

**Hildegard Matthies, Ulrich Mückenberger,  
Claus Offe, Sibylle Raasch, et Edgar Rose**

Édition française sous la direction de Ulrich Mückenberger

## **LE TRAVAIL AU SEUIL DU 21<sup>e</sup> SIECLE**

### **Propositions pour un nouveau régime de travail**

Note introductive sur le nouveau droit du travail allemand  
par Hans Peter Viethen et Angelika Wascher

Institut syndical européen  
Bruxelles, 2002

## **Ce rapport ...**

Des conditions de vie et de travail socialement acceptables font partie des fondements d'un État de droit civil et démocratique. Ces fondements sont fragilisés: le chômage de masse, la hausse des dépenses sociales, les coupes sombres dans les prestations sociales et un risque de paupérisation accru et ne cessant de s'amplifier, essentiellement pour les catégories de revenu inférieures et pour les familles avec enfants, menacent de provoquer une fracture durable de la société allemande et mettent en péril la stabilité politique et économique de ce pays.

Le chômage constitue sans aucun doute la cause centrale des tendances à l'exclusion sociale et des processus d'érosion démocratique: en Europe, plus de 17 millions de personnes sont sans travail et en Allemagne, entre quatre et six millions. Le droit du travail et la réglementation sociale continuent pourtant à être axés sur le "plein emploi" et à s'orienter en fonction d'un modèle de croissance économique dont les épiphénomènes ont contribué à la naissance de la crise actuelle. Un "retour vers le futur" (plein emploi, croissance) ou la guérison de certains symptômes (coûts salariaux) auraient dès lors des conséquences fatales. Ce sont en fait tous les modèles d'emploi de la "société du travail" traditionnelle qui se désagrègent. Le monde du travail subit des mutations à une vitesse vertigineuse. Crises structurelles, progrès technologique, défis écologiques, changement des valeurs: le secteur du travail reçoit de toutes parts de nouvelles impulsions et des propositions d'innovation sont émises tous azimuts, sans que celles-ci ne s'agrègent toutefois pour former des concepts porteurs d'avenir.

Ce rapport confère une base solide aux débats nécessaires sur le travail de demain. Dans le cadre d'une analyse critique des quatre piliers de l'organisation moderne des relations du travail (droits civils dans l'entreprise, le rapport hommes/femmes dans la vie professionnelle, les nouveaux modèles du temps de travail et la flexibilisation des formes d'emploi), les auteurs ébauchent les défis sociaux, politiques, économiques et juridiques que pose une nouvelle organisation du monde du travail. Ainsi sont-ils les premiers à dresser un inventaire aussi détaillé et systématique des besoins de nouvelle réglementation de la société du travail.

Le lecteur trouvera des informations concernant les auteurs à la fin du rapport.

La première édition de cette étude de la HBS a été publiée en allemand par Rororo aktuell sous le titre "Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt" en 1994.

Traduit de l'allemand par Marianne Heider-Lagarde.

Bruxelles, 2002

Editeur ISE, Bruxelles

Tous droits de reproduction réservés

Impression: imprimerie de l'ISE

D/2002/3163/01

ISBN: 2-930143-95-9

L'ISE est subventionné par la Commission européenne.

## Table des matières

### **Propos liminaires : Le piège du progrès ou un plaidoyer pour une modernisation du droit du travail**

par <i>Ulrich Mückenberger</i> .....	7
I. Un nouveau débat sur le travail, sa valeur et ses perspectives .....	7
II. Présentation de la version française .....	10
III. L'«apprenti sorcier» : l'individualisation .....	13
IV. Egalité complexe et solidarité organique .....	15
V. L'avenir du droit du travail .....	17
VI. Qu'entend-on par dialogue? .....	19
VII. Le bien-fondé de l'hypothèse selon laquelle le dialogue sociétal sur la réforme du droit du travail peut ouvrir des perspectives. ....	21

### **Note introductive sur le nouveau droit du travail allemand (1998 à 2002)**

par <i>Hans Peter Viethen</i> et <i>Angelika Wascher</i> .....	23
--	----

### **Partie A**

#### **Introduction : l'archaïsme du droit du contrat de travail** ..... 29 |

1. Un droit du travail individuel démocratisé dans une société tertiarisée .....	29
1.1. La société de prestation de services .....	29
1.2. Individualisation, pluralisation des styles de vie, mutation de la morale du travail et la relation de travail normale .....	30
1.3. Métamorphoses de la question des sexes .....	34
1.4. Décentralisation - Chute globale des frontières du marché du travail .....	35
2. Les nouveaux Länder allemands et le droit individuel du travail .....	35
3. Piliers d'un droit moderne de la relation du travail .....	37
3.1. Droits démocratiques dans l'entreprise .....	38
3.2. Travail et égalité des sexes .....	39
3.3. Flexibilité interne et temps choisi .....	40
3.4. Flexibilité externe - Emploi précaire .....	40
4. La réforme de la relation de travail est nécessaire .....	41
4.1. Le droit comme moyen approprié ? .....	42
4.2. Productivité du droit .....	43

### **Partie B**

#### **Etat des choses : analyse et critique** ..... 45 |

1. Droits démocratiques dans l'entreprise .....	45
1.1. Mutation de la société et de l'économie .....	46
1.2. Les entreprises en voie de transformation .....	50
1.3. Expériences de modernisation .....	54
1.4. L'hostilité envers une culture discursive dans l'entreprise .....	59

2. La relation de travail et l'égalité des sexes .....	68
2.1. Activité professionnelle et division des tâches ménagères .....	68
2.2. Parcours professionnel : continuité masculine et discontinuité féminine .....	73
2.3. Le marché du travail - Intégration et ségrégation .....	78
2.4. Salaires féminins et salaires masculins .....	84
2.5. Sexe et pouvoir .....	86
2.6. Bilan : l'égalité des sexes n'a pas lieu dans la relation de travail normale .....	88
3. Flexibilité interne et temps choisi .....	90
3.1. Les bases juridiques de l'aménagement du temps de travail - Vue d'ensemble .....	92
3.2. Au-delà du temps de travail normal - Données empiriques sur l'évolution du temps de travail et les horaires de l'entreprise .....	96
3.3. L'érosion du temps de travail normal sous l'angle des intérêts de l'entreprise et de la société .....	108
3.4. Bilan : le droit du travail n'est pas à la hauteur des défis lancés par la mutation sociétale .....	116
4. Flexibilité externe - Emploi précaire .....	119
4.1. Progression de la précarité .....	121
4.2. Motifs pour la flexibilité externe .....	135
4.3. Bilan : le manque de protection juridique augmente le risque d'exclusion permanente .....	141

## Partie C

<b>Programme de réforme : vers des relations de travail “modernes” .....</b>	<b>147</b>
1. Points de départ .....	147
1.1. Au lieu de relations de travail classiques, une nouvelle diversité dans les relations de travail .....	148
1.2. Egalité et différence : un nouveau principe de réglementation .....	153
2. Droits démocratiques dans l'entreprise .....	163
2.1. Le statut de citoyen et les droits du citoyen dans l'entreprise .....	163
2.2. La relation de travail : relation discursive .....	169
2.3. Statut de citoyen et intérêt public pour l'information .....	176
2.4. Droit de faire progresser ses capacités, sa qualification, sa carrière .....	181
2.5. Une nouvelle culture de management .....	183
3. La relation de travail et la question des sexes .....	184
3.1. Liens entre le travail professionnel et le travail familial .....	186
3.2. Protection contre la discrimination des femmes .....	196
3.3. Pour un équilibre de pouvoir entre les sexes .....	199
4. Flexibilité interne - Temps choisi .....	207
4.1. Le droit au temps choisi .....	209
4.2. Lien entre la protection collective et l'optionnalité individuelle .....	217
4.3. Limites à l'autonomie individuelle .....	221
4.4. Nécessité d'une réforme du droit de la sécurité sociale .....	225
5. Flexibilité externe - Emploi précaire .....	226
5.1. Continuité et intégration .....	228
5.2. Intégration de la zone d'ombre entre dépendance et indépendance .....	229
5.3. Intégration de la zone d'ombre entre emploi et chômage .....	232
5.4. L'avenir des contrats à durée déterminée et du travail intérimaire .....	237
5.5. Perspectives pour les petites entreprises .....	239
5.6. Ponts ou pièges - un concept cohérent ? .....	240

6. Conclusion : les principaux éléments d'une réforme nécessaire .....	244
6.1. Droits démocratiques dans l'entreprise .....	246
6.2. La relation de travail et la question des sexes .....	249
6.3. Flexibilité interne et temps choisi .....	252
6.4. Flexibilité externe et emploi précaire .....	254

## **Partie D**

<b>Le travail au 21<sup>e</sup> siècle - plaidoyer pour une réforme</b> .....	259
1. Nouveaux paradigmes pour le régime du travail .....	259
2. Conditions indispensables pour une vraie liberté de choix .....	262
3. Le rôle du droit ? .....	264
4. Notre projet de réforme dans un contexte politique hostile .....	264

<b>Bibliographie</b> .....	269
----------------------------	-----

<b>Les auteurs</b> .....	299
--------------------------	-----



**PROPOS LIMINAIRES :**  
**LE PIÈGE DU PROGRÈS OU UN PLAIDOYER POUR**  
**UNE MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL**

**par Ulrich Mückenberger**

**I. Un nouveau débat sur le travail, sa valeur et ses perspectives**

Nous nous trouvons dans une phase de véritable révolution dans les domaines de l'économie, des conditions techniques et organisationnelles du travail et des conditions de vie socioculturelles des personnes exerçant une activité professionnelle. Bien sûr, il y a tout d'abord le chômage élevé, qui fait peur, engendre des troubles et provoque une angoisse de l'avenir : il y a plus de 20 millions de chômeurs dans l'UE, plus de 35 millions dans l'OCDE et la tendance est à la hausse ! Cela soulève des questions auxquelles on ne peut plus donner de réponses simplement idéologiques ou technocratiques qui soient convaincantes, en raison de la situation des demandeurs d'emploi et de la fragmentation croissante des marchés du travail et des sociétés. Tout au plus la question du sens et de la valeur du travail se pose-t-elle à nouveau: pour l'identité des personnes, pour les perspectives de développement et la stabilité de la société.

De toute évidence, le droit du travail, le marché de l'emploi, les relations de travail sont en pleine évolution en Allemagne. Des modifications se dessinent depuis au moins une quinzaine d'années. Elles ont été accélérées par la réunification et ont trouvé, depuis, de nouvelles impulsions. La totalité ou presque des aspects de la relation de travail ont été touchés. On observe des failles dans la structure des conventions collectives : Pour la première fois depuis la Deuxième Guerre mondiale, des conventions collectives ont été dénoncées par les employeurs. Des clauses permettant de payer des salaires inférieurs à ceux prévus dans les conventions collectives sont réclamées à maintes reprises. Les représentants du personnel sont confrontés à de nouvelles formes de rationalisation et de participation informelle et individualisée : cercle de qualité, *lean production*, etc.. Un élan vers les heures de travail "flexibilisées" s'est amorcé : une nouvelle loi flexibilisant le temps de travail a été votée; la loi sur les heures de fermeture des magasins fait régulièrement l'objet de nouveaux débats; des mesures visant à assurer l'emploi grâce à une nouvelle répartition du travail (semaine de 4 jours chez VW) ont gagné du terrain. Partout, le régime traditionnel de la vie professionnelle est remis en question à une vitesse époustouflante et le cadre politique du travail se réorganise suivant une direction que l'on aurait pus difficilement prévoir.

Les débats politiques actuels révèlent la profonde incertitude de tous les acteurs de la politique, des syndicats, de la science, face aux prises de position traditionnelles de la politique du travail et même face à leurs propres positions. Tous considèrent la persistance du chômage de masse comme un scandale, mais plus personne ne croit encore vraiment au

remède du plein emploi. Tous veulent consolider l'Allemagne comme site d'industrie moderne et de prestations de services, mais les uns demandent une dérégulation et un retrait de l'Etat, les autres, le contraire : une intervention proactive de l'Etat dans la qualification, la politique de structure et du marché du travail. Aujourd'hui, à la différence d'il y a quelques années, il n'y a plus de conflits insolubles entre l'économie et l'écologie. Mais quelqu'un peut-il prétendre, sérieusement, détenir la clé de leur réconciliation ? La conception traditionnelle du travail est en train de se décomposer. L'éthique du travail et de la "société du travail" se désagrège. Il est encore impossible de dire comment on pourrait introduire, concrètement, un nouveau concept du travail "élargi", groupé autour de l'utilité sociale dans les structures actuelles du marché, du droit du travail et des assurances.

Un nouveau débat est discrètement relancé sur l'avenir du travail. Cette discussion s'était ouverte pendant les prospères années 70 et avait brutalement cessé lors de la crise économique mondiale. Aujourd'hui, elle reprend, mais avec un point de départ beaucoup moins rassurant : crises de structures, conséquences de la réunification, pression économique de l'union monétaire européenne à venir. Mais dans une situation de manque de ressources et de contraintes liées à l'austérité, est-il possible de développer un discours d'avenir porteur, à partir de l'absence d'options et d'une solidarité fragilisée par la situation du marché du travail ? Ou bien la crise de la restructuration en cours va-t-elle justement sonner l'heure du discours de l'avenir ?

Comme dans chaque période de bouleversement, la situation actuelle présente des risques de destruction de mesures de sécurité et de régime qui ont fait leur preuve, mais aussi des chances de modernisation créatrice des relations de travail. Dans ce livre, nous examinons, sans sous-estimer les risques encourus, les chances offertes par cette phase de bouleversement et développons des perspectives concrètes sur cette base. Nous présentons des idées pour une réforme du régime juridique des relations de travail qui essaient justement de tenir compte du bouleversement.

Mais le besoin de réforme ne peut être mis en évidence, uniquement avec des moyens juridiques. L'analyse juridique doit s'accompagner d'une analyse de recherche empirique. C'est seulement après avoir comparé systématiquement ces deux analyses qu'il sera possible de découvrir les incompatibilités entre la norme et la réalité. C'est sur cette donnée que doit se fonder une réforme digne de ce nom. Dans notre rapport, nous avons rassemblé d'une part les résultats de la recherche empirique sur les mutations en cours et les besoins de réglementation des acteurs dans, et hors de, l'entreprise et résumé, d'autre part, la situation de la réglementation juridique du travail. Un parallèle de cette importance entre les connaissances de recherches empiriques et la réglementation juridique n'avait encore jamais été établi en Allemagne. Ceci est l'une des raisons du manque de perspective de la discussion pour autant qu'il en existe une sur la réforme.

Les propositions de réforme qui sont formulées dans ce livre ne sont pas des projets de lois. Elles peuvent, cependant, constituer une aide dans l'élaboration de ceux-ci. Nous considérons notre livre comme une incitation au débat nécessaire et urgent, sur la réforme de la relation de travail. Le livre débouche sur les principaux éléments d'une réforme riche en perspectives. Ces éléments sont plus ou moins concrets selon que nous pouvions ou non, à l'époque, avoir des certitudes. Dans les domaines où la réglementation est trop difficile à concrétiser sans le dialogue entre les acteurs, nous avons proposé des alternatives de régime, des "scénarii".



La structuration du monde du travail a une importance capitale pour la qualité de vie d'une société, pour l'humanisation des relations sociales et pour le degré de solidarité entre les membres de cette société. La façon dont s'accordent la profession et les besoins existentiels, les relations entre les hommes et les femmes, les jeunes et les vieux, mais aussi le rapport entre l'être humain et la nature, constituent les critères décisifs qui permettent de juger de la qualité d'une réglementation des relations de travail. Il faut se réjouir que des discussions se soient réouvertes et que des réformes aient été mises en oeuvre, que ce soit au cours de la réunification allemande ou au niveau des règles européennes supranationales<sup>1</sup>.

Une réorganisation fondamentale de la vie professionnelle suivra les paramètres du travail modifiés dans cette société. Elle se confrontera aux nouveaux problèmes de la vie professionnelle et développera, au départ de ceux-ci, des nouveaux modèles de réglementation pluralistes et ouverts. Les idées de réforme, de réglementation nouvelle<sup>2</sup> vont donc toujours partir d'une base interdisciplinaire.

Un projet de réforme législative, qui souhaite remédier aux déficits normatifs que nous avons signalés, devra intégrer des modifications au droit du contrat de travail : droit de la sécurité sociale, droit de la famille, droit fiscal et droit des conventions collectives. Les réflexions que nous allons présenter visent essentiellement le droit du travail. Il existe des raisons impératives de le choisir comme point de départ de la modernisation. Le droit du travail allemand a des aspects encore plus archaïques que le droit de la famille. D'un côté, il est prouvé que la mutation technico-économique et socioculturelle non seulement facilite, mais encore fait progresser la modernisation normative du rôle de chaque salarié dans, et hors de, l'entreprise. La modernisation du droit des conventions collectives est tout aussi nécessaire. Elle ne peut être conçue que sur la base d'une nouvelle définition du rôle de l'individu, homme ou femme, dans la relation de travail, de l'élargissement et de la formation de droits individuels de participation de tous les salariés. Le processus de l'individualisation sociale ne rend pas du tout superflu la solidarité collective. Celle-ci doit tenir compte de ce processus et l'accompagner.

Nous partons de l'hypothèse que le contexte juridique actuel des droits individuels continue de subsister. Mais de temps en temps, nous mettons en exergue des points de réflexions, qui pour être pris au sérieux, doivent entraîner des transformations qui dépassent le domaine des droits individuels :

Voici la structure suivie pour notre exposé :

- La Partie A expose les arguments qui rendent inévitable une réforme fondamentale du droit du travail des individus.
- La Partie B relève dans l'analyse de recherches empiriques et juridiques les déficits de réglementation qui, à notre avis, sont les plus importants. Pour ce faire, la réglementation des droits individuels a été articulée en 4 points : la démocratie dans l'entreprise, la relation de travail et la question des sexes, la flexibilité interne - les options de temps de travail et la flexibilité externe -, et les formes d'emploi précaire.
- La Partie C élabore des critères de projets de réforme. Ce sont tout d'abord des critères normatifs généraux pour un régime de la relation de travail moderne. Sur la base de ces principes, nous avons formulé des objectifs pour remédier aux déficits normatifs des quatre

---

<sup>1</sup> Cf. à ce propos Hanau, 1990; Däubler, 1992 a, p. 137.

<sup>2</sup> Le concept de re-réglementation est développé par Mückenberger/Deakin, 1989.

secteurs précités. Dans les propositions qui vont suivre, nous nous référons, autant que possible, aux alternatives de réglementation que nous avons trouvées et aux exemples existants, allemands ou étrangers, de lois ou de conventions collectives.

La question du sens et de la valeur du travail, même si elle n'est pas directement le thème de ce rapport, y est sous-jacente. L'idée de ce livre est née dans un cercle de chercheurs allemands (Hattinger Kreis), proches des syndicats, bien que son statut soit entièrement indépendant. Ces chercheurs s'efforcent d'établir une conception moderne du travail et de la solidarité (cf. Jürgen Hoffmann et autres, 1990) et en parallèle, un renouveau de la politique et du programme des syndicats allemands et européens (cf. Ulrich Mückenberger/ Eberhard, Schmidt/Rainer Zoll, 1996), ainsi qu'une "constitution" juridique moderne de travail.

Ce livre repose sur les résultats du projet de recherche intitulé "Exigences politico-sociétales d'une réforme de la relation de travail" et financé par la fondation Hans-Böckler. La direction de ce projet a été assurée par Ulrich Mückenberger, Claus Offe et Sibylle Raasch. Hildegard Matthies et Edgar Rose, tous deux collaborateurs de recherche dans ce projet, sont responsables des analyses faites dans la partie B. Pour le reste, ce livre est le résultat de recherches et de discussions communes.

La fondation Hans-Böckler – du nom du premier président de la confédération des syndicats allemands (DGB) - est une institution purement syndicale qui est liée, de façon particulière, au système allemand de cogestion. Les représentants des salariés syndiqués, nommés par les syndicats, pour exercer le droit de cogestion dans les conseils de surveillance des grosses sociétés de capitaux, reçoivent de la part des entreprises une indemnité financière. Ces indemnités sont en grande partie - et c'est une condition posée par les syndicats à la nomination de leurs représentants - reversées à la fondation Hans-Böckler, qui, de son côté, distribue des bourses aux étudiants et soutient des projets de recherche et de cogestion.

Cette méthode permet de procéder à des recherches qui respectent les standards scientifiques, restent indépendantes et qui, en même temps, peuvent mieux traiter les questions intéressant les syndicats qu'une recherche financée par un organisme étatique ou parastatal. A plusieurs reprises, les projets du "Hattinger-Kreis" ont profité de ces subventions. C'est le cas également du projet "Arbeit 2000" qui a été réalisé sous la direction d'Ulrich Mückenberger, Claus Offe et Sibylle Raasch.

## **II. Présentation de la version française**

Grâce au soutien de l'Institut syndical européen, il a été possible de présenter cette édition française de "Arbeit 2000". La publication de la version française était particulièrement importante pour les auteurs. Cette étude ne peut et ne veut pas renier son origine allemande. De nombreuses discussions dans les pays européens nous ont toutefois convaincus que les problèmes traités dans ce livre présentent un intérêt général. Des problèmes semblables se posent dans d'autres Etats membres de l'UE. Enfin, cette étude peut offrir matière à discussion pour les programmes de réglementation actuels et futurs de l'UE.

En lisant ce rapport, les lecteurs de la version française de "Arbeit 2000" pourront se référer, à de nombreux égards, aux positions soutenues dans les débats en France.

Il existe sans aucun doute des similitudes d'idées entre "Arbeit 2000" et des publications récentes sur la nouvelle question sociale (v. Robert Castel, 1995 et 1996; Jean-Paul Fitoussi/Pierre Rosanvallon, 1996) et également sur l'exclusion sociale (voir les articles de

Serge Paugam, 1996). Nous vivons une situation dans laquelle ce que Max Weber (1992) appelait le “cloisonnement social”, conduit souvent à une exclusion sociale permanente. La promesse d'égalité, issue de la révolution bourgeoise, est systématiquement violée. Une promesse, suivant laquelle, celui qui se plie aux impératifs de normalité de la société du travail, jouit de la même protection que tout autre citoyen (Ronzelot, 1996, p. 94). De plus en plus, une partie de la population se voit privée de son statut de citoyen par l'exclusion sociale.

Il faut évoquer ici aussi les idées sur la valeur et l'importance future du travail (Gorz, 1988; Supiot, 1994 et 1996; Méda, 1995 a et b). La question posée est celle de l'importance que le travail peut revendiquer dans la biographie individuelle, dans les rôles des sexes, dans la répartition des ressources de la société et dans les critères de valeur de celle-ci.

Le travail peut-il conserver le rôle central acquis à l'époque de la révolution industrielle, des premiers grands théoriciens de la “société civile” et de la doctrine de la valeur du travail et de “l'éthique protestante” comme base de l'esprit du capitalisme? (Max Weber, 1990).

Le lecteur allemand est frappé par l'importance accordée en France à la question de l'avenir de la cohésion sociale (OFCE, 1994; Bernard Eme/Jean-Louis Laville, 1994). Depuis les théoriciens de l'économie nationale classique - et en contradiction avec eux - la pensée économique actuelle s'est systématiquement éloignée de ses attaches avec la société elle-même et avec la théorie de la société. Elle s'est réduite à une doctrine d'efficacité fonctionnelle, d'instrument qui ne s'interroge, ni sur les conditions socio-culturelles et politiques de l'économie, ni sur leurs conséquences sociétales, les externalités (“effets externes”). Une économie ainsi rétrécie se retrouve impuissante envers les conséquences de son développement. Elle doit répondre à la question de savoir par quels moyens elle veut rétablir l'intégration sociale et la cohésion sociale qu'elle a systématiquement détruites, mais de l'existence desquelles dépend son propre développement.

On trouve des articles intéressants sur le problème de savoir comment les syndicats doivent se transformer pour faire face à l'avenir (cf. Gérard Alezard et al., 1995). La différenciation qui accompagne la division croissante du travail, et l'individualisation des relations sociétales (Emile Durkheim, rééd. 1991) posent aux organismes de solidarité des défis insoupçonnés. Elles perturbent non seulement la “solidarité mécanique”. Elles paralysent, en outre, ce qu'Emile Durkheim appelle la “solidarité organique”. Il reste encore à trouver une solution pour établir un lien entre les membres, différenciés fonctionnellement et individualisés, de la société et pour compenser ainsi la perte d'une égalité fondée sur les principes traditionnels.

Ce n'est pas par hasard que la question suivante se pose : comment peut-on réformer le statut juridique des relations de travail, pour tenir compte du changement économique, technique, organisationnel et socio-culturel ? (Alain Supiot, 1994; Jean Boissonat, 1995). Le système tout entier des relations de travail, de la représentation dans l'entreprise, des conventions salariales, de la sécurité sociale, du droit fiscal, et même du droit de la famille repose jusqu'à présent sur la “normalité” à peine consciente et à peine contestée de la société du travail (Hugues Puel, 1979; Ulrich Mückenberger, 1985 a). La relation de travail normale était le statut fondamental du salarié subordonné dont découlaient les droits de protection, de sécurité sociale et de soutien familial. C'est précisément cette normalité qui, à la suite des bouleversements évoqués, est tombée dans une crise profonde. La différenciation croissante, la précarisation et la fragmentation du marché du travail nous interroge sur le type de statut juridique qui peut aujourd'hui garantir que tous les êtres humains jouissent des mêmes droits sociaux de citoyen.

La crise profonde du travail se reflète souvent aussi dans la recherche scientifique actuelle, portant sur le sujet. Ce n'est plus simplement la froide monographie d'un auteur particulier qui en forme le centre. Nous sommes à une époque où des équipes d'auteurs proposent ensemble leurs réflexions pour une discussion, où des pamphlets et des manifestes énonçant des programmes sont rédigés et où des débats scientifiques et politiques sont menés. Il semble que le thème du travail - précisément au moment de la très grande incertitude et inquiétude qui pèsent sur son développement futur - attire à nouveau l'attention générale et qu'il dispose de l'“agora” qu'il avait à l'époque de la “première question sociale”, mais qu'il a perdue depuis bien longtemps.

Notre livre devrait apporter sa contribution à ce débat général. La réponse que nous désirons être convaincante est claire : ce qui est nécessaire, c'est un discours de modernisation sur le droit du travail, un discours qui soit radical, dans lequel on ne craigne pas d'aller à la source des tabous et des fausses certitudes, un discours qui soit provoquant, dans lequel on étale ouvertement les controverses, un discours qui soit courageux, dans lequel les parties témoignent des visions et des convictions acquises (compte tenu de leur aspect provisoire), un discours qui, sur tous les points ci-dessus, respecte notamment les règles de la solidarité discursive et s'efforce de faire preuve de sincérité et respect envers les opinions opposées.

Nous nous en prenons aux principes qui forment la base du droit du travail actuel. Nous les soumettons à une réflexion critique et formulons des propositions tendant à éviter les pièges traditionnels. Le droit du travail actuel - comme exemple de notre argumentation - suppose qu'il existe un rapport entre individu et collectivité, qui est dépassé et qui, pour cette raison, ne répond plus aux intérêts de protection des salariés et des chômeurs. Il refuse catégoriquement de se soucier de biens sociétaux particulièrement menacés (comme la nature, la paix, la communauté humaine). Il s'est montré largement incapable d'organiser entre les hommes et les femmes des relations dénuées de discriminations et porteuses d'avenir. Au lieu d'agir contre la segmentation et l'exclusion sociale, il contribue à la développer.

Ne serait-ce que pour la rédaction de “Arbeit 2000”, nous avons, et cela a été apprécié même par nos détracteurs,<sup>3</sup> examiné environ 400 ouvrages, enquêtes et synthèses de science sociale de gestion d'entreprise, de théorie de l'organisation et de politique du marché du travail. Ceux-ci étaient, dans certains domaines, à la pointe de la recherche, un niveau de qualité qui réclame à cor et à cri des conséquences politiques et pratiques.

Sur certains phénomènes, il n'y a actuellement aucun doute qui soit scientifiquement justifié. Par exemple, comme nous le démontrons dans les chapitres suivants pour l'Allemagne :

- La disparité entre le niveau de formation des femmes et leurs chances professionnelles, demande que l'on rende, plus effective, la lutte contre la discrimination dans la vie professionnelle;
- La disparité entre l'augmentation du niveau de formation et de participation des femmes à la vie professionnelle et le maintien de la répartition des tâches familiales constituée (non pas à

---

<sup>3</sup> Cf. sur la discussion scientifique, Bodo Zeuner, Visions pour un autre droit du travail; Die Mitbestimmung, 1994, p. 62 et suiv. et p. 65; Horst Neumann-Duesberg, commentaire dans “Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht”, 1994, p. 782; Thomas Blanke, commentaire dans Kritische Justiz, 1995, p. 257 et suiv., dans la presse, Walter Jacobs, “sans la moindre lutte des classes” dans Tageszeitung du 13/08/1994; Bruno Köbele, “Plaidoyer pour un monde démocratique du travail” dans Handelsblatt du 6/01/1995; Hang Nick, “le difficile adieu au jour de travail normal” dans Neues Deutschland du 25/04/1995; H. Pfarr, dans GMH, 1995; cahier 10, p. 633 et suiv.

- lui seul, mais en partie) une incitation juridique pour organiser une nouvelle répartition entre l'homme et la femme, au niveau des travaux professionnels, familiaux et sociétaux;
- L'individualisation et la pluralisation des styles de vie dus à la diminution des naissances, à l'augmentation du nombre des divorces, à l'augmentation du niveau de culture et du nombre de personnes vivant seules. Tout cela exclut que l'on continue à s'orienter d'après un modèle-type de famille ou de relation de travail.
  - La multiplicité des désirs de temps de travail des salariés qui rend de plus en plus obsolètes des horaires de travail standardisés et entraîne des formes de régime du temps de travail conciliant mieux qu'à l'heure actuelle, la liberté individuelle et la protection collective.
  - La réorganisation de domaines importants de l'industrie et du secteur des prestations de service, qui remet en question le vieux modèle juridique du travail autoritaire et tayloriste et qui permet d'instituer de nouvelles formes de cogestion sur le lieu de travail.
  - Le besoin, au niveau de l'entreprise et de la société, de formation, de perfectionnement et de formation continue, incomplètement traité dans le droit du travail actuel.
  - Une plus grande prise de conscience d'une partie des salariés, des conséquences sociétales de leur propre activité professionnelle, qui rend souhaitable de plus grands droits individuels, entre autres, en matière d'écologie, des salariés.
  - La tendance à la décentralisation, qui détruit les rapports dans l'entreprise et rend douteuse la définition traditionnelle du salarié, qui entraîne la création d'emplois précaires et menace les structures de représentation des intérêts dans l'entreprise et par conséquent, exige de nouvelles formes de protection.

Avec cette liste (limitée bien sûr à quelques exemples), nous ne prétendons pas que le sens que nous donnons aux phénomènes cités ou que les conséquences que nous en tirons, soient sans alternatives. Cependant, nous prétendons qu'il existe des points de départ incontestables pour un débat politique sur le droit du travail. Nous n'étions pas en mesure de comparer les résultats empiriques de l'Allemagne avec ceux de la France ou des autres pays européens. Cependant, de nombreuses prises de contact et discussions internationales nous permettent de penser que nos résultats ne sont pas dénués d'importance même hors de nos frontières.

### **III. L'“apprenti sorcier” : l'individualisation**

Le phénomène de “l'individualisation” semble être un problème fondamental dans le débat sur l'avenir du travail, de l'identité individuelle, de la solidarité collective et aussi du droit du travail. En France, comme en Allemagne, il existe une controverse sur ce qu'on entend par individualisation et comment il faut l'interpréter. (Cf. Henri Mendras, 1988; Jean-Marie Vincent, 1992; Christian Lalive d'Epinay, 1992; Robert Castel, 1995 et 1996; Ulrich Beck, 1986; Wolfgang Zapf, 1987; Jürgen Hoffmann, 1990; Rainer Zoll, 1992).

Certains travaillistes ont tendance à supposer que, dans le capitalisme, seule la collectivité (résultat de la même condition sociale et de la même définition de la condition) est en mesure d'entraîner la solidarité et la protection contre l'exploitation. Pour eux, individualisation signifie isolement, perte de protection, chaos. Il n'y a qu'un pas à franchir et l'on en arrive à la thèse que l'individualisation est l'ouvrage de la classe dominante et celui qui ne s'y oppose pas “trahit sa classe sociale”.

J'estime cette thèse très mal fondée et catastrophique dans ses conséquences pratiques. L'individualisation n'est pas l'ouvrage de l' "ennemi du peuple", mais du mouvement ouvrier lui-même. Je crois qu'aujourd'hui, nous sommes dans la situation de l'apprenti sorcier qui ne sait plus contrôler les esprits qu'il a contribué à façonner.

Il est vrai que l'individualisation entraîne aujourd'hui la perte des liens sociaux traditionnels. Le mariage, la famille, le quartier, le travail, le syndicat, l'école, l'association, le sport, l'armée, tous ont perdu beaucoup de la force attractive d'antan. Parallèlement, les moyens de socialisation et d'intégration sociale, sur lesquels s'appuyaient et se reproduisaient les sociétés d'autrefois, ont disparu. Le rôle des sexes et des générations était pratiquement intériorisé en grandissant. La situation sociale était claire, suivant que l'on appartenait aux riches ou aux pauvres, aux gens instruits ou non, à la "classe dominante" ou à la "classe exploitée". Les liens sociaux traditionnels permettaient de trouver facilement son appartenance, et donnaient, par conséquent, le sentiment d'appartenir à des communautés et des collectivités dans lesquelles on se sentait "inter pares" et solidaire les uns des autres.

Ce type de collectivité traditionnelle était lié à une grande subordination, un élément oublié par les détracteurs actuels de l'individualisation. La protection qui en découlait allait de pair avec une sorte de chantage à l'exclusion : "acceptez la normalité de la société industrielle... sinon vous vous retrouverez à ses marges". (Donzelot, 1996, p. 94). C'est pourquoi les travailleurs se sont toujours rebellés contre la subordination de la situation sociale, contre la discrimination des sexes, contre les privilèges de l'instruction.

Cela a porté ses fruits. Aujourd'hui, les travailleurs n'habitent plus dans des "quartiers ouvriers", mais ont la plupart du temps, choisi eux-mêmes leur habitation. Aujourd'hui, le fils d'ouvrier n'est plus prédestiné à devenir, lui-même, ouvrier. Le fait d'être une femme n'entraîne plus automatiquement d'être bannie du marché du travail, d'une carrière professionnelle, ni d'être automatiquement condamnée à assumer les tâches ménagères. Le cours de l'existence des hommes et des femmes n'est plus défini par leur origine sociale ou leur sexe, pas plus par des décisions prises pour la vie, en faveur d'un partenaire conjugal, d'une profession, d'une ville. C'est surtout la différenciation et l'ouverture sociale des possibilités de formation qui ont relativisé le poids de l'origine et des premières décisions. Chaque individu est constamment obligé de prendre des décisions et de les modifier. Une nouvelle charge, mais aussi une nouvelle liberté.

La subordination, la discrimination, l'exclusion, le surmenage, tout cela existe encore. Mais ils ne sont plus attachés à certains milieux sociaux, comme par exemple à la classe ouvrière. S'il en est ainsi, c'est grâce aux résultats obtenus par les mouvements pour le droit à l'instruction, le droit au logement, le droit à l'emploi et à l'estime, le droit à l'égalité entre hommes et femmes. Qui pourrait encore contester que le progrès social et l'individualisation sont tributaires l'un de l'autre et non en opposition ?

Robert Castel distingue, à juste titre, l'individualisation "négative" et l'individualisation "positive" (1965, p. 463) et parle de l'ambivalence d'une culture de l'aléatoire (1996, p. 40). En ce qui me concerne, je trouve problématique qu'il attribue ces deux formes de l'individualisation à des groupes de personnes différentes. "Elle permet à certains d'échapper aux carcans collectifs et de mieux exprimer leur identité à travers leur emploi. Pour d'autres, elle signifie segmentation et fragmentation des tâches, précarité, isolement et perte de protections". Cette dernière forme est pour lui un "autre individualisme de masse, cette fois" (1995, p. 468). Il faut donc en conclure que l'individualisation est un mal pour la masse des travailleurs.

C'est là une méprise sur le caractère ambivalent de l'individualisation elle-même. L'individualisation positive et négative sont les deux côtés d'une même médaille, comme veut l'exprimer la comparaison avec l'apprenti sorcier. Ces deux aspects touchent les mêmes personnes. Bien sûr, les êtres humains disposent de moyens différents pour la maîtriser, mais tous sont confrontés aux deux côtés de la médaille.

La tâche moderne ne consiste pas à critiquer ou à soupçonner l'individualisation. Il s'agit, au contraire, de rechercher les différentes conditions sociétales, dans lesquelles l'individualisation entraîne des conséquences positives, ou dans lesquelles elle entraîne des exclusions négatives et à partir de là, de développer des nouvelles stratégies de solidarité et de protection.

#### **IV. Égalité complexe et solidarité organique**

Cela conduit directement à la question suivante : comment peut-on encore envisager et organiser une solidarité sur la base d'une société profondément individualisée? Notre hypothèse (Jürgen Hoffmann et autres, 1990) est que, dans certaines conditions, l'individualisation peut servir de base pour un nouveau type de solidarité, grâce à la communication et à une estime réciproque entre les individus. Il est vrai que, dans des conditions d'individualisation et de différenciation des situations existentielles, on peut de moins en moins supposer que les êtres humains poursuivent les mêmes objectifs et, en conséquence, se conduisent solidairement entre eux. Rainer Zoll appelle ce type traditionnel de solidarité "la solidarité des ouvriers" (1988). Mais les êtres humains feront l'expérience que, même dans des conditions d'individualisation, vu l'asymétrie du pouvoir sociétal, ils ne pourront poursuivre et réaliser leurs intérêts et objectifs différents que s'ils sont capables de, et disposés à, se comprendre mutuellement, et à s'entraider précisément dans la recherche d'objectifs différents. C'est ce que Zoll appelle la "solidarité de tous les jours". (Rainer Zoll, 1988).

Bien sûr, un tel modèle de solidarité représente une performance culturelle élevée. Cela suppose que les êtres humains soient capables de dialogue et que la société mette à leur disposition des forums et des dispositifs discursifs dans lesquels on puisse communiquer sur des objectifs aussi disparates, et évaluer les chances de solidarité. Ce modèle exige, par conséquent, un nouvel esprit de compréhension - qui ne soit plus axé sur l'idéologie, le pouvoir et la bureaucratie, mais sur la tolérance, la responsabilité et la "médiation" (Jürgen Hoffmann et autres., 1990). Des expériences, dans de nombreux pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord (Rainer Zoll, 1992), prouvent qu'il existe des ébauches d'un tel modèle culturel et qu'elles peuvent être propagées.

Il est intéressant de rapprocher ce modèle de celui de l'"égalité complexe", discuté aux Etats-Unis (cf. Michael Walzer, 1983; David Miller et Michael Walzer, 1995) et du concept de la "solidarité organique" d'Emile Durkheim (Emile Durkheim, 1991; Jacques Donzelot, 1994 et 1996). Ce sont, tous deux, des théories de la solidarité sociétale, qui, ou bien présupposent le processus de l'individualisation, ou bien sont compatibles avec lui.

La théorie de Walzer contredit les postulats de la "simple équité", dont font partie aussi bien la théorie de l'équité formelle de la théorie de la société libérale, que la théorie de l'égalité substantielle de la théorie de la société socialiste. A la place, il propose le concept de l'"égalité complexe". Cela implique que l'on accepte la diversité entre les êtres et par conséquent aussi, leur "inégalité simple", mais qu'en même temps, on cherche un moyen d'empêcher qu'à partir de ces "inégalités simples", il en résulte des relations de domination dans le sens d'"inégalités structurées". Le moyen de contrôle de l'inégalité, proposé par Walzer, consiste à définir des

“sphères” sociétales dans lesquelles une inégalité simple reste admise, mais en même temps, à empêcher que l'inégalité, dans une sphère - par ex. l'argent - ne conduise à des inégalités dans d'autres sphères, par ex. l'éducation, la santé, l'accès à la culture, etc.

On peut reprendre cette théorie et l'exprimer ainsi selon nos propres termes : dans des conditions d'individualisation et de différenciation, la solidarité ne peut plus s'appuyer sur l'hypothèse que tous les hommes sont égaux et désirent la même chose et, par conséquent, sont solidaires les uns envers les autres. La solidarité naîtra, quand les hommes accepteront leur réelle diversité et l'encourageront, et, ce faisant, veilleront à ce que cette diversité ne s'organise pas en discrimination. Le droit de citoyen, qui est l'apanage de tous, n'exclut nullement la diversité, aussi longtemps que celle-ci ne devient pas discrimination. C'est sur une égalité complexe ainsi étendue que repose la solidarité des individus se reconnaissant mutuellement comme citoyens.

Emile Durkheim, dans son ouvrage de 1893, établit une distinction encore plus précise entre “la solidarité mécanique ou par similitudes” et “la solidarité due à la division du travail ou organique” (rééd. 1991). La première a des racines traditionnelles, pré-rationnelles, quasi religieuses. Elle est segmentaire au sens où elle se limite à des classes et des groupes “communautaires” et s'applique à une conception de l'égalité reposant sur la similitude. L'individualité est son parfait contraire : “la solidarité qui dérive des ressemblances est à son maximum quand la conscience collective recouvre exactement notre conscience totale et coïncide en tous points avec elle, mais à ce moment, notre individualité est nulle” (p. 99/100). La solidarité, ainsi comprise, perd son pouvoir de cohésion dans des conditions de division sociétale du travail. C'est alors qu'apparaît la solidarité “organique” qu'il faut mettre sur le compte de la dépendance réciproque des membres de la société découlant de la division sociétale du travail. La solidarité, ainsi entendue, n'est pas mécanique parce qu'elle est indirecte, c.-à-d., transmise par des procédés communicatifs et des instances intermédiaires. Elle n'est pas seulement - et il est important de le noter ici - conciliable avec l'individualisation (“celle-ci suppose qu'ils diffèrent les uns des autres”, p. 100/101). La diversité des individus devient, chez Emile Durkheim, la condition de la productivité de l'ensemble. “Ici donc, l'individualité du tout s'accroît en même temps que celles des parties, la société devient plus apte à se mouvoir ensemble, en même temps que chacun de ses éléments a plus de mouvements propres” (p. 101). En conséquence, Durkheim en vient à la conclusion qu'il faut le “droit coopératif” pour rendre efficace la solidarité organique.

La solidarité, ainsi définie, se révèle être un concept moderne qui n'a besoin d'aucune traduction dans notre langue. Tout comme le programme que nous avons présenté, de solidarité des individus en tant que citoyens, cette définition de la solidarité nous semble tout ce qu'il y a de plus exigeante, et très loin d'être réalisée par les acteurs sociaux d'aujourd'hui. Aussi, je trouve difficile de suivre Donzelot qui, lors de ses réflexions sur la mutation de la fonction de la solidarité (1996), présente le concept de Durkheim comme si celui-ci s'était imposé effectivement dans la société industrialisée et serait remplacé à présent par un concept “postmoderne”. Il me semble que la réalité est toute autre. Aujourd'hui, c'est une conception encore pré-moderne de la solidarité qui domine dans les nations industrialisées occidentales - au sens de Durkheim, “mécanique” - même si elle est marquée de signes de crise. Actuellement, ce sont encore des minorités, par ex. dans les syndicats, qui réclament la “modernisation” de la notion de solidarité (cf. Jürgen Hoffmann et autres, 1990; Gérard Azelard et autres, 1995). Dans l'ensemble, l'individualisation n'est pas encore acceptée dans toutes ses conséquences et, de ce fait, on continue de s'agripper au dernier chaînon d'une conception archaïque de la solidarité.



## V. L'avenir du droit du travail

La grande question est la suivante : comment concilier la “constitution sociale” de la société que Durkheim appelait la “solidarité organique” avec la tendance à l'individualisation et les nouvelles exigences de solidarité? Les systèmes européens de droit du travail se trouvent aujourd'hui soumis à la pression du changement sans précédent. Les spécialistes de la science sociale ne croient plus au maintien pur et simple du modèle juridique traditionnel, sous la forme de la relation de travail normale, de la très puissante représentation des intérêts collectifs et de la sécurité sociale globale. Ils voient le droit du travail confronté à une alternative dramatique : sera-t-il happé dans le tourbillon d'une totale dérégulation légale et empirique ? Ou bien réussira-t-il à s'adapter au défi posé par la modernisation sociétale, grâce à une transformation fondamentale intelligente ?

L'école anglo-saxonne de la “dérégulation” a gagné du terrain de nos jours et conduit à des incisions et à des fractionnements sans précédents de l'état social. Dans un autre ouvrage, nous avons démontré que les fondements théoriques de la dérégulation étaient tout à fait insuffisants (Mückenberger et Deakin, 1989). Lorsque le droit se contente de suivre les processus sociaux de l'individualisation et de la fragmentation en recourant à la dérégulation et à la privatisation et qu'il les renforce, alors, la société se retrouve dans un état d'absence de règles que Durkheim appelait “anomie”. Le diagnostic est confirmé par de tristes résultats qui sont la conséquence de la politique menée en Grande-Bretagne. La solidarité organique a de plus en plus besoin d'une influence renforcée du droit et de l'état social, et non d'une réduction de celle-ci.

Démontrer que le dogme de la dérégulation est une idéologie sans fondement est facile. Il est beaucoup plus difficile de préciser ce que veut dire “s'adapter au défi posé par la modernisation sociétale grâce à une transformation fondamentale intelligente”. Pour répondre à cette question, nous avons choisi, dans ce livre d'adopter la méthode suivante: dans une analyse interdisciplinaire, nous avons confronté le droit du travail à l'état actuel des connaissances en matière de sciences sociales et économiques, et au terme de celle-ci, nous avons constaté des “déficits” de réglementation et des “besoins” de réforme. Puis, nous avons concrétisé ces derniers dans des principes directeurs et des propositions de réglementation. Grâce à cette méthode, nous avons formulé quatre points principaux de réforme des relations de travail qui forment la structure de ce livre et de ses chapitres.

1. Les salariés doivent recevoir un statut de citoyen dans l'entreprise.
2. La vie professionnelle doit être organisée de telle façon que les hommes et les femmes puissent concilier leur profession avec leur activité familiale et sociétale, en particulier de sorte que la discrimination actuelle des femmes soit combattue avec des moyens juridiques plus efficaces que les moyens actuellement existants.
3. Le régime du temps de travail doit être rendu compatible avec les exigences légitimes de l'entreprise, de la vie sociale et de la société.
4. Il faut combattre la précarisation de l'emploi et l'exclusion involontaire de la vie professionnelle.

Notre projet présente des points communs avec la discussion française sur l'avenir du droit du travail,<sup>4</sup> tant en ce qui concerne la méthode que le contenu. Cela ressort des deux conférences à la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin, à Nantes, sur les transformations du

---

<sup>4</sup> Je voudrais remercier beaucoup Jean-Yves Kerbourèg de Nantes pour m'avoir aidé à élaborer ce compte rendu en me fournissant toute une série de références françaises (jusqu'à l'année 1996) concernant l'avenir du droit social.

travail (Fontevrault 3 - 4 février 1995) et sur “le travail en perspectives” (Nantes, 12 - 13 avril 1996), de même que du rapport du Commissariat général du Plan “le travail dans vingt ans” (octobre 1996).

Les deux conférences étaient centrées sur les quatre zones d'érosion du droit du travail en vigueur, selon la conception d'Alain Supiot : la difficulté croissante de tracer une limite entre le travail dépendant et indépendant, entre le travail à titre onéreux et à titre gratuit, entre le public et le privé et entre le travail et la formation. Entre chacune de ces zones, le droit du travail a perdu sa ligne de démarcation qui est la condition de son applicabilité. En conséquence, il en résulte des déficits de protection qui n'existaient pas autrefois et auxquels il faut apporter de nouvelles réponses juridiques.

Le Rapport Boissonat a développé quatre scénarios, à la suite de l'analyse interdisciplinaire : 1- “l'enlèvement”, 2- “l'hyperconcurrence ou le chacun pour soi”, 3- “l'adaptation”, 4- “la coopération” (1995, p. 171). Il développe ainsi l'idée d'un nouveau “contrat d'activité” qui détache l'itinéraire professionnel de chaque salarié de son contrat de travail et qui s'étend aux phases de la formation et de l'activité indépendante. Le contrat d'activité inclut ainsi un élargissement de l'espace temporel de la relation d'emploi; il implique donc “un nouveau type de relation contractuelle entre les actifs ou leurs représentants, d'une part, et un collectif de responsables économiques et sociaux, composé d'une pluralité d'employeurs relevant d'un groupement d'entreprises librement constitué, d'autre part”, (1995, p. 286 et suiv.).

Les points de départ et les résultats sont différents, certes, mais la méthode est similaire<sup>5</sup>. Cela rend la comparaison intéressante (même s'il n'est pas possible de la pousser dans le détail). Il y a d'incontestables points communs sur les questions et les controverses qui se posent en matière de temps de travail. Un exemple, la controverse entre A. Supiot (1993) et D. Mida (1994) sur la question de savoir s'il faut favoriser la liberté du travail ou le partage du travail. Nous proposons un régime qui essaie de concilier le temps choisi et la responsabilité sociétale et qui n'admet pas la séparation entre la liberté et le partage du travail. Il me semble que l'importance accordée à la précarité et à l'exclusion sociale (Gérard Lyon-Caen, 1995) est beaucoup plus grande dans la discussion en France qu'en Allemagne. Parallèlement au “travail” et à l’“emploi”, le concept juridique de l’“activité” est de plus en plus utilisé - non seulement comme modèle futur (comme chez Boissonat, 1995), mais aussi comme partie intégrante du droit en vigueur : droit du travail (Gandu, 1995) et droit social (Dupeyroux, 1995). La tentation de développer des zones de protection en deçà de l'emploi et du travail répond à nos propositions de pools de qualification et d'emploi.

L'accent est mis de façon très différente dans les propositions sur l'avenir de la question des sexes et de la citoyenneté de l'entreprise. Dans la discussion sur la réforme en Allemagne et dans notre livre, la question des sexes est un thème général et essentiel. Il en va autrement dans la discussion française. Celle-ci est, si je ne me trompe, dominée plutôt par la question de l'exclusion sociale, c.-à-d. plus par les différences entre ceux qui ont un travail et ceux qui en sont exclus, moins par les différences internes entre les personnes qui travaillent. Dans l'analyse de l'exclusion sociale, la spécificité du sexe dans la segmentation et ségrégation n'apparaît que de façon secondaire, du moins si l'on se réfère à l'ouvrage de synthèse de Serge Paugam, 1996.

---

<sup>5</sup> Comparer au Rapport Boissonat, Th. Priestley (1995).

Les discours sur les droits de citoyenneté des salariés sont tout à fait opposés. En Allemagne, où les organes de représentation collective sont menacés de fragmentation tout en restant encore relativement forts, le débat sur les droits sociaux et le statut de la citoyenneté dans l'entreprise s'est ouvert justement pour remédier à l'affaiblissement des structures collectives. Il doit son existence à des droits renforcés de participation individuelle. En France, en revanche, l'érosion des organes de représentation des intérêts collectifs des salariés paraît à ce point avancée qu'elle est précisément perçue comme un recul de la citoyenneté (G. Lyon-Caen, 1995). Il est possible qu'il s'agisse là, d'une déception à l'égard des conséquences pratiques des lois Auroux. De toute façon, on constate un déplacement du dialogue : adieu la "citoyenneté dans l'entreprise", bonjour la "citoyenneté de l'entreprise" (à ce sujet Supiot, 1994, p. 177 et suiv.). Ce sont là deux dialogues entièrement différents. Certes, l'exigence d'une plus grande responsabilité sociétale de l'entreprise - pas seulement dans le domaine écologique et de la politique du marché du travail - nous semble fondée. Mais nous voulons réserver le statut de la citoyenneté et les droits civils à des personnes (salariés comme managers) et non à des firmes (cf. aussi Supiot, 1994, p. 182). C'est pourquoi, nous approuvons seulement la citoyenneté dans l'entreprise.

Ces quelques remarques suffiront, je l'espère, à faire comprendre ce qui nous a poussé à présenter nos propositions au public français. Un aperçu sur la discussion allemande, à propos d'"Arbeit 2000", s'ensuit, afin de ne pas laisser croire que nos positions soient représentatives des positions généralement adoptées par les juristes et les spécialistes des sciences sociales allemandes.

## VI. Qu'entend-on par dialogue?

Bodo Zeuner et Thomas Blanke<sup>6</sup> émettent des opinions, en partie opposées - sans toutefois contester l'importance des problèmes formulés dans "Arbeit 2000". Bodo Zeuner estime douteuse la définition de la démocratie avec insistance sur les droits individuels et regrette l'absence d'une analyse du pouvoir qui donne des perspectives de réussite à un régime discursif du droit du travail<sup>7</sup>. Thomas Blanke considère que le problème des coûts financiers d'un accroissement des droits individuels n'est pas résolu. Il aimerait que l'on approfondisse encore les résultats empiriques. Au fond, il s'agit, pour lui, d'établir une justification plus énergique du changement discursif du droit du travail (possibilité qu'il ne rejette pas de prime abord) : est-il possible de le distinguer des idéologies de "communauté" ? Qu'est-ce qui justifie l'abandon des interprétations de la société de classes ?

Ces positions nous semblent délimiter le domaine du dialogue à établir. Il s'agit surtout de savoir comment l'individualisation se comporte vis-à-vis des structures sociales asymétriques du pouvoir dans l'entreprise, de savoir si des droits individuels renforcés et un statut de citoyen du salarié peuvent changer quelque chose, de savoir également s'il existe des possibilités de dialogue qu'une réforme fondamentale du droit du travail puisse aider à faire aboutir. Nous ne pouvons pas discuter toutes les objections, mais au moins prendre position sur le problème central exposé.

Dans le domaine des problèmes à traiter, délimité ci-dessus, la perspective du dialogue joue un rôle important dans les structures sociales asymétriques du pouvoir. Or, plus la notion de dialogue est employée, plus elle devient floue, c'est pourquoi nous allons d'abord essayer de la préciser.

<sup>6</sup> Voir note 3.

<sup>7</sup> Les objections de Jakobs et les questions de Nick; cf. note 3 vont dans le même sens

Dans des “dialogues” dignes de ce nom<sup>8</sup>, les partenaires d'une discussion communicative se considèrent mutuellement comme égaux. Dans la mesure où ils reconnaissent l'autorité de leur opposant, ils soumettent leurs propres arguments à un sérieux examen de rationalité. En fin de compte, cela peut aboutir à l'abandon ou à la modification de ses propres arguments. La condition du dialogue est donc la volonté subjective et la possibilité objective d'abandonner ou de modifier, des deux côtés, sa propre argumentation en cas d'impossibilité de repousser l'argumentation rationnelle de l'adversaire. Le dialogue peut conduire à des solutions raisonnables et équitables, dans la mesure où les adversaires poursuivent des objectifs communs ou non<sup>9</sup>.

L'application du concept théorique du dialogue à des situations existentielles empiriques n'est pas exclue si les adversaires poursuivent des objectifs et des intérêts différents ou si du fait qu'ils disposent de pouvoirs différents. La plupart des situations existentielles présentent de telles disparités - le monde du travail particulièrement. De telles asymétries de pouvoir ont une double incidence sur le dialogue - (question centrale pour le droit du travail, sur laquelle nous reviendrons). Dans de telles conditions, le principe du dialogue demande de trouver un équilibre assurant à toutes les parties la possibilité de faire valoir également leur point de vue. Il exige également des adversaires qui restent réceptifs aux points de vue différents des leurs. Cela implique qu'ils prennent une certaine distance par rapport à leur propre rationalité leurs convictions et par rapport à leurs propres objectifs, intérêts et pouvoir.

Le respect de ces règles a un double effet pour les parties engagées dans un processus de communication. Elles peuvent, le cas échéant, découvrir des solutions qui vont plus loin dans le sens de leurs objectifs communs, alors qu'elles étaient jugées improbables avant le dialogue. En outre, ils peuvent aussi, tout en gardant leurs intérêts et objectifs différents, renoncer à recourir à la violence ou au pouvoir, pour s'entendre sur des moyens de règlement du conflit acceptables par toutes les parties, et arriver à un résultat équitable.

A notre avis, ces critères de dialogue n'ont pas été systématiquement appliqués au droit du travail actuel, qu'il s'agisse des droits individuels ou collectifs. Du côté des syndicats, cette façon normative de procéder est souvent rendue difficile par des stratégies de pouvoir admises dans le passé empêchant de penser selon une logique de rationalité et de responsabilité. Un aveuglement de la réflexion sur les critères normatifs fondamentaux de l'égalité ne pourra se maintenir éternellement. Car la modernisation du travail et du mode de vie a laissé un vide dans le domaine des valeurs et des convictions, qui pourra être rempli de façon raisonnée et concertée.

Dans “Arbeit 2000”, nous avons proposé comme centre normatif le statut de citoyen et la nécessité du dialogue. Bien sûr, nous devons accepter qu'on nous demande si ce centre normatif a des chances de se réaliser empiriquement. Il faut examiner sérieusement la question posée par Zeuner et Blanke. Nous contestons simplement le fait que la réponse à celle-ci puisse être considérée comme la condition d'un projet normatif, comme nous en avons présenté un. Il est très peu probable d'ailleurs que l'on puisse trouver une réponse claire à cette question.

---

<sup>8</sup> Nous nous rapportons à l'éthique du dialogue (de façon très simplifiée) qui s'est imposée dans l'usage officiel moderne du concept de dialogue : cf. Habermas, “Erläuterung zur Diskursethik”, 1991, p. 100; Faktizität und Geltung, Ffm 1992, chp. 1; B. Peters, “Übersicht über den Zusammenhang zwischen Diskurs und anderen Verfahren der Rationalitätsgewinnung”; Rationalität, Recht und Gesellschaft, Ffm 1991, p. 233 et suiv.

<sup>9</sup> Cf. Habermas (op.ci.) p. 197 et suiv. et 204 et suiv.

## **VII. Le bien-fondé de l'hypothèse selon laquelle le dialogue sociétal sur la réforme du droit du travail peut ouvrir des perspectives.**

Bien sûr, il est possible d'utiliser la notion de dialogue de façon ironique. Sur quelle base peut reposer dès lors l'espoir d'un dialogue rationnel s'il n'a pas été mis au clair auparavant, qu'il existe d'autres discours que le pseudo-discours sur lequel on ironise et si l'on n'a pas établi sous quelles conditions ces dialogues peuvent être menés, même dans des constellations d'intérêts ouvertement opposés?

Ceci est le problème des positions qui s'appuient de manière si exclusive sur le pouvoir qu'elles ne peuvent pas concevoir de norme, en dehors ou indépendamment de celui-ci. Ceci nous semble être le cas chez Bodo Zeuner et chez Heide Pfarr. Si le constat objectif d'inégalité du pouvoir est exact, il n'a aucune importance paradigmatique pour les personnes qui agissent. Le capitalisme existe encore, mais pour les personnes qui le pratiquent, salariés ou employeurs, ses structures ne livrent plus d'orientation de comportement évident et clairement prévisible.<sup>10</sup>

C'est d'ailleurs l'origine de la crise dans laquelle se trouvent aujourd'hui les syndicats et les partis socialistes des pays de l'Europe de l'Ouest.

C'est probablement, également, l'origine de la crise actuelle du droit du travail. Des comportements, autrefois "prévisibles" entre travail et capital, n'existent plus, ou seulement dans certaines conditions. Le développement est au cœur du besoin de discussion sur l'avenir du droit du travail. Les concepts de droit du travail qui s'accrochent au concept traditionnel du travail et du capital, dans le contenu de la régularisation et de la re-régularisation, risquent de perdre leur base matérielle et de n'avoir que des effets ponctuels ou sélectifs sur la société. L'objectif du projet "Arbeit 2000" était de prévenir cet échec. Réformer et éclairer le droit du travail sous un autre angle, celui des formes discursives de règlement des conflits et des droits du citoyen, c'est en même temps essayer de trouver, face à son importance décroissante, une alternative, qui puisse donner à la collectivité et à la solidarité une nouvelle structure adaptée aux nouvelles conditions.

Le fait qu'il soit de moins en moins possible de déduire de la position sociale un comportement précis, est un développement ambivalent, comme le processus de l'individualisation. Cela n'engendre pas seulement une crise des formes traditionnelles de l'organisation, de la protection et de la solidarité. Cela ouvre aussi une lueur d'espoir que la volonté de dialogue se soit accrue, sur la réforme du droit du travail aussi, par rapport à ce que nous avons vu et pouvions attendre dans le passé. Si les employeurs et les salariés continuent d'être classés en camps ennemis, à partir desquels les patrons capitalistes "à la Manchester" et leurs fonctionnaires se heurtent à la masse des travailleurs et à leurs fonctionnaires, alors, la seule chose qui compte devient leur force. Il n'y a pas de place pour la discussion, le recours à la responsabilité sociale et sociétale et aux critères d'égalité sociale, en d'autres termes, pas de place pour le dialogue; l'unique "argument" pour la victoire ou la défaite est le pouvoir et la violence.

Mais le fait qu'employeurs et travailleurs soient marqués aujourd'hui par "une nouvelle confusion" (Habermas), que les "camps" sociaux aient disparu, qu'on ne puisse plus déduire simplement le comportement social, ni l'opinion des personnes d'après leur position sociale,

<sup>10</sup> L'étude de M. Baethge, *Das Führungskräfte dilemma*, (Ffm NY 1995, p. 358) met cela en évidence pour les managers et les experts industriels.

tout cela, pensons-nous, nous permet d'espérer que les hommes soient en mesure de suivre des arguments raisonnables, même lorsque ceux-ci ne correspondent ni à leurs intérêts, ni à leurs objectifs, ou même s'ils ont le pouvoir de les imposer par la force. Il y a aujourd'hui aussi tout un ensemble de raisons "objectives" permettant de penser qu'il existe de nouveaux modèles d'action,<sup>11</sup> de nouvelles zones de consensus et de compromis pour résoudre les conflits dans le monde du travail.<sup>12</sup> Les chances pour un dialogue rationnel peuvent s'appuyer là-dessus, mais cela ne suffit pas pour l'instaurer.

Bien sûr, il reste essentiel pour le droit du travail que le dialogue demande l'équilibre du pouvoir. D'un côté, il subsiste des contraintes structurelles et des paramètres d'action qui ne sont pas utilisables pour le dialogue, par les individus concernés. D'un autre côté, nous observons dans la pratique des formes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise qui ne sont pas justifiées économiquement (par ex. la résistance opposée par les cadres moyens et inférieurs à la participation des salariés, économiquement tout à fait fondée), ou bien qui traversent la ligne -capital-travail (la discrimination des femmes, le "mobbing"), et qui nécessitent, par conséquent, un contrôle répondant à des intérêts très divers.

L'objectif de "Arbeit 2000" est d'augmenter les chances de dialogue, dans de telles conditions, également au moyen du droit social individuel. Le développement des droits du citoyen dans l'entreprise y contribuerait. Ceux-ci permettraient de renforcer la solidarité et l'entente collective. Ce faisant, une alternative serait proposée pour remédier au processus d'érosion des organes collectifs, qui a d'ailleurs laissé des traces dans les syndicats. Cette alternative fait entrevoir des conditions de dialogue plus équilibrées, grâce à de nouvelles répartitions du pouvoir à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

+++++++

Depuis la publication de la version allemande sous le titre "Arbeit 2000", plusieurs années sont passées. La législation a continué à évoluer; les débats académiques se sont enrichis. Une mise à jour de cet ouvrage en aurait tout à fait changé le caractère. Néanmoins, l'argument de base, de même que les conséquences juridico-politiques qui en ont été tirées sont encore soutenus par les auteurs. C'est pourquoi dans les pages qui suivent ces propos liminaires, nous nous sommes limités à ajouter une note de mise à jour du droit du travail allemand rédigée, en vue de l'édition française de cet ouvrage, par Hans Peter Viethen et Angelika Wascher du Ministère allemand du Travail et des Affaires sociales.

---

<sup>11</sup> Plus de détail dans J. Hoffmann et autres (Hg), *Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt*, 2. Ed. Köln 1993, p. 23.

<sup>12</sup> Les raisons sont exposées ci-dessous, p. 57 et suiv.

## **NOTE INTRODUCTIVE SUR LE NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL ALLEMAND (1998 À 2002)**

**par Hans Peter Viethen et Angelika Wascher<sup>1</sup>**

Dans cette contribution que nous avons rédigée pour le rapport “Le travail au seuil du 21<sup>ème</sup> siècle”, nous évoquons les changements survenus dans la législation du travail en République fédérale d’Allemagne, surtout depuis l’entrée en fonction de la coalition SPD/Verts en septembre 1998. Les points de convergence avec ce livre sont évidents. Ils portent surtout sur l’aspect de la démocratie au sein de l’entreprise et de l’organisation plus flexible du temps de travail afin de pouvoir concilier travail et famille et stimuler l’emploi. Notre réflexion s’inscrit dans le prolongement d’exposés antérieurs concernant l’étude “*Arbeit 2000*”<sup>2</sup>.

La loi portant amendement de la législation sociale et garantie des droits des travailleurs est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, au début de la 14<sup>e</sup> législature. Elle a introduit un changement de paradigmes dans la législation sur les relations du travail. Au cours de la 13<sup>e</sup> législature, c’est seulement à la fin 1996 que le législateur avait procédé à une nette restriction des droits des travailleurs, notamment en matière de maintien de la rémunération en cas de maladie et de protection contre le licenciement. Son intention première était de soulager les entreprises des surcoûts salariaux et de sauvegarder les emplois existants tout en créant des emplois supplémentaires attrayants.

Cependant, les objectifs poursuivis par ces coupes sombres dans la législation sur les relations du travail n’ont pas été atteints: le taux de chômage a augmenté et les créations d’emplois n’ont pas eu lieu. Par contre, les restrictions apportées à la protection des travailleurs en 1996 ont porté un coup non négligeable à la paix sociale et aux relations entre les partenaires sociaux, qui sont des conditions importantes pour la motivation et la performance. Ainsi, quelque 2 millions de travailleurs ont perdu leur protection générale contre le licenciement. Dès lors, par le biais de la loi d’amendement du 1<sup>er</sup> janvier 1999, le nouveau législateur a supprimé ces limitations :

- Maintien de la rémunération en cas de maladie du travailleur :
  - Rétablissement du paiement intégral de la rémunération en cas de maladie ou de mesures de prévention médicale ou de rééducation,
  - Suppression de la prise en compte des journées de maladie ou des mesures de prévention/rééducation dans le calcul des congés payés.

---

<sup>1</sup> Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Bonn/Berlin

<sup>2</sup> Viethen, Hans Peter, 1996 : *Arbeit 2000 - Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts als Eckpfeiler eines modernen Arbeitsrechts*, in : Redaktion Kritische Justiz (Hg.), Sonderheft: *Arbeit 2000. Arbeitsrechtliche Reformvorschläge auf dem Prüfstand*, Baden-Baden : Nomos-Verlag, p. 132 - 143.

- Protection contre le licenciement :
  - Il ne faut plus que cinq travailleurs au lieu de dix pour atteindre le seuil d'applicabilité de la loi sur la protection en cas de licenciement;
  - Modification du calcul de prise en compte des travailleurs à temps partiel pour la détermination du seuil d'applicabilité;
  - Annulation des restrictions au choix social<sup>3</sup> en cas de licenciement motivé par la situation de l'entreprise.
- Lutte renforcée contre le dumping salarial et social dans la loi sur le détachement des travailleurs :
  - Conversion de cette réglementation temporaire en une législation permanente;
  - Dans la construction, introduction d'une notion de responsabilité générale de l'employeur pour le paiement du salaire minimal et des cotisations à la caisse des congés payés et au fonds des compensations de salaire (*Lohnausgleichskasse*);
  - Autorisation au Ministère fédéral du Travail et de l'Ordre social de promulguer un règlement étendant la validité des conditions de travail énoncées dans la convention collective de la construction aux employeurs non liés par cette convention.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2001, la nouvelle loi sur le temps partiel et le travail à durée déterminée est entrée en vigueur, en remplacement de l'ancienne loi sur la promotion de l'emploi. Les matières "travail à temps partiel" et "travail à durée déterminée" ont été regroupées dans une nouvelle réglementation unique tenant compte des directives européennes. Ces nouvelles dispositions instaurent non seulement la flexibilité des entreprises, mais aussi une plus grande maîtrise du temps de travail pour les travailleurs, ce qui permet d'exploiter l'énorme potentiel d'emploi résidant dans l'élargissement du temps partiel.

Les nouvelles dispositions relatives au travail à temps partiel sont les suivantes :

- Protection contre les discriminations :
  - Interdiction de réserver un traitement moins favorable aux travailleurs à temps partiel. Il est explicitement stipulé que l'employeur doit verser aux travailleurs à temps partiel une rémunération ou d'autres prestations financières au moins proportionnelles à leur durée de travail réduite par rapport aux employés à temps plein occupant des fonctions similaires (*pro rata temporis*).
  - Interdiction de réserver un traitement moins favorable aux travailleurs qui font valoir leurs droits aux termes de la loi sur le travail à temps partiel;
  - Interdiction de licencier un travailleur parce qu'il refuse de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, et vice versa.
- Instauration de la transparence :
  - Obligation de l'employeur de préciser qu'un emploi vacant dans l'entreprise se prête aussi au travail à temps partiel;
  - Obligation de l'employeur d'informer les travailleurs souhaitant modifier leurs horaires de travail quant aux postes à pourvoir à temps plein ou à temps partiel.

---

<sup>3</sup> NdT : Ce "choix social" fait référence à l'ordre dans lequel les licenciements doivent avoir lieu aux termes de la législation allemande (en fonction de l'ancienneté, de l'âge, de la situation familiale, etc.).



- Obligation de l'employeur d'informer les représentants des travailleurs sur les postes à temps partiel dans l'entreprise.
- Promotion du travail à temps partiel :
  - Accès au temps partiel facilité à tous les niveaux de l'entreprise (même chez les cadres).
  - Droit de tout travailleur à demander un temps partiel, sauf raisons impérieuses relevant de l'intérêt de l'entreprise. Condition : le travailleur doit avoir plus de 6 mois d'ancienneté et l'employeur doit occuper plus de 15 travailleurs.
  - Priorité, pour l'attribution des nouveaux postes à temps plein, aux travailleurs à temps partiel voulant revenir à leur ancien temps plein.
  - Promotion de la formation et du recyclage professionnels chez les travailleurs à temps partiel.

Les nouvelles dispositions relatives aux contrats à durée déterminée sont les suivantes :

- Protection contre les discriminations :
  - Interdiction de réserver aux travailleurs à durée déterminée un traitement moins favorable qu'aux travailleurs à durée indéterminée employés à des fonctions similaires. Il est explicitement stipulé que les rémunérations et autres prestations octroyées pour une période déterminée doivent être au moins proportionnelles (*pro rata temporis*).
- Autorisation de limiter la durée des contrats de travail :
  - Principe : nécessité de préciser un motif concret justifiant la durée limitée. Enumération de motifs habituels.
  - Exception : limitation sans motif concret (durée limitée facilitée) avec trois prolongations au maximum sur une période de deux ans, uniquement dans le cas de nouveaux recrutements. La stipulation d'un motif concret justifiant un nouvel engagement à durée déterminée reste possible après un contrat à durée limitée facilitée.
  - Extension de l'exception aux contrats à durée limitée facilitée pour les personnes de plus de 58 ans (contre 60 ans auparavant) afin d'englober les catégories d'âge particulièrement touchées par le chômage.
- Renforcement des garanties légales :
  - La limitation de la durée d'engagement ne peut sortir ses effets sans document écrit.
  - En cas de contrat de travail dont la durée est déterminée par un objectif à atteindre, obligation de l'employeur de notifier par écrit au travailleur la fin du contrat de travail avec au moins quinze jours de préavis.
  - Possibilité d'introduire une action en justice dans les trois semaines suivant la date convenue pour l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, afin de faire valoir la nullité d'une limitation de la durée du contrat.
- Elargissement des opportunités d'obtenir un emploi durable pour les travailleurs à durée déterminée :
  - Obligation de l'employeur d'informer les travailleurs à durée déterminée des possibilités d'emploi à durée indéterminée dans l'entreprise;
  - Facilités octroyées aux travailleurs à durée déterminée pour leur permettre de participer à des programmes de formation bénéfiques pour leur épanouissement professionnel et leur mobilité;

- Information aux délégués des travailleurs sur le nombre de travailleurs à durée déterminée et sur le pourcentage qu'ils représentent par rapport à l'ensemble du personnel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, la troisième loi portant amendement de la loi fédérale du 12 octobre 2000 sur les allocations familiales a amélioré les possibilités offertes aux parents pour la garde d'enfants en bas âge. Le nouveau congé parental (appelé désormais *Elternzeit* au lieu de *Erziehungsurlaub*) donne aux travailleurs et aux travailleuses la possibilité de se consacrer à leur enfant sans perdre le contact avec leur métier. Mais ce congé parental reste limité à trois ans par enfant.

La principale nouveauté est la possibilité, pour les parents, de prendre ensemble une partie ou l'entièreté de leur congé parental (jusqu'ici, seule une alternance des parents était possible), sans prolongement du congé parental au-delà de trois ans par enfant. Avec l'accord de l'employeur, il est possible de différer un an de congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait entre trois et huit ans, par exemple au moment de sa première année scolaire (non prévu jusqu'ici). La durée de travail maximale autorisée pendant le congé parental passe de 19 à 30 heures par semaine. En cas de congé parental conjoint, un cumul de 60 heures pour les deux parents est possible.

Autre nouveauté, le droit fondamental à une limitation du temps de travail pendant le congé parental. Ce droit peut être invoqué lorsque l'employeur occupe plus de 15 personnes. Il s'éteint lorsque des motifs impérieux relevant de l'intérêt de l'entreprise lui sont opposés. Il existe pour un horaire de 15 à 30 heures par semaine et suppose que le contrat de travail dure depuis 6 mois.

La loi relative à la lutte contre le chômage des personnes gravement handicapées et le neuvième livre du code de législation sociale (réinsertion et participation des personnes handicapées) du 19 juin 2001 ont introduit une amélioration durable dans la situation légale des grands handicapés. Les obligations existantes de l'employeur, qui doit organiser les postes de travail en tenant compte des handicapés, y compris dans la structuration des processus et le cadre de travail (pas de "barrières" à l'accès) ont été complétées par des dispositions spéciales qui donnent aux personnes gravement handicapées le droit d'avoir un lieu de travail adapté à leurs besoins et d'être employées en fonction de leurs connaissances et de leurs aptitudes, de bénéficier d'une priorité pour la participation à des programmes internes de formation et de facilités pour les programmes de formation continue organisés à l'extérieur. Désormais, il est expressément interdit à l'employeur de discriminer le travailleur gravement handicapé dans le cadre d'une convention ou d'une mesure, notamment en ce qui concerne la motivation du contrat de travail, l'avancement professionnel, des ordres donnés ou un licenciement. En outre, les droits des personnes gravement handicapées ont été étendus par la mesure visant à obliger l'employeur à encourager la création de postes à temps partiel et par l'ouverture d'un droit au travail à temps partiel pour les personnes gravement handicapées lorsque la nature du handicap ou sa gravité requiert un raccourcissement de la durée de travail.

La loi du 23 juillet 2001 portant réforme de l'organisation interne de l'entreprise n'a pas seulement renforcé les droits collectifs, mais aussi la situation légale de chaque travailleur, notamment par les dispositions suivantes :

- Suppression de la différence entre ouvriers et employés, disparue depuis longtemps déjà dans le droit du travail individuel;
- Amélioration des possibilités d'acquérir des qualifications et d'assurer son emploi;

- Promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes;
- Mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie dans l'entreprise.

La loi du 26 novembre 2001 portant modernisation du droit des obligations et des contrats – codifié dans le code civil allemand (*BGB*) – introduit d'importantes modifications du code civil qui ont des répercussions sur les relations du travail, notamment pour les cas dans lesquels il est impossible de réaliser le travail ou dans lesquels l'employeur ou le travailleur occasionne un dommage pour l'autre partie. En outre, la loi énonce les dispositions particulières suivantes concernant les relations du travail :

- Obligation de l'employeur de maintenir le paiement de la rémunération en cas d'interruption du travail lorsqu'il lui incombe de supporter les risques de l'exploitation et de la gestion de l'entreprise;
- Charge de la preuve incombant à l'employeur pour établir la responsabilité du travailleur dans les dommages qu'il aurait occasionnés;
- Possibilité de contrôler en justice le contenu des contrats de travail et autres règlements de travail généraux;
- Règlement spécial pour la prescription des droits à la pension d'entreprise.

L'objet de la loi du 10 décembre 2001 portant réforme des instruments politiques mis en œuvre sur le marché du travail (*Job-AQTIV-Gesetz*) est de stimuler l'emploi et de faire reculer la bureaucratie dans les services de l'emploi. En matière de relations du travail, les accents principaux de cette loi sont les suivants :

- Encouragement d'une rotation des postes de travail grâce à laquelle un travailleur précédemment sans emploi peut être engagé à durée déterminée pour remplacer un travailleur qui suit une formation professionnelle complémentaire;
- Facilités pour le louage de main-d'œuvre, notamment par un prolongement de la durée du louage à 24 mois.

Le droit des relations du travail est également influencé par la codification légale de l'évolution technologique. Ceci vaut tout particulièrement pour la mise en œuvre des techniques de l'information et de la communication dans le monde du travail. Ainsi, la loi portant modification de la loi fédérale du 18 mai 2001 sur la protection des données, qui constituait l'application en droit allemand de la directive européenne 95/46/CE, s'étend au traitement électronique des données personnelles dans les entreprises et régit la protection des données ainsi traitées au sujet des travailleurs et les droits de ces derniers.

La loi du 13 juillet 2001, qui adapte les formes prescrites par le droit privé aux modes actuels de transmission des actes juridiques, comporte des dispositions spéciales consacrées à la "forme électronique". Désormais, en principe, la forme électronique peut aussi remplacer la forme écrite dans le droit du travail. La forme écrite reste la seule valable pour :

- l'attestation des principales conditions d'emploi conformément à la loi sur les pièces justificatives (dans le respect des exigences de forme écrite stipulées par la directive européenne sur les pièces justificatives);
- la cessation des relations de travail par licenciement ou acte résolutoire,
- la délivrance de certificats de travail.

La loi portant modification de la loi du 18 janvier 2002 sur les inventions des employés (privilège des professeurs de l'enseignement supérieur) stimule le transfert des connaissances et des technologies entre les écoles supérieures et le monde des entreprises, et ce grâce à des dispositions sur :

- la suppression de la situation spéciale des professeurs, chargés de cours et assistants scientifiques dans les écoles scientifiques supérieures par rapport à leurs inventions et
- l'évaluation des inventions par les écoles supérieures.

Dans le droit du travail comme ailleurs, la mise en circulation de l'euro a exigé des adaptations réalisées par le biais des lois d'introduction de l'euro, comme p. ex. l'obligation de payer la rémunération en euros aux termes du § 115 du code de commerce et d'industrie (*Gewerbeordnung*).

En 2002, le législateur envisage encore, pour tenir compte des changements survenus dans le monde du travail, de reformuler dans un langage moderne les règles fondamentales du droit du travail, qui sont toujours celles du *Gewerbeordnung* établi au XIX<sup>e</sup> siècle et gardent une application générale pour tous les travailleurs. Ces règles portent sur la liberté de conclure des contrats, le pouvoir de direction exercé par l'employeur, le paiement de la rémunération, les certificats de travail et l'obligation de non-concurrence après l'expiration du contrat.

Ces modifications légales s'inscrivent dans l'alignement de la thèse essentielle du rapport présenté ici, "Le travail au seuil du 21<sup>e</sup> siècle". Le remaniement discursif du droit des contrats de travail répond à des objectifs humanitaires et sociaux, mais aussi à des exigences économiques et politiques.

## Partie A

### INTRODUCTION : L'ARCHAÏSME DU DROIT DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### 1. Un droit du travail individuel démocratisé dans une société tertiaisée

Le droit actuel de la relation de travail en Allemagne repose encore sur les dispositions du code civil allemand (“Bürgerliches Gesetzbuch” - BGB) qui est entré en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 1900<sup>1</sup>. Pour diverses raisons qui se recoupent en partie, cette base juridique n'est plus, depuis longtemps, adaptée à l'époque moderne<sup>2</sup>.

- Les restructurations dans les domaines de la production entraînent la nécessité d'une réforme de la réglementation : changement dans le champ d'activité des entreprises (conditions de production et de vente modifiées, nouvelles exigences d'innovation, de qualification et d'écologie), changements dans les entreprises elles-mêmes (restructuration de l'organisation et des techniques du travail), de même que des tendances certaines à la croissance du secteur tertiaire dans les sociétés industrialisées.
- Mais parallèlement, le phénomène socioculturel de l'individualisation - tout spécialement les changements dans les conditions des hommes et des femmes - et la croissance du travail féminin, font sentir le besoin de réorganisation.
- D'autres facteurs, et non des moindres, sont à prendre en compte comme le déplacement des centres de décision dans le cadre national ou international (le développement de l'Union européenne joue, dans ce domaine, un rôle capital), l'effondrement des économies des Etats socialistes et le flux croissant des travailleurs extra-communautaires.

##### 1.1. La société de prestation de services

On entend par tertiaisation, le fait que le secteur des prestations de service augmente par rapport au secteur industriel. Cela signifie, par conséquent, dans une économie politique, que les proportions changent entre les activités de prestation de services et celles de production. Les activités de production du type “motion - répétition” se transforment de plus en plus en activités de type “coopération - communication”. En 1989, en Allemagne fédérale, seuls 20 %

---

<sup>1</sup> Voir Weiss, 1991, sur l'origine du droit du contrat de travail du BGB.

<sup>2</sup> Au début de cette discussion, cf. Mückenberger, 1985 a, sur le développement récent politico-juridique, Preis, 1990. Groupe de travail pour l'unité juridique allemande. 1992 : Mückenberger et autres, 1992, Däubler, 1992 a, Adomaid/Thau, 1992, les deux derniers articles cités contiennent des indications sur le code du travail de la République Démocratique Allemande et sur le projet de commission de 1977, sur lesquelles on ne s'étendra pas dans cet ouvrage. Les projets d'amendement, présentés ultérieurement, sont documentés par Ramm, 1992.

des travailleurs étaient employés à la transformation de produits; 80 % exerçaient des activités que l'on peut considérer, au sens large, comme étant des prestations de service (Statistische Bundesamt, 1992, p. 98). Certains parlent de société “post-industrielle”, d'autres de “société culturelle”. Ceci traduit, de façon assez exacte, quoique exagérée, une tendance vers laquelle évolue le travail humain. Elle consiste de moins en moins à simplement traiter des objets matériels, pour de plus en plus se consacrer à des procédés de communication, à la formation et à l'aménagement de relations sociales, de même qu'à la recherche et la transmission de leur sens. On observe également ce développement dans les nouveaux “Länder” allemands, depuis le bouleversement politique (cf. Holst/Schupp, 1992, p. 468).

Or, le droit social en vigueur, particulièrement le droit de la relation de travail, est conçu pour répondre essentiellement aux besoins de réglementation des sociétés industrielles. Il n'envisage pas le lieu de travail comme un espace de communication et d'interaction sociale, mais comme un espace d'utilisation d'une main-d'oeuvre chargée de façonner les éléments naturels. Il régleme et limite cette utilisation, c'est tout. Pour de nouveaux concepts de production, il manque un dispositif approprié. La particularité des prestations de service est de répondre exactement aux exigences et aux besoins changeants de la clientèle. Cela demande par conséquent pour les salariés, des compétences et des marges de manœuvre pour permettre l'interaction et la communication avec les clients et les autres collaborateurs. Dans ce domaine également, les dispositions juridiques sur le travail ne sont pas adaptées. Les implications d'une société culturelle pour l'interaction de l'entreprise n'apparaissent souvent que comme des corps étrangers (par exemple, la protection des données personnelles, la liberté d'expression, l'égalité entre hommes et femmes, la responsabilité du produit), ou bien, elles prennent une forme adaptée seulement aux élites sociales et non aux salariés normaux (par ex. contre l'atteinte à l'honneur).

## **1.2. Individualisation, pluralisation des styles de vie, mutation de la morale du travail et la relation de travail normale**

Le droit social des sociétés industrialisées porte l'empreinte de l'ensemble des personnes qui travaillent, des collectivités de l'entreprise et des branches, de la subordination de l'individu aux intérêts communs de la représentation collective. Par ailleurs, l'individu a, depuis peu, réclamé et obtenu une attention croissante, également dans le monde du travail. Les personnes des deux sexes, à tout âge, presque dans chaque phase de leur existence, se trouvent aujourd'hui confrontées à des décisions, des prises de position, qui ne sont plus dictées par des liens spécifiques à des traditions familiales, confessionnelles ou sociales, ou par des prototypes de conduite liés au sexe ou au rôle social. Cela augmente sans aucun doute leur possibilité de choix. En revanche, ces personnes sont constamment menacées d'être débordées par cette contrainte de prendre des décisions. Les changements apportés aux situations existentielles peuvent être empiriquement documentés par les développements historiques suivants<sup>3</sup>:

- Le niveau culturel moyen de la population a nettement augmenté et à l'inverse, la différenciation de la qualification a nettement diminué. Ainsi, si l'inégalité des chances liée à l'origine et à la classe sociale a diminué, les caractéristiques individuelles, comme cause de différenciation sociale ont gagné en importance. L'éducation prend dans l'existence une place de plus en plus grande comme “condamnation d'étudier à vie” (Hoffmann, 1990, p. 38).

---

<sup>3</sup> Cf. Zapf, 1987 p. 16 et suiv. : en général. Consulter également la nouvelle revue de la critique de la littérature de Müller, 1992.

- La taille des foyers a considérablement diminué. Les premiers partenaires ne le sont plus nécessairement pour la vie. Les périodes de vie sans le devoir d'élever des enfants sont allongées à la suite de la diminution du taux des naissances. Le nombre des divorces par rapport au début du siècle est dix fois plus élevé. De nouveaux modes d'existence et de vie en couple se sont développés parallèlement au mariage.
- Le nombre des femmes soit mariées, soit seules, qui travaillent, atteint des seuils comparables. Dans certaines catégories d'âge, il est même égal. Toutefois, une différence subsiste, principalement en ce qui concerne les femmes mariées qui travaillent par rapport aux hommes. Il existe également une répartition inégale des deux, dans les différentes branches de l'économie et dans l'importance du poste occupé (cf. Willms/Hergert, 1985, p. 88 et p. 204).
- Les dépenses relatives pour les besoins vitaux ont nettement diminué<sup>4</sup> au cours de ce siècle – à la fois pour les ouvriers et les employés – et ont rendu possible le passage à une “phase de choix du style de vie”<sup>5</sup> et d'optionalité des dépenses correspondantes.

Les biens collectifs et les prestations de service ainsi que les infrastructures jouent un rôle de plus en plus important pour la sécurité de l'avenir (par ex. la menace portant sur l'environnement ou la paix), ce qui entraîne une relativisation de l'importance du revenu purement financier.

En général, donc, de fortes modifications sont apparues dans le déroulement des existences individuelles. En outre, la période de l'après-adolescence est devenue une phase d'existence indépendante (avec de nouveaux types de logement, de vie à deux et d'activités). De même, les parcours de vie des femmes se sont transformés, à la suite de l'augmentation du nombre des femmes qui travaillent. Tout aussi important également, est le fait que la durée de la vie professionnelle a diminué par rapport à la longueur de la vie elle-même (actuellement en moyenne de 8 à 10 %). Ceci est la conséquence de la prolongation de la formation initiale, de la diminution générale du temps de travail et de l'avancement de l'âge de la retraite, et finalement, de l'augmentation générale de l'espérance de vie. Avec ces dynamiques spécifiques, les facultés individuelles de choix se sont multipliées, mais aussi les obligations d'organisation et de décisions personnelles. Nous allons traiter dans les chapitres qui suivent, du phénomène à double face de “l'individualisation”, dans la mesure où il a des répercussions sur la relation de travail<sup>6</sup>.

Tout projet de réforme qui contesterait ce double aspect de l'individualisation, risque d'aboutir à une impasse. Trop longtemps, les syndicats, par exemple, ont perçu le phénomène de l'individualisation uniquement comme une menace pour la relation de travail normale et pour la collectivité, soi-disant indispensable à toute action solidaire. Comme nous le savons, ils l'ont critiqué sans succès. De toute évidence, le phénomène socioculturel de l'individualisation est irréversible, non pas au sens d'un “mal irréversible”, dont il faut s'accommoder, mais d'une

---

<sup>4</sup> Elles représentaient en 1907 dans un foyer de salariés encore 85 % (88 % chez les ouvriers). En 1978, en revanche, plus que 32 % (47 % chez les ouvriers). Chiffres repris à Zapf, 1987.

<sup>5</sup> Brock, 1988, p. 426. D'après ses calculs, ce passage a eu lieu, en moyenne, dans le milieu des années 50. Ce développement social et le nivellement des revenus se sont toutefois accompagnés pour une minorité de la société, par une augmentation de la pauvreté comme de la richesse (cf. sur ce point Hradil, 1991), c.-à-d. lorsque la classe des revenus moyens augmente, parallèlement l'inégalité augmente.

<sup>6</sup> Sur ce point, voir les chiffres de Zapf, 1987 : certaines conséquences juridiques favorables au travail se trouvent chez Däubler, 1992, b, p. 17 et suiv.

tendance de développement ambivalent qu'il faut assumer et auquel il faut donner forme. De fait, une conséquence de ce phénomène est incontestablement "l'émancipation". L'individualisation offre par ailleurs aux êtres humains des possibilités de libération des contraintes traditionnelles des rôles impartis aux sexes et à l'origine sociale, des opportunités de déterminer soi-même son propre parcours de vie, des possibilités d'être autonome et responsable dans le choix de ses propres communautés et collectivités, responsable pour soi-même comme pour autrui, des possibilités d'une meilleure concertation, pour mieux répondre aux besoins professionnels et à d'autres préoccupations privées<sup>7</sup>.

Mais il ne faut pas, non plus ignorer l'aspect négatif de l'individualisation. Nombreux sont ceux qui voient dans l'individualisation, non seulement un gain "d'optionnalité" (marge de décision personnelle, possibilités de réorienter son propre parcours de vie), mais en même temps (ou au pire, exclusivement) la perte du réseau social traditionnel et de la sécurité : l'entité familiale, le cadre de l'habitat, la connexion travail-formation dans l'entreprise. Les syndicats perdent leur pouvoir de rassemblement social, sans qu'un nouveau réseau social ou qu'une autre protection sociale ne les remplace. Sans une réforme moderne - cela pourrait être considéré comme le thème principal de l'idée directrice de cette étude -, les possibilités qu'offre le phénomène de l'individualisation ne se laisseront pas réaliser de façon socialement rationnelle. Sans un changement notable, il y aurait un grand risque de désorganisation sociale - selon les termes d'Émile Durkheim - d'"anomie" : un état d'absence de règles sociales, qui, par son manque de respect des biens collectifs, entraînerait une recherche démentielle du bien-être et du succès personnel. Le droit actuel ne répond plus au besoin de la modernité. Les dispositions juridiques sur la relation de travail et les mesures complémentaires de droit social supposent, pour leur applicabilité, l'uniformité et la collectivité des salariés. Elles présument une normalité de situations existentielles et de types d'activités, qui soient tissés d'éléments nombreux et interdépendants.

Parmi tous les éléments de cette normalité présumée, nous devons supposer qu'ils ont toujours été des fictions (puisque par exemple, ils ne s'appliquent pas normalement aux femmes), ou bien qu'ils sont devenus des fictions (puisque par exemple, ils ne s'appliquent plus aux personnes à emploi précaire).

Par "relation de travail normale"<sup>8</sup>, nous entendons le type idéal de relation de travail constitué par l'ordre social dominant, le paradigme de la relation de travail<sup>9</sup>. Le droit entoure ce type idéal d'une protection et d'une garantie - comme nous le montrerons en détail - mais laisse en même temps, totalement ou partiellement, sans protection, les relations de travail et les formes d'activité qui ne correspondent pas à ce type idéal. La relation de travail normale n'est pas un concept juridique, mais analytique. Pour le définir, on recherche les mesures de protection et de garantie prévues dans les dispositions juridiques et les conventions collectives. On examine ensuite sur quelles formes de travail elles ont une implication dans le sens recherché et sur quelles formes elles n'en ont pas. La relation de travail normale au sens employé ici, vise tout type de relation de travail conforme, dans ses grandes lignes, à l'ensemble des dispositions du droit du travail et du droit social; tout type qui s'est révélé en premier lieu rationnel pour les conditions de son fonctionnement. Selon ce modèle, l'idéal est donc une

---

<sup>7</sup> Sur l'ambiguïté de l'individualisation et les chances d'organisation possible qui en résultent, voir plus précisément Hoffmann, 1990 : Forum I chapitres 1 à 3 et Forum III chapitres 2 à 4.

<sup>8</sup> Pour ce qui suit, cf. les développements apportés dans le rapport de Mückenberger, 1985 à l'appui d'exemples.

<sup>9</sup> Initiateur en la matière, Puel, 1979, qui, pour la première fois, a parlé des paradigmes de normalité basés sur le droit du travail et les a appelé le paradigme de l'emploi.



relation de travail à temps plein, durable et continue, intégrée dans les moyennes et grandes entreprises<sup>10</sup>. Le droit du travail et le droit social lient directement ou indirectement leurs prestations de garantie à ladite condition de normalité. Ils censurent par là-même des situations, des modèles d'activités, des types de travail et d'entreprise, qui ne sont pas conformes à cette normalité, mais qui influencent de plus en plus le monde du travail moderne. Avec l'exemple du travail des femmes, de l'aménagement du temps de travail et de l'emploi précaire, nous allons démontrer que c'est à tort que le droit en vigueur refuse sa protection, à qui, et pourquoi, il la refuse.

Depuis quelques années, on constate en Allemagne une "érosion" de la relation de travail normale. Ce n'est pas essentiellement une constatation empirique quantitative. La relation de travail normale n'a jamais été empiriquement "normale", dans le sens où elle aurait été admise de façon générale. Ce concept a toujours présenté des caractéristiques fictives, car il y a toujours eu des formes de travail non conformes, et parce que, surtout, une majeure partie des femmes ne participaient pas à cette normalité. La progression récente d'autres formes de travail que le "travail normal", a plutôt que de le créer, seulement creusé davantage le fossé existant entre la réalité et la fiction.

L'érosion de la notion de relation de travail normale est davantage une constatation normative. C'est un état de chose contradictoire qui fait que l'on parle d'elle : des formes d'emploi non conformes à la "normalité" ont été, et sont aménagées, alors que le niveau de protection juridique continue à dépendre de cette normalité. C'est seulement au cours des discussions sur la "déréglementation", depuis le début des années 80, que la relation de travail normale a perdu de sa valeur de "fiction dominante". Pour la politique juridique actuelle, elle est de moins en moins un critère normatif qui engendrerait une activité législative tendant à adapter d'autres formes d'emploi de façon plus ou moins évidente à ces critères de normalité. Nombreux sont les textes législatifs depuis 1982, qui se sont écartés de ce critère (Mückenberger, 1985 a, etc.). L'exemple le plus illustre est la loi adoptée en 1985, renouvelée en 1990 et 1994, pour l'extension de l'emploi (Beschäftigungsförderungsgesetz).

Malgré toutes les tendances effectives d'érosion, la relation de travail normale continue à faire partie intégrante de la normalité présumée, de même que le mariage traditionnel avec le mari qui travaille et la femme (qui, tout au plus, se fait un peu d'argent), le travailleur normal avec un parcours de vie normal, pour lequel un temps de travail normal et des conditions de travail normales seront fixés. Les secteurs du droit les plus variés (qu'il s'agisse du droit du travail, du droit social, du droit de la famille ou du droit fiscal) ont adapté la mesure de leur protection et de leur garantie au modèle de cette fiction de la normalité. C'est pourquoi, il est permis de parler non seulement de cette normalité comme étant une fiction, mais comme étant une "fiction dominante". Le droit ne réagit que ponctuellement et sans cohérence au déclin de l'effectivité de cette fiction. Le fait que le "modèle social"<sup>11</sup> dans lequel s'intègre le droit, se refonde actuellement, reste ainsi sans réponse législative satisfaisante.

<sup>10</sup> Les débats qui ont eu lieu à la fin de l'année 80 sur le concept et la valeur de la relation de travail normale (voir Mückenberger, 1989) avaient pour objet de savoir si on pouvait parler vraiment d'une crise de ce concept. Etant donné que ce point de vue était imposé, il n'est plus utile de revenir sur cette discussion. Il s'agit aujourd'hui de voir quelles conséquences pratiques il faut tirer de la perte d'actualité de la relation de travail normale. Cette question fait l'objet de notre livre.

<sup>11</sup> En ce sens, il existe un pendant au "label social" du droit civil dans l'étude de Wieacker : il décrit le "modèle social", son "ébauche secrète" qui est dissimulée d'abord par une certaine continuité littéraire, humaniste et conceptuelle de la "tradition scientifique" (1974, p. 5).

Le droit de la relation de travail, axé sur une normalité, une uniformité et une collectivité fictive, omet de recourir aux moyens juridiques dont il dispose pour contribuer à donner forme aux nouveaux espaces libres qui sont apparus à la suite de l'individualisation et des transformations dans le système de production, que nous avons déjà signalées. Par cette négligence, l'ensemble du système de règles juridiques devient tout entier un instrument archaïque. Certes, certaines critiques, justifiées, font remarquer que le droit actuel se "morcelle"<sup>12</sup>, qu'il devient trop compliqué pour les non-initiés. Mais ces critiques et les conséquences qui en découlent restent en soi trop pragmatiques, trop superficielles. Le point essentiel est que le droit de la relation de travail en vigueur n'est pas adapté au monde actuel et qu'il nécessite d'urgence une modernisation réflexive et empiriquement fondée.

### **1.3. Métamorphoses de la question des sexes**

Le phénomène de l'individualisation s'est accompagné de modifications dans la proportion de salariés hommes et femmes, qui ne sont pas suffisamment rendues par cette notion. Au cours des 30 dernières années, les femmes ont remis de plus en plus en question la division du travail et la hiérarchie entre les sexes existant jusqu'alors. Dans leurs perspectives de vie, le désir de participer à la vie active a acquis une importance égale à celui de fonder un couple et une famille. La traditionnelle division du travail domestique et professionnel entre hommes et femmes et - avec elle - le couple type avec la femme au foyer, ont perdu leur attrait comme perspective de vie pour la génération des femmes d'âge moyen et plus jeunes. Dans les anciens Länder, la plupart, dans les nouveaux Länder, la quasi-totalité des femmes, exercent ou cherchent une activité professionnelle.

Les récentes modifications du droit allemand de la famille ont déjà pris en compte ce phénomène, dans la mesure où elles tendent à faire appliquer les principes de l'égalité entre hommes et femmes, dans le détail de la répartition des retraites en cas de divorce, du choix du nom des époux, de l'autorité parentale en cas de séparation et du droit de garde. Par contre, le droit du travail, comme nous l'avons décrit - est encore essentiellement basé sur l'homme, comme étant le travailleur normal. Le développement actuel de la relation de travail à temps plein suppose implicitement que la femme travaille en plus de façon privée. Malgré le principe de l'égalité des sexes posé par la constitution, la discrimination des femmes continue, de fait, dans la vie professionnelle. Elle n'a été sanctionnée juridiquement que tardivement. Il n'est pas fortuit que ce soit essentiellement sous l'influence du droit supranational, et encore moins l'effet du hasard que ce soit seulement en ayant recours aux critères, difficiles à manier, de la discrimination directe. Nous démontrerons plus loin dans le détail que l'on n'a pas encore pris, de nos jours, de mesures satisfaisantes pour remédier à cet état de choses. La tendance dans les nouveaux Länder va même exactement dans un sens opposé.

La recherche de mesures juridiques qui répondraient à cette modification du pourcentage entre salariés hommes et femmes, n'est en aucune manière terminée. D'une part, il faut rechercher des dispositifs capables de remédier de façon conséquente, c.-à-d. efficacement, à la discrimination de la femme. D'autre part, la vie professionnelle doit être réorganisée pour répondre non seulement aux exigences d'efficacité économique, mais aussi aux exigences de la vie sociale. C'est là la seule alternative pour faire disparaître dans le monde du travail et de la vie privée - à moyen terme au profit non seulement des femmes, mais également des hommes - les contraintes des rôles imposés par le poids des traditions et les discriminations qui en résultent.

---

<sup>12</sup> C'est ainsi le but essentiel du projet du groupe de travail pour l'unité du droit en Allemagne, en matière de droit du travail, pour une loi sur le contrat de travail, 1992 : D 12. Nous ne nous étendrons pas dans ce livre sur ce projet en raison des différences de buts déjà mentionnées.

#### **1.4. Décentralisation - Chute globale des frontières du marché du travail**

Les structures et les institutions qui lient l'individu dans une collectivité (entreprises, syndicats, négociations collectives, l'Etat, etc.) subissent dans tous les pays européens<sup>13</sup> des transformations, qui modifient fondamentalement l'équilibre des pouvoirs et les chances de participation. On observe un affaiblissement de l'importance et de la force de cohésion des systèmes de l'Etat-nation, et cela dans deux directions opposées. D'un côté, on constate des tendances de décentralisation, aussi bien au niveau national, avec les pouvoirs de décision qui sont transférés aux branches, aux régions, ou aux entreprises, qu'à l'intérieur des entreprises et des établissements. D'un autre côté, les conglomérats multinationaux et l'importance croissante du droit supranational ont pour effet d'augmenter la tendance à la centralisation au-delà de l'Etat-nation. Le droit du travail et les espoirs mis dans sa capacité régulatrice sont encore très axés sur l'Etat-nation.

En outre, l'écroulement des économies communistes provoque un déplacement de population, à l'intérieur de l'Allemagne, et des courants d'immigration venant des pays voisins de l'Est. La présence d'une nouvelle réserve de main-d'oeuvre beaucoup moins exigeante, a pour conséquence une précarisation supplémentaire des relations de travail (par branche de professions, par région et suivant le sexe). L'écroulement de l'économie planifiée redonne de l'importance au mot clé "marché", qui a un impact sur la relation de travail. Le qualificatif "social" n'est plus utilisé dans le soi-disant nouveau vocabulaire économique. Il est pratiquement impossible d'évaluer quelles incidences ces phénomènes vont avoir sur les systèmes européens de droit du travail.

Les mouvements cités ci-dessus sont explosifs. Or, le droit de la relation de travail - qui fait l'objet de ce livre - suppose, lui, pour une grande part, l'existence de structures et d'un équilibre du marché du travail. Les tout derniers accords conclus en matière de répartition du travail et de diminution du temps de travail montrent bien que les dispositions et les réformes juridiques du travail ne sont pas globalement inadéquates pour contribuer à réduire le haut pourcentage de chômage, mais le seul droit du travail ne peut pas lutter efficacement contre le rejet de structures et le déséquilibre général sur le marché du travail. Sans le soutien d'une politique supranationale en matière de finances, d'investissements et d'infrastructures, toute tentative de réforme du monde du travail est vouée à l'échec.

## **2. Les nouveaux Länder allemands et le droit individuel du travail**

Notre analyse et nos réflexions se concentrent sur la littérature et les descriptions juridiques du territoire de l'ancienne République fédérale allemande. Pour répondre à la question de savoir si les mesures d'avenir proposées peuvent être fructueuses dans les conditions où se trouvent les nouveaux Länder (par exemple : Quelle réforme est éventuellement nécessaire ?), notre équipe de recherche a dû se limiter à demander une expertise, dont les résultats ont été analysés dans ce livre, dans la mesure du possible (Kurz-Scherf, 1993). Ces résultats sont provisoires, vu l'état des données et les tentatives d'explication. La structure économique et les relations industrielles des nouveaux Länder se trouvent encore en prise à un processus tellement brutal de restructuration, qu'il n'existe pas, et ne peut pas exister, d'analyse sociologique synthétique, comme nous les utilisons pour les anciens Länder. Aussi, nos recommandations concernant les nouveaux Länder doivent être prises avec une certaine réserve.

---

<sup>13</sup> Cf. à ce sujet le résumé d'un projet de recherche comparé essentiellement en France, Angleterre et Allemagne - sur les conditions d'application socio-culturelles du droit de travail : Bercusson, 1993.

Et pourtant, il est possible de faire deux réflexions globales, qui se complètent tout en étant contradictoires, à propos de la nécessité générale de moderniser le droit du travail individuel dans les nouveaux Länder. La première critique se réfère au processus de l'extension du droit du travail ouest-allemand aux territoires de l'ex-R. D. A., et pose la question de savoir s'il était raisonnable de transmettre dans sa globalité une structure juridique, qui n'était déjà plus adaptée à l'époque moderne dans son territoire d'origine. La deuxième critique pose la question de savoir si des éléments de modernisation sociale préexistants sur le territoire de l'ex-R.D.A., n'auraient pas pu être repris, voire ne peuvent pas encore être repris, comme point de départ de la modernisation recherchée.

Le traité de réunification a provoqué l'introduction dans les nouveaux Länder, de structures du droit du travail qui, d'après notre analyse, s'étaient déjà révélées en grande partie dépassées. Dans les anciens Länder, la question reste ouverte quant à savoir si historiquement, il existait une alternative réaliste à cette introduction. De toute façon, les conséquences néfastes de ces structures de normes vieilles risquent d'être encore plus marquantes dans les nouveaux Länder que celles que nous avons soulignées pour les anciens Länder (Cf. Heering/Schröder, 1993). D'après nos informations, dans les nouveaux Länder, il n'y a pas aujourd'hui une structure de plein emploi stable, mais plutôt des formes d'emplois instables pêle-mêle. Dans une telle situation, il est à prévoir que l'introduction du système juridique de la sécurité sociale et du travail basé sur la relation de travail normale, de la République fédérale, ne fera ressortir de façon très marquante les tendances sélectives et exclusives. Déjà dans les anciens Länder, l'existence d'un deuxième marché du travail entraîne presque toujours la création d'emplois précaires, et souvent également, une aggravation de la séparation hiérarchique entre hommes et femmes. Dans les conditions où se trouvent les nouveaux Länder, cette sorte de discrimination menace de prendre des formes et une extension plus difficilement supportable et du point de vue constitutionnel, quasi injustifiable.

Cet état de chose montre que le transfert d'un droit du travail, devenu par lui-même problématique, se solde par un prix très élevé. C'est aussi pour cette raison que l'article 30 du traité de réunification a formulé cette mission de modernisation du droit du contrat de travail individuel de l'Allemagne réunifiée. L'autre raison de ce mandat de régulation de l'article 30 se justifiait par le fait que l'ancienne R.D.A. présentait, en dépit de son autoritarisme étatique et de l'inefficacité de son système économique, des éléments de modernisation sociale, qui auraient parfaitement pu être repris et insérés dans le cadre d'un ordre démocratique et économiquement rentable. On a tout lieu de supposer que le processus de l'individualisation était aussi déjà bien développé dans les anciens Länder communistes. Le fait qu'il soit tout naturel que les femmes travaillent, a influencé leur situation dans la vie professionnelle et dans la société. Cela a fait naître des considérations sur la compatibilité du travail et de la famille. Ces considérations ont été concrétisées dans des solutions institutionnelles qui font aujourd'hui encore défaut dans l'ancienne R.F.A, et que nous allons essayer de développer, mais sans mettre l'accent sur le culte traditionnel des mères en R.D.A. On raconte que dans l'ex-R.D.A, l'entreprise était considérée comme un lieu de communication sociale, que la répartition du travail à l'intérieur de l'entreprise était caractérisée par une hiérarchie aplaniée. Toutes ces tendances, débarrassées du contexte post-staliniste, correspondraient à nos recommandations d'une modernisation de la vie professionnelle. En les modifiant de façon adéquate, on pourrait, au lieu de les qualifier de concepts dépassés (comme ceux de la stricte hiérarchie de l'entreprise et le rôle traditionnel des femmes), les prendre comme point de départ pour une modernisation normative, à laquelle participeraient non seulement les nouveaux Länder, mais aussi les anciens.

Certes, ces deux considérations présentent un caractère spéculatif. On ne pourrait y remédier qu'à l'aide de recherches exhaustives, pour lesquelles le temps et les moyens nous manquent. En tout état de cause, ceci nous encourage à penser que notre travail, bien qu'essentiellement inspiré par nos connaissances de l'ancienne R.F.A., ne serait pas sans intérêt pour les nouveaux Länder et, par là-même, pour la nouvelle R.F.A.

### **3. Piliers d'un droit moderne de la relation du travail**

La nécessité d'une réforme du droit individuel s'articule autour de quatre ensembles de règles qui forment la structure de notre analyse de la situation (Partie B) et nos conclusions (Partie C).

1. Démocratie dans le lieu de travail.
2. Relation de travail et conditions des hommes et des femmes.
3. Flexibilité interne. Aménagement du temps de travail.
4. Flexibilité externe. Emplois précaires.

Pour ces différents secteurs, nous exposerons les objectifs qui ont servi de point de départ et qui ont été déterminants dans l'analyse des besoins de réforme. Les éléments suivants anticipent sur les explications ultérieures de cette étude.

1. Il faut reconnaître et organiser le rôle des travailleurs comme étant des citoyens et citoyennes ayant une responsabilité sociétale dans l'entreprise. Cette exigence s'appuie sur le concept de "industrial citizenship" introduit dans T.H. Marshall (1992 a et 1992 b).
2. Il faut réviser la question des sexes et ses conséquences sur l'activité professionnelle, avec l'objectif de supprimer la discrimination féminine existante, et de faire place dans les relations professionnelles, aux besoins d'épanouissement des hommes et des femmes.
3. Il faut réserver et continuer à développer des marges de manœuvre, de flexibilité et d'optionalité dans le régime du temps de travail dans l'entreprise, qui prennent en compte les objectifs d'autonomie et d'efficacité des parties au contrat.
4. Il faut adapter des zones et des degrés de protection du droit du travail, aux formes d'intégration de l'entreprise nouvellement flexibilisées et, au transfert des risques qui en résultent.

Les points 1. et 2. sont en quelque sorte opposés aux autres. La démocratie dans l'établissement se mesure aussi par exemple aux questions suivantes : Comment tranche-t-on dans les options d'horaires de travail des travailleurs dans le cas où les options sont en concurrence entre elles ? Comment en exclut-on la discrimination ? Dans quelle mesure existe-t-il une protection réelle des personnes exerçant leur droit démocratique dans l'établissement ? La réalisation des droits d'émancipation, dans la question des sexes, n'est possible, dans la législation du travail, que s'il existe, dans l'établissement, un droit d'expression des différences entre hommes et femmes, que si l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise réserve une marge aux besoins existentiels des salariés et aux options qui en résultent, et que si les femmes ayant un emploi précaire (et qui sont encore actuellement fortement discriminées et souvent même exclues), obtiennent une protection sociale complète.

En général, ces quatre points sont caractérisés par un double objectif. Premièrement, il faut donner plus de place, dans la relation de travail, aux critères sociétaux. Deuxièmement, il faut créer les conditions permettant aux salariés d'avoir des options aussi bien pour leurs activités professionnelles que pour d'autres activités sociétales rationnelles. Derrière ces objectifs, il y a l'opinion selon laquelle le statut de citoyen des salariés - au sens de l'autodétermination dans le champ professionnel - n'est certes pas encore réalisé, mais est réalisable, parce que cela est économiquement possible, socialement souhaitable, et profitable pour la société. Nous justifions cette opinion dans le développement ultérieur de notre argumentation.

Le sens du statut de citoyen des salariés doit cependant être défini avec précision, pour donner un contour plus exact au concept assez vague et tellement controversé de la flexibilité. Nous parlons de "flexibilisation", dans le cas de mesures qui s'orientent aux efforts économiques pour accroître l'efficacité de la technique et de l'organisation de l'entreprise. En revanche, nous parlons d'"optionalisation" ou d'"optionalité accrue" dans le cas de mesures donnant aux salariés plus de marge dans leur régime de travail, pour mieux l'adapter à leurs besoins existentiels (au sens social) ou à leur bien-être (au sens sociétal). Les mesures d'optionalisation se distinguent des besoins de flexibilité de l'entreprise, en ce qu'elles prennent en considération les besoins extraprofessionnels et les structures d'intérêts des salariés et des autres groupes sociaux. Elles cherchent en outre à les rendre compatibles avec la structure de la routine de l'activité professionnelle.

Pour le concept de la flexibilisation, nous faisons une distinction supplémentaire, conformément aux derniers travaux de recherches sur le marché du travail (par ex. Sengenberger, 1987). Nous spécifions le besoin accru d'optionalité et de flexibilité dans le régime du temps de travail, avec les concepts de flexibilité "interne" et "externe". Nous désignons par "flexibilité interne", les formes de régimes flexibles de l'entreprise, qui ne touchent pas à l'existence de la relation de travail comme telle, et n'en modifient que les modalités (surtout l'aménagement du temps de travail). Nous la distinguons de la "flexibilité externe", par laquelle l'existence de la relation de travail elle-même est mise en question (par la situation d'un terme ou le choix d'une relation de travail atypique). En ce qui concerne la réglementation du temps de travail, nous parlons de flexibilité interne, mais là aussi, nous faisons la différence déjà expliquée entre la flexibilisation (suivant les objectifs d'efficacité) et l'optionalité (suivant les objectifs sociaux et sociétaux).

### **3.1. Droits démocratiques dans l'entreprise**

La conception de la relation de travail doit prendre un tournant démocratique. C'est toujours la relation communautaire de statut personnel (personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis), même si le concept s'est en partie modifié, avec ses devoirs, non écrits, d'assistance et de fidélité. Il faut évoquer à l'opposé, la conception normative d'une relation d'échange discursive, entre des personnes dont le statut de citoyen est resté intact à l'intérieur de l'établissement (et encore plus à l'extérieur). Cela entraîne la nécessité de réformer le pouvoir de décision de l'employeur, ou du moins de le compléter par un devoir de discours.

La jurisprudence conteste largement les droits d'expression et d'articulation aux salariés. A ses yeux, ils n'essaient pas seulement de parer à l'offensive faite dans leur propre sphère juridique mais, au contraire, ils pénètrent bel et bien dans la sphère de l'employeur. Or, il s'agit d'implanter dans l'établissement un statut de citoyen actif et participatif (droit d'expression)<sup>14</sup>. Vu la diversité et le caractère pluridimensionnel des droits démocratiques et vu leur collision

---

<sup>14</sup> Ce concept vient des lois Auroux de 1982. Il sera traité en détail plus loin.

éventuelle, un ordre plus démocratique de l'entreprise devrait fournir un cadre normatif au profit de relations de communication et de discours. En vertu de la liberté d'expression et d'opinion des salariés, de la presse, d'épanouissement de la personnalité, de la conscience, de coalition et de la profession, l'entreprise ne peut plus être conçue comme le domaine réservé de droits fondamentaux de l'employeur.

Le fait qu'il soit possible, aujourd'hui, de donner concrètement aux salariés plus de droits d'expression, de participation et d'autodétermination, est une thèse qui se fonde, entre autres, sur la recherche empirique du travail, du passage de la production inflexible en grande série à la spécialisation flexible, aux dits "nouveaux concepts de production". Cette thèse relève également de l'observation que nos systèmes sociaux - le régime du travail compris - ne laissent pas de responsabilité jusqu'à présent, aux intéressés, et au contraire, y font obstacle. Les conséquences suivantes s'en dégagent: un régime réformé de la relation de travail devrait permettre aux travailleurs d'agir de façon socialement responsable et de les protéger dans cette action. La législation sociale devrait contribuer à surmonter les obstacles, là où une plus grande autonomie et une responsabilité personnelle des salariés sont techniquement possibles à organiser, mais rendues difficiles par des hiérarchies et des habitudes traditionnelles opposées. En relation avec cette idée, il existe des propositions d'implanter l'écologie dans l'établissement et de la renforcer grâce à des mesures de droit individuel.

L'élimination des différences, non justifiées, de statuts entre les personnes exerçant une activité professionnelle fait partie également des exigences de démocratie applicables au régime de la relation de travail. Cet ensemble de problèmes fait depuis longtemps l'objet de polémiques et de critiques (Cf. Preiss, 1990, p. 314). Les différences de statut entre les ouvriers et les employés ont, en grande partie, perdu sa légitimation. Le statut de fonctionnaire, tout comme le statut reposant sur la nationalité, devrait faire l'objet d'un débat sur l'avenir de la relation de travail. Ces problèmes dépassent largement le droit de la relation de travail et ils ne peuvent être repris comme tel dans notre analyse et nos réflexions.

### **3.2. Travail et égalité des sexes**

La législation touchant à la question des sexes joue un rôle capital dans la réforme des relations de travail. D'un côté, la réglementation actuelle - comme le montre notre analyse - reste, malgré toutes les tentatives de mesures antidiscriminatoires, liée à un modèle social qui réduit les femmes au rang de salariées marginales. D'un autre côté, c'est justement la nouvelle attitude des femmes envers la vie professionnelle qui a fait progresser, de façon déterminante, le processus d'individualisation ci-dessus évoqué. D'un point de vue de politique sociale, il est doublement nécessaire de modifier le régime de la relation de travail :

- nécessité de lutter plus efficacement contre la discrimination,
- nécessité d'une politique concernant les hommes et les femmes, ayant pour but de relativiser de façon permanente la répartition traditionnelle des tâches entre eux, dans la vie professionnelle et dans la vie familiale, pour obtenir ainsi une plus grande égalité de traitement permettant de réduire la hiérarchisation des sexes qui règne dans la société et au lieu de travail.

De nos jours, la lutte contre l'inégalité et le harcèlement sexuel des femmes dans leur activité professionnelle pose essentiellement des questions de discrimination indirecte, de charge de la preuve dans les procès de discrimination et d'indemnisation. Mais un droit formellement égal et des interdictions de discrimination ne font que proroger subrepticement, l'actuelle inégalité, car ils ne prennent pas en compte les différences qui existent entre les hommes et les femmes.

Des mesures de politique d'égalité des chances cherchent, au contraire, à répartir celles-ci, consciemment et délibérément, de manière non égale pour faire cesser ou compenser une inégalité existante. Ces mesures (y compris les plans de promotion et de quotas féminins) requièrent une protection législative, comprenant également des droits individuels. Cette étude traitera cette question en profondeur.

Le peu de succès effectif de la politique actuelle d'égalité des chances dans la fonction publique et dans le domaine des professions technico-commerciales montre bien qu'il n'est pas suffisant de modifier les horaires de travail et les réglementations du congé parental ou de renforcer la représentation numérique des femmes dans l'accès à la profession, pour qu'hommes et femmes soient égaux dans la vie professionnelle. Il faut donc procéder à des transformations structurelles profondes.

### **3.3. Flexibilité interne et temps choisi**

Le processus d'individualisation déjà évoqué est lié à une nouvelle diversité de concepts de vie, se modifiant eux-mêmes au cours de leur existence. Les besoins d'aménagement des horaires qui en résultent pour les salariés - actuellement essentiellement pour les femmes - se heurtent aux horaires rigides de la routine. Il faudrait davantage en tenir compte dans la vie professionnelle journalière, grâce à un accroissement d'optionalité et de marge de manœuvre individuelle.

Une ouverture et un élargissement de l'optionalité des travailleurs sont nécessaires pour permettre (le cas échéant, suivant les phases respectives de leur existence) des choix, à l'intérieur comme à l'extérieur de la vie professionnelle, dans l'aménagement de leur temps et de leur activité. Une telle optionalité ne doit pas les priver de la protection liée à la relation de travail normale, ni de la prévisibilité de leur structure temporelle. Par exemple, la modification imprévue des horaires de travail (comme le "travail sur demande", le temps de travail variable suivant la performance de l'entreprise, diverses formes de services de permanence) risque, même dans un cadre juridique approprié, de tourner au désavantage des salariés, à la suite de pressions indirectes.

Une marge d'option élargie suppose, du côté des salariés, une volonté, et du côté de l'entreprise, des moyens pour coordonner les besoins respectifs d'aménagement et de protection des autres salariés avec les impératifs fonctionnels de l'entreprise. Dans la fonction publique et le secteur des prestations de service, cela impose surtout d'être en phase avec les exigences de la clientèle. Cette indispensable concertation souligne la nécessité de concevoir et d'organiser l'entreprise, comme un lieu de communication, dans lequel on puisse exposer ensemble les divers besoins auxquels on est assujéti tout en les conciliant..

### **3.4. Flexibilité externe - Emploi précaire**

Dans les trois secteurs de réglementation évoqués ci-dessus, il est essentiellement question des droits des salariés. L'analyse empirique sociale donne de bonnes raisons de penser que l'accroissement de ces droits ne doit pas être à la charge de l'entreprise. Il semble, au contraire, qu'un tel accroissement puisse lui être directement profitable, par exemple en ce qui concerne l'intégration du personnel féminin dans des positions qualifiées, la participation directe des salariés ou encore responsabilité de ces derniers en matière d'écologie. Ceci laisse augurer dans ces domaines d'importantes marges d'organisation de consensus.

Il en va tout autrement de la flexibilité externe. Les formes d'emploi précaire comme le contrat à durée déterminée, le travail temporaire, le travail volant, touchent les travailleurs de façon très sensible dans leur situation professionnelle et existentielle. De plus, l'entreprise se



trouve souvent dans une situation économique difficile, impossible à résoudre par le discours. En période de conjoncture incertaine, le personnel marginal et les salariés des sous-traitants perdent souvent leur emploi. Il faut trouver, pour surmonter les crises subies par les entreprises, des formes et des règles d'équité qui ne contrecarrent pas systématiquement la recherche de leur intérêt, mais qui les empêchent de rejeter unilatéralement les risques sur les salariés. Eviter les licenciements économiques, en répartissant le travail entre plus de travailleurs (le modèle VW), est une solution intelligente et qui peut aboutir à un compromis. Il faut développer les "passerelles" qui permettent d'empêcher l'exclusion permanente d'une partie de la population active : à l'échelon de l'entreprise, entre le personnel stable et le personnel marginal; à l'échelon communal et régional, entre le premier et le deuxième marché du travail. Dans les modèles des sociétés d'emploi et de qualification (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften), ces "passerelles" sont déjà mises en pratique de manière sporadique (Bosch/Knuth, 1992; Knuth, 1992). En outre, il faudra donner des formes concrètes à un minimum de protection sociale impossible à supprimer et qui ait la priorité sur les questions de rentabilité, dans le cadre normatif de l'ordre public social donné.

Le concept du salarié doit être redéfini et unifié, car il est en soi le premier obstacle à franchir pour l'application du droit du travail<sup>15</sup>. Il ne correspond plus à la diversité de formes d'emploi légalisées par le droit. En fait, le critère de la "subordination" et de la "dépendance personnelle" (par opposition à la dépendance simplement économique) qui continue à prédominer dans les pays européens, perd de plus en plus de sa vigueur. Cette étude se limitera à exposer la position très différenciée de ce débat.

Un problème politico-social de plus en plus important réside dans l'existence de seuils d'effectifs du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, dont dépend la protection. L'existence de seuils personnels (par ex, les seuils pour l'applicabilité des règles de la sécurité sociale) se heurte de plus en plus à la nécessité<sup>16</sup> d'une sécurité sociale à l'origine pour tous les individus. L'existence de seuils d'effectifs de l'entreprise (par ex, un nombre minimum de salariés comme condition pour l'application du droit de la protection contre le licenciement et du droit à la participation et à la cogestion, voir Ramm, 1991) est en contradiction avec les droits sociétaux de l'égalité des conditions de vie. Cela entraîne, lors de l'accroissement du nombre des petites entreprises<sup>17</sup>, le danger d'accroître les risques des titulaires d'emplois marginaux. Finalement, il n'est possible de prendre en compte le conflit entre le besoin de protection des salariés des petites entreprises et le danger de surcharge précisément de ce genre de type d'entreprise que par l'intermédiaire de fonds interentreprises<sup>18</sup> ou pools (Cf. Weinkopf, 1993). Nous approfondirons cette question.

#### **4. La réforme de la relation de travail est nécessaire**

Le point de départ des propositions qui suivent est la volonté d'améliorer la situation existentielle des personnes qui travaillent. Les réflexions sur l'efficacité de l'entreprise et sur l'accroissement de sa rentabilité jouent un rôle dans notre analyse, mais pas un rôle moteur

<sup>15</sup> Cf. Heuberger, 1982; Wank, 1988; Preis, 1990, p. 314).

<sup>16</sup> A ce sujet Zapf, 1987; p. 17, 21 et 24; Mückenberger, 1989 et Kaufmann, 1990, p. 20, 90 et 100.

<sup>17</sup> On en trouve des indices au niveau international chez Sengenberger/Loveman, 1988.

<sup>18</sup> Il serait possible de se baser sur le § 10 de la loi relative au maintien du salaire en cas de maladie. Il prévoit pour les petites entreprises la répartition du risque du salaire de l'employeur en cas de maladie ou de maternité. Cette disposition continue d'être applicable après la loi relative au maintien du salaire en cas de maladie : DGBI. 1994, I, p. 1069.

pour nos propositions. Au contraire, elles vérifient si cette rentabilité est soutenable et si elle peut faire l'objet d'un consensus. Il faut cependant s'attendre à des conflits à ce sujet. Ils sont inévitables; il faudrait s'efforcer de les transposer dans un discours rationnel plutôt que de vouloir les étouffer.

En effet, d'une part, la volonté d'améliorer la situation existentielle des personnes qui travaillent est tout ce qu'il y a de plus légitime (et même un droit fondamental). Cette volonté ne doit, en aucun cas, être ignorée, dans les éventuels conflits, avec les impératifs de l'entreprise.

D'autre part, les intérêts de l'entreprise qui sont compatibles et rendus compatibles ou non avec ceux des salariés ne sont pas déterminés de manière définitive : par exemple, quel degré d'optionnalité des salariés est bénéfique aux objectifs d'efficacité de l'entreprise, et lequel lui est nuisible; quelles mesures de ré-internalisation des effets externes peuvent supporter les entreprises (ou peuvent leur être demandées) dans la politique de l'entreprise et les relations de travail pour le bien collectif; à quelle échelle les principes de "industrial citizenship" peuvent être intégrés dans la nouvelle culture de l'entreprise et contribuer à la "corporate identity". Tout cela n'est pas déterminé. C'est pourquoi il faut, au départ (au moins comme hypothèse), partir d'un faisceau de possibilités dont le choix se fera selon la volonté des parties et leur force innovatrice.

#### **4.1. Le droit comme moyen approprié ?**

On pourrait soulever une critique à l'encontre de la proposition que nous avons esquissée : à savoir que le droit n'est pas le moyen adéquat pour parfaire une transformation économique et sociétale souhaitable en soi. Les critiques de la réglementation, qui viennent de divers côtés, sont connues. Les néo-libéraux considèrent la législation sociale actuelle seulement comme une entrave au marché; ils refusent son extension par re-régulation, à cause du danger de bureaucratisation. D'autres critiques diagnostiquent une chaîne de "défaillances du marché - défaillance de l'Etat - défaillance du droit" et y voient aussi, en parallèle, l'inefficacité de la législation sociale. Dans ce contexte, d'autres voix s'élèvent pour réclamer de tirer les conséquences du bilan d'application extrêmement négatif de la législation. Cela concerne précisément des secteurs essentiels comme le droit antidiscriminatoire ou le droit de la protection contre le licenciement. Enfin, d'autres estiment justifié d'y voir le danger d'une plus grande individualisation, avec comme conséquences prévisibles : la commercialisation et des conflits sociaux à cause du droit.

Certaines innovations dans les relations industrielles allemandes semblent donner raison à leurs critiques. Il est frappant, en effet, de constater combien les entreprises ont manifesté de la bonne volonté pour autoriser la participation individuelle et collective à un niveau qui ne les engage pas (comité de l'environnement, cercles de qualité, etc.) et à l'inverse, combien elles s'opposent à toute tentative de fixer des règles juridiques écrites. Le développement de nouvelles formes de règles non juridiques, comme par exemple, les "gentlemen's agreements" entre partenaires dans l'industrie chimique en est le parfait exemple.

Un projet normatif comme celui qui est décrit dans ce livre doit pouvoir s'accommoder de ce scepticisme. Il peut aussi difficilement prouver les conditions de son efficacité, que ses détracteurs, les conditions de son inefficacité, ou les effets pervers qui en résultent. La recherche sur son application et son efficacité demanderait de recourir à un dispositif empirique social totalement différent que celui qui est utilisé ici.

## **4.2. Productivité du droit**

La théorie de l'organisation et l'analyse économique de la relation de travail individuelle livre des éléments d'information fort pertinents. Ils montrent que la réglementation n'est pas - comme le prétend la thèse néo-libérale - une entrave aux processus du marché, mais bien plutôt la condition de ceux-ci. Cette théorie de l'organisation aboutit à des conclusions très intéressantes que nous résumons ci-dessous :

- une nouvelle culture de l'entreprise avec une participation individuelle décentralisée des salariés n'est pas préjudiciable à la politique de l'entreprise, mais favorise au contraire sa réussite économique.
- à la suite de la décentralisation du pouvoir de décision de l'entreprise, le principe traditionnel de la hiérarchie des relations de travail et la séparation systématique correspondante de la directive et de son exécution, par conséquent donc, des directives routinières, les modèles des tâches de la profession et de la carrière, tous ces principes sont ébranlés.
- à leur place, apparaissent de plus en plus des réseaux-projets dans lesquels il n'est plus possible d'accepter comme fonction seulement la responsabilité individuelle de décision ou la subordination, que ce soit au niveau de la direction ou des subordonnés.

L'analyse économique de la relation de travail individuelle démontre précisément que les réglementations extérieures des conditions de travail sont adéquates pour empêcher les salariés de se comporter en opportunistes et pour permettre aux deux parties d'aboutir à une efficacité croissante (Schrüfer, 1988, p. 59 et 60).

Ce projet n'a pas pour objectif d'apporter la preuve de ces conclusions. Mais, dans la mesure où nous avons démontré qu'économiquement, le droit - et aussi le droit du travail - est compatible avec les modes fonctionnels d'une production moderne, il n'est pas possible de renoncer à faire des propositions de régime. Comparé à la relative incertitude des prévisions sur l'avenir, les détracteurs de la réglementation prennent des postes d'observation et d'attente confortables, alors qu'il faudrait vraiment revendiquer un droit à un régime moderne.



## **Partie B**

### **ETAT DES CHOSES : ANALYSE ET CRITIQUE**

#### **1. Droits démocratiques dans l'entreprise**

Dans les sociétés modernes, s'est développé de façon générale le désir de ne plus être soumis à un obscur pouvoir de commandement extérieur, mais d'influencer soi-même la vie et l'environnement professionnel. Cela ressort tout au long de cette étude, non seulement dans ce chapitre mais aussi, dans ceux qui traitent de la question des sexes (B.2) ou de l'optionalisation du temps de travail (B.3). Des modifications dans l'organisation du travail, le style de gestion et la culture de l'entreprise révèlent aussi le changement d'orientation du côté de l'entreprise. Celle-ci accepte la capacité des salariés d'autodéterminer leur cadre professionnel et l'exécution de leur travail, non plus uniquement comme condition pour accroître la motivation et l'attachement du salarié à l'entreprise. Les entreprises y voient de plus en plus une condition sine qua non pour la production, la créativité et pour une amélioration des relations sociales en leur sein. Les deux résultats encouragent à prendre des mesures de réforme démocratique de la vie journalière dans l'entreprise.

Cette réforme est nécessaire, comme le prouvent les analyses empiriques juridiques. Des concepts modernes de production et de participation échouent souvent à cause des caractéristiques absolutistes de la relation de travail. Les règles de jeu démocratiques de la société ne sont utilisées que de façon limitée dans les rapports personnels au sein de l'entreprise. Le droit du citoyen à l'intégrité physique, mentale et intellectuelle, se trouve considérablement limité dès la conclusion d'un contrat de travail. Le concept de "relation communautaire personnelle" (*personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis*) contient des obligations secondaires des deux parties à la relation de travail, qui sont confinées à un niveau prédémocratique. Elles incitent les salariés à ne pas relever la tête dans l'entreprise. Certes, les droits des salariés dans l'entreprise ont connu des réformes démocratiques au cours de l'industrialisation et du développement des syndicats. Mais il s'agit essentiellement de droits de protection qui ne donnent aucune influence aux individus, et qui parfois même dans la santé et l'hygiène du travail, conduisent à la limitation de leur marge de manœuvre individuelle. Par exemple, en tant que salarié, il est très risqué juridiquement de s'exprimer en tant que responsable social sur les effets externes de l'entreprise. Ceci a des conséquences très dommageables quand il s'agit de résoudre les problèmes écologiques de l'entreprise. Dans la comparaison finale, les résultats de l'analyse empirique sociale et juridique démontrent qu'un droit du travail réformé, et sorti de son contexte actuel socio-économique, permet de contribuer de façon importante à la modernisation nécessaire des relations de travail. Il permet

de surmonter les obstacles de la paresse. Il offre par ailleurs davantage de marge de manœuvre pour une autonomie et une responsabilité individuelle et collective, qui, aujourd'hui encore, échoue à cause des traditions et des hiérarchies.

## **1.1. Mutation de la société et de l'économie**

### ***1.1.1. La concurrence internationale***

On constate un net ralentissement de la croissance économique depuis le milieu des années 70. Le mouvement a été provoqué par la crise pétrolière de 1973. Depuis, la situation du marché mondial est marquée par une saturation générale des débouchés extérieurs. La conséquence en est un énorme accroissement de la pression concurrentielle, non plus dans la lutte des prix, mais surtout dans la lutte de l'innovation. C'est l'accélération du taux d'innovation qui décide de l'existence d'une entreprise, plus que les avantages de prix ou de coûts (Stalk/Haut, 1900, p. 45; Seitz, 1993). En conséquence, la durée d'existence des produits a beaucoup diminué. Par contre, les périodes d'amortissement ont énormément augmenté<sup>1</sup>. L'industrie allemande a essayé de réagir contre cette tendance en se concentrant sur la fabrication de "produits individualisés" (Hauptmann, 1991, p. 43) et en déplaçant les fabrications de masse, demandant une forte main-d'œuvre, dans les pays dits "de bas salaires". Dans les centres industriels développés, on fabrique surtout des produits dont l'importance du nombre de pièces produites diminue, alors que la variété des modèles s'accroît (cf. Pioret/Sabel, 1985). Dans ce contexte de pression de l'innovation et des coûts, et simultanément d'une exigence de haute qualité, il faut disposer d'une structure de fabrication extrêmement flexible. Et pourtant : dans tous les secteurs de production où des éléments de microélectronique jouent un rôle principal, l'industrie allemande de l'Ouest reste en dessous de la moyenne (BMFT 1991) en comparaison avec la concurrence japonaise, dans le domaine de l'innovation. Les rythmes d'innovation sont en moyenne plus longs en Allemagne qu'au Japon, et les coûts de ce processus nettement plus élevés. On en voit la raison principale dans l'organisation du processus de recherche et de développement; la création est intégrée comme processus permanent dans la fabrication, et a lieu dans des équipes multidisciplinaires et très motivées (Cf. Womack, 1990; Roth, 1992). Cela se traduit par l'augmentation importante des produits et biens exportés par le Japon depuis le milieu des années 70. Dans le même temps, les pays industriels occidentaux ont vu leurs exportations diminuer continuellement (Nolte, 1992, p. 34 et suiv.).

### ***1.1.2. Nouvelles exigences sociétales***

Les entreprises ne sont pas des "îlots où ne comptent que les règles du jeu économique" (Plessner, 1988). Avec la modernisation de la société industrielle, la valeur sociétale du travail s'est modifiée. Ce fait est discuté et suivi analytiquement par la littérature des sciences sociales, depuis le début des années 80. Pour l'essentiel, les modifications normatives et structurelles qui en résultent font que la relation de l'entreprise avec la société doit être redéfinie.

Les risques sociétaux ont énormément augmenté. A la suite du "débordement de la politique" et de la progression des "sous-politiques", le progrès technico-économique trouve sa justification de plus en plus dans les soi-disant "contraintes techniques" en lieu et place d'une légitimation démocratique (Beck, 1986, p. 300 et suiv.). Ceci signifie entre autres que les

---

<sup>1</sup> Cf. Warschat/Ganz, 1992, p. 18. La durée d'existence des produits dans l'électronique des loisirs et les ordinateurs a diminué de 46% en 10 ans et est de moins de 5 ans, alors que, simultanément, la durée d'amortissement a augmenté de 6% dans les 4 dernières années.

mécanismes actuels de décision sociétale sont inefficaces vis-à-vis des risques croissants de la production et qu'il faut trouver de nouvelles voies de décision concernant les tenants et aboutissants de la production.

Cette disparité s'exprime au niveau sociétal, surtout dans le fait que l'attention du public se porte davantage sur les entreprises. Les crises des années 70 ont provoqué une augmentation de la prise de conscience critique vis-à-vis de l'économie et de la croissance économique. Ce faisant, l'attention se porte surtout en premier lieu sur les participations internationales des consortiums, la participation à la production d'armements ou le soutien apporté à des régimes de dictature. Mais, de plus en plus, ce sont les conséquences du comportement de l'entreprise sur l'environnement qui retiennent le plus l'attention (Cf. Dierkel/Hähmer, 1991, p. 17 et 18). La prise de conscience que le travail ne crée pas seulement des valeurs, mais aussi des déchets, a ouvert une discussion discursive dans la société, à laquelle, entre-temps, tous les groupes de la société participent, de manière différente il est vrai.<sup>2</sup> Aujourd'hui, il n'est plus question que l'activité et les comportements de l'entreprise soient légitimés seulement par la réussite de la productivité matérielle et par une efficacité économique. Aujourd'hui, on ne peut plus accepter que les angoisses et les inquiétudes liées aux questions écologiques puissent être simplement achetées (Bardman/Franzpötter, 1990, p. 428). Cela conduit à de nouvelles exigences écologiques envers les entreprises aussi. Ces exigences nouvelles s'expriment à différents niveaux et envers différents destinataires : de la société à la direction de l'entreprise (appel à la responsabilité écologique), à la politique (demande de lois plus sévères), mais aussi aux salariés d'une entreprise comme "coauteurs" (reproche de participer sans critique, de défendre même le produit ou la ligne de production, ou la méthode de production, par exemple dans l'industrie chimique et l'industrie automobile), de la part des femmes salariées à leurs collègues masculins et aux employeurs (essentiellement pour des problèmes de protection de la santé sur le lieu de travail, de plus en plus pour des problèmes de pollution). Le système de réglementation du droit du travail ne prévoit pas, en revanche, de mesures démocratiques concernant les problèmes liés aux risques de la production. La marge laissée aux salariés prend fin, au plus tard, avec la question du "quoi" et du "comment" de la production. Même dans les accords signés dans l'entreprise sur la protection de l'environnement, les salariés sont jusqu'à présent exclus d'une véritable cogestion<sup>3</sup>. Des groupes étrangers à l'entreprise, par exemple des groupements de protection de l'environnement ou des associations de consommateurs, n'ont pas eu, jusqu'à présent, la possibilité de participer au sein de l'entreprise à des débats sur les conséquences de la production.

En même temps, "la crise des paradigmes du travail"<sup>4</sup> a fait croître le besoin de légitimation des entreprises modernes, non seulement sur les conséquences écologiques, mais aussi pour les résultats économiques (chômage). On parle de la "fin de la société du travail", dans laquelle "le travail comme force rayonnante de la vie a maintenu ensemble les autres aspects d'une construction sociale" (Dahrendorf, 1980, p. 756). L'importance sociologique du travail est fortement remise en question<sup>5</sup>, aussi bien dans sa force de détermination pour les relations

<sup>2</sup> Sur le développement de la prise de conscience écologique, cf. Bertel, 1989; Bogun, 1990; Hammstein, 1992; Heine/Mautz, 1989; office fédéral de l'environnement, 1992 et 1994.

<sup>3</sup> Cf. Schmidt, 1992; Ulrich, 1986; Priem, 1988.

<sup>4</sup> Sur la discussion relative à la culture de l'entreprise ou de l'industrie, cf. Müller/Jentsch, 1989 b; Baethge, 1995; une opinion semblable se retrouve dans le projet "humanisation du travail", cf. Klizke, 1991.

<sup>5</sup> Cf. Offer, 1983; et Habermas 1985; Hörnig, 1991.

sociétales et les dynamiques de développement, que dans la conscience et l'orientation des activités de l'individu.

La structure sociale de la société s'est beaucoup modifiée. Les milieux sociaux classiques n'existent plus, les modèles de satisfaction des besoins qui venaient des anciens milieux, les processus qui servaient de point de repère dans les couches sociales, les attentes de comportement ont perdu de leur vigueur (Schmidt/Tiemann, 190, p. 36). On trouve, certes, de nouveaux milieux socioculturels, mais les frontières en sont beaucoup moins nettes<sup>6</sup>. Dans le cadre d'une différenciation croissante des situations d'existence et d'une mobilité sociale plus grande, les styles de vie se sont multipliés, ce qui a entraîné la disparition des structures de comportements autoritaires<sup>7</sup>. La société s'est donc fragmentée énormément et est devenue "ingouvernable". Les entreprises sont confrontées à une nouvelle "confusion sociétale" (Habermas), qui rend la portée de leurs décisions difficile à évaluer et exige une grande flexibilité.

Sous l'appellation de "subjectivation normative du travail", Baethge (1991, p. 6 et suiv.) a décrit comment "la turbulence culturelle" pénètre dans les entreprises à la suite du changement des échelles de valeurs et des orientations des salariés. Ce faisant, la thèse de la perte du travail<sup>8</sup> ne décrit, tout au plus, cette transformation que superficiellement<sup>9</sup>. Certes, la force de persuasion et d'obligation d'une éthique du travail fondée sur la religion et ses équivalents a pratiquement disparu<sup>10</sup>. La valorisation du travail autour du statut de la carrière professionnelle, du niveau des revenus et des possibilités de consommer, est également en train de s'éroder. Cependant, la "nouvelle attitude envers le travail" ne se laisse pas apprivoiser<sup>11</sup> par une morale obligatoire imposée de l'extérieur, ni par un hédonisme sans engagement. Un examen plus approfondi montre bien en effet que le travail est lié de plus en plus à des exigences subjectives et communicatives, comme on en a demandé seulement, jusqu'à présent, à la vie privée. Le travail doit "apporter quelque chose à la personne", "faire plaisir", "avoir une importance subjective pour la personne" (Baethge, 1988, p. 168 et suiv.). Il doit aussi rapporter suffisamment d'argent et offrir des chances de carrière pour améliorer le statut individuel. On ne considère plus le travail et la vie comme deux catégories de valeur totalement distinctes. Des exigences, nées en dehors du travail, s'affirment aussi dans le travail. Elles s'expriment par un désir de plus d'épanouissement, de davantage d'acceptation sociale par les supérieurs, de plus grandes marges d'organisation et de possibilités accrues de participation également, lors des décisions d'importance capitale dans l'entreprise<sup>12</sup>. En même

---

<sup>6</sup> A ce sujet, Bourdieu, 1982; SIMIS Lebensweltforschung; Wefter, 1993.

<sup>7</sup> Cf. Bardmann/Franzpötter, 1990, p. 428.

<sup>8</sup> Cf. à ce sujet particulièrement Noelle/Neumann, 1978; Klages, 1984; Opaschowsky/Raddatz, 1982.

<sup>9</sup> Hondrich (1988, p. 302 et suiv.) parle dans ce contexte d'une myopie qui a pour base l'examen isolé de la période 1965-1980. Dans des comparaisons de plus grandes périodes de temps, l'importance du travail au milieu des années 80, et avant 1965, souligne qu'il ne faut pas interpréter le recul des performances générales depuis 1965, mais son point culminant au milieu des années 60. Une critique semblable se trouve chez Reuband (1985), et dans les études de Noelle/Neumann et Strümpel (1984).

<sup>10</sup> Par ex. chez Goldthorpe (1969) déjà, on avait constaté dans les années 60 une relation "purement matérielle envers le travail".

<sup>11</sup> Mais, considérer seulement la dévaluation de certaines vertus et ignorer la réévaluation parallèle, a été jugé par Hondrich (1988, p. 306), comme une dupli-socio-politique.

<sup>12</sup> Cf. Baethge, 1985; Brock, 1989; Marstedt, 1993, p. 99; Schmiede, 1988; Zoll, 1989, Wester, 1993.



temps, la loyauté absolue envers l'entreprise et ses objectifs diminue<sup>13</sup>. Ainsi, les salariés ne veulent plus laisser de côté le problème des effets externes (écologiques) de l'entreprise (Kapp, 1950/1958/1988) sans l'examiner. En résumé, on pourrait en tirer la conclusion que les salariés revendiquent leur statut sociétal de citoyen autonome aussi dans l'entreprise.

La façon dont ces exigences sont exprimées dépend beaucoup des situations (cf. Hondrich, 1983; Mitschke, 1988). Alors que des enquêtes hors de l'entreprise, par exemple, révèlent une nette préférence pour la démocratie et l'autodétermination, ces exigences, dans le cadre du travail, ne sont pas, paradoxalement, exprimées aussi nettement, mais apparaissent surtout sous forme latente. Elles s'expriment notamment dans le contexte d'activités de loisirs ou de théorie utopique sur l'avenir du travail. Elles se manifestent encore négativement comme attitude purement matérielle à l'égard du travail, mécontentement dans le travail, "résignation intérieure" (Nitschke, 1988, p. 163; Raid, 1987), ou bien comme désillusion (cf. Wester, 1993, p. 51 et suiv.). Ce paradoxe résulte de la persistance de la dépendance d'autrui dans la structure de l'activité professionnelle. Plus longtemps et plus intensément cette dépendance d'autrui a été subie, moins on peut s'attendre à ce que les exigences d'autodétermination, d'auto-organisation, d'autonomie s'exprime ouvertement. En revanche, les salariés qui se considèrent comme des collaborateurs respectables, comme des "citoyens majeurs dans l'entreprise", font valoir beaucoup plus fortement leur exigence d'autonomie. Seuls les salariés les plus jeunes font moins "dépendre l'expression de leur exigence des éléments de la situation".

Les conséquences du déficit d'autonomie et de démocratie dans l'entreprise ne doivent pas être sous-estimées. Elles ne s'expriment pas seulement dans les attitudes à l'égard du travail déjà évoquées, mais aussi dans une volonté moindre de s'intégrer dans la société (cf. Nitschke, 1988, p. 187 et suiv., Wester 1993, p. 305 et suiv.).

Les entreprises ne peuvent pas échapper à ce changement. Celui-ci n'influence pas seulement le climat social en leur sein. Ce développement se reflète aussi, par exemple, dans le changement de comportement de l'acheteur sur les marchés. En conséquence, comparé aux années 50 et 60, on constate des changements visibles dans la gestion des entreprises. Cela va des tentatives d'exprimer<sup>14</sup> une plus grande prise de responsabilité envers l'environnement, par de nouveaux modèles d'entreprises ou d'identités d'entreprises (*corporate identity*), à des initiatives de dialogue public, par exemple dans l'industrie de la chimie et de l'automobile, jusqu'à des restructurations à l'intérieur de l'entreprise décrit dans l'organisation de la

<sup>13</sup> Cf. Heine/Mautz, 1989; Dogun, 1990.

<sup>14</sup> Cf. à ce sujet, les recherches de Dierkes/Hähner, 1991; Hüchtermann/Lenske, 1991; Umweltbundesamt, 1992; Pries, 1991. D'après Dierkes/Hähner, 35% des entreprises analysées se réfèrent expressément dans leur énoncé aux principes fondamentaux d'entreprise, aux exigences externes, telles que la protection de l'environnement, 44% aux obligations sociales. L'industrie chimique adopte une position de premier plan : 90% des industries chimiques interrogées voient dans la protection de l'environnement - 60% dans les obligations sociales -, une tâche importante de la politique des entreprises. Cela se reflète dans la plus grande acceptation du dialogue. En ce qui concerne l'industrie automobile, on observe depuis quelque temps que les managers cherchent à communiquer avec les associations de la société civile qui s'occupent de la circulation, même avec celles qui ont une position extrêmement critique à l'égard de l'automobile en tant que moyen de transport individuel. Le changement de la prise de conscience de l'entreprise se manifeste encore plus nettement dans les résultats d'une enquête de l'institut de l'économie allemande sur la culture de l'entreprise. Presque 91% fondent leur engagement dans ces secteurs sur la création de possibilités d'identification pour leurs collaborateurs. 79% espèrent en retirer une image homogène de l'entreprise et 59% veulent montrer par là leur responsabilité sociétale (Hüchtermann/Lenske).

recherche ou dans la littérature de management comme “les nouveaux concepts de management”, les “nouvelles cultures de l’entreprise”<sup>15</sup>, ou “l’éthique de l’entreprise”<sup>16</sup>.

## 1.2. Les entreprises en voie de transformation

### 1.2.1. Nouveaux paradigmes entre travail et technique

Depuis le début des années 70, la phase “simple rationalisation” a été remplacée par un type de modernisation de l’entreprise, dont la qualité particulière consiste en un changement net de la relation entre le travail et la technique. Kern/Schumann jugeaient ce changement, en 1984, sur base de leur deuxième étude dans les secteurs de pointe de l’industrie (automobile, machines et chimie), comme un “changement de paradigme de la politique du travail dans les entreprises”. Ils annonçaient une “reprofessionnalisation” du travail industriel. Cette thèse de la fin du taylorisme<sup>17</sup> rencontra un écho mitigé<sup>18</sup>. Entre-temps, la base empirique pour l’estimation de la transformation industrielle s’est élargie<sup>19</sup>, malgré de nombreux problèmes théoriques et méthodologiques (différences dans les cadres de recherche, dans les questions posées et dans les hypothèses). Les caractéristiques de ce développement se résument en 6 points :

1. Amélioration de la coordination. Tous les secteurs fonctionnels de l’entreprise - pas seulement les systèmes de fabrication technique, ni l’organisation du travail dans le secteur de la production, mais encore le secteur tertiaire - seront examinés systématiquement et scientifiquement sur leur potentiel de rationalisation. L’objectif en est “l’amélioration des interdépendances de temps, les jonctions mécaniques et les jonctions d’information entre les différents processus partiels et rattachements à d’autres processus partiels dans l’administration ou la fabrication”. (Altmann, 1986, p. 192).
2. Intégration. Les façons de voir des points particuliers et des phases de travail dans l’entreprise et la rationalisation de l’entreprise sont de plus en plus remplacées par des perspectives intégrantes. Cela s’applique aussi au processus de traitement de livraison et de circulation interentreprises. Ainsi, la modernisation de l’entreprise s’organise de façon systématique et réflexive.
3. Logistique. Elle acquiert une importance capitale dans ce type d’intégration de la production. Elle devient le système de guidage d’un rendement optimal, de tous les mouvements de marchandises à l’intérieur et à l’extérieur de l’entreprise, de l’acquisition des biens à la livraison des produits finis au consommateur (Stabenau, 1984).
4. Division du travail. Elle est soumise à un changement radical. Elle n’est plus caractérisée par une subdivision de sous-fonctions toujours plus grande dans l’entreprise, mais prend de plus en plus la forme de synthèse entre les entreprises. Il en découle une nouvelle exigence de la pensée et de l’action : ne plus penser en fonction, mais penser en processus.

---

<sup>15</sup> Staehle/Sydow, 1989; vue sur l’état de la discussion chez Braszeit, 1992.

<sup>16</sup> Osterloh, 1988, 1992; Löhr/Osterloh, 1993.

<sup>17</sup> Le concept du taylorisme est le raccourci du système, fondé par F. W. Taylor (1911), de la gestion scientifique de l’entreprise (scientific management); la rationalisation du déroulement du travail sur la base d’une organisation différenciée du travail. Les fondements en sont des études de temps et de mouvements qui permettent de voir comment exécuter un travail avec le moins de force et de temps possibles et comment équiper les outils de la manière la plus rationnelle de même qu’une mesure exacte des performances et la répartition des pouvoirs de donner des directives, orientées d’après les fonctions. Un perfectionnement du taylorisme est le fordisme, une idée développée par Henry Ford visant à rationaliser la fabrication industrielle par la production en masse (par ex. à la chaîne).

<sup>18</sup> Cf. Düll, 1985; Schmidt, 1985; Altmann, 1985; Altmann, 1986; Malsch/Seltz, 1987.

<sup>19</sup> Cf. Pries, 1989; sur les problèmes de méthode, Pries, 1991, p. 15 et 16.

5. Relation entre experts et non-experts. Elle se modifie également. La conception de projets et de formes de travail, et les tâches de plus en plus interdisciplinaires ne sont plus compatibles avec la traditionnelle séparation temporelle, locale et personnelle, de la planification et de l'exécution. Des processus de participation, de qualification et de requalification nécessitent une nouvelle structure qui corresponde à leur importance accrue.
6. Politisation de l'entreprise. Les exigences extérieures qui s'imposent à l'entreprise (agir dans un environnement changeant rapidement) demandent une mobilisation de tous les potentiels de flexibilité et de créativité. Cela ne se fait plus par changement du cadre physique de l'entreprise (par ex. grâce à de nouvelles machines, une nouvelle organisation du travail), conformément à l'idée traditionnelle que l'on se fait de la "rationalisation". Elles requièrent bien plus, en quelque sorte, la "révolution" des sujets qui doivent apporter le changement et la créativité. Cela implique une politisation intensive de l'entreprise, lors de l'élaboration de produits, de techniques, de travail et d'obligations.

Dans la sociologie industrielle, la notion de "rationalisation systématique" (Altmann, 1986, p. 191; Baethge/Oberbeck, 1986) s'est imposée d'abord, comme mot de passe, pour les multiples aspects de ce processus de modernisation. Elle permet de mettre en exergue le fait que la rationalisation ne soit pas déterminée seulement par des innovations techniques, mais qu'elle est le résultat de processus constructifs et créatifs d'organisations socialement intégrées<sup>20</sup>. La perspective stratégique d'optionalisation s'applique aussi bien aux rapports établis dans l'ensemble de l'entreprise et entre les entreprises, qu'à la technique comme potentiel d'élasticité (Sauer/Altmann, 1989, p. 8).

Par la suite, lors de la discussion sur la "lean production"<sup>21</sup>, la réponse japonaise à la situation de la concurrence globale, on a réalisé que le concept de la rationalisation systémique était trop étroit. Certes, la "lean production" vise aussi à l'intégration de sous-processus, mais, à l'inverse de l'interprétation actuelle de la "rationalisation systématique", il s'agit beaucoup plus de l'organisation de l'ensemble de l'entreprise. Le mot-clé pour la modernisation est maintenant "organiser" (Cf. Minssen, 1993, p. 41). Ce retour à l'être humain comme facteur de production essentiel est devenu actuel, en Allemagne aussi. De plus en plus, l'idée s'impose dans l'industrie que la technique est dépassée en ce qui concerne la réalisation des exigences actuelles de qualité et de flexibilité, alors qu'il y a encore d'immenses réserves de rationalisation et d'organisation du travail<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Beck 1986; Pries 1991. Cependant, Pries (1991 : p. 28 et suiv., 59) tient à relativiser cette thèse de telle façon que "l'esprit déterminé technologique" continue son influence.

<sup>21</sup> Cette discussion a été déclenchée par l'étude MIT (Womack, 1990) sur l'industrie automobile japonaise, entre autres sur le système de production développé par Toyota, nommé aussi "toyotisme". Le concept "lean production", introduit par les auteurs, est synonyme d'un système de production fermé, dont toutes les parties s'enchaînent, du développement du produit à l'organisation du travail, des relations avec les sous-traitants au service après-vente; moins de personnel à tous les niveaux, moins de surface de production, moins d'investissements pour les outils, moins de temps pour le développement d'un produit. C'est pourquoi la productivité de la "clean production" est deux fois plus élevée que celle de la production tayloriste conventionnelle. Sur cette discussion, voir die Mitbestimmung cahier 4/avril 1992; Nolte, 1992; Minssen, 1993; sous la direction de H. Böckler-Stiftung, 1992; Tagungsband "lean production"; par Warschat/Ganz et Jürgens.

<sup>22</sup> Ainsi, le chef d'usine de Wolfsburg VW, dans le journal "Automobile Production" en décembre 1991; aussi Helfert, 1992.

La revalorisation de “l'homme comme force de production” provient surtout de l'augmentation du capital nécessaire à la production, qui, en Allemagne - comme dans les autres pays industrialisés -, va de pair avec un taux de croissance de la productivité du capital, qui continue de baisser<sup>23</sup>. En outre, un capital fixe privé est en contradiction avec le besoin d'une structure de production flexible, un chiffre limité de produits et une grande rapidité d'innovation. Indépendamment du fait que ces exigences ne peuvent pas trouver de solutions purement technologiques, une modernisation, essentiellement technologique, est en contradiction avec l'objectif de faire diminuer le besoin de capital de la production. En même temps, la durée d'existence, toujours plus courte, des produits entraîne un risque accru. Celui que des nouveaux investissements en machines soient nécessaires pour le développement et la fabrication de nouveaux produits, avant que les délais d'amortissement pour les anciens produits ne soient écoulés. Il y a donc lieu de penser que la tendance à la baisse de la productivité du capital ne pourra pas être arrêtée, sans un abandon, au moins partiel, de l'organisation du travail et de la politique du personnel tayloristes.

### ***1.2.2. Bouversements dans l'organisation de l'entreprise***

La complexité des problèmes que nous avons décrits et l'important besoin de flexibilité qui en découlent exigent que les décisions soient prises rapidement et de façon appropriée. L'introduction de nouvelles technologies de l'information et de la communication a déjà entraîné à elle seule de profonds changements dans les exigences faites aux performances, à la qualification et à la coopération. Avec l'intellectualisation du travail, les entreprises ont besoin de la capacité d'apprendre des salariés, de leur compétence à prendre des décisions, de leur prise de responsabilité, c'est-à-dire de leur collaboration volontaire et de leur motivation intérieure<sup>24</sup>. Il en est de même pour la communication et l'acquisition de connaissances (Malsch, 1987, p. 85).

Il n'est pas possible de satisfaire à ces “besoins de moments de qualification extrafonctionnels, émotionnels, très individuels” (Bardmann/Franzpötter, 1990, p. 85) par des concepts de gestion standardisés et une stricte division du travail. Cela suppose une marge d'épanouissement personnel qui ne peut être obtenue que par une réduction des directives extérieures (réglementation d'organisation, technique ou personnelle). A cela vient s'ajouter le fait que les possibilités d'épanouissement demandées par les salariés, et les formes de relations communicatives dans le travail, ne sont pas compatibles avec la rigidité des organisations hiérarchiques traditionnelles, ni avec les concepts de motivation venant de l'extérieur.

---

<sup>23</sup> Cf. Deutschmann, 1989, p. 378 et 379, en Allemagne l'investissement de capital par emploi a augmenté en 10 ans, entre 1977 et 1987, d'environ 40% et était en 1987 d'environ 165.000 DM dans la moyenne des entreprises. L'auteur, se référant à Künzel, 1988, fait observer en outre que l'augmentation de la capitalisation et la chute de la productivité du capital en Allemagne n'ont rien à voir avec l'accumulation dans la production directe. Il a été renforcé par les investissements dans le domaine du “capital social” qui ont été nécessaires pour surmonter les problèmes sociétaux résultant de l'accumulation privée, tout spécialement les investissements dans la circulation, l'éducation et la protection de l'environnement, donc des investissements politiques faits pour satisfaire les exigences sociétales croissantes, mais aussi des investissements ayant un objectif de contrôle social et de renforcement de l'autorité.

<sup>24</sup> La motivation intérieure en psychologie est la motivation qui part de l'incitation qui vient d'une activité ou d'une tâche, c.-à-d. “pour la chose en soi”. L'inverse est la motivation extérieure, qui vient de l'extérieur et non de la chose en soi. Cf. Kern/Schumann, 1984; Baethge/Overbeck, 1986; Litteck/Heiwig, 1986; Fischer/Minssen, 1987; Malsch, 1987; Deutschmann, 1989, 1991; Pries, 1991; Schulz-Wild, 1989; Klotz/Tiemann, 1990; Schumann, 1990, 1991; Hirschkreinsen, 1990; Hildebrandt, 1991 b; Manske, 1991 b.

Ce qui est demandé, ce sont des structures d'organisation qui permettent de réagir rapidement à des situations nouvelles. En revanche, les organisations à structure centraliste sont connues pour leur lenteur, leur sensibilité au risque. De nouveaux concepts d'organisation visent donc à la décentralisation, à la suppression de la hiérarchie et à l'intégration<sup>25</sup>. Certes, il peut résulter de la hiérarchie, un certain arbitraire personnel et une insécurité, en raison d'un manque de coordination (Wiendieck, 1990, p. 36). Mais on ne peut plus parer à ces dangers en recourant à la traditionnelle pyramide et routine des directives, mais tout au plus, en recourant à des formes de gestion appliquant une "autonomie contrôlée" (Wodschak, 1987), qui n'imposent que le cadre de l'action (Deutschmann, 1989, p. 382). Des expressions comme "on apprend grâce à l'erreur", "non-conformisme et individualisme", "transparence de la communication", "institutionnalisation des processus auto-organisés", "la discursivité de l'action du management", font partie du répertoire standard du management moderne (Bardmann/Franzspötter, 1990, p. 430 et suiv.). De plus en plus d'entreprises essaient de mobiliser le capital culturel et social des salariés, par la voie d'une nouvelle identité culturelle. Il en résulte des exigences envers le management en tant qu'auteur de la "rationalisation systémique" (Osterloh, 1992, p. 83 et suiv.). Le savoir du management se rapproche de façon étonnante de celui des sciences sociales. On parle même de la "sociologie du management" (Cf. Deutschmann, 1989, p. 374; Osterloh, 1988, p. 5 et 6).

Dans la théorie, les nouvelles approches d'organisation ne sont pas du tout uniformes. Elles vont de l'idée d'une culture de gestion orientée vers la réussite (Tunstall, 1983; Gagliardi, 1986; Dierkes, 1988), jusqu'aux approches discursives (Osterloh, 1988), selon lesquelles la culture de l'organisation ne peut se construire que dans des processus d'interactions symboliques. Tous les concepts cherchent à traiter le sujet volumineux du salarié et à toucher la motivation intérieure (à la suite de la modification des valeurs de l'individu). Leur succès dépend de savoir s'ils touchent vraiment les personnes visées. Rosenstiel (1985, p. 139) énumère les conditions pour cela :

- L'activité elle-même doit présenter un caractère satisfaisant; ce n'est plus le résultat (par ex. la rémunération) qui est décisif.
- Les compétences que l'on se reconnaît, à titre personnel, doivent être utilisées dans le travail.
- L'activité doit être contrôlée par le salarié, sous sa propre responsabilité.
- Il faut qu'il existe une option pour des activités alternatives, pour une communication et une interaction.
- La marge de manœuvre doit être élargie de façon générale.

Donc, une stratégie qui se limite à des affirmations verbales reste sans effet. Formulées positivement, des stratégies de modernisation des cultures d'organisation conduisent à l'augmentation souhaitée de l'efficacité de l'entreprise. Mais pour cela uniquement il faut que les entreprises considèrent les salariés comme des sujets porteurs de culture, et leur donnent vraiment les options de régime qu'elles prétendent leur offrir. Dans ce sens, le droit peut être une aide. Ainsi, l'analyse économique de la relation de travail individuelle a montré précisément que des réglementations externes obligatoires des conditions de travail sont appropriées pour empêcher les parties à la relation du travail d'adopter des comportements opportunistes, et pour permettre aux deux parties d'aboutir à une efficacité croissante<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> A ce sujet, Bardmann/Franzspötter, 1990; Deutschmann, 1989 et 1991; Klotz/Tiemann, 1990; Schmid/Tiemann, 1990; Türk, 1989; Staehle, 1991; Siebert, 1991; Kimecki, 1991; Sydow, 1989, Semlinger, 1993.

<sup>26</sup> Cf. Partie A, chapitre 4, Point 2.

Une enquête sur la culture de l'entreprise et la cogestion a donné des résultats analogues. Dans celle-ci, les sociétés qui ont déjà une longue "tradition de participation" ont une position nettement plus favorable pour réaliser les importants et difficiles processus d'adaptation de l'entreprise aux nouvelles exigences du marché. Le fait de savoir de part et d'autre à quoi s'en tenir, un consensus de base sur l'orientation de l'entreprise, un équilibre entre les intérêts, une culture de solution coopérative des conflits, voilà les caractéristiques essentielles qui permettent de procéder plus facilement aux adaptations nécessaires. De telles orientations ne peuvent être appliquées de manière ad hoc dans le cadre d'un management en crise, ni ordonnées "top-down". Cela aussi est confirmé par ce projet de recherche. Une réorientation réussie de la culture de l'entreprise suppose que tous les intéressés - dirigeants, collaborateurs, conseils des délégués des salariés - soient d'accord sur les objectifs du développement souhaité de l'organisation (Cf. Nutzinger/Beyer, 1994).

### **1.3. Expériences de modernisation**

#### ***1.3.1. Le savoir empirique sur la modernisation de l'entreprise***

On trouve dans toutes les grandes branches des signes manifestes de réforme de l'organisation du travail<sup>27</sup>. Cela est vrai dans les domaines technologiques de rationalisation systémique - mise sur ordinateurs de l'activité de l'entreprise - comme du point de vue de l'organisation de la modernisation de l'entreprise. De plus en plus souvent, les entreprises se subdivisent en sections ou "profit centers" et s'émancipent en unités indépendantes ou quasi-indépendantes<sup>28</sup>. Le contrôle et la coordination des différents secteurs sont centralisés, mais certaines compétences de décision sont décentralisées.

Cependant, l'étendue et les conséquences de ce développement sont très différentes. Souvent il s'agit encore de projets-pilotes. La rationalisation systémique ne conduit pas toujours à l'abandon du taylorisme. Dans de tels cas, l'augmentation d'autonomie promise par la modernisation n'a pas lieu dans les niveaux hiérarchiques inférieurs de l'entreprise. C'est particulièrement le cas dans la production de machines qui, avec l'industrie automobile, est la mieux étudiée empiriquement. Les résultats d'analyse montrent un conservatisme dominant des structures<sup>29</sup>. Mais dans d'autres branches aussi, on signale des résultats semblables<sup>30</sup>.

En général, on observe l'échec d'un type de rationalisation centrée uniquement sur la technique, et une importance croissante de celui basé sur l'organisation du travail. Mais cette dernière ne semble pas encore être partie intégrante de la gestion<sup>31</sup>. Seule une minorité des entreprises étudiées utilise de nouvelles technologies de manière innovatrice pour l'organisation du travail. Que ce soit dans le cadre des îlots de fabrication ou dans les ateliers

---

<sup>27</sup> Cf. Baethge/Overbeck, 1986; BMFT, 1983; Breisig, 1983; Dörr, 1991; Fischer/Minssen, 1987; Hildebrandt/Seltz, 1989; Hirschkreinsen/Wolff, 1987 et Hirschkreinsen, 1990; Kern/Schumann, 1984; Kothoff/Reimdel, 1991; Manske, 1990; Manz, 1990; Pries, 1990; Pries, 1991; Sauer, 1988; Schulz/Wilds, 1989; Schumann, 1990 et 1992; Sterling, 1987; Weltz, 1990; Zink/Ritter, 1989.

<sup>28</sup> Cf. Kreuder, 1991; Brünnecke, 1992.

<sup>29</sup> Cf. Hildebrandt/Seltz, 1989; Hirsch-Kreinsen/Wolf, 1987 ainsi que Hirsch-Kreinsen et autres, 1990; Manske, 1990; Dörr, 1991.

<sup>30</sup> Voir Klitzke, 1991 pour le projet "humanisation du travail"; Loss, 1991 p. 198 et suiv. Pour le programme de recherche "l'homme et la technique - régime de technique socialement rationnelle -"; pour l'industrie du textile, voir BMFT, 1983 et Fischer/Minssen, 1987; pour l'industrie électrique, voir Bechtle, 1989 et Semlinger, 1991, p. 73 et suiv.; pour les bureaux, voir Baethge/Overbeck, 1986; Littek/Heisig, 1990; Weltz, 1990.

<sup>31</sup> Cf. Zink/Ritter, 1989 et Kreuder, 1991.

conventionnels, une part importante de fonctions liées à la préparation et à la gestion de la fabrication est replacée sous la responsabilité de l'atelier. Dans cette mesure, la division du travail est supprimée (Hirsch/Kreinsen, 1990, p. 65 et suiv.). Cela est surtout le cas dans l'industrie automobile<sup>32</sup>. Un deuxième groupe d'entreprise est décrit comme étant à la recherche de structures et prêt à tenter des expérimentations. Dans ces entreprises, d'un côté, les structures tayloristes sont éliminées et les travaux préparatoires de service et de contrôle sont redirigés vers l'atelier. Dans celui-ci, d'un autre côté, il subsiste une division du travail très hiérarchisée, si bien que ce type de rationalisation conduit encore, en fait, à une polarisation de qualification. Ce n'est que dans les projets pilotes que l'on trouve un travail de groupe qualifié et coopératif (Cf. Semlinger, 1990, p. 70).

Beaucoup plus répandus sont les groupes de résolution des problèmes pour améliorer la qualité du travail, c.-à-d. la participation organisée des salariés à la solution des problèmes dans l'entreprise. Dans l'Allemagne de l'Ouest, ce dispositif a été beaucoup utilisé depuis le début des années 80. On trouve (dans les anciens Länder) ce type de groupes dans un tiers des entreprises de plus de 800 salariés (Zink/Ritter, 1989, p. 34). Dans les grandes entreprises, on évalue le chiffre à 50%<sup>33</sup>. Mais ces groupes travaillent encore essentiellement en dehors de l'organisation dominante du travail, sous la forme de cercles de qualité (*Qualitätszirkel*). Leurs membres viennent de postes de travail individualisés et des niveaux hiérarchiques inférieurs (Cf. Kreuder, 1991).

Empiriquement, le paradigme du taylorisme-fordisme se révèle plus persistant qu'on ne le supposait. Les raisons se trouvent dans la diversité d'options et de restrictions soi disant objectives de même que d'intérêts conformes et contraires, qui découlent de facteurs économiques, techniques, sociaux et politiques<sup>34</sup> à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. La macro-échelle interentreprises est influencée par les différents marchés et le système des relations industrielles et des régulations politiques. A la micro-échelle de l'entreprise s'ajoutent les particularités du système de production, c.-à-d., des prestations de service, du système de produits et de débouchés et surtout du système de pouvoir et de contrôle (Cf. Hildebrandt, 1991 b, p. 102 et suiv.). Dans beaucoup d'entreprises, les efforts d'organisation politique échouent à cause de l'opposition de la direction. Le conservatisme structurel est souvent le résultat<sup>35</sup> des divergences d'intérêts réparties sur l'ensemble de la hiérarchie de l'entreprise. Ainsi, plusieurs études signalent des barrières contre la modernisation, dressées par des groupes d'intérêts spécifiques (à l'échelle des cadres moyens, des différents départements, des groupes informels comme les amitiés). Souvent leurs compétences sont touchées par des zones d'insécurité, de concurrence et d'alliance, à la suite du développement du plan pour le renouvellement de l'usine. Ils craignent alors de perdre leur statut et d'être exposés à de nouvelles insécurités, par suite des mesures de restructuration. Ce sont surtout les cadres techniques qui freinent l'application de nouvelles formes de travail et monopolisent le savoir de ces experts tout en l'appliquant au concept tayloriste.

<sup>32</sup> Cf. Schumann, 1992. Daimler-Benz a ouvert à Rastadt une "fabrique de l'avenir" (voir FR du 26 mai 1992), OPEL a réorganisé toute sa production en travail de groupe, chez VW une transformation de l'organisation du travail en groupes de travail a été également annoncée (Cf. Lünzmann, 1992).

<sup>33</sup> Hener, 1990, p. 561. Voir aussi Pries, 1991, p. 43. D'après une enquête de l'université de Mannheim, il y avait des cercles de qualité (*Qualitätszirkel*) en 1986 dans presque la moitié des 100 plus grandes entreprises de l'Allemagne fédérale.

<sup>34</sup> Cf. Hirsch-Kreinsen, 1990; Semlinger, 1991.

<sup>35</sup> Schumann, 1990, p. 47 et suiv. De même chez Bechtle/Lutz, 1989, p. 52 et suiv.; ou chez Hirschkreinsen/Wolf, 1987; Pries, 1990 II.3.b; Schulz/Wild, 1989; Weltz, 1990, p. 128.

### 1.3.2. Modernisation : chances et risques

Les processus de restructuration en sont encore à leurs débuts. Aussi, le jugement porté sur la transformation présente un caractère fortement spéculatif, et est loin d'être unanime. A cela s'ajoute la dynamique de la rationalisation systémique elle-même. On peut constater cela empiriquement en voyant son caractère essentiellement expérimental. Le déroulement et les objectifs des mesures de rationalisation sont totalement incertains, même les experts peinent, entre-temps, pour prévoir le résultat de leurs plans<sup>36</sup>. Ce faisant, il se crée des zones d'insécurité qui touchent toutes les personnes. Et, par conséquent, dans la discussion sur les incidences de la modernisation de l'entreprise, on insiste sur les possibilités d'impact des personnes agissant intentionnellement dans le cadre des structures d'organisation données (Kerst, 1990, p. 69) ou sur la dynamique d'un dialogue croissant (Bergstermann, 1990, p. 88). Cela signifie qu'on attache beaucoup d'importance aux perspectives des intéressés et qu'on intègre dans la discussion des éléments micropolitiques<sup>37</sup>. Par opposition aux perspectives de rationalité dans le fondement de la rationalité systémique, Ortman souligne (1990) avec insistance, par exemple, le point de vue de l'irrationalité des processus de modernisation dans l'entreprise. Il ne veut pas nier systématiquement les justifications rationalistes, mais critiquer leur angle de vue trop étroit, car entre la pression économique et l'application de processus de rationalisation, il y a de nombreuses contingences, comme l'interprétation, la perception, la communication, l'orientation culturelle et normative et la référence micropolitique.

En général, la tendance croissante du retour de pouvoir au niveau d'exécution n'est plus contestée, même par les sceptiques de la modernisation. La question intéressante, désormais, est de savoir si les structures de participation ainsi acquises, ne dérapent pas, au sens "d'une contrainte de participation" dans une fonction d'exercice d'une dominance latente. Deutschmann (1989, p. 388 et suiv.) expose ce problème clairement à propos de l'introduction du travail en groupes et fait remarquer que l'autodétermination *du* groupe ne signifie pas autodétermination *dans* le groupe, autrement dit, autodétermination de l'individu. En s'appuyant sur des expériences empiriques (Cf. Dohse/Malsch, 1985), il voit dans les groupes - aussi dans le sens de "peer group pressure" un dispositif particulièrement efficace de contrôle, dans la mesure où, souvent, le caractère personnel des rapports dans le groupe contribue à effacer la séparation entre le travail et la sphère privée. Les groupes pourraient tout autant se transformer en îlots de résistance contre le management; en outre, ils rappellent que, d'un côté, l'asymétrie du pouvoir de l'entreprise ne peut pas être mise ad acta dans le contexte de l'option d'un nouveau régime, et que, d'autre part, le changement d'attitude envers le travail n'a pas effacé tous les modèles de motivation intérieure. Seul l'aspect manifeste du pouvoir est soumis à la pression de la transformation, comme le montre Weber. Ainsi, il y a des chances accrues "d'imposer sa propre volonté dans une relation sociale" (Weber, 1964 I, p. 38), mais en même temps, des formes d'engagement personnel du salarié et d'autodiscipline continuent à agir, si bien qu'il faudrait vérifier dans quelle mesure les vieilles structures hiérarchiques ne rentrent pas, pour ainsi dire, par la porte de service, à la suite d'un manque de réglementation institutionnelle de l'exercice du pouvoir (Fröhlich, 1983, page 539).

---

<sup>36</sup> Voir à ce sujet Bergstermann, 1990; Kerst, 1990; Klitzke, 1991; Ortman, 1990; et Müller-Jentsch, 1992, p. 6 et suiv.

<sup>37</sup> Cf. Ortman, 1990, p. 99 et suiv. Cette question a été développée plus en détail chez Küpper/Ortman, 1988. Voir aussi Windeler, 1991.



La direction dans laquelle la modernisation va s'engager reste incertaine: ou bien, elle conduit à un retour de l'économie dans la société (Piore-Sabel, 1983, p. 539), ou bien, elle laisse continuer l'accaparement de la société par l'économie à un nouveau degré (Deutschmann, 1989). En tout cas, jusqu'à présent, il n'y a aucun signe à l'horizon d'une "libération des nouveaux concepts de production de leur étroitesse privée", comme Kern/Schumann (1984, p. 321) l'ont formulé en tant que condition pour l'accomplissement total de leur pronostic optimiste. Les conséquences de la modernisation et de la restructuration de l'entreprise sont encore des plus ambivalentes. Les expériences empiriques indiquent nettement que l'accroissement d'autonomie pronostiquée n'est nullement accordée automatiquement. Certes, cette dynamique de développement peut influencer favorablement les conditions d'une apparition de pratiques démocratiques dans l'ordre social de l'entreprise. Celles-ci nécessitent cependant un accord explicite<sup>38</sup>.

### **1.3.3. "Gagnants" et "perdants"**

Il est à craindre que la croissance d'autonomie annoncée avec la modernisation de l'organisation du travail, ne touche pas de la même manière tous les salariés. Ceci est particulièrement visible dans le développement des exigences de qualification. Plusieurs études de sociologie industrielle confirment un accroissement des besoins de qualification, et, en même temps, une polarisation s'y rapportant<sup>39</sup>.

Malgré l'expansion de la qualification, le caractère sélectif du marché du travail a peu changé. On constate plutôt une plus grande séparation entre les emplois demandant une haute qualification et ceux demandant une moindre qualification<sup>40</sup>. Quelques études mettent en évidence des symptômes démontrant que les différents segments du marché du travail sont devenus plus rigides et que les processus de mobilité entre eux sont plus difficiles (Baethge, 1992, p. 313 et suiv.; Kern/Schumann, 1984, p. 303 et suiv.). Au lieu d'un enrichissement de compétence des travailleurs peu qualifiés, c'est seulement un enrichissement de compétence du travail comme tel qui a eu lieu. On a ainsi engagé des travailleurs qualifiés (sous forme d'apprentissage) pour des travaux requérant peu de qualification (Wimlinger, 1991, p. 73 et suiv.). On attend d'eux, visiblement, qu'ils remplissent les compétences sociales liées à la nouvelle organisation du travail, telles que capacité de communiquer, de coopérer, ouverture au dialogue, flexibilité et capacité de résoudre les problèmes (Klitzke, 1991; Zink/Ritter, 1989, p. 148 et suiv.). Dans le domaine de la fabrication industrielle, les perdants de la modernisation sont en majorité des femmes. Dans le secteur du travail de bureau et des prestations de service, elles ont, au contraire, pu profiter du développement de la modernisation (Helfert, 1991 a, p. 445 et suiv.).

Un problème supplémentaire de segmentation résultera de l'érosion des marchés particuliers du travail : en effet, les profils de qualification du système d'apprentissage restent très en deçà des exigences technologiques en évolution rapide. Tant que la formation continue n'est pas établie comme un droit pour tous, dans les réglementations de l'entreprise, ou les conventions collectives (un exemple positif de convention collective sur la formation continue entre IF Metall et Teldec-Press, Nortorf), la formation continue dans l'entreprise risque de devenir, sous la pression de la modernisation, un moyen de stabiliser le statut des hiérarchies (Noll,

<sup>38</sup> Teschner parle à ce propos de la nécessité d'une politique constitutionnelle de convention collective-type.

<sup>39</sup> Cf. Baethge/Oberbeck, 1986; Dörr, 1991; Fischer/Minssen, 1987; Hildebrandt/Manske, 1991 a; Pries, 1991; Schulz-Wild, 1989; Schumann, 1990 et 1991; Fröhlich/Hild, 1992.

<sup>40</sup> Cf. Baethge, 1992, p. 213 et suiv.; Kern/Schumann, 1984, p.303 et suiv.; Jürgens, 1989; Wannöffel, 1991.

1987, p. 141 et suiv.). Cette lutte pour les positions professionnelles a lieu à deux niveaux : au niveau de la formation continue et à celui du droit à un travail qualifié et à l'utilisation de la qualification dans l'entreprise. L'intérêt, porté au maintien de la qualification individuelle, exerce une pression sur l'entreprise pour qu'elle mette à la disposition du salarié une organisation du travail qui encourage la qualification et des offres de qualification. Cette tendance d'autodéfense de la qualification pourrait devenir d'autant plus forte, que le nombre des positions intéressantes est plus limité, ou que la formation continue devient plus un dispositif de hiérarchisation (Baethge, 1992, p. 318).

Les salariés des entreprises sous-traitantes risquent d'être parmi les perdants. Le champ d'action de ces entreprises est souvent minime en raison de leur dépendance à l'égard de leurs commanditaires. Leur marge de manœuvre diminue, dans la mesure où l'engrenage logistique avec l'industrie à livrer devient plus étroit<sup>41</sup>. Cela touche même les questions d'organisation du travail. Cela est particulièrement le cas des fabricants d'articles standard ou de masse. A cela s'ajoute le fait que la position de ces entreprises sur le marché soit rendue très instable à la suite de la concurrence internationale. Face à cela, les entreprises offrant des produits technologiques de haute qualité peuvent opposer, à la domination du marché du preneur, un assez grand pouvoir de l'offre. De telles entreprises disposent souvent d'autres sous-traitants, de sorte que la chaîne d'engrenage logistique et d'externalisation des risques se poursuit. Pour la plupart des entreprises de sous-traitance, les seules perspectives en vue sont dans une "alliance sociale" entre producteurs et sous-traitants, dans laquelle on exprime le besoin d'une "cogestion systémique"<sup>42</sup> et l'exigence d'une redéfinition de la notion d'entreprise dans Betr.V.G. (Nagel, 1991, p. 399 et suiv.).

On se concentre sur la question de savoir quels groupes subissent les plus mauvaises conditions de départ au vu des discriminations sociales (p. ex. les femmes) et ne peuvent pas répondre aux exigences de créativité et de performance. Baethge/Oberbeck (1986, p. 334) ont relevé de nombreux indices montrant qu'une telle sélection se fait déjà à l'embauche. Dans presque toutes les entreprises analysées, on a trouvé un système de sélection à plusieurs niveaux. Ceci engendre, chez tous les salariés interrogés, quel que soit leur âge, la peur de ne pas être à la hauteur. Les contrats à durée limitée ont de plus en plus une "screening function" et servent à prolonger la période d'essai et la pré-socialisation pour l'avancement (cf. Wannöffel, 1991; Büchtemann/Höland, 1989, p. 232 et suiv.). Dans la mesure où l'emploi s'est stabilisé et les besoins de main-d'oeuvre, surtout d'emplois non qualifiés, se font moins pressants, il est à craindre, en outre, une aggravation des obstacles dressés face à la réinsertion des chômeurs à long terme (Kern/Schumann, 1984, p. 303 et suiv.).

La division entre gagnants et perdants de la modernisation se reflète dans la conscience sociétale des salariés. Une nouvelle étude sur la structure sociale et les nouveaux milieux sociaux dans la République fédérale réunifiée arrive à cette conclusion (Cf. Wester, 1993, p. 54 et suiv.). Les gens sont déçus qu'il n'existe pas, pour eux, d'égalité des chances dans la concurrence rationnelle pour la performance et la fortune. Cette déception est d'autant plus grande chez les "déclassés", les personnes disposant d'un revenu et d'un niveau culturel modeste. Le nombre est monté à 27%. Cette déception transparait aussi sous d'autres formes dans le reste de la société.

---

<sup>41</sup> Cf. Erbacher, 1992; Doleschal, 1990, p. 393 et 394; Kleber/Roth, 1990, p. 408; Die Mitbestimmung, cahier 6/7, 1990; et en outre Warschat/Ganz, 1992, p. 24 et 25.

<sup>42</sup> Cf. Doleschal, 1990, p. 393; Nagel, 1990, p. 398; Namuth, 1992, p. 15 et aussi Klintzke, 1991.

#### **1.4. L'hostilité envers une culture discursive dans l'entreprise**

Le droit pourrait jouer un rôle important de support dans la diversité et les antinomies du développement que nous avons décrit. Là où de nouveaux concepts de production et de nouvelles stratégies de gestion se heurtent à des résistances culturelles, là où l'élargissement de l'autonomie des salariés n'est accepté qu'à contrecœur, là où de nouvelles possibilités de développement professionnel ne sont offertes que de façon très sélective, des droits individuels pourraient contribuer à l'épanouissement et à la généralisation des chances inhérentes à ce nouveau concept. Il faut surtout se référer au droit des salariés, à la communication, la participation et la qualification, qui favoriseraient un transfert de responsabilité et de compétence de décision "vers le bas".

Le droit actuel de la relation de travail ne répond en aucune façon à ces exigences. Il consolide la hiérarchie du pouvoir dans les relations de travail, en ce sens qu'il soumet largement les salariés au pouvoir de direction de l'employeur. Il n'existe pas de limitation discursive du pouvoir de direction. La directive ne doit pas être motivée et les droits d'expression des subordonnés ne sont pas suffisants.

La constitution garantit une base de droits à l'égalité et à la liberté dans l'espace sociétal et dans la relation citoyen - Etat. La communication est une des valeurs centrales protégées par la loi fondamentale allemande. Elle est partie intégrante de différents droits fondamentaux, essentiellement du droit à la liberté d'opinion. De même, le principe de l'article 1, alinéa 1 GG, qui oblige tous les actes d'autorité publique à respecter la dignité humaine, comprend un "droit à la communication". Dans la mesure où il est interdit à l'Etat de dégrader l'individu au rang d'objet de la puissance publique, les services publics ont l'obligation de motiver<sup>43</sup> leurs décisions et d'écouter les intéressés avant d'exécuter celles-ci<sup>44</sup>.

Dans la relation de travail, on n'en retrouve que des fragments. Il est certes reconnu, dans le principe, que les droits fondamentaux valent non seulement dans la relation citoyen - Etat, mais aussi dans les relations de travail<sup>45</sup>. Précisément, dans le droit du travail, la théorie de l'effet horizontal des droits fondamentaux s'est révélée efficace; on en a tiré des conséquences au niveau du droit particulier d'égalité et de liberté<sup>46</sup>. Dans de nombreuses décisions du BAG et du BVerfG, surtout en matière de protection contre le licenciement; de nombreux licenciements prononcés par l'employeur ont été jugés illicites, parce que les tribunaux ont considéré que le comportement du salarié ayant fait l'objet de critique, était légitimé, par les droits fondamentaux, surtout par la liberté d'opinion, de conscience, de coalition ou de profession.

Mais on doit constater que le centre même de la subordination qui est liée à la relation de travail, à savoir le pouvoir unilatéral de direction de l'employeur, n'a pas été touché, quant à lui, par l'obligation de communication. Au lieu d'intégrer la liberté individuelle dans une redéfinition du pouvoir de direction, le législateur a désigné les représentants du personnel et

---

<sup>43</sup> Cf. sur le rapport entre la protection de la dignité humaine et l'obligation de motivation d'Etat, cf. Lücke, 1987, p. 73 et suiv.

<sup>44</sup> Cf. sur le rapport entre la protection de la dignité humaine et le droit d'être écouté, la jurisprudence constante de BVerfG depuis la décision du 08/01/1959 BVerfGE, p. 9, 89 et 95.

<sup>45</sup> Sur "l'effet horizontal" de l'article 2, alinéa 1 GG, cf. BAG GF, du 27/02/1985 AP, n° 14 sur le §611 BGB obligation d'emploi.

<sup>46</sup> Cf. Gamilscheg, 1989, p. 37 et suiv.; Däubler, 1990, p. 254 et suiv. et 217 et suiv.

les conseils des délégués des salariés comme gardiens des libertés personnelles au détriment de celles du travail (§75 Betr.V.G.). Les droits individuels de communication sont, dans le droit actuel, seulement des droits exceptionnels, sous réserve de rationalité de l'entreprise. Ils ne peuvent agir efficacement contre la hiérarchie antialogue du pouvoir dans les relations de travail.

#### **1.4.1. Liberté d'expression restreinte**

Dans la jurisprudence du BAG sur la liberté d'opinion dans la relation de travail, on a développé des critères qui réduisent nettement les droits communicatifs des salariés, par rapport aux droits généraux des citoyens dans la vie publique. Deux exemples : expression de l'opinion politique d'un côté, critique de l'employeur de l'autre côté.

L'expression de l'opinion politique dans l'entreprise est autorisée par la jurisprudence, à condition que les salariés sauvegardent la paix sociale dans l'entreprise (depuis BAG du 03/12/1954, AT n° 2 au §13 KF ch G). D'après une jurisprudence constante du BAG, les règles générales de la relation de travail, y compris la dénommée "obligation de loyauté" font partie des "lois générales" qui peuvent limiter la liberté d'opinion d'après l'article 5, alinéa 2 GG. (Schaub, 1992, §53, II p. 5). La paix sociale dans l'entreprise - d'après leur argumentation - est particulièrement troublée par une agitation politique continuelle et importune. C'est pourquoi, aux yeux du BAG, le fait de porter "un grand badge provocateur anti-Strauss" dans l'entreprise et de refuser obstinément de l'enlever, justifie le licenciement<sup>47</sup>. Il est fait référence aux droits des autres salariés de n'être pas dérangés par l'agitation politique.

Critiquer l'employeur (également un supérieur ou le conseil des délégués des salariés) de façon vexatoire est interdit. Cela correspond aux standards généraux du droit pénal. Mais le BAG a toujours souligné que des déclarations, non vexatoires, mais de nature à nuire à la réputation de l'employeur, peuvent justifier un licenciement. "L'obligation de loyauté" exige de respecter les intérêts de l'employeur, c.-à-d. de préserver sa réputation dans les affaires, dans la société, dans la politique<sup>48</sup>. Même des déclarations conformes à la vérité ne sont pas toujours licites. Le Président du BAG de l'époque a considéré que les salariés étaient généralement tenus "de s'abstenir de déclarations qui déprécieraient les produits ou la performance de l'employeur, dans la mesure où cela pourrait avoir une influence sur la situation concurrentielle" (Kissel, 1988, p150). Finalement, pour décider si l'expression d'une opinion est licite, il faut, dans chaque cas particulier, examiner soigneusement les intérêts de l'entreprise.

Le résultat est préjudiciable pour la liberté d'opinion. A la réduction substantielle du droit fondamental à la liberté s'ajoute le désagrément d'une grande insécurité juridique. La liberté d'opinion souffre précisément d'une telle situation. Sous la menace d'une sanction aussi lourde que la perte de l'emploi, il est particulièrement grave de constater que personne ne pourra prévoir où commencera la frontière de l'illicite.

De plus, la liberté d'expression en dehors de l'entreprise est, de l'opinion générale, réduite par la relation de travail de manière anormale. La dénommée "fuite vers les médias", appliquée aux carences de l'entreprise ou aux infractions juridiques de l'employeur, est licite, seulement s'il n'est pas possible d'y remédier à l'intérieur de l'entreprise (Lissel, 1988, p. 150). La base de

---

<sup>47</sup> BAG du 09/12/1982 AP n° 73 sur §626 BGB. Pour l'affaire des badges, Buschmann/Grinberg, 1989; Zachert, 1984.

<sup>48</sup> Cf. BAG du 28/09/1972 AP n° 2 sur le §134 BGB.

cette interprétation est une décision du BAG<sup>49</sup> des années 50, qui a toujours été confirmée par la suite par les tribunaux<sup>50</sup>. Même le fait de mettre les services administratifs concernés au courant n'est licite que si toutes les voies de recours à l'intérieur de l'entreprise ont été utilisées - ainsi expressément à propos de produits dangereux (§21 alinéa 6 GefStV).

#### **1.4.2. Le droit à la communication reste l'exception**

Avec l'amendement de la loi sur la cogestion (*Betriebsverfassungsgesetz*) en 1972, le législateur a, pour la première fois, prévu des droits individuels de communication dans la relation de travail. Le but était de remédier à la situation de l'individu en tant qu'"objet" dans l'entreprise (Cf. Wiese, 1990 R. Z. p. 1 et suiv. sur le §81). Il s'agit de diverses explications obligatoires de l'employeur à chaque salarié, de même que de droits d'audition et de plainte des salariés dans les §81 à 86 de la loi Betr.V.G. Une obligation générale d'information est prévue au §81 de cette loi pour la première mise au travail, sur le travail à exécuter, la responsabilité, l'organisation du travail et les questions de sécurité. Cette obligation est renouvelée en cas de modification du champ d'exercice, même en partie, dès la période de la planification. Selon le §82 de la loi Betr.V.G, les salariés ont un droit d'audition, de prise de position et de proposition, limité aux mesures qui touchent la personne particulière. Le droit de s'entretenir sur l'avenir professionnel individuel est expressément nommé. Si l'entretien n'aboutit à rien, la possibilité existe de porter officiellement plainte, si quelqu'un se considère comme lésé selon le §84 de la loi sur la cogestion. L'employeur ne doit ni l'autoriser, ni la rejeter au moyen d'une réponse motivée (Wiese 1990, n° 24 sur §84). Si une plainte individuelle est reprise par le conseil des délégués des salariés, elle peut aussi déboucher sur une procédure de conciliation (§85 Betr.V.G.).

Dans la réalité, d'après nos informations, ces droits sont restés, en grande partie, sans application. Cela ne peut pas seulement s'expliquer par les dispositions insuffisantes d'exécution. Les salariés ont en effet la voie libre, grâce au recours à la plainte officielle, pour exiger le droit de donner leur avis dans l'entreprise. Le déficit vient probablement du caractère exceptionnel de la requête d'audition. Le salarié individuel est dans la position de celui qui doit demander expressément le motif retenu pour une mesure. Le droit de communication semble ainsi trop difficile pour les salariés. Il doit de facto être justifié, par des raisons spéciales, et risque de faire passer le salarié qui y recourt pour un "rôleur".

#### **1.4.3. Pouvoir de direction sans obligation de motivation**

En raison de ces points faibles, la question se pose de savoir dans quelle mesure les directives données par l'employeur ne sont pas soumises tout naturellement, et de prime abord, à une obligation de motivation et d'explication. Le pouvoir de l'employeur de donner des directives est à ce point caractéristique de la relation de travail, et bien au-dessus de toute remise en question, que sa valeur n'a besoin d'aucun accord expressif. L'employeur ou ses représentants sont, en principe, en droit de fixer le lieu de travail, le temps de travail et le type de performance dans le cadre de ce qui a été conclu dans le contrat de travail. Ils peuvent, en outre, donner des "directives parallèles" sur le comportement à suivre par exemple<sup>51</sup>, et cela sans avoir besoin de donner d'explication ou de motif.

<sup>49</sup> BAG du 05/02759 AP n° 2 sur §70 HGB.

<sup>50</sup> Sommaire Preis/Reinfeld 1989 : p. 369 et suiv.

<sup>51</sup> Sur l'étendue du pouvoir de direction dans le cadre du contrat de travail, Blomeyer, 1992, §46, p. 24 et suiv.; Richardi, 1993, p. 242 et suiv. sur le §611; Schaub, 1992, §31, VI.

Cela n'est mis nulle part en question dans la littérature juridique, bien que le degré de dépendance due à la subordination soit très élevé. La marge prévue au contrat et qui doit être remplie par les directives est en général très large. D'ordinaire, on ne trouve que l'indication d'une profession dans le contrat de travail - par exemple "monteur", une détermination de l'étendue du temps de travail moyen par semaine - par exemple "38 heures", avec souvent une clause d'exception sur les heures supplémentaires éventuelles, et peut-être l'indication du lieu de travail - par exemple "usine de Zickau". Sur cette base, il est en principe possible d'être affecté à n'importe quelle fonction de monteur, à n'importe quel produit, dans n'importe quelle série ou organisation de travail, avec n'importe quelles matières et machines, sans donner à l'intéressé le moindre aperçu du sens ou de l'utilité de son activité.

Mais, à la suite de Söllner (1966), la jurisprudence a développé le critère "d'équité" dans le cadre duquel la personne qui donne des directives peut agir. Dans la détermination unilatérale de la prestation à remplir - d'après la jurisprudence constante du BAG<sup>52</sup> - l'employeur doit examiner soigneusement les éléments principaux de la cause et prendre suffisamment en compte les intérêts des deux parties. Cela laisserait entendre qu'un examen correct des circonstances et la prise en compte des intérêts supposent automatiquement un processus de communication entre les intéressés. La doctrine<sup>53</sup> et la jurisprudence<sup>54</sup> persistent à penser que le critère de l'équité est purement matériel. Les tribunaux contrôlent chaque décision de l'employeur dans son contenu matériel, d'après le critère d'équité, sans que la forme procédurale, dans laquelle elle est prise et communiquée, n'ait d'influence sur l'appréciation. Un contrôle de l'équité des directives ainsi entendu exige son rattachement communicatif, au moins ponctuel et indirect, d'autant plus que l'intéressé ne peut avoir le contrôle de l'équité qu'à posteriori, et en empruntant la voie compliquée et pleine de risques d'un recours judiciaire.

De façon exemplaire et dans un autre ordre d'idée, le législateur a réglé en partie le contrôle collectif communicatif des directives en ce qu'il l'a soumis au droit de participation des représentants du personnel. Par exemple, les heures supplémentaires, les mutations, les mesures de contrôle de performance, doivent être communiquées et expliquées au conseil des délégués des salariés et leur prise de position doit être écoutée. Dans certaines questions, l'employeur ne décide pas seul. En cas de conflit, c'est un organisme de conciliation présidé en toute neutralité qui décide. Les directives qui ne respectent pas cette procédure ne sont pas valables et ne doivent donc pas être exécutées.

Le droit des employeurs de donner des directives est, d'une part, réduit de façon importante par le droit des conventions collectives et de façon moindre, par les droits individuels. Cette grande différence de niveaux correspond à l'interprétation paternaliste de l'application des droits fondamentaux à la relation de travail, réduite à la cogestion collective<sup>55</sup>. Cette réduction était peut-être justifiée du temps du morcellement tayloriste et de la mise en tutelle du travail

---

<sup>52</sup> Cf. Pour la fixation unilatérale de la situation du temps de travail BAG du 19/05/1992 AP n° 1 sur l'article 70 de la constitution du Baden-Württemberg.

<sup>53</sup> La question est à peine discutée. Seul Söllner prend position et refuse catégoriquement l'obligation de motivation (Söllner, 1966, p. 115 et 116).

<sup>54</sup> Il existe toutefois une décision du BAG, qui est restée une exception, au cours de l'année 1972 (du 21/12/1972 AP n° 1 sur le §305 BGB, contrôle d'accord). Elle stipule que l'inégalité de l'exclusion d'un salarié de primes particulières est fondée sur le manque d'informations nécessaires données par l'employeur.

<sup>55</sup> Sur la base constitutionnelle de la cogestion dans les droits fondamentaux des individus, cf. Gass, 1990, p.1641 et 1642; Kemten, 1986, p. 129 et suiv.

qui en résultait, mais aujourd'hui, les demandes et les besoins d'autodétermination et de responsabilité des salariés ne peuvent plus se satisfaire du modèle traditionnel des représentations collectives, même si les représentants du personnel, de leur propre initiative, se mettent à intégrer de façon offensive les individus dans le processus de décision. Or, les dispositions en vigueur du droit de la cogestion conviennent tout à fait au style de travail paternaliste des conseils des délégués des salariés. Elles l'exigent même parfois. Il manque une impulsion juridique nécessaire, pourtant urgente, pour s'orienter vers une participation individuelle. De plus, comparé à la valeur accordée actuellement à l'épanouissement personnel et professionnel dans la relation de travail, il est totalement inadéquat, qu'elle dépende de l'existence d'une représentation du personnel et du hasard de son bon fonctionnement.

#### ***1.4.4. Droits infimes de participation directe***

Le vœu d'exercer une influence sur l'organisation du travail ou aussi sur le contenu de la tâche à accomplir, est exprimé par beaucoup de salariés. Il peut prendre la forme d'une critique ou d'un recours formel. Ces comportements ne sont cependant pas dénués de risques. C'est pourquoi, de plus en plus de salariés transforment leur désir de modification positivement et choisissent la voie d'une sujétion dite "sujétion d'amélioration".

Ces sujétions d'amélioration, dans le sens d'innovation technique ou d'organisation, sont de plus en plus nombreuses. Leur valeur pour les entreprises en est évaluée à plusieurs milliards de DM<sup>56</sup>. On comprend là aussi l'intérêt croissant des salariés à obtenir leur propre marge de manœuvre et de créativité dans le travail. Il n'existe pas, néanmoins, dans la relation de travail, un droit prévoyant que les sujétions d'amélioration doivent être prises en considération, expliquées et faire l'objet d'une appréciation. Une fois de plus, il dépend du conseil des délégués des salariés si, sur la base du §87, al. 1, n° 12 de la loi sur la cogestion, il veut appliquer une convention d'entreprise dans laquelle sont fixés les droits à une appréciation équitable et à une rémunération des sujétions d'amélioration. Comme l'employeur a un intérêt considérable pour les sujétions d'amélioration, il existe souvent de tels accords.

Mais lorsque critique, recours et sujétion n'ont pas de succès, il ne reste plus que le moyen de refuser le travail. Le refus de performance peut présenter un caractère d'autodéfense, au cas où des conditions de travail menaceraient d'être dangereuses pour la santé. Il peut s'agir de provoquer la discussion pour définir le sens d'une directive, car autrement, on n'aurait aucune explication. Il peut aussi s'agir de refuser des travaux par conviction politique, religieuse, ou écologique.

Le refus d'exécuter un travail dû est, en principe, une cause de licenciement. Comme les directives sont réputées n'avoir pas d'obligation de motivation, il est illicite de ne pas exécuter des directives non motivées. Il existe des droits de refus, seulement dans de rares situations d'exception, bien définies. Un exemple est celui du non-respect du contrat par l'employeur, auquel cas un droit de rétention peut exister d'après le §273 BGB, c.-à-d. le travail peut être refusé sans perte de salaire, jusqu'à ce que l'employeur s'acquitte de ses obligations. C'est ce qui est reconnu pour les infractions aux dispositions en matière de santé et d'hygiène du travail (Schaub, 1992, §152.I. p. 2), et cela, déjà en cas de non-information sur les dangers d'accidents ou de dangers pour la santé, selon le §81 de la loi sur la cogestion. Le droit de

<sup>56</sup> Kleber, 1984, p. 289 sur le §87, signale que d'après les chiffres de l'institut de l'économie allemande, il y a eu 421.000 sujétions d'amélioration des entreprises qui ont rapporté 2,5 milliards de DM dans l'année 1991.

refus est bien réglementé dans le secteur spécial de la GefStV, §21, al. 6. Mais il est tellement réduit (dépassement des seuils, danger direct pour la vie ou la santé) qu'il ne peut pas remplacer les droits plus étendus du §273 BGB.

Un deuxième exemple est celui des conflits de conscience<sup>57</sup>. D'après le BAG, l'employeur est obligé de ne pas imposer au salarié un travail qui pose à celui-ci un cas de conscience et, qui aurait pu être évité si l'on avait examiné soigneusement les intérêts des deux parties. L'existence d'un cas de conscience est quelque chose de subjectif. Il n'est pas possible de contrôler le poids et l'importance d'un cas de conscience, d'après des critères objectifs<sup>58</sup>. Il peut s'agir du cas de conscience de l'imprimeur qui doit imprimer<sup>59</sup> des produits glorifiant la guerre, qui doit être aussi bien reconnu que celui du scientifique qui a le mandat de développer un produit pharmaceutique à des fins guerrières<sup>60</sup>.

La difficulté est dans l'examen comparatif des intérêts. Le BAG justifie la reconnaissance restrictive du cas de conscience, en considérant que l'employeur, en concrétisant le motif du salarié, doit chercher un compromis équitable entre la liberté de conscience et la fidélité au contrat. Cela signifie, d'après le BAG<sup>61</sup>, que la performance ne peut pas être refusée malgré le cas de conscience ou bien qu'un licenciement pour refus de travail soit justifié lorsque :

- le salarié, déjà au moment de la conclusion du travail, pouvait s'attendre à devoir exécuter la prestation lui causant un problème de conscience,
- des impératifs obligatoires de l'entreprise ne permettent pas d'employer le salarié dans un autre emploi,
- il faut s'attendre à l'avenir à ce que d'autres cas de conscience se posent parce qu'il n'y a pas d'autre emploi disponible.

Comme pour la liberté d'opinion, un autre droit fondamental est donc subordonné aux impératifs de l'entreprise. L'examen des intérêts dans chaque cas particulier conduit, ici aussi, à une insécurité juridique, causée par l'exercice d'un droit lié à des risques incalculables.

#### ***1.4.5. Manque de droits individuels à la formation continue***

Outre la communication et la participation, les droits qui touchent la qualification des salariés seraient importants pour le droit de la relation du travail qui contribuerait à généraliser les nouveaux concepts de production. De tels droits sont totalement absents. Un employeur qui voudrait renoncer entièrement à toute mesure de qualification des salariés, peut le faire sans être en infraction avec la loi. Les salariés n'ont aucun recours. Le conseil des délégués n'a pas, non plus, le droit de cogestion dans les questions de savoir si des mesures de formation doivent être prises ou non. On trouve seulement dans certaines conventions collectives (Cf. Bispinck, 1992) une garantie des droits à la formation continue.

---

<sup>57</sup> Cf. par ex. Derleder, 1991; Kohte, 1989; Wendeling-Schröder, 1988.

<sup>58</sup> BAG du 24/05/1989 AP n° 1 sur le §611 BGB, Liberté de conscience.

<sup>59</sup> BAG du 20/12/1984 AP n° 27 sur le §611 BGB, Droit de direction.

<sup>60</sup> BAG du 24/05/1989 AP n° 1 sur le §611 BGB, Liberté de conscience.

<sup>61</sup> BAG du 20/12/1984 AP n° 27 sur le §611 BGB, Droit de direction.



Quand des entreprises organisent des mesures de formation continue, la question se pose de savoir à quels groupes de personnes elles sont destinées et qui a le droit d'y participer. Il en résulte une conséquence sélective de la formation continue dans l'entreprise, qui fait que les plus qualifiés continuent à l'emporter dans les sélections<sup>62</sup>. Pour ce type de décisions, l'application de réglementations équitables dépend à nouveau de l'existence et de l'engagement du conseil des délégués des salariés, qui peut faire valoir les droits de cogestion des §96 à 98 de la loi sur la cogestion. Au niveau des droits individuels, il manque complètement de dispositions correspondantes<sup>63</sup>.

### ***1.5. Bilan : résistance par l'inertie contre la modernisation de l'entreprise***

Les analyses empiriques sociales et juridiques traitent, de façon différente, les dispositions de réforme de la relation de travail. Le cadre juridique de la relation de travail est encore imprégné d'un caractère traditionnel patriarcal dans les relations de travail, et non, moderne, démocratique et communicatif. Par contre, les changements dans le monde du travail ont une grande avance, que le droit ne perçoit pas encore de façon appropriée et qu'il ne réglemente pas de façon moderne. C'est précisément ce retard dans le droit que cette étude voudrait surmonter par ses suggestions.

En résumé, on peut relever cinq points - inégaux - de modifications tendancielle dans les entreprises, contre lesquels le droit doit réagir.

1. Au niveau de l'organisation de la production, se fait sentir surtout la demande de produits plus individualisés et d'une meilleure qualité. Il en résulte la nécessité d'une plus grande flexibilité dans le cadre de structures de fabrication intégrées. La logistique devient capitale dans ce type de production intégrée - de l'achat des matériaux à la livraison des produits finis au consommateur. Les secteurs fonctionnels de l'entreprise - systèmes techniques de fabrication, organisation du travail, secteur tertiaire - sont analysés systématiquement avec des moyens scientifiques, pour trouver des potentiels d'amélioration. Les points de vue divisionnaires du travail de l'entreprise et de la rationalisation de l'entreprise seront écartés, de plus en plus, au profit de perspectives globales. La division du travail est de moins en moins caractérisée par la sous-division de fonctions partielles dans l'entreprise, mais de plus en plus, par des synthèses interentreprises. L'entreprise s'ouvre sur l'extérieur, à l'environnement. Elle accepte une responsabilité sociale et la nécessité d'un dialogue.
2. Au niveau de l'organisation du travail, de nouveaux concepts d'organisation gagnent du terrain. Ils sont caractérisés par la fin du taylorisme et une nouvelle professionnalisation du travail. Ils recherchent la décentralisation, l'écrasement de la hiérarchie et l'intégration. Le travail en forme de projets, et la découpe du mode de travail et des tâches de façon de plus en plus interdisciplinaire, n'est plus compatible avec la séparation traditionnelle géographique et personnelle de la planification et de l'exécution. La complexité de position des problèmes et le grand besoin de flexibilité, exigent des décisions rapides et appropriées. A l'inverse des structures d'organisation lourdes, à risques et centralisatrices, les organisations décentralisées réagissent plus vite aux nouveaux problèmes qui se posent. La tendance de formes d'organisation "d'autonomie contrôlée" s'impose.

<sup>62</sup> Cf. Baethge, 1992, p. 317; Mahnkopf/Maier, 1991, p. 240 et 241.

<sup>63</sup> On pourrait tout au plus essayer d'empêcher une discrimination dans le choix sur la base du principe de l'égalité de traitement, ou bien de l'interdiction de discrimination des femmes. De tels cas ne sont pas connus.

3. On constate chez les individus une nouvelle volonté de se réaliser dans le travail. Ils font valoir de plus grandes exigences existentielles dans leur travail. Celles-ci s'expriment dans une volonté accrue de participation, d'épanouissement, de créativité. Les salariés s'expriment également dans le désir d'assurer des responsabilités, pas seulement dans la production, mais aussi pour l'environnement, c.-à-d. pour la portée sociétale de la production et pour ses effets externes.
4. L'importance de plus en plus qualitative de la qualification devient le lien entre l'objectivité en évolution de la production et de l'environnement de la production, d'un côté, et la subjectivité en évolution des intéressés, de l'autre côté. Les entreprises dépendent de plus en plus de la volonté et de la capacité d'apprendre des salariés, de leur capacité de prendre des décisions, de leur volonté d'assumer des responsabilités. Les conditions nécessaires à une coopération volontaire des salariés à l'acquisition ou à la diffusion de connaissances, et à l'acceptation de responsabilités sociales, ne sont bien sûr pas réunies d'emblée. Les processus de participation, de qualification et de requalification dans l'entreprise exigent une nouvelle structure correspondant à leur importance accrue.
5. Le processus de modernisation de l'entreprise ne connaît pas que des gagnants, bien au contraire. Dans les nouveaux concepts de production, les gagnants et les perdants sont clairement déterminés. Certains groupes de salariés tirent systématiquement moins profit que d'autres de la modernisation et de la sécurité, de la compétence et des chances de communication accrues. Dans ces processus de sélection, ce sont des caractéristiques, comme le sexe et la nationalité, qui semblent de plus en plus jouer un rôle discriminatoire. On voit déjà des signes laissant prévoir que la position des femmes dans le monde du travail en sera touchée négativement.

Ces développements se fraient un chemin de manière empirique et d'une façon extrêmement différente. On remarque des différences et des inégalités entre les branches, entre les grandes, les moyennes et les petites entreprises. Il y a également un fossé entre les chances de participation (les exigences du public à la responsabilité sociale et à l'image de l'entreprise et le désir de participer émis par une grande majorité des salariés) et la nature et le degré de la *participation effective*, que les entreprises accordent à leurs collaborateurs.

Comme conclusion de notre analyse, il ressort que ce sont essentiellement deux facteurs interdépendants, qui forment un obstacle à la généralisation effective de la nouvelle culture de gestion, marquée par la participation individuelle des salariés :

- D'abord, l'image traditionnelle, transmise et fixée par la culture, des chefs du personnel, "chefs", "patrons", ne permet pas des formes de gestion participative, même lorsque ce serait techniquement profitable, et meilleur du point de vue organisationnel. Les hiérarchies traditionnelles opposent des résistances d'inertie - on en a vu d'autres exemples dans le passé - que même des avantages d'effectivité ne peuvent pas automatiquement faire tomber. Les salariés eux-mêmes sont souvent prisonniers d'une culture traditionnelle de la gestion et n'osent pas demander à participer, même lorsque cette participation serait plus productive que la subordination.
- D'autre part, il semble qu'il subsiste des obstacles à une telle pratique dans l'entreprise, même là où la direction souhaite appliquer de nouveaux concepts de gestion orientés vers la participation. Cette analyse a mis en évidence le fait que les nouveaux concepts touchant le personnel ne seraient pas mis en échec par la direction supérieure, mais par les cadres moyens. Dans ce domaine, il y a conflit d'intérêts entre les différents groupes de salariés.

La structure hiérarchique dans l'entreprise solidifie et consolide la hiérarchie traditionnelle de l'entreprise. Elle la tient ainsi à l'écart d'éventuelles modifications portant sur l'organisation ou la technologie. Chaque aplanissement de hiérarchie provoqué par la participation directe des salariés, conduit inévitablement, au mieux, à une perte de contrôle et au pire, à la perte de l'emploi de ceux qui monopolisaient le pouvoir de direction et de contrôle. C'est ce qui explique leur résistance à une gestion "participative".

Aucun de ces deux éléments - l'inertie au niveau de la direction et la résistance au niveau des cadres moyens - n'est profitable aux objectifs de rendement de l'entreprise, ni aux exigences sociétales faites à l'entreprise. Ils lui font, bien au contraire, obstacle. Dans ce contexte, il n'y a plus de raison de craindre qu'une augmentation des droits individuels des salariés - comme nous l'avons proposé - n'entraîne une perte de rendement de l'entreprise. De tels droits individuels peuvent contribuer à éliminer une culture de gestion dépassée. C'est la seule manière d'apporter au management des gains d'information sur les déficits d'application des nouveaux concepts de production, et sur les sources de perturbations de l'organisation du travail dans l'entreprise. Ils peuvent éliminer l'autorité devenue "superflue" au niveau des cadres moyens. Ils peuvent prévenir des processus de sélection discriminatoire qui se manifesteraient, un jour ou l'autre, dans la société, comme externalité négative. Dans aucune de ces fonctions, ils n'exigent quelque chose de l'entreprise ou de la société; dans chacune d'elles, ils concourent à la productivité de l'entreprise et de la société.

Dans ce contexte, il serait simpliste d'affirmer que l'organisation moderne de la production et la volonté de participation des salariés ont déjà gagné du terrain, dans tous les domaines, par rapport au vieux système. Au contraire, le déficit juridique subsiste dans le domaine de la "démocratie dans l'entreprise". Il est dû à la différence entre le statu quo du droit social et les chances de développement ouvertes au monde du travail grâce aux nouvelles tendances :

1. Il manque une réglementation générale et claire sur les chances de participation seulement sélectives et unilatéralement et à tout moment, révocables, dans les nouveaux concepts de l'entreprise.
2. Dans les lois sur la cogestion, seuls sont traités et réglementés la force de travail et ses droits, et non l'être humain dans son intégralité (individualité, sexe, âge, etc.). Il manque un statut général et individuel de la participation des salariés en tant que citoyens dans l'entreprise.
3. Dans l'organisation actuelle de l'entreprise et dans la loi sur la cogestion, la diversité des opinions et des convictions, des options et des exigences des salariés n'est représentée que de façon asymétrique et bipolaire. Il manque un dispositif juridique qui consacre l'entreprise comme lieu de coordination rationnelle des régimes en concurrence les uns avec les autres.
4. Le régime actuel du pouvoir de direction de l'employeur contredit les concepts d'organisation orientés vers la participation, parce qu'ils dispensent, unilatéralement, ce dernier de l'obligation de motivation et de communication. Ce qui manque, c'est la réforme de la relation de travail, comme relation discursive avec des devoirs de motivation et de communication qui obligent les deux parties, et le lien entre le pouvoir de direction et la responsabilité des conséquences.
5. La relation de travail dans le régime actuel décharge systématiquement les deux parties de la responsabilité pour les effets externes négatifs de la production. Il manque de mécanismes permettant à toutes les personnes intéressées d'exprimer et d'articuler leur

perception de la responsabilité et des problèmes sociétaux de la relation de travail et, par là-même, de rendre leurs observations effectives.

6. L'appréciation des performances et les décisions sur la qualification et l'avancement sont, la plupart du temps, soumises unilatéralement à la discrétion de l'employeur, au mieux, à la participation collective des salariés. Ce qui manque, ce sont des règles communicatives d'équité et des droits individuels qui les caractérisent et leur permettent de se faire appliquer.
7. La concurrence entre les salariés dans l'entreprise laisse derrière elle des perdants qui n'arrivent plus à reprendre pied. Ce qui manque, ce sont des plates-formes de sécurité et d'intégration sociale au-dessus desquelles une performance individuelle peut se faire valoir.

## **2. La relation de travail et l'égalité des sexes**

Malgré une tendance vers l'accroissement du nombre de femmes exerçant une activité professionnelle, les différences liées aux sexes, aussi bien dans l'attitude professionnelle que dans les perspectives de carrière, se sont maintenues<sup>64</sup> avec persistance au cours de la mutation sociétale. L'explication des disparités ne doit pas rester limitée aux systèmes de la profession. Les causes de discrimination basée sur le sexe sont à rechercher dans les deux systèmes, dans la "production" et dans la "reproduction". Il faut d'abord comprendre cette corrélation, pour pouvoir mettre à jour les structures patriarcales qui font que les femmes qui travaillent restent aujourd'hui encore un "être autre, inférieur, particulier" (Knapp, 1989) et ce même lorsqu'elles renoncent à fonder une famille. Les femmes, lorsqu'elles débutent dans leur profession, sont confrontées à un marché du travail structuré par les hommes, qui les caractérisent, en tant que femmes, et en raison des charges privées qui les attendent, comme une "main-d'oeuvre déficitaire" (Cf. Raasch, 1991, p. 47).

Le droit social ne tient pas compte de cet état et s'oriente, dans sa structure fondamentale, au départ du parcours de vie masculin normal, qui est focalisée sur l'activité professionnelle. Les parcours féminins en "patchwork" ne peuvent pas être insérés de façon appropriée dans la structure de la réglementation existante, et cela pour deux raisons. D'abord, jusqu'à présent, le droit social ne régleme que la partie d'activité professionnelle de l'existence et est sourd en ce qui concerne les exigences du domaine privé. Or, celui-ci est déterminé plus fortement par les femmes que par les hommes, à cause de leur double charge, professionnelle et privée (famille). Ensuite, le droit social est trop fixé sur la normalité masculine, pour ouvrir une compatibilité du travail professionnel et du travail familial à des conditions acceptables. Cette affirmation est documentée de façon détaillée au niveau des résultats de notre analyse sur le temps de travail (B 3) et sur les emplois précaires (B 4).

### **2.1. Activité professionnelle et division des tâches ménagères**

La répartition entre hommes et femmes dans la population professionnelle non active s'est développée de façon opposée au cours des 20 dernières années. Le taux des femmes exerçant une profession a augmenté continuellement, pour passer de 46% en 1970 (ex-R. F. A.) à 62,5% en 1992 (pour l'ensemble de la R. F. A.). Le taux des hommes exerçant une profession,

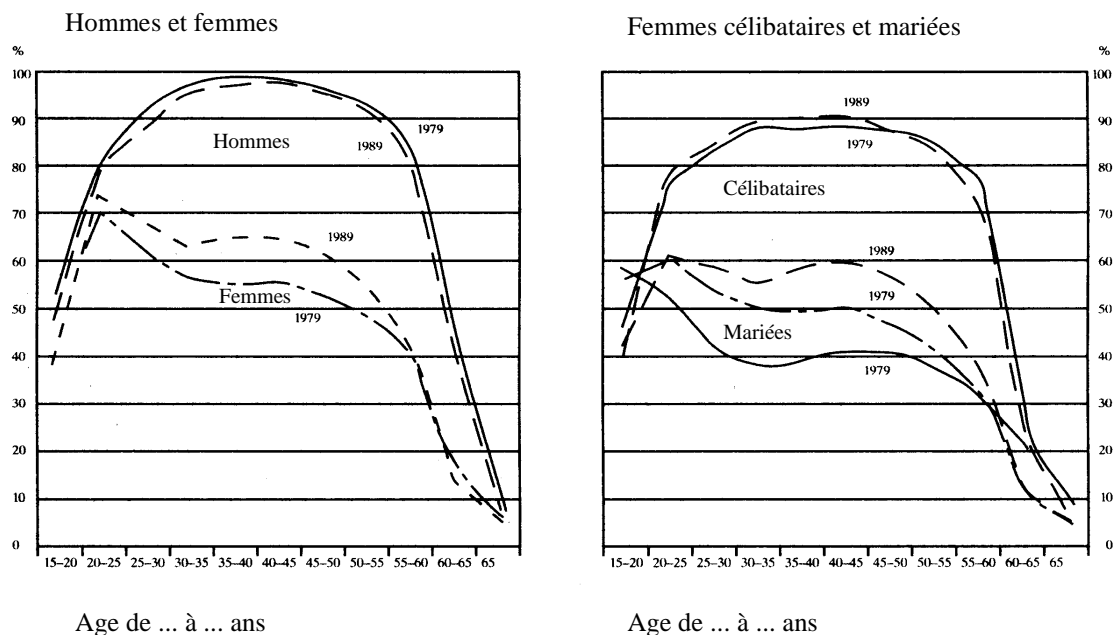
---

<sup>64</sup> Ces structures masculines de la vie professionnelle sont d'ailleurs semblables dans tous les pays de l'O.C.D.E, indépendamment du niveau de développement des législations antidiscriminatoires. Les statistiques montrent des différences importantes entre la situation des femmes et des hommes dans la vie professionnelle. Nulle part, les femmes ne sont, effectivement, dans la même situation que les hommes. Les statistiques révèlent seulement que ces différences sont plus ou moins marquées selon les différents pays (Cf. Maier, 1987).

en revanche, a baissé, dans la même période de 88 à 82%. En conséquence, les femmes représentent 41,5% de toutes les personnes exerçant une profession<sup>65</sup>. Dans la même période, les différences d'activité professionnelle entre les différents groupes de femmes se sont accrues - surtout dans les anciens Länder. Il existe des pôles extrêmes entre les jeunes et les vieilles générations, d'un côté, et les femmes célibataires sans enfant et les mères de famille mariées, d'un autre côté.

Sur la courbe temps biographique, on trouve la participation à l'activité professionnelle la plus importante des hommes et des femmes célibataires entre 30 et 50 ans, chez les femmes mariées, en revanche, toujours entre 20 et 25 ans (cf. schéma). Cependant, la structure d'âge des femmes qui travaillent s'est nettement modifiée. Alors que le taux des moins de 20 ans (probablement en raison de l'allongement de la scolarité) a diminué de 33,1% et le taux des plus de 60 ans (en raison de la préretraite) de 10%, le taux des femmes d'âge moyen a considérablement augmenté.

### Taux d'activité professionnelle par tranche d'âge (chiffres du micro-recensement 1969, 1979, 1989)



Source: Heidenreich 1990: 456

La participation des femmes aux activités professionnelles dans l'ancienne RDA était toute autre. Elle était de 83,2% en 1988 et pratiquement égale à celle des hommes. Mais, en 1992, elle avait déjà baissé jusqu'à 74,8%<sup>66</sup>. La cause principale de ce développement est le nombre plus important de chômeuses dans les nouveaux Länder à la suite des processus de

<sup>65</sup> Ces chiffres se rapportent à des personnes actives entre 15 et 65 ans et sont le résultat du micro-recensement, cf. ANBA, 1989, p. 939; Heidenreich, 1989, p. 455 et 456; Cornelsen, 1993, p. 724. Sur les couches d'âges de la population active, voir BMJF, 1992, p. 45.

<sup>66</sup> Par rapport à la population en âge de travailler, cf. Winkler, 1990, p. 78; Cornelsen, 1993, p. 724.

transformation<sup>67</sup>. Seul 4% des femmes qui travaillaient, ou qui travaillent actuellement, renonceraient volontairement à leur profession pour se consacrer exclusivement aux tâches ménagères (institut de démoscopie Allensbach, 1993, p. 30).

Des prévisions à long terme prévoient une augmentation de la participation féminine à l'activité professionnelle. Etant donné que le groupe des femmes célibataires, sans enfants, présente déjà un haut pourcentage de participation à la vie professionnelle, ces prévisions doivent s'appliquer particulièrement au groupe des femmes et mères mariées<sup>68</sup>. La femme au foyer, à temps plein, n'est plus un idéal de vie pour les femmes. Seul un petit nombre de femmes jeunes continuent de souhaiter rester femmes au foyer<sup>69</sup>. On estime également, dans les nouveaux Länder, que le nombre des femmes qui travaillent restera constant<sup>70</sup>.

De façon pratiquement inchangée, ce sont les femmes dans cette société, à l'Est comme à l'Ouest, qui exécutent l'essentiel du travail ménager, de l'éducation des enfants et des autres soins de tous genres. La grande majorité des maris apporte tout au plus leur aide et n'exécute pas une partie des tâches de son propre chef et sous sa propre responsabilité. Le nombre croissant des femmes qui travaillent n'a pas été suivi par un nombre croissant des hommes qui exécutent les travaux ménagers (Cf. Notz, 1991, p. 135 et suiv.; Schilling/Gross, 1992, p. 75 et 76). Dans les couples de l'Allemagne de l'Ouest ayant des enfants de moins de 16 ans, face aux 6,1 heures de travail ménager et soins des enfants pour les femmes travaillant à plein temps et 9,2 heures pour les femmes travaillant à mi-temps, on trouvait seulement 2 heures du côté des maris<sup>71</sup>. Et dans ce domaine, les hommes s'y entendent très bien pour éviter les secteurs les plus désagréables et les plus répétitifs comme le lavage, le ménage, la cuisine quotidienne. Lorsque les maris aident, ils font les courses, les travaux de réparation et de jardinage, et s'occupent surtout de leurs enfants<sup>72</sup>.

Cette répartition inégale entre hommes et femmes dans les travaux privés dits de "reproduction" se reflète dans le grand nombre de femmes parmi les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à domicile. Ces deux formes d'emploi sont aujourd'hui presque entièrement occupées par des femmes. Une grande partie des femmes qui travaillent, le font en-dessous de la limite d'obligation légale à la caisse d'assurance sociale (Cf. B 3). Elles n'ont droit à aucune prestation professionnelle telle que l'assurance-chômage et maladie et - ce qui est particulièrement grave - pas droit à une retraite. On trouve seulement 10% d'hommes dans les emplois à temps partiel et 25% dans les emplois à domicile<sup>73</sup>.

---

<sup>67</sup> En mai 1992, le taux de chômage des femmes était d'environ 23%, en comparaison avec celui des hommes 11,5% (Cornelsen, 1993, p. 125 et 726, résultat du micro-recensement de mai 1992). Le taux de femmes a diminué de 48,9% en septembre 1989 (Winkler, 1990, p. 78), à 43% en novembre 1992 (Engelbrech, 1993, p. 11).

<sup>68</sup> A ce sujet ANBA, 1989, p. 941; BMFJ, 1992, p. 54; Bundesanstalt für Arbeit, 1994, p. 61 et 62; Engelbrech, 1987, p. 180 et suiv.; Heidenreich, 1989, p. 455 et 456.

<sup>69</sup> Cf. Erler, 1988, p. 70; Quack, 1993, p. 62; Soll, 1989, p. 127 et suiv.

<sup>70</sup> Engelbrech, 1993, p. 12; Kiestler, 1993, p. 14 et suiv.; Schwarze, 1992, p. 460 et 461; Landua, 1993, p. 80 et suiv.

<sup>71</sup> DIW, 1990, p. 407. Des chiffres semblables chez Bauer/Schilling, 1993, p. 214; également Garhammer/Gross ont trouvé dans leurs recherches (1993, p. 120 et 121) des différences notables entre le temps des loisirs disponibles pour les hommes et les femmes.

<sup>72</sup> Cf. Metz-Göckel/Müller, 1985, p. 41 et suiv.; Bertram/Borrmann-Müller, 1988, p. 261 et suiv.; Strümpel, 1988, p. 112.

<sup>73</sup> Voir aussi B 3 et B 4. Les chiffres d'après Cornelsen, 1993, p. 726 et Müller-Jentsch, 1989 a, p.59.

Certes, dans les 10 dernières années, le nombre des hommes intéressés par un travail à temps partiel a augmenté, mais pour eux, les problèmes de compatibilité avec les tâches familiales ne jouent qu'un rôle secondaire<sup>74</sup>. Pour les femmes au contraire, le motif principal réside dans une meilleure coordination des impératifs familiaux et professionnels, (2/3 des femmes travaillant partiellement sont mariées et ont au moins un enfant, et 63% des femmes travaillant partiellement désignent les impératifs familiaux comme motif de leur travail réduit). En revanche, chez les hommes, ce sont des motifs d'épanouissement personnel<sup>75</sup> qui jouent un rôle nettement plus important. De même, les motivations des femmes qui travaillent à domicile sont surtout d'origine familiale. Pour les hommes, en revanche, il s'agit surtout de trouver une plus grande autonomie dans le travail<sup>76</sup>.

La charge familiale et domestique de la femme est donc la raison essentielle pour laquelle elle réduit ou flexibilise son travail. Mais précisément dans la phase où il faut s'occuper des enfants, à la maison, et où les contraintes temporelles sont les plus grandes, les hommes augmentent très insensiblement leurs efforts à la maison. Au lieu de cela, ils allongent leur travail à plein temps, avec pour résultat, que la charge de leur partenaire est considérablement accrue. C'est pourquoi, même les mères travaillant à temps partiel ne tirent pas profit de leur optionalité de temps pendant la phase où elles ont les enfants. C'est seulement après une journée de travail (professionnel ou domestique) de 14 heures, soit 2 1/2 heures de plus que leur partenaire, que les femmes qui travaillent à temps plein ou partiel peuvent se consacrer à leurs intérêts personnels, dans la phase où elles ont des enfants à élever (DIW, 1990, p. 407 et 408). Ces contraintes de temps sont certainement la raison principale pour laquelle les femmes planifient beaucoup moins minutieusement que les hommes leur carrière professionnelle ou n'envisagent même pas d'avancement professionnel<sup>77</sup>.

On a souvent espéré, en vain, la suppression du travail privé dit de reproduction, grâce à une modification des structures familiales, à une mécanisation du travail ménager, à un transfert de ce travail en dehors du domaine privé (Cf. Dewel, 1985, p. 412). Suivant le type de famille, la lourdeur du travail ménager a diminué, sans toutefois disparaître totalement à la suite de la baisse du nombre d'enfants, du meilleur équipement technique et à la possibilité d'acheter des biens et des prestations de service, au lieu de les produire soi-même (Cf. Meyer/Schulze, 1992). Ces derniers temps, on a observé une légère aggravation de cette lourdeur (DIW, 1990, p. 407, tableau n° 5), ce qui veut dire que les charges deviennent plus nombreuses dans les ménages, ou bien que les exigences de charges traditionnelles augmentent. Par exemple, à la suite des bouleversements dans le système de la sécurité sociale et de l'assistance au troisième âge, de nouvelles exigences se font jour. En outre, les hommes et les femmes préfèrent laisser dans le domaine privé une partie du travail dit de reproduction. Car ce travail n'est pas exécuté seulement de façon fonctionnelle et orientée vers un résultat. Il est à la fois moyen et expression de communication et d'affection. Les femmes ne mettent pas leurs enfants au

<sup>74</sup> Cf. Bielenski/Strümpel, 1988, p. 66; Engelbrech, 1991, p. 109; Gross, 1989; Hernick, 1989; Strümpel, 1988.

<sup>75</sup> D'après une enquête (Cf. Dilenski/Strümpel, 1988, p. 68), 5% des hommes interrogés ont nommé des motifs d'allègement comme de mécontentement dans la profession et des motifs de santé, alors que ces raisons ont été invoquées par 63% des femmes. Les motivations masculines pour un travail temporaire ont pour but en revanche essentiellement de libérer plus de temps pour les hobbies, alors que pour les femmes, il s'agit essentiellement d'avoir plus de temps pour les enfants, pour la formation ou pour des activités bénévoles.

<sup>76</sup> Erler, 1987; Schiersmann, 1987; Hegner, 1989, p. 36 et suiv. D'après Goldmann/Richter (1991), l'ouvrière à domicile typique est mariée et mère de 1 ou 2 enfants.

<sup>77</sup> A ce sujet, Hegelheimer, 1981, p. 352; Werner/Bernardoni, 1987 a, p. 47 et suiv.; 1987 b, p. 106 et suiv.; Soll, 1989, p. 127 et suiv.; un peu plus prudent, Bischoff, 1990, p. 64 et suiv.

monde dans l'intention de les faire élever par des tierces personnes ou par des institutions. Même chez les hommes, il y a un changement d'attitude envers les enfants. Les jeunes pères veulent aussi approfondir leur contact avec leurs enfants (cf. Erler, 1988, p. 28). C'est pourquoi la réduction du travail professionnel des hommes et des femmes est la meilleure condition pour leur permettre une participation égale au travail dit "de reproduction"<sup>78</sup>.

Face à de telles exigences familiales, le droit social réagit de façon particulièrement peu flexible, comme nous le montrerons en détail dans le chapitre D 3. Le travail à temps partiel a en fait des conséquences négatives en matière de rémunération, de formation continue et d'avancement. Les interdictions existantes de discrimination<sup>79</sup>, même celles relatives aux femmes, n'ont qu'une effectivité partielle. Elles sont, en outre, très lentes<sup>80</sup> pour certaines formes de discrimination de salaire et devraient être rendues plus effectives et complétées par des droits particuliers dans le domaine de la qualification et de l'avancement. Pour les emplois typiquement masculins, de même qu'au niveau des cadres supérieurs et de la direction, il n'est pas prévu de postes à temps partiel. Il n'existe pas de moyen juridique<sup>81</sup> pour obliger l'employeur à adopter un régime de temps de travail tenant compte des nécessités familiales. Il n'est pas non plus prévu dans le droit social, sauf pour les fonctionnaires, de possibilité de réduction du temps de travail suivant directement le congé parental, auquel, dans les faits, les femmes recourent volontiers. Une fois que l'on recourt au travail à temps partiel, on n'a pas le droit de revenir à un travail à plein temps après la fin des contraintes familiales. Il manque également d'incitants pour que les hommes orientent plus leur comportement selon les exigences familiales.

Du point de vue juridique, l'entreprise n'a pratiquement pas besoin de tenir compte des impératifs familiaux, à propos de la question de la garde des enfants par exemple. Elle peut externaliser le problème sur l'Etat ou sur les parents. Mais, de cette façon, la question a peu de chance d'être réglée. D'après la nouvelle loi sur l'aide à l'enfance et à la jeunesse, il existe bien un droit à une place de jardin d'enfants, pour les enfants de 3 à 6 ans. Le nombre de places disponibles est toutefois tout à fait insuffisant et puis, le type de place n'est pas déterminé; il n'y a donc pas de garde garantie toute la journée et enfin, il n'y a encore rien de prévu pour l'enfant de moins de 3 ans et de plus de 6 ans. Les garderies d'enfants d'entreprise existent relativement peu à l'Ouest de l'Allemagne (Richter/Stackelbeck, 1992, p. 85 et suiv.). Certaines grandes entreprises offrent des jardins d'enfants, mais pas sur tous leurs lieux d'implantation. Ce sont seulement dans des cas particuliers que des entreprises ont coopéré à des institutions de garde d'enfants étatiques ou semi-étatiques<sup>82</sup>. Dans l'ancienne R. D. A., les

---

<sup>78</sup> Ainsi les résultats de l'étude sur les hommes au foyer (Strümpel, 1988, p. 113 et suiv.).

<sup>79</sup> L'interdiction générale de discrimination des salariés à temps partiel (article 1, §2, al. 1 BeschFG, 1985) comme l'interdiction de droit européen de discrimination indirecte, déduite par le EuGH de l'art. 119 du traité sur le marché commun.

<sup>80</sup> Depuis la fameuse décision BILKA du BAG sur l'interdiction d'exclure les salariés à temps partiel du système des retraites des entreprises (BAG du 14/10/1986 NZA 1987, p. 445), de nombreuses années ont passé au cours desquelles les tribunaux jusqu'au BAG ont dû sanctionner chaque fois de nouvelles entreprises qui s'opposaient à cette égalité de traitement (Cf. BAG du 22/02/1992 NZA 1993, p. 215).

<sup>81</sup> A part quelques dispositions dans peu de conventions collectives (Cf. C 3.1) qui accordent un droit à la réduction du travail, quand il n'y a pas d'impératifs contraires émanant de l'entreprise.

<sup>82</sup> Par exemple, l'Alliance construit une villa sur le terrain de la firme, paie le tiers des frais d'entretien, mais en confie la direction à un organisme libre. Hewlett-Packard a soutenu une initiative privée de parents, par des dons, et en mettant à leur disposition un local approprié sur le terrain de l'entreprise. Rowenta et Merck ont acheté des places dans un jardin d'enfants de la commune et réservé des places aux enfants des salariés. Dans des quartiers de Francfort, on signale des solutions de regroupement entre entreprises de branches différentes. La caisse



entreprises procuraient la plupart des places de garde d'enfants. Depuis, ce système n'existe presque plus (Cf. Kieslew, 1993, p. 45 et p. 62).

Du côté des représentants des femmes-salariées, il y a eu, jusqu'à présent, très peu de soutien envers des garderies d'enfants dans l'entreprise. L'argument principal invoqué est qu'elles augmentent la dépendance vis-à-vis de l'employeur et encouragent une identification avec l'entreprise, dès l'enfance. Mais, plus important semble être l'argument suivant : la garderie d'enfants dans la zone d'habitation est meilleure pour la découverte par l'enfant de son propre univers (amitiés, etc.). La plupart des parents interrogés par Richter/Hackelbeck (1992) se montrent en revanche très positifs à l'égard de jardins d'enfants d'entreprises. Ils y voient une possibilité de réduire les trajets de conduite de leurs enfants. En outre, il est agréable de savoir son enfant à proximité. En même temps, toutes les personnes interrogées ont déclaré préférer confier leurs enfants à des institutions proches de leur domicile. Malgré cela, cette étude révèle que la liste d'attente est longue dans les entreprises qui offrent de telles institutions.

## **2.2. Parcours professionnel : continuité masculine et discontinuité féminine**

On constate des différences lorsqu'on compare leur parcours professionnel. Chez l'homme, le cours de la vie est orienté vers l'exercice relativement continu d'une profession, libre de charges familiales. En matière de demande de congé parental, le pourcentage masculin est négligeable<sup>83</sup>. Cette biographie professionnelle est jusqu'à présent le modèle type normatif de régime du travail et du monde vécu. A l'inverse, le cours de l'existence professionnelle des femmes est marqué pour la plus grande partie par la discontinuité, et les références familiales, avec une capacité de travail et une disponibilité réduite sur le marché du travail<sup>84</sup>. Dans les anciens Länder, une femme qui travaille sur deux a interrompu au moins une fois son emploi pour des raisons familiales<sup>85</sup>. Une proportion encore plus grande oscille entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps. Seule une minorité de femmes continuent à travailler de façon permanente à plein temps, tout au long de leur parcours professionnel<sup>86</sup>.

Dans l'ensemble, un examen détaillé des statistiques montre que la participation des femmes à l'activité professionnelle est aujourd'hui directement fonction de la présence d'enfants. Mais les avantages fiscaux réservés aux couples mariés semblent avoir aussi une influence, comme le prouve le taux nettement inférieur des femmes mariées parmi les femmes qui travaillent (Cf. Schaubild, p. 91). Dans les nouveaux Länder, où depuis la réunification, le problème des compatibilités a pris une dimension nouvelle (diminution du nombre des garderies et d'emplois à temps partiel), la solution adoptée de manière spontanée semble être de renoncer à avoir des enfants. La chute brutale du nombre des naissances de 60% depuis 1989 illustre clairement ce développement (Cf. Landüa, 1993, p. 86).

---

d'épargne-logement d'Aix-La-Chapelle, qui jusqu'à maintenant soutenait financièrement des initiatives de garderie des salariés, envisage de trouver une solution de regroupement. Cf. Erler, 1991, p. 161 et suiv.; Mäther, 1991, p. 25 : IWB n° 29 du 16/07/1992, p. 8; Fellweth/Lay, 1992; Ministère d'égalité des chances de l'homme et de la femme du Land NRW, 1992, p. 11.

<sup>83</sup> Il était, de 1986 à 1988, de 1,4%; la plus grande partie de ces hommes (env. 70%) n'ont jamais travaillé. Chez les femmes, ce pourcentage était de 54%. Le droit au congé parental partagé a encore moins été exercé. En 1987, 0,2%, soit 1.424 cas. (Cf. Deutscher Bundestag, 1992 a; Richter/Hackelbeck, 1992, p. 35).

<sup>84</sup> A ce sujet, Engelbrech, 1989; Pfau-Effinger, 1990; Eckhart, 1990; Schiersmann, 1991; Krüger, 1991; Schilling/Gross, 1992.

<sup>85</sup> Env. 300.000 femmes par an, un nombre environ égal reprend sa profession dans la même période (Engelbrech, 1989, p. 100 et suiv.).

<sup>86</sup> Cf. Quack, 1993, p. 172 et suiv. Voir aussi Chapitre B 3.

En conséquence, dans chaque phase du parcours professionnel féminin, deux secteurs institutionnels, la profession et la famille, se heurtent violemment l'un contre l'autre. Chacun a sa propre logique. Le dilemme qui en résulte ne se laisse réduire, ni en alternative, ni en modèle de phase. “Une de ces institutions continue à s'opposer à l'autre.” (Krüger, 1991, p. 190). Cela conduit à faire le grand écart en permanence entre les exigences contradictoires de la famille et de la profession, et entraîne, pour toutes les femmes qui ne veulent renoncer ni à l'une ni à l'autre, un effet discriminatoire à deux points de vue : d'un côté, en raison de leurs références familiales supposées, on présume chez toutes les femmes une capacité de performance réduite et une moindre fiabilité professionnelle (au sens de “continuité”), de même qu'une moindre flexibilité et mobilité. En conséquence, on est moins disposé à investir dans leur formation continue ou leur avancement, etc.<sup>87</sup>. D'un autre côté, la structure rigide du système professionnel des femmes, adaptée au modèle de biographie masculine, ne leur laisse que peu de chances d'accès<sup>88</sup>, à moins qu'elles ne renoncent à fonder une famille. La demande de possibilités plus flexibles de participation professionnelle, comme cela est possible dans le système familial, est interprétée dans la vie professionnelle comme des exceptions qui blâment les femmes. A l'inverse, le système familial donne aux hommes une plus grande disponibilité et continuité dans la vie professionnelle<sup>89</sup>. Les entreprises ne sont pas prêtes à se sentir responsables de la garde des enfants de leurs salariés, bien que les possibilités publiques dans ce domaine soient largement insuffisantes<sup>90</sup>.

Dans ce contexte, la thèse venant de la recherche féministe suivant laquelle le rôle joué dans la famille par l'homme et par la femme est un facteur déterminant du parcours de vie, a repris de l'importance comme facteur de soutien de la structure masculine, comme “facteur destructif” de la structure biographique féminine (Krüger, 1991, p. 690, 696). On ne trouve pas d'autres caractéristiques du déroulement de l'existence féminine, que l'équilibre permanent entre la profession et la famille. La thèse de Beck du desserrement des liens qui enchaînaient la vie professionnelle à la suite de la déréglementation de l'activité professionnelle (Beck, 1986, p. 220 et suiv.) ne vaut, par conséquent, que pour la partie masculine de la société. Pour la partie féminine, la vie est toujours “un puzzle déréglementé”, dans lequel la coordination individuelle et structurelle des “morceaux du puzzle qui ne s'emboîtent pas” pose aux femmes de grands problèmes d'organisation<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Cf. Pfau-Effinger, 1990, p. 13 et 14; Eckhart, 1990; DNGFFG, 1989, p. 22 et 23; Hüjer/Löwenbein, 1991, p. 199; Office fédéral du travail, 1994, p. 21.

<sup>88</sup> Des recherches récentes donnent à penser qu'il pourrait y avoir un rapport entre les discontinuités des biographies féminines et les marges de manœuvre et de coordination professionnelles. Du moins, le nombre des années de carrière semble être fonction de la flexibilité proposée dans la profession. Cf. Krüger/Born, 1991, p. 142 et suiv.; Krüger, 1989 et 1991, p. 693 et suiv.

<sup>89</sup> Cf. Eckhart, 1990; Krüger 1991; Pfau-Effinger, 1990.

<sup>90</sup> Cf. Richter/Stackelbeck, 1992; BMJF, 1992, p. 79 et 80. Dans les nouveaux Länder, le réseau de crèches, jardins d'enfants, etc. est devenu insuffisant seulement après la réunification. Avant, le degré de couverture des besoins était de 81,15 à 90%. A ce sujet, Kistler, 1993, p. 37 et suiv., p. 45 et 62.

<sup>91</sup> Sur la base d'une étude qualitative portant sur les femmes de 60 ans, Krüger démontre que depuis l'industrialisation, une fluctuation répétée entre vie professionnelle et vie familiale forme la structure de leur vie. Presque la moitié des femmes (sur 220) est passée de la profession au travail familial et vice et versa de 3 à 12 fois. Aussi, d'après Willms-Herget (1985, p. 150 et 151), on reconnaissait déjà il y a 100 ans une orientation professionnelle des femmes et il y avait déjà toujours un taux d'environ 1/3 de femmes dans des activités en dehors de leur domicile (soit 32% en 1882).

Les jeunes femmes d'aujourd'hui refusent plus nettement que leurs mères les styles de comportements féminins stéréotypés et remettent en question la répartition sociétale du travail et du pouvoir. La perspective de vie de ces femmes dépasse de loin le mariage et la mise au monde d'enfants. Elles veulent plus d'autonomie. Elles intègrent presque toutes dans leurs projets d'avenir une profession permanente et sont, dans leur activité professionnelle, plus exigeantes sur la qualification, la continuité et l'intérêt de leur travail. On constate de manière empirique que davantage de jeunes femmes interrompent de plus en plus rarement et brièvement leur activité professionnelle - une moyenne de 3 ans par enfant - et en même temps, que de plus en plus de femmes plus âgées veulent reprendre leur profession<sup>92</sup>. Mais les jeunes femmes d'aujourd'hui ne veulent pas non plus renoncer à leurs projets familiaux<sup>93</sup>. Fonder une famille continue à occuper une valeur centrale dans les projets des femmes (il peut s'agir aussi d'union libre avec des enfants ou de mères célibataires). Seule une minorité refuse strictement de fonder une famille. Pour la majorité des femmes, le problème de la compatibilité, avec toutes ses conséquences pour le déroulement de la profession, continue de se poser.

Un autre problème s'y ajoute : le nombre croissant des femmes désirant exercer une profession a rendu, ces dernières années, plus difficile le retour à la vie professionnelle. Ceci se manifeste non seulement par le taux élevé de femmes au chômage, par rapport aux hommes - en 1992, 7,2% contre 6,2% d'hommes - mais plus encore par le risque élevé de chômage à longue durée. Par exemple, le taux des femmes en chômage de longue durée était, en 1992, deux fois plus élevé que le taux des hommes. Le plus grand obstacle à franchir pour recommencer à travailler est, plus encore que le manque de qualification, la persistance des obligations familiales. Il en résulte un besoin important d'emplois avec un aménagement optimal du temps de travail. Mais les entreprises sont très peu disposées à y consentir. L'employeur en déduit que les femmes ne sont qu'à moitié motivées et prêtes seulement à fournir une performance réduite (Cf. Bundesanstalt für Arbeit, 1994, p. 20 et 21).

D'après une enquête (Cf. Engelbrecht, 1989, p. 100 et suiv.), une femme sur quatre qui cherche un travail, et qui n'a pas interrompu son travail pour cause de licenciement, qualifie comme "pratiquement impossible" le fait de retrouver un emploi. Un quart des femmes qui ont repris un emploi depuis 1980 décrivent le processus de la recherche d'emploi comme "difficile" ou "très difficile". Plus d'un tiers des femmes interrogées ayant des enfants de moins de 15 ans désignent le manque d'aménagement du temps de travail comme problème pour leur retour à l'emploi. Un tiers invoque l'inexistence ou l'insuffisance de garderies d'enfants. Une femme sur cinq ayant retrouvé un emploi associe le retour à l'emploi à une régression professionnelle. Cela, particulièrement lorsqu'elles ont repris un emploi à temps partiel. Le taux des salariés à durée déterminée est particulièrement élevé parmi les femmes qui reprennent un emploi. La durée de leur terme est plus courte chez les femmes que chez les hommes, et cela est d'autant plus fréquent, qu'elles sont plus âgées<sup>94</sup>.

Tout cela montre bien que le modèle de l'activité professionnelle des hommes d'aujourd'hui n'est pas applicable aux femmes. Le travailleur normal et la femme au foyer se motivent et s'épaulent l'un l'autre en théorie et en pratique. Aucun n'est modifiable sans que l'autre ne le soit aussi. Pour que les femmes, comme c'est leur souhait, puissent exercer plus souvent une

<sup>92</sup> Cf. Reichert-Wenzel, 1984, p. 11; Stutenbäumer-Hübner, 1985, p. 516; Bäcker/Stolz-Willig, 1990, p. 6 et 7; également une étude de Engelbrecht, 1989.

<sup>93</sup> Cf. Seidenspinner/Bürger, 1984; Geissler, 1990, p. 604 et suiv.; Geissler/Oechsle, 1990.

<sup>94</sup> Ceci est traité en détail dans le chapitre B 4.

profession, il faut que les hommes changent leur comportement à la maison et au lieu de travail. Donc, l'activité professionnelle et le travail ménager doivent être réformés dans leurs structures et leur répartition.

Conformément à cela, le droit devrait réagir de façon appropriée à trois types d'orientation professionnelle des femmes : au désir d'exercer une profession de façon continue, avec ou sans enfants, au désir d'interrompre la profession pour une période limitée et au désir de retrouver un emploi même si on ne l'avait pas prévu, après une longue période d'activité au foyer. En outre, le droit devrait permettre aux hommes aussi d'adapter leur vie professionnelle à leurs exigences familiales. Il devrait même les y inciter tout particulièrement.

En effet, le droit fiscal favorise encore les ménages avec la femme au foyer, avec le système des classes d'impôts pour les personnes mariées et le "splitting des époux" (Mennen, 1988, p. 86 et suiv.). Le droit social fait obstacle à cet objectif, dans la mesure où, en cas de destruction du ménage, le travail ménager et éducatif ne peut pas donner de couverture économique suffisante. En rendant la femme au foyer dépendante de celui qui l'entretient, le droit social consolide donc ce modèle de vie. Si le travail ménager, en revanche, est fourni en plus d'une activité professionnelle, il ne conduit à aucune compensation sociale, alors que d'incontestables désavantages professionnels résultent de cette double charge. Le principe de la "subsidiarité" en droit social, rend la femme mariée dépendante de son mari, alors que, si elle était célibataire, elle aurait droit à une somme d'argent. Les hommes, en revanche, continuent d'être réaffirmés dans le rôle de soutien de famille. Le droit social, enfin, ne tient pratiquement pas compte du fait que le travail familial doit être accompli. En ce sens, le droit du travail, le droit fiscal et le droit social forment entre eux, un réseau serré qui empêche un traitement égal de la femme. Des modifications apportées dans l'un de ces domaines reste sans effet dans les autres, sans que nous puissions en approfondir ici les corrélations. Le bilan qui suit se concentre sur le domaine du droit du travail.

Un congé pour raisons familiales n'est couvert par la loi que de façon fragmentaire. Celle-ci couvre premièrement l'empêchement de service passager, selon le §616, al. 1 BGB, dans lequel est accordé un congé payé allant jusqu'à 5 jours<sup>95</sup>, surtout pour le cas de soins accordés à des enfants malades. Le droit peut être toutefois écarté par contrat ou convention collective. Prévu par la loi, en second lieu, le congé parental<sup>96</sup> ne garantit, toutefois, que de manière insuffisante les moyens d'existence pendant, et l'emploi après, l'interruption. Certes, la loi fédérale sur les allocations familiales (Bundeserziehungsgeld-gesetz), dans sa version réformée en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1992, est devenue considérablement plus flexible. Le congé parental peut désormais être pris jusqu'aux trois ans révolus de l'enfant, au choix et en alternance répétée par les parents (adoptifs ou nourriciers) et également par d'autres membres de la famille. Il n'existe cependant toujours pas de droit à un congé à mi-temps. Il est également peu satisfaisant que, depuis 1986, le montant des allocations versées ne dépasse pas un maximum de 600 DM par mois. Le manque d'ajustement à l'inflation a déjà largement dévalorisé la modeste sécurité économique de départ. Dès que l'enfant a 6 mois révolus, l'allocation d'éducation est réduite pour les familles ayant un revenu net de 2.500 DM et est supprimée à partir d'un salaire net de 4.000 DM.

---

<sup>95</sup> De plus, un congé non rémunéré, avec allocation de maladie, peut être demandé pour un maximum de 25 jours par an selon le §45 FGBV, au cas où l'on peut prouver que les enfants ont besoin de ces soins (les mères célibataires ont 50 jours).

<sup>96</sup> Au-delà, il existe quelques règlements de congés pour l'éducation d'enfants. Cela plutôt dans certaines branches ou secteurs de l'entreprise, ce sont surtout les fonctionnaires qui peuvent en profiter.

Plus grave encore est la protection insuffisante de la continuité de développement de la carrière après le congé parental. Il est seulement garanti, dans le §18 BerzGG, qu'il n'est pas possible, normalement, d'être licencié. Cependant, on assiste souvent à des manœuvres pour mettre des personnes à l'écart, car la protection disparaît avec la reprise des activités. En outre, dans le cadre du contrat de travail, il est possible d'assigner un autre lieu de travail à la femme qui reprend son activité. Dans la pratique, les femmes qui reprennent un travail, après un congé parental, ont régulièrement une rupture dans leur carrière, après leur retour, parce que leur qualification est périmée et que leur intégration personnelle dans le réseau informel de l'entreprise est détruit. Il n'existe aucune mesure juridique traitant de ces problèmes.

Les dispositions des entreprises et des conventions collectives sur le congé parental<sup>97</sup> compensent à peine ces carences. Elles vont même parfois moins loin que les dispositions légales. On propose rarement une alternance entre les deux parents, qui serait, d'ailleurs, nécessaire pour arriver à modifier la répartition des tâches ménagères, et qui est aussi prévue dans la nouvelle loi BErzGG<sup>98</sup>. Sont également rares les offres combinant des congés complets et le travail à temps partiel<sup>99</sup>. A cela s'ajoute que les congés de parents qui sortent du cadre prévu par la loi ne sont pas rémunérés<sup>100</sup>. Les droits au retour ne sont pas toujours sûrs. Les assurances de réembauchement sont soumises à la limite du possible et ne contiennent qu'une déclaration de priorité d'embauche sur d'autres candidats éventuels. Ces déclarations de réembauche peuvent se cantonner dans la généralité, ou bien se référer à une seule qualification correspondant à celle acquise avant le congé, ou bien à un autre emploi, considéré comme raisonnable. Ainsi, le risque de l'emploi et le risque de la qualification sont transférés unilatéralement sur la femme qui a pris un congé. Après la reprise du travail, s'il y a reprise, seul n'entre en ligne de compte que le temps de travail antérieur au congé. Jusqu'à présent, il est rare que l'on prenne en compte les congés parentaux pour le calcul des années de service et d'ancienneté dans l'entreprise<sup>101</sup>. Seule une minorité d'accords propose de suspendre la relation de travail, ou du moins de garantir un retour à un emploi de même niveau. Ceux qui y ont droit sont essentiellement les salariés ayant une ancienneté minimum dans l'entreprise, les personnes de haute qualification ou les personnes ayant fait leur apprentissage dans l'entreprise. On voit que les entreprises prennent comme critères de sélection pour le congé parental, leurs propres intérêts de sauvegarde des investissements de qualification. Parfois, les entreprises exigent que les parents participent à des mesures de qualification, même pendant leur congé parental<sup>102</sup>.

La déchéance professionnelle est encore plus grave ou alors le redémarrage échoue complètement, lorsqu'après une pause familiale, il faut chercher soi-même un nouvel emploi, parce qu'il n'existait pas de droit de réembauche, ou que les nouveaux impératifs de temps de travail ne peuvent pas être pris en compte dans l'ancienne entreprise (Cf. Landenberger,

<sup>97</sup> Vue d'ensemble chez Bäcker/Stolz-Willig, 1990, p. 44 et suiv.; Näther, 1991, p. 28 et suiv. ; Schambortski/Kuchmetzki, 1992; Richter/Stackelbeck, 1992, p. 39 et suiv.

<sup>98</sup> Une partie des conventions collectives HBV, IBM.

<sup>99</sup> Boehringer Mannheim, Cassela, Bosch, IBM.

<sup>100</sup> La Caisse d'épargne-logement d'Aix-La-Chapelle continue de payer les allocations familiales au niveau des droits légaux existants. Cf. Ministère de l'Égalité des chances de l'homme et de la femme dans le Land NRW, 1992, p. 11.

<sup>101</sup> Par ex. ALDI, ARAL, la Commerzbank, DAIMLER, la Dresdner Bank, Hertie, IBM, MBB, le magasin de meubles UNGER, Porst.

<sup>102</sup> Bayer, Hüls, les assurances R+D, les mines de la Sarre, Wolff/Walsrode AG.

1991). Les femmes sont donc refoulées dans un secteur secondaire du marché du travail, avec une protection juridique moindre, et des conditions de travail et de salaire plus mauvaises, comme nous le montrerons en détail dans B 2.3, B3 et B4. Il manque des droits d'accès à de nouveaux emplois pour les personnes ayant dû interrompre leur profession pour raisons familiales. Il manque également une garantie juridique des préférences d'horaires de travail, pour raisons familiales, aussi dans le cas où il aurait fallu conclure un nouveau contrat de travail.

Les hommes, outre leur manque de motivation, sont découragés d'interrompre leur activité professionnelle, par la mauvaise couverture financière du congé parental, ou la perte totale de revenus, de même que par la rupture redoutée dans leur carrière. Si la femme ne travaille pas, le mari n'a de toute façon pas droit à un congé parental. Il manque d'incitations pour motiver les hommes à interrompre leur activité professionnelle pour raison familiale.

Les interruptions professionnelles des femmes font que les périodes d'appartenance continue à l'entreprise sont beaucoup plus courtes que pour les hommes (Cf. Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 402 et 403). La dite "séniorité", l'emploi ininterrompu chez un employeur donné, est le point de référence pour de nombreux droits, à la formation continue, à l'avancement, aux prestations sociales, aux augmentations de salaire, aux indemnités de licenciement, aux prestations du plan social, et surtout à la protection contre le licenciement. Ainsi, la séniorité est le point de départ de nombreux désavantages pour les femmes, sans que cela soit reconnu comme discrimination par la jurisprudence (Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 397 et suiv.). Si l'on en reste à de telles réglementations, il manque, en tout état de cause, des possibilités de report des temps d'emplois antérieurs et une équivalence des phases de travail antérieures avec les phases de travail professionnel -telle qu'elle existe dans l'assurance-vieillesse-, mais là aussi discriminatoire au point de vue des prestations et des droits acquis.

### **2.3. Le marché du travail - Intégration et ségrégation**

Bien que l'application de la théorie de la "segmentation du marché du travail"<sup>103</sup> à la question des sexes soit vivement discutée dans la littérature, il est impossible de nier une structuration d'après les sexes dans le marché du travail (Cf. Pfau/Effinger, 1990). Une interprétation des données des panels sociaux-économiques<sup>104</sup> confirme aussi la surreprésentation des femmes dans le segment secondaire, particulièrement dans le marché des "emplois pour tout le monde", dans les petites entreprises. Mais seulement 30% des employés féminins étaient engagés dans ce segment - en comparaison, seulement avec les 17% de travailleurs masculins - alors que la moitié des femmes se trouvent dans le segment technique et 1/5 dans le marché du travail interne à l'entreprise.

---

<sup>103</sup> La base de cette théorie, développée dans les années 70, est la thèse de la segmentation de Lutz/Sengenberger, 1974. D'après celle-ci, le marché du travail est divisé en trois. Premièrement, le *segment primaire* : le marché du travail interne à l'entreprise avec ses propres exigences de qualification, coupé de l'autre marché du travail, avec des emplois bien rémunérés, qualifiés et stables. Deuxièmement, le *segment secondaire* : dit "emploi pour tout le monde" avec les exigences réduites de qualification. Troisièmement, le *marché du travail technique*, caractérisé par des exigences techniques; n'y a accès que la main-d'oeuvre avec des diplômes de qualification technique. La fidélité de la main-d'oeuvre est plutôt réduite en raison de sa haute qualification. Si l'on applique cette théorie à l'aspect de répartition des sexes dans le marché du travail (Cf. Lappe, 1981), on classe les femmes dans le segment secondaire. Dans ce segment, on constate un marché limité du travail à temps partiel pour les femmes, qui est caractérisé par un manque de possibilités d'avancement, des règles de gratification discriminatoires, d'impossibilité à se former dans l'emploi et d'une dévalorisation dans la rémunération.

<sup>104</sup> Cf. Szydlik, 1990, p. 122 et suiv. Les résultats se rapportent à l'année 1984.

Toutefois, les hommes et les femmes ne sont pas partout en concurrence pour les mêmes emplois. La ligne de démarcation entre hommes et femmes recoupe les lignes de segmentation. Elle est interrompue de multiples façons, est marquée et fixée différemment dans les divers secteurs de professions et d'activités et les divers groupes de statuts. C'est pourquoi, d'après les dernières recherches faites sur la structuration du marché du travail d'après les sexes, il est plus exact d'employer le terme de ségrégation<sup>105</sup>. On trouve des critères de ségrégation aussi bien sur l'axe horizontal que sur l'axe vertical.

Dans la ségrégation horizontale, une grande transformation s'est produite au cours du siècle passé. Ceci est vrai pour la répartition par branche de l'économie, comme pour la répartition par profession. Mais il existe toujours des branches typiquement féminines et les femmes sont toujours concentrées sur moins de secteurs professionnels que les hommes.

Dans la répartition par profession, l'inégalité entre les hommes et les femmes n'a pas diminué entre 1925 et 1982. Certes, le phénomène de tertiarisation a réduit les disparités entre hommes et femmes, mais ces progrès ont été annihilés par une catégorisation de professions plus rigide entre hommes et femmes<sup>106</sup>.

Ce résultat semble se confirmer par le développement intervenu dans les années 80. D'après une nouvelle enquête de Dietz, en 1988, la tendance de rapprochement entre les chiffres féminins et masculins semble même s'inverser un peu. Sur la base des coefficients Gini, une autre méthode pour calculer l'inégalité des répartitions professionnelles, on en vient à la conclusion qu'entre 1974 et 1986, il n'y a pratiquement pas eu de changement dans la structure de l'emploi : les hommes continuent à occuper les branches classiquement dominées par les hommes, et les femmes ont pu renforcer légèrement leur participation à des emplois, essentiellement ceux qui sont traditionnellement féminins - les prestations de service, surtout dans le domaine de la santé et des vétérinaires, dans le commerce de détail, dans le travail social et le travail de bureau, alors que leur participation dans le secteur de la production a diminué. Dans les nouveaux Länder, la structure de l'emploi est très semblable (Bundesanstalt für Arbeit, 1994, p. 5, p. 46 et 47).

Le spectre professionnel lui aussi est resté étroit. La moitié des femmes qui travaillent sont réparties sur seulement 7 professions (Dietz, 1988, p. 129). La profession dominante est celle de vendeuse et d'employée de bureau (Cf. tableau 1). La marge dans le choix de la profession s'est un peu élargie pour les femmes. Ainsi, 55% des apprenties en 1990 se répartissaient déjà sur 10 professions (BMFJ, 1992, p.27). Dans les professions typiquement masculines (profession avec participation féminine de moins de 20%), les femmes sont encore considérées comme des phénomènes. Les tentatives faites pour ouvrir de telles professions, grâce à des expériences modèles d'encouragement d'apprentissage de jeunes-filles dans des professions technico-industrielles, n'ont apporté que peu de changements. Le taux de jeunes

<sup>105</sup> Le terme de segmentation part d'une structure donnée et décrit le processus de différenciation d'unités de même structure à l'intérieur d'un espace donné. Le terme de ségrégation, par contre, décrit la répartition géographique d'individus et de leurs possibilités d'accès ou des barrières mises à des unités déterminées, à la suite de certains critères, comme le sexe, l'âge, la couleur de peau (Cf. Fuchs, 1978).

<sup>106</sup> Les résultats reposent sur une interprétation de l'index de ségrégation, un critère général de l'étendue des inégalités relatives au sexe, dans le système professionnel. Pour le calculer, on recherche d'abord, dans chaque profession le degré de sur- ou sous-représentation des femmes (ou hommes) par rapport à leur pourcentage parmi tous les travailleurs. Les données vont être évaluées d'après l'importance de la profession et les chiffres en résultant seront additionnés pour toutes les professions (O. E. C. D., 1982, p. 21; d'après Willms-Herget, 1985, p. 225).

femmes dans des professions à dominance masculine a beau avoir plus que triplé dans les anciens Länder, au cours des 15 dernières années (de 1977 à 1991 de 2,5 à 8,9%), les femmes se consacrent néanmoins, à l'intérieur de ce secteur, à peu de tâches typiquement féminines, comme cuisinière, pâtissière, boulangère, jardinière, peintre, alors que les secteurs modernes susceptibles de développement, les dites professions d'avenir, leur restent fermés. Dans l'ancienne R. D. A. où la structure des professions n'était pas aussi séparée entre hommes et femmes, le comportement des femmes à l'égard du choix de leur profession s'est rapproché très vite depuis la réunification de celui des femmes de l'Ouest (Bundesanstalt für Arbeit, 1994, p.4).

### Classification par profession des femmes actives en avril 1989

Profession	Répartition en groupes de professions (%)	Taux de femmes par groupe de profession (%)
Employées de bureau,	23,9	67,9
dont employées qualifiées	19,4	63,8
Professions commerciales	12,3	62,0
Professions paramédicales		
(hormis médecins et pharmaciens)	8,4	85,4
dont infirmiers(ères), sages-femmes	6,8	82,3
Professions du secteur de nettoyage	4,4	83,5
Main-d'oeuvre agricole		
(employé(e)s pour les animaux)	2,9	78,8
Comptables, informaticiens	3,5	53,1
Enseignants	3,5	48,3
Travailleurs sociaux	3,5	79,9
Employés de banques et d'assurance	2,6	43,0
Hôtellerie	2,2	62,0
Total intermédiaire	67,2	66,1
Autres professions	32,8	21,1
Total des femmes	100,0	38,9

Source : BMFJ 1992 : p. 46; résultats du micro-recensement de 1989.

Une structure, selon les sexes, sur le marché se retrouve aussi dans l'axe vertical. Les analyses sur les modèles d'avancement et les chances des femmes mettent à jour diverses discriminations, à commencer par des conditions de départ plus mauvaises, en passant par les désavantages dans le cours de leur profession, jusqu'à la relégation dans les postes de voie de garage<sup>107</sup>. Bien que la tertiarisation, la mutation technologique et le développement de nouvelles professions dans le domaine des services aient accru les chances d'accès des

<sup>107</sup> Cf. Becker, 1991, p. 119 et suiv.; Mayer, 1991, p. 57 et suiv.; Engelbrech, 1991; Schömann, 1991, p. 180 et 181.



femmes aux emplois de qualification moyenne, les postes de direction restent très difficiles à atteindre pour les femmes, dans tous les segments du travail. Cela vaut pour les services publics, comme pour l'économie privée<sup>108</sup>.

Les femmes restent, beaucoup plus que les hommes, dans la position qu'elles ont commencée d'occuper au début de leur activité professionnelle. Dans la catégorie, la plus nombreuse, des employées non qualifiées ou moyennement qualifiées et des ouvrières non qualifiées ou peu qualifiées, cela vaut pour les 2/3 ou les 3/4 des femmes. Seulement 16% des femmes, par comparaison à un taux de 57% des hommes passent dans une catégorie supérieure; chez les ouvrières spécialisées, elles ne sont que 4% contre 38% des hommes. A l'inverse, les femmes sont plus souvent menacées d'un risque de déclassement professionnel que les hommes. Cela touche en première ligne les ouvrières spécialisées, 47% d'entre elles passent, au cours de leur activité professionnelle, à une activité non qualifiée, et pour 29%, ce déclassement est définitif. Ce risque de déclassement est particulièrement grand dans les professions typiquement féminines (modiste, couturière, coiffeuse, vendeuse, gardienne d'enfants). (Mayer, 1991, p. 60 et 61).

Pour les jeunes femmes d'aujourd'hui, le niveau de carrière a augmenté, mais il est toujours en moyenne 1/4 en dessous de celui des hommes du même âge. Le progrès se concentre sur les bien meilleures conditions de départ dans la profession et diminue au cours ultérieur de la profession (Mayer, 1991, p. 57 et suiv.).

Dans les anciens Länder, les femmes sont encore aujourd'hui très fortement représentées dans le bas de l'échelle hiérarchique des professions (1991, 38%, par exemple comme employées de bureau ou ouvrières peu qualifiées, les hommes, eux, ne représentent que 24%). En revanche, le taux des hommes occupant une position de direction est de 23%, et donc plus du double de celui des femmes (11%). Les Allemandes de l'Est sont nettement mieux placées. 20% d'entre elles occupaient en 1991 des postes de direction et seulement 22% travaillaient dans les catégories les plus basses de la hiérarchie (Bundesanstalt für Arbeit, 1994, p. 5, 49).

Les raisons de la structuration du marché du travail d'après le sexe ne s'expliquent ni par la "théorie du déficit"<sup>109</sup>, selon laquelle les femmes seraient insuffisamment qualifiées ou non qualifiées, ni par la théorie de la "capacité de travail féminine" (Cf. Beck-Gernsheim, 1981). Contre la "théorie du déficit", il suffit de signaler que, pratiquement dans tous les domaines, le niveau de la qualification des femmes est égal à celui des hommes, et parfois même supérieur<sup>110</sup>. Contre la théorie de la capacité de travail féminine, il faut objecter qu'une capacité de travail spécifique selon le sexe est une construction sociale, qui est déterminée dans un système d'interactions entre l'économie, l'Etat, les syndicats et les femmes elles-mêmes<sup>111</sup>. Une fois fixées, de telles constructions font preuve d'une grande force d'inertie sociale. Une contribution à une telle construction est fournie par la relation de travail normale et la focalisation du cours de l'existence masculine sur leur système professionnel, grâce au travail familial des femmes, y compris la prolongation dans le système d'assurance et de formation professionnelle.

<sup>108</sup> Cf. Becker, 1991, p. 119 et suiv. et 137; Bischoff, 1986 et 1991; Breidenstein, 1990; Chaberny/Zeller, 1989, p. 12 et 13; Chudziak, 1990.

<sup>109</sup> Cf. enquête commission 1980; Deutscher Bundestag, 1984.

<sup>110</sup> Cf. BMJFFG, 1989, p. 16 et suiv.; BMJF, 1992, p. 19 et suiv.; Winkler, 1990, p. 47 et suiv.

<sup>111</sup> Cf. Raasch, 1991, p. 35; Gottschall, 1990; Wegehaupt/Schneider, 1985; Willms/Herget, 1985.

La division du marché du travail, en vecteur horizontal et vertical, est une conséquence de cette construction. Elle révèle que le parcours professionnel féminin se heurte si fortement à la relation de travail normale, que les femmes cherchent surtout à s'épanouir professionnellement dans les domaines qui facilitent le mieux la compatibilité des exigences extraprofessionnelles, auxquelles on leur donne au moins accès<sup>112</sup>, malgré les incertitudes "spécifiquement féminines". Les biographies assez atypiques (pas d'interruption professionnelle ou seulement de courtes interruptions) des quelques femmes ayant des postes de direction<sup>113</sup>, de même que les incontestables ruptures de carrière causées par le travail à temps partiel<sup>114</sup> confirment cette thèse. Sur ce point, il est prouvé que les critères de ségrégation se poursuivent dans les nouveaux comme dans les secteurs professionnels autrefois typiquement masculins, dès que les femmes y font apparition<sup>115</sup>.

C'est seulement sous la pression du droit européen, mais à contrecœur et très lentement, que le législateur allemand a réglementé<sup>116</sup> l'égalité des chances en matière d'intégration des femmes dans la vie professionnelle. Sur la base de la directive n° 76/207/CEE de l'Union européenne, du 09/02/1976, les Etats membres ont été tenus de concrétiser l'égalité des chances entre hommes et femmes, entre autres, lors de l'accès à l'emploi, de l'avancement, des conditions de travail et du licenciement. L'application du droit fédéral allemand entraîne aujourd'hui encore un "bras de fer" continu avec les instances de l'Union européenne. A maintes reprises, la République fédérale s'est vu reprocher le non-respect du sens de la directive. Il aura fallu deux actions pour violation de traité<sup>117</sup>, intentées contre la République fédérale et un recours de magistrat pour contrôle de la constitutionnalité devant la Cour européenne de Justice, avant que, 15 ans après la publication de la directive, une interdiction de discrimination à peu près acceptable soit intégrée dans le droit allemand.

D'après la nouvelle version du §611 a BGB, dans la deuxième loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes<sup>118</sup>, une personne qui est discriminée à cause de son appartenance à

---

<sup>112</sup> D'après une étude sur l'intégration dans le marché du travail des mères avec des enfants en bas âge (cf. Krüger/Born, 1991, p. 154), la participation professionnelle des femmes est très différente selon les secteurs et les branches de profession et est relativement indépendante du niveau de la première formation. En plus des possibilités de garde dont les familles disposent et des ressources financières, il s'avère que ce sont les possibilités d'aménagement du temps de travail qui jouent un rôle déterminant pour la participation à l'activité professionnelle de ce groupe de femmes. En ce sens, ces résultats confirment ceux d'une enquête faite sur les femmes exerçant des professions masculines (Cf. Damm-Rüger, 1992) dans laquelle les jeunes femmes exerçant cette profession se plaignaient essentiellement du manque de compatibilité de leur profession avec les exigences familiales : surtout le manque d'emplois à temps partiel et le manque de possibilités de reprise de la profession après une pause.

<sup>113</sup> Cf. Hegelheimer, 1981; p. 69, 143 et 144, 218, 299; Bischoff, 1991

<sup>114</sup> Cf. Gross, 1989, p. 118 et 119; Breidenstein, 1990; Chudziak, 1990. A ce sujet plus en détail, voir le chapitre B. 3.

<sup>115</sup> Cf. Engelbrech, 1992, p. 188 et suiv.; Willms/Herget, 1985, p. 139 et suiv., 149 et suiv.; Maier, 1990, p. 55 et 56. Par ex., la profession de secrétaire, au siècle dernier, était presque exclusivement exercée par des hommes; aujourd'hui, ce sont essentiellement les femmes qui sont secrétaires. En même temps, l'image de la profession de secrétaire s'est modifiée dans un sens de déqualification. La même chose vaut pour l'ensemble des branches comme le commerce, les assurances ou l'industrie électrique.

<sup>116</sup> Cf. Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 53 et suiv.; Schlachter, 1993, p. 145 et 146.

<sup>117</sup> Le premier a dû être introduit en 1978 pour que l'Allemagne se mette en action. Un deuxième suivait le 21/05/1985 pour obtenir la condamnation de la République fédérale par la Cour européenne de Justice (SLG. 1985, p. 1474) à cause du manque de précision de l'exception à l'interdiction de discrimination.

<sup>118</sup> A l'impression le Parlement fédéral a décidé (21.4.1994), mais n'est pas encore mis en vigueur.

un sexe, lors de l'embauche ou de l'avancement, peut dorénavant demander des dommages et intérêts. Il a fallu un arrêt de la Cour européenne de Justice et, à la suite, du BAG pour que l'on puisse fixer une véritable sanction pour discrimination dans le choix du personnel<sup>119</sup>. La nouvelle loi prévoit désormais un dédommagement en argent d'un maximum de trois mois de salaire dans la position envisagée. En règle générale, ce ne sera pas plus qu'un ou deux mois de salaire, car le maximum reste réservé aux cas particulièrement graves<sup>120</sup>. Avec une sanction aussi minime l'effet dissuasif pour les employeurs reste peu convaincant, d'autant plus qu'ils peuvent s'attendre à ce que très peu de femmes discriminées n'attendent de recours.

Malgré quelques cas particulièrement encourageants, dans lesquels des dommages et intérêts pour discrimination à l'embauche ont pu être obtenus, sur la base du §611 a BGB, il ne faut pas s'attendre à la suppression de la très grande ségrégation spécifique entre hommes et femmes sur le marché du travail, même avec l'aide de la nouvelle réglementation. Cela tient, en partie, à l'application hésitante qu'en a fait le droit allemand, mais aussi aux problèmes de fond d'un modèle seulement orienté vers la protection de la discrimination (Cf. Raasch, 1991, p. 72 et suiv.). Parmi les défauts auxquels on peut remédier, se trouve, en plus des sanctions insuffisantes, une répartition de la charge de la preuve. Celle-ci est actuellement telle que la plaignante doit prouver la véracité des faits invoqués et prouver qu'ils ont pour origine une discrimination basée sur le sexe. Le début de preuve échoue régulièrement parce que les candidates à un poste n'apprennent pas pourquoi elles ont été refusées et si un homme leur a été préféré. Ces problèmes pourraient être réglés techniquement par un législateur décidé qui fixerait des sanctions vraiment dissuasives, et reconnaîtrait un droit d'information ou un renversement de la charge de la preuve. Tout cela n'empêche pas qu'il s'agisse d'une décision sur un cas particulier, dans lequel une femme doit être disposée à faire de son cas l'objet d'une procédure judiciaire. Cela a précisément très rarement lieu, à cause de l'incertitude du résultat – voire jamais lorsqu'il existe une relation de travail - si bien qu'il n'y a pas encore de cas de jurisprudence sur la discrimination dans l'avancement. Mais, le plus souvent, une interdiction de discrimination n'entraîne aucune pression sur les employeurs pour qu'ils s'efforcent d'embaucher les femmes ou de leur donner de l'avancement, des horaires aménagés et des possibilités de garde d'enfants et de formation.

La discussion sur les quotas et autres mesures de promotion de la femme constitue un point de départ fondamentalement différent de l'intégration des hommes et des femmes sur le marché du travail. Des quotas "de résultat" qui déterminent un nombre précis à atteindre de femmes dans l'entreprise, dans un certain délai, peuvent motiver celle-ci à encourager, en conséquence, les femmes et à adapter les conditions de travail à leurs besoins. Mais ce genre de quotas n'existe à présent que dans quelques entreprises isolées et dans quelques textes législatifs sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les services publics<sup>121</sup>, sans que leur application soit garantie par des sanctions. La plupart des lois des Länder sur l'égalité des chances entre hommes et femmes (par ex. Berlin, Brême, Hambourg, Basse-Saxe,

<sup>119</sup> Cour européenne de Justice du 10/4/1984 SLG. 1984, 1891 et 1921 et BAG du 14/03/1989 NJW 1990, p. 65. Le même jour, le BAG avait déclaré contraire au droit européen (cf. Colneric, 1991 : p. 78) le fait que la faute dérisoire de l'employeur le dispense de payer des dommages-intérêts (BAG NJW 1990, p. 67).

<sup>120</sup> Il a été estimé particulièrement grave qu'une candidate pourra prouver que non seulement à cause de son sexe sa candidature n'avait pas été retenue, mais qu'elle aurait obtenu cet emploi à cause de sa qualification si le processus de l'embauche s'était déroulé de façon équitable. Cette preuve est extrêmement difficile à apporter. Dans une affaire devant ARDG de Bochum, il a réussi de façon exceptionnelle (le 12/07/1991 BB 1992, p. 68) des dommages-intérêts de 28 600 DM ont été accordés.

<sup>121</sup> Dans la Hesse, également de façon prudente, dans l'administration fédérale.

Westphalie Rhénane, Sarre) ne contiennent que des “quotas de décision” ou des réserves de qualification. C’est uniquement en cas de qualification identique de l’homme et de la femme, donc dans la même procédure de sélection (cas très rare), que ces lois obligent à embaucher la femme. Pourtant, la constitutionnalité de cette variante de quotas, même si réduite, est contestée par la jurisprudence<sup>122</sup>. D’après la décision la plus récente du BVerfG, il semble que la constitutionnalité des quotas soit assurée<sup>123</sup>. Dans cette décision, il est dit que l’article 3, alinéa 2 GG n’exige pas seulement de façon formelle les mêmes droits pour les hommes et les femmes, mais qu’il vise à une assimilation effective des conditions de vie et des chances professionnelles des femmes, en recourant, le cas échéant, à des réglementations<sup>124</sup> les privilégiant.

#### 2.4. Salaires féminins et salaires masculins

L’indicateur le plus visible de la discrimination des femmes dans la vie professionnelle, est constitué par le niveau particulièrement bas des salaires féminins. En 1993, la moyenne des salaires féminins est de 30% inférieure à celle des salaires masculins. Bien que l’écart soit devenu plus petit depuis 1960 (à l’époque 40%) jusqu’en 1985, depuis cette date, le rapprochement n’est plus que réduit<sup>125</sup>.

La discrimination salariale des femmes prend des formes extrêmes dans les secteurs de bas salaires. Malgré l’opinion courante d’une République fédérale allemande à hauts salaires, dans laquelle on parle rarement du “working power”, un grand nombre de femmes ne touchent qu’un salaire de misère malgré une activité à plein temps. D’après les standards européens, un salaire permettant d’assurer un standard de vie suffisant, équivaut à la valeur de 68% de la moyenne nationale du pays en question<sup>126</sup>. D’après les chiffres de WSI<sup>127</sup>, 13,3% des travailleurs en 1986 n’ont même pas touché les 2/3 du salaire national moyen<sup>128</sup>, soit 33% des femmes travaillant à plein temps et 4,2% des hommes travaillant à plein temps. 15,6% des femmes travaillant à plein temps n’ont même pas touché la moyenne du salaire national moyen. Les salaires de misère sont donc incontestablement les salaires féminins, et cela, même sans tenir compte du salaire partiel répandu parmi les femmes.

Au point de vue descriptif, il est possible de prouver que la raison de la discrimination salariale des femmes se trouve dans la structure spécifique des sexes, du marché du travail (thèse de la ségrégation). Les femmes plus que les hommes, travaillent dans des branches dont le niveau de salaire est, dans l’ensemble, en dessous de la moyenne. Elles travaillent plus souvent dans des petites entreprises qui donnent des salaires moins élevés que les grandes entreprises (cf. B 4). L’indicateur le plus évident pour la thèse de la ségrégation est la

---

<sup>122</sup> Au contraire du OVG de Münster (AP n° 30 sur l’article 33 n° II GG), le BAG se prononce dorénavant pour l’admissibilité de la fixation des quotas (hommes/femmes), mais il est nécessaire d’avoir une prise de position de la Cour européenne de Justice (BAG du 22/06/1993 NZA, 1994, p. 77).

<sup>123</sup> BVerfG du 28/01/1992, NZA, 1992, p. 270.

<sup>124</sup> Sur l’article 3, chiffre 2 GG et les quotas, voir par ex. Benda, 1986; Pfarr, 1988; Raasch, 1991; Sacksofsky, 1991, p. 167 et suiv.

<sup>125</sup> Office fédéral des statistiques 1993; Müller-Jentsch, 1989 a, p. 152 et suiv.; BMJFFG, 1989, p. 36 et 37.

<sup>126</sup> C’est une recommandation officielle à propos de l’article 4, alinéa 1, de la Charte sociale européenne. Cf. Schäfer, 1991, p. 713.

<sup>127</sup> Cf Schäfer, 1991, p. 714 et suiv.

<sup>128</sup> Plus exactement la moyenne de tous les revenus résultant du travail à plein temps.

classification presque générale des femmes dans une catégorie inférieure, que ce soit parmi les industriels ou dans le groupe des employés. Dans l'industrie, en octobre 1991, dans les Länder de l'Ouest, 51% des femmes contre seulement 11% des hommes, ont été classés dans les catégories les plus basses. En revanche, on trouvait 59% des hommes et seulement 7% des femmes dans la catégorie la plus haute. A l'Est, où la situation salariale des femmes, à la même époque, était encore nettement supérieure, on constatait aussi des différences entre les hommes et les femmes. Là, il n'y avait "que" 20% des femmes dans les catégories les plus basses, mais aussi seulement 6% des hommes; alors que 28% des femmes et 63% des hommes touchaient un salaire de la catégorie la plus élevée (Bundesanstalt für Arbeit, 1994, p. 49). Chez les employés, les différences de catégorie sociale - aussi dans la comparaison Est-Ouest - ne sont pas aussi importantes, car les femmes y exercent un plus grand nombre de professions. En octobre 1991, la majorité des femmes se trouvaient dans la catégorie IV (42,7%) et III (41,6%). Les employés hommes se situaient surtout dans les catégories supérieures, 45,6% dans la catégorie III et 40,5% dans la catégorie II, mais rarement dans la catégorie IV (12,4%)<sup>129</sup>. Dans l'économie privée, les femmes occupant des postes de direction touchent de 20 à 30% moins de salaire que les hommes dans des positions comparables<sup>130</sup>.

La discontinuité dans la vie professionnelle des femmes, c.-à-d. les emplois à temps partiel ou les interruptions de l'activité professionnelle, influence négativement la classification dans une catégorie de salaire et l'augmentation du salaire<sup>131</sup>. Cet effet est le pendant de l'importance de l'expérience professionnelle, des effets d'interaction entre ancienneté et travail à plein temps et du temps de formation chez les hommes. En revanche, le niveau de formation joue un rôle moins important. Le développement du salaire est cependant déjà fixé au début de la profession et les femmes ont, en général, une plus mauvaise position de départ que les hommes. On constate plus tard, au cours de la profession, qu'il y a des différences dans l'augmentation des salaires, même dans les services publics, entre hommes et femmes du même âge, ayant la même expérience professionnelle, la même formation et la même ancienneté<sup>132</sup>.

Les motifs profonds de la discrimination salariale des femmes pourraient se trouver dans la valorisation discriminante des dits "emplois féminins" (Cf. Winter, 1994). Le travail féminin est encore considéré comme travail facile, moins qualifié - même lorsqu'il exige des connaissances particulières ou est lié à des charges physiques ou psychologiques importantes - et comme complément de salaire. Il existe toujours dans notre société un consensus non exprimé que le travail des femmes a un caractère provisoire et n'a pas besoin d'assurer en permanence une existence, alors que les hommes se voient attribuer le rôle de soutien de famille. Il en résulte qu'on présume que les femmes sont moins disposées à fournir des performances identiques à celles des hommes, et ont moins besoin de revenu salarial, même lorsqu'elles fournissent en fait la même performance.

<sup>129</sup> La catégorie I n'a pas été évoquée. Cf. BMJF, 1992, p. 50.

<sup>130</sup> Cf. Stutenbäumer-Hübner, 1989, p. 518; commission d'enquête, 1976, p. 12; Bischoff, 1991, p. 4, 11 et suiv.

<sup>131</sup> Quiconque interrompt son activité professionnelle plus de 3 ans, doit, en cas de reprise du travail, compter avec un salaire moyen de 4,3% moins élevé que s'il n'y avait pas eu d'interruption (Hujer/Löwenbein, 1991, p.199).

<sup>132</sup> Cf. Schömann, 1991, p. 173 et suiv.; Engelbrech, 1991, p. 91 et suiv.; d'après Engelbrech, 1991, p. 104, les femmes, après 4 ans, touchent déjà une moyenne de 25% de moins de salaire que les hommes ayant la même formation.

Au point de vue juridique, l'interdiction de discriminations salariales des femmes, basée sur l'article 3 II GG, est la plus ancienne forme de protection contre la discrimination. Grâce au droit européen, il y a eu de nouveaux élans dans les années 80. Depuis, les formes indirectes de la discrimination sont également interdites<sup>133</sup>. Malgré ces améliorations, l'interdiction de la discrimination salariale des femmes n'a pas trouvé de solution aux deux problèmes suivants :

- Bien que d'après le §612, alinéa 3 BGB, non seulement les mêmes travaux, mais des travaux de niveau équivalent doivent être rémunérés de la même façon, il n'a pas été possible de trouver<sup>134</sup> des critères d'évaluation satisfaisants. L'évaluation du travail reste le point faible pour une appréciation inférieure des performances exécutées en règle générale par des femmes.
- De plus, l'interdiction de discrimination s'adresse à des systèmes concrets de catégorisation de l'entreprise ou des conventions collectives. D'après le droit actuel, il n'est pas possible d'exiger un alignement entre différentes conventions collectives ou entre différentes entreprises.

Ces problèmes semblent ne pas pouvoir être réglés par une amélioration du droit en vigueur<sup>135</sup> bien qu'ils soient importants : les hommes et les femmes exercent en effet rarement la même activité et, en général, ils sont répartis de façon très différente dans l'entreprise. Un alignement des salaires des “branches féminines” sur les “branches masculines” sert d'autant moins à la protection contre la discrimination, que l'alignement du salaire d'une infirmière sur celui d'un ouvrier spécialisé dans l'industrie métallurgique.

Au problème structurel de l'interdiction de la discrimination, s'ajoute celui de son régime juridique individuel, qui ne tient pas compte de manière équitable de la dissymétrie de pouvoir dans la relation de travail et du peu d'empressement qui en résulte à agir individuellement contre l'employeur. Sur ce point, il manque un droit de recours des groupements ou un contrôle sur l'égalité des salaires par l'administration ou les “chargés des femmes”.

## 2.5. Sexe et pouvoir

A côté des différents comportements professionnels et des disparités matérielles, on trouve aussi dans les systèmes professionnels, une logique du pouvoir lié au sexe. Au niveau du pouvoir formel de l'entreprise, direction et conseil des délégués des entreprises (Cf. Frerichs, 1989), les femmes sont sous-représentées. La législation ne fait rien contre. Ce n'est pas un hasard -mais cela est significatif- que pour cette structure, les quotas de répartition des hommes et des femmes, fixés dans la loi sur la cogestion, de même que sur la représentation du personnel, ne soient formulés que “comme des dispositions non contraignantes” et restent pratiquement inappliqués.

C'est vrai aussi au niveau de l'exercice du pouvoir et des relations interpersonnelles informels dans les entreprises, où les femmes continuent à rester des corps étrangers, même si elles sont intégrées. Les femmes sont à longueur de temps confrontées à toute une série de mécanismes

---

<sup>133</sup> Par exemple, les désavantages des salariées à temps partiel (BAG du 14/10/1986 AP n° 11 sur l'article 119 traité CEE) et le désavantage important des femmes à propos des primes (BAG du 23/09/1992 NZA, 1993, p. 891).

<sup>134</sup> Sur la situation juridique, voir Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 310 et suiv.; Schlachter, 1993, p. 204 et suiv.

<sup>135</sup> Tout au plus dans l'évaluation du travail, on pourrait imaginer des améliorations nettes, grâce à une réévaluation des différents travaux des hommes et des femmes. Celui qui a le pouvoir de définir les critères d'évaluation joue un rôle important. Jusqu'à présent, ce sont les hommes.

d'exclusion du pouvoir masculin, lorsqu'elles pénètrent dans le domaine du marché de l'emploi traditionnellement masculin. Cela va de la simple ignorance de leur présence ou du harcèlement sexuel jusqu'au refus de leur apporter de l'aide, voire seulement de les informer (Morschhäuser, 1994). Jusqu'à présent, il y a eu peu de possibilités dans le droit, pour les femmes, de se constituer en groupes de défense de leurs intérêts particuliers dans l'entreprise. Des droits spécifiques à la minorité féminine ou des dispositifs de protection n'existent pas jusqu'à présent, alors que la loi sur la protection de l'emploi des femmes présente des aspects plutôt discriminatoires. En tant que groupe particulier, les femmes pourraient et devraient en même temps refléter plus ouvertement que dans le passé leur propre hétérogénéité.

Cette carence du droit social est particulièrement évidente dans le traitement de la sexualité. Un très grand nombre de femmes, et une minorité d'hommes aussi, sont exposés à des sévices sexuels sur le lieu de travail<sup>136</sup>. Bien que les hommes et les femmes se rendent aussi bien compte les uns et les autres de la frontière entre le flirt et le harcèlement sexuel, ce dernier est toujours minimisé, de manière inconsidérée, comme un cas de communication mal interprété entre l'érotisme et la sexualité. On donne souvent peu de suite aux plaintes déposées par les femmes, et on prononce rarement des sanctions. En fait, il s'agit essentiellement de manifestations de pouvoir, de stratégie de subordination, au moyen de la sexualité, envers des salariés socialement inférieurs. De même, le harcèlement sexuel, au-delà des sévices directs, est aussi un mécanisme d'asservissement qui ne respecte pas la volonté de distance et d'autodétermination de l'autre, et contraint cette personne à prendre une position de soumission, indigne et vexatoire (Holzbecher, 1991, p. 52 et 53).

Là par contre, il n'existait jusqu'à présent qu'une jurisprudence désunie et difficile à prévoir. Il manquait une interdiction expresse du harcèlement sexuel avec une définition claire des éléments constitutifs, (Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 421 et suiv.) et un potentiel différencié de sanctions avec un cadre procédural de soutien. Les victimes n'avaient souvent pas de modèle de comportement adéquat à suivre, qui leur permette de réagir comme il le fallait. Souvent, les femmes, victimes de harcèlement sexuel, n'avaient pas d'autres solutions que de changer de lieu de travail ou d'établissement. D'après une enquête INFAS, 5% des victimes ont changé de lieu de travail; 2% ont été licenciées par leur employeur et 3% ont eu un poste moins bon après avoir déposé leur plainte<sup>137</sup>. C'est seulement après l'adoption de la deuxième loi d'égalité des chances entre hommes et femmes (article 10, en avril 1994) que le législateur a tenté sérieusement de trouver des solutions au problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Depuis, le harcèlement sexuel n'est plus une peccadille, mais une infraction aux obligations du contrat de travail, qui peut être sanctionnée par des prescriptions de droit du travail et aller jusqu'au licenciement. L'employeur est expressément chargé de protéger les salariés contre le harcèlement sexuel et de prendre des mesures de prévention contre lui. Il faut se féliciter de la notion assez étendue du harcèlement sexuel. L'élément essentiel en est l'atteinte à la dignité des salariés (§2, al. 2). C'est une condition importante pour en finir avec la minimisation discriminatoire du harcèlement sexuel au degré "flirt mal interprété". Le droit de la victime de refuser d'exécuter le travail constitue un progrès. Ce droit existe, au cas où l'employeur, après plainte de la victime, "ne prend pas les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel" (§4).

<sup>136</sup> Voir Plogstedt/Bode, 1984; Schneble/Domsch, 1989; Holzbecher, 1991; Kopel/Mänz, 1992.

<sup>137</sup> Cf. Plogstedt/Bode, 1984, p. 94 et 100. Pour des résultats semblables, voir aussi Schneble/Domsch, 1989, p. 57 sur leur enquête dans le service public à Hambourg.

On doit regretter que la loi ne prévoit qu'un droit de plainte individuelle pour les victimes (§3). Il n'y a pas de disposition dans la loi pour permettre la constitution d'un contre-pouvoir, par exemple, grâce à un droit collectif supplémentaire de porter plainte. La question de la charge de la preuve est également totalement laissée ouverte. Certes, la question de l'administration de la preuve n'est pas simple à résoudre. Mais il aurait fallu, au moins, garantir que la personne administrant la preuve sera protégée contre des sanctions, lors de l'exercice de ses droits (y compris le refus de prestation, que le reproche soit fondé ou non). Les carences sont d'autant plus graves que le contrôle du bien fondé de la plainte revient à l'employeur. Etant donné que l'employeur peut aussi être désigné comme auteur du harcèlement sexuel, il serait indiqué de constituer un service compétent pour les plaintes, sous la forme par exemple d'un service de l'égalité des chances pour hommes et femmes dans l'entreprise. Il devrait être pourvu du droit de porter plainte.

## **2.6. Bilan : l'égalité des sexes n'a pas lieu dans la relation de travail normale**

L'analyse empirique sociale a montré que les hommes et les femmes ont un comportement professionnel nettement différent. Les hommes font preuve de constance et d'unité, du moins en comparaison avec les femmes. Malgré un taux de candidats masculins en légère baisse, il n'en reste pas moins que les hommes se font rares dans le travail à temps partiel et dans le congé parental. En revanche, les femmes ont modifié fondamentalement leur comportement professionnel dans les anciens Länder, au cours des dernières dizaines d'années, sans que cela ne se reflète par une augmentation du taux des femmes ayant une activité professionnelle. L'activité professionnelle a gagné beaucoup d'importance, particulièrement pour les mères de jeunes enfants; dans l'ancienne R.D.A., elle était aussi normale que pour les hommes. Les différences de comportement professionnel entre les hommes et les femmes ne s'expliquent donc que par l'analyse du système professionnel et du monde vécu dans le privé.

Les résultats en matière de participation à la vie professionnelle, d'horaires de travail et de continuité, indiquent que la question centrale, à côté des différences et des problèmes décrits ci-dessus, est la division du travail entre les hommes et les femmes. De façon inchangée, les femmes ont la charge principale des travaux domestiques dits "de reproduction". Une évolution dans le sens d'un transfert des tâches privées des femmes grâce à des institutions de l'entreprise, ou de la société, surtout par leur partenaire, n'est qu'à peine discernable, si tant est qu'il le soit.

Les femmes essaient d'éviter la pression du travail ménager et éducatif en réduisant la durée de leur activité professionnelle, en interrompant leur profession et en renonçant à leur désir de faire carrière. Elles ne trouvent pas accès aux domaines typiquement masculins de l'activité professionnelle. Pour la plupart, elles ne le cherchent pas, car c'est là que l'on prend le moins en compte leur double fonction. Mais, en outre, on constate que le problème de la garde des enfants dans l'activité professionnelle est pratiquement ignoré, déclaré affaire privée et laissée à quelques pères "pratiquants". Dans les nouveaux Länder, ces différences ne se marquent que depuis peu de temps de manière significative.

A l'exception des femmes célibataires, les parcours professionnels féminins continuent de se différencier nettement de ceux des hommes à cause de leur double rôle dans le monde du travail et au sein de la famille. Ils sont beaucoup moins continus, et parsemés de ruptures, si bien que l'on peut parler de biographies en patchwork. C'est pourquoi on ne peut pas intégrer les femmes de façon cohérente dans les structures existantes de la relation de travail. Les conséquences en sont des désavantages économiques, des carences de protection, pour en arriver à un taux de chômage féminin élevé. Dans les domaines traditionnels du salaire, de l'accès à la profession et de l'avancement, la discrimination des femmes est très importante.



Aucune évolution rendant inutile une parade juridique ne se manifeste à l'horizon. En particulier, la ségrégation horizontale et verticale s'avère tout ce qu'il y a de plus constante.

De plus, comme conséquence des problèmes de compatibilité, nombreuses sont encore les femmes qui orientent leur existence vers une activité à long terme de femmes au foyer. Cependant, comme l'analyse le montre, cette solution se révèle de plus en plus être un faux calcul. Elle se paie plus tard, en provoquant des désavantages encore plus grands dans la vie professionnelle : conditions de retour à la profession plus difficiles, affectation aux segments d'emplois non qualifiés, répétitifs, mal payés et souvent nuisibles à la santé, et aux emplois temporaires.

Le droit social continue, en étant axé sur la relation de travail normale, à privilégier ceux qui exercent un emploi à temps plein, continuellement et toute leur vie, autrement dit : les hommes d'aujourd'hui. La nécessité d'exécuter en plus des travaux familiaux chez soi, n'est pas compatible avec le modèle de base de la relation de travail normale et fait des femmes une main-d'oeuvre de second rang. Elles sont moins volontiers embauchées hors des domaines féminins, plus rarement promues et plus mal payées. Les stigmates de la charge familiale, une fois présents, poursuivent la femme durant toute sa vie, au contraire des hommes dans la même situation. Finalement, chaque femme est considérée comme une mère en puissance et chaque homme comme un soutien de famille en puissance.

Derrière beaucoup de formes concrètes de discrimination féminine, si on les examine de près, on voit, en outre, une valorisation inférieure, largement répandue dans la société, du soi-disant "typiquement féminin" en comparaison avec le soi-disant "typiquement masculin", de même qu'une faiblesse générale des femmes. Des indicateurs clairs à cet égard en sont les discriminations de salaires, la faible représentation des femmes dans les fonctions de direction et le harcèlement sexuel.

Le droit n'offre pas d'assistance efficace à part les simples interdictions de discrimination. La question de la preuve, les sanctions et la protection contre les mesures disciplinaires sont insuffisamment réglementées. Il y a des carences au niveau des droits recouvrables en justice, à l'embauche, à l'avancement et au niveau du renforcement de ces droits par le contrôle des chargées des femmes, ou par des plaintes collectives. Les représentations du personnel telles qu'elles existent actuellement ne font rien de très efficace contre cet état de chose.

Indépendamment des discriminations concrètes visibles, le comportement des hommes et des femmes est constamment soumis à des jugements de valeurs sociaux, lié au fait que ce sont des hommes ou des femmes. Les femmes qui s'écartent du rôle social qui leur est imparti normalement sont particulièrement peu appréciées. Cela est particulièrement clair pour les femmes qui occupent des positions de direction et les hommes qui travaillent à temps partiel ou qui prennent un congé parental. Dans ces cas-là, la protection contre la discrimination, même si elle est mieux organisée actuellement, ne peut avoir qu'un effet minime.

Le changement des idées acquises sur la normalité dans le domaine du travail et la revalorisation de ce qui est soi-disant typiquement féminin, demandent un long processus d'éducation sociale de tous les intéressés, mais également un pouvoir dans l'entreprise et dans la société, dont les femmes ne disposent pas actuellement, ni individuellement, ni collectivement. Cela requiert des structures de communication et de coordination dans l'entreprise dans lesquelles il est possible de discuter et de faire comprendre l'égalité des comportements différents des hommes et des femmes, et les exceptions également. Le droit ne

contribue pas, jusqu'à maintenant, à mettre en marche de tels processus d'éducation et à créer les structures qui leur sont nécessaires. Il n'encourage pas le dialogue entre hommes et femmes sur ce qui est à reconnaître comme typiquement masculin ou féminin et sur la façon de traiter ces particularités de façon égale, et n'offre pas non plus de protection efficace contre la discrimination des femmes.

### 3. Flexibilité interne et temps choisi

Les changements économiques intervenus au niveau national et international et la transformation des structures du monde du travail, ont fait naître non seulement le besoin d'une organisation flexible de l'entreprise, mais ils ont conduit aussi à des efforts très divers de flexibilité dans le régime du temps de travail et dans l'entreprise. Il ne s'agit pas seulement d'une utilisation optimale du capital, grâce à des horaires d'entreprise ou à des temps prolongés d'utilisation des machines<sup>138</sup>. La dynamique croissante du marché, la situation changeante de la conjoncture, l'importance grandissante des activités de prestations de service, et les afflux de clients à des heures plus variables, tout cela exige aussi de plus grandes marges d'optionalité dans l'utilisation du personnel. Elles ne peuvent être obtenues que par un aménagement plus flexible du temps de travail à l'intérieur de l'entreprise. Des temps de travail axés sur les capacités de performance, contrat annuel de temps de travail, roulement de temps de travail; ces expressions désignent seulement quelques-unes des formes de la nouvelle organisation du travail, grâce auxquelles les entreprises essaient de réagir à ces nouvelles demandes de flexibilité.

Au niveau juridique, la flexibilisation s'est traduite par une dé-régularisation. Une grande première juridique à ce sujet est la nouvelle loi sur le temps de travail (*Arbeitszeitrechtsgesetz*) (*ArbZRG*, cf. *BGDl*, 1994 I, p. 1170), qui a remplacé le *AZO* (*Arbeitszeitordnung*) de 1938 et les dispositions relatives aux dimanches et jours fériés dans le code allemand relatif à l'exercice des professions artisanales, commerciales et industrielles. Du point de vue des syndicats, cette loi équivaut à la dénonciation de l'avantage social acquis du "temps de travail normal" de l'après-guerre : la semaine de 5 jours, le week-end libre, la semaine de 40 heures, devenue entre-temps de 38 heures, les 6 semaines de congés par an, le travail considéré comme exceptionnel le soir, la nuit, les 3x8 ou le week-end. Le temps de travail normal est considéré par les syndicats comme la zone de protection la plus appropriée contre l'arbitraire des employeurs, et comme la garantie d'une continuité et d'une prévisibilité du temps de travail individuel et pour le revenu et la sécurité sociale. En fait, ce temps de travail normal est devenu "la norme de base orientant les échanges entre le capital et le travail" (Bauer/Schilling, 1993, p. 212). Un assouplissement du régime du travail au profit de la flexibilité - et aussi de l'optionalité d'aménagement individuel - ont été longtemps catégoriquement refusés par les syndicats et mis au même plan qu'une renonciation aux zones de protection collective<sup>139</sup>. C'est seulement récemment qu'on assiste à un changement

---

<sup>138</sup> Sur la discussion à propos des intérêts de flexibilité de l'entreprise, cf. : Ackermann/Hofmann, 1990; Bispinck, 1989; Bollinger, 1991, p. 183 et suiv.; Dosch, 1993; Gross, 1991; Lang, 1986, p. 598 et suiv.; Hickel, 1988; Hinrichs, 1992; Schudlich, 1986; Schupp, 1991, p. 207; Smentek, 1991; Seifert, 1991 d; le conseil des sages (*Deutscher Bundestag* 1989, p. 168 et suiv.).

<sup>139</sup> Cf. Bäcker/Seifert, 1982; Seifert, 1986, p. 219; critique, Dittrich, 1989, p. 277 et suiv.; Hörning, 1991. Cette position est clairement illustrée par le refus, qui a été pendant un certain temps sans compromission, du travail à temps partiel, dans lequel on voyait, entre autre, une façon d'empêcher la lutte pour la réduction du temps de travail collectif.

d'attitude sur ce thème<sup>140</sup>. Il faut attendre encore pour voir dans quelle mesure cela conduira à la mise à l'écart des paradigmes du temps de travail normal.

Alors que les entreprises demandent la flexibilisation pour le maintien de leur compétitivité et font ainsi valoir des critères purement économiques, les syndicats tablent sur le statu quo. Il semble donc que le conflit sur le temps de travail soit insoluble. Mais, nous ne voulons pas accepter d'emblée cet antagonisme, d'autant plus que nous voyons dans ces concepts trois aspects qui ont été laissés dans l'ombre. Premièrement, il nous semble que l'on n'a pas assez réfléchi au fait que l'ancien droit relatif au temps de travail offrait déjà dans le passé de nombreuses options de flexibilisation, si bien que l'application empirique générale du temps de travail normal était déjà remise en question. Deuxièmement, on peut avoir des doutes considérables sur la question de savoir si, vu la mutation profonde de la structure sociétale et les changements des critères de valeurs des personnes, on peut supposer que tous les travailleurs aient les mêmes préférences de temps de travail. Troisièmement, ces deux concepts de temps ne tiennent pratiquement pas compte des effets sociétaux des dispositions sur le temps de travail. Aussi, des considérations politiques sur le marché du travail poussent déjà à chercher, en raison du chômage continuellement croissant dans tous les pays industrialisés, de nouvelles solutions d'aménagement du temps de travail, qui permettraient d'éviter la division menaçante de la société entre personnes ayant un emploi, et personnes sans emploi. Mais, même des modèles de temps modifiés et des styles de vie nouveaux expriment le souhait d'une meilleure compatibilité temporelle entre le travail et les autres aspirations de l'existence, au même titre qu'une extension temporelle des offres de prestations de service.

Si l'on prend la grande popularité toujours croissante du travail à temps partiel par exemple - un aspect qui a longtemps donné beaucoup de fil à retordre aux syndicats - elle ne concorde pas avec le caractère de modèle de la notion de temps de travail normal. C'est d'ailleurs impossible, car le concept de temps de travail normal est conçu pour une société salariale, dominée par les hommes, avec un rôle de soutien du ménage taillé sur mesure pour la femme au foyer (cf. Krüger, 1991, p. 690). Avec l'activité professionnelle croissante des femmes (Cf. B. 2), le potentiel de la main-d'oeuvre a reçu une autre structure. D'autres besoins et d'autres exigences face au régime du temps de travail et du temps vécu gagnent en importance. Le besoin de surmonter la division typiquement masculine et féminine dans le domaine du travail domestique, fait de plus en plus son apparition dans le public. De plus, à la suite de cette évolution, l'offre de main-d'oeuvre augmente. Aussi - même après la fin de la crise -, il est douteux que la demande de main-d'oeuvre soit assez importante pour offrir à tous les candidats à l'emploi, hommes et femmes, une relation de travail au niveau du temps de travail actuel.

Le temps n'est plus, depuis longtemps, un instrument de l'organisation de l'entreprise. Il est devenu un principe d'ordre sociétal pour la coordination et l'organisation de systèmes partiels extrêmement différenciés et par là-même, pour chacun, à l'Est et à l'Ouest, un facteur dont il faut tenir compte dans l'organisation de l'existence (Gerhard/Michailow, 1992, p. 57). Ce dont on pouvait s'acquitter, dans la société prémoderne, dans des petites unités faciles à contrôler, et qui ne nécessitait pas de grands efforts de coordination, doit, dans la société moderne, être organisé et par conséquent aussi synchronisé. Pour chaque individu, la qualité de la vie dépend de plus en plus de la mesure dans laquelle il peut encore faire concorder les différents

---

<sup>140</sup> De plus en plus, apparaissent des revendications par exemple, pour un droit au travail à temps partiel (syndicat IG Medias), et en particulier à une gestion individuelle de son temps (par ex. HBV), pour des réductions de temps de travail, même sans compensation salariale (chez IG Metall où l'ÖTV), à l'avant-plan des discussions sur les accords de conventions collectives.

modèles de temps sociétaux. Plus l'individualisation progresse, plus les exigences de synchronisation individuelle augmentent, et plus l'individu a besoin de temps<sup>141</sup>. Par cela, le temps n'est pas non plus un mécanisme neutre de coordination : quant à savoir de combien de temps on dispose, ou comment on peut, de façon autonome, organiser son temps, on retrouve les structures de pouvoir sociétal et les collisions d'intérêt (Pasero, 1992, p. 16 et suiv.).

L'hypothèse de départ de notre analyse est donc qu'une politique de temps de travail socialement acceptable, ne peut consister en un refus pur et simple de la flexibilisation ni en une pure dé-régulation. Elle doit, en revanche, tenir compte des diverses exigences des entreprises et de la société. Il est relativement incontesté qu'elle doit intégrer des exigences économiques comme les critères d'efficacité et de productivité de l'entreprise. Mais elle doit tout autant, ensuite, respecter les points de vue sociétaux, par exemple les conséquences de l'aménagement du temps de travail sur les conditions de vie des salariés. Elle doit, enfin, prévoir les effets externes, négatifs ou positifs, sur la société, au point de vue des structures sociétales de temps ou de la politique du marché du travail par exemple. En conséquence, les questions principales de notre étude se concentrent sur la question de savoir comment la réalité empirique du temps de travail et le cadre des règles juridiques se comportent vis-à-vis de ces trois points de vue d'un aménagement d'avenir du temps de travail.

### **3.1. Les bases juridiques de l'aménagement du temps de travail - Vue d'ensemble**

Du point de vue législatif, le régime du temps de travail est constitué d'éléments de droit public et d'éléments de droit privé. Ils concernent essentiellement deux pôles de réglementation : soit l'étendue temporelle de la performance à exécuter dans la relation de travail, qui, de façon typique, est fixée en nombre d'heures par semaine, et en durée de congés annuels, soit la structure ou le processus de répartition de l'étendue du temps de travail par jour, par semaine ou par an. Le cadre extérieur est délimité par des plafonds de droit public et des interdictions particulières dont le non-respect est puni pénalement ou par des amendes. Il s'agit, essentiellement, de la nouvelle loi sur le droit au temps de travail (Arbeitszeitgesetz, ArbZRG)<sup>142</sup>. Dans ce cadre se retrouve la dimension de droit privé du droit du contrat de travail. Cela signifie qu'aussi longtemps qu'elle n'est pas limitée par la loi, par des contrats de travail standard, des conventions collectives et des droits de participation des conseils des délégués des salariés (Betr.VG), la liberté de contrat s'applique et donc, la prérogative de l'employeur de concrétiser le temps de travail par directives dans le contrat.

L'importance de la réforme de la protection du temps de travail des fonctionnaires dans la loi ArbZRG de 1994 doit être examinée dans le contexte de l'ancienne situation juridique. L'AZO (Arbeitszeitordnung) permet déjà des temps de travail très flexibles. Le plafond de la durée de travail quotidien était fixé explicitement dans le §3 AZO à 8 heures. Mais selon le règlement de la répartition du §4 AZO et son interprétation par la BAG<sup>143</sup>, il s'est révélé seulement de

---

<sup>141</sup> Rinderspacher (1985) et Garhammer/Gross (1993, p. 19 et suiv.) indiquent que, malgré la diminution du temps de travail, la routine journalière est marquée par un manque de temps de façon générale.

<sup>142</sup> BGBl 1994 - I - p. 1170. D'autres dispositions sur la protection du travail en matière d'horaires se trouvent surtout dans la loi sur la protection de la maternité, de la jeunesse et dans la loi sur l'heure de fermeture des magasins.

<sup>143</sup> Par la jurisprudence du BAG sur le §4, alinéa 1 de l'AZO (28.7.1981, DB 82/117), la journée de 8 heures de l'AZO était devenu le critère. Il était étendu à la semaine de 6 jours (6 x 8 = 48 heures) comme cadre de temps de travail légal. Avec la mise en oeuvre généralisée de la semaine de 5 jours, la marge abandonnée de 8 heures pouvait être répartie d'après le BAG, sur d'autres jours ouvrables, dans la même semaine ou des semaines voisines - sans que pour cela, le temps de travail légal soit considéré comme étant dépassé. Le BAG parle expressément de 96 heures dans le cadre de deux semaines comme plafond.

manière implicite comme plafond de 96 heures dans un cadre de 2 semaines, dans la mesure où, en général, on ne travaille pas plus de 10 heures par jour (§11 AZO). Le résultat était le suivant : une alternance continue possible de 36 à 60 heures par semaine, sans qu'on doive recourir à l'une des exceptions possibles supplémentaires (§5 et suiv.) ou qu'une rémunération par heures supplémentaires ne soit due. L'AZO contenait des dispositions spéciales pour les femmes, dont l'interdiction du travail de nuit pour les ouvrières, qui a été supprimée le 28/01/1992 par la loi BVerfG (DB 92/377). Le "Gewerbeordnung" (GeWO) réglementait jusqu'à présent l'organisation du travail le dimanche et les jours fériés. Outre l'interdiction de principe (§105 a GeWO), il existait de nombreuses exceptions (§105 b à 105 i GeWO), qui touchaient "la satisfaction quotidienne et, à ces jours, les besoins primordiaux de la population" et "la prévention de dommages importants dans la production" (cf. Däubler, 1990, p. 173).

Les plafonds prévus de l'AZO et le GeWO fixaient donc, déjà, un cadre très large de flexibilité. La loi ArbZRG ne change pas cela; elle élargit cependant le cadre d'action dans lequel les restrictions juridiques sont encore réduites. Les principales réformes sont :

- Au lieu du système de "règlement - exception" - et de l'équilibrage du temps en deux semaines dans l'AZO pour la journée de 8 heures, on a maintenant un délai de 6 mois pour équilibrer son temps de travail (soit 24 semaines). Dans ce délai, une moyenne de 48 heures par semaine ne doit pas être dépassée. De cette façon, lorsqu' avant ou après, on travaille moins longtemps, on a maintenant, pour un maximum de mois (et non plus pour 2 semaines), la possibilité de travailler continuellement 60 heures par semaine. La règle de 10 heures de travail par jour maximum devient la limite principale de la protection du temps de travail.
- Dans une convention collective (ou un accord d'entreprise, prévu par une convention collective de branche), il est possible de fixer, contrairement à ce qui est prévu au §3 ArbZRG, une autre période de compensation pour les temps de travail divergents (§7 ArbZRG). De plus, il peut être convenu, par convention collective, de travailler 12 heures par jour pendant 60 heures maximum, sans avoir droit à une compensation de temps. Les employeurs n'ayant pas adhéré à la convention collective peuvent reprendre à leur compte une réglementation correspondante.
- Les dispositions spéciales de l'AZO sur les femmes sont supprimées. Les exigences formulées par la BVerfG<sup>144</sup> concernant une protection particulière en cas de travail de nuit, ne sont presque jamais satisfaites. Cette protection se limite en gros à réduire la période de compensation, lorsqu'il y a dépassement de la journée de 8 heures, à 1 mois ou 4 semaines, et à des examens médicaux et - dans la mesure où aucune nécessité de l'entreprise ne s'y oppose - au droit à un emploi de jour, lorsqu'on a constaté un danger pour la santé ou lorsque le salarié doit s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne invalide<sup>145</sup>.

---

<sup>144</sup> La loi BVerfG (décision du 28/01/1992 / 377) a déclaré contraire à la constitution, l'interdiction du travail de nuit pour les ouvrières, mais constatait en même temps que le manque de limitation du travail de nuit constituait une atteinte à l'intégrité corporelle et que, par conséquent, le législateur était obligé de réformer, sans différence entre hommes et femmes, la protection contre les conséquences néfastes du travail de nuit (cf. Raasch, 1992).

<sup>145</sup> La situation juridique est devenue en partie moins favorable, car, selon le §3 du "Freizeitordnung", qui est abrogé par la loi ArbZRG, la garde d'enfants de moins de 14 ans dispense du travail de nuit. Des propositions comme des congés supplémentaires ou une limitation spéciale des heures supplémentaires pour les travailleurs de nuit, n'ont pas été évoquées (Cf. Zmarzlik, 1992, p. 681).

- *Le travail du dimanche et les jours fériés* est désormais autorisé, pour des raisons purement économiques, lorsque, de cette manière, et en raison de la concurrence internationale, l'emploi peut être garanti (§13, al. 5, ArbZRG). L'autorisation a été étendue aux besoins techniques de travail. Dans les deux cas, il faut obtenir une autorisation de l'administration qui, sous certaines conditions, ne peut pas être refusée.

Dans ce cadre, ce sont les mesures de droit privé concernant le temps de travail qui s'appliquent. Elles font l'objet de davantage de limitations par le droit du contrat de travail. Dans le chapitre sur le travail à temps partiel de la loi BeschFG de 1985, se trouve le paragraphe 4 sur "l'adaptation du temps de travail au travail à effectuer". Selon ce paragraphe, la durée du temps de travail doit être fixée dans le contrat et sa répartition doit être soumise à un préavis de 4 jours. Si rien n'est prévu, on part d'un temps de travail de 10 heures par semaine et d'un minimum de 3 heures par jour<sup>146</sup>. En outre, il existe un devoir d'information de l'employeur sur les possibilités de modifier les temps de travail (§3 BeschFG), de même que des droits de protection des salariés en cas de job-sharing (§5 BeschFG), comme la limitation de l'obligation réciproque de se remplacer et l'exclusion d'un licenciement "causé par le partenaire"<sup>147</sup>. On trouve d'autres limitations du temps de travail réglées par contrat dans le droit légal aux vacances. De plus, la dispense de travail en cas de maladie et d'empêchement personnel de courte durée est réglementée par la loi. D'autres domaines sont laissés aux dispositions des conventions collectives et des contrats de travail. Ainsi, on considère comme étant admis d'étendre le pouvoir de direction en utilisant largement l'obligation de prestation des heures supplémentaires.

Le droit fiscal et celui de la sécurité sociale prévoient une série de limites du salaire et du temps de travail, qui, lorsqu'elles ne sont pas atteintes, permettent un règlement forfaitaire sur le revenu, ou bien, une dispense de cotisation à la sécurité sociale<sup>148</sup>. Dès lors, de nombreuses relations de travail dérisoires sont nouées et restent si peu importantes quant au temps de travail dû, que des cotisations de sécurité sociale ne sont pas nécessaires et que l'impôt peut être calculé de façon simplifiée.

Les conventions collectives sur les questions du temps de travail se sont contentées traditionnellement de fixer, dans un temps de travail convenu, l'équivalent dû, pour le salaire des conventions collectives. En outre, la durée du temps de travail en heures par semaine et le nombre de congés par an est fixé de façon obligatoire pour toutes les relations de travail soumises à la convention collective. Les heures qui dépassent le temps de travail par semaine sont normalement définies par la convention collective comme heures supplémentaires,

---

<sup>146</sup> Le temps minimum peut donc être fixé par contrat, pour le reste, il manque de dispositifs d'application. (Buschmann/Ulber, 1989, p. 160 et suiv.; Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 225 et suiv.). De toute façon, dans la pratique, on s'écarte sans problème de ces standards, car les salariés, par peur de représailles, se déclarent d'accord pour être disponibles à tout moment et les infractions, même en cas de répression par les tribunaux, n'auraient pas de conséquences graves pour les employeurs.

<sup>147</sup> On approfondira cette question dans le chapitre suivant.

<sup>148</sup> Selon le §8 SGB IV, disparaît l'obligation de cotiser et le droit de se prévaloir de l'assurance-maladie et l'assurance-vieillesse lorsqu'on travaille régulièrement moins de 15 heures par semaine et que le revenu mensuel n'atteint pas plus que le 7e de la valeur de référence (1994 à l'Ouest : 560 DM, à l'Est 440 DM). De plus, est considéré comme dérisoire un emploi limité pendant un an à un maximum de 2 mois ou 50 jours ouvrables. L'important est le fait que plusieurs relations de travail sont additionnées pour déterminer s'il y a un emploi dérisoire (§8, al. 2, SGB IV). En matière d'assurance-chômage, c'est le §102 AFG qui détermine la notion d'emploi à court terme (kurzzeitige Beschäftigung). Il s'agit d'emplois qui sont réduits à moins de 18 heures par semaine, soit par habitude, soit par le contrat de travail.

soumises à une rémunération majorée. Le temps de travail par semaine n'est donc pas le temps maximum, mais le temps normal. Dans les 20 dernières années, cependant, le contenu des réglementations des conventions collectives sur le temps de travail a été considérablement élargi. Typiques sont désormais les réglementations :

- sur la limitation des heures supplémentaires,
- sur le temps partiel,
- sur l'application flexible de la réduction du temps de travail<sup>149</sup>.

Ainsi, le temps de travail moyen par semaine, à l'heure actuelle, dans l'industrie chimique et l'industrie métallurgique, peut être augmenté jusqu'à 40 heures au niveau de l'entreprise ou du contrat de travail individuel<sup>150</sup>. Depuis la conclusion de la convention collective de 1994, le seuil est passé à 35 heures (chimie) ou 30 heures par semaine (industrie métallurgique). Dans l'industrie chimique, le temps de travail convenu par semaine n'a pas besoin d'être réparti également sur tous les jours. Il peut être accompli différemment sur une période de 1 an, avec une durée maximum de travail par jour de 10 heures. Finalement, la combinaison d'un minimum de temps de travail régulier plus une obligation de faire des heures supplémentaires, aboutit à un degré élevé de flexibilité (Cf. Degen/Möller, 1990, p. 136).

C'est donc à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord, de concert, sur le système de temps de travail retenu : par exemple, si un travail est exécuté par roulement, comment sont réglementés le début et la fin de la journée de travail ? Si l'on travaille à temps partiel, comment règle-t-on les heures supplémentaires ? etc. En l'absence de contrat de travail et de convention collective applicable, tout est du ressort du pouvoir de direction de l'employeur (Cf. Schaub, 1992, p. 266 et 267). Les directives de l'employeur ne peuvent à elles seules déterminer le volume du travail à rémunérer, d'après le BAG<sup>151</sup>. En revanche, en ce qui concerne la répartition du temps de travail, il est admis qu'elle est subordonnée, unilatéralement, au pouvoir de direction de l'employeur, ou bien même qu'elle y est subordonnée automatiquement, lorsqu'il n'existe pas de réglementation. On se pose même sérieusement la question de savoir si quelqu'un qui peut répartir comme il veut son temps de travail, peut être considéré comme un salarié<sup>152</sup>. En théorie, le pouvoir de direction est limité encore par le principe de droit civil de la détermination unilatérale d'une performance "en toute équité" (§135 BGB)<sup>153</sup>. En vertu de ce principe, les exigences personnelles en matière de répartition du temps de travail devraient être prises en considération chaque fois que les besoins de l'entreprise n'y font pas obstacle<sup>154</sup>. A cause de la grande différence de pouvoir dans la relation de travail, le pouvoir de direction est exercé, pratiquement, de façon plus large

<sup>149</sup> On trouve chez Bispinck (1989 et 1993) une présentation détaillée des réductions de travail des conventions collectives.

<sup>150</sup> Cette réglementation est applicable au maximum à 13% ou 18% des salariés. Il est possible de choisir entre une rémunération correspondant aux heures supplémentaires ou un équilibre du temps capitalisé par un ou plusieurs blocs de temps libre dans une période de 2 ans.

<sup>151</sup> D'après la fameuse décision du "professeur de musique" du BAG du 12/12/1984 (AP n° 6 au 2 du KSchG 1969) et d'après la BeschFG, l'étendue du temps de travail dû doit être fixée par contrat et ne doit pas être subordonnée au pouvoir de direction de l'employeur.

<sup>152</sup> Cf. Becker, 1987, p. 39 et suiv. sur l'article 1 §2 BeschFG, 1985.

<sup>153</sup> Cf. de façon générale, surtout Söllner, 1966. Sur le temps de travail BAG du 19/05/1992 AP n° 1 sur l'article 70 de la constitution du Bade-Wurtemberg.

<sup>154</sup> Dans ce sens, décision du ArbG de Hambourg du 15/11/1983. Bielefeld 12/10/1988 BB 89/558.

que le cadre juridique ne le permet. C'est seulement lorsqu'il y a un conseil de délégués des salariés qui exerce ses droits de façon active, que le pouvoir de direction se trouve alors nettement diminué<sup>155</sup> au niveau de la convention collective.

Comme l'exposé des faits le montre, les restrictions légales de l'aménagement du temps de travail étaient déjà très faibles dans le passé, et restaient essentiellement limitées au domaine de la protection de l'hygiène et de la santé. Uniquement pour le travail dominical, on a ajouté des considérations socio-culturelles. Ainsi, le droit a laissé un vaste champ d'action aux entreprises. Ce principe n'a pas été modifié jusqu'à présent par le droit collectif ou par le droit de cogestion. Il n'a pas été possible d'empêcher, comme nous le montrerons plus loin, le travail en équipes, le travail de nuit, de week-end ou les heures supplémentaires. Ces deux piliers de l'aménagement du temps de travail des salariés n'ont pas permis, non plus, d'intégrer dans le dialogue de l'entreprise, leurs préférences de temps, avec un espoir de succès. Avec la nouvelle loi ArbZRG, ce paradigme d'une politique du temps de travail orientée en priorité vers des critères de rendement économique, est maintenu, en ce sens que les points de vue sociaux ou les effets sociétaux externes de la politique du temps de travail de l'entreprise passent encore plus au second rang.

### **3.2. Au-delà du temps de travail normal - Données empiriques sur l'évolution du temps de travail et les horaires de l'entreprise**

Si on entend par temps de travail normal un système qui, en premier, dans sa perspective chronométrique - c.-à-d. dans sa "durée" - peut prétendre à être généralement appliqué et qui, en second lieu, dans sa perspective chronologique - c.-à-d. la "répartition" - du temps de travail, est caractérisé par une régularité et une continuité, alors, ce réseau ne concerne en Allemagne fédérale qu'une minorité de salariés dépendants. Pour la majorité, s'applique, en revanche, une large palette de temps de travail atypique, déstandardisé au niveau chronométrique (par ex. temps partiel ou heures supplémentaires) et de répartition du temps de travail chronologiquement discontinue. Dans un contrat de travail sur six nouvellement conclu, entre 1985 et 1988, aucun temps de travail régulier n'a été fixé<sup>156</sup>. En 1989, déjà, 76% de tous les travailleurs étaient actifs, dans les anciens Länder, dans une des formes irrégulières atypiques du temps de travail : par roulement, la nuit ou le week-end, en temps partiel, en chômage partiel, sur demande, ou faisaient régulièrement des heures supplémentaires. Cela concernait plus de femmes que d'hommes, soit 80% des salariées femmes contre 73% des salariés hommes. Par ailleurs, on ne trouvait que 24% de salariés dépendants dans une relation de travail à plein temps, avec une période de temps de travail égale pendant la journée<sup>157</sup>.

---

<sup>155</sup> §87, alinéa 1, n° 2 et 5 de BetrVG prévoit la pleine autodétermination pour la répartition du temps de travail, y compris le début et la fin du travail journalier, les pauses, la répartition du travail sur les jours de la semaine, les 3x8 (BAG du 28/10/1986 AP n° 20 sur le §87 BetrVG, 1972, temps de travail), la répartition des vacances, les accords de flexibilisation (CF BAG du 18/04/1989 AP n° 33 sur le §87 BetrVG, 1972). Le travail sur demande peut être ainsi fortement limité par des plans de travail, et même exclu (Cf. Klevemann, 1988, p. 334 et suiv.; Zachert, 1989, p. 103 et 104). L'étendue du temps de travail dû est soumis à la cogestion comme les réductions de travail provisoires ou les prolongations du temps normalement prévu dans l'entreprise, par ex. chômage partiel ou heures supplémentaires.

<sup>156</sup> Résultat d'après les cinq premières enquêtes du panel socio-économique, cf. Schupp, 1991, p. 214.

<sup>157</sup> Résultat d'une enquête auprès des salariés de 1988/1989, Cf. Gross, 1989, p. 34, p. 106.



Malgré une réduction du temps de travail dans les conventions collectives entre 1950 et 1993, de 48 à une moyenne de 38 heures par semaine (Bispinck, 1993, p. 3 et suiv.), les horaires des entreprises ont continuellement augmenté. Beaucoup plus de la moitié des établissements (57%) avaient, en 1990, des heures de fonctionnement dépassant les temps de travail conclus individuellement ou collectivement. Les marges de variabilité dans les conventions collectives, en plus des mesures déjà existantes de travail en équipes, le week-end, les heures supplémentaires, le travail aménagé ou le travail à temps partiel, ont créé les conditions nécessaires à cette disjonction du temps de travail et de l'horaire de l'établissement. Dans les anciens Länder, où le temps de travail des conventions collectives était nettement inférieur à celui des territoires de l'ancienne R. D. A.<sup>158</sup>, on atteignait une moyenne de 58,2 heures par semaine de temps de fonctionnement de l'établissement<sup>159</sup>. A l'échelle européenne, l'Allemagne fédérale se situe sur ce point sur la dernière marche (cf. Commission du marché commun 1989). En revanche, elle est en tête en matière de flexibilité<sup>160</sup>. Par exemple, elle est nettement au-dessus de la moyenne en ce qui concerne le travail du samedi et du soir (Bosch, 1989 b).

### **3.2.1. Travail en équipes, travail de nuit et travail de week-end**

Presque la moitié des travailleurs (43,5% d'après les données statistiques du micro-recensement des anciens Länder en 1991), sont, soit de façon constante, soit de façon occasionnelle, touchés par le travail du samedi, du dimanche ou jour férié, de nuit ou par roulement. En 1989, ils étaient encore 45,7% (office fédéral des statistiques).

Les études I.F.O. donnent une idée exacte du phénomène "temps de travail"<sup>161</sup>. Dans les anciens Länder, en 1989, 12% travaillaient par roulement. Ce taux, en 1990, a atteint 13,8%, les hommes faisant plus souvent que les femmes du travail en équipes (13% contre 9%). Parmi eux, il s'agissait le plus souvent de roulements à 3 équipes ou à 4 équipes. Les femmes travaillaient le plus souvent dans des établissements à 3 ou à 2 équipes. Ces différences proviennent probablement de l'interdiction en vigueur au moment de cette enquête, du travail de nuit pour les ouvrières<sup>162</sup>. D'après le résultat du micro-recensement, le travail de nuit des femmes a augmenté entre 1989 et 1991 de 7,3% (Office fédéral des statistiques). Parfois, le travail en équipes va de pair avec le travail à temps partiel.

Les nouvelles variantes du travail en équipes se distinguent du système traditionnel, essentiellement en ce que le temps de fonctionnement de l'établissement et le temps de travail individuel sont distincts. Cela est possible grâce à une occupation plurale d'un poste de travail

<sup>158</sup> Dans les anciens Länder, le temps de travail moyen des conventions collectives est de 37,4 heures, dans les nouveaux Länder, il est 40,12 heures. Cf. Bispinck, 1993, p. 3 et suiv.

<sup>159</sup> Dans l'industrie de la transformation, il est de 60,6 heures et par conséquent, il a augmenté de 12% depuis 1984 : cf. Gross, 1991, p. 108. Mais aussi les temps de travail réels ne sont pas conformes du tout aux dispositions des conventions collectives. Ainsi, en 1992, le temps de travail moyen effectué par un ouvrier masculin de l'industrie était de 39,38 heures (Wirtschaft und Statistik 6/1993, p. 387).

<sup>160</sup> Les résultats ont été fournis par une enquête représentative pour 38 millions de salariés, en Allemagne, Angleterre, Belgique, Italie et Espagne, sur la base d'une enquête menée sur près de 2.512 directions d'entreprises (500 par pays) en avril 1987, réalisée par la "Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail" à Dublin, sur les "nouvelles formes de travail" (cf. Bosch, 1989 d et 1989 a).

<sup>161</sup> Ces études ont été faites sous forme d'enquêtes auprès des salariés, 1989 (Gross, 1989, p. 68) et auprès des entreprises en 1990 (Gross, 1991, p. 50). Il en résulte une difficulté de comparaison des chiffres en ce qui concerne l'évolution du temps de travail.

<sup>162</sup> Cette interdiction du travail de nuit pour les ouvrières a été supprimée en 1992 par BAG (cf. plus haut 3.1).

et à une intégration du week-end dans le temps de fonctionnement de l'établissement. Pour chaque salarié, la période et la durée des blocs de temps de travail et de temps libre varie de sorte qu'on parle "d'équipes tournantes". A cette occasion, il peut s'agir aussi bien de modèles à 2 équipes qu'à 3 équipes<sup>163</sup>.

En général, le système à 2 équipes garde la prédominance. En 1990, cela touchait 50,5% de tous les salariés travaillant par roulement. Mais plus d'un tiers (38,1%) travaille dans le système à 3 équipes (équipe de nuit, du matin, du soir), 9,3% en équipes à feu continu (les 3x8 y compris le week-end) et 2,1% sous différentes autres formes de roulement<sup>164</sup>.

On trouve le plus de travail en équipes dans la production industrielle. Dans ce secteur, presque la moitié (48,3%) des salariés travaille par roulement. Puis viennent les services publics qui occupent plus du quart de ces salariés par roulement (29%) et enfin, le secteur privé des prestations de service avec un taux de 22,7% (Cf. Gross, 1991, p. 53).

Ce ne sont pas les nouveaux systèmes de roulement qui ont lié travail en équipes et travail de nuit ou de week-end. Le travail de week-end vient pour les établissements au 3e rang, comme dispositif de disjonction du temps de travail et de l'horaire de l'établissement. Cela est vrai surtout pour les petites et moyennes entreprises (Gross, 1991, p. 57 et 124). En 1990, plus d'un cinquième de tous les salariés devait régulièrement travailler le samedi (21,6%). Un dixième devait travailler le dimanche, si bien que le week-end fait partie du temps de travail régulier pour un tiers de l'ensemble des salariés dépendants<sup>165</sup>. D'après un sondage régional, la probabilité que dans un couple, l'un des partenaires travaille régulièrement ou occasionnellement le week-end, est de 90% (Garhammer, 1992, p. 301).

Le taux élevé de femmes dans le travail du week-end est frappant : en 1989, 17% des femmes salariées dépendantes travaillaient tous les samedis, mais seulement 9% des hommes. 3% des femmes et 1% des hommes devaient travailler tous les dimanches. Cela correspond au taux élevé du travail du week-end dans le secteur des prestations de service, secteur où les femmes sont largement représentées (Gross, 1989, p. 79 et 87 et Gross, 1991, p. 62 et 64).

D'après l'étude I.F.O: de 1989, environ 7% de tous les salariés indépendants, *travaillent de nuit*. 26% des salariés qui travaillent de nuit (environ 2% de tous les salariés) la faisaient seulement en nocturne à l'époque de cette enquête. A cela s'ajoutait encore 5% qui travaillaient de temps en temps la nuit (Gross, 1989, p. 74 et 75). Au cours des dernières décennies, le travail de nuit n'a pas seulement globalement progressé. La fréquence individuelle du travail de nuit a augmenté davantage que le taux des travailleurs de nuit. Ainsi, le taux des salariés travaillant régulièrement ou exclusivement de nuit était, en 1975,

---

<sup>163</sup> Le plus connu est le modèle de roulement de BMW à Ratisbonne. Il intègre le samedi au temps de travail normal et répartit le temps de travail journalier sur 2 équipes de chacune 9 heures. Les salariés travaillent 4 jours par semaine et ont en moyenne 3 jours libres. Avec ce modèle, le temps de fonctionnement par semaine est de 100 heures (cf. Garhammer/Gross, 1993, p. 54 et suiv.; Linnenkohl, 1992, p. 48 et suiv.; Hoff, 1992 b, p. 41 et suiv.

<sup>164</sup> Sur l'évolution de nouveaux systèmes de roulement, cf. Garhammer/Gross, 1993, p. 54 et 55.

<sup>165</sup> Gross, 1991, p. 55 et 63; résultat d'une enquête auprès des entreprises. Alors que le résultat sur le travail dominical correspond exactement à l'enquête effectuée en 1989 auprès des salariés, le taux des travailleurs du samedi était en 1989 de 9% plus nombreux. Les auteurs expliquent cette différence par l'interprétation de "régulièrement".

de 45,1%. En 1989, en revanche, il est monté à 59,6%, alors que le taux des salariés travaillant occasionnellement la nuit a diminué en proportion<sup>166</sup>.

### 3.2.2. Temps de travail décalé

On parle de temps décalé lorsqu'on ne travaille pas par roulement au sens classique, mais bien lorsque le temps de travail individuel est décalé par rapport à l'horaire de l'établissement. Dans ce cadre, le temps de travail de l'établissement est réparti entre plusieurs groupes de salariés qui effectuent leur tâche selon différentes séquences de temps, au cours de la journée. Par exemple, une première séquence de travail de 8 à 16 heures, une deuxième de 11 à 19 heures, de sorte que les groupes sont distincts l'un de l'autre, mais ont un laps de temps ou leur temps de travail se recoupe. Cela signifie que le temps de travail décalé entraîne une augmentation de travail le soir. De même, il se peut que l'on ait des séquences de travail différentes à l'intérieur d'une semaine, en sorte que chaque groupe, par exemple, ne travaille que 4 jours et que le week-end soit intégré dans l'aménagement du temps de travail. Souvent, le temps de travail est accompagné du temps de travail individualisé (Gleichzeit). En outre, ce modèle conduit fréquemment à la connexion entre le poste et la personne, car un groupe relativement grand de salariés se partage un tout petit nombre de postes.

Le temps de travail décalé est devenu une réalité surtout en raison de la réduction du temps de travail. D'après une enquête d'établissements de 1990, un quart d'entre eux, dont les horaires étaient plus longs que le temps de travail conclu individuellement (surtout dans le secteur des prestations de service et des services publics), ont introduit un temps de travail décalé. De cette façon, on arrive aujourd'hui à un horaire moyen de fonctionnement de 48 heures<sup>167</sup>.

### 3.2.3. Le temps individualisé (Gleitzeit)

On entend, par temps individualisé, un régime flexible du début et de la fin du temps de travail journalier (régime individualisé chronologiquement). Des modèles plus différenciés de temps individualisé (régime individualisé chronologiquement et au niveau chronométrique) permettent, en outre, de varier la durée du temps de travail journalier. Le degré de variabilité est déterminé d'après 3 éléments :

- le cadre de l'horaire imposé délimitant le début et la fin du travail possible dans l'entreprise,
- la "plage fixe" dans laquelle chaque salarié doit travailler et être à la disposition de la clientèle et des autres collègues,
- la période de compensation pour le temps épargné ou dû au compte individuel d'épargne-temps.

Dans la plupart des cas, les modèles élargis de temps individualisé permettent d'équilibrer le compte d'épargne-temps avec des jours libres.

Dans le passé, l'introduction du temps individualisé a été liée en majeure partie à l'initiative des salariés (Berger, 1991, p. 43). Depuis les tendances accrues de disjonction des temps de travail et des horaires des établissements, les entreprises se sont rendues compte apparemment des avantages de ces modèles de flexibilisation. Ainsi, en 1990, quatre établissements sur dix

<sup>166</sup> Cf. Seifert, 1991 c, p. 614. Calcul sur la base des résultats du micro-recensement. Le taux général du travail de nuit (salariés travaillant régulièrement ou seulement occasionnellement de nuit) était en 1975 de 12,4% et en 1989 de 14,2%.

<sup>167</sup> Gross, 1991, p. 122. Il n'existe jusqu'à présent aucun chiffre sur le nombre de salariés touchés par cette mesure.

déclarent obtenir une prolongation du temps de fonctionnement grâce au temps individualisé. Dans ces établissements près de 2/3 (60,3%) de tous les salariés travaillent avec des temps individualisés (Gross, 1991, p. 127 f). En comparaison avec les marges de flexibilité que le modèle de “temps individualisé” permet, il est cependant relativement rare. D'après une étude I.F.O., le temps individualisé n'est pratiqué, en 1990, dans les anciens Länder que dans 11% des établissements. Bien qu'il n'y ait plus, entre-temps, de différence notable entre les secteurs, on ne peut pas en dire autant pour les possibilités de participation à ce système offertes aux employés et aux ouvriers. Le temps individualisé reste toujours du domaine des employés<sup>168</sup>.

L'attitude généralement hésitante envers l'introduction du temps de travail individualisé par les employeurs, est fondée surtout sur des incertitudes juridiques (cf. Hegner/Landenberger, 1988, p. 289). En effet, des règlements spécialisés de temps individualisé prévoyant de façon traditionnelle un temps de travail central (d'environ 5 heures) et une fourchette mobile (d'environ 12 heures) peuvent être considérés comme une violation de l'AZO (dépassement de la journée de 8 heures) (cf. Buschmann/Ulber, 1989, p. 121 et suiv.; Däubler, 1990, p. 174 et suiv.). L'AZO permet, bien sûr, de nombreux cas d'exception (Cf. 3.1.1), mais il ne prévoit pas de cas où l'on s'écarte de la journée de 8 heures par un dépassement autodéterminé<sup>169</sup>. En tout état de cause, les fourchettes de temps individualisé de plus de 10 heures de travail par jour sont illégales. Sur ce point, la position du droit est inchangée, même après la ArbZRG de 1994. Du côté des syndicats, on voit d'un mauvais oeil le fait qu'avec le temps individualisé, des primes d'heures supplémentaires ne sont souvent pas payées. Certains soutiennent que les heures supplémentaires que l'on a soi-même décidé de faire, ne doivent pas bénéficier de primes, ce qui contredit le principe que les heures supplémentaires doivent être traitées de la même façon, qu'elles soient imposées ou acceptées<sup>170</sup>. On n'a toujours pas résolu la façon dont on traite, dans le travail individualisé, les cas d'empêchement personnel du §616, al. 1 BGB, dans quelle mesure des visites chez le médecin, les convocations au tribunal, les déménagements, etc. sont traités non pas comme des temps libres payés, mais doivent être équilibrés par le compte d'épargne-temps.

### 3.2.4. Travail à temps partiel

On entend par travail à temps partiel, tout emploi d'une étendue de temps inférieure au temps de travail régulier par semaine, fixé par les conventions collectives<sup>171</sup>. On ne couvre pas seulement sous cette dénomination, le classique emploi à mi-temps, mais toute une série d'aménagements différents du temps de travail, en partant de ceux dont l'étendue varie peu par rapport à celle du temps de travail des conventions collectives, jusqu'aux emplois à durée dérisoire, et dont la répartition peut être organisée de façon tout aussi différente : depuis les périodes de travail toujours identiques, réparties sur les jours ouvrables, jusqu'au travail sur demande. Une variante spéciale du travail à temps partiel est le “job-sharing”. Il existe une

<sup>168</sup> Alors qu'en 1989, 19% des salariés pouvaient participer à des modèles de temps individualisé (dans une enquête d'entreprises en 1990, ils étaient 14,8%; cf. Gross, 1991, p. 69), il y avait 31% des employés, mais 9% d'ouvriers. La participation des femmes était également plus élevée (21%) que celle des hommes (18%), cf. Gross, 1989, p. 98.

<sup>169</sup> Même le cadre de redistribution du §4 AZO (96 heures sur 2 semaines) ne couvre pas vraiment les fourchettes de temps du temps individualisé qui, par exemple, permettent de travailler 3 semaines de suite à raison de 50 heures chacune.

<sup>170</sup> Cf. BAG du 22/02/1983 AP n° 2, sur le §23 BetrVG, 1972.

<sup>171</sup> Cf. Gross, 1989, p. 105. Dans les études comparatives entre plusieurs pays, le nombre normal d'heures dans l'entreprise est en partie mentionné (Bielenski, 1953, p. 376).

relation de travail de ce type lorsque le salarié s'engage sur la base du contrat de travail, à occuper son poste de façon alternée avec un autre salarié, dans le cadre de prévisions de temps fixées auparavant, pendant les horaires normaux de l'établissement<sup>172</sup>.

Un traitement inégal entre les salariés à temps partiel, sans raison objective, est interdit par la loi (§2, al. 1, BeschFG)<sup>173</sup>. Etant donné que les salariés à temps partiel sont essentiellement des femmes, en cas de discrimination pour cause de travail plus court, l'interdiction de discrimination indirecte (qui repose sur l'article 119 EWGV et les directives qui l'accompagnent) joue aussi. Cette interdiction stipule des exigences très strictes à la justification d'exceptions : il faut une véritable nécessité dans l'entreprise et que les mesures discriminatoires lui soient appropriées et indispensables.

Les dispositions particulières de la loi BeschFG sur le travail à temps partiel comprennent, en outre, les réglementations fragmentaires, déjà évoquées, sur l'étendue et la répartition du temps de travail (§4 BeschFG), de même qu'une obligation de l'employeur d'informer sur les possibilités de l'établissement de modifier le temps de travail (§3 BeschFG). Pour le job-sharing, certains droits de protection sont fixés dans le §5 de la BeschFG, selon lesquels une limitation de l'obligation de se remplacer mutuellement est fixée et aussi un "licenciement à cause du collègue" est exclu.

Il existe encore, dans les conventions collectives, un grand nombre de discriminations qui se rapportent aux heures de travail n'atteignant pas un seuil minimum (cf. Bispinck, 1988 : X). Souvent des heures supplémentaires en sont exclues. Dans des cas limités, les salariés à temps partiel sont totalement exclus, jusqu'à un certain nombre d'heures, de l'application des conventions collectives<sup>174</sup>.

En 1992, dans la République fédérale, 4,3% de tous les salariés dépendants travaillaient à temps partiel, 16% dans les anciens Länder et 7,2% à Berlin-Est et dans les nouveaux Länder. En 1960, le taux du travail à temps partiel était de 3,9% jusqu'à la coupure économique de 1973, il était déjà passé à 11,4% et ne s'est pas beaucoup modifié depuis (voir le schéma<sup>175</sup>). Par rapport aux autres pays européens, le taux de travailleurs partiels en Allemagne se trouve aux environs de la moyenne<sup>176</sup>. Dans presque tous les pays, ce taux est d'autant plus élevé

<sup>172</sup> Des variantes à ce système se sont entre-temps développées. A ce sujet, Linnenkohl, 1992, p. 85 et suiv.

<sup>173</sup> La protection du droit du travail est valable, d'ailleurs sans exception pour les salariés à temps partiel, depuis que le fait d'écartier les ouvrières ayant un emploi dérisoire, de la loi du maintien du revenu salarial, est tombé sous le verdict de discrimination indirecte. (Entgeltzahlungsgesetz du 25 mai 1994 BGBI I, p 1065). Toutefois, lors de la détermination de l'effectif de l'entreprise, les salariés à temps partiel jusqu'à 10 heures par semaine ou 45 heures par mois, ne sont pas comptés (§23, al. 1, chiffre 3 KSchG). Par ce fait même, beaucoup de travailleurs à temps partiel bénéficient de moins de protection contre le licenciement (cf. aussi B 4.1.3).

<sup>174</sup> Il est très controversé au sein du BAG (4e et 6e chambre du BAG contre 3e et 5e chambre) quant à savoir si la fixation du domaine d'application d'une convention collective est licite. (Cf. vue d'ensemble de Lipke, 1991, p. 80).

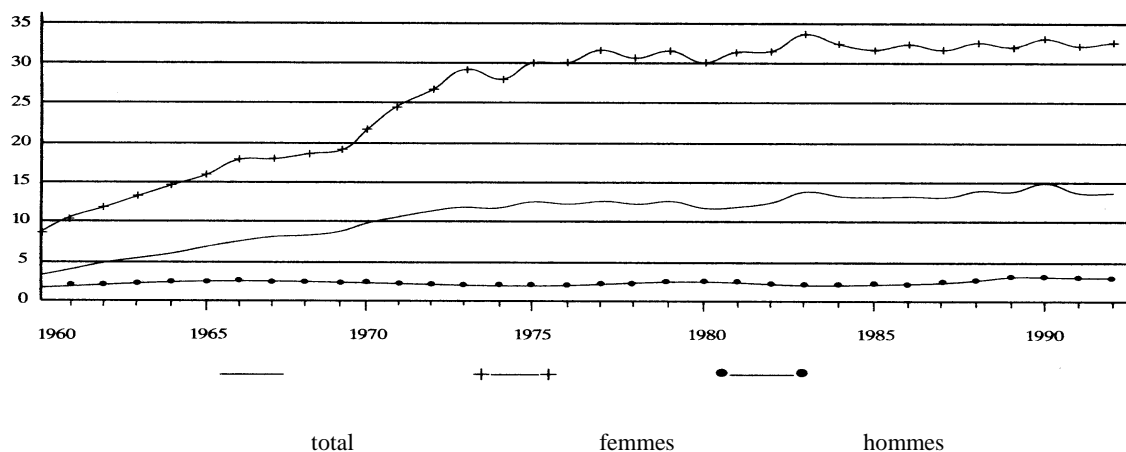
<sup>175</sup> Office Fédéral des Statistiques: enquête des micro-recensements; cf. Brinkmann/Kohler 1989: p. 474; Cornelsen, 1993 : p. 726.

<sup>176</sup> D'après les chiffres de l'OECD pour 1992, il était de 15,5%. Egalement dans le milieu se trouve la France, 12,7%, la Belgique 11, 8%. D'autres pays ont un taux beaucoup plus élevé : les Pays-Bas (33,4%), la Norvège (26,9%), la Suède (24,3%), l'Angleterre (23,3%) et le Danemark (23,1%). Beaucoup plus bas sont les taux en Italie (5,4%), au Portugal (7,2%), au Luxembourg (7,5%), en Finlande (7,9%), Irlande (8,4%) et Autriche (9,9%).

qu'il y a plus de femmes qui travaillent<sup>177</sup>. Cela signifie que le développement du travail à temps partiel est directement lié à l'accroissement de l'activité professionnelle des femmes.

Le travail à temps partiel est donc surtout le lot des femmes, mais pas seulement des mères et des femmes mariées. C'est également une forme d'activité à laquelle recourent souvent les écolières, les étudiantes, les femmes diplômées et, de plus en plus, les femmes salariées d'autres groupes professionnels<sup>178</sup>. En Allemagne, le taux des femmes dans l'ensemble des salariés à temps partiel est de 90%. En 1960, il était encore d'environ 75% (y compris le temps partiel des salariés plus âgés). De façon analogue, le taux de travail à temps partiel est élevé chez les salariées dépendantes. Depuis le milieu des années 70, il varie autour de 30%. En 1950, il était encore de 8,6%<sup>179</sup>. En mai 1992, 30,8% de toutes les femmes salariées travaillaient à temps partiel, 35,1% dans les anciens Länder et 14,6% dans les nouveaux Länder et Berlin-Est.

### Développement du taux de travail à temps partiel (en %) de 1960 à 1992 (Quack 1993: 75, mise à jour)



Ainsi, le taux de femmes occupées à temps partiel a de nouveau augmenté à l'Ouest par rapport à 1989 (1989 : 30,2%). A l'Est, en revanche, il a rapidement diminué (1989 : 27,1%)<sup>180</sup>.

Parmi les hommes, au contraire, le travail à temps partiel est marginal. C'est seulement au milieu des années 80 que le taux a dépassé les 2%. Depuis, il se situe juste au-dessus. En 1992, il était de 2,2% : 2,5% dans les anciens Länder, 1% dans les nouveaux, y compris

<sup>177</sup> Seuls les Pays-Bas font exception (Cf. Bielenski, 1993, p. 377).

<sup>178</sup> Cf. Quack, 1993, p. 167; I. F. G., 1993; Hörning, 1991, p. 48 et suiv. p. 53.

<sup>179</sup> Ces chiffres se rapportent aux anciens Länder. Cf. Office fédéral des statistiques, résultat des micro-recensements et Schwarze, 1992, p. 464. Résultat du panel socio-économique.

<sup>180</sup> Cette grande césure dans les nouveaux Länder est en première ligne un phénomène concomitant à la crise de la transformation. (Cf. Schwarze, 1992, p. 463 et suiv.), même si le taux du travail à temps partiel était déjà en baisse au temps de l'ancienne R. D. A. En 1970, il était encore de 33%. Cf. Winkler, 1990, p. 107.

Berlin-Est<sup>181</sup>. Parmi les hommes entre 30 et 50 ans, le travail à temps partiel reste une exception absolue puisque son taux est de moins de 1%<sup>182</sup>.

Le travail à temps partiel est, par contre, relativement fréquent chez les femmes qui vivent en ménage ou qui ont des enfants. Dans cette catégorie, le taux de temps partiel est de 62%. A l'inverse, les hommes qui vivent en ménage et avec des enfants ont avec 94% le taux le plus élevé de travail à plein temps (Gross, 1989 : p. 160).

### *L'emploi dérisoire*

Pour une grande partie du travail à temps partiel, il s'agit, au sens du droit social, d'emplois dérisoires<sup>183</sup>. Sur leur importance de fait, les données statistiques sont très diverses. Les chiffres varient de 800.000 en 1990<sup>184</sup> pour les anciens Länder à 2,616 millions en 1992<sup>185</sup> d'emplois dérisoires, soit un taux relatif par rapport au travail à temps partiel de 17 à 61%<sup>186</sup>. Pour les années 1987 à 1992, leur accroissement représente correctement l'évolution générale de l'emploi<sup>187</sup>. Cela n'est pas le cas pour la répartition entre hommes et femmes. Ainsi, le taux, de toute façon élevé des femmes dans ce segment d'emplois s'est encore accru de façon disproportionnée entre 1987 et 1992, de 60 à 70%<sup>188</sup>. Dans les nouveaux Länder, l'emploi dérisoire, en revanche, n'est pas si étendu. D'après une étude IFO de 1992, il y avait 363.000 personnes ayant un emploi dérisoire.

### *L'offre de travail à temps partiel*

En 1990, dans les anciens Länder, 2/3 des entreprises réparties à travers toutes les tailles d'entreprises, offraient des emplois à temps partiel. Dans les entreprises de plus petite taille, le nombre des salariés à temps partiel augmente par rapport à l'ensemble des salariés au niveau

---

<sup>181</sup> Au début des années 60, dans l'ancienne R. F. A., malgré les temps de travail par semaine plus longs à l'époque, il y avait seulement 1,5% des hommes salariés dépendants dans le travail à temps partiel. Cf. Brinkman/Köhler, p. 374; Cornelsen, 1993, p. 726.

<sup>182</sup> Cf. Strümpel, 1990, p. 274, 279; pour plus de détails sur cette enquête : Bielski/Strümpel, 1988 et Strümpel, 1988.

<sup>183</sup> Pour la définition juridique, voir plus haut B 3.1.

<sup>184</sup> Estimation sur la base de l'étude IFO/DIW (Gross, 1991, p. 36). Généralités sur ces chiffres Kronenwett/Löhrlein, 1992, p. 412 et 414.

<sup>185</sup> IFG, 1993. Cf. aussi Friedrich, 1993.

<sup>186</sup> Une raison de ces grandes différences tient aux différences dans les statistiques employées. Dans l'étude des temps de travail, il s'agit d'un sondage d'entreprises dans lequel seules les entreprises avec un salarié au moins assujetti à la sécurité sociale ont été pris en ligne de compte. Cela conduit au chiffre le plus bas puisque les entreprises n'employant que des salariés dérisoires n'ont pas été intégrés. Par ex., les ménages privés (dans l'enquête IFG, ils représentent 28% de l'emploi dérisoire). Le problème de non prise en compte vaut aussi pour les autres statistiques, par ex. pour le micro-recensement. En détail sur le problème des chiffres, voir Kronenwett/Löhrlein, 1992.

<sup>187</sup> D'après les chiffres IFG, l'emploi non assujetti à la sécurité sociale à cette période a augmenté de 14,5% et l'emploi assuré socialement de 13%. Cf. IFG, 1993, p. 2.

<sup>188</sup> Dans les nouveaux Länder, le taux de femmes en 1992 était de 47%. Cette différence s'explique par la structure générale de l'emploi dérisoire. Dans les anciens Länder, il s'agit essentiellement de femmes ou d'hommes au foyer (1992, 47%, dont 99% de femmes). L'autre moitié était des étudiants et écoliers, 10% des retraités, 7% des chômeurs. Dans les nouveaux Länder, en 1992, 38% de chômeurs, 31% de retraités, 20% d'étudiants et d'écoliers et 5% de femmes ou d'hommes au foyer. Cf. Romahn, 1993, p. 94.

des entreprises de cette taille<sup>189</sup>. Dans la comparaison par secteur, presque toutes les entreprises ayant un taux élevé d'emploi féminin sont en même temps ceux où il y a plus d'offre de travail à temps partiel. Dans ces secteurs - et c'est surtout vrai pour la santé, l'hôtellerie, la gastronomie et le commerce -, le travail à temps partiel n'est pas seulement une concession aux préférences de temps de travail des femmes, mais en même temps, un dispositif très apprécié pour séparer le temps de travail et l'horaire de l'entreprise et pour faire face aux temps de pointe. En outre, le taux élevé de temps partiel dans les emplois ne demandant pas de qualification spéciale est frappant. C'est dans le domaine des prestations de service que le temps partiel est le plus répandu. C'est là que sont employés les 2/3 des salariés à temps partiel. Dans les commerces où 3 femmes salariées sur 4 sont employées, plus du quart (27,4% des salariées) travaille à temps partiel. Dans les services publics, le taux des salariés à temps partiel est d'environ 1 sur 10<sup>190</sup>. A l'inverse, les secteurs d'emplois ayant un moindre taux de femmes (par ex. l'industrie de transformation à l'exception de l'industrie de produits de consommation) sont des branches ayant le taux de travail à temps partiel le plus bas<sup>191</sup>.

L'emploi dérisoire aussi se concentre nettement dans les petites entreprises. Les employeurs les plus fréquents sont les foyers particuliers. En 1992, ils représentaient dans les anciens Länder 26% de l'emploi dérisoire. Viennent, ensuite, le commerce (18%), l'industrie de production (15%), la gastronomie (10%) et le nettoyage (6%). Cela signifie que plus des 3/4 des emplois dérisoires sont répartis dans les anciens Länder dans seulement 5 branches. Dans les nouveaux Länder, l'éparpillement des branches est nettement plus important : seulement 45% sur 5 branches. En tête, vient le commerce avec 13%<sup>192</sup>.

En ce qui concerne la structure des professions et de la qualification, les offres d'emplois dérisoires ne sont nullement limitées aux segments du marché<sup>193</sup> du travail non qualifié. Elles s'étendent aussi au marché du travail interne et qualifié (par ex. aux professions de bureau et de soins et au service public). Toutefois, on retrouve dans la structure de profession et de qualification, la ségrégation entre hommes et femmes du marché du travail (Cf. Quack, 1993, p. 221 et suiv.). Cela se retrouve aussi bien dans la palette de professions du travail à temps partiel que dans sa répartition verticale. Plus de la moitié des salariés à temps partiel, dans les anciens Länder, se répartissent en seulement trois professions : femmes de ménage, vendeuses, employées de bureau (Cf. Bäcker/Stolz-Willig, 1990, p. 10). Plus les exigences de qualification augmentent, plus le taux de temps partiel baisse. Dans les positions de direction c'est un phénomène absolument marginal (Cf. Breidenstein, 1990, p. 307). Cela ne correspond nullement à la demande de temps partiel. Et puis, surtout pour les options de temps de travail allant de 20 à 35 heures et pour le temps partiel au niveau de qualifications moyennes et élevées, il existe un grand déficit d'emplois à temps partiel<sup>194</sup>.

---

<sup>189</sup> 44,1% des postes de travail à temps partiel sont répartis dans des entreprises ayant de 1 à 19 salariés. Aussi, le taux de temps partiel de cette classe d'entreprise est de 29,4% et, parmi les femmes qui y sont employées, 48,4%.

<sup>190</sup> Cf. Breidenstein, 1990, p. 323; Eckart, 1986; Gross, 1991, p. 33, 94 et 127 et suiv.; Quack, 1993, p. 76 et suiv.

<sup>191</sup> Mehrtens/Moll, 1989; Gross, 1991, p. 34 et 337; Gross, 1989, p. 117 et 118.

<sup>192</sup> ISG, 1993, p. 6 et 10; Friedrich, 1993, p. 556. voir aussi Gross, 1991, p. 37.

<sup>193</sup> Sur la théorie de segmentation du marché de travail cf. Sengenberger 1987 et B 2.3.

<sup>194</sup> Cf. Bielenski/Strümpel, 1988, p. 48; Gross, 1989, p. 133 et suiv.; Quack, 1993, p. 123.



### **3.2.5. Temps de travail variable selon l'activité de l'entreprise**

On désigne ainsi un modèle de temps de travail, dans lequel la période de temps de travail est adaptée de façon flexible aux besoins de l'entreprise. Cela entraîne souvent, dans la pratique, des relations de travail avec une étendue d'heures variable.

Dans la loi, il n'existe que des restrictions minimales au travail sur demande. Dans le §4 de la BeschFG de 1985, il existe le droit (en pratique sans effet) de refuser une performance lorsque l'on n'a pas été prévenu au moins 4 jours à l'avance. En outre, c'est seulement la répartition du temps de travail qui peut être rendue flexible. L'étendue du temps de travail doit être fixée par contrat, ce qui peut être contourné facilement avec des heures supplémentaires. La durée minimale légale de 3 heures peut être remplacée par une clause contractuelle.

En 1987, environ 5% des salariés dans les anciens Länder occupaient un poste de travail variable selon l'activité de l'entreprise. 25% d'entre eux n'ont pas seulement une journée de travail irrégulière, mais en plus, une semaine de travail irrégulière, dans la mesure où, certains jours, ils n'ont pas du tout de travail (Gross, 1987, p. 55 et suiv.).

Le domaine principal du travail sur demande repose très nettement sur celui des prestations de service, surtout le commerce, l'hôtellerie et la gastronomie. La main-d'œuvre qui y recourt est essentiellement employée selon une norme inférieure au temps de travail normal. En 1987, sur 100 salariés à temps partiel, 10 travaillaient sur demande, et seulement 4 sur 100 salariés à temps complet. De plus, empiriquement, on trouve beaucoup de formes de travail flexible qui n'ont pas été conclues expressément sous une base contractuelle. Mis à part les particularités à court terme, comme les heures supplémentaires ou les roulements exceptionnels et le travail en équipes régulier, après déduction du temps individualisé, cela touche 5% des salariés, encore une fois plus de femmes (7%) que d'hommes (4%). Les délais de notification vont de 4 semaines à un jour. 6% sont prévenus seulement 1 à 2 jours d'avance et 3% le jour même sur les aspects suivants : à quelle heure doivent-elles se présenter et combien de temps doivent-elles travailler ?

### **3.2.6. Heures supplémentaires**

Le moyen préféré pour répondre à une demande variable est toujours le recours aux heures supplémentaires ou au "travail supplémentaire"<sup>195</sup>. Ils sont aujourd'hui encore en tête de liste de toutes les différentes formes de flexibilisation. D'après un sondage d'entreprises, 47,1% des entreprises ont qualifié cette possibilité de très importante ou importante, pour compenser les variations de commande à court ou moyen terme<sup>196</sup>.

D'après les calculs de l'institut de recherche sur le marché du travail et la profession (IAB), l'étendue du travail supplémentaire (après déduction du temps libre pris) est de 1,6 millions d'heures par an. Cela représente l'équivalent théorique de 950.000 emplois. L'IFO aboutit, en comptant les heures supplémentaires cachées et les heures supplémentaires dans le travail à

---

<sup>195</sup> Il n'existe pas de définition juridique de cette notion. Il faut respecter toujours celle de chaque disposition dans les lois et les conventions collectives. Le plus souvent, on fait la différence entre le dépassement du temps de travail légal régulier du AZO (96 heures en 2 semaines), appelé, "travail supplémentaire", et des conventions collectives (par ex. 37 heures par semaine) appelé heures supplémentaires. Mais il est aussi question dans beaucoup de conventions collectives de travail supplémentaire. Cette définition a pour conséquence que les heures supplémentaires dans le travail à temps partiel ne sont pas payées comme le travail supplémentaire.

<sup>196</sup> En deuxième place suit, avec 39,8%, l'emploi d'auxiliaires. Cf. Gross, 1991, p. 91.

temps partiel, à une somme totale de 2,4 millions d'heures, équivalant théoriquement à 1,4 millions d'emplois (Gross, 1989, p. 38 et suiv.). Les statistiques révèlent qu'un grand nombre de salariés continue à travailler en fait de 40 à 45 heures par semaine. Dans l'industrie allemande de l'Ouest, les salariés hommes font 1,8 heures de travail supplémentaire par semaine (Cf. *Wirtschaft & Statistik* 6/1993, p. 397). Apparemment, la réduction collective du temps de travail a modifié seulement le rapport entre le temps de travail normal et le travail supplémentaire et non l'étendue en fait du temps moyen de travail par semaine.

En 1989, plus d'un tiers de tous les salariés (36%) déclarent être touchés par le travail supplémentaire régulier (au moins 1 ou 2 fois par mois). Cela correspond à 3% de plus qu'en 1987, les hommes plus souvent que les femmes. Réparties sur tous les salariés, d'après l'étude IFO, on arrive, en moyenne, à 2 heures supplémentaires par semaine et par salarié<sup>197</sup>. Il s'agit, majoritairement, de travail supplémentaire ordonné par l'entreprise, auquel les salariés peuvent difficilement se soustraire individuellement. Ce sont surtout les femmes qui soulèvent ce problème (Gross, 1989, p. 38 et suiv. et p. 49).

Nettement plus fréquentes que la moyenne, les heures supplémentaires dans l'industrie de production sont faites par les contremaîtres, les agents de maîtrise (46%) et les cadres supérieurs (54%). Pour 19% des cadres supérieurs et 15% des agents de maîtrise et des contremaîtres, cela est vrai tous les jours (Gross, 1989, p. 40 et 41).

Il n'existe pas de protection juridique contre les heures supplémentaires. Il n'existe pas davantage d'obligation légale d'être à la disposition de l'employeur, au-delà du temps de travail convenu. Mais la plupart des conventions collectives prévoit une obligation générale d'exécuter des heures supplémentaires<sup>198</sup>. Aussi, dans les contrats individuels, l'employeur a le droit d'ordonner unilatéralement des heures supplémentaires. De telles clauses sont réputées valables, bien qu'elles portent atteinte sérieusement à l'optionnalité du temps des salariés. Dans une partie des entreprises, la cogestion du conseil des délégués des salariés donne une certaine garantie.

Environ un quart de tous les salariés ne reçoivent pas de paiement pour le travail supplémentaire effectué, 22% des hommes et 25% des femmes. Pour le reste, la rémunération se fait essentiellement par paiement (40%). Dans les conventions collectives, on prévoit de plus en plus la possibilité de compenser en heures de temps libre. Ce n'est pas une obligation, mais seulement une disposition "possible" et non "obligatoire". Il en résulte que cette option est très peu utilisée. Seulement la moitié (53%) des heures rémunérées en argent ou en temps libre sont calculées avec un supplément (Cf. Gross, 1989, p. 51). Ainsi, le travail par heures supplémentaires n'est pas toujours l'alternative de flexibilité la plus chère pour l'entreprise.

### ***3.2.7. Congés particuliers et interruptions de carrière***

Il faut distinguer juridiquement les marges de temps libre avec et sans rémunération. Les principaux temps libres rémunérés découlent des vacances, des maladies et des jours fériés. D'autres droits à des temps libres rémunérés sont, dans certains Länder, le congé de formation

---

<sup>197</sup> En plus, on part de 11% du taux d'emplois ayant des heures supplémentaires cachées. Le volume en est estimé à 0,7 heure par semaine par salarié (Gross, 1989, p. 39).

<sup>198</sup> La majorité des conventions collectives-cadres de l'industrie métallurgique contiennent une obligation expresse de suivre les ordres de travail supplémentaire. On ne trouve pas de dispositions dans les conventions collectives précisant que les heures supplémentaires sont volontaires. Au mieux, on trouve la possibilité de refuser les heures supplémentaires qui n'ont pas été notifiées au moins la veille (IndustrieMetall de Bavière et Berlin).

professionnelle d'une semaine par an. La loi donne, en outre, des droits de temps libre de courte durée en cas d'empêchement personnel<sup>199</sup>. Les droits découlant de la protection de la mère<sup>200</sup> et de la loi fédérale sur les prestations familiales<sup>201</sup> font aussi partie du domaine du temps libre. Des règlements plus généreux pour la compatibilité de la profession et de la famille existent jusqu'à présent dans quelques entreprises de l'économie privée, sur la base d'accords d'entreprise, de même que dans certains secteurs du service public (fonctionnaires et employés)<sup>202</sup> et dans le commerce de détail<sup>203</sup>. D'autres droits de congés légaux existent aussi pour les garçons faisant leur service militaire, les candidats aux élections et les députés. Certaines conventions collectives offrent des congés non payés pour raisons personnelles<sup>204</sup> ou comme compensation de travail supplémentaire convenu par contrat<sup>205</sup>.

Des enquêtes empiriques sur l'exercice des droits aux congés existants se basent presque exclusivement sur l'exercice du droit parental. Ainsi, 300.000 mères salariées dépendantes interrompent chaque année leur activité professionnelle (et env. 4.000 pères, soit 1,4%) et prennent un congé parental. Dans la pratique, l'exercice partagé du congé parental est jusqu'à présent sans importance; le taux en est de 0,2% (cf. le Parlement allemand 1992 a).

L'utilisation des rares options de temps libre des conventions collectives est jusqu'à présent peu développée. Dans l'industrie de la métallurgie où il est possible d'équilibrer le travail supplémentaire par des jours de congé, la plupart des entreprises, en violation de la

---

<sup>199</sup> §616, al. 1, BGB. Dans chaque cas, la jurisprudence a reconnu comme absence au travail pour empêchement personnel, des consultations chez le médecin, dans la mesure où le rendez-vous ne peut être donné à un autre moment, maladie grave d'un parent, en particulier d'un enfant, grands événements familiaux (naissances, décès, fêtes importantes), déménagement s'il n'est pas possible de l'organiser autrement, exercice de devoirs politiques ou religieux, convocation au tribunal ou à l'administration. Les conventions collectives énumèrent régulièrement des cas semblables (par ex. MTV EH HH de 4.7.1989, naissances, décès, fêtes de famille, déménagements) et fixent la longueur du temps libre (1 à 3 jours).

<sup>200</sup> Il s'agit essentiellement du délai de protection de la mère (6 semaines avant la naissance et 8 ou 12 semaines après l'accouchement), selon les §3 à 6 MuSch.G, pour lequel l'employeur (et en partie la caisse maladie ou la fédération) doit payer le salaire (§14, al. 1 MuSch.G). A cela s'ajoute, dans cette loi, une série d'interdictions de certains emplois pour femmes enceintes, à certains moments, et avec certaines activités qui peuvent déboucher sur un congé. Dans le §7 de la MuSch.G, un temps d'allaitement rémunéré, d'au moins 1 heure par jour, est prévu. Pour exercer ce droit, contrairement à une opinion répandue, le LAG de Bade-Wurtemberg (3.11.1989 AiB 90/266) constate qu'il n'y a pas d'âge maximum pour l'enfant.

<sup>201</sup> Un congé parental est accordé dans le 1.1.1992 jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans révolus, et peut-être partagé entre le père et la mère. Pendant ce congé, il y a une protection spéciale contre le licenciement, qui n'a pas d'effet ultérieur. Il n'y a pas non plus de garantie de réemploi dans le même poste. Au lieu d'un salaire pendant le congé parental, une prestation étatique est versée, mais seulement jusqu'à 24 mois révolus de l'enfant. Cette somme est de 600 DM par mois, mais peut, dès le 7e mois de l'enfant, être réduite par une prise en compte des revenus des parents. Pour les parents mariés, la limite de revenus est de 29.400 DM nets.

<sup>202</sup> Cela vise les congés des professeurs d'université pour effectuer des recherches ou années sabbatiques, comme cela a été convenu pour le groupe professionnel des enseignants d'école à Berlin (voir Seifert, 1991 a, p. 257).

<sup>203</sup> Cf. Bäcker/Stolz-Willig, 1990, p. 26 et 27 et en outre B 3.2.

<sup>204</sup> Par ex. dans l'industrie de transformation du plastique, papier, carton.

<sup>205</sup> Par ex. dans l'industrie métallurgique. Ici, il est possible de convenir individuellement de temps choisis plus longs que le maximum de 40 heures des conventions collectives et de compensations sous forme de temps libre pris en un ou plusieurs blocs dans une période de 2 ans.

convention collective, n'ont pas proposé cette option. Dans les autres cas, seulement un tiers des salariés ont eu recours à cette option<sup>206</sup>.

### **3.3. L'érosion du temps de travail normal sous l'angle des intérêts de l'entreprise et de la société**

Les chiffres sur le développement des formes du temps de travail qui s'écartent du temps de travail normal, montrent que le concept de temps de travail normal, comme convention fixe et prévisible, n'est plus applicable aujourd'hui qu'à une minorité de 24% des salariés dépendants. La raison de cette évolution est sans aucun doute le besoin accru de flexibilité des entreprises. Mais aussi les préférences de temps de travail des salariés ne se laissent entre-temps plus enfermés dans un concept de temps standardisé. Dans cette mesure, la présomption souvent entendue dans la discussion sur la flexibilisation, d'un antagonisme d'intérêts, d'après le modèle employeur = auteur de la flexibilisation, salarié = victime de la flexibilisation, cette présomption ne tient pas empiriquement sous cette forme générale. Certes, les préférences de flexibilisation, comme nous le montrerons plus loin, ne sont nullement unanimes. Dans chacun des camps, comme entre eux, il existe des opinions très diverses sur la façon dont le temps de travail doit être constitué. A cela s'ajoute le fait qu'à l'intérieur de la société elle-même le besoin se fait sentir d'influer sur le régime de l'horaire de l'entreprise, que ce soit pour prolonger les heures d'ouverture, ou que ce soit pour des considérations d'ordre de politique de l'emploi.

#### **3.3.1. Flexibilisation et intérêts des employés**

Les motifs de l'entreprise pour une flexibilisation interne ne sont pas nouveaux : une amélioration de l'utilisation du capital, ajustement des capacités de personnel aux variations des commandes et des débouchés, compensation des variations dans l'effectif de personnel disponible ou tout simplement baisse du coût de travail. Ce qui a augmenté, c'est la pression exercée pour la flexibilisation. Cela résulte, d'une part, de la situation concurrentielle internationale et de la pression fortement accrue aussi bien sur les coûts que sur les innovations<sup>207</sup>. D'autre part, la mutation structurelle des marchés (du marché de l'offre au marché de la demande) et l'abandon de la production fordiste de masse, conduit à un fonctionnement discontinu des entreprises. Plus de la moitié des entreprises (dans l'industrie de transformation presque les 2/3) sont en proie, d'après un sondage, à des variations de besoins de capacité de production, à cause d'une demande irrégulière et de variations saisonnières (cf. Gross, 1991, p. 84). La tentative de réagir à ce développement en recourant aux dispositifs de flexibilisation interne a conduit à la création d'une gestion du temps de travail et d'horaires d'entreprise qui se différencient dans plusieurs directions. Au centre de ces stratégies nouvelles se trouvent, d'un côté, la prolongation des horaires d'entreprises; d'un autre côté, l'augmentation de la période de référence à laquelle la planification cohérente du personnel peut se rapporter (des temps de travail journalier plus longs et des espaces de répartition de temps pour le temps de travail convenu par contrats plus grands)<sup>208</sup>. Toutefois,

---

<sup>206</sup> 1990/91. Seulement 18% des entreprises avec en moyenne 7% de leurs salariés conventionnés ont utilisé cette option de prolonger le temps de travail et 66% de ces entreprises accordent seulement une rémunération financière. Les raisons de ce comportement ne ressortent malheureusement pas de cette étude. Cf. à ce sujet, Promberger, 1992, p. 19 et suiv. et 49 et suiv.

<sup>207</sup> Cf. Stalk/Hout, 1990 : p. 45; Brödner, 1991; Warschat/Ganz, 1992; la Commission d'avenir économique 2000 voit, à côté de la stratégie réduction des frais, la nécessité d'une poussée en avant vers les nouvelles industries et les services (cf. Seitz, 1993 : p. 34).

<sup>208</sup> A ce sujet Ackermann/Hoffmann, 1990, union fédérale des chefs d'entreprises allemands, 1987; Dosch, 1993; Linnenkohl, 1993; Hegner/Landenberger, 1988, p. 288 et suiv.; Schoenaich-Carolath, 1990.

on a admis que le besoin d'un régime de temps favorable aux salariés augmentait leur motivation<sup>209</sup>. L'idée d'un temps de travail standardisé, imposé à tous les salariés d'une entreprise ou d'une même branche, n'est plus compatible du point de vue de l'employeur, avec la variation des demandes du marché.

Comme l'a montré notre analyse, dans la pratique de la gestion du temps de travail et des horaires d'entreprises, ce sont toujours les options classiques de flexibilisation qui dominent, comme les heures supplémentaires, le travail en équipes, le travail du week-end et en partie aussi, le travail à temps partiel. Cela joue aussi pour l'ajustement aux variations de la demande (Cf. Gross, 1991, p. 91). Au contraire, vis-à-vis des nouvelles possibilités d'option de temps, les employeurs se montrent plus réservés que ne le laissent attendre les pronostics<sup>210</sup> s'y référant et les recommandations. Bien que le large développement du travail sur demande laisse supposer que les stratégies unilatérales de flexibilisation de l'entreprise ne doivent être appliquées que dans le segment secondaire du marché du travail. Ce dernier requiert peu d'exigences de qualification, les modèles du temps de travail qui ouvrent aussi des options de régime aux salariés, par exemple des règlements de temps individualisés, sont relativement peu répandus, comparé au besoin existant de flexibilisation. Les options de flexibilisation offertes grâce à la réduction du temps de travail sont utilisées de façon encore plus hésitante. Par exemple, la possibilité d'augmenter le temps de travail des conventions collectives jusqu'à 40 heures par semaine, qui figurent dans les nouvelles conventions collectives du métal, n'ont été utilisées en 1992 que par 18% des entreprises et seulement 34% de ceux-ci ont proposé, au lieu d'une compensation en argent, une compensation en temps libre<sup>211</sup>.

Cela laisse supposer que ce conservatisme en matière de temps provient d'un blocage réciproque des intérêts des membres de l'entreprise, qui, des deux côtés, repose sur la peur de conséquences imprévisibles de la flexibilisation : du côté des syndicats, la peur que l'abandon des règlements standardisés des temps de travail ne soit lié à un affaiblissement des normes collectives et une perte de pouvoir pour l'organisation. Du côté des employeurs, la peur que des stratégies plus offensives de flexibilisation de l'entreprise ne puissent déclencher une avalanche de revendications pour un régime plus optionnel du temps de travail. En outre, une ouverture du temps de fonctionnement de l'entreprise, au profit de marges d'options individuelles, impliquerait le démontage des hiérarchies dans l'entreprise et un surplus d'autonomie pour les salariés. Mais, vis-à-vis de telles transformations structurelles, les employeurs sont encore sceptiques : grande est leur peur d'une perte de contrôle d'une augmentation des coûts (Cf. Nitschke, 1988, p. 288).

Le développement des offres de travail à temps partiel est caractéristique du conservatisme en matière de temps, du côté des employeurs. L'introduction du travail à temps partiel est, avant tout, une concession des entreprises, faite aux femmes qui peuvent seulement de cette manière s'intégrer au marché du travail. (Cf. Quack, 1993, p. 76 et suiv.). Aussi, l'expansion de l'offre

---

<sup>209</sup> Une étude globale sur l'introduction du temps de travail flexible dans le commerce de détail en arrive à ces résultats, voir Küpper/Richter, 1990, p. 441 et suiv. Cf. aussi Bellgardt, 1990, p. 88; Dosch, 1993, p. 77 et 78; Landert, 1990, p. 539 et suiv.

<sup>210</sup> Par ex. le conseil des experts pour l'analyse du développement global de l'économie allemande (Deutscher Bundestag, 1989, p. 168 et suiv.)

<sup>211</sup> En moyenne, dans ces entreprises, 7% (ou 13% et 18% selon les zones de conventions collectives) des salariés conventionnés étaient touchés par cette prolongation du temps de travail. Ce sont, reportés sur l'ensemble de l'industrie métallurgique, seulement 2,25% des personnes qui y sont employées. Cf. Promberger, 1992, p. 19 et suiv., p. 49 et 50.

de travail à temps partiel se concentre actuellement dans les secteurs du marché du travail où le taux de femmes est important. Dans le management, cette forme de travail est absolument exceptionnelle et n'est apparemment retenue que lorsqu'il n'existe que ce moyen de lier à l'entreprise certains personnels de direction. (Cf. Union des syndicats patronaux : Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1987, p. 12). Sinon, l'argument de coûts fixes plus élevés se maintient de façon persistante<sup>212</sup>. Cela a été, à nouveau réaffirmé, à l'occasion des dernières discussions sur les réductions du temps de travail pour assurer l'emploi. A l'inverse, de nombreuses enquêtes<sup>213</sup> prouvent que le temps partiel est possible non seulement dans presque tous les secteurs de fonctions et de qualifications, mais aussi qu'il peut contribuer à augmenter l'efficacité et la productivité de l'entreprise. Par conséquent, la réserve croissante de l'employeur à l'égard du travail à temps partiel doit avoir d'autres motifs que celui de la baisse de rentabilité. Il se pourrait que cela provienne des attitudes à l'égard du travail et à l'égard du rôle de la direction dans l'entreprise. Ainsi, il semble que l'opinion continue à se prévaloir que la motivation de travailler est particulièrement grande dans les cas de figure suivants : quand les salariés sont prêts à subordonner le plus possible leur temps à celui de l'entreprise et à accepter de longues heures de travail, et quand direction et responsabilité sont perçues de façon indivisible et qu'on ne peut pas avoir un style de gestion coopératif<sup>214</sup>.

A l'inverse des stratégies de l'entreprise visant à obtenir une plus grande flexibilité interne par une mainmise étendue sur le temps de travail, les salariés, de leur côté, souhaitent de plus en plus rendre compatible leur temps de travail avec leurs autres besoins existentiels<sup>215</sup>. Cela n'exclut pas la flexibilité, mais cela va à l'encontre de la logique des stratégies de flexibilisation de l'entreprise dans la mesure où les salariés veulent retrouver des marges de temps choisis au profit de leur autonomie individuelle. Les préférences de temps de travail qui en résultent dans chaque cas sont très différentes, vu la diversité des styles de vie. En résumé, on peut cerner seulement deux grands types de préférences de temps<sup>216</sup> :

- d'un côté, plus de prévisibilité et de sûreté;
- d'un autre côté, plus d'optionalité individuelle.

L'un des groupes souhaite un horaire fixe pour son travail et ses loisirs tout en étant peu disposé à alterner les différents temps de travail. L'autre groupe se montre très favorable à la flexibilisation, à condition toutefois qu'on leur accorde de meilleures possibilités de répartition du temps, ou des possibilités de choisir et d'organiser le temps de travail suivant certaines phases d'existence spécifiques. Il n'est pas possible de déterminer de façon empirique la manière dont se répartissent les salariés entre ces deux types. Un point de départ est donné par une étude faite sur l'utilisation du temps individualisé dans les grandes entreprises de l'industrie métallurgique (Cf. Bosch, 1992, p. 51 et suiv.). Selon cette étude, tant au point de vue de la durée que de l'étendue du travail journalier, seule une minorité de

---

<sup>212</sup> Déjà en 1987, l'union des syndicats patronaux prévoyait une augmentation des coûts de 3% en cas de travail à temps partiel, fondée sur le surplus des coûts de personnel, perte de capital humain (utilisation partielle d'investissements de formation initiale et de formation continue) et les coûts supplémentaires dus à la relève des salariés.

<sup>213</sup> Cf. Bierig, 1980, p. 1258; Brötz, 1983; Gaugler, 1981. Ministère du travail, 1985, p. 34; Hoff, 1987.

<sup>214</sup> Voir sur ce point en détail B 1.1.

<sup>215</sup> Cf. Brinkmann/Kohler, 1989; Förster, 1992; Garhammer, 1991; Gross, 1989; Hinrichs, 1989 et Hörning, 1991.

<sup>216</sup> Cf. Garhammer, 1993, p. 417 et suiv.; Hörning, 1991; Marstedt, 1993, p. 86 et suiv.

4% travaille selon un modèle de temps relativement constant. On perçoit des relations entre les stades d'existence et les régimes de temps journalier. Ainsi, les plus jeunes aussi bien hommes que femmes font d'avantage usage de l'espace que leur offre le travail flexible<sup>217</sup>.

Dans d'autres études également, on voit que les salariés jeunes et qualifiés, en particulier, ne veulent plus accepter que les intérêts de temps privé et familial soient définis comme étant des variables dérangeantes, de second rang, qui devraient se subordonner aux impératifs de l'entreprise<sup>218</sup>. Indépendamment de la position professionnelle et de la couche sociale, le temps choisi devient de plus en plus important comme nouveau style de vie. Ce faisant, le refus de prescription de temps standardisé ne doit pas être interprété comme un refus pur et simple du travail professionnel. Au contraire, les "pionniers de la politique du temps" se distinguent par une grande motivation au travail et une volonté manifeste de performance, mais en même temps par un grand intérêt à l'épanouissement de leur personne et un engagement politique ou culturel en dehors de leur travail. Ce ne sont pas seulement les salariés à haut revenu, ni les célibataires, qui font partie de ces "pionniers".

Ces deux groupes ont en commun un grand intérêt pour des temps de travail plus courts. Cela met à jour tant un désir de réduction de l'actuel temps de travail normal des conventions collectives, qu'un désir d'organisation du travail à temps partiel<sup>219</sup>. Parmi les partisans de l'option de temps partiel, les femmes occupent de loin la première place. Leur proportion est la plus élevée lorsqu'elles vivent avec un partenaire et ont de jeunes enfants. Ceci n'est pas étonnant, vu la répartition du travail entre les hommes et les femmes dans le travail ménager<sup>220</sup>. En fait, le désir de réduire ses heures de travail devient plus grand aussi chez les pères et les salariés sans enfants, hommes ou femmes (Cf. Gross, 1989, p. 105 et suiv.). Ces derniers temps, on trouve de plus en plus de gens prêts à réduire leur temps de travail pour des raisons de politique de l'emploi<sup>221</sup>. Parallèlement, les idées sur la répartition du travail se sont modifiées. Les modèles de temps de travail qui concentrent le plus possible les heures de travail dû, de manière à ce que les temps libres puissent aussi être pris en blocs plus importants, deviennent de plus en plus populaires (Cf. Garhammer, 1993, p. 251). Le désir de pouvoir bénéficier de longs congés est aussi très marqué<sup>222</sup>.

---

<sup>217</sup> On observe que les personnes mariées suivent plus que les célibataires des structures de temps fixe. Le temps de travail des hommes varie moins que celui des femmes. Mais il existe des différences extrêmes dans l'utilisation des marges de variabilité entre les hommes. Chez les femmes, on constate une tendance nette à une continuité dans la fin de leurs heures de travail, probablement en raison des travaux domestiques. Les hommes ne se sentent pas très concernés par ceux-ci (B 2), aussi fixent-ils la fin de leur travail d'après leurs motifs personnels ou les exigences du lieu de travail.

<sup>218</sup> Dans ce sens, l'étude sur les "pionniers de la politique du temps", cf. Hörning, 1991, p. 48 et suiv. et 53; Gerhard/Michailow, 1992, p. 54 et suiv. Egalement une enquête représentative dans le Land de Brême, cf. Marstedt, 1993, p. 87 et 88.

<sup>219</sup> Dans un sondage de Grahammer/Gross, 1993, p. 318, 30% préféreraient du temps plein à un emploi à temps partiel, 12% désiraient une réduction de leur temps de travail comme résultat d'une stratégie globale de la société. Même résultat chez Gross, 1989, p. 134 et 134; Hinrichs, 1988, p. 118 et 119; l'aspiration à un temps de travail moyen de 20 à 30 heures par semaine est particulièrement grande.

<sup>220</sup> Seuls 40% de l'ensemble des salariées femmes préféreraient un emploi classique à plein temps. Cf. Brinkmann/Kohler, 1989, p. 476.

<sup>221</sup> D'après un sondage fait par le ZEIT, n° 15 du 8 avril 1994, p. 12, 68% étaient disposés à travailler moins avec un salaire moindre pour sauvegarder des emplois.

<sup>222</sup> Les personnes de moins de 35 ans, les femmes de tous les niveaux de revenus, les personnes sans enfant y expriment un intérêt particulièrement vif. Comme durée du congé sabbatique, on cite principalement 3 mois

Un indice supplémentaire<sup>223</sup> de l'érosion des préférences de temps unitaire est l'opinion que l'on rencontre d'ordinaire sur les temps de travail réputés défavorables, du travail en équipes, de nuit, ou le week-end<sup>224</sup>. Ils ne sont pas uniquement refusés par les salariés hommes ou femmes. Au contraire, un nombre important de salariés ne voient pas d'inconvénient à travailler à de tels moments, et y voient même de gros avantages<sup>225</sup>. Cela est particulièrement le cas quand ces temps de travail sont liés à des possibilités généreuses d'autonomie individuelle. Les opinions sont moins favorables lorsque l'on estime insuffisante la possibilité d'avoir des contacts sociaux. Certes, les gens voient volontiers dans les jours de congé durant les jours ouvrables une nouvelle occasion de s'acquitter de leurs obligations privées. Mais l'importance en terme de communication sociale du soir et du week-end reste incontestée. Il s'agit d'un temps dont on peut disposer personnellement et qui est présumé libre par les membres de la famille et les amis. En conséquence, le week-end a une plus grande valeur de temps libre que la semaine (Cf. Garhammer, 1993, p. 184 et 205 et suiv.).

Mais il semble difficile pour les salariés de satisfaire leurs desiderata en matière de temps de travail. Les options individuelles de régime sont totalement insuffisantes. Le temps individualisé reste encore le privilège d'une minorité (19%). 44% des salariés ne peuvent jamais donner leur avis sur leur période de temps de travail (Gross, 1989, p. 95 et suiv.). D'un autre côté, la prestation d'heures de travail de manière prévisible et sûre sera de plus en plus difficile, vu la pression de la flexibilité. Aussi, dans les sondages sur la satisfaction (ou insatisfaction) dans le travail, l'aménagement du temps de travail vient au premier rang. Il n'y a plus qu'une petite minorité de salariés qui soit entièrement satisfaite de son temps de travail. Dans l'Est de l'Allemagne, encore moins qu'à l'Ouest, moins les femmes que les hommes, et moins les jeunes que les plus âgés<sup>226</sup>. Ce faisant, les temps de travail, ressentis comme les plus déplaisants, ne sont plus identiques avec les temps de travail réputés les plus inhumains et les plus dangereux pour la santé.

Les salariés qui ont réussi à imposer, à leur profit, un aménagement individuel du temps de travail doivent souvent accepter des désavantages personnels. Cela va de l'intensification du travail aux conflits avec les employeurs à la relégation dans une position d'outsider dans l'entreprise avec des nettement moins bonnes chances de communication. S'y ajoutent la discrimination salariale (moins bonne catégorisation ou concentration d'offres sur des segments du marché moins bien payés), le risque de déqualification et de régression, la discrimination en matière de formation continue, un désavantage dans les possibilités

---

ou 6 mois (environ pour 1/4 des personnes interrogées), mais pour 15% une interruption de 2 mois et même d'un an est intéressante. Très populaire aussi un régime variable de temps annuel. Cf. Landenberger, 1987 p. 22 et 23.

<sup>223</sup> Sur les charges de santé, cf. Rutenfranz/Knauth, 1987; Cervinka, 1986; Fürstenberg, 1987; Elsner, 1993. Pour une vue d'ensemble, voir Akerstedt, 1990; Hahn, 1985; Streich, 1986. Pour les risques sociaux, voir en particulier Dabrowski, 1989.

<sup>224</sup> Une étude IFO (Gross, 1989, p. 68 et suiv., 74, et 85 à 91) a révélé qu'environ 1/3 des salariés travaillant ainsi n'ont rien contre cette forme de travail. 31% approuvent le travail de nuit; le travail en équipes est approuvé par 43%; 33% désirent continuer à travailler le samedi et 28% le dimanche. Ces formes de travail sont beaucoup plus critiquées par les salariés qui n'y participent pas. Cf. Gross, 1987; Garhammer, 1993, p. 231 et suiv.

<sup>225</sup> Cf. Garhammer, 1992, p. 302; Garhammer, 1993, p. 2562. Kutzner/Pantel, 1992, p. 287 ou Kutzner, 1993, p. 124. A l'inverse, la motivation financière ne conduit pas seule à un changement positif de l'opinion. Cf. Nachreiner, 1977, p. 157 et 158.

<sup>226</sup> BAT, séminaire de recherche sur les loisirs, 1989; Garhammer, 1993, p. 26 et 231; Habich/Noll, 1992, p. 587, 591 et 592.



d'avancement (régression dans le temps partiel) jusqu'aux désavantages dans les prestations sociales de l'entreprise et le calcul de l'ancienneté (en particulier en cas d'interruption de la profession). Les discriminations encourues dans le travail à temps partiel sont particulièrement évidentes<sup>227</sup>. Là, il est évident qu'on ne fait de concessions au salarié pour son plan de temps de travail que s'il en résulte des avantages directs pour l'entreprise. A cela s'ajoute le fait que les "individualistes en temps" sont marginalisés et isolés, lorsqu'ils suivent leurs intérêts, car leur réseau de communication est adapté à la relation de travail normal<sup>228</sup>.

### ***3.3.2. Temps de travail et régimes de temps sociétal***

Contrairement aux éléments économiques déterminant le régime des horaires des entreprises, les intérêts des salariés, en matière de temps de travail, dépendent de la mutation sociétale. Pour eux, la société est un puzzle difficile à construire autour d'individus indépendants, d'organisations et de sous-systèmes sociaux, dans lesquels les modèles traditionnels, les routines et les valeurs établies - bases traditionnelles du lien social - sont en voie d'érosion (Luhmann, 1986, p. 47; Offe, 1986, p. 99). Plus cette évolution avance, plus l'existence individuelle devient une existence "en mosaïque" (Luhmann, 1980, p. 30) entre plusieurs fonctionnalités sociales avec des structures de références disparates et des impératifs de temps. En conséquence, l'individu doit faire preuve d'une grande capacité de synchronisation pour coordonner les différentes sphères de sa propre vie et se garder une zone de flexibilité pour parer au manque de rationalité des institutions (Garhammer/Gross, 1993, p. 19 et suiv.). A cela, le régime temporaire du travail ajoute une pression supplémentaire, continue, de synchronisation. Cela est particulièrement vrai pour les femmes, dont la vie quotidienne est souvent caractérisée par des régimes de temps complètement étrangers l'un à l'autre (travail, ménage et famille) (Cf. Becker/Schmidt/Knapp, 1986, p. 565).

Dans ce contexte, on ne doit pas s'étonner du grand mécontentement rencontré parmi les salariés des nouveaux Länder à propos de leur régime de temps de travail. Alors que l'organisation du travail, sous les conditions de production de l'ancienne R.D.A., permettait une très grande optionalité du temps pour les salariés, depuis la réunification, les salariés sont soumis à une organisation du travail leur laissant nettement moins d'autonomie<sup>229</sup>. La raison en est que le besoin en "temps personnel" était beaucoup moins important à cause du haut degré d'"esprit d'entreprise" de la société. Le manque de sous-systèmes autonomes en dehors

---

<sup>227</sup> Dans le groupe de femmes de plus de 40 ans travaillant à temps partiel, il y a 2 fois plus de femmes ayant fait un apprentissage dans l'entreprise, ou suivi plusieurs années à l'école professionnelle, que d'auxiliaires ou d'ouvrières formées sur place que dans le temps de travail à plein temps (Engelbrecht, 1987, p. 185). Le salaire horaire, dans cette catégorie, est inférieur de 10% à celui des femmes travaillant à plein temps (Cf. Welzmüller, 1987, p. 18). On rapporte la même chose pour les salariés non assujettis à la sécurité sociale ou employés sur demande (Landenberger, 1987, p. 19). 14% des femmes à temps partiel ont un emploi à durée déterminée. (8% seulement dans l'emploi à plein temps). (Gross, 1989, p. 130). Seule la moitié des femmes ayant un emploi dérisoire bénéficie des prestations sociales de l'entreprise ou des conventions collectives. Seul 11% et, dans les titulaires d'emplois dérisoires, 7%, sont intégrés dans le programme de retraite de l'entreprise (22% dans le travail à plein temps). 1/5 des salariés à temps partiel profitent des mesures de formation continue (31% pour les plein temps chez les femmes et 35% chez les hommes). Donc, 57% des salariés à temps partiel ne voient pas de perspectives d'avancement (32% dans les temps pleins).

<sup>228</sup> Les salariés à temps partiel sont sous-représentés dans les organes de représentation des salariés, cf. Hörning, 1991, p. 78 et suiv.

<sup>229</sup> "Ce que nous devons faire personnellement a été fait ainsi pendant le temps de travail" déclare une salariée lors d'une interview biographique (Cf. Pietsch, 1993, p. 23), faite dans le cadre d'un projet de l'école d'économie et de politique de Hambourg sur le thème "Perspectives de développement pour les femmes dans les nouveaux Länder".

de l'activité professionnelle, était en outre beaucoup moins grave : "L'entreprise était responsable pour tout"<sup>230</sup>. C'était un lieu où une grande partie de la vie privée se déroulait; c'était l'instance qui organisait les affaires familiales et sociétales. De plus, les conditions de travail permettaient d'accomplir de nombreuses tâches privées pendant le temps de travail, par exemple, aller chez le coiffeur ou faire ses courses. En revanche, aujourd'hui, les gens se rendent compte que certaines facilités ne sont plus automatiques, pour la garde de leurs enfants par exemple, et s'ils doivent s'occuper de façon privée d'organiser ces services. Cette évolution les met en contact, d'une part, avec des carences dans un domaine qui, autrefois, était tout naturellement organisé. D'autre part, ils sont aux prises avec une quantité d'impératifs de temps très différents et les problèmes de coordination qui en découlent. Ainsi, les femmes qui exercent une profession font part d'énormes difficultés de synchronisation temporaires, depuis la réunification (Cf. Pietsch, 1993, p. 21).

A côté du désir d'avoir plus d'influence sur l'aménagement du temps de travail est apparu celui d'une meilleure adaptation de temps sociétaux au monde du travail. Il s'agit essentiellement par exemple, de l'allongement des offres de prestation de service, par des heures d'ouverture plus longues des magasins et des bureaux, de séances spéciales de cinéma, de théâtre, plus d'offres de loisirs, aussi en dehors des traditionnels temps de loisirs<sup>231</sup>. De tels besoins augmentent, naturellement, les exigences externes à l'aménagement du temps de nombreux organismes. Il porte en soi le risque de déclencher une réaction de flexibilisation en chaîne. Aussi met-on fortement en garde contre une telle érosion du modèle de temps sociétal à cause des effets sociaux et écologiques négatifs.

Au centre de la discussion sur les conséquences de la flexibilisation sociale, se trouve surtout le problème de l'individualisation et du danger d'une atomisation de la société<sup>232</sup>. On craint qu'il ne devienne de plus en plus difficile aux personnes de coordonner leur temps avec d'autres (d'autant plus que les modèles de temps collectifs perdent leur substance à la suite de la dissolution en cours des milieux sociaux et des vécus quotidiens) et que cela ne conduise à d'autres pertes de temps social (temps pour la famille, les amis, les contacts sociaux, etc.). Dès à présent, les salariés travaillant à temps flexibles constatent une telle perte (Garhammer/Gross, 1993, p. 198 et suiv.). La rationalité sociale du travail à temps partiel - cette relation aussi est significative - dépend fortement des marges d'aménagement individuel, de même que des offres de temps de la société (Garhammer/Gross, 1993, p. 252, 317).

Les conséquences écologiques d'un aménagement flexible du temps de travail ont également été estimées de façon ambivalente jusqu'à présent (voir Henckel, 1989). Les enquêtes sur ce point se concentrent sur les effets des horaires prolongés des entreprises et des nouveaux systèmes de roulement sur le rythme de la ville. Comme résultat, on en attend un allègement pour l'environnement grâce à des effets de désynchronisation (par ex. dans la circulation), mais aussi une charge supplémentaire résultant de l'accroissement de la flexibilité temporelle : par des durées de circulation aux heures de pointe plus longues et des horaires d'ouverture des entreprises plus longs (bruits) par une plus grande mobilité géographique, par une utilisation des loisirs plus extensive. Il n'est pas possible de prévoir si les effets

---

<sup>230</sup> Ainsi la formulation d'une femme sur le rôle multilatéral de l'entreprise. Cf. Fuhrmann, 1993, dans l'enquête ci-dessus nommée.

<sup>231</sup> D'après les chiffres du panel socio-économique, 9% des salariés à plein temps estiment "très importante" la prolongation des heures de magasin, pour une meilleure coordination de leur profession et de la famille. 21% l'estiment "importante". Cf. Garhammer/Gross, 1993, p. 416.

<sup>232</sup> Cf. Garhammer, 1992, p. 303; Garhammer/Gross, 1993; Rinderspacher, 1988; Gross, 1991, p. 24.

positifs et négatifs s'équilibrent. Cela dépend, d'une part, du développement des habitudes et des préférences culturelles, d'autre part, aussi de la façon dont on maîtrisera de tels effets externes. Pour cela, il ne faut pas seulement agir sur le point administratif. Mais encore, il faut suggérer un dialogue dans la société civile sur l'importance du temps, pour que s'impose l'idée que la "consommation du temps" doit devenir partie intégrante de la conception de la "société de consommation". Cela suppose toutefois que la mesure d'autonomie sur le temps et son utilisation soit augmentée au lieu de continuer de la réduire (Cf Henckel, 1992, p. 162).

### **3.3.3. Temps de travail et emploi**

Vu la crise de l'emploi qui, selon tous les pronostics<sup>233</sup>, laisserait un problème d'emploi important, même après une reprise de la conjoncture, le rapport de la politique et du temps de travail et de la politique du marché de travail est à nouveau devenu l'objet d'une discussion politique. Même si, entre-temps, plus personne ne conteste le rapport qui existe entre le temps de travail et l'emploi, la controverse subsiste sur la direction dans laquelle le temps de travail doit se diriger pour déclencher des conséquences positives sur l'emploi.

Sur la base des calculs fait par WSI<sup>234</sup>, on constate un effet positif sur l'emploi des réductions de temps de travail au milieu des années 1980. On le chiffre à 700.000 emplois à plein temps. Il serait encore plus élevé si la réduction du temps de travail n'avait pas été compensée par un accroissement de productivité de 30 à 50%. Ce dernier a permis, d'après le WSI, de compenser au niveau de l'entreprise la contrepartie salariale établie dans les conventions collectives, si bien que les effets de répartition et de coûts des réductions du temps de travail peuvent être considérés, en fait, comme neutralisés. D'autres contestent, en revanche, ces accroissements de productivité. Par exemple, Lehment (1991) part de l'hypothèse que les effets positifs sur l'emploi, de la réduction du temps de travail, sont compensés par une augmentation du coût à la pièce et une diminution de la production inhérente à ce développement. Il manque toutefois de preuves sur ce point, si bien que l'on peut douter de cette thèse. Certes, les rapports entre le développement du temps de travail et le développement de la productivité sont difficiles à établir. Cependant, l'allongement des horaires des entreprises (plus haut 3.2) permet de mettre en doute le fait que la réduction du temps de travail entraîne automatiquement une augmentation du coût à la pièce et une réduction de production. De cette façon, on ne peut pas réfuter sérieusement l'effet positif sur l'emploi, on peut tout au plus en contester l'importance.

Le WSI attribue à l'expansion du travail à temps partiel un effet supplémentaire sur l'emploi. Pour la période de 1983 à 1992, il chiffre celui-ci à 300.000 emplois. Il voit une possibilité supplémentaire de créer des emplois en révisant le temps de travail, plus précisément en supprimant systématiquement les primes d'heures supplémentaires et de travail en équipes au profit de compensations en temps libre. D'après les calculs de IAB (Cf. Gross, 1989, p. 38 et 39), 1,7 millions de nouveaux emplois pourraient être créés.

Malgré cela, les thèses du danger pour la conjoncture causé par de plus amples réductions de travail se sont obstinément maintenues. Ainsi, jusque dans les récentes négociations de conventions collectives, le fantôme de l'Allemagne comme "parc de loisirs" (Chancelier Kohl) a été brandi. Le postulat de l'allongement (au lieu de la réduction) du temps de travail

<sup>233</sup> Par ex. DIW, IW, IFO Institut, Sachverständigenrat, WSI, RWI, cf. die ZEIT du 31/12/1993, p. 15.

<sup>234</sup> Institut de recherche de la Confédération des syndicats allemands. A ce sujet, Seifert, 1993, p. 748 et 749.

pour ranimer la conjoncture est même mis en oeuvre dans certaines entreprises<sup>235</sup>. La discussion a pris un tournant inattendu avec la proposition de la direction de VW d'introduire la semaine de 30 heures pour éviter des licenciements en masse. Les conventions collectives ont largement adopté ce projet. Ainsi, pour l'industrie métallurgique et chimique, l'option déjà existante de flexibilisation, d'augmentation du temps de travail moyen par semaine jusqu'à 40 heures<sup>236</sup>, a été complétée par la possibilité d'abaisser le temps de travail moyen par semaine pour éviter des licenciements<sup>237</sup>. Ce développement est important à deux points de vue. D'un côté, des employeurs ont reconnu qu'on ne pouvait nier l'effet sur l'emploi des réductions du temps de travail au niveau de l'entreprise<sup>238</sup>. D'un autre côté, les syndicats ont exprimé leur accord avec cette convention collective sur le fait qu'on ne peut pas se fermer aux motifs économiques de la flexibilisation du régime de temps de travail, du moins pour des raisons de politique de l'emploi.

Dans les cercles politiques et juridiques, l'impact sur l'emploi des mesures de réduction du temps de travail prend, également, ces derniers temps, de plus en plus d'importance. Ainsi, dans le projet de la nouvelle loi BeschFG de 1994<sup>239</sup>, il était prévu de maintenir, pendant 2 ou 3 ans, le droit aux prestations d'assurance-chômage lorsqu'on passait du plein temps au temps partiel.

### **3.4. Bilan : le droit du travail n'est pas à la hauteur des défis lancés par la mutation sociale**

Le principe est que le droit du temps de travail ne peut pas seulement obéir aux intérêts particuliers des entreprises. De plus, il doit servir de base de légitimation à une politique du temps de travail moderne et tournée vers l'avenir, fondée sur des critères de qualité économiques, sociaux et sociétaux. Schématiquement, on peut représenter cela par un triangle avec, aux angles, les exigences particulières ou les exigences des groupes d'intérêt, tandis que les côtés représentent les relations réciproques et les interdépendances des groupes. En ce qui concerne la question du besoin de réforme concrète, il faut tenir compte des trois éléments suivants :

- la pression croissante de la concurrence dans l'économie et le besoin de flexibilisation interne des entreprises qui en résulte,
- la pression résultant de l'individualisation et le besoin des salariés d'un régime optimal d'un temps de travail qui en résulte, mais aussi d'une prévisibilité du temps,
- le besoin sociétal d'une répartition plus juste du travail rémunéré, de même que d'une protection contre la flexibilisation totale du temps (24 h sur 24).

---

<sup>235</sup> Ainsi, une convention a été conclue avec le syndicat DAG chez IBM, selon laquelle à partir d'avril 1994, pour le même salaire, on passe d'une semaine de 36 à une semaine de 38 heures.

<sup>236</sup> Dans l'industrie métallurgique, cette réglementation vaut pour un maximum de 13% ou 18% (d'après les zones) des salariés. On peut choisir entre une rémunération du travail supplémentaire en argent et une compensation en épargne de temps de travail, en prenant des blocs de temps libre sur une période de 2 ans.

<sup>237</sup> Dans l'industrie métallurgique jusqu'à 30 heures, dans l'industrie chimique, maximum de 2,5 heures.

<sup>238</sup> Mais il n'est pas dit que cela entraîne en même temps un boom de croissance macro-économique. Cet effet dépend surtout des conséquences que la réduction du temps de travail a sur la répartition des revenus et de la demande privée.

<sup>239</sup> Recommandation et rapport de la commission pour le travail et l'ordre social (11e commission) sur le projet de loi sur la promotion de l'emploi (BeschFG de 1994).

Ni le droit jusqu'alors en vigueur, ni les dernières réformes du droit ne correspondent à ces exigences. Les paradigmes dominants de systèmes juridiques consistent à permettre à l'économie un développement, si possible sans perturbation, et à laisser dans la mesure du possible au pouvoir de direction, l'aménagement du temps de travail. En revanche, les points de vue sociaux et sociétaux sont traités de façon secondaire et seulement sous l'aspect de la protection, mais non sous celui de leur optionalité. Le point de départ de l'idée de protection est le modèle de la relation de travail normale, entendue comme relation de travail à plein temps, continue et à vie, et dont on présume que la majorité des salariés l'exerce ou désire l'exercer. Ce modèle idéal est seulement ébranlé partiellement par les nouvelles réformes (BeschFG et Arb. ZRG). Celles-ci limitent les dispositions de protection pour les salariés et pour la société (limite de temps de travail, interdiction du travail dominical) au profit des marges d'optionalité des entreprises. Mais les nouvelles lois ne tiennent pas compte du fait qu'à la suite de la mutation sociétale, le besoin pour les salariés de pouvoir choisir des temps plus conformes au déroulement de l'existence s'est accru.

Les carences du droit de travail se résument en trois points :

- D'abord, il manque pour les salariés de droits d'optionalité sur leur propre temps de travail et de droits pour coordonner les différentes préférences de temps de travail entre les partenaires sociaux, mais aussi entre les salariés d'une entreprise.
- Ensuite, le droit ne tient pas compte des différences sociales dans la situation existentielle des individus (par ex. entre les hommes et les femmes) et dans les chances de réalisation de leurs intérêts subjectifs.
- Enfin, le droit ne prend en compte que partiellement les effets externes de l'aménagement du temps de travail de l'individu et de l'entreprise.

Dans la mesure où le pouvoir d'optionalité sur le temps de travail, s'il n'est pas déterminé juridiquement, est soumis expressément au pouvoir de direction de l'employeur, les possibilités pour les salariés de réaliser leurs préférences individuelles, dépend dans une large mesure du bon vouloir de l'employeur. Cela est également le cas des nouvelles lois (BeschFG et ArbZRG). Le droit laisse, d'abord, l'étendue et la répartition du temps de travail à l'option de la liberté de contrat (tout en donnant les standards collectifs et légaux à respecter). Mais, il n'y a aucune obligation pour l'employeur de tenir compte des préférences de temps du salarié, ou de motiver objectivement un refus. Pour tout ce qui n'est pas fixé par contrat, l'aménagement du temps de travail incombe presque exclusivement au pouvoir de direction de l'employeur. Il n'est en effet soumis à une certaine limitation que par l'obligation de "l'équité" et par le cadre des dispositions sur la durée maximale ou certaines situations spécifiques (telles que le travail dominical). Enfin, il est tenu, ponctuellement, par le droit de cogestion du conseil des délégués des salariés.

Une restriction ponctuelle touche le pouvoir de décision de l'entreprise : en matière de *job-sharing* et de temps de travail individualisé, car ces deux formes de temps de travail donnent un certain degré d'autocoordination. Toutefois, dans les deux cas, c'est l'employeur qui décide si de telles options de temps de travail vont être ou non accordées. A cela s'ajoute, dans le *job-sharing*, le fait que le risque d'absence est pratiquement transmis au collègue par le déplacement du droit d'optionalité.

En général, les possibilités d'imposer ses préférences de temps de travail, sont étendues et sa période, plus réduites. La grande majorité des salariés doit se soumettre à la tyrannie de modèles de temps traditionnels ou aux impératifs de l'entreprise, y compris aux contraintes

des temps de travail défavorables, comme le travail en équipes, de nuit, de week-end, ou à la contrainte du travail supplémentaire. De cette façon, la dissymétrie de la relation entre l'employeur et le salarié est perpétrée dans le droit du temps de travail. Parfois, les salariés sont exclus complètement de l'activité professionnelle, à cause d'un manque d'optionnalité, parce qu'ils ne peuvent pas trouver d'emploi correspondant à leurs préférences de temps.

Dans la mesure où les salariés arrivent à imposer leurs désirs de temps de travail individuel, ils doivent accepter, en contrepartie, divers désavantages, allant de discriminations de salaire à des discriminations dans l'avancement. Il manque un dispositif juridique qui donne aux salariés des chances d'imposer à l'entreprise leurs préférences de temps de travail individuelles, un droit de passer d'un statut de droit du travail à un autre statut, de même que des droits de protection contre une discrimination en cas d'exercice d'un recours pour discrimination.

Là aussi, échoue la soi-disant zone de protection du temps de travail normal. Parce que le droit a axé ses standards de protection, d'ailleurs minimes, sur l'emploi à plein temps, continu et à vie, il discrimine, du moins indirectement, en partie aussi directement, toutes les préférences de temps qui n'entrent pas dans le cadre de la normalité présumée. Dans la mesure où elles sont retenues, elles sont traitées, en cas d'exception légitime, essentiellement par des obligations familiales (congé parental - travail à temps partiel). En cela, elles sont en même temps touchées par le peu d'estime portée par la société aux travaux ménagers (cf. Eckart, 1990). A l'inverse, le temps de travail normal est taillé sur le modèle du "ménage avec la femme au foyer" (Müller-Wichmann, 1987, p. 622).

L'interdiction du traitement inégal des salariés à temps partiel, sans raison objective, constitue une exception. Mais, premièrement, elle ne profite de toute façon qu'à ceux qui ont "décroché" un emploi à temps partiel. Et deuxièmement, elle est souvent peu efficace, car la preuve d'un désavantage non fondé objectivement est difficile à apporter.

Le droit est lui-même en partie discriminatoire, en ce qu'il exclut, par exemple, le temps partiel de la sécurité sociale, en dessous d'une certaine limite. Ainsi, à la suite de l'érosion des réseaux subsidiaires<sup>240</sup> sont surtout touchés ceux qui, de toute façon, sont déjà désavantagés, en raison de leur statut ou de leurs circonstances de vie : les femmes qui travaillent<sup>241</sup>. Il leur est refusé, par la limite du travail dérisoire, non seulement la protection de la sécurité sociale, mais en plus, elles sont acculées aux segments marginaux des marchés du travail. A cela, la stratégie de nombreuses conventions collectives de prescrire un minimum d'heures dans la conclusion des contrats à temps partiel n'apporte pas de vrai remède. Cela est certes une parade aux abus de l'employeur. Mais cela ne respecte pas le désir des salariés d'avoir de tels temps réduits de travail. De telles règles ne font qu'accroître les phénomènes de refoulement. Car il ne reste plus que les secteurs d'emplois qui ne sont pas couverts par de telles règles. Et ceux-là sont en général moins bien protégés au niveau des conventions collectives et des représentants du personnel.

---

<sup>240</sup> Cf. Zapf, 1987, p. 17, 21, 24 et Kaufmann, 1990., p. 24, 90 et 100.

<sup>241</sup> Le travail à temps partiel est jusqu'à présent une situation de passage pour les hommes. En même temps, l'hypothèse que les salariés à temps partiel sont suffisamment couverts par leur partenaire, est sujette à caution (cf. Quack, 1993). Le Tribunal du travail de Speyer (S 3 K/136 92) y voit un effet discriminatoire contre les femmes.

De même, vis-à-vis des exigences de régime sociétal, le nouveau comme l'ancien droit du travail se montre insuffisant. Ainsi, d'une part, le besoin de protection contre une "société 24h sur 24" (Rinderspacher, 1992) n'est prise en compte que partiellement. A de nombreux points de vue - le travail de nuit et le dimanche -, il est sacrifiée à des intérêts économiques. D'autre part, le nouveau droit du travail ne prévoit aucune possibilité institutionnelle, pour le public, d'imposer des besoins de temps à l'égard des horaires des entreprises par exemple.

Le droit du temps de travail se ferme, surtout, aux effets externes sur le marché du travail. Si tant est que l'effet sur l'emploi des décisions juridiques du temps de travail soit pris en compte, cela se limite seulement à appliquer la doctrine néolibérale et à faire confiance, en premier lieu, à la force d'autorégulation du marché. Vu les pronostics économiques sur le développement du marché du travail et de l'emploi, cela risque de diviser la société en deux groupes : un groupe qui passe une grande partie de son temps dans l'activité professionnelle, et un groupe qui est exclu de façon plus ou moins permanente du système professionnel, car les autres y passent trop de temps. Il est nécessaire, au contraire, d'ouvrir le droit du temps de travail et de rechercher une répartition plus juste du volume global sociétal du temps de travail disponible. Un pas dans ce sens, mais encore trop hésitant, a été franchi par le projet de loi de la BeschFG de 1994, en prolongeant de 3 ans la protection du droit envers l'assurance-chômage, pour promouvoir le travail à temps partiel.

Au total, les carences du droit du temps de travail conduisent à ce que les risques sociaux et sociétaux soient renforcés. Actuellement, cela touche surtout les femmes, les salariés âgés qui ont du mal à s'adapter aux exigences de travail modernes, les personnes sans formation, les personnes dont les capacités mentales ou physiques ou les capacités de rendement sont restreintes. C'est le cas aussi des jeunes qui ne trouvent pas d'accès au système professionnel parce que les besoins en main-d'œuvre sont couverts. Une continuation de la stratégie de dérégulation n'apporterait aucun remède à ces carences, mais au contraire, les fixerait à un nouveau niveau. Elle ne renforcerait que ceux qui, de toute façon, dans leur structure, peuvent mieux s'imposer. Ce qu'il faut, c'est un système de droit qui prenne en compte les divers risques économiques, sociaux et sociétaux, et aide les intéressés à réaliser leurs besoins : ceux des salariés, comme ceux des non-professionnels, ceux du public mais aussi ceux des entreprises.

#### **4. Flexibilité externe - Emploi précaire**

La discussion politique et scientifique qui est en cours depuis environ 10 ans sur la flexibilisation du droit de travail, concerne, en plus des règlements flexibles du temps de travail, un deuxième secteur : celui d'une variante par rapport à la forme dite "normale" ou "typique" de l'emploi dépendant. Pour ce deuxième secteur, la caractéristique principale est la tendance à la suppression du lien de contrat de travail lui-même. Sous l'appellation d'emploi "atypique", "précaire" ou "moins protégé", on entend des contrats aussi différents qu'emploi à durée déterminée, emploi intérimaire, (nouvel) emploi à domicile, emploi dérisoire, ou bien travailleur non salarié dépendant<sup>242</sup>.

---

<sup>242</sup> Vue d'ensemble chez Bollinger, 1991; Bieback, 1992; Däubler, 1988 b; Keller/Seifert, 1993; Möller, 1988; Mückenberger, 1993 b; Osterland, 1990; Zachert, 1988, 1989.

Le débat a été inspiré par la constatation empirique que de plus en plus d'entreprises avaient intégré cette forme d'emploi dans leur nouvelle stratégie de rationalisation. Le contexte économique était un accroissement de la concurrence depuis les années 70, dû à la saturation de beaucoup de marchés et une augmentation constante de la concurrence internationale. Cela s'explique en partie par le fait que la pression croissante de la concurrence a été interprétée par les entreprises exclusivement comme un problème de coûts élevés de la main-d'œuvre. Aussi ont-elles essayé, en dehors de la relation de travail normale, de recourir à un "travail bon marché". Par ailleurs, les entreprises sont obligées depuis longtemps, à cause des nouvelles technologies, de raccourcir les cycles de production et de différencier la spécialisation de l'offre, pour réagir aux exigences tellement changeantes du marché. La grande incertitude des prévisions doit être maîtrisée par une flexibilité accrue dans la politique du personnel. A côté du moyen qui consiste à augmenter la flexibilité interne par des temps de travail et des profils de qualification plus flexibles, il existe une autre méthode qui consiste à supprimer vite et sans grands frais, ou à changer de personnel, en partie par la flexibilité externe des formes d'emploi précaire<sup>243</sup>.

Suivant les branches ou le genre d'entreprises, certaines formes d'emploi précaire sont favorisées, ou bien différentes formes sont combinées. En partie, il n'existe pas de réserve de personnel pour les périodes de pointe; on recourt alors au travail intérimaire. Les embauches qui interviennent, pour de nouvelles séries de produits, le seront à durée déterminée d'abord, pour pouvoir licencier sans frais le personnel, en cas d'échec du produit. Il se passe la même chose en cas de reprise (incertaine) d'une activité après une crise de conjoncture. En outre, une partie des tâches de l'entreprise sont plus fortement sous-divisées, pour qu'elles soient prestées en dehors des heures normales de l'entreprise, par des titulaires d'emploi dérisoire (par ex. remplir les étagères chez les détaillants) ou pour les confier entièrement à des particuliers indépendants, ou à des firmes sous-traitantes. La conséquence en est que toutes les grandes entreprises et beaucoup de petites entreprises s'appuient aujourd'hui sur une quantité de sous-traitants ou de sociétés de prestations de service. Le champ des sous-traitances dans les prestations de service va de l'agence de publicité qui travaille, à son compte, pour de nombreux clients, au cuisinier non salarié, mais dépendant, qui a la charge de la cantine sous sa propre régie, jusqu'aux petites sociétés fictives qui engagent et gèrent le personnel en leur nom propre mais font partie intégrante d'une grande entreprise<sup>244</sup>.

La possibilité d'échapper à la protection légale de la relation de travail par certaines formes spéciales de contrat n'est pas l'unique motivation des entreprises, mais l'une des principales. La protection "normale", essentiellement la protection contre le licenciement, surtout le droit d'audition des représentants du personnel en cas de licenciement ou de plan social, est réduite ou supprimée

- dans les relations de travail à durée déterminée et le travail intérimaire, qui prennent fin sans protection contre le licenciement et sans participation du conseil des délégués des salariés,
- chez les sous-traitants ou les faux indépendants, qui ne bénéficient d'aucune protection juridique sociale dans l'exécution de leur ordre,

---

<sup>243</sup> La flexibilité interne et la flexibilité externe est distinguée de cette façon par Dragendorf, 1988, p. 113.

<sup>244</sup> De nombreux exemples de la pratique pour les différentes formes d'emploi chez Brose, 1990; Dragendorf, 1988; Kock/Hilse, 1990; Linne/Voswinkel, 1989; Mayer/Paarsch, 1990.



- dans les petites entreprises qui n'ont pas besoin de conseils des délégués des salariés lorsqu'elles occupent moins de 5 salariés, et qui ne sont pas assujetties aux règles générales de la protection contre le licenciement lorsqu'elles ont moins de 6 salariés, et qui ne doivent pas fournir de plan social si elles ont moins de 20 salariés.

Les risques particuliers pour les personnes ayant ces formes d'emploi ne résident pas seulement dans ce manque de protection. A cela s'ajoute une mise à l'écart dans l'entreprise, des titulaires de ces emplois, une très grande dépendance du bon vouloir de l'employeur et une réduction radicale des possibilités d'épanouissement professionnel jusqu'à un désaccouplement total, tant de fait que de droit, de la protection du droit du travail. Aussi, ce secteur constitue-t-il un défi particulier dans nos considérations générales d'ouvrir des options individuelles de relations de travail, et de développer un statut de citoyen complet, car l'application de nos propositions posera de très grands problèmes. Comme les formes d'emploi précaire sont utilisées pour échapper au statut de protection sociale, elles peuvent également entraîner des effets pervers sur les nouvelles options juridiques. Il faut particulièrement réfléchir sur la façon dont les nouveaux droits, plus étendus, peuvent recevoir une application généralisée, dans les secteurs marginaux de l'emploi précaire également, pour combler le plus possible l'abîme entre les "gagnants" et les "perdants" de la modernisation du droit du travail, et aussi réduire la tentation de recourir à des stratégies d'échappatoire.

Cela est d'autant plus important que la crise actuelle profonde de l'emploi risque de conduire à un accroissement de l'emploi précaire. Toutefois, on peut aussi voir dans les formes d'emploi précaire une chance politique pour l'emploi vu :

- les avantages d'efficacité des petites unités dans certaines entreprises,
- les réels besoins de flexibilité de l'entreprise auxquels on ne peut pas répondre seulement de façon interne, dans les petites entreprises,
- les préférences des travailleurs qui désirent travailler dans différentes entreprises avec plus d'indépendance et de plus petites unités.

Les emplois précaires peuvent être socialement rationalisés (Keller/Seifert, 1993; Mückenberger, 1991) et avoir un effet favorable sur l'emploi et constituer éventuellement une porte d'entrée dans le marché du travail pour des groupes problématiques. Mais sans une réglementation élargie qui élimine les désavantages les plus graves, le travail dans les petites entreprises, comme travailleur non salarié dépendant, ou pour des affectations temporaires dans des entreprises changeantes, reste un emploi de deuxième catégorie. Cela signifie qu'il contient des risques effrayants pour les salariés et peu de perspectives de développement du personnel de l'entreprise, si bien que cela neutralise l'effet social des possibilités de développer l'emploi<sup>245</sup>.

#### **4.1. Progression de la précarité**

Quelques mois avant les élections fédérales, le Parlement allemand a adopté, en 1994, la loi sur la promotion de l'emploi (Beschäftigungsförderungsgesetz). Un élément essentiel en est l'autorisation des agences de placement privé. La coalition conservatrice-libérale a donc concrétisé l'un des points essentiels des propositions de la commission de dérégulation<sup>246</sup> qu'elle avait constitué elle-même. La continuité, décennale, conservatrice-libérale est visible

<sup>245</sup> Cf. Sengenberger, 1988, p. 498 et suiv., qui, à l'exemple des petites entreprises, souligne les conséquences négatives de la dérégulation pour l'efficacité.

<sup>246</sup> Commission de dérégulation 1991; sa critique par Müller/Seifert, 1991, p. 496 et suiv.

sur le marché du travail. Mais la nouvelle loi n'aura pas la célébrité acquise par celle du même nom adoptée, en 1985, par la même coalition, peu de temps après son entrée en fonction. Elle a initié l'abandon dans une large mesure du modèle juridique de la relation de travail normale<sup>247</sup>. A l'époque c'étaient les formes d'emploi précaire qui étaient visées et, dans la même loi, on trouvait des incitations légales à développer des emplois à durée déterminée, le travail intérimaire, l'emploi dans les petites entreprises, le travail à temps partiel, sur demande, et les emplois dérisoires.

Même si les modifications apportées par la loi sur la promotion de l'emploi en 1985 semblent de moindre importance, exception faite de l'extension de l'accès aux emplois de durée déterminée, elles ont donné, en fait, le signal au développement de formes d'emploi précaire. Des stratégies d'entreprise correspondantes ont été renforcées et ont reçu une protection juridique supplémentaire, et cela en partie grâce à l'effet publicitaire de cette loi si appréciée. Cependant, il ne faut pas confondre cela avec le succès d'une législation ayant pour but la promotion d'emplois supplémentaires. La règle était non pas la création d'emplois supplémentaires, mais le remplacement d'emplois protégés par un emploi précaire (cf. Keller, 1989, p. 276 et 277). Toutefois, il n'est pas possible de parler, au vu des chiffres à notre disposition, d'une effective érosion rapide de l'emploi régulier (Hinrichs, 1991, p. 121).

Dans les statistiques officielles sur l'emploi à durée déterminée<sup>248</sup>, excluant les relations d'apprentissage qui sont, par leur nature même, à durée déterminée, on constate plutôt un boom seulement provisoire de contrats à durée déterminée en 1986 qui, déjà dans les années suivantes est redescendu au niveau de 1985. Depuis 1991, le taux d'emplois à durée déterminée par rapport à l'emploi en général à l'Ouest, a même baissé après avoir augmenté brutalement à la suite de la réunification.

En revanche, le développement du travail intérimaire industriel indique une hausse constante qui se joue, toutefois, dans le cadre d'une très petite partie de l'ensemble de l'emploi. Pour les autres formes d'emploi précaire, il manque de chiffres significatifs sur une longue durée. Une extension graduelle se dégage pour les petites entreprises (cf. Leicht/Stockmann, 1993) et le travail à domicile indépendant.

Au total, ce secteur comprend à peu près un quart de l'ensemble de toutes les personnes ayant une activité professionnelle. Malheureusement, il n'est pas possible de préciser l'importance quantitative. Pour toutes les formes d'emploi évoquées, il n'existe que des chiffres estimés ou contradictoires et qui, de plus, ne peuvent pas simplement être ajoutés aux différentes formes de chiffres recherchés : en effet, il n'est pas rare que plusieurs formes atypiques se recoupent. Ainsi, d'après une enquête de 1987, 16% des CDD étaient liés à des activités dérisoires (cf. Büchtemann/Höland, 1989, p. 81). L'importance numéraire de l'emploi précaire ne peut donc qu'être supposée. Mais de toute façon, dans notre contexte, il ne faut pas davantage qu'une figuration approximative de l'importance quantitative et de la direction du développement. Comme point de repère pour la fin des années 80, on peut donner le pourcentage de toutes les personnes exerçant une profession (voir tableaux).

Il en résulte environ 32% qui doivent être corrigés vers le bas à cause des recoupements. Il semble être plausible d'estimer qu'un quart des travailleurs dépendent d'emplois précaires.

---

<sup>247</sup> Sur le point de départ libéral-conservateur de la déréglementation dans le droit du travail, Mückenberger, 1985 c; Wahsner/Steinbrück, 1985.

<sup>248</sup> Elles se basent sur les données statistiques des personnes interrogées sur la propre évaluation dans le micro-recensement; par conséquent, elles contiennent des facteurs d'incertitude considérables.

**Evolution des travailleurs à contrats de travail à durée déterminée (sans les apprentis) en valeur absolue (en milliers) et en pourcentage de la population active totale de 1985 à 1992 dans les anciens Länder et de 1991 à 1992 dans les nouveaux Länder<sup>249</sup>.**

	Contrat à durée déterminée (sans les apprentis)	dont ABM <sup>250</sup>	Pourcentage de travailleurs à durée déterminée par rapport à la population active <sup>251</sup>
1985	1603	94	6,5
1986	1765	107	7,0
1987	1615	121	6,4
1988	1678	121	6,6
1989	1701	99	6,6
1990	1839	85	6,7
1991	1627	85	5,8
1992	1681	81	5,9
<hr/>			
1991 (Est)	804	148	10,8
1992 (Est)	814	402	12,6

Source : Micro-recensement (Office fédéral des statistiques), propres calculs

**Développement du travail intérimaire en chiffres absolus (en milliers) et sa part dans la population active de 1985 à 1992 (juin)<sup>252</sup>**

	Travailleurs intérimaires	Part dans la population active <sup>253</sup> (%)
1985	49	0,2
1986	70	0,3
1987	73	0,3
1988	88	0,3
1989	105	0,4
1990	123	0,4
1991	134	0,5
1992	136	0,5

Source : Gouvernement fédéral, Agence nationale pour l'Emploi

<sup>249</sup> D'après les données du micro-recensement (Office fédéral des statistiques) et les calculs qui s'appuient dessus.

<sup>250</sup> "Mesure de création d'emploi", d'après les statistiques du BA (Office fédéral de l'emploi) dans l'ANBA (pour les années en cours).

<sup>251</sup> Les dépendants et indépendants, sans les apprentis et les personnes qui n'ont pas répondu.

<sup>252</sup> D'après le 6e et le 7e rapport du gouvernement (BT-Drs II/2639 et 12/3180) et les statistiques du BA-ANBA.

<sup>253</sup> Indépendantes et dépendantes d'après l'Office fédéral des statistiques.

## Part des travailleurs détenteurs d'un emploi précaire dans la population active totale<sup>254</sup> à la fin des années 80 (en %)

Contrats à durée déterminée	7
Travail intérimaire <sup>255</sup>	1
Petites entreprises <sup>256</sup>	13
“Indépendants dépendants” <sup>257</sup>	2
Travail sans protection sociale <sup>258</sup>	9
Total :	32

Source : Office fédéral des statistiques

### 4.1.1. Emploi à durée déterminée

L'emploi à durée déterminée touche des personnes aussi différentes que le diplômé d'université qui, comme historien, a obtenu un poste ABM (bénéficiant d'une mesure de création d'emploi) pour étudier l'histoire de sa ville; la mère de 3 enfants qui, à 43 ans, désire reprendre sa profession d'employée de bureau; la jeune éducatrice qui espère, en faisant un remplacement de grossesse, être reprise par l'Office de la Jeunesse de sa ville; ou le monteur sans qualification dans une entreprise de sous-traitance de l'industrie automobile qui vient de recevoir une nouvelle commande.

La base juridique de l'emploi à durée déterminée est la jurisprudence de la Cour fédérale du travail (BAG)<sup>259</sup>, l'article 1 §1 de la loi de 1985 sur la promotion de l'emploi (BeschFG) et les §57 a et suiv. de la loi sur l'université (HRG). La jurisprudence du BAG considérait le contrat de travail à durée indéterminée comme étant le cas normal. Depuis la décision des chambres réunies du BAG, du 12/10/1960 (AP n° 16 sur le §620 BGB, contrats à durée déterminée), on avait considéré qu'un salarié embauché à durée déterminée peut imposer d'être pris dans un emploi à durée indéterminée s'il n'y a pas, au moment de la conclusion du contrat, de cause réelle et sérieuse<sup>260</sup> qui explique la durée déterminée. Ce qui compte dès lors, c'est la prévisibilité au moment de la conclusion du contrat. Une disparition ultérieure du motif, au cours de la relation du travail, n'enlève pas son effet à la validité de la détermination de la durée. La BAG a appuyé cette jurisprudence sur la remarque qu'il fallait empêcher que la protection générale contre le licenciement ne soit contournée par le biais des contrats à durée déterminée. Sur cette base, dès avant l'entrée en vigueur de la loi sur la promotion de l'emploi, il existait des exceptions à la nécessité d'un motif objectif, dans lesquelles la protection contre le licenciement n'intervient pas de toute façon. Les CDD dans les petites entreprises de moins

<sup>254</sup> Indépendantes et dépendantes d'après l'Office des statistiques a 1989, 27,7 millions.

<sup>255</sup> Y compris un chiffre non officiel estimé (cf. 4.1.2).

<sup>256</sup> De moins de 5 employés d'après le recensement des lieux de travail de 1987.

<sup>257</sup> Ou considérés comme tels (cf. 4.1.4); y compris le travail à domicile.

<sup>258</sup> Nous traitons l'emploi précaire au Chap. B 3 en raison de son rapport avec le temps de travail. Cependant, il fait partie, sans aucun doute, de la catégorie des travailleurs moins bien protégés. Pour Friedrich, 1993, sans prendre en considération ceux qui ont une toute petite activité “sur le côté”.

<sup>259</sup> Cf. Frohner/Pieper, 1992; Koch, 1992, sur la nouvelle jurisprudence.

<sup>260</sup> Travail saisonnier, d'auxiliaire, de remplacement, caractère provisoire de l'activité exercée.

de 5 salariés, et les CDD allant jusqu'à 6 mois sont autorisés sans restriction. Ces exceptions ont été énormément étendues par la BeschFG de 1985. Un CDD allant jusqu'à 18 mois<sup>261</sup> peut être conclu sans motif objectif en cas de nouvelle embauche<sup>262</sup>. Dans les petites entreprises nouvellement fondées, il y a un délai de 2 années d'après le §1, al. 2, de la BeschFG.

C'est surtout l'enquête représentative de Büchtemann<sup>263</sup> qui permet d'avoir une vue sur la structure sociale des CDD. Comme nous l'avons déjà évoqué, cette étude révèle que les CDD sont surtout pratiqués dans les secteurs à très basse qualification et dans ceux à très haute qualification. Près d'un tiers (29,4%) n'ont pas de diplôme de formation professionnelle. (Dans l'ensemble des salariés, ils sont 17,2%). Mais près d'un quart (24%) sont bacheliers (dans l'ensemble 13,4%) et environ 12% sont diplômés de l'université (dans l'ensemble 7,9%). Par ailleurs, le taux élevé des salariés dans leur premier emploi et des personnes qui recommencent à travailler est frappant dans cette enquête. Pour plus de la moitié de ces dernières, le retour à la profession se fait au moyen d'un CDD.

Le taux élevé des diplômés de l'université s'explique d'abord par la pratique extrêmement répandue du recours au CDD, où, par phase, on donnait plus d'un poste sur deux (1987, 55%) par CDD (cf. Büchtemann, 1989, p. 548 et 549). Dans le nombre, il y avait un quart de postes ABM (mesure de création d'emploi) qui ont été occupés par des personnes hautement qualifiées. D'un autre côté, les règlements de vacances dans les services publics entraînent de façon très importante des relations d'emploi à durée déterminée. Une autre raison en est le haut pourcentage de CDD dans le domaine scientifique; là, le contrat à durée indéterminée pour les scientifiques, non-professeurs, est l'exception. Entre 1986 et 1988 dans les universités, la grande partie des collaborateurs scientifiques travaillent à durée déterminée<sup>264</sup>.

Dans l'économie privée, les diplômés d'université employés à durée déterminée représentent seulement 6,9%. En revanche, le taux de personnes, sans qualification ou avec peu de qualification, y est relativement élevé. Plus des 2/3 (70,2%) de tous les CDD dans le privé, font partie de ce groupe de personnes. On fait une distinction entre les entreprises avec plutôt peu de CDD et ceux qui pratiquent de façon intensive les CDD. Ensemble, ils ne font que 33,6% de toutes les entreprises. Deux tiers des entreprises ne recourent pas du tout aux CDD. Ce sont essentiellement (89%) les petites entreprises de moins de 50 employés qui utilisent intensément les CDD. Elles ont en général des frais de main-d'oeuvre élevés et de grandes fluctuations de commandes.

Au total, le taux des CDD dans les entreprises privées était à la fin des années 80 moins élevé que dans les services publics. Cependant, cet accroissement des CDD dans les années 80<sup>265</sup> a conduit à ce que l'embauche à un poste à durée indéterminée ne soit plus la règle générale.

---

<sup>261</sup> Pour les petites entreprises nouvellement créées, un CDD allant jusqu'à 2 ans est licite d'après §1, al. 2 BeschFG.

<sup>262</sup> Ne sont pas inclus les CDD successifs. Un deuxième CDD nécessite toujours un motif réel, même si les 18 mois ne sont pas dépassés (BAG du 06/02/1989 NZA 1990, p. 741).

<sup>263</sup> Avec la collaboration de Höland (Büchtemann/Höland, 1989). Cette recherche repose sur une enquête représentative, menée entre janvier 1987 et mai 1989, pour le Ministère fédéral du travail afin d'évaluer les effets de la BeschFG. Un aperçu en profondeur sur les stratégies de CDD des entreprises et les conséquences pour les personnes visées a été fourni par les études de cas de Linne/Voswinkel (1989).

<sup>264</sup> Un sur trois, en outre, est employé dans un travail intérimaire. Cf. Enders, 1989, p. 561 et suiv.

<sup>265</sup> Le nombre des titulaires de CDD s'est accru, dans tous les domaines, de 350.000 personnes au total, entre 1984 et 1988 (Büchtemann, 1989, p. 548).

Ainsi, dans l'ensemble de tous les secteurs, 44% de toutes les nouvelles embauches en 1987 étaient sous forme de CDD (Büchtemann, 1989, p. 549). Cette pratique du CDD a touché plus fortement les femmes que les hommes. D'après l'étude de Büchtemann, il y avait en 1987/1988, 10,2% de femmes salariées CDD contre 6,2% d'hommes. Büchtemann et Höland (1989, p. 86) expliquent cela par le grand nombre, parmi les CDD, de femmes qui ont recommencé à travailler.

Entre-temps, avec la réunification et le boom qui l'a suivie, le tableau doit s'être modifié à l'Ouest. Ainsi, depuis la fin des années 80, dans les autres Länder et probablement pour des raisons de conjoncture, le nombre des CDD stagne. Dans les nouveaux Länder, l'embauche ne se développe que peu à peu, mais les postes ABM à durée déterminée y ont joué un grand rôle. Même dans l'entrée "à l'essai" dans les services publics, on a utilisé les CDD dans les nouveaux Länder (cf. Schömann/Kruppe, 1993, p. 17). Finalement, avec la crise de conjoncture de 1993 à l'Ouest et la réduction brutale des moyens destinés aux postes ABM, un changement est intervenu qui risque de réduire globalement l'embauche, mais à peine le nombre des CDD.

#### ***4.1.2. Le travail intérimaire***

Les travailleurs intérimaires ne forment pas non plus un groupe homogène. Le soudeur, spécialisé dans la construction navale, qui est affecté pour des grands travaux urgents dans des grands chantiers navals, en fait tout autant partie que l'ingénieur pour la technique de sécurité dans la métropole de la chimie, et que l'auxiliaire qui est envoyé faire des travaux de nettoyage ou d'entretien dans des usines chimiques ou des centrales atomiques. L'employée de comptabilité aussi est envoyée par son employeur (qui peut être une firme d'intérimaire pour le traitement de texte avec juste 20 personnes) et souvent "prêtée" à différentes moyennes entreprises. Entre ces affectations à l'extérieur, elle est employée dans sa firme qui fait la comptabilité salariale pour le compte de nombreuses petites et moyennes entreprises.

La base juridique du travail intérimaire est la loi (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG). Elle prévoit pour la mise à disposition de personnel, de façon professionnelle - donc le cas où une entreprise engage du personnel dans l'intention de le louer avec profit à d'autres entreprises - toute une série de dispositions. Trois buts principaux sont poursuivis :

- Le contrôle administratif des agences d'intérim, pour empêcher des pratiques illégales telles que, par exemple, le non-respect des dispositions du droit social.
- Le renforcement de l'interdiction des agences privées de placement.
- La conversion en emplois à durée indéterminée des contrats de travail des travailleurs intérimaires.

La loi sur l'encouragement de l'emploi de 1994 qui, au moment de l'impression, était encore au niveau du comité de concertation, autorise les agences privées de placement à mettre en œuvre le travail intérimaire. On doit donc s'attendre à ce qu'elle ait des retombées sur les réglementations et la pratique du travail intérimaire. Actuellement, la situation juridique est la suivante : pour des raisons de contrôle, la mise en œuvre du travail intérimaire est par principe soumise à une autorisation (§1, al. 1, AÜG). Il dépend des résultats des contrôles administratifs si cette autorisation est donnée ou prolongée (§2 à 7 AÜG). Pour réduire la mise en œuvre du travail intérimaire, chaque cas est limité dans le temps : à l'origine 3 mois, entre-temps 6 mois, et depuis 1994, 9 mois. Si cette période est dépassée dans certains cas exceptionnels, on suppose que le fournisseur de main-d'oeuvre a procédé à une activité de placement (§1, al. 2, AÜG). Alors, il perd son autorisation et les contrats d'emploi intérimaire

comme les contrats de travail sont sans effet. L'astuce particulière de l'AÜG consiste en ce que l'employé, dans ce cas-là, ne tombe pas dans le vide, mais son contrat de travail avec l'emprunteur est réputé valide (§10, alinéa 1, AÜG). L'emprunteur contrôlera donc le sérieux du prêteur et ne dépassera pas le délai maximum imparti, s'il ne veut pas être obligé de reprendre le travailleur intérimaire.

Pour assurer la permanence de l'emploi, il existe d'autres dispositions : la durée déterminée du contrat entre le prêteur et l'emprunteur n'est licite que pour des raisons personnelles (§9, n° 2, AÜG) et ne doit être limitée à la durée de la première entremise (§3, al. 1, n° 5 AÜG). Le manque provisoire de clients n'est pas une raison suffisante pour résilier une relation de travail pour raison économique. Ce manque d'ordre peut durer 3 mois (§9, n° 3, AÜG). Il n'est pas permis d'interdire au salarié d'entrer dans une relation de travail avec l'emprunteur (§9, n° 4 AÜG). Enfin, un minimum d'intégration du salarié dans l'entreprise de l'emprunteur est assuré. Ainsi, il peut exercer les droits de mise au courant, de débat et de plainte des §81 et suivants de la loi BetrVG et peut participer aux assemblées du personnel (§14, al. 2 AÜG).

L'objectif de l'AÜG d'assurer la continuité de la relation de travail au-delà de chaque affectation, est très réduite dans la pratique. Il ressort des statistiques administratives que les 2/3 de tous les contrats de travail intérimaire ont duré moins de 3 mois, 10% pas même une semaine<sup>266</sup>. Donc, il arrive souvent que le contrat prenne fin après la première mission. Néanmoins, les statistiques Brose/Schulze-Boing/Meyer (1990, p. 57 et 58), qui distinguent entre les relations de travail temporaire existantes et celles qui sont terminées (distinction que ne font pas les statistiques officielles de l'AÜG), montrent que derrière ces chiffres se cache un secteur de grandes fluctuations, mais aussi un noyau de relations de travail continues. Ainsi, en 1986, 22% des contrats arrivés à expiration et 57% des contrats en cours ont duré 6 mois et plus. Environ 10% des contrats à expiration mais 1/3 des contrats en cours pouvaient dépasser un an. Beaucoup de ces contrats ont duré plusieurs années. Une enquête de la société de recherche sur la consommation a confirmé ces chiffres pour 1987 et en arrive à la conclusion qu'un contrat sur trois dure plus d'un an et un sur vingt, plus de 6 ans, avec la firme d'entremise. Avec l'extension du travail intérimaire, le taux des relations de travail continues a même légèrement augmenté dans la deuxième moitié des années 80, sans que l'on dispose de chiffres précis. Mais on peut partir de l'hypothèse qu'en 1991, il y avait environ 40.000 relations de travail intérimaire continues<sup>267</sup> (contre largement plus de 200.000 discontinues). La consolidation de la continuité semble surtout fonctionner pour les ouvriers spécialisés et les employés de bureau, tandis que la majeure partie des auxiliaires est relativement rarement employée longtemps par la même entreprise de travail intérimaire (cf. Brose, 1990, p. 183).

Il est significatif que dans le travail intérimaire<sup>268</sup>, il y ait d'un côté, les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés, surtout des soudeurs, des mécaniciens et des électriciens qui représentent environ la moitié des travailleurs intérimaires et de l'autre, en moyenne, 20% des travailleurs intérimaires (hommes) qui sont auxiliaires, sans activités spéciales (15%) et qui exécutent des

<sup>266</sup> D'après les chiffres donnés par les statistiques officielles dans le 7e rapport du gouvernement fédéral, 1992, p. 69.

<sup>267</sup> Il s'agit d'estimations en gros d'après les statistiques officielles en 1991 en milieu de mois environ 120.000 travailleurs intérimaires étaient employés (le gouvernement fédéral 1991, p. 68). 1/3 était employé de façon relativement constante, donc 40.000. Dans l'ensemble, les statistiques officielles enregistrent en 1991 288.000 relations de travail intérimaire auxquelles il a été mis fin. Dans ce chiffre cependant, il faut remarquer que plusieurs fois les mêmes personnes ont été comptées double.

<sup>268</sup> Comparer les chiffres cités au 7e rapport du gouvernement (1992, p. 59 et suiv.); Brose, 1990, p. 96 et suiv.

tâches de nettoyage et d'entretien. Les femmes représentent 20% des travailleurs intérimaires. Elles exercent surtout des professions administratives ou de bureau (pour 60%).

Le travail intérimaire légal s'est considérablement développé<sup>269</sup> ces dernières années. Mais avec 150.000 personnes au jour de référence en 1991<sup>270</sup>, il reste tout de même marginal au regard du nombre de salariés à CDD, qui est 10 fois plus élevé. A l'inverse de l'emploi à durée déterminée, il existe pour le travail intérimaire une zone d'ombre qui n'entre pas dans les statistiques "d'emplois étrangers à l'entreprise". Un type d'emploi qui est difficile à classer dans une catégorie, car il n'y a plus seulement que des sous-traitants qui livrent des parties de produits, mais aussi des sous-traitants de prestations de service pour les grandes entreprises et qui se chargent de tâches administratives, de vente, de nettoyage, de développement du logiciel (Cf. Kock, 1993, p. 577). Il s'agit pour une part de firmes entièrement fictives, dont la seule activité est d'embaucher du personnel et qui, sous le couvert de contrat de travail, ne font en réalité rien d'autre que de louer de la main-d'œuvre, c.-à-d. subordonnent leurs salariés à un pouvoir de direction étranger. Cela constitue probablement un cas flagrant de travail intérimaire illégal. Mais, souvent, le travailleur intérimaire caché est à peine discernable d'une vraie activité sur ordre, ou bien alors elle est si bien camouflée qu'elle peut continuer à être exercée en permanence sans être importunée par l'administration. Un nombre considérable d'entreprises de travail intérimaire sont en fait des entreprises mixtes<sup>271</sup> qui poursuivent une activité tantôt de commande, tantôt d'entremise avec les mêmes salariés. Au total, il en résulte un secteur supplémentaire de travail intérimaire, ou d'emploi proche du travail intérimaire, dont l'importance n'est pas déterminée mais qui dépasse certainement celle du travail intérimaire officiel.

#### **4.1.3. Les petites entreprises**

Dans les petites entreprises de moins de 5 personnes, on trouve surtout la secrétaire d'avocat, les vendeurs, l'encodeuse, le serveur, la dessinatrice industrielle, le coiffeur, bref toute la palette des professions du commerce, de l'artisanat et des diverses prestations de service.

Dans les petites entreprises de moins de 20 personnes se retrouvent surtout des maçons, charpentiers, menuisiers, imprimeurs et beaucoup d'autres ouvriers spécialisés de la construction et de l'industrie de transformation. Bien entendu, dans une imprimerie, il n'y a pas que les imprimeurs, mais aussi le personnel administratif et le personnel auxiliaire. Certaines firmes de nettoyage ne travaillent qu'avec des salariés sans formation professionnelle. Au total, dans le recensement des lieux de travail fait en 1987 (cf. annuaire statistique), on a relevé 3,5 millions de personnes qui travaillaient dans des entreprises occupant jusqu'à 4 personnes et 6 millions dans des entreprises occupant jusqu'à 19 personnes. La distinction est importante : car du point de vue juridique, le domaine de l'emploi précaire se situe essentiellement dans les petites entreprises, où ni la loi de protection contre le licenciement, ni la loi sur la cogestion ne s'appliquent. Entre 5 et 20 salariés, il est possible de former un conseil de délégués des salariés<sup>272</sup> et, à partir de 6 salariés<sup>273</sup>, la loi

---

<sup>269</sup> Il a triplé entre 1980 et 1990. Le nombre des entreprises de travail intérimaire monte à la verticale aussi : du début 1988 à la fin 1991, 50%, de 3.150 à 4.974 (cf. 7e rapport du gouvernement, 1992, p.7).

<sup>270</sup> Cf. le rapport du gouvernement fédéral 1992, p. 58, dans lequel le groupe de personnes visées au cours d'une année est certainement au moins 2 fois plus important qu'il ne l'a été estimé d'après Brose, 1990, p. 55.

<sup>271</sup> Cf. le 7e rapport du gouvernement fédéral, 1992.

<sup>272</sup> Malheureusement et seulement dans 13% des entreprises de moins de 20 salariés, un conseil des délégués des salariés a été élu (Wassermann, 1992, p. 29).



contre le licenciement s'applique, mais les droits des conseils des délégués des salariés sont extrêmement réduits dans ce secteur. Ce qui manque surtout dans les entreprises occupant entre 6 et 19 personnes, c'est le droit du conseil des délégués des salariés de négocier des plans sociaux en cas de modification de l'entreprise. Dès lors, en cas de licenciement, on ne peut pas réclamer d'indemnité.

Parmi les salariés des petites entreprises de moins de 5 personnes, plus des 2/3 sont employés dans le commerce et les prestations de service. Ce sont surtout des femmes<sup>274</sup>. Dans les entreprises de 6 à 19 personnes, les salariés de ces branches représentent encore la moitié des salariés. Les 12% occupés dans la construction et les 19% dans l'industrie de transformation (surtout la transformation du bois, de la nourriture et des tabacs et spiritueux) représentent une part importante. C'est surtout du travail spécialisé qui est réalisé dans les petites entreprises, mais cela n'est pas vrai pour tous les secteurs. A partir d'une taille minimum, on trouve également dans les petites entreprises une division du travail, en travail spécialisé et travail sans qualification (cf. Wassermann, 1992, p. 24).

Le nombre de petites entreprises et de personnes qui y sont employées par rapport à l'emploi total, augmente sans cesse dans les anciens Länder. Alors que l'emploi stagnait dans les grandes entreprises dans les années 80, ou régressait, il y avait un accroissement énorme dans les petites entreprises (cf. Kramer, 1987, p. 27 et 28). D'après un rapport sur les PME de 1990 (base de Wassermann, 1992, p. 18), entre 1970 et 1987, on a constaté, dans les entreprises de 5 à 20 salariés, une augmentation d'emploi de 2/3 environ, alors que la croissance globale n'était que de 4%. Dans ces petites entreprises de moins de 6 personnes, on constate également un grand nombre de créations d'emplois nouveaux. Ceux-ci, néanmoins, sont souvent perdus pour insolvabilité (Wassermann, 1992, p. 17), si bien qu'entre 1977 et 1987, on note en final un accroissement de 11,5% seulement, dont 5% pour les seules entreprises à une personne.

L'expansion persistante de l'emploi en petites entreprises a conduit à une différenciation nette du tableau. Aux traditionnelles petites entreprises dans le commerce de détail, dans la gastronomie, dans les professions libérales, dans l'artisanat et la construction, s'ajoutèrent les firmes de sous-traitance déjà évoquées avec le travail intérimaire. Des petits fournisseurs prestataires de service, tous deux sous-traitants, sont le résultat des stratégies de décentralisation des grandes entreprises. Ce sont surtout eux qui entrent souvent dans la catégorie des entreprises de moins de 20 salariés. Ainsi, en 1991, plus d'un quart des entreprises d'intérim avaient moins de 10 travailleurs (gouvernement fédéral, 1992, p. 8).

Dans les nouveaux Länder également, il y a eu un boom au début des années 90 dans les créations de petites entreprises (cf. à ce sujet, Thomas, 1993, p. 230 et 231), la majorité dans les secteurs du commerce et de la gastronomie. Parallèlement au nombre croissant de fondations de PME, le nombre des faillites a augmenté également.

#### **4.1.4. Les faux indépendants**

Le groupe des travailleurs non salariés offre une image particulièrement difficile à définir d'emploi précaire. Font partie de ce groupe les "free-lance permanents" qui livrent à la radio

<sup>273</sup> Cette limite a été flexibilisée par la loi BeschFG 1985. Si bien que les salariés travaillant 10 heures par semaine ou 45 heures par mois d'après le §23, al. 1 n° 3 KSch G ne sont pas inclus.

<sup>274</sup> Le syndicat IG Bau présume qu'il y a environ 400.000 à 500.000 salariés dans les entreprises de nettoyage qui sont à 90% des femmes (Meier, 1987, p. 59).

locale les compte-rendus de l'actualité des environs. Ainsi, le cameraman qui est employé en permanence par une seule et même station de télévision et la traductrice d'une maison d'édition sont payés sur présentation de leurs honoraires, et par conséquent, sont traités comme étant des indépendants. D'autres exemples typiques sont les chauffeurs-vendeurs de produits surgelés et les chauffeurs-livreurs de services de distribution de colis. Le travail à domicile aussi est exécuté de façon autonome, par exemple dans le télétravail d'une rédactrice publicitaire. Il en est de même des représentants de commerce ou des courtiers d'assurances qui ne travaillent que pour une entreprise, ou encore de la démonstratrice indépendante au rayon parfumerie d'un grand magasin, et le développement de ce phénomène ne s'est pas arrêté là : sur les grands chantiers, on trouve aussi des maçons (indépendants) et dans les abattoirs, des “équarisseurs”<sup>275</sup> “indépendants”.

Dans ce domaine, le flou règne en maître entre le statut de salarié et d'indépendant. Cela signifie qu'il échappe pratiquement à tout relevé statistique et qu'il est juridiquement très mal défini. En outre, même lorsqu'on dispose dans chaque cas particulier de tous les détails de la relation de travail, il n'est pas toujours possible de la classer sans équivoque dans la catégorie de statut de salarié ou d'“indépendant”. Il y a plusieurs raisons à cette ambiguïté :

- le manque de précision des termes du contrat,
- la difficulté d'appliquer des critères de distinction à une variété de domaines très entremêlés,
- la dynamique changeante de nombreuses relations de travail, précisément dans ce secteur,
- le manque d'intérêt des intéressés à une classification claire.

On ne peut pas déroger par contrat à l'application du droit du travail en tant que tel. Peu importe donc comment les intéressés définissent leur relation de travail : s'ils ont défini un contrat de service ou d'entreprise, ou toute autre forme de sous-traitance. D'après la jurisprudence constante du BAG<sup>276</sup>, en cas de litige, le seul critère retenu pour la qualification de salarié est l'exécution réelle de la relation de travail. C'est une solution satisfaisante, car, sinon, il serait possible de priver les travailleurs, par une simple clause dans le contrat, de la protection du droit du travail. En effet, ils n'ont souvent pas le choix, vu la pression exercée par le marché du travail.

Comme les activités professionnelles situées entre le statut de salarié et d'indépendant présentent une infinie variété et qu'il est difficile de les classer d'après un catalogue unitaire à partir d'éléments constitutifs de critères, les tribunaux procèdent à une méthode typologique: on réunit une série d'éléments applicables, empiriques, à la catégorie de salariés (mais non à la catégorie de travailleurs indépendants) et l'on procède à une analyse critique de chaque cas particulier. Un des critères clé de cette classification faite par le juge est la “subordination personnelle” du statut du salarié<sup>277</sup>. La dépendance économique, elle, ne peut pas être concluante : en effet, tout entrepreneur indépendant peut se retrouver un jour dans une subordination économique qui l'oblige à agir selon les consignes d'un tiers (Hilger, 1989, p.

---

<sup>275</sup> Des études ont été faites dans les différents domaines par Mayer/Paasch, 1990.

<sup>276</sup> Cf. BAG du 27/03/1991, NZA, 1991, p. 933.

<sup>277</sup> Cf. par ex. BAG du 08/06/1967 et du 15/03/1978 AB n° 6 et 26 sur le §611 BGB Dépendance.

6). La notion de la subordination personnelle est complétée dans la jurisprudence du travail par une série de critères typiques pour le salarié<sup>278</sup>.

- Subordination aux directives

Les salariés ne peuvent pas utiliser leur capacité de performance sous leur propre responsabilité, pour leurs propres objectifs et selon les besoins du marché. Ils doivent laisser à d'autres le soin de fixer les buts impartis à cette utilisation<sup>279</sup>. En règle générale, les entrepreneurs définissent le lieu, l'horaire et le contenu de la performance à exécuter. Ils imposent non seulement les objectifs à atteindre, mais la façon d'exécuter le travail et exercent un contrôle correspondant. Ces directives concrètes sont toutefois assez lâches dans les activités de niveau élevé, sans qu'on soit en présence d'un travail indépendant. Un critère pour celle-ci est la possibilité de refuser des commandes sans conséquence sur le contrat.

- Intégration dans l'organisation de l'entreprise

Cela peut se référer à l'intégration déjà nommée dans le lieu, les horaires et la hiérarchie, mais même un lien purement fonctionnel peut suffire lorsque l'intéressé est dépendant des moyens de production dans l'entreprise ou du cercle des employés qui travaillent pour l'entrepreneur<sup>280</sup>.

- Absence du risque attaché à l'entreprise

Le travailleur dépendant n'investit pas de capital dans l'entreprise. Il reçoit un minimum de salaire garanti quel que soit son succès. Le transfert du risque sur les travailleurs ne peut pas, à lui seul, conduire à la perte de la protection. Au contraire, pour reconnaître au travailleur un statut de travailleur indépendant<sup>281</sup>, il faut qu'il bénéficie de plus grandes libertés d'optionnalité et de la participation aux chances du marché.

- Performances personnelles seulement pour un mandant

Le travailleur salarié fournit lui-même les prestations et n'en confie pas l'exécution à une tierce personne. Il ne dispose pas d'une organisation d'entreprise personnelle et (en tout cas le plus souvent) effectue une prestation pour un mandant.

Selon la méthode typologique, la qualité de salarié ne se caractérise par aucun de ces points de référence, pris séparément. On procède bien plus à une analyse globale permettant de voir si ce sont les critères typiquement "salarié" qui prédominent tout en tenant compte des particularités de la branche, de l'entreprise ou de la protection. Cette méthode présente l'avantage d'avoir une certaine ouverture envers des développements nouveaux. Un moindre assujettissement aux liens de travail grâce aux progrès technologiques, pour une partie importante des salariés dépendants, peut servir de critère pour l'indépendance. L'inconvénient en est le manque de clarté dans une large zone d'ombre.

---

<sup>278</sup> Cf. pour ces critères typiques, Hilger, 1989, p. 2 et suiv.; Mayer, 1990, p. 215 et 216; Schirdewahn, 1983 A II 4.

<sup>279</sup> Cf. BAG du 13/08/1980 AP n° 37 sur le §611 BGB Dépendance.

<sup>280</sup> Cf. BAG du 15/03/1978 AP n° 26 sur le §611 BGB Dépendance.

<sup>281</sup> Cf. BFG AP n° 29 sur le §611 BGB Dépendance et vue d'ensemble de la jurisprudence chez Wank, 1992 a, p. 92 et 93.

Même le perfectionnement<sup>282</sup> de ce système de critères des tribunaux ne peut pas conduire à éclairer complètement cette zone d'ombre. Les relations de travail à durée indéterminée ne sont jamais les mêmes dans un marché constamment en évolution, et précisément dans les secteurs périphériques, ils peuvent osciller<sup>283</sup> entre indépendance et subordination. A cela s'ajoute le fait que chaque fois que l'on formule un critère juridique, les parties ne s'en prévalent pas : l'entreprise n'a rien à y gagner et le travailleur doit redouter les risques très importants<sup>284</sup> que comporte une tentative d'imposer ses droits.

Pour traiter la question de la zone d'ombre, le législateur allemand a déjà fixé plusieurs points dans un concept entre l'indépendance et la subordination et forgé à cette intention la catégorie des “travailleurs parasalariés” (arbeitnehmerähnliche Person) (voir Falkenberg, 1987). Il s'agit de trois groupes :

- les travailleurs à domicile,
- les représentants de sociétés,
- les autres travailleurs parasalariés selon le §12 a TVG (Loi sur les conventions collectives).

Pour le travail à domicile, il existe de nombreuses dispositions relatives à la protection, dans la loi sur le travail à domicile (Heimarbeitgesetz HAG)<sup>285</sup>, qui, à l'exception de la protection contre le licenciement, s'aligne à maints égards sur celle du statut du salarié. Pour les deux autres catégories, le droit ne prévoit que des normes d'habilitation, à l'exclusion des droits aux congés payés qui sont expressément prévus par la loi. Le droit spécial des firmes à un représentant<sup>286</sup> comme sous-division des représentants indépendants n'a pratiquement aucune portée. Il en va tout autrement du règlement concernant les différents parasalariés au §12 a (TVG). Ce dernier exclut du groupe des faux indépendants, ceux pour qui, après l'abrogation de l'interdiction de cartels, des conventions collectives ont pu être conclues d'après les dispositions de la loi sur les conventions collectives (Tarifvertragsgesetz). Une série de conventions collectives du §12 ont existé dans le domaine des médias, pour les collaborateurs libres, avec des dispositions de protection détaillées.

A la différence du statut du salarié, ce qui est déterminant pour le parasalarié, ce n'est pas la “dépendance personnelle”, mais la “dépendance économique”. Les critères suivants sont prépondérants :

- dépendance économique,
- besoin de protection sociale semblable à celui d'un salarié,
- activité résultant d'un contrat de prestations de service ou d'entreprise,
- fourniture d'une performance principalement sans la collaboration de salariés,
- activité essentiellement pour une seule personne ou droit à une rémunération envers une personne pour plus de la moitié de la rémunération totale.

---

<sup>282</sup> Il existe toute une série de propositions de modifications, cf. Wank, 1992 a, p. 91.

<sup>283</sup> Ainsi, la dépendance d'un journaliste libre, par ex. de NDR, peut être tout à coup modifiée par des commandes venant d'une autre station de télévision.

<sup>284</sup> Le danger principal en est la perte des commandes comme réaction à une plainte de statut.

<sup>285</sup> Les dispositions de protection de l'HAG s'appliquent de façon obligatoire aux travailleurs à domicile et aux indépendants à domicile. Il est impératif, dans les deux cas, que l'utilisation du résultat du travail soit laissé au commettant. On considère encore, comme travailleur à domicile, la personne qui emploie jusqu'à deux auxiliaires dans la mesure où elle coopère elle-même en grande partie à l'exécution de la pièce (§2 HAG).

<sup>286</sup> Définition d'après le §84, al. 1 HGB.

Pour les activités artistiques, littéraires ou journalistiques, sur ce dernier point, le tiers de la rémunération totale suffit. Ainsi, une journaliste qui reçoit 40% de ses revenus d'un journal se trouve dans cette catégorie. Les représentants de commerce sont expressément exclus du §12 a TVG.

La confusion juridique dans la zone d'ombre qui règne entre la dépendance et l'indépendance reflète l'immense diversité empirique des activités professionnelles dans cette catégorie. Dans des études sur des cas d'espèces, les éléments les plus importants sont décrits (cf. surtout Meyer/Paasch, 1990). Mais au point de vue statistique, il s'agit toujours d'une zone d'ombre (Bögenhold, 1987 a, p. 326). Mis à part le fait qu'il n'existe pas de statistiques officielles, toutes les enquêtes soulignent le problème suivant : des expressions comme agent d'assurance, télétravailleur, livreur par camionnette, free-lance de stations de radio, ne disent rien sur le statut juridique. Une livreuse ou une travailleuse à domicile peut être une femme salariée, une parasalariée, ou encore une travailleuse indépendante. C'est sous cette réserve qu'il faut donc interpréter les explications concernant les catégories qui suivent.

Jusqu'au milieu des années 70, le travail à domicile semblait être une forme du travail en voie de disparition. En 1975, un changement est apparu et depuis lors, on observe un développement croissant et constant. Néanmoins, comparé au nombre total de personnes qui exercent une activité professionnelle, le travail à domicile reste une catégorie marginale. En 1990, le nombre officiel de travailleurs à domicile<sup>287</sup> était de 165.538, soit environ 0,5% des personnes actives. On présume toutefois qu'il existe 40% en plus de travailleurs à domicile non déclarés (cf. Brandes, 1993, p. 561). Les 3/4 sont des femmes. La plus grande partie représente toujours le secteur manufacturier. Cependant, l'importance du travail à domicile dans le secteur des prestations de service a tendance à augmenter, en particulier en ce qui concerne les travaux de bureau, dont le chiffre était en 1990 de 6% (soit 9.925). Le boom du télétravail qui était annoncé de longue date<sup>288</sup> - donc à l'aide d'un ordinateur directement relié ou non à l'entreprise - ne se retrouve pas dans ces chiffres. Il faut toutefois remarquer que cette forme de travail est exercée, non pas en application de la loi sur le travail à domicile, mais surtout, soit sous le couvert de contrats d'entreprises en "soi-disant pleine indépendance", soit sous le statut de salarié, si bien que les statistiques ne les enregistrent pas. Ainsi, chez IBM, la convention d'entreprise sur le "travail en dehors des bureaux" (documenté dans l'Express n° 10/1991, p. 6) prévoit le maintien de la relation de travail. En 1993, on y répertoriait 350 travailleurs à domicile (Frankfurter Rundschau du 06/01/1994).

Le travail *free-lance* est un phénomène ancien dans le monde des médias. Il englobe les journalistes libres, un nombre important d'activités dans les stations de radio et de télévision, ou aussi les traducteurs et les réviseurs dans les maisons d'édition. Parallèlement, des enseignements à l'université, dans les écoles pour adultes (Volkshochschule) et dans des organismes privés d'enseignement, sont exercés comme collaborateurs libres. Elles ne constituent nullement des activités secondaires, mais de plus en plus des professions à part entière. Dans les médias, on distingue souvent les free-lances "libres" et les free-lances "permanents", qui, eux, ont ou bien un travail permanent (modération d'un show X), ou bien une mission continue (toutes les semaines un reportage dans la banlieue Y). Il n'existe que pour un petit nombre de free-lances permanents des conventions collectives conformes au §12 a TGV, prévoyant des dispositions semblables à celles de la protection contre le licenciement.

<sup>287</sup> Pour ce secteur, il existe une statistique des BMA, cf. IWD 26/1992, p. 2.

<sup>288</sup> Cf. Brandes, 1993; Fischer, 1991 et 1992; Goldmann/Richter, 1991; Löhr, 1987.

On ne dispose d'aucune statistique sur l'ensemble des free-lances libres, pas même d'estimation<sup>289</sup>.

Dans le *commerce* et les autres domaines de prestations de service, les groupes principaux de travailleurs non salariés, mais dépendants, sont essentiellement ceux des services externes de l'assurance, des "one-man"-franchisés (vendeur-livreur, démonstratrice, gérant de filiale, etc.) et du transport routier de marchandises. Dans ces catégories, les relations de travail de non salarié dépendant concernent au moins 80.000 personnes, d'après des estimations qui semblent raisonnables. Si l'on se base sur les nombreux rapports particuliers dénonçant une soi-disant indépendance dans beaucoup d'autres branches (du maçon indépendant à la livreuse de journaux indépendante), on peut estimer que les faux indépendants forment un groupe dépassant largement 500.000 personnes<sup>290</sup>.

- On observe une tendance renforcée de "nouvelle indépendance" dans le *transport de marchandises*. Il existe des estimations qui commencent déjà à 30.000 "entrepreneurs-chauffeurs". C'est surtout dans le secteur du trafic à courtes distances que, depuis le milieu des années 80, on constate dans les entreprises de transport, une tendance très nette à réduire ou à abandonner le parc des camions de l'entreprise, pour recourir aux services d'"entrepreneurs-chauffeurs". Dès 1984, dans le transport à courtes distances de marchandises sujettes à autorisation, il y avait plus de 11.000 "entrepreneurs-chauffeurs". Pour la majeure partie de ceux-ci, il fallait présumer l'existence d'un lien direct à un mandant. Pour le transport régional non sujet à autorisation, ce sont surtout les taxis-colis, les services privés de transport de colis, les coursiers express urbains qui se sont multipliés. Dès le début, dans la plupart des cas, il s'agissait d'entreprises consistant uniquement en une fonction de gestion dans laquelle tous les services demandés sont exécutés par des sous-traitants indépendants. On estime leur nombre à 18.000 (Meyer/Paasch, 1990, p. 72 et 73). La philosophie qui est à la base de cette tendance est la suivante : obtenir une amélioration de la gestion de l'entreprise et une "lean production" grâce à laquelle le mouvement de matériel et de marchandises d'une entreprise doit être adapté de façon flexible aux nécessités respectives, dans l'objectif de réduire au minimum le besoin d'investissements et de maintenir les coûts fixes à un niveau aussi bas que possible. Cela met en question une chaîne d'externalisation; de l'entreprise de production à l'entreprise de transport, et de l'entreprise de transport au one-man-entrepreneur-chauffeur. On arrive ainsi à l'individualisation des risques. A côté de la dépendance de la situation du donneur d'ordre et du manque de sécurité d'un revenu régulier, cela entraîne pour les personnes visées des conditions de travail en accordéon, car le paiement s'effectue en général d'après le nombre d'unités ou d'après les distances. Cela entraîne en outre un allongement des heures de travail allant jusqu'à l'épuisement physique.
- Dans le *domaine des assurances*, le syndicat patronal des assurances a recensé, en 1979, environ 40.000 et en 1981, 45.000 travailleurs indépendants exerçant comme profession principale le métier de représentant de sociétés particulières. Sur la base de ces chiffres et des recherches de tendances faites par eux-mêmes (Meyer/Paasch, 1990, p. 48) le nombre de ces personnes, pour 1988, est estimé à 60.000 ou 70.000. Ce développement est également expliqué par les assureurs par des motifs de réduction de coûts.

---

<sup>289</sup> On peut tout de même prendre comme référence des données complètement dépassées sur l'ARD (première chaîne de télévision allemande) disant qu'en 1978, 92.712 collaborateurs libres étaient en activité, dont 7.790 seulement de façon permanente ou fréquente (Wank, 1988, p. 307).

<sup>290</sup> Dont une grande partie d'env. 300.000 travailleurs à domicile (chiffre officiel + estimation).

- Le *contrat de franchise* constitue une forme spéciale de la zone d'ombre entre travailleurs dépendants et indépendants. L'idée vient des Etats-Unis et désigne une forme de collaboration entre deux parties - le franchiseur et le franchisé -, afin de vendre des marchandises ou des services. Dans la pratique, un fabricant, grossiste ou une entreprise de prestations de service (franchiseur) concède à une autre entreprise (franchisé) le droit d'exercer sous sa marque, un métier, ou de vendre des produits ou des services ou de commercialiser une idée particulière du franchiseur. Le franchisé se présente au consommateur comme une unité commerciale (Gustafson, 1986, p. 431). Actuellement, la plupart des entreprises de franchise en Allemagne sont essentiellement des entreprises de prestations de service (chaînes d'hôtels et de restaurants, agences de voyages, magasins d'alimentation). Mais, on en trouve aussi dans le secteur industriel, surtout dans le secteur des boissons et de la construction, avec des entreprises mondialement connues comme MacDonald, BurgerKing, Set Eleven, Coca Cola, Avis et Hertz, ou encore les chaînes d'hôtels Holiday Inn et Hilton. D'après les renseignements fournis par le Knigge-Franchise-Management GmbH à Munich, il y avait 300 franchiseurs en Allemagne en 1983. Le chiffre d'affaires total était d'environ 40 millions de DM. Les entreprises, sous franchise, du commerce de détail représentaient 25% de ce chiffre d'affaires. La plupart des contrats de franchise sont formulés de manière telle que les franchisés sont obligés de constituer leur établissement comme personne morale, si bien que le droit du travail n'est pas applicable au travailleur. Cependant, on peut de moins en moins mettre les entreprises sous franchise sur le même pied que les entreprises indépendantes car une dépendance directe s'instaure vis-à-vis du franchiseur, par exemple au travers d'obligations d'achats ou d'autres engagements à l'égard de la direction de l'entreprise.

En particulier, les "one-man-franchisés" sont souvent dans une situation de parasalariés. L'activité de vendeur externe "indépendant" dans les grands magasins se fait en louant des espaces de vente à des tiers, qui offrent, à leur propre compte des marchandises ou des prestations de service. Une autre possibilité est illustrée par la mise en place par les producteurs d'articles de marque, de démonstrateurs dont l'activité entre-temps est liée à des activités de vente, d'étiquetage et de remplissage des étagères. Leur statut se situe entre celui d'indépendance et de travail intérimaire. Dans l'enquête menée par Meyer/Paasch (1990, p. 100), les deux types de vendeurs externes dans les grands magasins représentent un ordre de grandeur de 9% du personnel de base.

#### 4.2 Motifs pour la flexibilité externe

Lorsque, à propos des horaires de travail, nous avons étudié les motifs et les objectifs de la flexibilisation chez les employeurs et chez les salariés, c'était en présumant qu'il pourrait y avoir des points communs entre les désirs de part et d'autre qui permettraient de trouver une base pour une future réglementation de la flexibilité. Cette supposition semble déplacée à propos de la flexibilité externe. En effet, il s'agit là, en réalité, d'essayer surtout de reporter les risques de l'entreprise sur les salariés, en évitant d'appliquer les dispositions de droits acquis de protection. Il en résulterait des objectifs diamétralement opposés des deux parties. Et pourtant, nous nous demandons s'il n'est pas possible d'obtenir une flexibilité économique indispensable, sans transfert des risques. A partir de là, nous allons analyser dans le détail quels sont les motifs des parties. Pour une re-régulation future, on trouve au moins deux points intéressants :

- Pour quelles raisons ou avec quelles alternatives les entreprises renoncent-elles aux stratégies de flexibilité externe ?
- Existe-t-il, en dehors des contraintes du marché du travail, des motifs intrinsèques pour les salariés de souscrire à des relations d'emploi flexibles ?

#### 4.2.1. Motifs des entreprises

La progression très variée des formes d'emploi précaire est en grande partie la conséquence des nouvelles stratégies d'entreprise qui ont été développées ou appliquées dans les années 80, sous la devise de la flexibilisation. La pression accrue de la concurrence, à laquelle ont été soumises beaucoup d'entreprises, et le taux de chômage constamment élevé durant les années 80 et 90, ont contraint les demandeurs d'emploi à accepter des conditions contractuelles comprenant des risques. Ce sont les raisons qui ont conduit les entrepreneurs à tenter de réduire leurs coûts en recourant à des formes d'emploi précaire. Les études de cas et les enquêtes qui suivent révèlent clairement que, ce faisant, deux idées prédominent<sup>291</sup>.

- Le personnel doit pouvoir être adapté quantitativement aux besoins du moment de façon plus rapide et plus précise.
- Il faut avoir un terrain d'essai dans l'entreprise, pour le nouveau personnel, sans avoir à prendre d'engagements définitifs.

Ainsi, derrière le motif d'un besoin variable de main-d'oeuvre, se cachent des phénomènes différents (en détail à ce sujet, Bollinger, 1991, p. 183 et suiv.). Il peut s'agir des problèmes classiques d'afflux saisonniers de commandes et de besoins ponctuels de remplaçants, qui, dans le cadre d'une politique d'entreprise de réduction des réserves du personnel et des fixations du volume de personnel de base à la limite minimale ou moyenne, ne sont plus à résoudre à l'intérieur de l'entreprise<sup>292</sup>. Mais le besoin de main-d'oeuvre varie aussi au cours d'une rationalisation<sup>293</sup> et d'une diversification accélérées. A cela s'ajoute que l'on fait face à l'incertitude croissante sur le développement de l'entreprise, à la suite des modifications technologiques fréquentes et de l'accroissement des produits et de la gamme des offres, en recourant à une politique du personnel la plus flexible possible (Bollinger, 1991, p. 185 et 186). Ce n'est pas seulement l'incertitude sur le volume, mais aussi sur la qualification du personnel dont on aura besoin, qui joue un rôle déterminant dans ce domaine.

Le deuxième motif qui a été mis à jour, essentiellement par les études sur les lieux à propos de la pratique de l'emploi à durée déterminée, consiste en un changement de politique de recrutement du personnel. Dans l'étude de Büchtemann (Büchtemann/Höland, 1989, p. 232) 68,1% des employeurs ont mentionné la mise à l'essai comme le motif principal pour l'embauche à durée déterminée. Cela dépasse le motif de l'adaptation flexible du personnel nommé par 59,3%.

Le travail intérimaire aussi est utilisé à des fins de mise à l'essai, comme le confirme le taux de 20% de débauche chez les travailleurs intérimaires (Brose, 1990, p. 189; Dragendorfer, 1988, p. 161). Les réponses sont sujettes à explication, car même dans les relations de travail à durée indéterminée, la protection contre le licenciement n'intervient qu'après 6 mois; donc il existe un temps d'essai important. Il s'est avéré que pour beaucoup de chefs du personnel, il s'agit non seulement de détourner la loi sur la protection contre le licenciement, mais aussi d'éviter le processus du licenciement lui-même; ce qui représente une violation des

---

<sup>291</sup> Cf. Bollinger, 1991 p. 183 et suiv.; Brose, 1990, p. 143 et suiv.; Büchtemann/Höland, 1989, p. 232 et suiv.; Dragendorfer, 1989, p. 103 et suiv.; Linne/Voswinkel, 1989, p. 60 et suiv.; sur les aspects théoriques également Sengenberger, 1989, p. 271 et suiv.

<sup>292</sup> Cf. Brose, 1990, p. 145; Dragendorfer, 1989, p. 105 et 106; Kock/Hilse, 1990, p. 47 et suiv.

<sup>293</sup> Ainsi, on n'embauche plus que par CDD comme appoint, dans le cadre d'une modernisation à long terme (cf. les exemples cités par Linne/Voswinkel, 1989, p. 90 et 91).



obligations de légitimation convenues auparavant, vis-à-vis des intéressés ou vis-à-vis, le cas échéant, des conseils des délégués des salariés (Linne/Voswinkel, 1991, p. 163 et 164).

Indépendamment de ces aspects d'ordre général, les différentes formes d'emploi précaire répondent à une série d'autres calculs de l'entreprise. L'emploi de travailleurs intérimaires ou indépendants peut servir à affaiblir les organes de représentation du personnel (Brose, 1990, p. 151; Meyer/Paasch, 1990, p. 168). Le travail intérimaire peut servir à externaliser les conséquences des charges particulières d'un travail - par exemple, les travaux de nettoyage dans les usines chimiques - (Brose, 1990, p. 150 et 151). Souvent les formes d'emploi précaire sont tout simplement moins chères, parce qu'il ne faut pas payer de prestations sociales (faux indépendants) ou parce que les salaires payés sont moins élevés (travailleurs extérieurs à l'entreprise). Dans l'emploi de travailleurs indépendants ou de firmes sous-traitantes, la répartition de la responsabilité et du risque du marché peut être significative (cf. Paasch, 1991, p. 221 et 222) : les travailleurs indépendants ne sont pas seulement tenus à une performance de travail, ils ont en plus une obligation de résultat avec leur travail. Une démonstratrice indépendante dont la clientèle se montre infidèle, n'obtient aucune rémunération pour ses seuls efforts. Les faux indépendants doivent aussi, le plus souvent, payer de leur poche le matériel (ordinateur, camion). Dans le commerce par exemple, ils sont tenus de financer eux-mêmes les stocks, les concepts de marketing ou diverses mesures de publicité.

Tous les avantages des entreprises décrits ci-dessus constituent, pour la plupart, un transfert pur et simple des risques, d'abord sur les salariés et en grande partie, sur les caisses d'allocations de chômage et d'aide sociale. En dehors d'un simple transfert des risques, on fait valoir de véritables gains d'efficience pour les processus de décentralisation de l'entreprise, obtenus par la création de plus petites unités d'entreprise, ou la délégation de travaux à celles-ci. Pour les petites entreprises, à côté des coûts salariaux et de la protection, des avantages particuliers peuvent être fondés, par exemple sur moins de complications administratives, des voies de décisions et d'informations plus courtes, une plus grande ouverture à l'innovation, et un personnel formé spécialement avec un plus grand know-how pour diverses performances spéciales (Cf. Leicht/Stockmann, 1993, p. 246; Semlinger, 1989, p. 518 et suiv.).

Dans la palette des diverses formes d'emplois flexibles, les entreprises peuvent composer pour leurs besoins respectifs, les combinaisons qui garantissent le maximum de flexibilité de personnel. Cependant, il se trouve qu'elles appliquent non seulement des stratégies de flexibilisation très différentes, mais qu'elles ne recourent qu'en partie à la flexibilité externe des formes d'emploi précaire. Ainsi, seulement 1/3 des entreprises recourent à la forme la plus employée d'emploi précaire, l'emploi à durée déterminée (Büchtemann/Höland, 1989, p. 126). Ce résultat s'explique par le conflit d'objectifs qui apparaît de façon typique entre les divers désirs de flexibilité du personnel. Dragendorff, Heering et John (1988, p. 113) distinguent au total 4 dimensions :

	Flexibilité numérique	Flexibilité fonctionnelle
Flexibilité externe	Chiffres des effectifs (licenciements, CDD)	Sous-traitance des inputs à la production ("out-sourcing") Implication de sous-traitants
Flexibilité interne	Aménagement du temps de travail, Intensité du travail	Qualification, mobilité professionnelle

Source: Dragendorff, Heering et John 1988: 113.

La flexibilité fonctionnelle interne est recherchée surtout pour de nouveaux concepts d'organisation du travail, en travail qualifié par équipe. Elle suppose une grande motivation des salariés pour se soumettre à des contraintes changeantes, coopérer de façon créatrice à l'amélioration des processus de travail, et accroître sans cesse les conditions de qualification nécessaires. Pour créer ces motivations, il faut toutefois une promesse de protection efficace du côté de l'employeur<sup>294</sup>. Car, une perspective d'emploi à long terme est la condition pour encourager les salariés à se prêter à des efforts de qualification compliquée. Si les droits de protection ne sont pas sûrs, il est vraisemblable que surgisse la crainte d'investir pour rien son "capital humain" ou, en participant à la modernisation, de mettre son propre emploi en question. Une politique du personnel d'adaptation numérique externe du nombre des salariés serait antiproductive. Les dépenses d'investissements en qualification, faites par l'entreprise, seraient menacées en permanence. Dans ce sens, des enquêtes d'entreprise révèlent que des chefs du personnel refusent des contrats à durée déterminée parce qu'ils ont besoin de personnel de base de qualité pour effectuer des tâches compliquées (Dragendorf, 1988, p. 113 et 114; Büchtemann/ Höland 1989, p. 126 et 127). En outre, on craint une sélection négative de candidats, car on effraie le personnel qualifié en offrant des postes à durée déterminée (Cf. Linne/Voswinkel, 1989, p. 77).

La contradiction qui consiste, d'un côté, à vouloir s'attacher à long terme un personnel de base et, d'un autre côté, à vouloir être flexible dans son volume de travail, peut être résolue de trois façons : la variante la plus récente est celle du modèle VW de 1993, visant à adapter le volume de travail seulement en réduisant le temps de travail. Les deux variantes classiques consistent soit à séparer le personnel en différentes zones d'intégration, soit à déplacer les activités selon les besoins. Sengenberger (1987, p. 269 et suiv.) distingue la segmentation directe du marché du travail par la division du personnel, et la segmentation indirecte du marché du travail par la division interentreprises du travail.

Dans la première stratégie, le personnel est divisé en personnel permanent (fixe) et en personnel marginal. La promesse d'une grande sécurité d'emploi pour le personnel fixe repose sur le manque de sécurité du personnel marginal, au travers, par exemple, des emplois à durée déterminée. Dans la deuxième stratégie, on obtient un effet semblable en confiant à des entreprises étrangères les secteurs d'activités qui sont très dépendants de la conjoncture ou qui peuvent être facilement réintégrés dans l'entreprise<sup>295</sup>, de sorte qu'on trouve une situation d'emploi particulièrement précaire dans l'entreprise sous-traitante. Cela va jusqu'à de nombreux cas scandaleux, dans lesquels l'entreprise X licencie du personnel qui est embauché dans de moins bonnes conditions par l'entreprise sous-traitante Y, elle-même fondée par la société X. La société Y utilise le personnel, dans un travail identique à celui presté antérieurement, pour exécuter la commande de X (exemple chez Hock/Hilse, 1990, p. 51 et suiv.). D'un autre côté, on constate aussi des tendances à ne pas utiliser les sous-traitants comme des amortisseurs de flexibilité bon marché, mais à les intégrer dans des stratégies de rationalisation systématique avec de hauts critères de qualité et de flexibilité de livraison (Cf. Semlinger, 1989, p. 519 et 520).

---

<sup>294</sup> Cf. sur ce point, Hards/Grünzinger, 1993, p. 68 et 69; Walwei, 1990, p. 396 et suiv.

<sup>295</sup> Cf. Sengenberger, 1987, p. 299 fait état d'une pratique fréquente, qui consiste à emprunter les employés à temps partiel et les reprendre selon la conjoncture économique, afin de garder constant le personnel ancien de l'entreprise.

L'analyse de Sengenberger est confirmée par les observations de Bollinger/Cornetz/Pfau-Effinger (1991, p. 194 et suiv.) qui distinguent trois catégories d'entreprises.

- Dans le type I se trouvent les entreprises peu sujettes à des fluctuations dans leurs activités, ayant un personnel qualifié, souhaitant garder celui-ci de façon stable, et réagissant aux nécessités de flexibilité de façon interne, en flexibilisant temporellement ou fonctionnellement le travail du personnel permanent. On y trouve des emplois à durée déterminée tout au plus à des fins de remplacement (par ex. pour congé parental, etc.). Toutefois, cette flexibilité est souvent obtenue au prix d'un transfert des secteurs d'activités instables à des entreprises sous-traitantes, qui doivent exposer leurs propres salariés à des risques beaucoup plus élevés.
- Dans le type II se trouvent les entreprises qui souhaitent, également, en premier lieu garder un personnel stable, mais ne peuvent ou ne veulent pas répondre seules, de façon interne, aux nécessités de flexibilité. Autour du personnel fixe, se trouvera donc, suivant la structure du problème, un groupe d'emplois précaires.
- Dans le groupe III se trouvent les entreprises dans lesquelles le recours à l'emploi précaire forme un élément central de la politique du personnel. Il s'agit presque toujours de "casseurs de prix" ayant une main-d'oeuvre peu qualifiée et qui ne peuvent se maintenir sur le marché que grâce à des bas salaires et à une flexibilité extrêmement élevée.

Si le type II représente la variante de division interne du travail, alors on trouve dans les types I et III les deux aspects de la division interentreprises du travail, avec une grande sûreté de l'emploi dans le type I et une moindre sûreté de l'emploi dans le type III.

Le résultat à retenir est que les stratégies d'externalisation des risques à la charge des salariés ne sont nullement limitées au tiers des entreprises qui pratiquent les contrats à durée déterminée. Car, parmi les entreprises qui refusent ces contrats, il y en a un nombre considérable qui provoque des effets semblables en divisant le travail entre les entreprises. Mais il apparaît aussi clairement qu'avec les concepts modernes de rationalisation systémique, la flexibilité externe se trouve de plus en plus en contradiction avec l'indispensable re-qualification du travail. Des calculs de coûts à court terme risquent de faire obstacle aux stratégies d'évolution du personnel, à long terme. Ainsi, une mesure brutale régulatrice qui contrecarrerait les avantages à court terme de la flexibilité externe pourrait, par conséquent, provoquer également des gains d'efficience à long terme. Pour cela, comme le montre le modèle de VW, il est possible d'envisager un abandon de la flexibilité externe. D'un autre côté, les stratégies de décentralisation restent rationnelles, même si les standards de protection ont été abaissés au niveau de ceux des petites entreprises : en effet, ces stratégies offrent beaucoup plus d'avantages d'efficacité que ne le font les coûts de personnel réduits.

#### **4.2.2. Motifs des salariés**

Au moins trois des formes d'emploi, décrites ci-dessus, ne sont pas caractérisées de façon exhaustive par leur manque de protection. Certains de leurs aspects correspondent vraiment aux préférences d'une partie des travailleurs.

- La collaboration libre et d'autres formes d'indépendance comme le travail à domicile peuvent répondre à un besoin de plus d'autodétermination dans l'organisation locale et temporelle du travail, et correspondre à un désir de défi d'esprit d'entreprise.

- Le travail intérimaire peut correspondre au désir de changer fréquemment le cadre de son travail, tout en assurant la continuité de la relation de travail.
- Le travail dans une petite entreprise peut correspondre au désir de se trouver dans une organisation simple et de nouer des contacts personnels dans ses relations de travail.

Il est nettement plus difficile de trouver de vrais motifs d'un emploi à durée déterminée. En effet, les salariés ayant un poste à durée indéterminée peuvent à leur gré le quitter en respectant un certain délai. Le CDD ne représente par conséquent rien d'autre qu'une perte unilatérale de droits. On peut tout au plus imaginer des cas où les salariés souhaitent, dès le départ, mettre en évidence qu'il s'agit pour eux d'une activité de courte durée, surtout en cas de jobs de vacances.

Dans l'étude de Büchtemann (1989, p. 163 et 164), 37% des personnes interrogées ont expressément déclaré qu'elles auraient préféré avoir une relation de travail à durée indéterminée. 30,2% d'entre elles ont cependant affirmé que la durée déterminée de leur travail était la résultante de leur propre choix. Mais, si le deuxième groupe est composé d'un grand nombre de lycéens, d'étudiants ou de personnes qui font ce travail accessoirement, il semble tout de même qu'on rencontre de façon limitée le désir de ne pas s'engager à long terme. D'autres enquêtes<sup>296</sup> montrent que parmi les femmes sous CDD une partie importante voit dans cette forme de contrat, l'avantage de leur laisser une grande flexibilité dans leur parcours de vie. Des résultats semblables émanent des enquêtes faites sur le travail intérimaire. Celui-ci représente<sup>297</sup> pour un groupe de femmes salariées, une façon spécifique de répondre à l'individualisation et à l'incertitude qui caractérise leur vie. C'est précisément le manque de certitude de la durée de leur relation de travail et l'option de changer souvent d'entreprise qui sont ressentis comme des avantages. Dans des enquêtes menées auprès d'anciens travailleurs intérimaires, 60% ont déclaré que le fait de connaître plusieurs entreprises, avait été pour eux des moments importants (Brose, 1990, p. 114).

Il en va autrement des formes de travail non salarié dépendant. Dans cette catégorie, on rapporte que les travailleurs ne mettent que rarement leur situation en question, et ne cherchent pas à obtenir une relation de travail régulière; sauf au cas où ils sont contraints par leur employeur à prendre cette forme de travail. Paasch (1991, p. 224) attribue cela à la résonance positive de la notion d'"indépendance" et à la croyance erronée mais répandue des chances de revenus et d'autodétermination qui s'y rattachent. Mais lorsque ces attentes se révèlent illusoire, il reste toujours l'espoir d'être vraiment indépendant un jour ou l'autre. Dans le travail à domicile, l'idée de pouvoir mieux coordonner le travail professionnel et le travail familial joue un grand rôle pour beaucoup de femmes (Cf. Hegner, 1989).

Il ressort des enquêtes menées dans les PME (résumées chez Wassermann, 1992, p. 26) que les salariés n'éprouvent pas en général de préférence ou d'aversion envers la taille de leur entreprise, mais qu'ils en comparent les avantages et les inconvénients. Parmi les éléments qui sont jugés négativement figurent les horaires de travail désagréables, le manque de possibilité d'avancement et les lourdes charges physiques ou psychologiques. Sont jugés positivement la variété et l'autonomie dans le travail et les contacts personnels.

---

<sup>296</sup> Cf. Geissler/Oechsle, 1990, p. 13; Rudolph, 1987, p. 295.

<sup>297</sup> Cf. à ce sujet les enquêtes menées par Wohlrab-Sahr, 1992 et 1993.

Néanmoins, la valeur des résultats de ces enquêtes est limitée. Car le poids des stratégies d'entreprises rend systématiquement difficile la recherche des véritables motifs des salariés. D'un côté, derrière le désir de nouer une relation de travail précaire, il se peut qu'il n'y ait rien d'autre que la pression du marché du travail : "plutôt cela que pas d'emploi". D'un autre côté, il se peut que le désir d'exercer des formes d'emploi non classiques "soit étouffé dans l'oeuf" par l'effet dissuasif du manque de protection de l'emploi précaire. Néanmoins, il est plausible d'affirmer que certaines formes d'emploi qui ne correspondent pas aux normes classiques, connaîtraient une grande popularité si on trouvait le moyen de leur assurer une plus grande protection sociale. Mais il n'y a aucun doute que, vu les circonstances actuelles, dans la plupart des cas, le manque de perspectives sur ce marché du travail est le motif principal pour lequel on accepte un emploi précaire. Cela est particulièrement le cas depuis la progression du chômage de masse dans les années 80.

Cependant, il peut également résulter de la situation sur le marché du travail, des motifs réels pour les salariés ou pour les personnes qui cherchent un emploi, de choisir des emplois précaires. Il ne s'agit pas là de la thèse douteuse suivant laquelle l'autorisation plus élargie de telle forme d'emploi crée des emplois supplémentaires. L'étude de Büchtemann a réfuté de façon convaincante cette thèse en ce qui concerne l'emploi à durée déterminée<sup>298</sup>. Certains éléments montrent, cependant, que pour certains groupes de personnes, réputés groupes à problèmes sur le marché du travail, l'accès à l'emploi peut être facilité par des formes d'emplois soumises à moins d'obligations<sup>299</sup>. Il faut donc qu'une re-régulation en tienne compte.

#### **4.3. Bilan : le manque de protection juridique augmente le risque d'exclusion permanente**

Les désavantages que les titulaires d'emplois précaires doivent supporter sont multiples, mais il y en a trois qui émergent du lot. Quelle qu'en soit la forme, le salaire est inférieur au salaire habituellement payé pour un travail comparable<sup>300</sup>. La durée de l'emploi est en dessous de la moyenne et les possibilités de développement professionnel sont souvent particulièrement réduites. Le droit du travail actuel favorise ces désavantages et ne tient pas compte de ce problème. On peut systématiser le déficit juridique en trois catégories :

- le droit lui-même discrimine, il donne une moindre protection à certaines formes d'emploi,
- l'employeur discrimine, sans qu'il ne se voit suffisamment confronté à une protection juridique,
- des désavantages structurels accompagnent chacune des formes d'emploi, sur lesquelles on n'a pas, ou pas suffisamment réfléchi au point de vue juridique.

<sup>298</sup> Büchtemann (1989, p. 553) constate dans sa vaste enquête que sur la base des possibilités de CDD offertes par la loi BeschFG de 1985, 70.000 embauches supplémentaires ont eu lieu annuellement (1,3%), dont 40.000 ont été transformées en emplois à durée indéterminée. Simultanément un nombre à peu près égal d'emplois permanents ont été transformés en emplois à durée déterminée.

<sup>299</sup> D'après Büchtemann/Höland (1989, p. 347 et suiv.), on trouve un taux très élevé de reprises de femmes ayant eu un emploi à durée déterminée et qui reprennent leur profession après une interruption. Egalement une reprise de 20% des travailleurs intérimaires est considérable.(Cf. Brose 1990, p. 189). D'autant plus que souvent auparavant, ils ont eu une carrière discontinue.

<sup>300</sup> De 10% en cas de CDD (Schömann/Kruppe, 1993, p. 21 et suiv.) jusqu'à 40% dans certains domaines du travail temporaire (WSI, service d'information n° 1/90).

Sur le fond, on peut résumer les problèmes sous les notions de “continuité réduite” de l'emploi et d’“intégration réduite” dans les réseaux internes de l'entreprise. Ces notions s'appliquent à toutes les formes d'emploi évoquées, même lorsque leurs manifestations et leurs motifs en sont très différents. Les problèmes sont les plus graves dans la zone d'ombre entre la dépendance et l'indépendance, dans laquelle la protection juridique et sociale est entièrement mise en question.

#### ***4.3.1. Le risque de continuité réduite***

Toutes les formes d'emploi évoquées sont normalement liées à une incertitude accrue de l'emploi. Un manque total ou partiel de protection contre le licenciement, l'appartenance au segment incertain du marché du travail, ou les deux à la fois, engendrent un risque élevé de perdre son emploi.

Ce faisant, il s'agit en partie de discrimination venant du droit lui-même. Ainsi, des petites entreprises sont entièrement dispensées de la protection juridique contre le licenciement, et le fait d'éviter la protection contre le licenciement en recourant à des CDD n'a pas besoin d'être justifié jusqu'à une limite de 18 mois. Finalement, la zone d'ombre entre le statut de salarié et d'indépendance est de plus en plus menaçante à propos de la question du manque de protection contre le licenciement. Bien qu'on soit très souvent en présence d'une subordination comparable à celle d'un salarié, il manque totalement de protection légale des droits acquis.

Il s'agit pour une part de discrimination de l'employeur dans le cadre d'une gestion impliquant une segmentation du marché du travail interne. Les travailleurs à durée déterminée, les travailleurs intérimaires et les collaborateurs libres servent d'amortisseurs à l'emploi. Ils sont licenciés en premier, lors de mesures de réduction de personnel, ne sont pas repris, ou bien on ne leur confie plus de travail à exécuter. A cela s'ajoute qu'on s'abstient de faire des dépenses de qualification pour le personnel marginal, ce qui diminue également les chances de passer dans des zones de plus grande continuité d'emploi. Il n'existe pas de dispositions juridiques permettant de faire face à de telles discriminations.

Pour une autre, il s'agit finalement de désavantages structurels, pour lesquels il n'existe pas de compensation juridique adéquate. Les travailleurs intérimaires jouissent de la protection particulière contre le licenciement du AÜG, mais perdent assez souvent leur emploi. Dans les petites entreprises aussi, les emplois sont particulièrement peu sûrs, même lorsqu'elles ont plus de 5 salariés et que la loi sur la protection contre le licenciement s'applique (Cf. Wassermann, 1992, p. 23).

#### ***4.3.2. Le risque d'intégration incomplète dans l'entreprise***

Une continuité réduite signifie non seulement un danger élevé de chômage, mais aussi des changements fréquents de lieux de travail. Ce facteur comme d'autres entraînent pour l'emploi précaire une diminution ou même une suppression des chances données normalement par l'intégration de fait dans le corps social d'une entreprise. Il s'agit là essentiellement d'abord, des possibilités communicatives qui naissent de façon spontanée dans l'entreprise, grâce à la connaissance des structures et aux relations entre collègues ou avec les supérieurs. Il s'agit, ensuite, des droits de communication vis-à-vis de l'employeur et des droits à l'avancement professionnel, prévus dans la loi sur la cogestion aux §81 et suivants. Enfin, il existe des droits de participation par l'intermédiaire des organismes de représentation du personnel et de leur compétence. La mesure dans laquelle ces droits et ces possibilités sont disponibles individuellement a une influence décisive sur l'accès aux possibilités d'avancement et de qualification et sur la réalisation de préférences en matière de temps de travail et

d'organisation du travail : en effet, une information rapide et complète, le fait de savoir comment on peut faire valoir de façon informelle dans l'entreprise des idées ou des préférences, servent souvent beaucoup plus qu'un simple droit lui-même.

Le problème de l'exclusion juridiquement établie des droits de communication et de participation ne représente qu'une partie minime. La limitation des droits prévus, pour les salariés, y compris les travailleurs intérimaires, aux §81 et suivants de la loi BetrVG discrimine les faux indépendants. Le conseil des délégués des salariés n'est pas compétent pour ce qui les concerne et l'est seulement de façon limitée pour les travailleurs intérimaires. Cela signifie par exemple qu'on ne tient aucun compte des faux indépendants, des salariés d'une entreprise externe ou des travailleurs intérimaires lors de la cogestion sur le droit des personnes bénéficiant de mesures de qualification.

Les conséquences du manque ou de la limitation de la protection des droits acquis en matière de communication équitable sont encore plus graves. La forte dépendance du bon vouloir de l'employeur qui peut mettre fin particulièrement facilement à la relation de travail, a un effet d'intimidation qui décourage l'expression des critiques ou des désirs de changement<sup>301</sup>.

Dans toutes les formes d'emploi, essentiellement, il y a les désavantages structurels d'une intégration réduite dans les réseaux informels de communication de l'entreprise. Dans les CDD, ce n'est pas seulement le facteur temps qui fait obstacle à l'intégration. Chez le collaborateur libre non plus, ce n'est pas seulement le manque d'intégration juridique dans le personnel. Dans les deux cas s'ajoute souvent l'image du "collègue de moindre valeur". D'autres circonstances typiques pour l'activité d'un travailleur non salarié dépendant, par exemple, le fait de travailler dans les services extérieurs de l'entreprise rendent difficile toute intégration dans l'entreprise. Dans le travail intérimaire, le contrat est scindé en deux. Avec les entreprises mères, il manque le contact local. Avec l'entreprise cliente, le contact est très réduit dans le temps. La situation devient critique, surtout lorsque l'emploi précaire échoue dans sa fonction d'aide à l'accès à l'emploi et que plusieurs CDD ou relations de travail intérimaire se succèdent<sup>302</sup>. Le fait de rester plusieurs années, dans les secteurs marginaux de l'entreprise, conduit souvent à une dé-qualification en raison du rythme accéléré de la modernisation dans la production comme de l'administration. On constate, spécialement pour les travailleurs intérimaires, une dévalorisation et une banalisation de la qualification professionnelle (Brose, 1990 : p. 105 et suiv.), qui diminuent ostensiblement leurs chances sur le marché du travail.

La petite entreprise constitue un cas particulier. Là, le réseau de communication est en général particulièrement étroit. Mais cela n'a que peu d'importance lorsqu'il s'agit d'une entreprise de sous-traitance dépendante, car les décisions importantes sont prises dans une autre entreprise. Le risque de déqualification continue de peser sur les petites entreprises, car souvent, elles n'ont pas les moyens pour assurer un programme de qualification, ou pour recourir aux diverses variantes de la technique la plus moderne.

#### ***4.3.3. La faiblesse de la protection par le droit social***

<sup>301</sup> Révélatrices sont à ce sujet les enquêtes menées auprès des détenteurs de CDD qui, vu les perspectives peu claires de leur contrat, sont incertains par rapport aux performances qu'on attend d'eux et tombent dans des crises d'angoisse personnelle (Linne/Voswinkel, 1991, p. 169 et suiv.).

<sup>302</sup> Cela touche de façon considérable les jeunes qui cherchent un premier emploi et qui ne sont pas repris après un CDD, dans la majeure partie des cas.

Dans la zone d'ombre entre le statut de salarié et celui d'indépendant, il ne manque pas seulement au travailleur non salarié dépendant la continuité de l'emploi et l'intégration dans l'entreprise. Il manque toute la palette des mécanismes de protection de droit du travail et du droit social. La protection sociale contre la maladie et l'âge peut être acquise de façon personnelle<sup>303</sup>. Une assurance des travailleurs indépendants contre le chômage n'est cependant pas possible<sup>304</sup>. Le manque de protection du droit du travail ne se manifeste pas seulement lors de l'interruption complète de la relation de travail. Chaque baisse du chiffre d'affaires et chaque échec professionnel se répercute immédiatement sur le revenu. S'il faut faire des dépenses pour l'instrument de travail (comme le véhicule), ou pour l'achat de concepts de marketing (en cas de franchise), l'indépendance devient un risque illimité et se termine parfois par un endettement élevé. Le droit fait preuve d'incapacité à trois points de vue.

D'abord, il y a le problème de l'indépendance fictive. Ce sont les cas où, même dans le droit actuel, on serait en présence du statut de salarié, mais qui pour des raisons d'application déficitaire, n'est pas réclamé. Un recours pendant la relation d'emploi n'est pas à conseiller, car, en cas d'échec, il n'existe pas de droits acquis de protection et la rupture de la relation de travail par l'employeur est quasi certaine. Or, le succès est souvent difficile à prévoir, à cause de la complexité de la notion de statut de salarié et l'interprétation judiciaire de tous les éléments de l'espèce. A cela s'ajoute la charge de la preuve qui pèse sur la personne qui veut faire reconnaître son statut.

Ensuite, il y a de nouveaux développements entre le secteur situé entre le statut de salarié et l'indépendance, dans lesquels les critères d'application du droit actuel, qui se basent sur la subordination personnelle, perdent de plus en plus leur valeur. Ceci pour deux raisons :

- La première : des tentatives toujours plus raffinées ont été faites pour transférer les risques de l'entreprise de façon contractuelle, sur les faux indépendants, sans leur donner de véritables chances d'agir comme entrepreneurs sur le marché. A la suite de l'utilisation de technologies nouvelles et de nouvelles stratégies de marketing, la subordination personnelle a largement disparu, mais en revanche, la subordination à l'organisation s'est plutôt renforcée. Un nouveau droit de la relation de travail qui ajoute des obligations supplémentaires du côté des employeurs constituerait donc une incitation encore plus grande à opérer ces transferts de risques.
- Plus d'autodétermination dans les horaires de travail, des limitations plus grandes du pouvoir de direction et plus de responsabilités données aux salariés sur le résultat du travail, tous ces points mettent définitivement en question le critère de la "subordination personnelle". Cela concerne en partie des développements déjà existants d'un management moderne. Cela concerne fortement nos propositions d'une optionalisation future et d'une démocratisation du droit du travail.

Enfin, il existe des groupes de personnes qui, bien qu'ils aient besoin de protection comme des salariés, ne veulent pas renoncer à leur indépendance artistique, journalistique ou scientifique. Le droit actuel leur offre le statut de parasalariés, qui n'offre, cependant, de droits matériels que de façon ponctuelle par l'intermédiaire de conventions collectives. Il manque un régime de statut intermédiaire entre l'indépendance et la dépendance.

#### ***4.3.4. Transfert des risques sans perspective sociétale***

---

<sup>303</sup> Pour les artistes indépendants, il y a une caisse sociale des artistes qui est une assurance obligatoire.

<sup>304</sup> Selon le § 168, al. 4 de l'AFG, les travailleurs à domicile sont toutefois assurés contre le chômage.



Les déficits juridiques qui font du secteur de l'emploi précaire dans son état actuel, une zone de risques particulièrement élevés, ne portent pas seulement atteinte aux intérêts des salariés en question. Ils portent préjudice aussi aux travailleurs et aux personnes qui cherchent un emploi et qui seraient intéressées par certains aspects de ces formes d'emploi flexibles, mais qui y renoncent, effrayés à juste titre par les dangers qu'ils comportent. Le manque de protection dévalorise certaines formes de travail et donne aux personnes une image de groupes à problèmes. Finalement, le droit satisfait de moins en moins les besoins des entreprises.

La fatale alternance entre la continuité d'emploi réduite et une intégration qui l'est tout autant dans la structure sociale de l'entreprise est particulièrement lourde de conséquences pour les travailleurs. L'emploi pour une courte durée ou bien le changement fréquent entraîne un manque d'intégration. Le manque d'intégration, de son côté, diminue les chances d'obtenir un emploi permanent. Ainsi, les formes d'emploi précaire comportent le risque particulier que les intéressés doivent se contenter en permanence d'emplois discontinus, désintégrés et sans grande importance. Ils peuvent aussi perdre leur emploi. Le problème essentiel est de plus en plus la perte de la qualification qui est typique pour ce genre d'emploi et qui menace d'exclure les travailleurs du processus de modernisation du système de la profession. Les prétendus ponts vers un emploi régulier se révèlent trop souvent comme étant des pièges d'exclusion de longue durée.

Les entreprises, en raison des nouveaux concepts intégratifs de rationalisation, sont dans la situation contradictoire de devoir harmoniser des gains à court terme grâce à une flexibilité extrême du personnel, avec un développement à long terme des ressources humaines. Le modèle de solution qui consiste à diviser le personnel oblige à laisser en friche des parties de secteurs dans les processus de rationalisation et de développement du personnel. La formation d'une "corporate identity" globale est de toute façon perturbée. La variante qui consiste à diviser le travail entre plusieurs entreprises en transférant des activités, ne fait que déplacer le problème sur des unités plus petites, elles-mêmes extrêmement flexibles et en même temps très qualifiées, qui doivent être intégrées dans le groupe des stratégies de rationalisation interentreprises. L'alternative consisterait à développer des potentiels de flexibilité interne, grâce à des modèles d'ensemble de qualification et d'horaires de temps de travail intelligents. Le droit actuel incite fortement à recourir à la flexibilité externe qui promet des avantages à court terme, grâce au manque de protection juridique. Il fait donc obstacle à des développements porteurs d'avenir au lieu de les promouvoir.



## Partie C

### **PROGRAMME DE RÉFORME : VERS DES RELATIONS DE TRAVAIL “MODERNES”**

#### **1. Points de départ**

Une organisation sociale moderne - telle est l'hypothèse de base - doit garantir aux personnes exerçant une activité professionnelle le statut de citoyen à part entière, dont ils disposent dans le domaine politique et économique. A cela s'ajoute un maximum d'optionalités, c.-à-d. une marge de manœuvre permettant de prendre des décisions librement et en toute responsabilité. Dans la relation de travail, il conviendrait de faire la place à des critères de rationalité sociétale et de créer des conditions permettant aux travailleurs de réaliser, en dehors de leur travail, leurs préférences, que ce soit dans le domaine professionnel ou dans le cadre d'une activité civique.

Deux constatations essentielles sont à retenir des analyses sociologiques et juridiques qui forment la partie B de ce livre :

- L'organisation actuelle de la relation de travail ne répond pas aux exigences nécessaires d'un ordre social moderne ou n'y répond que partiellement. Elle est, à de nombreux égards, pré-moderne, non démocratique, patriarcale et discriminatoire.
- Le bouleversement technico-économique et la mutation socioculturelle fournissent une nouvelle base pour une modernisation - même en recourant aux moyens juridiques. Il existe des marges de manœuvre dans les relations de travail qui permettent de réformer les droits des salariés dans la direction souhaitée, et qui sont compatibles ou peuvent être rendus compatibles avec les paramètres d'action et les intérêts des salariés, des employeurs et de la société.

Dans la partie A, nous avons formulé, pour les quatre secteurs de réglementation, des hypothèses de solutions. Le rôle des salariés, hommes et femmes, en tant que citoyens et citoyennes, socialement responsables, sur le lieu de travail, doit être reconnu et organisé. La question des sexes reste problématique ainsi que ses conséquences sur la vie professionnelle. Aujourd'hui encore, il s'agit de faire disparaître la discrimination des femmes et de conférer la place nécessaire, dans les rapports professionnels, aux besoins d'épanouissement des deux sexes dans l'existence. Dans le régime du temps de travail, il faudrait créer et développer des domaines d'optionalité pour les salariés, qui prennent en compte les préférences des deux parties et les exigences externes sociétales. Il conviendrait d'adapter les zones et l'étendue de la protection du droit du travail aux nouvelles formes flexibles d'intégration des entreprises et au transfert de risques qui en résulte.

De ces prémices découlent trois revendications d'ordre général à l'égard d'une politique juridique du travail.

- Une politique juridique orientée vers l'optionalité doit être une politique d'organisation juridique proactive. Elle ne doit pas rester "non interventionniste". La critique, justifiée, du système des relations de travail actuelles, qui aboutirait à une simple demande de dérégulation, ne répondrait pas à la nécessité de modernisation et lui ferait perdre ses chances de réalisation. La critique du système doit bien au contraire avoir pour but une réforme juridique raisonnable, une "re-réglementation".
- De même, une politique juridique orientée vers l'optionalité doit rester réservée à l'égard de ses propres prescriptions matérielles ou formelles. Sinon, elle offre, certes, une protection, mais très probablement, au prix d'une mise sous tutelle patriarcale des citoyens travailleurs. Un Etat social autoritaire - autoritaire, dans la mesure où il prive d'une optionalité réelle - ne peut être le but d'une modernisation rationnelle.
- La politique juridique doit, en fin de compte, s'efforcer d'être ouverte constamment à une information sociologique. C'est une analyse méthodique exacte des positions de force sociales et des détenteurs du pouvoir décisionnel, qui permet de préciser les mesures aptes à compenser le déséquilibre des positions et à ré-intérioriser les effets externes négatifs et les procédures discursives. C'est de leur optionalité que dépend une véritable égalité des chances et des libertés qui ne soit pas un simple postulat.

Pour que les options variées portant sur le régime de leurs conditions de travail soient aménagées en fonction des salariés, il faut - soit dit en passant - des procédés nouveaux de coordination et de concertation. Souvent, il n'est possible d'organiser juridiquement ceux-ci que si la possibilité et l'obligation de recourir au dialogue sont introduites elles-mêmes par un accord obtenu par le dialogue. Le dialogue (Cf. Habermas, 1992, p. 32 et suiv.) est plus qu'entretien et négociation. Il suppose que les participants soient capables de, et disposés à, se respecter réciproquement, comme des égaux, accepter les revendications des uns et des autres et se comporter objectivement à leur égard, c.-à-d. trouver des solutions raisonnables et équitables. Le droit ne peut offrir dans cette optique que des forums et des procédures, mais ne peut pas créer par lui-même des solutions substantielles raisonnables et équitables. Dans le cas contraire, il risque de rendre inefficace l'optionalité recherchée, par le choix du moyen retenu pour sa réalisation.

### **1.1. Au lieu de relations de travail classiques, une nouvelle diversité dans les relations de travail**

C'est surtout la polarisation du régime actuel de la relation de travail autour du prototype abstrait de la relation de travail normale qui s'est révélée problématique. Et cela pour deux raisons, théoriquement bien distinctes. Il est clair que la relation de travail normale ne couvre et ne protège qu'une partie des relations de travail existantes. Ce qui est critiquable, c'est qu'elle présente des aspects sélectifs et discriminatoires. Au-delà de ce domaine empirique, on peut aussi se poser la question de savoir si le droit en soi peut à ce point placer au centre de son système, un certain modèle abstrait de relation de travail et le mode de vie qui l'accompagne. En dehors de la question de la diffusion empirique effective de la normalité supposée, le centre de notre critique porte sur le fait que ce genre de réglementation impose certains modes de vie, dans la mesure où elle restreint, sanctionne et même exclut, les préférences des salariés qui s'écartent du modèle idéal. Vue ainsi, la polarisation autour de la relation de travail normale est une prescription matérielle du droit qui ne respecte ni l'optionalité, ni l'autodétermination des citoyens. La première objection concerne la portée d'application pratique, la deuxième, la légitimité du concept de la relation de travail normale.

La relation de travail normale, en tant que relation de travail à plein temps, continue, permanente, qualifiée, dans une grande entreprise (Mückenberger, 1989) était et est un repère de la normalisation socio-juridique du travail et de la politique des syndicats. Elle n'est pas considérée comme une simple fiction, mais comme une promesse sociale consensuelle qui doit être véritablement tenue empiriquement, en particulier en ce qui concerne la politique de plein-emploi, l'expansion de l'Etat social et l'égalité pour tous les travailleurs.

En fait, cette promesse d'égalité de la relation de travail normale n'a jamais été tenue et n'a jamais été réalisable. Et surtout, une moitié de la société, à savoir les femmes, n'est pas touchée par elle, et cela apparemment pour des raisons de système et de structure. Le travail à plein temps, continu et permanent, tel qu'il est actuellement organisé, suppose comme pôle complémentaire que la femme reste au foyer. Dans le passé, la possibilité d'une relation de temps de travail normale a été rendue possible grâce à la liberté de conclure des contrats de travail, accordée essentiellement d'abord aux hommes. Quant aux femmes, il leur revenait essentiellement de devoir accomplir le travail ménager et, le cas échéant, d'aider en plus dans l'affaire du mari (§ 1356 BGB, version de 1900). Le mari avait le droit de résilier les contrats de travail de sa femme avec des tiers (§ 1359 BGB, version de 1900). La liberté totale d'exercer une profession et de conclure un contrat de travail a été accordée aux femmes mariées, seulement en 1977, grâce à la nouvelle répartition des rôles des deux sexes prévue dans la législation de la famille (cf. Willenbacher, 1988). C'est uniquement depuis cette date que le droit fondamental des femmes à une relation de travail normale a été juridiquement admis.

Mais notre analyse révèle qu'une évolution parallèle dans la société n'a pas suivi. Même si on ne prend comme référence que le travail masculin, un standard unitaire ne s'est pas imposé. A côté des grandes entreprises, les petites entreprises (qu'on a toujours prétendu être en voie de disparition et ignorées, alors qu'elles sont, en fait, très développées - cf. Sengenberger/Loreman, 1988 -) continuent d'exister avec leur dispense, grâce à des seuils d'effectifs mis en oeuvre par la loi, de nombreuses mesures légales de protection sociale. Des différences très importantes subsistent entre les branches de professions, concernant le montant des salaires, les droits et les standards de protection des conventions collectives. Les différences juridiques continuent d'exister entre les ouvriers, les employés et les fonctionnaires. Les cadres de direction ont obtenu de nouveaux privilèges. Même si, depuis une centaine d'années, un relatif nivellement des différences est notable, entre les conditions de travail des branches et des entreprises, et les droits impartis aux différents groupes de salariés, même si les prérogatives liées à la relation de travail normale s'étendent à un plus grand nombre de personnes, elles ne se sont jamais appliquées à tous. Les systèmes sociaux qui gravitent autour de la relation de travail normale ont donc toujours été privé de protection, et il s'agit là essentiellement de femmes.

La critique, adressée à la prépondérance de la relation de travail normale, repose sur le fait que cette dernière a toujours été, en réalité, incomplète et ce, déjà, lors de sa fonction de protection. Or, la relation de travail normale, comme nous le savons, a deux autres fonctions immanentes : la fonction d'incitation et la fonction de sélection (Cf. Mückenberger, 1989, p. 212).

- La fonction de sélection (ou de discrimination) de la relation de travail normale, signifie que son système est devenu le point de départ d'une répartition inégale et dissemblable de ressources matérielles et de possibilités de développement. Les individus doivent, par conséquent, envisager en permanence la possibilité de perdre tout ou partie des privilèges liés à la relation de travail normale et les droits attachés à son statut. Ceci dépasse, de loin, le cadre de la relation de travail et touche au droit de la sécurité sociale, et jusqu'au droit

civil. Celui qui a un travail “normal”, a non seulement droit à un salaire entier et à une protection juridique de son travail, il bénéficie, en outre, des prestations globales du système de la sécurité sociale et peut plus facilement obtenir un prêt ainsi que conclure un contrat de location.

- D'autre part, c'est là-dessus que se base la fonction d'incitation (ou de discipline) de la relation de travail normale. En donnant leur préférence à un mode de travail ou de vie qui s'écarte de la norme, les personnes sont menacées, le cas échéant, d'être exclues irrémédiablement du système de sécurité de cette société. Dès lors, elles sont poussées à intérioriser, comme norme, le but de travailler toute leur vie à plein temps, de façon continue. La menace de se retrouver parmi les perdants dans ce processus de sélection, et le désir, pour les perdants, de travailler enfin sous la protection d'une relation de travail normale, redonne aux gens le courage nécessaire pour avoir une relation de travail normale lorsque leur volonté vacille.

La vue d'ensemble des trois fonctions montre que, derrière le régime social groupé autour de la relation de travail normale, il existe un modèle normatif formel clair de “bonne conduite de vie”. Il est possible que ce modèle ait été, à l'époque pré-capitaliste, une nécessité dictée par la simple misère économique et par la violence. Il est également possible que cela ait été une condition historique inévitable pour l'industrialisation; de nos jours, ce n'est plus le cas. Aujourd'hui, d'une contrainte économique aveugle dans le passé, il est devenu une structure normative réglementariste, approuvée par l'Etat. Depuis longtemps, ce n'est plus le fouet de l'éthique protestante qui incite les gens à agir de façon sociale et responsable. Dans ces conditions, le modèle formel de l'Etat social d'un “bon” mode de vie, regroupé autour de la relation de travail normale, a perdu sa légitimité. Il ne tient aucun compte des préférences des travailleurs. Il lie, en effet, sa protection à des situations de vie formelles, sur lesquelles le citoyen et non l'Etat a son mot à dire.

Des développements parajuridiques font espérer qu'il est possible de vaincre le conservatisme structurel du droit du travail. La réalité professionnelle se développe dans une autre direction. Au lieu de se niveler, les différences s'accroissent. De grandes catégories de travailleurs sont détachées et refoulées dans des domaines, dans des activités et des formes juridiques marginales, ou bien totalement écartées de l'activité professionnelle. Les travailleurs mettent aussi en question la normalité actuelle dans l'activité professionnelle. Apparemment, dans le chef également, la conception d'une vie professionnelle obligatoirement continue n'est pas si rigide. A la suite de l'individualisation et de la pluralisation des modes de vie, un nouveau modèle culturel s'est imposé (Hoffmann, 1990; Zoll, 1993). Il a des répercussions sur l'activité professionnelle. Ce nouveau modèle culturel, du point de vue des individus, et pas seulement des femmes, demande la suppression de la normalité juridique en vigueur au profit de la différenciation et de la pluralisation du droit du travail et de l'organisation de la relation de travail. En raison de la mutation sociale des valeurs, le domaine privé (partenaire, enfants, famille, culture) prend, d'un côté, de plus en plus de place comme valeur dans l'existence à côté de la profession. D'un autre côté, également, les biens collectifs comme la protection de l'environnement, la paix, le bon voisinage, etc. sont appréciés. On fait valoir des aspirations à l'épanouissement personnel dans l'activité professionnelle. C'est dans la question des sexes et du temps de travail que ces désirs de différenciation sont les plus grands. En matière de temps de travail, et surtout d'emploi précaire, la pression de la flexibilisation de l'entreprise se fait aussi sentir.

Les salariés et l'entreprise, et les salariés entre eux, ne sont pas d'accord sur la direction à donner au développement. Les salariés veulent être actifs, de façon différenciée, à l'intérieur et à l'extérieur du domaine professionnel. Ils ont un point commun. Ils veulent obtenir par leur travail dans le domaine professionnel, et en dehors de ce domaine, une insertion sociale et un revenu suffisant. Pour cela, ils ont besoin de protection sociale et d'être sûrs de leur poste dans leur profession. Les stratégies des entreprises se heurtent, suivant les branches, la situation économique, l'équipement technologique et leur philosophie, dans une mesure plus ou moins grande, à la normalité existante. Le travail partiel et l'emploi précaire jouent un rôle différent de branche à branche. Du point de vue de l'entreprise, on souhaite moins une déréglementation aveugle et générale qu'une différenciation plus importante et une ouverture du droit du travail adaptées à la réalité.

Dans leur diversité, les réformes du droit du travail préconisées par les salariés et l'entreprise ne sont pas toujours opposées. La diversité d'application pratique dans la réglementation sociale, qui ressort de l'analyse que nous avons faite, touche aussi la frontière entre les intérêts des salariés et de l'entreprise. Cela se traduit particulièrement dans la réglementation relative au temps de travail.

Cette diversité a permis, ces derniers temps, de remettre en mouvement des fronts, autrefois bloqués et de trouver des solutions non conventionnelles. Chez VW, pour éviter des licenciements, on s'est mis d'accord pour réduire le temps de travail avec une réduction de salaire partielle. Un tel système se serait heurté, quelques mois plus tôt, à un double tabou : le tabou des employeurs, qui estimaient que la réduction du temps du travail conduisait à la régression du volume de travail et à une moindre compétitivité de l'économie allemande, et le tabou des syndicats qui estimaient que la réduction du temps de travail sans indemnité salariale n'était pas imaginable.

Ce sont peut-être de tels procédés pédagogiques, souvent douloureux, qui ouvrent la voie à un dialogue qui doit être, aujourd'hui, plus que jamais à l'ordre du jour : quelles peuvent être les alternatives sociales, économiques et sociétales acceptables à la relation de travail normale?

### ***1.1.1. Démocratisation et responsabilité au lieu de paternalisme***

La pratique de la relation de travail a montré, depuis longtemps, que son développement reposait sur des structures de production féodales et sur une organisation militaire. Il y avait une liberté formelle de contrat, mais dans des conditions matérielles inégales entre l'entreprise et les travailleurs, et seulement dans le cadre d'une relation de travail, c.-à-d. lors de la conclusion d'un contrat de travail. La relation de travail qui découlait de ce contrat de travail était soumise à un ordre hiérarchique, autoritaire : le droit décisionnel de l'entreprise était tout au plus atténué par un devoir d'assistance paternaliste et des contrôles de l'inspection du travail. L'introduction progressive de formes juridiques collectives de représentation et de défense des intérêts au profit des travailleurs a démocratisé la relation de travail, qui, bien sûr, est toujours restée, bien en deçà, de la démocratisation de la société (Mückenberger, 1985 b).

Tant que la standardisation des conditions de vie et de travail avançait dans les faits, comme dans l'idée que s'en faisaient les salariés, on pouvait espérer des progrès sans complications dans le régime de la relation de travail, grâce au développement du droit des représentations collectives et du droit de cogestion. Des intérêts et des statuts homogènes des travailleurs, voilà la condition de fait, incontestée, pour laquelle les délégués du personnel et les représentants des agents publics agissent dans les entreprises et exercent leur mandat de

représentants. La situation se complique lorsque les situations existentielles et les préférences des salariés, comme le montre notre analyse, se différencient au point qu'on ne puisse plus les représenter uniformément. Cela devient encore plus compliqué lorsque, dans la représentation de leurs diverses préférences, une partie des salariés croit pouvoir les imposer (par exemple, si celles-ci concordent avec les intérêts de l'entreprise), et réussit même à les imposer, en partie, en contradiction avec les représentations des intérêts officiels de l'entreprise et les standards de la relation de travail normale. L'érosion de la légitimité des syndicats qui découlerait de cette situation n'est pas du ressort de notre analyse, mais elle s'avère comme étant une conséquence de la pluralisation des relations de travail que nous avons constatée et de la nouvelle hétérogénéité du droit du travail.

Bien que la démocratisation de l'entreprise soit en retard par rapport à la démocratisation de la société hors entreprise, il résulte, de notre analyse, que de nouvelles impulsions sont nécessaires pour rattraper ce retard. La traditionnelle hiérarchie de l'entreprise et la stricte séparation actuelle des relations juridiques entre "citoyens" et "salariés", lieu de travail et monde extérieur, sont remises en question. Les salariés font preuve, au moins partiellement, d'une nouvelle prise de conscience et de nouvelles aspirations à une plus grande autodétermination et une plus grande prise de responsabilité sociétale dans l'entreprise. Ils veulent faire valoir, au cours de leur travail, leur propre mode de vie et leur propre conception de l'existence. Ils ne veulent plus, comme salariés d'une entreprise, assumer les conséquences de produits qu'ils critiquent comme citoyens en dehors de l'entreprise; somme toute, ils ne veulent plus laisser aux portes de l'entreprise leur statut de citoyen.

Cela correspond aussi à une tendance du côté de l'entreprise, avec de nouvelles identités véhiculées par celle-ci et une nouvelle prise de responsabilité sociétale, avec l'accent mis sur la "corporate identity". Ces nouveaux comportements des salariés ne sont pas forcément en opposition avec les nouveaux concepts de production et les nouvelles formes de gestion, mais s'en rapprochent partiellement. La frontière entre l'entreprise et ses effets externes, en particulier les conséquences régionales sur l'écologie et la politique de l'emploi, est devenue de plus en plus perméable.

Le droit de la relation de travail ne reflète presque plus ce développement. Tenir compte du statut de citoyen devrait être l'objet principal d'une modernisation attendue depuis longtemps.

### ***1.1.2. Alternatives à la relation de travail normale***

Au vu de ces données empiriques et du mal-fondé de sa légitimité, la relation de travail normale est plus dépassée que jamais en tant que modèle normatif d'Etat social et comme critère de développement du droit du travail. Sa fonction protectrice est de plus en plus réduite et limitée, ce qui accentue cette mise à l'écart. Lorsqu'un nouveau groupement - en l'espèce les femmes - revendique de participer sur un pied d'égalité à l'activité professionnelle, la relation de travail normale devient utopique et inutilisable. Même lorsque les intérêts des salariés et des entreprises se recourent, le manque de flexibilité du droit de la relation de travail et la structure interne hiérarchique de l'entreprise empêchent un recours à des solutions modernes. De toute façon, ce sont les salariés qui paient le prix fort des exceptions à la règle de travail normale, sous la forme d'une perte considérable de protection, et cela même lorsque cette exception a été introduite par l'entreprise pour tout autre motif. Il est pratiquement impossible de débattre de nouvelles solutions, et en cas d'accord entre les salariés et l'entreprise, de leur donner une base juridique de protection suffisante.



Dans les pages qui suivent, nous allons rechercher des solutions qui opposent à la standardisation schématique actuelle, une optionalisation aussi large que possible et permettent ainsi de mieux tenir compte de la diversité des intérêts des salariés. Pour ce faire, il faut en premier lieu renforcer la position de négociation de chaque salarié au sein de l'entreprise et au point de vue juridique, il s'agit d'éviter l'isolement des travailleurs. Il faut au contraire ouvrir la structure hiérarchique de la relation de travail, qui est marquée par le pouvoir de direction de l'employeur, l'ouvrir vers des relations de communication et de coopération. Ceci est valable à la fois pour une ouverture verticale (dans les rapports entre les salariés et leurs supérieurs) et horizontale (entre les salariés eux-mêmes). A partir de cette relation de coopération et de communication à l'intérieur de l'entreprise, appuyée par des droits individuels, on espère voir apparaître une nouvelle forme de solidarité entre les salariés. Une hiérarchie dans l'entreprise moins marquée, une plus grande prise de responsabilité personnelle des salariés rendent les rapports avec l'employeur plus directs, moins assujettis aux organes de représentation collective. Il est évident que le rôle à jouer des conseils des délégués des salariés doit être modifié dans un tel contexte.

L'introduction de plus d'optionalité, de responsabilité individuelle et d'autodétermination dans la relation de travail ne veut pas entraîner la disparition de la protection. Bien au contraire, elle veut généraliser la protection qui, dans l'actuelle fiction d'une relation de travail normale pour tous, n'est garantie que de façon sélective dans certaines prescriptions formelles. Cela implique que le droit doit empêcher que, par le biais de la flexibilisation, les risques actuellement à la charge de l'entreprise ne soient transférés du côté des salariés. La flexibilisation - surtout la flexibilisation externe - n'est nullement, ipso facto, compatible avec l'optionalité. Elle peut réduire considérablement la marge d'option des salariés et même l'anéantir. C'est pourquoi il nous faudra envisager d'abandonner les critères traditionnels d'exclusion et les seuils d'effectifs, et les remplacer par un système variable de transition spécifiquement protégé entre diverses formes d'emplois. La sauvegarde de l'optionalité peut conduire à renforcer des prohibitions de discrimination déjà existantes ou à en créer de nouvelles, à dépasser les frontières de l'entreprise au moyen de solutions en pool ou bien, tout au moins, à les amortir économiquement, grâce à des primes de précarité. La fin de la fiction d'une relation de travail normale, applicable à tous, ne signifie en aucun cas "dé-réglementation", mais bien plutôt "re-réglementation", c.-à-d. une réforme qui ne lie plus la protection juridique du travail aux critères d'une manière de vivre et d'une perspective de vie soi-disant normales des salariés.

## **1.2. Egalité et différence : un nouveau principe de réglementation**

La lutte contre la discrimination, de plus grandes marges de manœuvre permettant aux salariés d'aménager eux-mêmes leur temps de travail pour assumer des responsabilités civiques, dans le cadre professionnel également, une multiplicité de formes d'emplois protégés rendant possibles des activités non professionnelles (dans la famille, le voisinage, la municipalité, etc.), quelque hétérogène que paraissent ces points de réforme, ils ont un critère de départ commun. L'hétérogénéité des régimes reflète le processus de l'individualisation et de la pluralisation de salariés dépendants des circonstances, comme nous l'avons décrit dans notre analyse détaillée. Le droit du travail influence ce processus et pourrait le faire progresser beaucoup plus et le freiner beaucoup moins qu'il ne l'a fait jusqu'à présent. Le droit du travail devrait refléter la diversité de fait et la pluralité des conditions de vie des travailleurs (elle doit tenir compte des différences) sans renoncer à protéger de façon égale les différents systèmes de relation de travail : il devrait, au nom de l'"égalité" des statuts juridiques des travailleurs, contribuer à éviter exclusion et marginalisation.

A la base des propositions de réglementation ci-après se trouve une interprétation spécifique des mots “différence” et “égalité”, à laquelle il a déjà été fait allusion. Il nous faut d’abord l’expliquer et la confronter aux interprétations traditionnelles du mot “égalité”.

- L’égalité peut être interprétée de façon purement formelle et c’est ainsi qu’elle fut longtemps interprétée juridiquement. Ainsi, le droit réglemente et émet un jugement comme on dit “sans égard pour la personne”. Une phrase d’Anatole France résume cette égalité : “Il est interdit aux pauvres comme aux riches de coucher sous les ponts et de voler du bois ! “ Ce qui intéresse, c’est le critère de jugement et non la différence des faits condamnés “ou des personnes”, tant que la limite de l’arbitraire n’est pas franchie. Ce critère doit être égal, c.-à-d. qu’il ne peut être appliqué différemment selon la personne. C’est l’interprétation libérale de l’égalité qui conçoit le principe de l’égalité comme étant essentiellement une protection légale contre l’arbitraire : comme égalité devant une loi qui s’applique à tous sans faire de différence?
- Au contraire, l’égalité a été interprétée au cours des développements de l’Etat social de façon plus concrète ou formelle. Une telle interprétation formelle “égalitaire” de l’égalité (par là même fictive) est à la base de la notion de la relation de travail normale. Il en résulte que l’égalité n’est pas garantie devant la loi, mais par la loi, à la suite de mesures et de programmes orientés d’après les conditions d’existence de certaines personnes. Ici, ce qui est intéressant, c’est plus l’inégalité des faits et des personnes condamnées : pauvres et riches, cultivés ou non, etc. L’intervention législative d’un Etat social devrait tendre à supprimer l’inégalité existante, l’atténuer et éviter de nouvelles inégalités. Voilà la traditionnelle interprétation socialiste, social-démocratique et syndicaliste de l’égalité, qui attribue et confie aux pouvoirs législatif et exécutif le soin de mettre sur pied des normes de solidarité.

Notre proposition de réforme relève de ces deux interprétations. Avec le point de vue libéral, nous sommes d’avis qu’une politique qui nierait les différences entre les hommes (Gleichmacherei) serait en contradiction avec le but poursuivi d’un ordre social libéral. C’est pourquoi nous partageons sa critique à l’égard des prescriptions formelles comme le concept directeur de la relation de travail normale. Avec le point de vue social et socialiste, nous partageons l’opinion que le simple principe de non-intervention de l’Etat et le renvoi des individus à la liberté de marché ne leur apportent aucune liberté réelle. La liberté dépend en grande partie - ce que les néo-libéraux, les néo-conservateurs et les théoriciens de la déréglementation n’ont pas vu - de la solidarité sociale et cela ne peut plus être garanti dans les conditions actuelles sans l’intervention de l’Etat social.

La solution présentée ci-dessous se différencie également de ces deux interprétations. Elle suppose l’individualisation, la diversité et la différence des êtres humains. La diversité et la différence n’exploitent pas leur non-similitude, mais la font valoir de façon optimale, grâce à une coopération et une acceptation réciproques. Une telle constellation sociale d’individualisation, de diversité et de différence ne peut pas être regardée comme “donnée”. Elle est un “produit social”, et suppose donc une culture de l’individualité. On ne peut faire appel à l’autonomie et à la responsabilité pour l’orientation de sa propre existence que si tout écart par rapport au standard de la normalité fictive et de la biographie normale fictive n’est pas puni par une atteinte préjudicielle aux perspectives de vie. Sur ce point, nous critiquons l’interprétation matérielle égalitaire de l’égalité.

Ce point de vue s'oppose également à l'interprétation néo-libérale de l'égalité. Puisque cette situation ci-dessus décrite de l'individualisation n'existe pas et qu'on ne peut pas supposer qu'elle se fera toute seule, il faut la considérer et la traiter comme une conquête sociale et culturelle impérieuse, la développer, l'accepter et la protéger contre des effets secondaires indésirables et contre une standardisation forcée. L'interprétation formelle de l'égalité ignore le fait que les projets et les options d'existence individualisés et différenciés ne peuvent pas se développer sans solidarité sociale, sans intervention positive de l'Etat et de la société, pour leur protection et leur organisation. La différence conduit alors à une plus grande liberté réelle des êtres humains, si la voie juridique lui est aplanie, si aucune discrimination n'y est liée. Cela relève du régime juridique et doit servir de critère aux solutions proposées à la réglementation.

La position que nous avons adoptée ici a beaucoup de points communs avec la nouvelle discussion sur l'égalité et la différence entre les sexes. Nous nous inspirons de ses suggestions. On y trouve une démarcation très proche entre l'interprétation formelle et matérielle de l'égalité. Traditionnellement, l'égalité des hommes et des femmes a été interprétée formellement, c'est-à-dire comme un alignement de la position de la femme par rapport à celle de l'homme (cf. Dürig, 1958). Cette position est rejetée aujourd'hui comme étant "androcentrée", autrement dit trop orientée vers l'homme, car elle ne laisse aucune place aux perspectives de vie différentes de celles des hommes. Même dans les théories et les études empiriques féministes, on n'a pas encore réussi à définir ce qui est spécifiquement lié au sexe féminin, ce qu'il faudrait ajouter d'égalitaire ou complémentaire à la masculinité actuelle. (Cf. Becker-Schmidt, 1995; Thürmer - Rohr, 1986). La seule certitude est que les femmes, beaucoup plus que les hommes, vivent une double socialisation entre la profession et la famille. Elles ont donc d'autres qualités d'expérience, d'orientation et de comportement. Mais, malgré ces points communs, il faut continuer à tenir compte du fait qu'il existe une pluralité et une différenciation de situations et de modes de vie chez les femmes, extrêmement importantes. (Cf. Knapp, 1988).

Il paraît donc impossible de caractériser la différence entre les sexes. C'est pourquoi, dans les discussions récentes, la différence entre les sexes est soulignée, mais liée en conséquence à une ouverture aussi grande que possible de perspectives futures de développement pour les deux sexes<sup>1</sup>. Si la différence entre les sexes est admise d'une manière non pas hiérarchique mais positive et si elle n'est pas inconsidérément estompée par des règles juridiques soi-disant égalitaires, alors, les expériences et les modes d'existence spécifiquement féminins pourront se développer à égalité avec ceux des hommes. Il en résulte que l'on attend du droit, non seulement qu'il remédie à la discrimination, mais qu'il prévoit des dispositions complémentaires favorables aux deux sexes pour le développement de cette ouverture et qu'il la garantisse. Cela correspond, dans les grandes lignes, au concept d'égalité et de différence décrit ci-dessus, selon lequel le droit doit organiser au mieux les optionalités différentes.

Le concept d'égalité et de différence a aussi des points communs avec "l'égalité complexe" de Michael Walzer (1992, p. 26), bien qu'il ne soit pas identique. Ce qui est commun, c'est la reconnaissance de la pluralité au travers du concept de justice sociale. Pour Walzer, il s'agit surtout, dans son concept pluraliste de justice sociale, de critiquer l'emprise des biens dominants; la question de l'égalité passe alors à l'arrière-plan. Ici, nous préconisons une égalité qui essaie au moins de donner aux individus, malgré des conditions initiales très

<sup>1</sup> Cf. Becker-Schmidt/Knapp, 1987, p. 182 et suiv.; Maihofer, 1988; Bock, 1988, p. 185; Knapp, 1988; Rossanda, 1990, p. 24; Maihofer, 1990, p. 352.

différentes et très variées, des chances égales, en ce sens que, quelle que soit la manière dont ils mènent leur vie dans le cadre de l'ordre juridique et social, ils n'aient pas à redouter de tomber dans la sphère de la marginalisation juridique et matérielle. Même là où les travailleurs, en raison d'engagements différents d'ordre professionnel ou extra-professionnel et en raison de différences dans leur situation de famille, etc. ont des options différentes et, à leur disposition, des règles juridiques différentes, il ne faut pas renoncer à se servir d'un critère pour mesurer l'égalité des chances, et dont dépendent les avantages et les inconvénients de l'option choisie (Voir par la suite).

La position ainsi décrite a, du point de vue analytique, des points communs avec la sociologie politique de l'inégalité sociale de Reinhard Kreckel (1992, p. 12 et suiv.). Kreckel distingue de la notion d'inégalité sociale, aussi bien l'hétérogénéité individuelle que la différenciation sociale. Pour lui, il y a inégalité sociale au sens large lorsque l'accès aux biens et aux postes-clés dans la société est de façon permanente restreint pour certains de ses membres et facilité pour d'autres. L'inégalité sociale, au sens étroit, est celle que l'on perçoit grâce à une société-type, faite de classes hiérarchiquement superposées, de couches, de statuts ou d'autres catégories de ce genre. Il faut remédier à ces deux formes d'inégalité sociale par des dispositions juridiques contre la discrimination. Le droit ne doit contrecarrer ni l'hétérogénéité individuelle, ni la différenciation sociale. Au contraire, l'interdiction des discriminations et les réglementations favorisant l'optionnalité, doivent justement faire de la place pour l'hétérogénéité librement choisie et la différenciation.

Il est inévitable que des problèmes de collision et de délimitation se posent, vu le point de départ de l'hétérogénéité et de la différence. Ils sont même difficiles à solutionner, car les principes pour résoudre les conflits entre le concept formel et le concept matériel de l'égalité ne sont plus légitimes. Il reste alors seulement la voie du dialogue progressif et les solutions procédurales :

- Au lieu d'un pouvoir de décision unilatéral, doivent apparaître des droits de "dialogue" et de négociation. Là où les préférences des uns sont repoussées par un pouvoir de décision unilatéral, il y a, par définition, manipulation. Une garantie minimum de l'optionnalité consiste à remplacer le pouvoir unilatéral de décision par les pouvoirs du "dialogue".
- La procédure de solution des conflits à l'intérieur de l'entreprise pourrait être considérablement améliorée par rapport à la situation actuelle. Parallèlement au droit individuel de dialogue, on pourrait rendre obligatoire la création de forums, réunions, salles dans l'entreprise qui, par le simple fait de leur disponibilité et accessibilité, vont faciliter la coordination entre les préférences divergentes. Pour résoudre au mieux les solutions discursives et méthodiques, on inclura dans le dialogue les intérêts et les préférences jusque-là exclus (protection des minorités, droit d'expression).
- La procédure de solution des conflits peut conduire - et conduira de façon croissante - à dépasser les limites du dialogue de l'entreprise, que ce soit sous la forme des droits de communication des travailleurs à l'extérieur (service d'inspection du travail, médias) ou sous la forme des droits d'information à l'extérieur (consultations, expertises). D'autre part, ce peut être aussi sous la forme de l'intégration obligatoire dans le dialogue, d'intérêts externes à l'entreprise, mais qui la touchent tout de même (voisinage, protection de l'environnement), éventuellement même, d'intérêts qui ne peuvent pas, ou pas encore faire l'objet de droits ("les droits" de la nature, les droits de la génération à venir).
- Nombreux sont les motifs d'amélioration des procédures de résolution des conflits. Car, outre cette amélioration, les conflits de délimitation doivent être résolus dans un sens

substantiel. Cet arbitrage en substance fera d'autant moins de difficultés dans les cas où il est prouvé qu'une préférence entraîne, par elle-même, des conséquences externes négatives - par exemple, dans le cas où la préférence d'un travailleur entraînerait un désavantage pour un autre travailleur, ou celle d'un employeur des conséquences négatives pour l'environnement.

- Sinon, le choix de priorité entre les préférences en conflit et celles qu'il n'est pas possible de rendre compatibles, risque d'être fait de façon plus négative que positive. Cela veut dire que la législation doit renoncer à mesurer les droits statutaires (comme la stabilité sociale, le pouvoir de décision, le droit de participation) d'après le critère unique de succès sur le marché du travail et dans la vie professionnelle, et dans la foulée à donner aux personnes "sans succès" un statut moindre (avec pour résultat, des chances restreintes de respect social). Des préférences non prévisibles et des préférences qui tentent d'écarter des désavantages irréversibles, peuvent, en cas de conflit, être prioritaire.
- Même si tous ces critères d'équilibrage d'intérêts n'ont pas de résultats satisfaisants, il n'est pas possible de renoncer, en fin de compte, à un tel processus pour en venir à une décision. Ces critères peuvent être l'utilité sociale ou le caractère indispensable du comportement choisi par le travailleur. Dans les cas de situations inconciliables, on va accorder davantage de valeur à une activité qui profite à l'intérêt général (lequel doit bien sûr être déterminé de manière réfléchie) qu'à une activité qui ne poursuit que les intérêts particuliers. De là résulte l'idée de base des propositions faites ci-après : à savoir qu'une activité utile, quoique non rattachée à la profession - éducation<sup>2</sup>, environnement, collectivité - doit être libérée, grâce à une revalorisation juridique et sociale, des concepts de déviationnisme et d'infériorité. Elle doit être, de surcroît, encouragée et privilégiée pour se débarrasser des stigmates ancrés dans notre structure juridique et économique. Mais le recours aux critères de l'intérêt général entraîne une difficulté. Celui-ci n'a pas d'existence réelle si ce n'est dans le dialogue. Il n'est dit nulle part que des activités dans la collectivité, dans l'éducation ou l'environnement servent l'intérêt général et lesquelles parmi celles-ci le servent plus que les autres. C'est pourquoi nous soulignons que l'intérêt général doit faire l'objet d'une définition discursive.

Un transfert en terme d'importance des droits de protection et des droits statutaires vers une participation individuelle plus forte reflète la pathologie centrale des "sociétés de travail" industrialisées. Il existe nombre de solides arguments théoriques aussi bien qu'empiriques, pour les condamner<sup>3</sup>. Dans ces "sociétés de travail", les chances des demandeurs d'emploi de trouver un travail considéré comme valable et normal à plein temps et durable, sont de plus en plus illusoire. Aussi, les chances de voir les conflits sur la question des sexes résolus par le plein-emploi, donc sur le marché du travail, diminuent aujourd'hui à vue d'oeil. A cela s'ajoute le fait que nous soyons tombés dans le panneau de l'hypothèse des sociétés industrialisées, en particulier, de l'hypothèse "fordiste", qui suppose que nos besoins vitaux peuvent être satisfaits au mieux et de la façon la plus efficace dans des prestations payantes. La satisfaction de ces besoins, par la voie du marché du travail et des biens, ou du marché des prestations de services, constitue une voie certes mais, qui se révèle, si on la regarde de près, comme étant de plus en plus improductive. Marc Warren (1991) illustre l'irrationalité de cette voie avec l'exemple d'un couple dont le mari et la femme travaillent. Ceux-ci dépensent une

<sup>2</sup> Cf. les arguments livrés en ce sens par l'arrêt du Tribunal fédéral constitutionnel (Bundesverfassungsgericht) sur l'avortement par le 28.5.1993, E. 88, p. 203, 258 et suiv. et 297 et suiv.

<sup>3</sup> Cf. Leiss, 1976; Lane, 1991; Warren, 1991.

grande partie de leurs revenus communs en compensant le manque d'affection que reçoivent leurs enfants par des cadeaux et des privilèges.

Il est grand temps de se poser la question de savoir s'il existe des méthodes pour satisfaire les besoins, qui soient plus directes, plus efficaces et moins dépendantes du succès dans la vie professionnelle. Ces méthodes ne peuvent pas, pour les motifs déjà exposés, ni dépendre de prescriptions obligatoires, ni être mises au rang de norme en raison d'une critique moralisante de la culture et de la civilisation, encore moins en se référant au soi-disant charme de la vie "simple" et "modeste" dans des petites collectivités autarciques. Elles ne peuvent être trouvées que par la voie de l'autocritique, c.-à-d. une critique des méthodes de satisfaction des besoins en vigueur, et dans le dialogue sociétal. Mais il faut, bien sûr, encourager la volonté d'autocritique et la recherche de développement de telles alternatives. Le résultat serait d'autant plus positif si cette recherche de méthodes de satisfaction des besoins, autres que celles sanctionnées par les sociétés industrialisées, n'était plus discriminée par le droit du travail (cf. Offe/Heinze, 1988). Cette discrimination serait moindre si, par exemple, des formes d'activités utiles, non rattachées à l'activité professionnelle, étaient mises au même niveau et au même rang de protection que le travail prétendu normal, et si le passage d'une forme d'activité à une autre, ou le fait de combiner des activités différentes, ne se traduisait pas par des désavantages dissuasifs.

Outre la tâche de préserver suffisamment de temps de loisirs individualisés dans le monde du travail, la réforme de la relation de travail a le devoir d'établir des procédures et des priorités de délimitation entre des préférences contradictoires et d'éviter, que les espaces de temps libre de chaque individu ne nuisent, de façon injustifiée, aux autres salariés des entreprises ou de l'entourage sociétal de l'entreprise. La notion de "l'égalité des chances" prend dans ce contexte une importance de premier ordre. Chaque individu doit avoir accès de la même manière à la possibilité d'exercer des formes d'activités et ses préférences spécifiques. Toutefois, s'il est impossible d'éviter que la répartition des chances ne soit inégale, alors l'option retenue doit fonder sa légitimation sur son degré d'importance sociétale. Dans cette mesure, notre conception reste entièrement attachée à l'idée d'égalité, bien qu'elle ne soit ni formellement, ni matériellement égalitaire. Une telle ébauche de théorie basée sur le dialogue ne peut offrir sur-le-champ une alternative directe à la relation de travail normale. Néanmoins, ces réflexions illustrent clairement le schéma des idées qui vont suivre :

- Il n'est pas possible de réfléchir à une seule alternative à la relation de travail normale. Seule une diversité de régimes juridiques sur le travail peut prendre en compte les procédés de pluralisation et de différenciation. L'ancienne normalité fictive juridique du travail était autoritaire. Elle a ralenti, voire même bloqué les procédés d'information et de recherche sociétaux. Toute nouvelle conception de la nouvelle normalité unitaire, même discursive et démocratique, serait autoritaire et tournée vers le passé, du fait qu'elle exclurait inévitablement de nouvelles alternatives si elle était confrontée à une situation d'incertitude et d'insécurité.
- Comme base d'organisation d'une telle diversité de formes juridiques du travail, nous proposons le statut de citoyen des salariés et l'optionalité qui en résulte : les droits, les marges de manœuvre pour les décisions prises et assumées par l'individu même. Celui-ci peut faire jouer ou non cette marge de manœuvre selon sa propre préférence. Si l'on prend cette idée de base comme point de départ, il en découle deux questions de principe. Premièrement, il faut déterminer les conditions dans lesquelles les individus peuvent vraiment exercer l'optionalité qui leur a été réservée, en conformité avec leurs propres préférences, et prendre les mesures normatives correspondant à ces conditions.

Deuxièmement, il faut trouver, pour les cas de conflit, des règles de délimitation entre les options d'un individu, celles des autres personnes, collègues sur les lieux de travail, supérieurs, etc. et celles de la société.

- Etant donné que le statut de citoyen préconisé est basé sur l'idée que l'égalité n'est ni formelle, ni substantielle, mais axée sur une diversité de chances égales, il n'est pas possible de recourir à des standards matériels pour organiser les relations sociales à optionalités. Les moyens mis en oeuvre pour assurer une plus grande différenciation de la liberté ne peuvent provenir que de prescriptions et de procédures essentiellement discursives. Des standards matériels doivent justifier qu'ils sont une précondition pour la véritable application du statut de citoyen, du dialogue, de la procédure et donc par-là, de l'optionalité elle-même. Sinon, ils sont en conflit avec celle-ci.

### 1.3. Digression sur l'actuelle discussion syndicale allemande

Nous allons décrire brièvement dans les pages qui suivent les projets de réforme des relations de travail individuelles. Il ne s'agit pas ici de traiter de l'emploi en termes de propositions, de projets, ou de prises de positions rhétoriques qu'il faut constamment actualiser du point de vue de la systématisation ou de l'amélioration ponctuelle de l'actuel droit morcelé de la relation de travail. Par exemple, tant le "projet pour un code du travail - droit général du contrat de travail" de la commission d'étude du code de travail<sup>4</sup> que le projet de discussion du groupe de travail sur l'unification du droit<sup>5</sup>, n'ont pas pour but d'arriver à une analyse sociologique ou critique du droit de la relation de travail en vigueur<sup>6</sup>. Ceci n'est pas le cas de toutes les propositions syndicales. Dans certaines d'entre elles, on trouve des parallèles avec le concept de modernisation auquel nous aspirons. Aussi, allons-nous nous concentrer sur ces nouvelles prises de position dans les lignes qui suivent.

Dans les objectifs de politique salariale des syndicats, la relation de travail individuelle n'a joué, en général, qu'un rôle secondaire. Toutefois, elle a eu pour certaines questions, une influence effective sur la vie interne de l'entreprise. C'est le cas dans les années 60, au travers de discussions à l'intérieur du syndicat IG Metall sur la démocratisation du travail. Elles ont trouvé leur répercussion conceptuelle dans la notion de participation directe des salariés, de même que dans celle de la négociation collective au niveau de la branche et de l'entreprise<sup>7</sup>, de formation syndicale adaptée aux besoins des travailleurs dans l'entreprise (formation concrète). Ces concepts n'ont toutefois pratiquement pas été intégrés dans les revendications salariales. On trouve un autre exemple dans la discussion entamée, dans les années 70, sur l'humanisation du travail. Elle conduisit essentiellement dans les secteurs de la métallurgie et de l'imprimerie, aux accords salariaux à propos de la politique de rendement et qualification<sup>8</sup>. Ils ne dépassèrent pas les règles sur les équipes de présence et les pauses de repos. Les paradigmes de l'organisation du travail du taylorisme/fordisme n'ont pas été sérieusement mis

<sup>4</sup> Cf. le Ministre fédéral pour le travail et les questions sociales.

<sup>5</sup> Arbeitskreis deutscher Rechtseinheit in Arbeitsrecht, 1992.

<sup>6</sup> Voir sur ce point Buchner, 1992; Däubler, 1992 a; Heuse, 1992; Linnenkohl, 1992; Dreiß, 1992; Wank, 1992c; Weber 1992.

<sup>7</sup> (Note du traducteur) : Betriebsnahe Politik (négociation collective concrète). Cf. entre autre Leminsky 1969; Matthöfer, 1968; Vilmar 1968.

<sup>8</sup> On trouve dans la métallurgie des répercussions sur les conventions collectives cadres en Bad-Württemberg du Nord, avec des dispositions minimales sur le régime de l'organisation du travail et l'obligation de prévoir des pauses de travail.

en question dans cette discussion et les accords n'ont pas abouti à une politique salariale véritablement adaptée aux besoins des travailleurs de l'entreprise.

Le syndicat ÖTV a été, au cours des sept dernières années, l'instigateur d'un processus de réforme permanent avec son initiative "Zukunft durch öffentliche Dienste" (l'avenir et les services publics). Dans celle-ci, la réforme des services publics s'oriente vers le "produit" : le besoin émanant des citoyens de prestations de service public. Ainsi, l'infrastructure communale, la santé publique et l'éducation sont placées au premier plan (cf. Kissler, 1993), alors qu'elles sont, d'ordinaire, plutôt considérées de second ordre par les syndicats. Il y a donc effectivement des points communs entre ces efforts du syndicat ÖTV et la thèse soutenue dans ce livre, même si nous devons nous en tenir essentiellement au domaine des entreprises privées.

La politique salariale des syndicats a connu une nouvelle impulsion à la fin 1993, lorsque, avec l'exemple de VW, la discussion a porté sur le thème de la sauvegarde de l'emploi, au travers de la réduction du temps de travail, et par là-même, de la redistribution du travail qui en résulte. Les discussions sur le temps de travail à la fin des années 70 et dans les années 80 reposent aussi sur des motifs de politique de l'emploi. Toutefois, elles divergent sur deux points. Les syndicats exigent la réduction du temps de travail avec une indemnité salariale totale et l'impact sur l'emploi n'a pas fait l'objet d'un accord collectif. Les nouvelles conventions collectives - chez VW, dans les mines, dans l'industrie métallurgique et chimique, de même que dans les services publics<sup>9</sup> comportent une garantie d'emploi temporaire et - plus ou moins en contrepartie - des réductions de salaires. Le changement de structure du système industriel, la modernisation technologique et la "rationalisation systématique" vont inciter les syndicats à proposer de nouvelles initiatives en matière de politique juridique et salariale. Leur but consiste à réagir avec leurs propres propositions aux effets de déréglementation et de flexibilisation des employeurs. La discussion dans les syndicats sur la démocratisation et l'ouverture de leur propre organisation va de pair avec ce développement (cf. Bundesman-Jansen/Frerichs, 1994, p. 16 et suiv.). Entre-temps, il existe, par exemple, dans les syndicats IG Metall, IG Medien et HBV, des directives et des propositions de discussion pour une nouvelle orientation de la politique syndicale. Elles visent à renforcer les droits individuels de la relation de travail de même qu'à établir une politique de négociation collective concrète.

Les directives de politique juridique du syndicat IG Medien prennent pour point de départ non seulement le rejet de la dé-régularisation, mais encore la réalisation concrète de certains droits fondamentaux touchant la relation de travail. Les auteurs<sup>10</sup> de ces directives reprennent la critique de la relation de travail normale "dans ses structures patriarcales et discriminatoires", mais ne voient pas d'alternative satisfaisante à y opposer. Ils tablent sur son amélioration ou sa réforme, qui "devrait s'orienter vers un maximum d'épanouissement personnel de liberté, avec simultanément le maintien et le développement continus des dispositifs de protection collective". On y trouve de nombreuses propositions pour renforcer les droits constitutionnels de la personnalité dans la relation de travail, de même que pour l'élaboration d'une protection

---

<sup>9</sup> Cf. surtout la convention collective entre VW et le syndicat de l'industrie métallurgique - Hanovre dans NZA 1944, p. 111/112. Résultats salariaux du 20/12/1993 dans les mines de Westphalie-Rhénanie. Résultats des négociations du syndicat patronal (Gesamtmetall) et le syndicat de l'industrie métallurgique, 5. 3. 1994; conclusion de la convention collective de la chimie, conciliation du 10/01/1994; § 15c du BAT-O (Bundesangestelltentarif-Ost en vigueur au 14/04/1994.

<sup>10</sup> Les directives ont été formées par un groupe de travail composé de 10 hommes et 1 femme.



des formes d'emploi, qui n'entrent pas dans la relation de travail normale. La question des sexes y est traitée de façon accessoire. Néanmoins, on y trouve quelques propositions comme celle de quotas pour certains postes et places dans la formation professionnelle, de même que l'interdiction de discrimination directe ou indirecte<sup>11</sup>. Malgré cela, ce projet reste en général bien en deçà de la discussion sur une organisation de l'activité professionnelle qui soit équitable envers les femmes.

Le projet du syndicat IG Metall de "réforme salariale 2000" (cf. IG Metall, 1991) tend à élargir les possibilités de participation tant collectives qu'individuelles. La relation de travail normale n'y est pas remise en question. Les thèmes essentiels y sont les secteurs traditionnels de politique salariale, telle que politique de la rémunération, du rendement, de l'organisation du travail et de la technique. A cela s'ajoutent des thèmes comme la qualification, la sauvegarde de la santé et de l'environnement et la démocratie dans la vie quotidienne du travail. Certaines propositions visent à étendre les droits individuels, grâce à des droits d'information, de suggestions et de réclamation, ou grâce au droit à la formation continue, pendant les heures de travail. Le projet ne contient pratiquement pas de réponses (à l'exception d'un petit chapitre sur la promotion féminine - Cf. IG Metall, 1991, p. 37), à la question des sexes. La question du traitement inégalitaire des sexes dû à la structure fondamentale de la relation de travail n'est pas posée.

Les propositions de réorganisation syndicale présentées officiellement par le syndicat HBV (cf. Bundesmann-Jansen/Frerichs, 1993, p. 28 et suiv.), par exemple "dans le programme d'avenir 2000", sont orientées vers le dialogue et ouvertes. Elles contiennent des modèles positifs de régime des conditions de travail et de vie des salariés. Le syndicat HBV espère qu'il en résultera une perception différenciée des préférences des travailleurs et de leur marge de manœuvre dans l'entreprise. C'est grâce à la grande proportion de femmes travaillant dans cette branche, qu'une organisation des postes de travail favorable à la femme et à la famille a été mise au premier rang de leurs objectifs. Il faut attendre pour voir dans quelle mesure le dialogue sur cette réforme débouchera sur des revendications de politique juridique, ou si elle sera négociée au niveau des conventions collectives.

#### **1.4. Propositions des syndicats allemands d'une loi sur le contrat de travail**

La position des syndicats est intéressante à deux égards. En premier lieu, il y a les résultats des consultations de la commission sur le code de travail de septembre 1977. (En avril 1977, le DGB - Deutsche Gewerkschaftsbund - avait rédigé et publié ses propres principes en forme de projet de loi. Ils divergeaient largement du projet de la commission). En second lieu, cela concerne le projet de discussion d'une loi sur le contrat de travail du groupe de réflexion pour l'unification du droit du travail<sup>12</sup> (Arbeitskreis deutscher Rechtseinheit in Arbeitsrecht) pour lequel le DGB a adopté un texte exprimant sa position. Dans ces deux papiers, le DGB a concrétisé les droits constitutionnels se rapportant à la relation de travail et souligné l'importance de la liberté individuelle, de l'égalité et de la sauvegarde de l'intégrité corporelle pour la relation de travail. Il en a fait le principe d'interprétation du droit du contrat de travail. Les thèses de 1992 sont un peu différentes de celles de 1977 et mettent l'accent sur trois points supplémentaires dans la partie consacrée aux droits fondamentaux<sup>13</sup> :

<sup>11</sup> Néanmoins, une certaine discrimination indirecte peut être tolérée pour des motifs impérieux de l'entreprise (IG Medien, 1991, p. 33).

<sup>12</sup> Groupe de travail pour l'unification du droit de travail allemand, 1992.

<sup>13</sup> DGB, 1992, p. 267 - Thèse I (3), V (2) et V (6).

- le devoir de l’Etat, des partenaires sociaux au niveau de la branche et de l’entreprise et des dirigeants d’entreprise, de prendre des mesures pour assurer l’égalité des sexes,
- le postulat de l’inviolabilité de la liberté d’opinion, de conscience et d’appartenance religieuse ou idéologique, dans la relation de travail,
- le droit individuel de refuser la destruction des éléments naturels ou de ne pas les mettre en danger plus qu’il n’est nécessaire, par les moyens, les produits et les procédés utilisés dans le travail.

Le détail des thèses de 1992 prennent en compte une série d’autres points de discussion des années 80, comme la protection des données informatisées personnelles et l’aménagement du temps de travail. Les thèses de 1992 visent dans leur intégralité à empêcher les possibilités d’aménagement flexible du temps de travail. Il n’y a pratiquement pas de marge pour un vrai temps de travail librement choisi par le salarié (§ 8, al. 3). En 1992, la discussion sur la flexibilisation des emplois typiques s’est terminée sans que l’on puisse discerner un concept décisif de protection. La revendication de l’interdiction de travail temporaire (§ 2, al. 1) et la définition du salarié (§ 1), qui exclut pratiquement toute forme de collaboration de travailleurs indépendants, ne servirait qu’à réduire les besoins de flexibilité des entreprises aux cas autorisés de CDD. (§ 15). Ce qui est intéressant, en matière de discrimination, ce sont les revendications d’une interdiction de discrimination des sexes, directe ou indirecte, et d’une protection contre les harcèlements sexuels. Il en est de même des revendications d’un établissement d’un quota féminin qui ne puisse pas être circonscrit par des exigences de qualification exagérée, et enfin, des revendications d’une obligation pour l’employeur, de mettre sur pied un plan de mesures et d’horaires favorables aux femmes. Les limitations apportées à la liberté d’opinion et de conscience par la jurisprudence, sont supprimées dans les thèses de 1992 et un droit illimité de porter plainte et de refuser le travail est revendiqué en cas de danger pour la santé et l’environnement.

Il manque, dans les thèses de 1992, toute une partie des discussions des années 80 qui faisaient l’objet du projet du DGB de 1977 : l’épanouissement et la qualification professionnelle sur le lieu de travail. Les droits au dialogue sont également absents. Le projet du DGB de 1977 prévoyait encore l’obligation pour l’employeur de réserver (§ 23, al. 2) un domaine de responsabilité personnelle au salarié, de recevoir les propositions faites par ces derniers dans le domaine professionnel et d’y répondre. En outre, on y trouvait le droit, pour les salariés, de discuter le jugement porté sur leur travail et les possibilités de promotion professionnelle (§ 91, al. 3). Il faudrait y ajouter, nous vous expliquerons pourquoi plus tard, d’autres droits de discussion plus approfondis et les droits d’épanouissement dans l’activité professionnelle. La position des syndicats en 1992 est fortement influencée par les débats sur la réglementation et la flexibilisation. Elle reste essentiellement défensive. On y cherche vainement un concept de droit du citoyen qui présente des options variées et qui dépasse de simples propositions isolées en matière de relation du travail.

### ***A propos de la structure de la partie C***

Les quatre secteurs de réglementation de la partie B resteront la base de notre analyse et de notre exposé. Pour chaque secteur, nous donnerons une forme concrète du but poursuivi dans la direction déjà exposée dans C.1 et nous les transformerons en projet de réglementation. A cette fin, nous citerons des exemples en Allemagne et à l’étranger, où l’on a réussi partiellement, par des lois ou des conventions collectives, à instaurer des réglementations comme nous les préconisons. Ces projets de réglementation ainsi illustrés, concrétisés et

examinés en première lecture, seront soumis à un examen sur leur cohérence. Cela permettra de contrôler aussi leur compatibilité avec les trois autres domaines. Chaque domaine se terminera par un résumé des solutions trouvées.

## **2. Droits démocratiques dans l'entreprise**

### **2.1. Le statut de citoyen et les droits du citoyen dans l'entreprise**

Au centre de la réforme des relations de travail dans une société de masse démocratique, individualisée et pluralisée, se trouvent des formes et des procédures de participation dans les entreprises qui ont pour base les droits et les responsabilités sociales de chaque travailleur. Une organisation démocratique moderne des relations de travail est - comme on l'a montré dans la partie B - tout à fait réalisable du point de vue structurel de la production. Elle échoue cependant souvent à cause de l'inertie de la direction, de la résistance des responsables de niveau inférieur et du manque d'option protégée au profit des salariés. La modernisation s'impose souvent de façon sélective seulement, et sans vraiment reposer sur une base fiable. Elle laisse derrière elle des perdants, qui sont privés d'une plate-forme suffisante de sécurité et d'intégration sociale.

Un droit qui se veut démocratique devrait prendre en compte les développements nouveaux intervenus dans la vie professionnelle : techniques d'organisation et développements socioculturels. Il doit aussi contribuer à la généralisation des chances qui sont intrinsèques à ces développements. Des droits individuels renforcés permettent de réduire les résistances et les obstacles qui paralysent encore aujourd'hui une activité responsable des salariés. Ils s'opposent aux sélections discriminatoires et offrent également un minimum de protection aux perdants. Un tel surcroît de droits individuels des travailleurs contribue - c'est une présomption sur l'avenir - à détruire le modèle culturel toujours existant, de dirigeants et de subordonnés. C'est ce surcroît de droits qui fournit au management les informations, autrement inaccessibles, sur les déficits au niveau de l'application de nouveaux concepts de production et les sources de perturbation de l'organisation du travail dans l'entreprise. Les droits démocratiques des travailleurs participent par là-même à l'élimination d'une autorité devenue superflue au niveau des cadres moyens. Ils contribuent à écarter et éliminer les procédés discriminatoires à l'échelle de l'entreprise, dont les effets externes négatifs se répercuteront un jour ou l'autre sur la société, sous forme de sources de problèmes ou de perturbations. Les droits démocratiques renforcent l'estime de soi-même, et dans la foulée, les salariés, alors disposés à assumer des responsabilités et à se montrer innovants, à tous les degrés de la hiérarchie. La relation sociale à l'intérieur de l'entreprise va influencer les performances de celle-ci. C'est le cas pour la société aussi, dans la mesure où elle est fondée sur une base démocratique et où elle est devenue une relation juridique qui offre aux intéressés la stabilité et la sécurité dans ce qu'ils attendent les uns des autres.

Pour ce faire, il faut que soit admis - comme repère pour l'organisation normative de la relation de coordination et d'interaction dans l'entreprise - un statut général des salariés en tant que citoyens et citoyennes dans l'entreprise. Il est dès lors nécessaire d'avoir un cadre normatif de la relation sociale dans l'entreprise, qui se base sur la coordination de sujets responsables égaux, tout en étant fonctionnellement différents, et non sur une subordination. L'entreprise doit être conçue et organisée comme un espace social, dans lequel sont en concurrence des aspirations à la reconnaissance de ses performances et au respect de son autonomie. Ces aspirations ne doivent pas s'exclure, mais au contraire, coexister. Elles

doivent donc être rendues compatibles. La concurrence entre ces prétentions est pluridimensionnelle. Les aspirations du personnel se heurtent à celles de la direction, les exigences et les intérêts des salariés ou des groupes de salariés se heurtent entre eux, ceux qui touchent l'entreprise se heurtent à ceux de l'environnement extérieur à celle-ci.

Ces exigences contradictoires nécessitent une coordination rationnelle qui les rende compatibles entre elles. Si l'on se pose la question de savoir comment répondre à une tâche d'une telle complexité, on ne peut penser qu'à un procédé communicationnel et non, comme dans le droit du travail traditionnel, à un procédé bipolaire, enserré dans une uniformité fictive d'intérêts et de préférences du côté du capital. Au contraire, ce procédé doit être pluridimensionnel et prendre également en compte les différenciations internes des intérêts et des préférences et leur laisser une place. C'est là la seule façon de se représenter et d'organiser "le traitement égal du différent", pour reprendre les termes de l'introduction de la Partie C. Si l'on veut une organisation moderne des relations de travail, par rapport aux critères sociologiques et politico-sociétaux, celle-ci doit répondre aux exigences normatives d'une relation discursive pluridimensionnelle.

La réforme normative de la relation de travail en relation discursive a, bien sûr, d'immenses répercussions, certes difficilement prévisibles, dans tous les domaines.

- Elle se heurte inévitablement déjà à la base de la relation de travail : la subordination du salarié. Toute corrélation du statut du salarié avec la subordination à des instructions personnelles données par un tiers, qui n'accorde une protection qu'au prix de cette subordination, est dépassée et ne résiste pas aux exigences d'une organisation démocratique.
- L'exercice d'un pouvoir unilatéral qui n'a pas besoin de se justifier n'est pas compatible avec des exigences discursives. Ce n'est pas par hasard que la commission Biedenkopf, dès 1970, s'attaquait au deuxième pilier de la base juridique de la relation de travail : le pouvoir de direction de l'employeur.

*"La Commission (...) est d'avis que l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, dans le cadre du contrat de travail, est tout autant soumis à une obligation générale de motivation que la réponse de la direction aux initiatives venant des salariés"*<sup>14</sup>.

- La réforme discursive démocratique de l'entreprise implique que l'on donne aux salariés le droit et la marge de manœuvre réelle pour faire valoir leur point de vue et faire jouer leur responsabilité dans leurs problèmes avec la société, et cela aussi dans leur relation de travail. Le statut de citoyen dans l'entreprise inclut donc impérativement les droits d'expression et de communication, de même qu'un droit de critique publique et le droit de refus.
- L'organisation de l'entreprise et les relations de communication doivent être façonnées comme un réseau de relations réflexives multidimensionnelles. Celui-ci doit assurer une transparence des évaluations personnelles, ou faites par autrui, et donner à tour de rôle à tous les intéressés les moyens de continuer à se former. Cela comprend l'obligation de donner aux salariés les moyens d'être au courant de façon permanente de leurs

---

<sup>14</sup> Commission d'experts 1970, p. 118/119. Cette citation dans le contexte : "La création d'une obligation de discussion et de motivation au profit des salariés est considérée par la commission comme nécessaire. Elle est d'avis que l'exercice du pouvoir de direction résultant du contrat de travail, par l'employeur, doit être soumis à une obligation de motiver ses décisions, de même que la réaction de la direction à l'égard de l'initiative venant des salariés. Une telle obligation de discussion ne dérive cependant pas des lois de protection du travail, ni des conventions collectives, ni des principes de la législation actuelle relative aux relations globales entrepreneur/salariés".

performances, d'approfondir leur qualification et d'avancer dans leur carrière. Cela permettrait de former et de respecter des règles communément admises ou au moins compréhensibles - règles d'équité concernant l'appréciation des performances, la concurrence et l'avancement professionnel.

- Dans une organisation des relations de travail orientée vers l'optionalité, la protection et le risque doivent être équilibrés, autrement que dans le passé. Certes, une performance socialement rationnelle doit "valoir la peine". Mais la notion de performance doit être humanisée d'une double façon. L'étroitesse de capacité et de rendement individuels et la présence de préférences extraprofessionnelles des salariés ne doivent pas conduire à des risques existentiels qu'on ne peut plus corriger; les effets externes des efforts de performance pour la société doivent être pris en compte également.

Il est possible que les conséquences évoquées ci-dessus restent très étendues. Leur point de départ n'est cependant pas inconnu du droit en vigueur. La nécessité de droit rationnel et communicatif de coordination, d'intérêt et d'option, se fait toujours sentir lorsque, par exemple, plusieurs personnes ont des intérêts et un point de vue différents à propos de l'interprétation d'un droit fondamental, et lorsqu'ils sont en concurrence à propos de l'exercice de ce droit. On observe de tels conflits en matière de droits fondamentaux lorsque des professeurs, des collaborateurs, des étudiants pratiquent ensemble la liberté de la science (art. 5, alinéa 3), quand propriétaire et intérêt public s'opposent sur le contenu et les limites de la propriété (art. 14, alinéa 1 et 2 GG), sans parler de la complexité de la coordination de la liberté générale d'action (art. 2, alinéa 1 GG) de tous les individus dans une société extrêmement interdépendante (Mückenberger, 1992 a). Dans ces exemples, il faut toujours partir de sujets de droit égaux et trouver un mode de coordination de chaque droit.

Hoffmann-Riem (1977) a créé une expression très significative pour désigner cette constellation : "l'exercice partagé entre plusieurs sujets d'un droit fondamental". Partagé parce que plusieurs sujets, éventuellement en concurrence, veulent exercer un droit fondamental simultanément et doivent donc recourir à un statut normatif permettant de trouver une solution de compatibilité. La logique d'une telle position s'impose chaque fois que des coordinations multiformes doivent être établies de façon équitable, entre les intéressés, d'après un critère démocratique raisonnable.

La nécessité de cette coordination s'applique aussi au droit du travail. Mais jusqu'à présent, elle n'a pas fait l'objet d'une adaptation. Les salariés exercent leur droit fondamental à la liberté de la profession (article 12 GG) dans leur profession et se trouvent confrontés, ce faisant, aux droits concurrents d'autres salariés ou de l'employeur, qui sont fondés sur le même droit fondamental ou sur le droit de protection de la propriété - éventuellement également aux droits concurrents extraprofessionnels, sur l'environnement ou le voisinage. La Cour Constitutionnelle Fédérale a fait ressortir très clairement la nécessité de coordonner les droits fondamentaux des entreprises, à l'occasion de l'arrêt sur la cogestion<sup>15</sup> et a établi des "règles de concordance des droits fondamentaux". Ces règles tentent de coordonner rationnellement les droits fondamentaux dans l'entreprise, qui semblent s'opposer, mais dont on ne peut prétendre que l'un a la priorité sur l'autre, et que, par conséquent, il faut classer l'un par rapport aux autres ou, pour reprendre l'expression de Hesse (1978, p. 427 et suiv.), il faut réussir à faire concorder dans la pratique. Même si nos réflexions sur la réforme de la relation de travail sont de nature politico-juridique et non constitutionnelle, elles peuvent

<sup>15</sup> BVerfGE50, p. 290 et suiv.; à ce sujet en détail Mückenberger, 1992 a, p. 122 et suiv.

s'appuyer sur ces acquis de droit constitutionnel. On trouve déjà des éléments conformes à cette position dans le droit constitutionnel en vigueur.

Pour justifier le dessein que nous poursuivons visant à instaurer un statut général de citoyen pour les salariés, dans le cadre d'une relation de dialogue multilatérale dans l'entreprise, et de tenter de donner un contenu concret aux dispositions juridiques sur le travail, il est nécessaire de distinguer la structure superficielle et la structure profonde du problème politico-juridique à résoudre :

- a) En surface, le droit du travail en vigueur prive les salariés des deux sexes de droits qui devraient leur revenir d'après les critères de droits démocratiques du citoyen et des droits à la liberté. On rappellera, à ce propos, que les salariés ne sont pas autorisés à porter ostensiblement certains badges, qu'ils ne peuvent attirer l'attention du public ou des autorités que de façon restrictive sur les carences de l'entreprise ou sur ses effets externes négatifs, qu'ils sont contraints à une certaine réserve ou un certain mode de vie, même dans leur sphère privée. Pour chacun de ces exemples, on trouve des conflits de positions contradictoires et des remèdes possibles. Tous ces remèdes sont incomplets parce qu'ils ne font qu'effleurer la structure profonde du problème, sans le résoudre.
- b) Qu'est-ce que la structure profonde ? Le droit de la relation de travail traite de la force de travail humaine. Hors cette force de travail est inséparable de la personne elle-même. La force de travail fait l'objet d'un contrat d'échange. La personne humaine - qui se rattache à cet échange - est plutôt considérée comme un élément inopportun, du point de vue juridique traditionnel. On a ignoré, aussi longtemps que possible, son existence dans la pensée juridique imprégnée du droit des obligations. C'est seulement lorsque la "question des ouvriers" et la "question sociale" se sont posées et ont provoqué publiquement des problèmes, des émeutes et des dangers, que la personne a été protégée (question des enfants, des femmes, du temps de travail) : au début, il y avait le droit de police, auquel s'adjoint plus tard le droit autonome de la collectivité (Cf. Mückenberger, 1985, b p. 262 et suiv.).

En termes théoriques : dans l'échange, la personne humaine fait l'objet d'un contrat. De façon ponctuelle apparaissent des éléments d'un statut juridique de la personne, qui n'est pas dérogoire. Ce qui est précaire dans ce statut, c'est qu'il reste enserré dans une relation "règle-exception" au contrat sur la force de travail, morcelé, sans consistance, donc, il s'agit d'un statut fictif prédémocratique.

En conséquence, il faut dépasser cette relation au contrat "règle-exception", entre statut et contrat. Il faut que le statut des salariés devienne un statut démocratique cohérent : celui des citoyens et citoyennes dans l'entreprise.

#### *Exemple de reconnaissance du statut de citoyen dans l'entreprise*

Un droit du travail moderne, démocratisé, qui adopterait un tel statut de citoyen dans l'entreprise en Allemagne, ne serait pas une première. D'autres pays capitalistes industrialisés ont déjà introduit le concept de la citoyenneté dans l'entreprise. Pour ne prendre que des exemples géographiquement proches, nous nommerons le statut du travailleur en Italie (Statuto dei lavoratori) de 1970 et les lois Auroux dans les années 80.

Citer ces exemples législatifs étrangers et les commenter - comme nous le faisons ici et plus loin - risque de faire naître des doutes d'ordre méthodique. C'est un fait qu'une simple citation n'aide pas à surmonter les différences dans les cultures juridiques respectives. Le texte d'une norme étrangère n'en dévoile nullement l'efficacité réelle dans le pays d'origine.

Or, il faudrait en tenir compte avant d'introduire cette norme dans le droit allemand. Mais l'on peut, non sans garder bonne conscience, passer outre ces critiques, si ces normes - comme c'est le cas ici - sont utilisées uniquement comme source d'inspiration et comme illustration. Nous utilisons ces références dans notre argumentation pour montrer des processus de discussion et de codification proches des buts que nous poursuivons, et cela, dans d'autres pays qui ne sont pas sans intérêt pour nous.

L'article 1 du *statuto dei lavoratori* stipule<sup>16</sup> :

*“Les travailleurs ont le droit, quelles que soient leurs convictions politiques, syndicales et religieuses, d'exprimer librement leur opinion dans leur lieu de travail, dans la mesure où, ce faisant, ils respectent les principes de la constitution et les normes de cette loi.”*<sup>17</sup>.

Ce texte est proche du statut de citoyen. Il écarte les ambiguïtés qui caractérisent le droit allemand. Premièrement, il ne bannit pas de l'entreprise l'identité politique de l'individu. Deuxièmement, il laisse la liberté non seulement d'avoir des opinions, mais encore de les exprimer librement. Troisièmement, la restriction visant la constitution et la loi est précise - à l'inverse des “règles fondamentales de la relation de travail”, imprécises, qui ont été développées par la jurisprudence allemande.

L'article L.461-1 du code du travail (version de 1992) stipule (Cf. Couturier, 1990, p. 35 et suiv. et 406 et suiv.) :

*“Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.”*

Ce droit d'expression est, à plusieurs reprises, rapproché du statut de citoyen dans l'entreprise (Couturier, 1990, p. 402 - La citoyenneté dans l'entreprise). Le droit individuel à la participation directe n'exclut pas le droit collectif, mais existe à ses côtés. Le contenu du travail fait l'objet du droit à la libre expression (donc également l'acceptation sociétale du produit et de la production).

Toutefois, ce “droit d'expression”, à la différence de la norme italienne citée ci-dessus, est rattaché de façon relativement étroite au travail. Dans ce contexte, une déclaration de principe (la charte de l'entreprise citoyenne), adoptée par le centre des jeunes dirigeants d'entreprise, en juin 1992 à Nantes, est intéressante au point de vue politico-juridique si l'on regarde de quelle couche de la société viennent les auteurs de cette déclaration. Elle contient ces phrases essentielles sur le but de l'entreprise :

*“Aujourd'hui, la performance de l'entreprise n'a de sens que si elle se développe selon trois dimensions complémentaires : - la performance économique : elle honore la confiance des actionnaires et des clients et se mesure par des indicateurs que sont le bilan et le compte de résultat; - la performance sociale : elle repose sur la capacité de l'entreprise à rendre les hommes acteurs et auteurs; - la performance sociétale : elle s'appuie sur la contribution de l'entreprise au développement de son environnement.”*

L'entreprise est définie comme une organisation qui, non seulement est compatible avec les droits civils des salariés et leur responsabilité, mais qui, en outre, les nécessite. Ce qui est important, c'est la relation complémentaire de la performance économique, sociale et

<sup>16</sup> Toutes les citations de ce chapitre ont été traduites par les auteurs.

<sup>17</sup> “I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.”.

sociétale. Par là-même, les chefs d'entreprise français réfutent implicitement la thèse des néo-conservateurs, à savoir que les trois fonctions s'excluent mutuellement. La fonction sociale est également considérée comme une "performance", et non comme une concession au salarié. Le concept social utilisé ici est très dynamique. Il ne s'agit pas simplement de protéger, mais de respecter les individus, et d'en faire des acteurs et des auteurs. La solidarité sociétale aussi est considérée comme une performance, et non une simple concession. Là aussi, on rencontre une définition dynamique : le but n'en est pas seulement la protection de l'environnement, mais encore son développement. Dans notre terminologie : le but de l'entreprise n'est pas d'éviter les effets externes négatifs, mais d'en développer les effets positifs. Ce n'est par hasard que les jeunes chefs d'entreprise français ont placé l'environnement au centre de leur déclaration.

Il ressort de cette déclaration de principe française un autre point de grande importance. Le fait d'étendre le rôle des salariés, en leur donnant des droits sociétaux et des responsabilités, peut s'appuyer sur le processus d'extension des buts de l'entreprise - comme nous l'avons déjà mis en évidence dans notre analyse. Ceux-ci vont de plus en plus dépasser la responsabilité économique et sociale pour devenir sociétaux<sup>18</sup>. Ce n'est pas simplement un postulat de la société, mais cela fait déjà l'objet d'une discussion juridique. Les nouveaux droits des sociétés, allemand et américain - du moins en ce qui concerne les sociétés anonymes - ont intégré au texte juridique les intérêts collectifs dans les buts de l'entreprise<sup>19</sup>. Cette extension des buts de l'entreprise est inspirée aujourd'hui par la protection de l'environnement, des consommateurs, et le problème de la responsabilité des produits (Cf. Brüggemeier, 1986). Auparavant, avant la loi sur la codétermination de 1976, il y a eu une discussion à propos du remplacement, dans le conseil de surveillance de l'entreprise, du modèle à deux pôles (travail - capital) par le modèle à quatre (travail - capital - autorité publique - consommateur) (Cf. Steinmann/Gerum, 1978). La loi sur les actions de 1937 comportait dans son § 70, al. 1, un lien entre l'intérêt collectif et la société anonyme, inspiré de l'idéologie nazie<sup>20</sup>. Le lien à l'intérêt collectif n'est pas nécessairement du tout celui de l'antilibéralisme des nazis. Il est tout à fait possible de reformuler sur des bases démocratiques la solidarité sociétale publique de l'entreprise, comme le prouve le texte de l'article 14, alinéa 2 GG.

L'objectif socio-politique qui consiste à faire reconnaître et organiser le statut général de citoyen pour les salariés, dans le cadre d'une relation discursive multilatérale dans l'entreprise, se trouve donc tout à fait dans la ligne des changements juridiques en cours et des discussions sur les changements à faire. Il nous faut préciser concrètement ces objectifs dans les domaines suivants :

- la détermination théorique d'une structure démocratique dans la relation de travail,
- une réforme correspondante du pouvoir de direction du chef d'entreprise,
- une extension socialement rationnelle du droit de refus et du droit de faire des critiques publiques,
- une réforme correspondante pour permettre aux salariés d'améliorer leurs performances, leur qualification et leur carrière.

---

<sup>18</sup> Un important chef d'entreprise allemand fait une déclaration semblable : "Le but primordial pour l'économie d'aujourd'hui est de reconnaître la performance sociétale." Mohn, 1993, p. 56.

<sup>19</sup> Cf. Kübler 1985 b, p. 169 et suiv. et 174 et suiv.

<sup>20</sup> Cf. Texte et commentaire de son importance aujourd'hui par Kübler, 1985, b, p. 174 et 175.



## 2.2. La relation de travail : relation discursive

### 2.2.1. Critique des concepts prédémocratiques de la relation de travail

Comme nous l'avons exposé dans notre analyse, les transformations structurelles de la production, tout comme la revalorisation subjective du travail, présentent actuellement toutes les conditions pour que soient réalisées les exigences démocratiques du monde du travail. En raison de ces nouvelles exigences, on ne peut plus reprendre la définition prédémocratique de la relation de travail, d'une relation communautaire personnelle basée sur des droits individuels et la subordination de l'un à l'autre (en allemand : personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis) qui est en effet une relation quasi féodale.

Pour maintes raisons, il n'est pas possible de maintenir, comme critère de définition du salarié, la subordination. Ce critère suppose l'existence, entre l'employeur et le salarié, d'une bipolarité de relation contractuelle individuelle. Cette présomption perd toute sa valeur, vu la multiplicité des relations sociales qui marquent, de nos jours, la relation de travail. Elle passe sous silence le fait que, de plus en plus, à la place d'une relation à une dimension "directive – obéissance", apparaissent des coopérations en équipe, des relations de travail qui s'interfèrent sous forme de projet ou qui sont en partie autonomes. Un système moderne réglant les relations de travail devrait, bien au contraire, prendre comme base de départ la pluralité, la division fonctionnelle du travail d'aujourd'hui - que ce soit au niveau horizontal ou vertical, à l'échelle de l'entreprise ou à l'échelle interentreprises.

Nous donnerons plus loin des exemples concrets illustrant quelles exigences en découlent. Il s'agit seulement d'indiquer ici de quelle façon radicale ce système moderne met en question le droit du travail en vigueur. Actuellement, les relations des salariés entre eux - au niveau horizontal - sont perçues et réglées sous l'angle de la discipline du travail, "de l'ordre de l'entreprise et le comportement du salarié dans l'entreprise" (§ 87, al. 1 no 1, BETR.VG). L'employeur y veille. Ses instructions sont sujettes à la cogestion des délégués du personnel. Les droits de communication des salariés entre eux font l'exception. Ils sont subordonnés à l'ordre de l'entreprise et doivent être justifiés.

Dans une organisation moderne du travail, les relations de communication et d'interaction dans l'entreprise sont fixées par les participants au dialogue. Ils disposent de forums et d'horaires pour discuter des problèmes et prendre les décisions nécessaires; ce sont eux qui en fixent les critères et les méthodes. Ce faisant, ils prennent en compte les exigences fonctionnelles de l'employeur concernant l'organisation du travail. Toutefois, celle-ci ne constitue plus le seul mécanisme régulateur de l'ordre social dans l'entreprise - comme c'était le cas lorsqu'on se référait à la discipline dans le travail.

L'analyse empirique a montré qu'un clivage s'est développé entre la dépendance fonctionnelle du salarié et sa subordination juridique. Cela exige des adaptations juridiques. Dans la mesure où la subordination va au-delà des impératifs fonctionnels de coordination et de coopération, elle ouvre la porte à l'arbitraire et, par conséquent, ne se justifie pas, même pour des raisons d'efficacité. Tout aussi inefficace est la subordination, dans la mesure où elle reste en deçà des exigences fonctionnelles. Dans les deux cas, il manque donc au critère de subordination une légitimité.

Au-delà de tels motifs utilitaristes, le critère de la subordination ne peut pas, pour des raisons de principe, prétendre avoir une valeur normative (Habermas 1992, p. 45). Elle implique un état d'inégalité entre les personnes et de servitude des membres de la relation de travail, et

renforce cet état. Celui-ci est incompatible avec le rôle d'associés égaux démocratiques que tous veulent jouer. Il est par conséquent illégitime.

Sans aucun doute, l'exercice permanent de tous les droits fondamentaux politiques et communicatifs par les membres de l'entreprise, porteraient considérablement atteinte à l'objectif de l'entreprise. C'est justement pourquoi il faut trouver une forme qui concilie ces différents droits. Le fait d'introduire de façon adéquate un tel système de compatibilité ne revient pas à établir un système généralisé de subordination et de dépendance comme le fait le droit actuel de la relation de travail avec son critère de subordination. Dans tous les cas où l'exercice de droits individuels est limité, il est nécessaire de procéder beaucoup plus intensément à une coordination raisonnable et équitable de tous les intérêts et préférences qui revêtent une forme juridique. On n'aura pas à utiliser ce processus tant que les intéressés s'en tiendront aux règles du dialogue. Mais il faut le garder en réserve pour le cas de conflits, pour donner aux personnes injustement exclues du dialogue, la possibilité de s'imposer et - ce qui est en fait le plus important dans ce processus - pour inciter tous les intéressés à éviter les conflits en appliquant les règles de ce même dialogue. Il faut des critères et des méthodes adéquats pour contrôler si la limitation des droits fondamentaux des salariés est vraiment nécessaire, pour des raisons supérieures et légitimes de rationalité de l'entreprise ou à cause des droits fondamentaux d'autres salariés ou de l'employeur. N'est pas compatible avec l'organisation démocratique de la relation sociale dans l'entreprise, une relation généralisée de dépendance et de subordination, dans le cadre de laquelle l'exercice des droits civiques serait globalement bloqué ou dans laquelle une relation de "règle - exception" serait introduite de force, au détriment de son exercice. Elle ne pourrait servir ni de critère, ni de méthode légitimement appropriée pour assurer la coordination d'intérêts et de préférences contraires. Elle doit donc être supprimée.

Dans le droit actuel, les salariés ont seulement la possibilité de recourir personnellement, a posteriori, à un contrôle d'équité judiciaire des instructions données par les employeurs. Un tel moyen de contrôle ne correspond pas aux exigences discursives qui sont à la base d'un processus de communication démocratisé dans l'entreprise. Le contrôle des instructions doit être possible de façon à pouvoir encore corriger directement la situation elle-même de la communication dans l'entreprise. Les instructions doivent donc être, par principe, accompagnées d'une justification. Celle-ci doit être faite dans une forme et à un moment tel que cela permettra aux destinataires de l'instruction de faire valoir leurs critiques contre celle-ci. Il doit y avoir dans l'entreprise un genre de chambre de compensation qui pèse au niveau discursif le bien-fondé de l'instruction donnée et des critiques qui y ont été faites. S'il manque, ne serait-ce que l'une de ces trois conditions, on ne peut plus dire que le règlement de l'entreprise soit discursif. A l'heure actuelle, la répartition des pouvoirs de direction dans l'entreprise et la restriction correspondante des droits des salariés n'est pas compatible avec les exigences d'une organisation démocratique dans l'entreprise.

### ***2.2.2. Les relations discursives pluridimensionnelles dans l'entreprise***

Vu les transformations déjà décrites qui sont intervenues dans les bases de l'organisation technique de la production et dans l'échelle des valeurs normatives et des personnes qui y participent, les relations de travail ont besoin de nouveaux paradigmes auxquels puisse s'orienter la réforme normative. En résumé, il faut considérer, au départ, les relations de travail comme étant entrecroisées aussi bien horizontalement que verticalement, c.-à-d. comme étant des relations discursives plurilatérales et réciproques. Les remarques qui suivent vont préciser les limites de ce point de départ.

- Les relations discursives s’accomplissent dans une coopération partagée du travail dans l’entreprise et des subordinations fonctionnelles horizontales et verticales qui en dépendent. Il en résulte une incompatibilité avec la notion de relation du travail considérée seulement comme un rapport juridique d’obligation bilatérale.
- A l’intérieur de ces subordinations fonctionnelles, il n’existe plus de “sujets” et d’”objets”, de “subordonnés” et d’”indépendants”. Tous les intéressés ont des droits à la liberté, à la participation, à un niveau de droits fondamentaux égal. La traditionnelle définition de la qualité de salarié par la “subordination” n’est plus possible.
- La position juridique de ceux qui participent à la production, doit être agencée - en tenant compte de la fonctionnalité et du bien-fondé normatif. Cela signifie qu’il faut examiner et limiter les sphères d’intérêts d’après le critère des positions des droits fondamentaux y afférant. Le droit de chercher des solutions rationnelles par le dialogue revient à chaque salarié comme droit minimum de participation. Ce droit entraîne à lui seul déjà, si on le prend à la lettre, le devoir pour l’employeur de motiver ses décisions, le droit pour les salariés, de critiquer, d’organiser des forums discursifs, des procédures telles que chambres de compensation, bureaux de réclamation, commissions de conflits, etc. Dans cette classification, entrent également la liberté d’exercer sa profession, d’autres droits fondamentaux des salariés et des employeurs, ainsi que la garantie de la propriété. Avec ce point de départ, on s’écarte donc de la théorie selon laquelle le salarié, par son contrat de travail, est ancré dans une relation sociale juridiquement non organisée dont l’organisation a été laissée au pouvoir de direction de l’employeur :
- Ce point de départ a toute une série d’implications :
  - a) Dans la relation de travail que nous avons exposée, ce ne sont pas deux sujets abstraits qui sont face à face, mais des personnes de sexes, d’âges différents, de situations familiales et extra-familiales, de nationalités et de races, de croyances et de convictions différentes, avec des loisirs, des hobbies, des activités dans leur voisinage, dans leur infrastructure, du bénévolat dans l’entreprise, dans leur ville, dans leur région, etc. qui diffèrent également. L’organisation normative de la relation de travail part de l’hypothèse que cette diversité de qualités et d’activités ne constitue pas un mal nécessaire qu’il faille réprimer. Bien au contraire, elle considère que c’est une condition pour réaliser une coopération intéressante et innovatrice, qu’il est de l’intérêt de tous d’encourager. Le droit essaie de garantir cette diversité et en même temps d’éviter, grâce à des processus de communication, qu’elle ne conduise à un émiettement, à un autisme collectif. Elle doit aboutir, au contraire, à des relations de communication réciproque, à des contacts sociaux, à une solidarité.
  - b) Cet objectif implique la transformation du concept de l’entreprise elle-même, mais il ne nous est pas possible de développer cette idée en même temps que les propositions de réorganisation de la relation du travail. Ce changement correspond à la réalité moderne du monde du travail (l’accent est mis sur la “corporate identity”, sur la responsabilité sociale et la volonté de dialogue dans l’entreprise) et l’analyse qui a été faite présente d’importants éléments de référence. Au lieu d’être simplement une unité de production, un lieu de rendement, l’entreprise devient l’instance responsable de performances économiques, d’une intégration et d’une intégralité sociales et sociétales; pour reprendre la discussion française évoquée dans 2.1, on peut la nommer “l’entreprise citoyenne”. Cette entreprise citoyenne est essentiellement caractérisée par sa solidarité sociale interne et externe. Ce dernier objectif de l’entreprise - que tout d’abord nous ne définirons plus comme étant un

autre mot pour l'intérêt collectif de la propriété d'après l'article 14 alinéa 2 GG - peut être caractérisé par le dessein d'accroître au maximum les effets positifs et de réduire au minimum les effets négatifs des activités de l'entreprise<sup>21</sup>.

- c) La situation juridique individuelle et collective des salariés varie dès lors que les objectifs de l'entreprise s'étendent à la solidarité interne sociale et, dans une plus grande mesure, s'ils s'étendent à la solidarité sociétale externe. A la situation d'un individu sujet de droit, s'ajoutent, d'une part, la participation collective à l'intérieur de l'entreprise, d'autre part, la reconnaissance et l'organisation de son rôle de citoyen, avec les droits et les responsabilités de citoyen dans l'entreprise. Le concours de la participation collective et du droit de citoyen dans l'entreprise représente le nouveau statut démocratisé du salarié. Il correspond au développement moderne de la société, et il convient de le consolider par des dispositions de droit du travail. Le statut individuel de citoyen dans l'entreprise peut être défini, tout particulièrement, comme étant une nouvelle interpénétration entre l'entreprise et son environnement sociétal.
- Ce sont les critères de rationalité et de responsabilité sociétales qui pénètrent la structure normative de l'organisation sociale de l'entreprise.
  - Ce sont les expériences et les besoins de l'organisation de la production qui enrichissent la condition et l'action sociétales.
- d) Le caractère de la relation de travail individuelle et juridique se transforme de par la reconnaissance du statut de citoyen dans l'usine et l'entreprise. Un concept fondé sur un tel échange<sup>22</sup> ne peut plus être considéré comme une simple relation d'échange d'obligation juridique comme le faisait la doctrine classique, de Lotmar (1902) à Ernst Wolf (1970). Ce serait ignorer, tant la pluridimensionalité, que le caractère personnel de la relation de travail moderne. Chez Otto von Gierke (1914), Hugo Sinzheimer (1927), dans la doctrine fasciste et la théorie développée et appliquée par le tribunal fédéral du travail, le côté personnel d'une relation de travail comme relation communautaire de droit des personnes est bien souligné. Mais il en rend très mal la substance moderne, lorsqu'il parle de relation communautaire, en se référant à une instance hiérarchique structurée qui est pré-démocratique, ou pas du tout démocratique. Cette critique peut s'adresser également à la théorie de Wiedemann (1966) qui cherche seulement à réconcilier les deux concepts. La notion proposée par Däubler (1990, p. 349 de "Relations de travail contradictoires") souligne, à juste titre, l'originalité des intérêts des parties à cette relation de travail. Elle ne prend pas suffisamment en compte la phase de coopération multilatérale continue des parties à la relation de travail, qui, sur un long parcours, accomplissent un effort commun pour une réussite commune.

Au contraire, nous proposons de concevoir les relations de travail et de les organiser comme étant essentiellement des relations discursives multilatérales. Les relations de travail consistent en relations de coopération et d'échanges continues, obligeant des sujets différents et égaux, aussi bien du côté de l'employeur que de celui du salarié. Ces relations

---

<sup>21</sup> Cf. sur ce point Mückenberger, 1992 a, p. 85 et 145; la référence à l'article 14 alinéa 2 GG y est exposée et illustrée en détail à l'aide de jurisprudence et de doctrine.

<sup>22</sup> Il existe là un problème théorique non résolu : si on soulignait seulement à la fin du contrat les composantes de celui-ci et si on faisait exister le statut de citoyenneté dans l'entreprise seulement au moment de la création de la relation de travail, on laisserait de côté le problème de la discrimination à l'embauche. Ceci serait incompatible avec notre position sur la question des sexes.

sont marquées tant par une convergence que par une divergence d'intérêts. A condition de reconnaître mutuellement cette égalité, il est possible de trouver des solutions raisonnables et équitables aux problèmes posés<sup>23</sup> par les relations de travail, mais seulement en recourant à la coordination de la communication.

La réglementation de la relation de travail comme "exercice partagé par plusieurs sujets d'un droit fondamental", ne repose donc ni sur le contrat, ni sur le pouvoir unilatéral de direction de l'employeur (nous le montrerons dans 2.2.3. - Les conséquences sur le pouvoir de direction). Cette réglementation se fonde sur le statut de citoyen qui est conforme à la constitution et qui contient et entraîne dans son sillage un faisceau de droits fondamentaux dans l'usine ou l'entreprise.

A partir de ce point de départ, le problème d'égalité et de différence des citoyens dans l'usine est résolu comme exposé dans C.1. Ceux-ci sont différents dans leur individualité. Mais ils sont, entre eux et avec l'employeur, tous égaux en ce sens qu'ils sont citoyens. Ils ont donc droit au respect de leur égalité et de leur différence.

- e) La recherche nécessaire à la création d'un cadre normatif de la relation de travail, en tant que relation discursive, et des droits individuels collectifs qui en découlent, ne peut pas se cantonner dans l'abstrait. Elle doit tenir compte des réalités historiques et socioculturelles. Il y a lieu de croire que trois éléments et leur interaction réciproque contribuent à cette mise en forme concrète : ce qu'une société définit comme étant légal et légitime; ce qui intervient comme transformation dans la production : et les transformations qui interviennent dans l'environnement de la production. C'est un processus démocratique qui doit prendre les décisions sur cette mise en forme concrète.

### **2.2.3. La limitation discursive du pouvoir de direction**

- a) Le caractère pré-démocratique et non discursif du régime actuel de la relation de travail, se révèle le plus clairement dans la conception du pouvoir de direction. Le pouvoir de direction de l'employeur, dans sa forme traditionnelle, est le résultat de l'asymétrie contractuelle de la relation de travail. Dans le passé, il était illimité, puis limité par un texte législatif et des conventions collectives (§ 4, al. 2 TVG, 77 al. 4 BETR.VG), finalement selon l'expression trouvée par A. Sellner et depuis lors, généralement admise, par "l'équité", § 315 DGB. Cet état de fait a été, dans notre analyse, consolidé par des définitions et des exemples de la jurisprudence et de la doctrine.

Le pouvoir de direction, malgré cette évolution normative et dogmatique, représente aujourd'hui encore un pouvoir de l'employeur, juridique, individuel, unilatéral et qui n'a pas besoin de se justifier. Son contrôle éventuel a lieu de façon individuelle, a posteriori, et de façon judiciaire, et non a priori et de façon communicative. Il n'est donc pas organisé sur un mode égalitaire ou discursif. On retrouve là la conception juridique actuelle pré-démocratique de la relation de travail. La conception de la relation de travail se présente, même si la terminologie a en partie changé (ein persönliches abhängigkeitsberuhendes personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis), comme un droit fondé sur la subordination. La subordination des salariés - obligation d'obéissance à des instructions données selon les règles - correspond exactement au pouvoir de direction de l'employeur.

<sup>23</sup> Le critère normatif pour résoudre les problèmes en cas d'intérêts et d'objectifs convergents est la "raison", en cas d'intérêts divergents, l'"équité" (Habermas 1992, p. 197 et 204).

Si la relation de travail est comprise comme étant une relation discursive, qui s’accomplit au lieu de production, sous la forme de l’exercice partagé par les sujets de droits fondamentaux multilatéraux, alors, elle ne peut plus être considérée comme un “espace vidé de droit”, par contrat, dans lequel pénètre le pouvoir de direction, et qu’il referme, après lui avoir donné une forme concrète. Or, dès le départ, chaque directive doit être motivée, puisque c’est d’abord sur cette base communicative qu’on doit examiner si elle est justifiée ou non. L’obligation de motiver les directives et le droit pour les subordonnés, d’avoir une procédure appropriée pour présenter des critiques, constituent le fondement d’une conception démocratique de la relation de travail. Sur la base de cette procédure, il est possible de voir si l’instruction donnée est contraire à l’option ou aux libertés fondamentales des salariés (comme la liberté, de profession, d’opinion, de conscience), ou si elle donne la priorité aux options et aux droits fondamentaux de l’employeur (y compris les risques ou les chances découlant de la garantie de la propriété).

Il est évident que des modifications pourraient être apportées au pouvoir de direction, allant au-delà d’une obligation de motivation des instructions et du droit à une procédure adéquate en cas de critique faite à ces instructions. Le droit de codécision des salariés soulèverait inévitablement la question de la responsabilité - entre autre financière - qui en résulte. On connaît ce problème depuis la discussion sur la cogestion. Ce n’est pas une question qui peut être résolue dans le cadre de ce projet. Les droits au dialogue, en revanche, comme nous les proposons ici, ne posent pas le problème de la responsabilité directe consécutive. Ils ne font que justifier l’obligation de rationalité des instructions et ne limitent celles-ci ni en substance, ni dans la méthode. D’ailleurs, il ne faut pas oublier que les salariés supportent, de toute façon, les risques résultant des effets externes négatifs de l’entreprise : il en est ainsi, quand des parties de la production sont interdites à cause de leurs émissions nocives et que, par là-même, des emplois sont supprimés. Ce danger illustre bien la nécessité d’un standard minimum normatif d’un droit au dialogue comme nous l’avons proposé.

- b) Dans le passé, on s’est appuyé sur le fait que l’organisation de la relation de travail comme relation discursive, n’était pas compatible avec un pouvoir exercé unilatéralement, sans obligation de motivation. A côté de la commission Biedenkopf sur la cogestion, que nous avons déjà évoquée, le concept de la “participation directe” (au lieu du travail)<sup>24</sup>, mérite que nous nous y arrêtons. A la fin des années 60, des membres du syndicat IG Metall, comme Hans Mathöfer et Fritz Villmar, des représentants ecclésiastiques (le bureau pour le travail social dans l’industrie de l’église protestante de la Hesse et Nassau), de même que des groupements politiques à base démocratique, défendaient l’idée d’une participation directe. Dans la proximité du lieu de travail, il faudrait mettre sur pied des groupes de travail qui éliraient des représentants indépendants du conseil des délégués des salariés, et qui pourraient se réunir pendant les heures de prestation, pour favoriser une “*participation des salariés à toutes les questions relatives au lieu de travail*”. Cette conception a été repoussée de justesse en 1968 par le congrès annuel du syndicat IG Metall, adoptée par celui de la poste et pratiquée comme projet-pilote dans diverses entreprises.

C’était en effet un concept de démocratie sur le lieu de travail qui soulignait non seulement le côté collectif (les représentants), mais encore les individus (les représentés) et leurs droits. C’est ce qu’on peut lire dans l’accord de cogestion du syndicat de la poste :

<sup>24</sup> Cf. sur ce point, la théorie de Villmar 1970, dans laquelle on trouve les mémoires des personnes et des institutions citées plus loin.

*“Le pouvoir de direction ne peut pas restreindre l’indépendance et l’initiative personnelle des salariés ou des groupes de salariés, sans nécessité absolue. Les salariés doivent rester autant que possible responsables.”*

C’était l’ébauche d’une conception normative qui voulait considérer la relation de travail comme une relation discursive, et non plus comme relation de subordination. On y trouvait une conception du “caractère antagoniste de la coopération dans l’usine” (Friedeburg, 1966, p. 30). Des exemples proches de la cogestion ont, à cette époque, été mis en application par la société Bölkow, où très vite on a appliqué la recette des cercles de qualité japonais.

Les projets élaborés par l’“Amt für Industrie und Sozialarbeit” de l’église protestante de la Hesse et Nassau présentent tout autant d’intérêt. Ils font relever la “cogestion sur le lieu de travail de la responsabilité éthique” et la voient davantage comme un point de départ humanitaire que comme une question de pouvoir. Ils sont aussi plus ouverts que d’autres partisans de ce concept sur les questions de l’individualisation (par exemple en ce qui concerne les besoins spécifiques d’organisation des femmes salariées).

De telles conceptions socio-politiques de la participation ont trouvé leur place dans la phase de réforme de la coalition socio-libérale. Le § 3, al. 1, no 1 de l’amendement de 1972, de la loi sur la cogestion, donne la possibilité d’introduire par un accord collectif une forme de cogestion directe à côté des délégués des salariés.

On pourrait, de nos jours, reprendre les propositions faites lors de la discussion sur la cogestion sur le lieu de travail, les actualiser (par exemple y ajouter la question de compatibilité sociétale de la production et du produit) et en faire l’objet d’activités de politique salariale. Le paragraphe 3, al. 1, n° 1 de la loi sur la cogestion, n’a jamais, à notre connaissance, été appliqué. Il semble donc que, des deux côtés, les innovations ont été freinées. Pour cette raison, il faudrait réfléchir s’il n’y a pas lieu de faire intervenir une disposition législative pour remplacer le pouvoir réglementaire conventionnel des partenaires sociaux. Dans la mesure où ces dispositions législatives comporteraient des dispositions de droit individuel, elles pourraient devenir le moteur de l’innovation.

- c) Là où des droits discursifs sont accordés - (nous connaissons le problème du point de vue des conventions collectives, dans la loi sur la cogestion) - se pose le problème de leur application effective grâce à des sanctions efficaces. Sans de telles sanctions, le droit discursif des salariés aurait probablement un caractère purement symbolique. On pense tout simplement au droit de refus qui joue dès qu’une instruction de l’employeur est dénuée de motivation ou lorsque l’instruction critiquée est maintenue sans motivation. Un système encore plus dynamique consisterait à étendre les dispositions d’un règlement disciplinaire de l’entreprise aux supérieurs et à l’employeur, et à sanctionner les manquements au dialogue par des peines pouvant aller de l’amende à la destitution. Dans le droit collectif du travail (Cf. § 23 Betr.VG), un système parallèle de sanctions s’appliquant en cas de manquement à la communication n’est pas une exception. Une telle symétrie doit encore être introduite dans un droit du travail individuel, moderne et démocratique. Il n’y a pas de raison pour que, en cas de manquement disciplinaire grave et répété du salarié, celui-ci soit menacé de perdre sa place, et qu’en pareil cas, l’employeur ne le soit pas. Si cette conception nous paraît encore insolite aujourd’hui, c’est uniquement parce que nous considérons encore une culture discursive dans l’entreprise comme quelque chose de facultatif, de secondaire et non comme le seuil minimum de la démocratie. Ce

devrait être la tâche d'une modernisation démocratique du droit du travail, que d'aider à combler ce "décalage culturel" de la prise de conscience juridique.

Pour qu'un règlement discursif dans l'entreprise devienne effectif, et qu'il ne soit pas confronté à une intervention publique prématurée (par exemple judiciaire), il est toujours possible de recourir à une procédure interne à l'entreprise de règlement des conflits. La palette des possibilités offertes commence par l'institution de commissions de conflits, institution inspirée du code du travail de l'ancienne R. D. A., qui peut parfaitement être conçue et réformée en dehors du régime paternaliste de parti autoritaire du stalinisme. L'idée la plus avancée serait la conception d'une "thérapie de l'organisation", qui envisagerait les incidents au sein du dialogue social comme étant des troubles de la communication et de l'interaction et les traiterait, grâce à un contrôle public d'experts. On doit réfléchir si, et comment, de telles formes de contrôle thérapeutique sont compatibles avec les formes du droit, ou peuvent le devenir.

### **2.3. Statut de citoyen et intérêt public pour l'information**

#### **2.3.1. Droit de refus - Droit d'expression interne et externe**

Dans leur état actuel, le droit de refus et le droit de critique, tels qu'ils sont décrits dans notre analyse, ne sont pas adaptés aux exigences nouvelles du régime de la relation de travail. Ils sont liés à des conditions trop strictes et tiennent trop peu compte de la responsabilité sociétale de l'entreprise à l'égard des effets externes et de la contribution possible des salariés pour les maîtriser. En fin de compte, ils donnent trop peu de protection juridique aux salariés, en raison du libellé trop vague des termes juridiques employés. L'organisation discursive de la relation de travail exige des droits individuels plus étendus :

- a) Il faut reconnaître aux salariés le droit de refuser le travail, lorsqu'ils sont soumis à des conditions de travail qui risquent de faire courir un danger ou de nuire à eux-mêmes, aux personnes, aux animaux ou à la nature, sur leur lieu de travail ou dans ses environs. S'ils exercent ce droit, il ne sera pas alors possible de faire exécuter ce travail controversé par d'autres collègues, du moins avant d'avoir le résultat d'une procédure de contrôle objectif.
- b) On ne peut pas exiger des salariés, en tant que citoyens dans l'entreprise, qu'ils participent activement, contre leur gré, à la production ou à la diffusion d'effets externes négatifs de la part de l'entreprise (par exemple en cas d'émissions écologiquement condamnables). L'entreprise est responsable envers la société, en ce sens que cette responsabilité assumée par les salariés ne doit pas leur être préjudiciable. En cas de refus de travailler, on doit disposer d'une procédure menée de façon indépendante, et dans laquelle le salarié qui refuse le travail - éventuellement secondé d'une personne ayant sa confiance - sera mis en cause de façon équitable et pourra contribuer à tirer rapidement au clair s'il y a vraiment risque de dommage ou de danger, ou éventuellement comment y faire face.
- c) Il faut reconnaître aux salariés, en vertu de leur statut de citoyen dans l'entreprise, un droit d'expression clairement formulé sur la rationalité sociale, non seulement des effets secondaires de la production, mais des produits eux-mêmes (en cas de production d'appareils de guerre, de produits chimiques nocifs, de littérature sexiste ou raciste). Leur statut de citoyen englobe non seulement la liberté de conscience et de religion, mais encore une liberté d'opinion d'ordre général, au sens le plus large. Il faut donner aux droits individuels, la priorité sur les éventuelles obligations accessoires et leurs sanctions découlant du contrat de travail (menace d'avertissement et de licenciement). Les devoirs de fidélité et de loyauté sont des vestiges prédémocratiques du droit du travail actuel. Ils ne



trouvent de fondement ou de définition correspondant aux conditions modernes ni dans l'autonomie des parties au contrat de travail, ni dans la construction démocratique de la relation sociale dans l'entreprise. Parce qu'ils sont périmés, ils ne peuvent être retenus pour limiter le statut de citoyen des salariés dans l'entreprise.

- d) Outre le droit de refuser le travail, il faut reconnaître aux salariés le droit d'exprimer à l'extérieur de l'entreprise les soupçons qu'il porte sur des situations ou des agissements illégaux, ou légaux mais socialement irrationnels, qui risquent d'entraîner des dommages ou des effets externes négatifs dans l'entreprise (le droit d'expression à l'extérieur, par exemple, le recours à l'inspection du travail). En raison du principe discursif de la relation de travail, l'exercice d'un tel droit de critique externe suppose que l'on informe auparavant les collègues ou les supérieurs responsables de ces situations ou agissements, des soupçons portés. La forme retenue pour faire cette critique doit respecter cette règle discursive. Elle doit être informative. Elle doit s'adresser d'abord aux administrations compétentes en l'espèce et seulement si celles-ci se montrent inefficaces, s'adresser aux organes de médiation disponibles.

Il est possible de prévoir les nécessités de délimiter les droits de l'employeur. Les effets externes négatifs de l'activité de l'entreprise peuvent être autorisés et prévisibles (si quelqu'un est employé dans la production automobile et met en doute la rationalité sociale de ce produit). Là, il serait, théoriquement, possible de bloquer la production et de contraindre une conversion de l'activité, en combinant le droit de refus et celui de l'expression de la rationalité sociale du produit : éventuellement en exerçant ces deux droits individuels après accord collectif. Dans une telle constellation, il faudra trancher le conflit entre le droit de propriété de l'employeur et le droit de citoyen des salariés, au profit de l'entreprise, car sinon, la continuation de la production elle-même est mise en jeu.

Ceci ne concerne toutefois que l'exercice du droit de refus. Le droit de s'exprimer sur la rationalité sociale d'un produit n'a pas besoin d'être réduit. D'importants intérêts sociétaux, en plus des droits des salariés, s'y opposent. Souvent, les salariés peuvent faire un rapport public plus exact sur les effets externes des produits et de la production ou sur leurs alternatives, que des journalistes ou des experts extérieurs. Les intérêts commerciaux et le secret des affaires de l'employeur ne doivent pas restreindre la responsabilité discursive sociétale des salariés. Si le simple fait que les activités de l'entreprise soient prévisibles et autorisées conduisait à un blocage du droit d'expression des salariés, la société perdrait une source indispensable d'information et de dialogue. L'interdiction du droit d'expression conduirait à un blocage de l'innovation sociétale. Nous avons déjà souligné que le blocage du droit d'expression contredit les exigences démocratiques du devoir de fidélité.

- e) Le droit à l'erreur pour tous les intéressés fait partie de la culture discursive démocratique.

Si les parties prenant part au dialogue devaient répondre de l'exactitude de leur allégation, le dialogue s'arrêterait ou, du moins, ne profiterait qu'à ceux qui prendraient le moins de risques. Une telle barrière ne serait pas appropriée et ne servirait pas à l'innovation. Nous savons de par la science sociale que c'est par le jeu de la tentative et de l'erreur que naît le progrès. Interdire l'erreur ou la sanctionner est, dans ces conditions, antiproductif.

Le droit à l'erreur doit être reconnu également à tous les intéressés. Il est facile de lui donner la même forme pour les salariés que pour les employeurs. Ces derniers peuvent commettre des erreurs autorisées sur la rationalité sociale de la production et du produit,

dans la mesure où ils restent dans la limite des lois en vigueur (en matière de droit pénal, de l'environnement, de la sécurité du travail). Si l'on reprend cette définition pour les salariés, cela signifie qu'eux aussi peuvent commettre des erreurs dans la mesure où ils n'enfreignent pas les lois en vigueur. Une limitation plus étroite mettrait le dialogue en danger.

- f) Un point de vue normatif doit supposer qu'en cas de conflit sur les effets internes ou externes de l'entreprise, les deux parties cherchent à faire reconnaître leur point de vue respectif et qu'elles restent, cependant, prêtes à respecter le dialogue. Une répartition inégale des chances et des risques dans un tel conflit est donc incompatible avec le dialogue. C'est pourquoi, aussi pour l'organisation normative des droits de refus des salariés, de l'expression sur la rationalité sociale du produit et de critique externe, il faut partir du principe que c'est par responsabilité sociétale que les citoyens exercent ces droits dans l'entreprise : est contraire à ceci le fait d'organiser de façon ambiguë l'exercice d'un droit et de permettre aux employeurs de recourir à des sanctions ou à des désavantages non prévisibles. Il faut concéder aux salariés un droit à l'erreur, incluant une règle, d'une part, pour les cas d'incertitude sur les faits et, d'autre part, sur la charge de la preuve. Il semble raisonnable d'empêcher juridiquement tout désavantage, avant le déroulement de la procédure de contrôle prévue. Comme la recherche empirique le prouve, l'institutionnalisation de la protection du licenciement remplit effectivement rarement son rôle de garantie de l'emploi. Il en résulte aussi que l'insertion des droits de citoyen dans l'entreprise risque d'échouer à cause de l'organisation défectueuse de la protection du licenciement. En raison des graves obstacles mis à son effectivité, il faudrait songer à faire dépendre les mesures disciplinaires, de l'accord donné par une instance compétente externe (tribunal, inspection du travail), lorsque de tels droits de citoyens sont exercés par les salariés.

### **2.3.2. Quelques exemples de réglementation**

Comparés aux exigences modernes de la citoyenneté dans l'entreprise, les droits allemands de refus et de critique sont soumis à des conditions trop strictes. Ils tiennent trop peu compte de la responsabilité sociétale de l'entreprise envers les effets externes, et offrent trop peu de garantie juridique aux salariés, en raison des concepts juridiques incertains qui sont utilisés. Une réglementation qui, dans une certaine mesure, offre des alternatives, est la loi sur la protection de la santé et de l'emploi de la province canadienne du Québec, de 1979. L'article 12 prévoit comme suit le droit de refus :

*“Refus d'exécuter un travail. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.”*

Cette disposition est intéressante pour plusieurs raisons. Elle retient comme critère du droit de refus, des “motifs raisonnables de croire” (et non l'exactitude de ceux-ci). De plus, elle ne limite pas expressément la protection à la personne agissante elle-même ou à ses collègues dans l'entreprise, mais l'étend aux tierces personnes victimes des effets externes négatifs de l'entreprise (émissions dommageables). Finalement, avec l'expression “les motifs raisonnables de croire”, elle pose une règle relativement favorable aux salariés, pour les cas d'incertitude sur les faits. En revanche, le § 21, al. 6 GefStV pose comme condition restrictive qu'il doit s'agir en premier lieu d'un dépassement des seuils d'émission licites (bien entendu, il s'agit des seuils prescrits pour le lieu de travail, et non les seuils beaucoup plus bas prescrits

pour la protection de l'environnement !); en deuxième lieu, cela doit correspondre à un danger pour la vie ou la santé. En troisième lieu, celui-ci doit exister véritablement et enfin, il doit s'agir d'un danger direct. Aucune de ces conditions restrictives n'existe dans la réglementation canadienne. Toutefois, l'article 13 de la loi canadienne exclut de ce droit de refus les conditions de travail qui sont "normales dans ce genre d'activité".

L'article 14 de la loi canadienne interdit aux employeurs "à quelques exceptions près" de faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement. L'article 18 prévoit que l'inspecteur du travail peut être convoqué, après qu'on ait porté plainte dans l'entreprise. Cet inspecteur doit prendre une décision au plus vite, art. 19, sur le bien-fondé du refus de travail. Si deux autres salariés au moins sont également impliqués, l'inspecteur doit être présent sur les lieux dans les six heures qui suivent sa convocation. Les art. 30 et 31 interdisent à l'employeur de prononcer quelque sanction que ce soit envers les travailleurs qui exercent leur droit de refus et envers ceux qui doivent les remplacer pendant ce temps.

Beaucoup de principes de la réforme moderne se trouvent déjà dans cet exemple de réglementation canadienne. On n'impose pas aux travailleurs de participer à des effets externes de l'entreprise qui représentent un danger pour les personnes. En cas de refus d'exécuter un travail, une procédure conduite par des personnes indépendantes est prévue. Elle doit aider à éclaircir rapidement le bien-fondé du refus de travailler.

Le projet gouvernemental présenté, en automne 1993, en vue d'une loi cadre sur la protection du travail (entre-temps abandonné) prévoit dans son § 18, al. 3 :

"Un droit de refus d'exécuter un travail lorsque :

1. L'employeur ne remplit pas les obligations qui découlent de cette loi ou de toute autre disposition juridique.
2. S'il en résulte pour les travailleurs ou d'autres personnes un danger considérable pour leur vie ou leur santé, qui ne puisse être écarté d'aucune autre manière.
3. Si aucune obligation légale sur les risques de danger ou si aucune obligation résultant du statut de la fonction publique, ne s'y oppose".

On remarquera que ce projet ne limite pas le droit de refus aux salariés. Avec les termes "ou autre personne", il l'étend à des personnes n'appartenant pas à l'entreprise. Sur trois points, ce projet reste cependant bien en deçà de la réglementation canadienne. Il exige en plus d'un danger, un comportement illégal de l'employeur et une relation de cause à effet entre le manquement à l'obligation et le danger, ce qui restreint considérablement le domaine d'application de la loi, sans raison objective claire. Il exige en outre un danger "considérable". Ainsi, à côté de la restriction dans le droit positif, l'ambiguïté juridique réside dans la question de savoir à partir de quand on peut considérer qu'un danger est considérable. Enfin, en exigeant que le danger "ne puisse être écarté d'aucune autre manière", ce texte oblige les travailleurs à émettre eux-mêmes un jugement, ce qui n'est pas possible dans les cas d'urgence et peut entraîner une décision erronée qui risque d'avoir de lourdes conséquences pour eux.

En ce qui concerne le droit de critique externe, nous avons déjà évoqué ci-dessus les conditions restrictives du § 21, al. 6 de la loi GefStV. La directive cadre du Conseil des Ministres européens du 12 juin 1989, sur la santé et l'hygiène au travail (89/191 CEE) va beaucoup plus loin. Elle prévoit dans l'article 11, alinéa 6 :

*“Les salariés, ou leurs représentants, ont le droit de s’adresser aux services compétents pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail suivant leurs réglementations ou usages nationaux, lorsqu’ils estiment que les mesures prises par les employeurs et les moyens mis en place par celui-ci ne sont pas suffisants pour assurer la sécurité et protéger la santé sur le lieu de travail.”*

Ce qui est intéressant dans cet article est le critère très vaste, favorable aux salariés, de la protection de la santé, de même que la règle en cas d’incertitude sur les faits (libre estimation). Cette directive n’a pas été introduite dans le droit allemand, bien que, d’après l’art. 18, cela aurait dû être le cas avant la fin de 1992 (22). Plusieurs aspects de cette disposition posent des problèmes. Premièrement, le renvoi “aux réglementations et usages nationaux” risque de maintenir les obstacles déjà existants. Deuxièmement, le droit de critique n’est pas limité seulement aux salariés devant effectuer le travail, mais lié quand même au lieu de travail. Par là-même, il ne reconnaît pas clairement aux salariés une responsabilité active pour les effets externes. Troisièmement, il n’y a pas lieu d’admettre la limitation selon laquelle le salarié est autorisé seulement à “s’adresser aux services compétents en matière de sécurité et de protection de la santé au lieu de travail”. Le droit de citoyen des travailleurs peut exiger qu’ils confient leur réclamation à un organisme public compétent ou aux médias, chaque fois qu’ils ne voient pas d’autre recours possible.

Le § 18, al. 2, du projet gouvernemental pour une loi cadre sur la protection du travail, transpose ce principe de la façon suivante :

*“Si les travailleurs, à la suite d’éléments d’information concrets, estiment que les mesures prises par l’employeur ou les moyens mis en place par celui-ci, ne sont pas suffisants pour assurer la sécurité et la protection de la santé lors du travail, et si l’employeur ne remédie pas aux réclamations faites par les salariés, alors ceux-ci peuvent s’adresser à l’administration compétente et aux services de contrôle technique de l’organisme d’assurance légale contre les accidents du travail. Ce faisant, il ne doit en résulter aucune conséquence désavantageuse à l’égard des travailleurs.”*

Non seulement ce projet, ainsi rédigé, reprend les prescriptions restrictives européennes, mais encore il les renforce. Ainsi, là où les directives européennes se contentent de “l’estimation” des travailleurs, le projet gouvernemental exige, lui, des “éléments d’information concrets”. La directive européenne se réfère à la dimension locale du danger, lorsqu’elle parle de sécurité et de protection de la santé “au lieu de travail” (des dangers dont il faut se protéger peuvent se déclarer à partir du lieu de travail pour des tierces personnes ou pour l’environnement.). Le projet gouvernemental ne parle plus que de sécurité et protection de la santé “lors du travail” et limite la protection à la personne qui effectue le travail.

Par là-même, le projet gouvernemental reste encore beaucoup plus éloigné que les directives européennes, d’un droit de citoyen des travailleurs, permettant de faire connaître publiquement le soupçon de situation illégale ou d’agissements dangereux dans l’entreprise, et leur éventuel effet externe négatif. Ni ces deux réglementations, ni le § 21, al. 6 de la GefStV, ne comportent un droit d’expression sur la rationalité sociale des effets secondaires de la production et encore moins sur ceux du produit lui-même. Ils privent ainsi les travailleurs de leurs droits de citoyens. En outre, et c’est le revers de la médaille du droit démocratique d’expression des travailleurs, ils privent le public du droit d’être informé sur des carences éventuelles des entreprises. Nous remarquerons pour conclure que, dans cette mesure aussi, la République fédérale n’a pas rempli son obligation de droit supranational.

Certains accords collectifs qui ont été initiés et imposés par le syndicat IG Medien, présentent de l'intérêt. Ainsi le § 20, no 4 de la convention collective générale de l'imprimerie :

*“les salariés ont le droit, après s'être adressés sans résultat à leur employeur, de s'adresser aux experts ou aux institutions qui leur semblent indiqués pour les questions portant sur des risques d'accident du travail et d'atteinte à la santé.”*

Cette réglementation est ouverte au dialogue comme le montrent les termes “après s'être adressés sans résultat à leur employeur”. Et en même temps, elle prévoit un champ large du droit d'expression (les questions portant sur les risques d'accident du travail et d'atteinte à la santé), et également de personnes à qui s'adresser (aux experts ou aux institutions qui leur semblent être indiqués). Ces deux points répondent incomparablement mieux que les autres dispositions citées plus haut, au droit d'information du public.

#### **2.4. Droit de faire progresser ses capacités, sa qualification, sa carrière**

La réforme discursive de la relation du travail doit aussi avoir une influence sur les procédés de décision concernant la qualification et les possibilités de promotion des salariés. Nous avons fait ressortir dans notre analyse que, d'une part, la réorganisation de la production, le changement rapide de séries de procédés et de produits et, d'autre part, le désir croissant d'acquérir une qualification professionnelle et de s'épanouir, demandait une offensive de requalification dans l'entreprise.

Certaines distinctions fondées sur une différence de qualification et de performance entre les salariés restent actuellement des sujets tabous, jusque dans leur terminologie, pour les syndicats. Elles ont eu, et ont toujours, pour les individus une importance primordiale et sont de plus en plus ouvertement exprimées dans certains groupements modernes (employés, hommes et femmes à des postes de direction). Des différenciations restent nécessaires en ce qui concerne :

- *la performance* : c.-à-d. les capacités, la volonté d'assumer des tâches et des responsabilités, la qualification acquise, l'esprit d'initiative, la capacité de minutie et d'effort et le fait d'être disposé à soumettre le résultat de cet effort à des critères de qualité personnels ou étrangers - (Cf. Hendrich, 1988, p. 2),
- *la carrière* : c.-à-d. le fait d'être disposé et capable de différer la satisfaction de besoins existentiels actuels pour se qualifier, accroître son salaire, pour se faire reconnaître et pour avoir une promotion et par là-même de soumettre les résultats de cet effort à des critères de qualité personnels ou étrangers,
- *le pouvoir* : donc, un rang dans la hiérarchie de l'entreprise, la responsabilité pour les subalternes, l'environnement du travail et l'environnement en général, le degré de participation à l'exercice discursif du pouvoir de direction de l'employeur et la volonté de se soumettre à des critères de qualité personnels ou étrangers.

Le modèle de réglementation exposé ci-dessus doit, d'une part, contribuer à donner une marge de manœuvre, un régime adéquat de différenciation, et même à les optimiser. Il doit, d'autre part, permettre de refouler des formes d'intrigue venant de l'employeur ou des collègues en rivalité. Forme d'intrigue signifie dans ce contexte :

- des orientations de performances qui visent uniquement la fourniture de travail, sans égard ni à son sens sociétal ni à ses conséquences sociétales,
- des orientations de carrière qui consistent en une brutale volonté “d'être plus” non justifiée,

- l'exercice du pouvoir, qui consiste en une exploitation irresponsable du commandement et qui consiste aussi à faire jouer arbitrairement l'un contre l'autre, ses subalternes.

La fonction protectrice des règles de la législation du travail s'étendra évidemment aussi bien à la dimension verticale qu'à la dimension horizontale. A la verticale, il s'agit de la garantie de pouvoir obtenir qualification et promotion de la part de l'employeur. Il s'agit tout autant de la transparence, de la loyauté, de la possibilité de contrôler les procédures de notation, à l'intérieur de l'entreprise, et de la mobilité professionnelle des salariés.

Dans la dimension horizontale, il s'agit d'humaniser la concurrence entre les salariés et de contrôler les agissements égoïstes et opportunistes de l'avancement professionnel.

De ces prémices découlent le droit des salariés à la formation initiale et à la formation continue, suivant leur propre potentiel de performances, le droit au développement de la performance, à une affectation correspondant à leurs capacités et à une notation de leurs performances. Un tel "droit à la performance" doit donner systématiquement aux salariés la possibilité d'apprécier eux-mêmes, leur propre qualification et ce qu'ils peuvent faire pour la développer. En même temps, est inhérent à un tel droit, celui de connaître et de discuter l'appréciation faite par les supérieurs, les collègues et les subalternes à intervalles réguliers. Cette appréciation est accompagnée d'entretiens personnels sur l'avancement et la qualification professionnels. Une telle communication permet d'assurer une sélection concernant l'avancement, dans des formes et par des moyens démocratiques et transparents. On trouve des idées intéressantes pour une réforme dans des conventions collectives françaises. Dans l'industrie sidérurgique française a été conclue, récemment, une convention collective type, qui traite des problèmes soulevés ci-dessus<sup>25</sup>.

- a) Une "logique de compétence" a été établie et consiste en ceci :

Le point de départ est la capacité de travail, reposant à l'embauche sur une qualification de base et une classification salariale, qui prend comme point de référence cette qualification de base et non l'activité exercée. Puis cette qualification, et avec elle l'activité exercée, et la classification correspondante seront systématiquement augmentées.

- b) A cette fin, les travailleurs ont le droit de faire progresser leur formation professionnelle, c.-à-d., le droit de développer une ou plusieurs trajectoires professionnelles sur la base de la qualification à l'embauche. Un minimum de promotion quantifiée a automatiquement lieu, le salaire est rattaché dans tous les cas à la qualification et non à l'activité exercée. Il est tenu compte de l'exercice de fonctions publiques ou syndicales, dans l'avancement professionnel.

- c) Un "entretien sur l'évolution professionnelle" joue un rôle de premier ordre dans le plan de carrière individuel et l'évolution professionnelle. Cet entretien doit être proposé au travailleur à la fin de son temps d'essai et à diverses phases de sa carrière, lorsqu'une nouvelle affectation<sup>26</sup> lui est proposée<sup>27</sup>. Il doit avoir lieu en principe avec le patron ou le

---

<sup>25</sup> "Conduite de l'activité professionnelle (A.Cap. 2000)". Accord du 17 décembre 1990 et du 25 janvier 1991, entre le groupement des entreprises sidérurgiques et minières/GESIM et les syndicats CFDT, CFE/CGC, CFTC et CGT/FO, imprimé dans : Liaisons sociales, législation sociale n° 1506 du lundi 11 mars 1991.

<sup>26</sup> Le travailleur peut provoquer lui-même l'entretien, spécialement s'il n'a pas été convoqué à celui-ci pendant 2 ans.

<sup>27</sup> C'est pour lui facultatif, et non pour l'entreprise.

supérieur direct. Il est basé sur une comparaison entre la compétence et la fonction souhaitée et sert à l'établissement du plan de carrière dans l'entreprise. C'est pourquoi il se réfère à des mesures de formation projetées et à des accroissements qualitatifs de l'activité. Cet entretien est officialisé de deux façons : un protocole est établi par chaque entretien (sur les qualifications acquises, les perspectives professionnelles du travailleur et les mesures à prendre pour les réaliser). Le protocole est remis au travailleur. De plus, le travailleur a le droit de porter plainte auprès de l'instance supérieure ou auprès d'une commission paritaire<sup>28</sup>.

## 2.5. Une nouvelle culture de management

De nos jours, il est possible et même rentable économiquement d'avoir un style de gestion démocratique, et de combiner responsabilité économique, sociale et sociétale dans l'exercice du pouvoir de l'entreprise. Nous avons longuement exposé ce point dans notre analyse. Un style de gestion démocratique ne s'établit pas de lui-même sur l'ensemble de l'entreprise, vu les obstacles d'application que l'on a observés. Il peut arriver et il arrive, qu'on soit en présence d'un comportement opportuniste, au niveau des cadres moyens et supérieurs, en vue d'obtenir des privilèges spéciaux. Dans ce sens, la tâche de la législation est de contribuer à généraliser les modifications observées dans la culture du management, grâce aux droits individuels déjà évoqués :

- droit à la liberté d'expression et d'autodétermination sur le lieu de travail,
- participation aux notations de performance dans l'entreprise et dans les sélections pour l'avancement des salariés,
- décentralisation des structures de décision et transfert de la responsabilité à des niveaux inférieurs,
- droit de critiquer les directives jugées impropres, devant les niveaux directement supérieurs.

De tels droits ne conduiront probablement pas à une recrudescence de conflits juridiques. Ils contribueront bien plus à les éviter. En effet, le simple fait de leur existence incite à donner un style de direction plus discursif, c.-à-d. bas, sur la persuasion et l'acceptation, plus que sur le commandement. Nous savons par la sociologie juridique - par exemple la pratique de l'organisation sociale des entreprises - que l'existence des droits subjectifs n'entraîne aucunement le formalisme et la bureaucratisation de leur exercice. Souvent, l'existence d'un droit est un contexte nécessaire pour les parties. Elles en trouvent les critères raisonnables et équitables, mais elles ne l'appliquent jamais formellement ou à la lettre. Le simple fait de l'existence d'une *ultima ratio* ainsi rédigée rend les deux parties désireuses de chercher un terrain d'entente entre elles et donc de résoudre les conflits de façon pragmatique et non juridique. Cette volonté de chercher un terrain d'entente présuppose une structure symétrique des droits de communication. Si celle-ci existe, elle conduit au paradoxe de garder le dialogue dans l'entreprise, "hors du droit", c'est à dire précisément discursif. Vu de cette manière, le droit moderne de la relation de travail devient le pilier de la réforme de l'exercice du pouvoir dans l'entreprise.

Dans les conditions d'une "irresponsabilité collective" (Beck, 1988), on supposera, en étant réaliste, que seul un petit nombre de salariés utiliseraient leurs droits d'expression, de réclamation et de critique, s'ils existaient de manière suffisante. Il est néanmoins important, vis-

<sup>28</sup> Ce contrat semble ne pas être isolé en France. Il faut prendre en considération le fait que, par rapport au système allemand, le système français de la qualification professionnelle présente d'importantes lacunes qui sont éventuellement comblées par un tel palliatif de l'entreprise.

à-vis des travailleurs disposés à assumer une responsabilité, et même s'ils ne représentent qu'une minorité, de réduire le risque juridique d'une telle activité. On peut en attendre, en outre, un certain rayonnement et un effet d'encouragement. Il n'est pas possible de donner une réponse empirique à la question de savoir avec quelle priorité, pour qui, dans quelle direction de développement et si l'exercice des droits démocratiques des citoyens correspond à un besoin réel dans la vie quotidienne de l'entreprise. Les besoins suivent les possibilités institutionnelles qui sont données pour leur épanouissement et leur satisfaction. La modification de ces possibilités institutionnelles peut entraîner une modification des préférences.

Les droits d'expression proposés visent à ce que tous les salariés s'expriment sur les procédures importantes dans l'entreprise ou la société et non à ce qu'ils obtiennent, par la force, certaines décisions dans l'entreprise. On peut dire que ceci est une approche beaucoup trop défensive, comparée à l'exigence d'un droit de codécision sur le produit, ou même d'autodétermination. A cela, on opposera qu'il n'est pas possible, sans une nouvelle répartition des risques liés à l'investissement d'un capital, de rendre possible une prise d'influence des salariés dépassant considérablement les droits de communication sur le processus de décision dans l'entreprise.

Il semble exact que le grand public, (le public dans l'entreprise ou hors de l'entreprise) puisse sur un thème particulier mettre en question la légitimité d'une décision et par là même porter préjudice, non pas formellement mais concrètement, à la liberté de décision de l'entreprise. Ceci n'est pas simplement un "side effect", mais l'objectif déclaré des droits discursifs. Il faut considérer que cet effet se produira essentiellement lorsqu'une décision - prévue ou prise - par l'entreprise est contraire à la solidarité sociale interne, ou sociétale externe, que l'on est en droit d'attendre d'elle. Cet effet est donc souhaitable au point de vue sociétal et l'entreprise doit s'y soumettre en raison de son importance sociale.

A l'inverse, il ne faut pas oublier que l'exercice de droits discursifs par les salariés peut fournir à l'entreprise une source d'information supplémentaire. La structure d'information de l'entreprise n'est nullement ouverte, ni transparente dans l'entreprise elle-même. En effet, les différents niveaux de hiérarchie peuvent poursuivre des intérêts différents. Des réclamations sociales ou écologiques, des demandes de modifications, par exemple, peuvent rendre la direction attentive à des manquements d'autorité ou des besoins d'innovation. Sinon, comme nous le savons par la sociologie de l'entreprise, ceux-ci se perdent souvent au niveau des cadres inférieurs. Si l'on compare cette source d'information accrue grâce aux droits discursifs, avec les inconvénients qui en résultent éventuellement, on voit qu'elle peut plus que compenser ces derniers.

### **3. La relation de travail et la question des sexes**

Une nouvelle conception de la relation de travail se trouve confrontée à une contradiction. Supprimer de vieux idéaux, sans devoir d'abord les remplacer par de nouveaux. Il faut ouvrir la voie à des procédures choisies librement de différenciation et d'assimilation entre hommes et femmes, et à l'intérieur de chaque catégorie<sup>29</sup>. Le besoin de réforme de la législation du travail, qui s'est déjà manifesté du côté des femmes, n'est en aucune façon périmé. Il ne part pas d'un plan de développement pour l'avenir, mais il réagit à des déficits constatés aujourd'hui dans le monde du travail. Derrière ces déficits, on trouve toujours une structure

---

<sup>29</sup> Cf. 1, Becker-Schmidt/Knapp, 1987, p. 182 et suiv.; Knapp, 1988.



traditionnelle de la question des sexes, qui n'a pas encore disparu. Les réformes proposées aujourd'hui au profit des femmes visent essentiellement la charge inégale des hommes et des femmes dans le travail familial. La base des revendications pour un réajustement entre la situation des hommes et des femmes provient du fait que ce sont toujours les femmes qui s'occupent du ménage, éduquent les enfants, soignent les malades et les personnes âgées et les hommes qui, en tant que groupe, sont libérés de ces tâches.

Le modèle actuel de l'activité professionnelle des hommes ne peut être étendu aux deux sexes. Le salarié normal et la femme au foyer sont les conditions et les piliers l'un de l'autre, aussi bien d'un point de vue théorique que dans la pratique. Aucun des deux n'est praticable sans l'autre. Si les femmes ont de plus en plus la possibilité d'exercer une activité professionnelle, comme elles le souhaitent, les hommes doivent modifier leur attitude au travail et à la maison. Cela signifie qu'il faut reformer la structure et la répartition de l'activité professionnelle et du travail domestique.

La législation du travail ne régleme que l'activité professionnelle. Elle n'a qu'une influence indirecte sur la répartition et l'organisation des tâches ménagères. De plus, une réforme de la législation du travail dans le domaine de la profession ne peut avoir d'effet que si elle est reprise, ou du moins pas contrecarrée, par le droit fiscal, le droit social et le droit de la famille. Ceci est clairement illustré par la faible incidence que la libéralisation du rôle des hommes et des femmes dans le droit de la famille, après la réforme de 1976, a eu sur la répartition des tâches dans la famille, dans la réalité. C'est pourquoi il ne faut pas mettre trop d'espoir dans la modification des rôles des deux sexes et en général sur la question des sexes, si l'on n'entreprend qu'une réforme isolée des relations de travail.

Plus la législation du travail prend comme centre de ses réformes la double et triple charge des mères de famille sans pour autant faire jouer son influence directe pour éloigner les hommes de leur rôle actuel de "salarié normal", plus le danger subsiste que les femmes soient désavantagées par la répartition unilatérale des charges domestiques.

Il faut continuer à développer le postulat de chances égales d'épanouissement pour les hommes et les femmes dans l'activité professionnelle. La possibilité d'épanouissement ne doit pas seulement être égale. Précisément, lorsque tous deux font état de leur diversité, il faut organiser toute une série d'options permettant de combiner de façon variable la vie privée et la vie professionnelle comme avec des cubes de jeu de construction. Les risques liés à chaque option particulière doivent être réduits par la réglementation. Il faut exclure toute discrimination qui résulterait du fait de choisir une option donnée. En cas de changement individuel d'option, il faut prévoir une marge temporelle de transition et garantir légalement le plus longtemps possible le maintien intégral de toutes les options.

Le débat sur la communication entre hommes et femmes et entre les salariés et l'employeur doit quitter le domaine privé pour être porté sur le lieu de travail pour qu'il soit possible de discuter comment organiser la vie privée et professionnelle et les rendre compatibles. Il faut imposer avec plus de force, contre les intérêts de l'entreprise, les revendications légitimes de la vie privée à la structure professionnelle (par exemple, le conflit à propos de l'aménagement des heures de travail, la présence sur le lieu de travail ou le choix de jour libre). Dans le dialogue à propos de la qualification de gestion comme sur la répartition des possibilités de se qualifier et d'avancer, il faut pouvoir exposer les options et les harmoniser entre elles. Il serait possible d'exprimer les problèmes venant des différences de sexe et en même temps de les relativiser, à l'occasion des discussions sur le règlement interne de l'entreprise et lors de décisions à prendre.

L'introduction d'options dans le domaine professionnel, avec la possibilité qu'elles offrent de combiner de façon variable la vie privée et la vie professionnelle, ne suffira pas en soi à supprimer l'inégalité des chances d'avenir professionnel entre les hommes et les femmes. Il faudrait arriver à ce que des différenciations spécifiques aux sexes ne s'aggravent ou ne se créent dans le cadre de l'optionnalité, car toutes les options ne sont pas exercées par les deux sexes dans la même mesure. Il est certain qu'à l'avenir, les femmes seront encore dominées par les hommes dans les activités professionnelles, en raison de la répartition patriarcale du pouvoir. C'est pourquoi il faut des mécanismes protecteurs qui s'opposent à la hiérarchie actuelle des sexes dans l'activité professionnelle. L'ancienne et la nouvelle féminité doivent pouvoir s'épanouir contre, ou à côté, de la traditionnelle ou de la nouvelle masculinité. Les mesures d'accompagnement suivantes sont nécessaires : protection effective contre la discrimination des femmes directe ou indirecte, y compris les prescriptions structurelles propres à l'entreprise; prévoir la discrimination ou en neutraliser les conséquences négatives (mécanismes d'équilibre du pouvoir entre hommes et femmes grâce à des plans d'assimilation, des quotas de femmes, des forums dans lesquels l'égalité et la différence entre les sexes fassent l'objet du dialogue à l'intérieur de l'entreprise).

La législation du travail ne doit pas et ne peut pas régler les modes de vie privée et décharger ainsi les hommes et les femmes de la lutte pour l'émancipation. Mais elle peut améliorer les conditions pour un changement des modes de vie privée des deux sexes. Elle peut apporter une aide aux femmes, en créant de meilleures et de plus nombreuses possibilités de travailler et également, en leur donnant plus de force pour affronter les conflits dans le domaine privé. Elle peut réduire le risque encouru par des décisions existentielles, en facilitant le retour au travail, et en créant des activités professionnelles pour les mères célibataires également. Dans ce sens indirect, nos propositions représentent des interventions non seulement dans le domaine professionnel, mais également dans le domaine privé.

### **3.1. Liens entre le travail professionnel et le travail familial**

La vie privée ne se limite pas à la vie familiale. Néanmoins, la relation de couple, la famille, les enfants, jouent un rôle émotionnel primordial dans la vie privée des hommes et des femmes. La famille représente aujourd'hui davantage que le seul modèle traditionnel parents/enfants. Vu la pluralité des modes de vie actuels, il faut la définir comme une multiplicité de formes différentes de vie commune, entre des personnes désireuses de partager des attaches et une responsabilité mutuelles. Le statut de la personne autrefois limité, sur le mariage ou la parenté et le domicile commun comme centre de vie, perd de l'importance aux yeux des individus en ce qu'ils souhaitent le voir respecter aussi dans la vie professionnelle, en tant que "cadre de référence familiale".

Le travail domestique continue pourtant d'être exécuté essentiellement par les femmes (Cf. Metz-Göckel/Müller, 1985). Lorsque nous avons recherché des possibilités de réglementation permettant de rendre compatible la vie professionnelle et la vie privée, nous avons mis, en première place, l'encadrement des enfants et les soins donnés aux personnes malades ou âgées appartenant au cercle privé (Cf. Rosenberg, 1990). En effet, ces charges ne sont pas flexibles dans le temps et s'opposent au maximum aux exigences du secteur professionnel. C'est actuellement l'écueil sur lequel se brise la participation égalitaire des femmes aux possibilités d'activité professionnelle. Les autres tâches ménagères peuvent, pour la plupart, être exécutées par les personnes vivant seules, chacun pour soi-même. Elles sont à considérer indépendamment de la question des sexes dans l'activité professionnelle.

La coordination entre le travail professionnel et domestique se fait différemment suivant les conditions données. Elle dépend de l'infrastructure de la société à laquelle se rattachent les possibilités de garde des enfants, l'école à temps plein, la forme et la situation géographique des autres centres d'approvisionnement, les possibilités d'achat, le réseau des transports publics (les femmes ont plus rarement que les hommes leur propre voiture), de même que la coordination temporelle des différents services (Cf. Mückenberger, 1992 d). Finalement, il dépend du niveau de revenu familial et de la péréquation des charges familiales accordée par l'Etat, de savoir si et dans quelle mesure, une famille peut se permettre de réduire le travail domestique en achetant des biens ou surtout des prestations de service.

Une partie non négligeable de ces prestations de service est fournie, à son tour, par des femmes dans des relations de travail précaire, ou du moins à des conditions de salaires discriminatoires. Plus la discrimination salariale des femmes est efficacement réprimée, plus l'emploi précaire est muni de garanties et intégré dans un système général d'emplois variables, plus le prix du travail va augmenter, grâce auquel les femmes pouvaient se libérer jusqu'à présent du travail domestique. Une réforme de la relation de travail dans le sens que nous proposons, permettrait de contribuer à déléguer dans une moindre mesure qu'actuellement le travail domestique comme prestation de service à une tierce personne.

Une compatibilité accrue du travail professionnel et familial et l'implication plus poussée des hommes dans ce domaine deviennent inévitables. Pour cette dernière cependant, la législation du travail ne peut que créer des possibilités, des incitations et des programmes cadres. Une intervention directe de la loi dans le domaine privé n'est ni possible, ni souhaitable.

### ***3.1.1. Compatibilité du travail professionnel et du travail familial***

Autrefois, dans la relation de travail, aucun égard n'était réservé aux besoins et aux charges d'ordre privé. Un droit "de parents" ou un droit de "soigner les personnes invalides", vis-à-vis de l'entreprise, aurait en revanche des conséquences sur le temps de travail, le lieu de travail, les établissements de garde d'enfants, sur la protection, sur les désavantages encourus par le fait de vouloir fonder une famille.

Dans l'optionalisation du temps de travail dans l'intérêt des salariés (C4), la prise en compte des besoins temporels du secteur familial ne représente qu'un aspect parmi d'autres. Dans les pages qui suivent, nous exposons des idées qui donnent un rôle particulier aux exigences du domaine familial. Le travail familial est d'autant moins en opposition avec le travail professionnel et conduit d'autant moins à des désavantages de compétitivité du salarié qui en est chargé, que le temps d'activité professionnelle est plus court pour tous les salariés, qu'il peut être fixé plus librement dans l'intérêt des salariés (par exemple grâce au temps de travail choisi à l'intérieur d'une marge convenue, ou grâce à un compte-épargne temps).

On pourrait soutenir que le travail familial doit absolument être privilégié par rapport aux autres options du temps de travail basées sur d'autres motifs. Un argument allant dans ce sens serait que les arrangements d'horaires familiaux réagissent de façon particulièrement sensible à des perturbations. Normalement, la question des horaires touche non seulement celui des parents qui fait valoir sa préférence dans l'entreprise, mais aussi les autres personnes dont les questions d'horaires ne peuvent pas être débattues dans l'établissement. Par ailleurs, des demandes d'horaires du domaine privé peuvent se présenter de façon imprévisible et impossible à planifier (par exemple en cas de maladie) et remettre en question la hiérarchie des préférences établie auparavant. Les parents (s'il ne s'agit pas de familles monoparentales) sont plus flexibles lorsque le deuxième parent est plus impliqué dans le travail familial. Dans

cette mesure, il est possible d'intégrer dans la hiérarchie générale des préférences, celles relatives au temps de travail fondées sur le travail familial (comme propos, dans C 4) d'après les critères de leurs possibilités ou impossibilités de déplacement. Mais le travail d'éducation et de soins devrait pouvoir occuper une place privilégiée dans le dialogue interne à l'entreprise, lorsque aucune possibilité de déplacement n'est possible.

Dans certaines entreprises il existe déjà des préférences de temps de travail fondées sur des motifs familiaux : ainsi § 5, al. 3, de l'accord d'entreprise de l'Aéroport de Francfort AG<sup>30</sup> :

*“Il faut aider les salariés ayant des enfants, à coordonner le travail et la vie de famille. Il faut dans toute la mesure du possible tenir compte de leur désir de respecter leur situation familiale dans le cadre de la constitution des équipes (pour le travail posté). Il est possible de convenir un temps de travail qui varie par rapport au temps de travail normal, aux horaires des équipes de travail et à la réglementation des horaires flexibilisés, de façon individuelle, selon le besoin des salariés et dans la mesure où les intérêts de l'entreprise l'autorisent.”*

Certaines conventions collectives exigent la même chose :

*“Si des salariés, dont les enfants vont au jardin d'enfants ou chez des nourrices, désirent avoir des heures flexibles pour le début ou la fin de leur travail, alors il faut qu'il en soit tenu compte dans toute la mesure où cela est possible dans l'entreprise.”<sup>31</sup>*

Ces deux dispositions restent facultatives, dans la mesure où les intérêts et les éléments particuliers des entreprises constituent toujours le cadre auquel les désirs concernant les heures de travail des parents doivent se plier. Un régime discursif prévoit, au contraire, de mettre à un rang égal le droit des parents et des soignants face aux éléments particuliers et aux intérêts de l'entreprise. Les intérêts familiaux et ceux des entreprises doivent être examinés et, en cas de conflit, les éléments propres à l'entreprise doivent aussi être modifiés.

Le droit d'être parent et soignant devrait comporter aussi un droit d'autodétermination du lieu de travail, lorsque cela est compatible avec les particularités de l'entreprise et le travail qui est effectivement demandé. Des obligations de présence limitées comme celles qui existent déjà aujourd'hui pour les juges, les enseignants et les professeurs d'université, doivent être généralisées. Le matériel de travail doit être fourni par l'entreprise ou, si des installations spécifiques sont utilisées, indemnisé en conséquence. La méthode choisie pour réaliser cela en pratique devrait être, pour chaque cas, fixée dans des accords avec l'entreprise, comme c'est le cas, par exemple, dans l'accord du travail à domicile de IBM<sup>32</sup>.

Finalement, il faut que les entreprises se posent aussi la question de la garde des enfants. Premièrement, il doit être autorisé par principe aux parents d'emmener de temps en temps leurs enfants sur le lieu de travail, dans la mesure où cela n'est pas interdit pour des raisons de sécurité et de santé. Le droit d'être parent dans l'entreprise a été appliqué dans les faits, par exemple, par Klenkes Druck und Verlag GmbH dans leurs directives sur la promotion féminine.

---

<sup>30</sup> Convention collective (Betriebsvereinbarung) n° 36 du 20/03/1990.

<sup>31</sup> § 7.8 de la convention collective sur la coordination de la profession du travail dans la sidérurgie Wurtemberg-Septentrional - Bade du Nord, dans Bäcker/Stolz-Willig, 1990, p. 52; de même également le § 2, al. 7, de la convention collective-cadre de l'industrie du papier, carton et plastique de juillet 1992.

<sup>32</sup> Imprimé dans l'Express du 10/1991, p. 6. Pour la situation actuelle du travail à domicile, voir FR 31, p. 3, 1993, p. 15 et Metall n° 6 19/03/1993, p. 27.

*“Il est permis d’amener et de surveiller ses enfants pendant le travail, ce qui demande que tous les salariés veuillent bien contribuer à l’intégration des enfants.”*

Deuxièmement, il faut prévoir des solutions, lorsque des arrangements doivent être improvisés, en cas de maladie d’un enfant par exemple ou, lorsqu’il n’y a pas école, pour que les parents ne doivent pas toujours prendre des jours libres quand la personne qui garde normalement les enfants est empêchée. Sur ce point, on peut envisager plusieurs solutions : en plus de l’option donnée d’amener les enfants sur le lieu de travail, les établissements peuvent procurer des adresses de nourrices ou de baby-sitters de remplacement. Dans les grandes entreprises, il est possible d’installer des salles de jeux où l’on surveille les enfants pendant un temps limité, comme le font certains hôpitaux, certains centres commerciaux et certains établissements publics pour leurs clients. Les petites entreprises pourraient participer à de telles institutions existant déjà dans leur voisinage ou former elles-mêmes, en coopération avec d’autres entreprises, un pool d’encadrement d’enfants.

Troisièmement, les entreprises doivent être incitées à offrir un programme satisfaisant de garderies permanentes d’enfants. Si la garde des enfants est bien garantie institutionnellement, il n’est pas besoin d’intervenir souvent pendant les heures de travail au profit des parents. Des jardins d’enfants d’entreprise pour les enfants des salariés ne constituent la meilleure solution qu’exceptionnellement. Ils ne sont pas proches du domicile et rendent plus difficiles, pendant les jours fériés, les contacts d’amitié avec d’autres enfants du jardin d’enfants. Ils augmentent également la dépendance des parents, et peut-être même celle des enfants, vis-à-vis de l’entreprise. En revanche, ce qui serait préférable, c’est que l’entreprise participe à la création de jardins d’enfants près du domicile des salariés. Un tel “sponsoring” de jardins d’enfants est pratiqué par IBM et Daimler. Dans la région industrielle de Böblingen-Herrenberg-Sindelfingen, ces entreprises se sont engagées, envers une association de parents, à financer pendant au moins trois ans un jardin d’enfant commun. En outre, les entreprises pourraient subventionner des garderies qui seraient organisées de façon coopérative par les salariés.

Les solutions les plus prometteuses sont, à nos yeux, celles qui sont basées sur une triple coopération, entre l’Etat, les entreprises d’un quartier donné et les parents qui y vivent. Actuellement, il existe de tels exemples de coopération triangulaire, surtout en Westphalie rhénane. C’est ce land qui a ouvert la voie d’un modèle de financement mixte, avec la loi sur les jardins d’enfants (GTK) du 29/10/1991. D’après l’article 20, il est possible de réserver par contrat entre le jardin d’enfants et une ou plusieurs entreprises (publiques ou privées) des places pour les enfants des salariés de ces entreprises. Cette place est maintenue même dans le cas où les parents quittent l’entreprise. L’entreprise doit verser une contribution aux coûts d’investissements d’un montant de 50 % des coûts d’investissements moyens par place, payé par le land. L’Etat subventionne en revanche 46 % des frais de l’entreprise.

Le syndicat HBV s’efforce, au niveau des conventions collectives - chez les commerçants détaillants - de contraindre les entreprises à financer des places de jardin d’enfants. Ainsi, on pourrait créer de nouveaux établissements et agrandir ceux qui existent déjà. Dans l’intérêt des entreprises, les heures de jardin d’enfants doivent correspondre aux heures de travail des entreprises. La perte de la place de jardin d’enfants est expressément exclue<sup>33</sup> lorsque la relation de travail est terminée.

<sup>33</sup> Convention collective sur la compatibilité du travail et de la famille, projet KA II. Département : Politique salariale, octobre 1991.

Un droit de parent n'exclut pas encore que les personnes qui exercent ce droit ne soient désavantagées. Il faut insister particulièrement dans le cas de personnes ayant une famille à charge sur le principe développé en détail dans C 4, selon lequel personne ne peut subir de désavantages, pour avoir choisi une option de travail. Cette garantie, en cas de charges familiales, devrait par conséquent présenter les conditions minimums suivantes :

- le déroulement du travail à faire dans l'entreprise doit être organisé de façon que les salariés ayant charge de famille ne soient pas, a priori, exclus de certaines activités;
- les possibilités de formation continue et de perfectionnement doivent être organisées de façon que les personnes ayant charge de famille puissent aussi y participer, en ce sens que ces manifestations doivent avoir lieu pendant les heures de travail, et dans les locaux de l'entreprise, ou bien que l'entreprise organise parallèlement une garderie d'enfants;
- une mutation dans une autre ville ou un séjour à l'étranger ne peuvent, contrairement aux pratiques actuelles des grandes entreprises, être posés comme condition générale d'avancement, que s'il y a en l'occurrence, des motifs impératifs de l'entreprise.

L'extrait suivant des principes de l'entreprise chez IBM pourrait servir de point de départ (Cf. Näther, 1991, p. 87).

*“Pour le recrutement de candidates qualifiées, il faut veiller à ce que les dispositions d'horaires et le facteur de mobilité ne soient pas retenus au détriment des candidates.”*

Une telle garantie contre les désavantages devrait exister indépendamment du sexe et de la qualification. Elle ne devrait pas être limitée seulement à l'embauche, mais devrait s'étendre aux questions de la formation continue et de l'avancement.

### **3.1.2. Réduction ou interruption du travail pour raisons familiales**

Les desiderata et les besoins des parents, concernant la garde de leurs enfants, diffèrent. C'est pourquoi il ne faut pas fixer de manière schématique dans quelle tranche d'âge accorder un congé, ou quand et combien de travail partiel. Il faut donner la préférence<sup>34</sup> au modèle d'option qui nomme un certain quota de congé à l'intérieur d'une grande période de temps donnée, et qui est calculé en respectant la volonté individuelle d'avoir un congé total ou partiel.

Même un congé de travail limité est toujours suivi d'un coup de frein dans la carrière. Les qualifications s'amenuisent toujours plus vite et ne peuvent pas se développer en dehors de l'activité professionnelle comme dans l'entreprise. L'intégration dans le réseau des relations d'entreprise et le système d'information se perdent. Les nouvelles qualifications acquises dans la pause-éducation ne sont pas reconnues dans le domaine professionnel, du moins, elles ne sont pas prises en considération pour la classification ou la rémunération. Aucune garantie formelle ne peut exclure ce genre de désavantage. C'est pourquoi un congé pour charges familiales se fait toujours au détriment de l'intéressé. Au contraire, le système de congé des entreprises est simplifié si elles continuent à se fermer aux problèmes des tâches ménagères du domaine familial. Il faut donc favoriser une compatibilité permanente de la profession et de la famille.

---

<sup>34</sup> Pour cette raison, nous considérons le modèle “temps partiel protégé pour les parents” de Geißler et Pfau, 1988, qui doit autoriser pendant les 3 premières années d'un enfant un congé partiel et après un travail à 50 % réduit, comme trop peu flexible, en quelque sorte autoritaire. Il n'est nullement prouvé qu'un arrêt total de travailler doit suivre une naissance, ou que l'éducation des enfants ne soit possible qu'avec un travail à temps partiel, surtout lorsque père et mère s'organisent pour se partager le travail.

Toutefois, les femmes ressentent très souvent le besoin de rester à la maison dans la période qui suit la naissance d'un enfant<sup>35</sup>. Les congés pour éducation d'un enfant ne peuvent pas être remplacés ni par un droit au travail partiel ou par plus d'autodétermination dans la répartition du temps de travail, ni par des garderies organisées comme nous l'avons vu plus haut. Ces mesures peuvent toutefois réduire la demande de congés importants et surtout pousser les hommes à une plus grande participation aux tâches familiales.

A cela s'ajoute le fait qu'à l'avenir, de plus en plus de personnes vont être, périodiquement, limitées dans leur activité professionnelle, parce qu'elles vont devoir s'occuper de personnes âgées. Le droit au congé éducation doit donc être doublé d'un droit au congé pour soins, et conçu comme un droit que l'on peut poursuivre en justice. Ce droit doit être donné à tous les salariés, indépendamment du statut de leur emploi, de la date à partir de laquelle ils ont obtenu leur emploi et de leur sexe. La durée et le mode du congé, qu'il soit total ou partiel, sont déterminés suivant chaque cas particulier de soins de personnes âgées.

Pour l'éducation des enfants, il faudrait qu'il y ait une frange du temps de travail qui puisse être revendiquée comme arrêt total de travail, ou comme temps partiel sur une période allongée en proportion, jusqu'à une durée maximum respective et limitée à un âge maximum de l'enfant. Pour assurer une compensation partielle des charges entre les sexes, les droits à des congés pour assurer l'éducation des enfants doivent être attribués de façon égale aux parents qui en ont la charge, et être doublés pour les personnes élevant seules un enfant, comme c'est le cas pour les droits en cas de soins à domicile § 45 SGBV. Au lieu d'un arrêt total de l'un d'entre eux, il devrait être possible d'autoriser aux deux parents de travailler en même temps partiellement. Si les parents le désirent, il devrait être possible de déléguer ce congé à un tiers, mais de telles exigences devraient être soumises à certains délais préalables pour permettre à l'entreprise de faire ses prévisions.

Un droit de délégation est particulièrement important en cas de soins d'adultes. Les liens de parenté perdent au cours des années de leur importance en raison de la mobilité croissante, autant sociale que géographique, des membres de la société. De nos jours, ce ne sont plus le fils ou la fille qui sont là, en fait, pour assurer les soins des personnes âgées, mais le compagnon, les amis ou les voisins. Mais, plus ces soins sont assumés en dehors du cadre familial, plus le besoin sociétal d'une socialisation des frais augmente. Une réforme de la relation de travail, devrait par conséquent tenir compte non seulement des options de congé correspondantes, mais garantir, en outre, une compensation salariale. Les frais devraient en être payés par la société. Une telle réglementation conduirait à une généralisation du risque d'absence du point de vue de l'employeur. Ce ne serait pas seulement les parents ni surtout les femmes qui demanderaient du temps libre pour les soins et les gardes. La délégation des droits de congé à l'intérieur du réseau de relations sociales, pourrait contribuer à compenser en partie le fait que l'achat de prestations de services devienne toujours plus cher, à la suite de la suppression des relations de travail précaire.

La réglementation que nous avons proposée avait déjà été pratiquée en partie dans l'ancienne R. D. A. Dans ce pays, selon le § 246 (AGB), le congé de maternité accordé pendant un an après la naissance pouvait être accordé à d'autres salariés de l'entreprise, s'ils se chargeaient de l'éducation de l'enfant à la place de la mère. Pour les soins d'enfants malades, en plus des parents, les grands-parents pouvaient demander un arrêt de travail payé – et cela, financé par

<sup>35</sup> Cf. Erler, 1988, p. 30 et suiv. Ceci est confirmé aussi par le fait que presque toutes les femmes ayant droit à l'allocation d'éducation, d'après la loi fédérale sur les allocations familiales, y recourent et que les femmes qui travaillent font, dans 95 % des cas, usage de leur droit à un congé intégral. Cf. Richter/Stackelbeck, 1992, p. 36.

les allocations familiales (§ 186 AGB). Pour d'autres raisons familiales, il était possible également de prendre un congé non payé, à l'heure ou à la journée.

Mais ce sont des modèles de congé parental flexible venant de Norvège et de Suède qui se rapprochent du but que nous poursuivons. En Suède (Cf. Bäcker/Stolz-Willig 1990, p. 59, Peterson, 1990), les parents ont droit depuis 1974, d'après la loi de protection de la maternité, à 15 mois de congés payés, à combiner à leur gré. Ils peuvent les prendre comme arrêt complet de travail ou effectuer un travail partiel jusqu'à ce que l'enfant ait l'âge de 8 ans. Les douze premiers mois seront payés à concurrence d'un plafond de 90 % du salaire brut précédent, les trois derniers mois à un taux journalier d'environ 17 DM. Le père dispose également, dans les 60 jours qui suivent la naissance, de 10 jours de congé, cela en plus du congé de maternité de la mère. En cas de maladie de l'enfant, un congé payé est accordé jusqu'à 90 jours par an et par enfant. En outre, des réductions non payées de travail sont possibles : 25 % jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans, dans les services publics jusqu'à ce qu'il ait 12 ans. Le financement est assuré par une assurance parents. Celle-ci a été intégrée en 1974 à la sécurité sociale suédoise. 85 % des dépenses en sont financées par les cotisations des employeurs et 15 % par le budget de l'Etat.

Même si la Suède est encore loin d'un droit parental véritablement partagé, la participation des pères au congé parental a pu être considérablement accrue. Ainsi, 22 % des pères prennent un congé parental pendant la première année de l'enfant, seulement 6 semaines en moyenne. Par comparaison, leur nombre se situe à 1,4 % en Allemagne. Le reste est pris par les femmes. 80 % des hommes prennent seulement les 10 jours libres, juste après la naissance. Les congés pour maladie de l'enfant sont pris de façon presque égale par les hommes et les femmes.

La prise de congé parental par les pères ne dépendant donc pas seulement du niveau de salaire à ce moment-là. Le rôle traditionnel imparti aux hommes, la pression exercée par l'entreprise et la peur des hommes de nuire à leur carrière pendant leur congé, en perdant leur qualification et les contacts dans l'entreprise, tout cela devrait empêcher les hommes de prendre part à ce congé parental paritaire. Une partie des hommes continue à ne nourrir aucun intérêt pour le travail ménager et l'éducation des enfants. Dans ce domaine, il ne faut pas compter seulement sur le travail de persuasion et sur un changement volontaire. Pour que les hommes s'occupent davantage des tâches familiales, il faudrait prendre des mesures plus restrictives que de simples avantages financiers ou des possibilités de formation.

Nous mettons peu d'espoir cependant dans les projets consistant à soumettre les hommes au service d'aide-soignant, pour une partie du service militaire ou du service civil, ou d'organiser des cours ménagers pour les lycéens ou les salariés, comme le propose un projet de loi italien dans un référendum<sup>36</sup>. On ne peut qu'émettre des doutes envers un tel service obligatoire d'aide-soignant, ne serait-ce que pour les invalides et le personnel qui travaille sur place en permanence. Les membres de la société les plus faibles deviendraient, dans ce modèle, les cobayes d'aides-soignants faisant leur travail à contrecœur, sans tenir compte des problèmes qui, de toute façon, sont nombreux en matière de soin des personnes invalides.

Nous pensons que le meilleur moyen pour augmenter la participation masculine au congé parental serait, à côté d'une indemnisation de salaire, un quota obligatoire de 50 %. Mais cette disposition serait en contraction avec la possibilité de transférer une partie des congés à une tierce personne. De tels transferts pourraient être déduits à charge égale des deux parents. Pour ce faire, il faudrait les faire connaître longtemps à l'avance pour permettre d'établir des

---

<sup>36</sup> Les femmes font évoluer le temps - Kritische Justiz, 1992, p. 102 et suiv.



prévisions. Pour rendre les vacances plus flexibles pour les parents, il semble plus souhaitable d'avoir une réglementation qui laisse aux parents le soin de décider eux-mêmes à qui seront imputés les temps de garde de l'enfant par un tiers.

Un pas dans ce sens a été fait par l'introduction en 1993 du congé parental flexible en Norvège. Dans celui-ci, au moins 4 semaines des 42 semaines payées d'option de congé total sont réservées exclusivement au père. Ce congé est de 50 semaines en cas d'indemnisation à 80 % du salaire. Si le père ne les utilise pas, il y a prescription. En Suède, ce n'est le cas que pour les 10 jours supplémentaires donnés après la naissance de l'enfant. C'est peut-être la raison pour laquelle un si grand nombre de Suédois les prennent.

Les obligations principales qui découlent de la relation de travail - obligation de travail, obligation de salaire - devraient être suspendues, les obligations accessoires et les avantages sociaux (droit de participer à des sessions de formation continue, dans la mesure où cela à un sens) devraient continuer. Pendant les congés, le salarié doit pouvoir avoir accès aux réseaux de communication et de formation de l'entreprise. L'option pour les salariés en congé de remplacer des travailleurs en congé ou en congé de maladie, ou d'exercer toute autre forme d'activité sporadique dans l'entreprise, pourrait y contribuer. Pour les droits fondés sur la durée de l'emploi (par exemple les décisions d'avancement ou de licenciement), le temps de congé doit compter comme temps d'emploi dans l'entreprise. En principe, le retour à l'ancien emploi doit être garanti. Pour les mises en congé de plus d'un an cependant, ce ne peut être qu'exceptionnellement le cas dans les faits. En règle générale, il est seulement possible d'offrir un emploi de même niveau. Les petites entreprises pourraient confier à un pool la garantie de l'emploi (C 5). Ce pool pourrait trouver des remplaçants pour les formations continues et les vacances. Au plus tard au moment du retour des salariés en congé, l'entreprise ou le pool a l'obligation de qualifier ou d'initier ceux-ci à un travail de même niveau, sans qu'il en résulte pour eux des désavantages économiques.

De nombreuses entreprises proposent déjà des possibilités de qualification pendant les congés d'éducation, quelques-unes même l'exigent<sup>37</sup>. Ceci est problématique parce que, de cette manière, les entreprises peuvent interférer dans les horaires des salariés en congé, contre le gré de ces derniers. Il serait plus conforme au principe de l'optionnalité que l'entreprise fasse un plan de carrière, dans laquelle une phase familiale est prévue dès le début<sup>38</sup>. La Deutsche Bank a prévu un plan de parrainage entre salariés et salariés en congé. La Dresdner Bank propose des vidéo et des disquettes pour se former à domicile. Ces mesures montrent bien que la qualification continue des salariés est tout à fait dans l'intérêt des entreprises, surtout lorsqu'elles se sont engagées à réintégrer les salariés en congé. C'est pourquoi dans la question du maintien de la qualification, les réglementations des entreprises en matière de congé parental vont beaucoup plus loin que les réglementations légales du congé parental. Elles n'existent toutefois que dans un petit nombre d'entreprises et peuvent être annulées à tout moment, tant qu'elles ne sont pas rendues obligatoires par des dispositions légales. Il faudrait également prévoir au niveau législatif que les emplois à terme soient prolongés de la durée du congé parental. Les plans pour la promotion féminine de quelques universités prévoient déjà de telles prolongations<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Bayer, Hülf, R+V Assurances, Saar Bergwerke, Wolf/Walsrode AG.

<sup>38</sup> Avon, BfG, Villeroy & Boch.

<sup>39</sup> Par exemple n° 10 de la directive sur l'augmentation du pourcentage de femmes dans le personnel enseignant de l'université de Hambourg, version du 21/01/1991.

Il est réaliste d'introduire dans les petites entreprises un tel modèle pour les congés. A Hambourg, on expérimente actuellement, entre la chambre des métiers et le Senatsamt für Gleichstellung (service du sénat pour la promotion féminine), un modèle pour assurer le retour des femmes à l'artisanat. Des projets semblables sont en cours en Basse-Saxe et en Schleswig-Holstein. Un point est commun à tous ces modèles : la chambre des métiers crée un groupement qui devient le partenaire contractuel de la femme en congé, à la place de l'entreprise, et qui organise des remplacements pour les vacances et des programmes de formation continue. On trouve comme exemple la vendeuse spécialisée qui, à la fin du congé, transfère la femme à l'entreprise membre de ce groupement. Lorsqu'un emploi n'est pas tout de suite disponible, la chambre des métiers propose en attendant une formation d'adaptation (Cf. Ludewig, 1993).

Le financement du congé parental et du congé de soins ne peut pas être résolu par la législation du travail. Il s'agit, en fait, d'un problème lié à la répartition équitable des charges dans la société. Ainsi, il est injuste, par exemple, d'exclure les femmes au foyer et les chômeurs de longue durée des droits de compensation salariale en matière de congé parental et de soins, aussi longtemps qu'il n'y a pas assez d'emplois disponibles pour tous ceux qui veulent travailler et aucun salaire minimum garanti pour tous. Les 600 DM de la loi fédérale d'allocation familiale pourraient au moins être versés comme base minimale à toutes les personnes chargées d'éducation, dans le cadre d'un certain délai et reversés dans une future assurance de parents. Il faudrait toutefois développer des modèles de financement à grande échelle pour assurer l'avenir d'un modèle de congé de parents et de soignants. Même en Suède, ce modèle semble avoir atteint ses limites si les priorités de financement de l'ensemble de la société ne sont pas modifiées. C'est pourquoi on doit envisager d'imposer financièrement plus que les autres, les salariés sans enfant ou sans personne à charge, à partir d'un certain âge (environ 35 ans). Ce ne serait pas une obligation de procréer, ni une taxation-sanction, mais cela correspondrait seulement au fait que les familles avec enfants ont de toute façon plus de charges et que les enfants ne sont pas seulement un bonheur privé, mais une indispensable contribution à la survivance de la société.

Néanmoins, il faut intégrer de telles mesures dans une réforme générale et attendue depuis longtemps, de la répartition des charges sociales et supprimer les injustices en d'autres lieux, comme les avantages fiscaux des couples dont la femme reste au foyer. En même temps, la charge financière des congés parentaux serait moins lourde si on offrait de meilleures possibilités aux parents de combiner leurs devoirs familiaux avec leur activité professionnelle, grâce à l'optionalité du temps de travail et à des garderies d'enfants qualifiées. Ainsi, à côté du travail d'éducation, on préserverait pour les salariés une grande part de leur travail professionnel et de leurs revenus.

### ***3.1.3. Retour à la profession après une pause-carrière***

Il faudrait mettre face à face les problèmes de retour au travail des femmes, après une longue interruption, avec le droit à la réintégration dans la vie professionnelle. Cela soulève plusieurs questions : qui peut avoir un tel droit et dans quelles conditions? Envers qui faire valoir ce droit et sur quoi ?

On n'aurait pas besoin de définir un groupe exact de personnes visées, si un droit au travail avait été fixé dans la loi (par exemple, dans la constitution). Dans l'art. 24, al. 1, de la Constitution de la R. D. A., un tel droit existe. Mais dans l'al. 2, celui-ci est inséparablement lié à une obligation de travailler. Ce ne serait pas conforme à la constitution d'après l'art. 12, al. 1, GG, et ne correspondrait pas non plus à notre idée de l'optionalité. En outre, ce n'est

possible que sur une base d'économie de plan, comme l'art. 24, al. 3 de la Constitution de la R. D. A. le montre clairement. C'est pourquoi il n'est pas possible d'opérer une simple transposition de ce droit au travail dans la constitution, et dans le système économique de la République fédérale. Cela ne doit pas faire ici l'objet d'une discussion.

Un droit de retour au travail doit permettre, en revanche, aux personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pendant une longue période, pour des raisons familiales, de rentrer dans le domaine professionnel. Si l'on ne veut pas exclure une grande partie des femmes redevenues pour longtemps des femmes au foyer, il faudrait interpréter largement le concept de "retour"<sup>40</sup>. Le contenu de ce droit à la réintégration devrait :

- garantir des chances de qualification qui correspondent aux situations de vie et d'expérience des hommes et femmes restés longtemps sans exercer de profession,
- permettre l'accès sans discrimination aux possibilités de qualifications d'ordre général, garantir la constatation et la reconnaissance des qualifications acquises dans le travail,
- familial pour le domaine professionnel, établir un droit à l'emploi ou, du moins, à des mesures favorisant la réintégration, après,
- que les hommes ou les femmes au foyer aient continué à se qualifier.

Suivant le contenu de ce droit, il faudrait établir des modes d'application de droits envers différentes personnes visées qui prennent en compte le degré différent d'importance des intérêts.

En ce qui concerne le droit à une qualification particulière et le droit de participer à une offre de qualification générale, il s'agit là de droits qui s'adressent à la politique de prévention et de protection de l'Etat, comme par exemple on l'observe dans le cadre des AFG. Ils ont dû être repris en même temps que des cours de motivation spécifiques, des possibilités de garderie d'enfants et un accompagnement pédagogique dans le catalogue des règles du Bundesanstalt für Arbeit (Office fédéral de l'emploi)<sup>41</sup>.

L'AFG exclut jusqu'à présent totalement le travail familial de toute possibilité de rémunération, parce qu'il n'est pas professionnel (Cf. Däubler, 1992). Pour l'application du droit à la réintégration, le travail familial qui est en fait comparable en quantité et en qualité à un travail à plein temps ou à temps partiel, devrait être traité de la même manière. Non seulement les trois premières années d'éducation, comme dans le § 56 SGB VI, mais l'ensemble des années effectivement consacrées à l'éducation, suivant les situations familiales respectives, devraient être traitées de la même façon qu'une activité professionnelle dans le cadre de l'AFG.

En ce qui concerne l'introduction d'un quota féminin général (Cf. à ce sujet C 3.3.2) dans l'AFG, on pourrait aussi augmenter les chances de participation aux mesures proposées des femmes restées au foyer depuis longtemps (Cf. Däubler, 1987 c, p. 64 et suiv.). Les quotas pourraient se baser sur le nombre de femmes inscrites au chômage. Cela posera toutefois des problèmes, tant que beaucoup de femmes ne s'inscriront pas comme réserve latente à l'office du travail. Mais là, c'est aux femmes de modifier leur comportement et, par là-même, d'améliorer en tant que groupe, leur statut dans l'AFG.

<sup>40</sup> Cf. Erler, 1988, p. 70 : Parmi les femmes de 33 ans et moins, on voit que 20 % des femmes au foyer qui le veulent rester longtemps, n'ont jamais travaillé.

<sup>41</sup> Cf. Gottschall, 1985; Oubaid, 1989; Amboss, 1990.

L'accès, non discriminatoire, aux possibilités offertes de qualification présupposerait que sera supprimée la limite d'âge actuelle mise à l'obtention d'une aide financière. De plus, le travail familial qualifié devrait être reconnu au même rang que l'activité professionnelle, en tant que condition d'accès aux programmes de formation continue de reconversion.

En outre, la qualification acquise dans le domaine familial et présentant un intérêt professionnel pratique devrait être mise au même rang que des qualifications acquises dans le domaine professionnel. A propos de telles qualifications, il existe actuellement des points de vue différents. On rencontre même l'opinion que, dans le travail familial, on peut acquérir, en organisant et en communiquant, des qualifications de gestion spécifiques. Mais il existe peu de recherches vraiment convaincantes en la matière. Les tentatives pour déterminer la "capacité de travail féminine" qui se développe dans le secteur familial (Cf. Beck-Gernsheim, 1981; Ostner, 1982) devrait être plutôt étendues à la question suivante : quel secteur professionnel utilise ou pourrait utiliser des qualifications acquises dans le domaine familial<sup>42?</sup>

Le renoncement de longue durée à la vie professionnelle, pour se consacrer uniquement aux tâches familiales, restera cependant problématique. Toutefois, même les moyens que nous venons d'indiquer ne pourront pas compenser les désavantages concurrentiels et le ralentissement dans la carrière, qui interviennent après une longue interruption professionnelle. Et une rémunération pour les années passées à éduquer ne devrait pas dépasser 100 % de la moyenne des versements effectués à tous les salariés pour leur pension, ou effectués par la FAG. En raison du peu de moyens financiers de l'Etat et vu la hiérarchie patriarcale des valeurs et du pouvoir qui règnent dans la société, ces paiements seront encore moins importants dans la réalité.

### **3.2. Protection contre la discrimination des femmes**

Pour assurer aux femmes la protection proposée contre la discrimination dans la profession, il faut procéder à la codification globale d'une loi fédérale anti-discriminatoire, comme on en a discuté en 1982<sup>43</sup>, mais qui a encore une fois échoué<sup>44</sup>. A ce sujet, on pourrait se reporter aux prescriptions en vigueur aux U.S.A. et en Australie. Toutefois, il ne faut pas trop attendre d'une telle loi anti-discrimination. Car, malheureusement, les expériences<sup>45</sup> des pays étrangers montrent que ces lois à elles seules ne modifient pas le fond des structures sociétales au profit des femmes. Les interdictions de discrimination ne peuvent empêcher le recours à des critères de référence fortement masculins. Ils ne résolvent que les problèmes de cas particuliers. Mais ces interdictions représentent tout de même pour les femmes un minimum indispensable à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Etant donné que les hommes peuvent être dans des cas particuliers, tout autant que les femmes, victimes de discrimination sexuelle, les interdictions doivent être formulées pour les deux sexes.

---

<sup>42</sup> Une expertise de Zirau, faite pour le compte du Ministère fédéral de la jeunesse et des femmes, donnait en 1991 les premières réponses : à ce sujet voir Erler, 1991 b, p. 4 et suiv.

<sup>43</sup> Cf. l'audition des experts, 1982.

<sup>44</sup> Etat actuel. Loi pour imposer l'égalité entre les hommes et les femmes adoptée en avril 1994, Bundesrat DRF 325/94 du 29/04/94.

<sup>45</sup> Cf. Raasch, 1991, p. 52 et suiv. et d'autres indications pour les Etats Unis : Poiner/Wills, 1991 et Thorntor, 1990, pour l'Australie.

Outre des interdictions de discrimination, une telle loi devrait contenir des sanctions dissuasives, des mécanismes de contrôle intérieurs et extérieurs et des mécanismes permettant d'étendre des décisions judiciaires d'un cas particulier à d'autres cas semblables. Nous proposons les points concrets suivants pour une loi contre la discrimination dans la profession:

- Introduction d'une clause générale d'interdiction de toute forme de discrimination sexuelle avec une définition de la discrimination directe et indirecte (Cf. Pfarr/Bertelsmann, 1989, p. 115 et suiv.); déclaration que les mesures prises pour assurer l'égalité des chances des hommes et des femmes, par exemple les quotas féminins, ne sont pas des mesures de discrimination sexuelle (Cf. Raasch, 1991).
- Exclure le "cercle vicieux" du rôle social traditionnel des femmes comme justification. Des inégalités de chances ne peuvent être justifiées que dans la mesure où elles sont rendues directement nécessaires ou inévitables par une inégalité biologique entre l'homme et la femme.
- Interdiction de lier aux sexes des réglementations de protection du travail, dans la mesure où il ne s'agit pas de la protection de la future mère, ou de la femme qui allaite. A la place, il faut organiser les lieux et les conditions de travail de sorte que tout risque pour la santé soit écarté pour tous les travailleurs. Là où il est impossible d'éliminer des nuisances en prenant des précautions de technique ou d'agencement du travail, il faudra régler le temps de travail personnel et la protection de la nuisance, quel que soit le sexe, en prenant en compte la constitution physique respective ou les facteurs sociaux (surtout les charges familiales) (Cf. Annemüller, 1992, p. 45).
- Interdiction absolue de discrimination salariale, de discrimination, à l'embauche ou à l'avancement, et de harcèlement sexuel<sup>46</sup>; l'interdiction de harcèlement sexuel devrait s'adresser explicitement à l'employeur, aux supérieurs et collaborateurs et imposer à l'employeur l'obligation de protéger ses salariées contre de tels agissements de la part d'autres salariés ou de clients. Avant d'entamer une procédure devant les tribunaux civils ou professionnels, il faudra recourir à une procédure spéciale mise en place à l'intérieur de l'entreprise, pour constater et faire cesser ces harcèlements sexuels.
- Au côté ou à la place de la plainte particulière, si la plaignante est d'accord, il doit permettre à "la chargée des femmes"<sup>47</sup>, aux "centres pour l'égalité des chances entre hommes et femmes", aux représentants du personnel et aux associations de femmes, de porter plainte. Si une de ces institutions a pris en charge la plainte, d'autres intéressés peuvent s'y joindre.
- Le renversement total de la charge de la preuve, dans la mesure où les faits invoqués laisseraient présumer un cas de discrimination à l'embauche, dans l'avancement ou dans le salaire. Comme indice, on peut prendre en considération la sous-représentation d'un sexe dans les groupes professionnels respectifs.
- Le droit, pour l'autre sexe, d'être avantagé, par exemple d'obtenir un salaire plus élevé ou un certain poste, lorsque la personne discriminée aurait obtenu l'un ou l'autre si elle

<sup>46</sup> Un début, pouvant être complété, a été adopté avec l'article 10 de la loi sur l'égalité de traitement d'avril 1994.

<sup>47</sup> L'expression "chargée des femmes" a l'avantage d'exprimer clairement dans l'intérêt de qui cette institution a été créée. L'expression "déléguée à l'égalité des chances entre hommes et femmes" a l'avantage de souligner que chaque solution à la question des sexes doit inclure aussi le côté des hommes. De toute façon, ce poste doit tout de même être occupé par une femme.

n'avait pas été victime de cette discrimination; sinon des dommages-intérêts pour les frais de candidature infructueuse. Parallèlement, le dommage encouru par la blessure personnelle de la victime, homme ou femme, de cette discrimination, doit être remboursé. Des dommages-intérêts devraient être suffisamment élevés pour avoir un effet dissuasif.

- Si une réglementation était déclarée discriminatoire par la Cour suprême, le statut du groupe bénéficiant jusqu'alors à tort de privilèges, doit être accordé, au demandeur lui-même, et également à tous les représentants de son sexe, dans l'application de cette disposition. Cela jusqu'à ce que le problème soit résolu de façon à éliminer toute discrimination en général. Le tribunal saisi prononce cette extension de l'effet de la décision, sous menace d'amende.
- Protection contre des mesures disciplinaires, pour les personnes qui exercent leurs droits découlant de la loi contre la discrimination. Chaque mesure disciplinaire doit être traitée comme une discrimination supplémentaire entraînant des demandes de dommages-intérêts et des droits de porter plainte.

Les interdictions formulées dans la loi contre la discrimination ne peuvent toutefois atteindre que les cas extrêmes et dissuader grâce à une menace de sanctions sévères. Il est permis de douter que de telles interdictions entraînent un véritable progrès de comportement social. Le petit nombre des plaintes déposées par rapport aux cas effectifs de discrimination doit être probablement attribué non seulement au nombre insuffisant d'interdictions de discrimination, mais aussi au fait que les employeurs ont appris à motiver des décisions discriminatoires par des arguments non discriminatoires, ou à ne pas les motiver du tout. Les victimes de discrimination n'ont finalement que l'action en justice comme dernière solution, et elles évitent, en règle générale, d'y recourir, car elles veulent précisément établir là une relation de travail à long terme. C'est surtout contre les petites vexations quotidiennes qu'il n'y a pas de véritables défenses (Cf. Blankenburg, 1988).

Pour empêcher à long terme la discrimination dans la routine du lieu de travail, les solutions à base communicative devraient fonctionner plus efficacement. Les réflexions sur la démocratie dans l'entreprise, exposées à C 2, prennent à ce sujet une importance toute particulière. Elles permettent de provoquer des discussions sur les préjugés qui règnent dans l'entreprise et les réserves attachées à l'autre sexe. Il s'agit, par exemple, de demander que les critères retenus pour le choix du personnel soient obligatoirement expliqués et rendus discursifs. L'atmosphère de tels moments de dialogue dans l'entreprise est beaucoup plus informelle que devant un tribunal. La discussion peut être plus poussée, plus étendue et conduire à des décisions plus flexibles. On peut donc, dans ce cadre, espérer obtenir de façon plus durable une évolution des mentalités.

Précisément, à propos du choix des salariés pouvant parfaire leur qualification et bénéficiant d'un avancement dans l'entreprise, on est en présence généralement de plans avec des perspectives à long terme, aussi bien du côté des employeurs que de celui des travailleurs. Ces plans sont détruits ou interrompus dans certains cas, à la suite de procès pour discrimination ayant abouti, mais ils n'ont pas d'influence positive générale à l'égard des personnes discriminées. Souvent, les hommes dont la nomination à un poste donné a été stoppée par une action pour discrimination au profit d'une femme, ont un avancement en fait plus rapide que la femme en question, grâce à un autre poste proposé plus tard. Il est donc plus important d'établir sur une base transparente et rationnelle la planification du travail et du personnel dans les entreprises et d'inclure, bien entendu, les femmes dans l'établissement de cette planification.

Les femmes planifient actuellement leur carrière professionnelle de façon moins poussée que les hommes, ou du moins, sont moins offensives que les hommes. Pour cette raison, les entretiens réguliers que nous avons proposés sur la planification de la carrière professionnelle, lors de la formation continue des femmes, prennent une importance toute particulière. Toutefois, nous ne pensons pas que le non-avancement des femmes provienne en première ligne de leur manque de planification professionnelle (Cf. Werner/Bernardoni, 1987 a, p. 20 et suiv.). Nous en voyons la cause principale beaucoup plus dans la répartition du pouvoir basé sur la hiérarchie sexuelle dans la société et dans l'entreprise.

Le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne peut pas être, lui non plus, combattu efficacement simplement par des interdictions et des sanctions. Ceci n'est pas un plaidoyer contre le caractère dissuasif de la sanction, mais un plaidoyer pour ne pas en rester à des sanctions. Précisément, des formes plus subtiles du harcèlement sexuel quasi-quotidien des femmes sont pratiquement impossibles à combattre par des prescriptions institutionnalisées. Plus important est un changement d'atmosphère qui empêche que de tels comportements ne se produisent ou, au moins, qu'ils ne soient plus passés sous silence par les intéressées et leur entourage. L'expérience prouve qu'une parade directe contre des tentatives d'approche sexuelle non souhaitée semble la méthode la plus efficace (Cf. Schneble/Domsch, 1989, p. 58 et suiv.). La possibilité de recourir à des prescriptions institutionnelles peut, à ce point de vue, avoir un effet d'encouragement. mais, plus que tout, il faut un climat dans l'entreprise qui rende clairement visible les spécificités des sexes, où un échange de communication ait lieu sur les soi-disant questions personnelles et privées, et où des tierces personnes s'engagent personnellement et spontanément en faveur des personnes discriminées. Le projet exposé dans le chapitre "Démocratie dans l'entreprise" d'inclure non seulement le travailleur-force de travail, mais la personne dans sa totalité, permettrait d'attendre des améliorations en cas de harcèlement sexuel. La menace de sanction, en cas de harcèlement sexuel prouvé, en corrélation avec les mécanismes d'un contre-pouvoir des femmes, sont des mesures secondaires qui contribuent à faire prendre ce problème au sérieux et à faire changer l'atmosphère dans l'entreprise sur ce point-là aussi.

### **3.3. Pour un équilibre de pouvoir entre les sexes**

La hiérarchie des sexes sur le marché du travail ne peut pas être supprimée seulement en offrant des possibilités optimales de coordination du travail professionnel et du travail privé ou, par une protection contre la discrimination. Elle est le résultat d'une discrimination séculaire et est profondément enracinée dans les structures de la société et dans les catégories d'activité de chacun. Pour surmonter cet état de chose, il faut prendre toute une série de mesures supplémentaires, du moins de manière transitoire, qui donnent aux femmes en tant que groupement sexuel, un contre-pouvoir. Ce n'est que sur cette base qu'on peut espérer que les femmes utiliseront de façon plus offensive leurs nouveaux droits, plus spécialement qu'elles vaincront la ségrégation, spécifique aux sexes, du marché du travail et mettront la différenciation des sexes à l'ordre du jour dans l'entreprise.

A côté des plans d'assimilation examinés, plus loin en détail, et des quotas féminins, les mesures à prendre pour la formation d'un contre-pouvoir devraient se composer de plusieurs dispositions institutionnelles :

- les "chargées des femmes" ayant les compétences et les exonérations de travail nécessaires;
- dans les grandes entreprises, les comités supplémentaires de femmes qui aideraient les déléguées à l'égalité des chances entre hommes et femmes, mais le contrôleraient également;

- le droit de tenir des réunions de femmes pendant les heures de travail dans l'entreprise;
- des quotas de femmes dans les comités et organes importants de l'établissement et de l'entreprise, également dans les conseils des délégués des salariés.

L'introduction, d'une part, de délégués à l'égalité des chances entre hommes et femmes, et, d'autre part, de quotas de femmes dans les conseils de délégués des salariés ne constituent pas un redoublement inutile. Les déléguées à l'égalité des chances sont tenues de veiller sur les intérêts des femmes et de promouvoir l'égalité des chances entre les sexes dans l'entreprise. Elles ont cette tâche, non pas seulement vis-à-vis de l'employeur, mais aussi vis-à-vis des représentants des intérêts de l'entreprise. Dans le passé, les conseils de délégués des salariés ne sont pas, en général, très fortement engagés pour les questions féminines. Le fait que les femmes y aient été ou y soient sous-représentées n'explique qu'en partie cet état de chose. La diversité des tâches qu'ont à remplir les représentants du personnel, et leur fonction de médiateurs entre l'employeur et les salariés, ou entre les différentes catégories de salariés, tout cela les empêche de s'intéresser réellement au conflit des sexes. Lorsque ce conflit se pose, en particulier, au niveau des salariés entre eux, les représentants du personnel ont tendance à l'ignorer. Cela provient de la structure même de la représentation du personnel, qui part du principe que les intérêts sont les mêmes entre tous les salariés, quel que soit leur sexe. La création de "chargées de l'égalité des chances", en dehors du cadre des représentants du personnel, pourrait permettre d'éviter que les conflits en matière de discrimination des sexes ne soient filtrés par les délégués du personnel et le conseil des délégués des salariés et ne soient pas portés à la connaissance de l'employeur, ou seulement indirectement. Le problème de l'égalité des chances entre hommes et femmes ne devrait pas être entièrement confié à des institutions. Une assemblée générale féminine a un rôle important à jouer pour que les femmes se fassent une opinion entre elles, pour qu'elles puissent exprimer les différences basées sur le sexe, envers leurs collègues masculins, leurs supérieurs et leurs employeurs. Là, les femmes ont la possibilité de se constituer en groupe, de discuter et de prendre des initiatives. Etant donné que ces mesures constitutionnelles relèvent du domaine du droit du travail collectif et que ce sont essentiellement des problèmes de compatibilité qui se posent, nous n'en traiterons pas en détail ici.

Une objection sérieuse au concept d'une politique institutionnalisée d'égalité des chances entre hommes et femmes en est le caractère coercitif, même lorsqu'il ne s'agit pas d'interdictions pures et simples de discrimination. A première vue, cela n'est pas compatible avec un droit du travail optionalisé, ni avec l'accent mis sur le dialogue pour résoudre les problèmes posés par les intérêts contradictoires. Cette rupture est pourtant voulue. Le dialogue et l'optionalité présument un certain consensus de base et le respect des règles fondamentales de la communication entre les intéressés : par exemple, accepter l'autre comme un individu à droit égal et être disposé à remettre sa propre position en question. Hors, pour la question des sexes, il s'agit essentiellement de créer les conditions de ce dialogue. L'ensemble des mesures de la politique d'égalité des chances doit d'abord assurer que les femmes prennent part au dialogue, même sans être reconnues par le côté masculin. Il faut ensuite que les positions soient révisées là où leur mise en question dans le dialogue n'avait pas été permise au départ, en raison de la répartition unilatérale du pouvoir entre les sexes.

Il est toutefois exact que des systèmes positifs d'incitation sont préférables à la coercition. Ils renforcent la créativité des entreprises et des salariés. Ils sont plus ouverts à l'égard de développements futurs. C'est ce que prouvent des expériences faites aux Etats Unis et en Suède, où une liaison entre la politique de commande et de subventions étatiques et la



politique d'égalité des chances entre hommes et femmes a bien fonctionné (Cf. Raasch, 1991, p. 52 et suiv. et p. 61 et suiv.).

Il n'est toutefois pas possible de renoncer à des contrôles et à des sanctions, cela aussi nous est prouvé par les expériences nationales et étrangères. Ainsi, ce n'est pas volontairement que de grandes entreprises et administrations américaines de renom ont pratiqué une politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, mais sous la menace de lourdes amendes et d'actions en réclamation de dommages-intérêts pour discrimination. Les conditions auxquelles sont soumises les gratifications doivent aussi être contrôlées, si on veut qu'elles soient prises au sérieux (par exemple tenir compte positivement des entreprises pratiquant une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, lorsqu'il s'agit d'attribuer des deniers publics).

La contrainte en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes engendre, cependant, du moins au début, une résistance accrue. Le contrôle a besoin de bureaucratie. En Australie, après 25 ans de législation anti-discrimination et 5 à 10 ans de politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, on en a tiré un bilan mitigé. On a remarqué des changements dans la prise de conscience sociétale, un nombre accru et de meilleurs emplois féminins, mais pas autant qu'on l'espérait. On a déploré la résistance persistante des entreprises et des administrations et la bureaucratisation importante qui a accompagné l'offensive gouvernementale anti-discrimination et pro-égalité des chances entre les hommes et les femmes (Cf. Poiner/Wills, 1991). On a pu constater aussi des phénomènes de scission provoqués par la politique de l'égalité des chances à l'intérieur des groupes de soutien (femmes, races). Ces plans d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sont axés sur les individus et dictés d'en haut. C'est pourquoi, critique Madame Thornton (1990, p. 248 et suiv.), les groupes de soutien à ces mesures n'ont pas été contactés et n'ont pas pu faire valoir leurs idées et leurs besoins spécifiques. On a seulement favorisé une promotion individuelle.

En Allemagne, la mise en place purement juridique de mesures anti-discriminatoires et d'égalité des chances entre hommes et femmes fait courir les mêmes dangers. C'est pourquoi il faut porter une attention particulière aux éléments orientés vers la base, au rattachement à des intérêts de groupes existants, à créer et faire participer des groupes de femmes, peut-être aussi dans l'avenir des groupes d'hommes intéressés, de même que les représentants du personnel. En corrélation avec nos propositions sur l'optionalisation du temps de travail (C 4) et la réduction des risques dans les relations d'emploi précaire (C 5), nous ne développons pas, contrairement aux modèles australien et américain, un concept simplement pour l'embauche et l'avancement des femmes, mais un concept global, multidimensionnel d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, qui a pour but de transformer les structures actuelles des entreprises. Nos propositions sont aussi intégrées dans un vaste concept de démocratisation (C 2). Le phénomène de bureaucratisation en sera peut-être seulement réduit, mais il restera un problème.

### ***3.3.1. Plans d'égalité des chances entre hommes et femmes***

La ségrégation opérée d'après le sexe sur le marché du travail, comme principal facteur de désavantage pour les femmes dans la vie professionnelle, résulte du jeu combiné de procédés d'attribution et de sélection sociétales - c.-à-d. de la discrimination structurelle - (Cf. Raasch, 1991, p. 33 et suiv.). Une parade efficace ne peut venir que d'un système global à long terme, comme devrait le prescrire une loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'entreprise.

Dans une première étape, toutes les entreprises et les établissements, toutes les administrations et les services, devraient être tenus par la loi d'établir un rapport sur la situation des femmes dans leur secteur et d'analyser les motifs pour lesquels les femmes y sont sous-représentées ou désavantagées. Sur cette base, suivant leurs possibilités, ils devraient être tenus de mettre sur pied un plan de mesures à long terme, d'entériner celles-ci dans un règlement d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, de le publier et de l'appliquer. Ce règlement devrait être établi en collaboration avec les femmes et les institutions de l'entreprise, c.-à-d. le délégué à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, "la chargée des femmes", et le centre pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, au niveau communal ou régional. Il doit être établi également en collaboration avec les groupements d'égalité des chances, en dehors de l'entreprise. De cette façon, on pourrait éviter que, par paresse, les entreprises n'aillent pas jusqu'au bout de leurs responsabilités réelles.

Les bases fondamentales de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes devraient être prescrites par la loi : formation initiale, formation continue, choix à l'embauche et avancement, compatibilité de la profession et de la famille, de même que l'instruction et la motivation des hommes pour un changement dans leur attitude envers le sexe féminin. Les moyens à retenir pour réaliser ce but sont essentiellement des prescriptions procédurales et des quotas de femmes.

Enfin, on doit disposer de mécanismes de contrôle et de systèmes de sanction. Il faudrait demander aux entreprises d'analyser régulièrement la situation de cette égalité des chances et de continuer à prévoir des dispositifs pour la mettre en oeuvre. L'analyse de la situation en cours serait discutée dans l'entreprise avec les salariés, avec les délégués à cette question, avec les représentants du personnel, mais également avec des membres extérieurs, des bureaux chargés de veiller à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La meilleure façon de constater qu'un plan d'égalité des chances fonctionne, est d'observer le développement du personnel. Les quotas de femmes librement fixés auparavant pourraient fournir, à cet égard, un critère sans équivoque. Le résultat de cette analyse et de la discussion qui s'ensuit devrait être représenté par les entreprises sous forme d'un bilan officiel, commenté, de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

On pourrait approuver les points positifs et sanctionner les points négatifs. On devrait prévoir des amendes comme sanction suprême au cas où une entreprise n'aurait pas mis sur pied de plan pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ou n'en a pas tenu compte. Une telle demande pourrait être requise par l'assemblée générale des femmes, la chargée de l'égalité des chances, ou par le bureau extérieur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Des réactions positives pourraient consister à faire bénéficier les entreprises de marchés publics, de subventions ou de tout autre avantage étatique. En Suède, particulièrement, la liaison entre subvention et politique d'égalité des chances a donné des résultats importants, spécialement dans le cadre du fonds régional du marché du travail (Cf. Raasch, 1991, p. 62 et suiv.). La condition pour obtenir de telles subventions devrait être la réalisation, étape par étape, d'un plan d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Dans ce domaine, l'engagement des salariés doit aussi être honoré. Il devrait faire partie intégrante de l'appréciation portée sur ses capacités et ses possibilités de promotion.

En Allemagne, il n'existe pratiquement aucune expérience de ce genre en matière de plan d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La plupart des entreprises qui prétendent contribuer à la promotion féminine, s'en tiennent aux congés de parents, au travail à mi-temps ou aux offres de formation continue pour les femmes dans le domaine technique et

industriel (Cf. Näther, 1991, p. 69 et suiv.). Seule IBM Allemagne poursuit depuis des années, comme la société mère américaine, un plan systématique de personnel, avec des buts à atteindre dans des délais fixés et peut d'ailleurs faire valoir des résultats importants (Cf. Schneevogt, 1990). Dans les services publics, des lois prescrivant l'instauration d'un plan d'égalité des chances entre les hommes et les femmes viennent d'être récemment adoptées<sup>48</sup>. Les plans proprement dits doivent être encore élaborés et appliqués.

La situation actuelle du marché du travail et de l'emploi et la politique en matière de licenciement jouent, à côté de la politique d'embauche, un rôle essentiel. Les plans d'égalité des chances entre les hommes et les femmes devraient donc prévoir le cas de réductions du personnel de l'entreprise et garantir que le niveau des emplois féminins et masculins déjà atteint ne régresse pas au détriment des femmes, à la suite d'un choix de licenciement basé sur le sexe.

### 3.3.2. Les quotas de femmes

Les quotas de femmes représentent un moyen très important pour promouvoir une répartition plus égalitaire des hommes et des femmes sur le marché du travail. L'analyse a toutefois révélé que les quotas de femmes institués jusqu'à présent dans les services publics n'ont pas eu une grande influence. Ces quotas ont été conçus sous réserve qu'hommes et femmes aient la même qualification (quotas de décision); ils n'ont été intégrés ni dans des règlements généraux d'égalité des chances, ni sanctionnés<sup>49</sup>. C'est pourquoi ils n'ont été appliqués que rarement et même là où ils auraient pu l'être, il était facile de ne pas en tenir compte.

Des "quotas de décision", sous réserve de qualification, devraient par conséquent être liés à d'autres types de quotas. Ce pourrait être des quotas réservés, qui prescrivent qu'un certain nombre de postes ne doivent être attribués qu'à des femmes, dans la mesure où il y a des candidates. Mais des "quotas de résultats" seraient plus appropriés. Ils offrent un système arithmétique susceptible de montrer quel poste doit être occupé. Ils ne fixent toutefois pas la méthode à suivre pour l'obtenir. Sur ce point, il serait bon de faire jouer le règlement d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, dont nous avons déjà parlé, et de rendre son application opérationnelle dans l'entreprise. Les quotas de résultats avec des délais d'application fixés offrent une base solide pour apprécier et contrôler le succès des règlements d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Les quotas de femmes pourraient entrer en ligne de compte pour les versements de fonds prévus par l'AFG, l'attribution de places de formation et d'emplois, pour l'accès à la formation continue et pour l'avancement. En cas de réduction du personnel de l'entreprise, ils pourraient contribuer à maintenir la proportion de femmes. En outre, comme nous en avons déjà parlé, les organes de décision à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement devraient être pourvus de quotas.

L'objectif à atteindre serait de donner aux femmes au moins 50 % des emplois correspondant à leur proportion dans la population. Mais de telles prescriptions de quotas dans un plan d'égalité des chances entre hommes et femmes seraient trop générales si elles devaient être

<sup>48</sup> Actuellement, le Bund de Berlin, Brême, Hambourg, Hesse et Basse-Saxe. Projets de loi aussi en Brandebourg, Mecklembourg, Poméranie, Saxe, Saxe-Anhalt et Schleswig-Holstein.

<sup>49</sup> Les directives pour la promotion féminine dans les services publics de la ville hanséatique de Hambourg n° 8 prévoient : "Pour la nomination à des postes supérieurs, les femmes - en cas de qualification égale à celle des candidats masculins - doivent être prises en compte dans chaque service, de sorte qu'elles soient représentées dans tous les groupes de salaires, suivant la part qui leur est due dans chaque groupe de fonction."

liées à des délais et permettre un contrôle. Dans le cadre des plans d'égalité des chances, les quotas les plus efficaces sont ceux qui sont axés sur le potentiel réel du marché du travail des femmes. Ils devraient néanmoins le dépasser pour obtenir à long terme une répartition égale des chances de travail des deux sexes. Si une entreprise ne respecte pas le quota de femmes existant, s'il est établi qu'une femme aurait dû obtenir un poste si on avait respecté le quota, alors, cette femme devrait pouvoir agir en justice pour réclamer ce poste.

On reproche souvent à ce concept de vouloir forcer la main des entreprises en matière de politique du personnel. Mais cela ne profiterait ni aux entreprises, ni aux femmes. Les femmes seraient considérées presque comme des invalides, avec des performances moindres, et ne seraient pas prises au sérieux dans le dialogue interne à l'entreprise. Il est exact qu'une femme qui obtient un poste, grâce aux quotas, doit être qualifiée. Mais il faudrait poser la question de savoir si, comme c'est le cas jusqu'à présent, elle doit être plus qualifiée que tous les candidats masculins. Car, dans la pratique, on n'a pas une telle exigence vis-à-vis des hommes. Cette exigence est donc, en elle-même, le fruit de la discrimination féminine. Mais surtout, les critères et la conscience de ce qui est considéré comme qualification aux yeux de la société, est actuellement encore discriminatoire (Cf. Raasch, 1991, p. 103 et suiv.). Dans cette situation, les quotas de femmes permettent pour la première fois aux femmes qualifiées de pouvoir prouver effectivement leur compétence. Cette chance qui est offerte devrait plus que compenser le reproche que l'on fait quant à l'obtention d'un poste grâce aux quotas.

Entre-temps, le quota entre par étape dans la planification du personnel d'entreprises innovatrices, et perd lentement son caractère utopique, dans l'entreprise. Ainsi, à côté d'IBM, d'autres entreprises pratiquent une politique de quotas (Cf. Näther, 1991, p. 69 et suiv.) : VW et la Caisse d'Epargne "Leonberger Sparkasse" pratiquent le quota de décision sous réserve de qualification et veulent donner la priorité aux femmes, à qualification égale, dans les secteurs où celles-ci sont sous-représentées. La Ruhr-Kohle AG a fixé, pour la formation initiale, un quota de résultats de 50 % pour les femmes ayant une qualification correspondante et suivant les besoins de l'entreprise. MBB, Hertie et l'Aéroport de Francfort AG font comme IBM avec des objectifs quantitatifs. BASF a créé des places de formation spéciale pour les jeunes filles, donc pratiquement un quota réservé.

### **3.4. Répartition équitable et appropriée des charges entre hommes et femmes**

Si notre concept sur la mise en oeuvre de l'égalité des sexes doit avoir de l'effet dans la vie professionnelle, il ne doit pas être seulement doté de sanctions, mais, au moins, à long terme, entraîner une légitimité. Dans notre concept, l'optionalité et le dialogue ne doivent pas être remplacés, mais plutôt rendus possibles. Dans cette mesure, il est important que toutes les personnes intéressées ou touchées par ces charges plus ou moins contre leur gré ou contre leur conviction personnelle, puissent tout de même les accepter, au bout du compte, comme équitables.

Traditionnellement, les parents et la collectivité supportent les frais des travaux familiaux. En plus, les femmes, en assurant des services familiaux, fournissent une contribution supplémentaire sous la forme de leur travail familial, non rémunéré, et de leurs désavantages dans la concurrence sur le marché du travail. Les personnes sans enfant ou sans personne invalide à soigner en profitent, dans la mesure où, sans devoir fournir d'effort personnel, c'est pour eux aussi qu'une génération de cotisants à la sécurité sociale grandit<sup>50</sup>. Les entreprises y

---

<sup>50</sup> De même, BVerfGE 87 1, p. 37 et suiv. à propos des retraites.

trouvent également leur compte, en s'approvisionnant gratuitement en main-d'œuvre, à partir des familles et des jardins d'enfants.

Donc, le droit des parents n'entraîne pas l'apparition de nouveaux frais. Au contraire, ce sont des frais qui sortiront de l'intimité du domaine privé pour passer dans le domaine professionnel. La question est donc moins de savoir si les dépenses encourues par le travail familial peuvent être remboursées, mais plutôt qui en aura la charge à l'avenir.

Comparée à l'ancienne revendication d'un salaire pour le travail ménager selon laquelle ce travail, jusqu'à présent non rémunéré, devrait l'être<sup>51</sup> selon les tarifs en cours sur le marché, sans modification d'aucune condition générale, l'augmentation des frais de notre modèle est réduite.

Les frais de l'optionalisation du temps de travail et des garderies d'enfants seront entièrement compensés, à l'échelle de la société, par le fait que les parents pourront continuer à engager leur énergie sans restriction, et même plus intensément et mieux, dans leur activité professionnelle. Seul le travail à mi-temps ou les congés parentaux doivent effectivement trouver un nouveau financement. En fait, le manque de telles mesures a déjà eu son prix dans le passé pour les entreprises et, plus loin, pour la société. En effet, les investissements déjà consentis dans des qualifications, sont perdus lorsque les salariés sortent de la vie professionnelle. Le système actuel entraîne également des frais. Il était surtout injuste car il faisait supporter une charge trop forte aux parents en comparaison de celle des autres salariés et des entreprises. La partie de l'Etat est, en plus, financée par toutes les parties, grâce aux recettes d'impôts provenant également de parents.

Les entreprises font valoir que de nouvelles charges entraîneraient un déficit de compétitivité face à la concurrence, surtout celle de l'étranger, si elles pratiquaient, au-delà des règles économiques, une politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Si une telle politique était mise en application par une loi fédérale sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ou mieux encore, par le droit européen, les désavantages de concurrence n'existeraient plus, du moins dans le cadre de l'Allemagne et de l'Union européenne. Par rapport aux autres compétitions, il faut, au moins, faire remarquer qu'une politique réussie d'égalité des chances entre les hommes et les femmes rapporte aussi des bénéfices à long terme : le potentiel de qualification disponible est mieux utilisé et ne disparaît pas; la motivation au travail et la performance augmentent. Un regard jeté sur l'économie de la Grande-Bretagne ou sur celle de nombreux pays du tiers-monde, révèle que les régions avec des coûts salariaux indirects moindres ne constituent pas obligatoirement les lieux les plus attractifs pour les entreprises. Ce qui est décisif, ce sont surtout la proximité du marché, l'infrastructure et la performance de la main-d'oeuvre. Ceci dit, ces deux derniers facteurs sont justement améliorés par les propositions que nous avons faites. Une émigration vers l'étranger des entreprises allemandes n'est pas à craindre pour cette raison. Les coûts d'une politique active d'égalité des chances entre les hommes et les femmes baissent une fois que les nouvelles structures de travail et les formes de coopération sont rodées et qu'elles sont devenues une partie intégrante et naturelle de la politique de l'entreprise.

On dit souvent que les petites entreprises ne peuvent supporter qu'un minimum de politique d'égalité des chances, car elles ne disposent pas des mêmes capacités de flexibilité et de compensation que les grandes entreprises. Ce n'est qu'en partie exact. Les résultats du

---

<sup>51</sup> Comparer le groupe de documentation de l' "Université d'été" (soc.enr.), 1977, p. 168 et suiv. (Dokumentar-gruppe der Sommeruniversität)

concours “de l’entreprise de l’année la plus favorable aux femmes” en Westphalie rhénane, montrent quelles marges de flexibilité les petites entreprises peuvent précisément faire jouer au profit de la politique d’égalité des chances entre les hommes et les femmes. Grâce à un nombre moins important de complications bureaucratiques, une meilleure vue d’ensemble et de meilleures possibilités de communication directe, les petites entreprises ont même des avantages de flexibilité par rapport aux grandes. Là où une capacité plus réduite de personnel ou un volume de finances limité représente un obstacle réel pour les petites entreprises, il faut les aider avec des solutions de pool ou, si nécessaire, avec des subventions étatiques, plutôt que de les sortir du domaine d’application de la loi par des seuils d’effectifs<sup>52</sup>. Les petites entreprises qui dépendent aujourd’hui déjà en grande partie du personnel féminin seraient toujours perdantes dans la lutte pour avoir de la main-d’oeuvre qualifiée si, contrairement aux grandes entreprises, elles ne participaient pas de façon permanente à la politique d’égalité des chances entre les hommes et les femmes.

A première vue, notre concept impose aux hommes plus de charges et de sacrifices qu’aux femmes. Les “charges” consistent en fait à partager une partie des tâches que les femmes ont accomplies seules, sans broncher. Les femmes ne seront pas débarrassées du travail ménager. En même temps, les hommes profitent aussi des nouvelles options que nous voulons donner avec nos propositions pour l’égalité des chances entre les hommes et les femmes. Par exemple, un concept optionnel d’activité professionnelle pour les deux sexes les libère de leur rôle actuel de “soutien financier de la famille” et leur ouvre la possibilité de pouvoir mieux coordonner le travail et la vie privée.

Les “sacrifices” perdent également de leur ampleur si l’on y regarde de plus près. Certes, les hommes doivent céder des chances d’emploi aux femmes, car l’égalité des chances ne crée pas de nouveaux emplois, mais les répartit davantage. Les hommes perdent seulement les privilèges d’emploi qu’ils avaient vis-à-vis des femmes, et qui provenaient de la discrimination existante, et qui, par conséquent, n’étaient pas justifiés. Cette corrélation n’est pas encore vraiment consciente chez la plupart des hommes et aussi dans quelques tribunaux<sup>53</sup>. Elles devraient être d’abord mises en évidence grâce à un travail intensif d’explication et à l’instauration d’un dialogue entre les hommes et les femmes sur la question des sexes<sup>54</sup>.

Malgré cela, il faut s’attendre à une résistance contre les propositions d’égalité des chances. L’impression de perdre quelque chose ne peut pas disparaître simplement par le fait que les femmes expliquent aux hommes les gains qu’ils en tirent du côté de la vie privée, justement dans la question des enfants. Car la plupart des hommes sont satisfaits de la répartition actuelle des rôles. Ils assument le côté le plus agréable de l’éducation des enfants, le jeu et les promenades le week-end et, en fin d’après-midi, parallèlement à leur profession à temps plein, la nouvelle répartition des tâches ménagères leur apporte à l’inverse des tâches de nettoyage et d’assistance peu agréables, peu créatives et peu prestigieuses. Reste à les convaincre après en avoir fait l’expérience que ces tâches et un temps plus long passé avec leurs enfants sont la source d’un enrichissement personnel. C’est pourquoi notre modèle ne peut pas compter sur le soutien des hommes. Il faut prévoir des résistances et aider à les faire disparaître.

---

<sup>52</sup> Voir sur ce point surtout C 5.

<sup>53</sup> Cf. OVG NW du 23/10/90. DVBI 1991/118, 121, sur la légalité des quotas de femmes. “L’homme en tant qu’individu n’y peut rien, si, pour quelque raison que ce soit, il y a moins de femmes que d’hommes qui ont choisi sa profession et si, par conséquent, les femmes y sont sous-représentées.”

<sup>54</sup> Cf. Ressler, 1993, qui a documenté ses discours aux U.S.A. dans les années 70.

#### 4. Flexibilité interne - Temps choisi

Dans notre analyse (B 3), nous avons constaté que le modèle normatif d'un temps de travail normal convient de moins en moins à la réalité empirique. Cela n'est plus compatible avec les concepts d'une gestion flexible du personnel et seule une minorité de travailleurs le considère encore comme une "conquête collective". Surtout, il ne laisse au salarié que très peu de possibilités d'option. Or, c'est grâce à celles-ci que les salariés peuvent réaliser une meilleure coordination de leur activité professionnelle et extraprofessionnelle. La divergence entre le développement social de la société et le régime promu par la législation a conduit à ce que le "temps" devienne, à plusieurs points de vue, un nouveau facteur d'inégalité sociale. Pour un nombre important de travailleurs, la structure temporelle de l'activité professionnelle ne peut se concilier avec des "impératifs temporels externes" ou des schémas temporels sociétaux qu'en acceptant de multiples désavantages. Ils doivent soit renoncer à certains de leurs intérêts en dehors de leur travail, soit supporter des désavantages dans le système de l'emploi. Ce sont surtout beaucoup de femmes salariées qui renoncent pour cette raison à un avancement professionnel et acceptent par-là même des pertes de revenus, ou bien sont refoulées dans des emplois précaires, insuffisamment assurés socialement (Cf. à ce sujet Scheiwe, 1993). Un deuxième groupe est exclu du monde du travail à cause de problèmes de compatibilité. En effet, beaucoup ne trouvent pas d'emplois qui soient compatibles avec leurs intérêts et leurs obligations personnelles. Et puis, il existe un troisième groupe à croissance extrêmement rapide, comprenant ceux qui sont exclus du système professionnel, parce que les autres passent trop de temps dans leur profession, c.-à-d. la durée moyenne de travail est supérieure au niveau du travail demandé.

Les demandes de réforme du temps de travail qui en résultent sont très diverses. On retrouve les structures d'intérêts et de pouvoirs sociétaux dans la question de savoir de combien de temps disposent les êtres humains ou comment peuvent-ils disposer eux-mêmes de l'emploi de leur temps. Ici, il ne s'agit pas seulement du conflit d'intérêts "employeur-salarié". Le vieux paradigme de l'uniformité des intérêts de chaque position est depuis longtemps devenu trop étroit, vu la pluralité de la société moderne. Cela se reflète aussi dans le régime du temps de travail. Là aussi, il y a des conceptions très différentes - pas seulement chez les employeurs - sur le point de savoir, étant donné la pression exercée par la concurrence et les transformations des exigences du marché, en quoi consiste un régime optimal de temps de travail. Vu sa diversité, on pourrait qualifier celui-ci tout au plus de "flexibilisation". De même, il existe entre les travailleurs dépendants des besoins de temps de travail très différents en raison des impératifs individuels. Par exemple, il y a d'importantes différences dans les préférences de temps entre les hommes et les femmes, ou entre les personnes âgées des deux sexes et les plus jeunes. Par ailleurs, les préférences de poste de travail des salariés dans certains établissements ne concordent pas avec les modèles et les besoins de temps en dehors du système professionnel. Le besoin de loisirs collectifs ou de repos collectif en est un bel exemple. A cela s'ajoute le fait que ces besoins de temps très variés vont se modifier en permanence à cause de la dynamique du développement sociétal.

Dans une législation du temps de travail d'avenir, socialement justifiée, il convient de tenir compte de cette pluralité d'intérêts et de la dynamique de ces intérêts. Dans chaque cas, il faut s'orienter selon trois critères d'application. Il faut, tout d'abord, garantir un régime d'option aux salariés et agrandir systématiquement le champ d'action individuel du régime du temps de travail et réserver des marges à l'autodétermination du temps de travail. Il faut, ensuite, redéfinir la relation entre les droits individuels et les zones de protection collective offertes pour des motifs sociaux ou sociétaux, tout particulièrement pour des motifs de politique d'emploi. Et

enfin, il faut que cette législation soit réaliste, c.-à-d. les exigences individuelles et collectives de ce régime doivent être mises en accord avec les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

Si l'on compare la nouvelle loi sur l'aménagement du temps de travail ou la loi modifiée de l'aide à l'emploi à ces exigences, il devient vite évident que, dans leur essence, elles ne sont axées que sur les rationalités économiques. Elles ne prévoient pas d'option individuelle ou collective et ne suivent pas une politique de l'emploi conséquente. Elles ne tiennent pas compte non plus des critères généraux de justice.

Des exigences d'une telle étendue ne se réalisent pas par la voie de règles substantielles. Elles doivent, au contraire, être fixées dans des règles procédurales (Cf. Hinrichs, 1992, p. 327) qui permettent un juste équilibre entre les différentes préférences individuelles et les impératifs collectifs. Ainsi, l'objectif formulé dans C 2 visant à des restrictions discursives du pouvoir de direction, prend une forme particulièrement concrète dans les domaines de l'aménagement du temps de travail. Il n'y a pas de secteur dans l'entreprise où l'on puisse mieux justifier le fait que le pouvoir de décision de l'entreprise doive s'effacer au profit de l'autonomie de coordination de temps des salariés. En effet, il est, d'une part, moralement illégitime, et d'autre part, dans la plupart des cas, il est dans les faits totalement irrationnel, d'imposer des impératifs de temps aux salariés d'un établissement, qui ne tiennent aucun compte de leurs références individuelles et de leur marge d'activité extraprofessionnelle.

Sur ce point, il est secondaire que la plupart des salariés expriment des besoins de plus de liberté de choix en ce qui concerne le temps de travail - bien que l'analyse (B 3) montre clairement que ce soit de plus en plus la tendance. Il est important, en revanche, que la situation même des salariés leur impose des contraintes qui nécessitent des mesures de solidarité sociale sous une forme ou une autre. Finalement, elles permettent d'encourager les salariés ou les personnes qui cherchent un emploi, à exprimer les préférences individuelles qu'ils n'avaient jamais osé formuler en raison de leur respect pour les prescriptions qui l'interdisaient jusqu'alors. La législation du temps de travail a donc l'obligation, non seulement de donner des marges de manœuvre aux salariés, mais également de veiller à ce que ces marges de manœuvre soient accessibles à tous et que les salariés ne soient pas désavantagés dans d'autres domaines, s'ils exercent leurs droits. Surtout, il faut veiller à ce que la discrimination déjà existante - par exemple envers les femmes ou le travail à temps partiel - ne soit pas indirectement renforcée (Cf. Berger, 1991, p. 106).

Or, la protection contre la discrimination est en quelque sorte en contradiction avec l'optionnalité. La nécessité d'une telle zone de protection résulte du fait que la discrimination se décline sous des formes multiples. Il y a également tout lieu de croire qu'elle ne disparaîtra pas complètement, même dans une relation de travail discursive, si cela signifie toujours un abandon de privilèges pour ceux qui profitent de la discrimination. Par conséquent, il est inévitable de compléter le droit au dialogue et à l'option individuelle, par une protection contre la discrimination. Pour ce faire, la législation doit intervenir dans l'optionnalité des profiteurs et prévoir des zones de protection collective (Cf. Wiesenthal, 1986) face aux possibilités de régime et d'intervention collective qui limitent l'épanouissement personnel. Par exemple, le droit du temps de travail doit respecter le fait empirique que les êtres ont des chances inégales sur le marché du travail. Il faut surtout prendre en compte le fait que le rapport entre l'offre et la demande d'emplois a perdu son équilibre de façon importante dans la société et que le marché du travail ne pourra pas résoudre ce problème par lui-même. Il faudrait sur ce point établir une limite quantitative du volume individuel du temps de travail, sous la forme d'un maximum à prester. Par ailleurs, il y a les exigences sociétales du temps de



travail et d'horaires d'ouverture de l'entreprise. Il s'agit, par exemple, du souhait d'avoir accès le plus longtemps possible et de façon permanente aux entreprises ou centres (allongement des heures d'ouverture) ou de réduire les heures de travail pour éviter "une société 24 heures sur 24". (Rinderspacher, 1992). Mais de telles zones de protection doivent, elles aussi, être fixées essentiellement par accord mutuel. Cela ne veut pas dire qu'elles doivent être totalement laissées au choix du personnel, mais qu'elles doivent s'adapter mieux et plus vite aux mutations de la société que les règles substantielles ne peuvent le faire.

Nous allons montrer dans le chapitre suivant comment ces exigences générales concernant les options et les procédures dans le régime du temps de travail peuvent trouver une application concrète.

#### **4.1. Le droit au temps choisi**

##### ***4.1.1. Autodétermination du temps de travail individuel***

La pratique prédominante, à l'heure actuelle, d'ailleurs encouragée par la législation du travail, donne la priorité aux impératifs de l'entreprise en matière de régime du temps de travail. Cette pratique est un vestige de la gestion d'entreprise traditionnelle paternaliste. Une structure à ce point hiérarchisée de l'entreprise est déjà en contradiction avec les principes fondamentaux d'une société démocratique. Car le droit sociétal, qui garantit l'indépendance individuelle, devrait, depuis longtemps, être appliqué à l'intérieur de l'entreprise. Cela suppose que l'on donne à l'individu un droit de participation dans son travail au lieu de le mettre sous tutelle et d'empêcher son épanouissement (voir C 2). En conséquence, le régime du temps de travail d'une entreprise ne doit pas être axé unilatéralement sur les impératifs de l'entreprise - à plus forte raison, il doit interdire l'arbitraire -. Il doit aussi être le résultat d'un processus de négociations rationnelles et équitables entre toutes les personnes prenant part à l'organisation de l'entreprise<sup>55</sup>.

##### *Situation et répartition du temps de travail individuel*

En matière de situation et répartition du temps de travail, il serait possible de réaliser de telles options de régime, comme le prouvent divers exemples (Cf. Linnenkohl entre autre 1992, p. 101), dans le cadre de dispositions bien élaborées d'horaires individualisés. Ainsi, chez Mettler-Toledo, chaque salarié de l'entreprise peut choisir librement son horaire de travail en accord avec son supérieur, ses besoins personnels et les impératifs de l'entreprise. La base est constituée par la norme du temps de travail stipulée par la convention collective. Le travail peut être effectué au choix du lundi au vendredi, entre 6h30 et 19h00 heures avec une durée minimum de travail de 4 heures et un maximum de 10 heures (qui peuvent être partagées en plusieurs séquences) et un ensemble de temps de travail hebdomadaire de 36 heures (fixé par la convention collective), plus 10 heures au maximum. Au "compte-épargne temps", on peut inscrire jusqu'à 82 heures en plus ou en moins<sup>56</sup>. Mais les conditions internes de cet accord précisent que : "chaque délai de livraison est sacrosaint"<sup>57</sup>.

<sup>55</sup> Des revendications contre le pouvoir unilatéral de l'organisation du régime du travail ont aussi été émises dans le projet du DGB sur une loi de la relation de travail (§ 7) (Cf. Forderungskatalog des DGB zum deutschen Juristentag, 1992, in Arbeit und Recht 9/92, p. 267 et suiv.).

<sup>56</sup> L'horaire flexibilisé (gleitende Arbeitszeit) chez Mettler-Toledo (Altstadt GmbH), état au 01/04/1993. Documentation de l'entreprise.

<sup>57</sup> Johann Tickard, Directeur général de Mettler-Toledo, en conversation (Cf. Betriebstechnik 6/93 p. 10).

Il n'est pas précisé, dans cet accord, jusqu'à quel point, les préférences de temps des salariés sont, elles aussi, "sacro-saintes". C'est également le cas pour les autres exemples pratiques d'horaires individualisés que nous avons pu examiner. Ceci montre bien qu'une ouverture du droit du temps de travail à la flexibilité et à l'optionnalité peut se faire unilatéralement contre les salariés, lorsque celles-ci ne sont pas accompagnées de règles fixées par la convention collective ou par la loi. Elles doivent permettre aux salariés, hommes et femmes, de discuter leurs préférences de temps sans craindre de représailles, dans le cadre du dialogue au sein de l'entreprise et de les réaliser avec des espérances adéquates de réussite (Cf. Schmidt, 1991, p. 49). Elles permettent également de contraindre l'entreprise à soumettre ses conditions (heures d'ouverture, délais de livraison) au contrôle discursif, et à reconnaître les salariés comme étant des partenaires égaux avec qui on planifie l'organisation de l'entreprise.

Sur ce point, nous reprenons la proposition de Hinrichs (1988, p. 298 et suiv.) d'un "droit à une optionnalité garantie". Nous la combinons avec notre modèle de droit au dialogue dans la relation de travail. A notre avis, un tel droit à l'optionnalité doit tenir compte aussi bien de la structure de temps de l'offre de travail (c.-à-d. volume et répartition du temps de travail des salariés) que du régime du temps de l'entreprise (exigence de performance posée par l'entreprise : heures d'ouverture, vitesse de travail, pauses, autonomie). Dans les deux cas, il faut tenir compte d'une double dimension de conflit : l'une verticale entre les salariés et la direction, l'autre horizontale entre les salariés de l'entreprise. Car, même en présence d'une relation de travail discursive, la détermination individuelle d'horaires se heurte à des limites qui ne proviennent pas exclusivement des contraintes de l'entreprise (par exemple, des horaires imposés par les clients, les intérêts publics, la technique), mais aussi de la concurrence avec les préférences des collègues qui peuvent réclamer, avec le même droit, que l'on prenne celles-ci en compte dans la structure de l'entreprise.

Il y a donc à l'intérieur de l'entreprise trois données qui doivent s'harmoniser pour obtenir un régime du temps de travail optionnel pour tous, par voie "procédurale" : les préférences d'horaires de l'entreprise, les préférences individuelles et celles des autres salariés. En conséquence, la relation de travail - nous l'avons souligné dans C 2 - doit être considérée et organisée comme une relation de droit multilatérale, c'est-à-dire aussi bien comme une relation entre le salarié et l'employeur que comme une relation entre les divers employés de l'entreprise. Pour le salarié, il en découle aussi bien le droit de faire valoir ses préférences d'horaires dans le dialogue au sein de l'entreprise, que le devoir de s'entendre avec les autres salariés de l'entreprise, et de respecter également leurs préférences d'horaires, dans une logique de réciprocité. Cela exige qu'il renonce, à l'occasion, à certains choix lorsque d'autres ont la priorité et qu'il n'est pas possible de trouver une autre solution dans le cadre de l'entreprise.

La direction doit avoir le statut d'un partenaire égal dans cette relation de droit multilatéral. Cela veut dire que le pouvoir de direction doit s'effacer au profit de l'autonomie de coordination des salariés. Il ne peut être exercé que si les salariés n'arrivent pas à s'arranger entre eux. Le plan du temps de travail de l'entreprise est approuvé par un vote à voix égale pour tous les intéressés. Les prescriptions de l'entreprise ne doivent pas être imposées arbitrairement aux salariés; ces dispositions et décisions doivent être motivées objectivement comme les demandes d'horaires en concurrence parmi les collègues. Ceci ne libère pas l'employeur de l'obligation de prévoir à temps les horaires de travail indispensables à l'entreprise, d'y adapter le plan du personnel et de veiller aux conditions d'organisation de la coordination. Les prescriptions existant dans certains secteurs, qu'elles soient médicales, sociales ou techniques, qui rendent indispensable le travail 24 heures sur 24, que ce soit par le travail par roulement, de nuit ou du week-end, ne doivent pas : premièrement, entraîner une

contrainte individuelle de travailler à ces heures-là. Cela signifie qu'il faut donner la possibilité aux salariés de refuser ces horaires lorsque leur situation personnelle l'exige. Cela étant dit, on doit deuxièmement accorder aux salariés travaillant suivant ce type d'horaires, une option de régime personnel la plus large possible (Cf. Seifert, 1991 b, p. 168). Cette revendication est fondée sur le dernier résultat de l'étude scientifique du travail, d'après laquelle les facteurs négatifs des horaires de travail particulièrement défavorables se trouvent renforcés<sup>58</sup> par des facteurs sociaux contraignants comme l'isolement social, etc. Il faut tout faire pour essayer de supprimer de tels systèmes et temps de travail. Des contraintes techniques ou celles découlant de l'entreprise elle-même peuvent être aujourd'hui supprimées grâce aux technologies modernes. Par exemple, beaucoup d'emplois qui exigent une "disponibilité permanente", peuvent être équipés de répondeurs automatiques avec "e-mail". Là où ces solutions ne sont pas possibles, il faut recourir à d'autres moyens qui réduisent les charges de tels emplois ou qui offrent, au moins, des possibilités de compensation en dehors du temps de travail. Ces emplois doivent être rendus suffisamment attrayants pour qu'ils soient occupés par des salariés volontaires. Une revendication minimum que l'on doit imposer aux horaires de travail particulièrement pénibles, serait de compenser le surplus de charge par des temps de repos. On pourrait introduire des règles semblables aussi pour d'autres travaux corporels pénibles qui, jusqu'à présent, ont été indemnisés, si tant est qu'ils l'aient été, par des primes de salaire. Il faut exclure la renonciation à des avantages d'horaires pour de l'argent, car l'effet compensatoire recherché ne serait plus obtenu.

Il existe, en Autriche, des exemples dans lesquels, d'après la loi sur le travail pénible ou le travail de nuit, on doit donner des repos indemnisés supplémentaires ou des temps de loisirs en conséquence. Il existe même, à partir d'un certain temps, des congés supplémentaires, de même qu'un accès facilité aux mesures de rééducation. Les critères de la définition du travail pénible sont restés "en grande partie sélectifs et limités au grand maximum aux facteurs physiques classiques" (Arbeit und Ökologie - Briefe no. 23 1992, p. 8). Cependant, cette loi fait quelques suggestions pour compenser en temps les charges particulièrement pénibles. Si l'on compare avec les discussions en Allemagne, le classement de la profession d'aide-soignant de nuit dans la catégorie du travail corporel pénible paraît révolutionnaire.

En Allemagne, il existe un exemple de projets-pilotes d'aménagement du temps de travail dans les hôpitaux. C'est un domaine où le travail par roulement est inévitable, pour des motifs sociaux. Au centre de ces modèles, il y a deux intentions. Premièrement, les horaires défavorables doivent être réduits autant que possible, en reportant sur la journée la plus grande part du travail. Deuxièmement, les salariés doivent bénéficier du maximum de liberté de choix possible pour fixer leurs horaires individuels. Le modèle propose un système de roulement ouvert, dans lequel les salariés coordonnent eux-mêmes leur activité dans chaque service et leurs horaires individuels de travail - seul le nombre de salariés dans chaque service est imposé -. Ce modèle offre également la possibilité de travailler continuellement à la même heure, choisie librement, donc seulement tôt ou tard, ou la nuit. Cela n'exclut pas que l'on fasse des échanges internes (Cf. Priester, 1993).

---

<sup>58</sup> Cf. particulièrement Dabrowski entre autres, 1989 et Slesina, 1988.

Des modèles semblables sont pratiqués aussi dans des entreprises de production avec travail par roulement. Par exemple, l'introduction des horaires flexibles (*gleitende Arbeitszeit*) dans les systèmes de roulement à deux équipes<sup>59</sup>, ou à plusieurs équipes, avec des "portes d'horaires"<sup>60</sup> pour un temps de travail continu dans l'entreprise.

Dans ce dernier système, c'est le groupe de travail qui fixe, entre ses membres, l'importance de l'équipe de roulement. Les créneaux horaires représentent les phases libres. Ils sont comblés par les salariés suivant leur contingent individuel de loisirs. Pour coordonner les horaires individuels avec les horaires de l'entreprise, un plan des roulements sera établi à l'avance pour une période donnée (par exemple 4 semaines).

#### *Etendue du temps de travail - "Le droit de travailler moins"*

On doit laisser à l'individu le soin de fixer par contrat la durée de son temps de travail, dans le cadre des horaires de travail légaux et prévus par la convention collective. Il faudrait soutenir cette option par des mesures légales, de sorte que les employeurs ne puissent pas refuser aux salariés de travailler seulement quelques heures, dans la mesure où ils ne peuvent pas prouver que cela est impossible à réaliser pour des raisons propres à l'entreprise (Cf. Hinrichs, 1992, p. 328). En même temps, il faut garantir contractuellement aux salariés l'option de réduire leur volume de travail - avec droit de retour - dans le cadre d'un certain délai. Dans certaines conventions collectives ou règlements d'entreprise, de telles options ont déjà été accordées. Ainsi, les salariés du traitement du papier et du plastique ont le droit - avec option de retour - de réduire provisoirement leur temps de travail pour des raisons personnelles, pour une durée allant jusqu'à 4 ans<sup>61</sup>. Notons encore le cas du grand magasin Ludwig Beck : là, les salariés peuvent fixer, eux-mêmes, à l'avance leur temps de travail moyen par mois, entre 60 et 173 heures, par étapes de 10 heures, avec une répartition flexible après accord avec le service correspondant. Le paiement est fait de façon constante suivant le travail moyen convenu par mois. Pour certains horaires désavantageux, il y a des bonus en temps ou en argent<sup>62</sup>.

#### *Travail supplémentaire et empêchements personnels*

Dans un tel contexte d'aménagement du temps de travail optionnel, le travail supplémentaire ne serait plus une catégorie en soi. On doit porter au crédit d'un "compte-épargne temps" les différences par rapport au temps de travail hebdomadaire moyen, sous forme "d'heures supplémentaires". On pourra équilibrer ce compte en prenant des temps de loisir ou des congés<sup>63</sup>. En cas de temps de travail provisoirement plus court, il faudrait exclure toute

---

<sup>59</sup> Par exemple, dans la Sté Weidmüller, où 1,5 h de flexibilité est autorisée entre le début du roulement et la fin de l'autre (Cf. Hardick, 1991, p. 724 et suiv.). Pour les caractéristiques du modèle, voir Hoff, 1992 a, p. 51 et 52.

<sup>60</sup> Le temps global de service représente le temps de travail dans l'entreprise pendant une semaine (durée du fonctionnement de l'établissement multiplié par les emplois). Il peut être réparti sur un groupe plus ou moins grand de salariés, si bien que dans ce modèle, les horaires les plus variés sont possibles (journaliers, hebdomadaires, etc.). La taille du groupe dépend de la relation des horaires individuels convenus par les salariés par rapport au temps de travail global de l'entreprise. Cf. Hoff, 1992 b, p. 41 et suiv.).

<sup>61</sup> Cf. Convention collective générale pour le traitement du papier et du plastique dans la version de 1991.

<sup>62</sup> Cf. Deutsches Jugendinstitut o. J., p. 21; Linnenkohl, entre autre, 1992, p. 138; Textilhaus Ludwig Beck, Munich, documentation de la société.

<sup>63</sup> Pour ce faire, il faudrait régler en détail jusqu'à quelle mesure le crédit et la dette de temps peuvent s'accumuler. En tout cas, le cadre doit en être fixé aussi généreusement que possible, pour qu'il reste une marge de manoeuvre pour les options "plus chères" (longs congés ou préretraite). A la dissolution de la relation de travail, il faudrait envisager l'option de transfert sur une nouvelle relation de travail.

influence sur le temps de congé escompté et tout abattement de salaire. L'exception ne peut en être que la résiliation de la relation de travail.

La question du travail supplémentaire doit aussi suivre le même principe : les horaires individuels et les impératifs de temps de l'entreprise, que ce soit entre les salariés ou entre les salariés et l'employeur, doivent être négociés démocratiquement. Personne ne peut être contraint à des horaires incompatibles avec ceux qu'il a choisis en les motivant. En conséquence, le travail supplémentaire ne peut être imposé au salarié contre son gré. Pour les cas imprévisibles de besoin de personnel, l'employeur doit prendre des dispositions de prévoyance. Cela peut consister, par exemple, en un service de permanence à roulement. Quelques salariés de l'entreprise ou d'un service sont responsables de trouver une solution pour de tels cas exceptionnels, s'il n'est pas possible de s'entendre pour assurer une présence de personnel suffisant.

Des modifications peuvent survenir à la suite d'un empêchement personnel, par exemple lorsqu'un enfant tombe malade. Bien sûr, on ne peut pas s'écarter, même du point de vue de l'optionnalité, du principe que l'empêchement personnel est un risque inévitable qui doit entrer dans les calculs du personnel de l'entreprise et être comptabilisé comme étant du temps de travail. Il faut empêcher que, grâce à la fluidification des horaires, ce risque soit supporté unilatéralement par les individus. Sinon, avec l'option d'adapter l'horaire du travail aux facteurs de temps du domaine privé, le cadre de définition de l'empêchement personnel se trouve réduit. Ainsi, les congés payés escomptés seront certainement réduits également. Du point de vue de l'employeur, cette solution cache une possibilité de faire des économies qui, du côté des salariés, doit être acceptée comme prix de leur nouvelle liberté.

#### ***4.1.2. Droit de congé et de dérogation à l'horaire de travail convenu***

Le désir de pouvoir mieux ajuster l'activité professionnelle aux situations spécifiques de l'existence n'est pas seulement lié à la question des sexes. Il est déjà présent aujourd'hui, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes (Cf. Hörning, 1991) et continuera d'augmenter. C'est pourquoi il faut reconnaître à tous les salariés un droit général de se faire dispenser de travailler de façon provisoire, dans le cadre d'une période à préciser en détail (par exemple 5 années). Un délai serait également à préciser (par exemple 6 mois), ou bien il s'agirait également de réduire ou d'augmenter provisoirement le volume d'heures de travail convenu dans le contrat. De plus, il faut compléter ces options et donner la possibilité de capitaliser du temps de travail sur un "compte-épargne temps", pour permettre des congés projetés, une réduction provisoire du temps, une diminution des années de travail ou un passage flexible à la retraite, sans conséquences négatives sur le salaire - ou alors limitée à une perte partielle<sup>64</sup>. L'exercice de telles options doit être coordonné dans l'entreprise, tout autant que les horaires réguliers. On peut recourir à un "plan de rotation" pour les planifier et les harmoniser. Etablies au niveau de l'entreprise, ou du service, ou du groupe de travail (suivant la taille de l'entreprise et l'organisation du travail), les préférences d'horaires (congés ou modifications provisoires du temps de travail convenu au contrat) peuvent être déclarées longtemps à l'avance et classifiées dans une liste d'attente. En outre, un tel plan pourrait servir à contrôler que tous les salariés participent à un aménagement de travail optionnel : en effet, il enregistre et établit, noir sur blanc, qui a dû renoncer au profit d'un autre à l'exercice d'une option, à quel moment ou bien a volontairement renoncé à ses propres préférences de temps.

<sup>64</sup> Les propositions faites sous C 3 à propos de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, d'un droit du travail partiel pour les parents ou un congé de parent, ne sont pas touchées par celles-ci, mais elles complètent les propositions ici avancées.

Dans certaines entreprises, de telles possibilités de congé ou de réductions temporaires de travail ont déjà été expérimentées. Ainsi, chez Condate à Berlin<sup>65</sup>. En accord avec le service, il est possible de prendre un congé de longue durée d'un maximum de 6 mois ou 26 semaines (y compris les congés de vacances) si l'on a capitalisé suffisamment de temps. Ceci est possible si l'on a accumulé des heures supplémentaires, ou si l'on a eu une réduction de salaire limitée dans le temps (par exemple avoir travaillé 40 heures en étant payé pour 30). Pour les salariés qui prévoient un congé de longue durée, on ouvrira un compte-épargne temps personnel. Il est possible de capitaliser un maximum de 1.000 heures. En outre, pour un maximum de 18 mois, le temps de travail peut être réduit à 30 heures par semaine. Des réductions plus importantes devraient faire l'objet d'un accord particulier. Pour résoudre les problèmes causés par la réduction du travail, ou par les congés de longue durée, il faut instaurer des comités au niveau du service. Ils doivent être composés de 3 salariés non concernés par ces mesures et 3 membres de la direction.

Les nouveaux "modèles de congés sabbatiques" développés au Danemark, sous l'angle de l'allègement du marché du travail, vont encore plus loin (Cf. Gamillscheg, 1994). Il est prévu que les salariés, avec l'accord de l'employeur, peuvent prendre jusqu'à une année de congé pour des raisons de formation, d'éducation d'enfants ou pour toute autre raison d'ordre personnel. Pendant ce temps, ils touchent l'allocation de chômage; en cas de congé pour suivre une formation continue, ils touchent le montant total de celle-ci, dans les autres cas, 80 %. La réduction du pourcentage, en cas de congé familial, est critiquable, car elle contient des éléments cachés de discrimination des femmes. Elle renforce la division du travail d'après le sexe, qui est de toute façon déjà à craindre, dans la façon dont seront exercées les options de congé : les hommes prendront des congés de formation continue et amélioreront ainsi leurs chances de carrière, pendant que les femmes prendront des congés pour raisons familiales, au détriment de leur carrière. Les allocations touchées pendant les congés et les réductions de temps de travail pour raisons familiales devraient être suffisamment avantageuses pour inciter aussi les hommes à y recourir (voir C 3).

Il n'est probablement pas possible d'éviter qu'une option provisoire de travail partiel ou de congé ne provoque des embauches de personnel à durée déterminée. Ceci est particulièrement le cas dans les petites entreprises, où le personnel est à peine suffisant pour compenser les grandes variations dans le temps de travail. Certes, un régime optimal du temps de travail va donner plus de marge de manœuvre pour subvenir aux besoins de flexibilité interne de l'entreprise. Dans cette mesure, il peut même aider à éviter le travail à durée déterminée, ou le travail temporaire, et contribuer à réduire la division du marché du travail, en "travail normalement protégé" et "travail précaire". Mais le problème ne peut pas être résolu entièrement de cette façon. Pour cela, il faut des solutions dépassant le cadre de l'entreprise, des pools d'emploi interentreprises par exemple, comme on en trouve quelques-uns<sup>66</sup>. En

---

<sup>65</sup> Cf. documentation de la Sté Condate. Condate est une entreprise de prestations de services de logiciel. Le siège central est à Berlin avec 100 femmes salariées et une filiale à Munich avec 10 femmes salariées. Des options de congé semblables sont offertes chez Hewlett Packard (Cf. Neuffer, 1991, p. 736 et suiv.), chez Darger-Lübeck (Cf. Halt, 1991, p. 720 et suiv.), chez Weidmüller (Comp. Hartwig 1991, p. 724 et suiv.). Une vue d'ensemble est donnée entre autre par Linnenkohl, 1992, p. 135 et suiv.

<sup>66</sup> Les regroupements de formation interentreprises au niveau local et au niveau des branches sont exemplaires sur ce point. Par exemple, dans la presse ou les entreprises d'activités portuaires (voir Weinkopf, 1992) qui organisent des relations de travail continu pour les dockers qui sont, suivant les besoins, transférés dans les différents entrepôts.

outre, le besoin se fait sentir d'amortir les conséquences sociales de l'emploi à durée déterminée (voir en détail sur ce point C 5).

#### **4.1.3. Participation directe à l'aménagement du temps de travail**

Il est nécessaire d'ajouter des prescriptions supplémentaires dans le cadre du règlement de l'entreprise pour permettre aux salariés de coordonner entre eux leurs droits individuels. En fait, cela concerne surtout les questions de planification de personnel (nombre d'heures de travail, absences évitables ou inévitables, comme la maladie, les vacances, les congés, l'aménagement du temps de travail, les horaires de l'entreprise). En terme de procédure, cela touche, avant tout, les droits collectifs de cogestion, quoique, en ce qui concerne la chronométrie et la chronologie individuelles, il faille tenir compte également des droits de participation individuels et d'objection (pratique du dialogue : voir C 2).

#### **4.1.4. Temps choisi et intérêts de l'entreprise**

L'une des principales objections faites aux propositions exposées ci-dessus sera certainement qu'elles entraînent des coûts trop élevés. Finalement, nous avons nous-mêmes fait ressortir ceci : du côté de l'entreprise, celle-ci accorde des heures de travail flexibles, pour obtenir une meilleure mise en valeur du capital fixe et variable. Pour se rapprocher de cet objectif, le meilleur moyen consiste à allonger les heures de fonctionnement de l'entreprise et à guider de façon flexible la mise au travail du personnel. L'idéal dans un tel calcul, dans la mesure où l'on ne tient compte que des catégories économiques abstraites, serait une main-d'oeuvre que l'on puisse recruter pour la durée et au moment où l'on veut. Mais, contrairement à l'objectif que nous nous sommes fixé de donner aux salariés plus d'autonomie pour faciliter la coordination de leur activité professionnelle avec leur existence en dehors de l'entreprise, cela exigerait que les salariés l'adaptent encore plus au rythme de l'entreprise. De ce point de vue, les intérêts et motivations des deux groupes sont contraires (Cf. Hinrichs, 1991, p. 322). Un régime de temps de travail organisé uniquement d'après des critères unilatéraux d'efficacité économique - sans égard pour les intérêts des salariés - comporte le risque d'être "moins optimal, pour ne pas dire contre-productif" (Joachim/Seifert, 1991, p. 26). En effet, comme nous l'avons déjà vu plus haut (voir B 1), les potentiels de productivité souhaités par les employeurs ne peuvent plus être atteints par des prescriptions hiérarchiques sur la base d'une organisation du travail "tayloriste". La théorie moderne de l'organisation a mis en évidence qu'il faut considérer l'entreprise comme étant plutôt une organisation de personnes avec des capacités et des intérêts divers, des valeurs et des modèles d'orientation divers qui le sont tout autant. Elles ont établi une relation d'échange entre elles, dans le but d'exercer une activité de travail partagée. Les entreprises sont donc dynamiques et leur structure est continuellement renouvelée par l'action combinée du pouvoir de la politique et de l'économie, auxquelles participent toutes les personnes actives en leur sein - management ou direction comme salariés, hommes et femmes - (Cf. Brüggemeier/Felsch, 1992, p. 134). Dans un tel contexte, des structures de temps de travail rigides et sans autonomie, se révéleraient comme étant perturbatrices et démotivantes et "certainement impropres à augmenter la productivité" (Joachim/Seifert, 1992, p. 26). En revanche, l'accomplissement du travail selon des horaires que l'on peut fixer soi-même accroît du côté des salariés, non seulement leur motivation et leurs performances, comme le prouvent de nombreux exemples, mais encore les possibilités d'organiser de façon encore plus flexible le travail dans l'entreprise<sup>67</sup>. De plus, un concept de travail avec une plus grande autodétermination impliquerait également un potentiel direct

<sup>67</sup> Ainsi, chez Mettler-Toledo (Cf. Lamparter, 1993), Hewlett Packard (à ce sujet Neuffer, 1991, p. 736 et suiv.), Draeger-Lübeck (à ce sujet Halt, 1991, p. 720 et suiv.), Sté Weidmüller (Hartwig, 1991, p. 724 et suiv.).

d'économie, avec la disparition, par exemple, des heures supplémentaires et la diminution des congés rémunérés.

Certaines entreprises ont reconnu l'avantage réciproque qui résulte d'un régime optimal de temps de travail et l'ont introduit dans les concepts de gestion ou dans les conventions d'entreprises. C'est le cas de Mettler-Toledo, dans le préambule de la convention sur l'introduction du temps de travail flexibilisé : "Nous voyons dans l'extension du travail flexibilisé, la possibilité d'améliorer aussi bien la situation individuelle que le temps de travail adapté au marché. Nous partons du principe que le nouveau système de temps de travail présente des avantages pour les salariés comme pour l'entreprise."<sup>68</sup>

Contrairement à ce qui se passe dans une organisation rigide du temps de travail, ou dans une flexibilisation pratiquée unilatéralement, une organisation du temps de travail ouverte à l'optionnalité individuelle va devoir intégrer dans le déroulement du travail de l'entreprise une panoplie de préférences de temps les plus variées, se complétant, mais aussi en concurrence les unes par rapport aux autres. C'est surtout le cas lorsque le travail ne peut pas être stocké, pour des motifs propres à l'entreprise, et que des heures fixes de travail et des effectifs fixes sont nécessaires, par exemple dans le secteur des prestations de services, ou lorsque, pour des raisons techniques, on ne peut pas éviter le fonctionnement continu d'une installation technique. Il va être, alors, assez difficile d'harmoniser les impératifs de temps de l'entreprise et les choix d'horaires individuels. La pratique montre cependant que ces difficultés ne sont pas insurmontables et qu'elles peuvent être réduites par des solutions techniques (programmes d'ordinateurs). La communication sur le travail lui-même, qui est rendue plus difficile à cause de l'autodétermination individuelle du temps de travail, peut être facilitée par des mesures d'organisation de l'entreprise et l'utilisation de moyens techniques (E.Mail) (Cf. Herning, 1991, p. 772 et suiv.).

La question reste donc posée de savoir si une gestion optimale du temps de travail engendre seulement des coûts, ou aussi des avantages pour l'entreprise et si une telle gestion du temps de travail peut être rentable pour l'entreprise également. Le problème, c'est que ces deux facteurs sont difficiles à déterminer dans la réalité. Jusqu'à présent, il n'existe pas de modèle de calcul valable, permettant d'évaluer les effets économiques des mesures encourageant la motivation et de déterminer exactement les coûts de transaction (Cf. "transaction cost") occasionnés par la communication et la coordination (Cf. Brüggemeier/Flesch, 1992, p. 136). Les dernières recherches en matière organisationnelle démontrent, de façon convaincante, que les coûts de transaction ne sont pas causés seulement par les procédures de décision communicationnelles. Ainsi, les organisations structurées hiérarchiquement entraînent même des coûts de transaction très élevés, car la communication de haut en bas, et ensuite, de bas en haut, prend beaucoup de temps et occasionne, en outre, une importante perte d'informations. Cette constatation peut être transposée, à notre avis, à l'organisation de travail. C'est surtout lorsqu'on cherche à combiner de façon flexible les différents besoins effectifs de personnel de l'entreprise qu'un très grand besoin de flexibilité de main-d'oeuvre disponible et de coordination de celle-ci apparaît. La différence entre ces modèles consiste seulement dans le fait que les décisions sont présentées aux salariés, comme des "produits finis", sans qu'ils aient participé, par conséquent, à leur élaboration. Au contraire, les procédures de décision décentralisées peuvent conduire à une nette simplification de la communication entre les différents niveaux de hiérarchie, et par conséquent, économiser des frais de transmission.

---

<sup>68</sup> "Le temps de travail flexibilisé" chez Mettler-Toledo (Altstadt) GmbH, situation au 01/04/1993, documentation de la société.



C'est aussi pour ces motifs que, dans la théorie de l'organisation et de la gestion, on propose d'alléger les structures de l'organisation de l'entreprise, grâce à des concepts de gestion déhiérarchisés et un transfert de responsabilités vers les niveaux inférieurs de l'entreprise<sup>69</sup>. Donc, l'argument de l'augmentation des coûts, à la suite de l'aménagement optionnel du temps de travail, ne peut pas être réfuté, mais il ne peut pas non plus être confirmé. Il est possible cependant de montrer que les désirs d'optionalisation des salariés et ceux de l'entreprise ne sont pas nécessairement opposés, mais qu'il y a véritablement moyen de les coordonner, de façon à ce que chacun puissent en tirer profit : gain de flexibilité au point de vue des objectifs d'optimisation économique et gain d'optionalité au profit de la détermination individuelle du temps de travail.

## **4.2. Lien entre la protection collective et l'optionalité individuelle**

### **4.2.1. Vers une participation sans exception**

Il a déjà été dit que les préférences de temps individuelles ne doivent pas s'affirmer seulement contre les objectifs poursuivis par l'entreprise, mais qu'elles sont aussi concurrentielles entre elles tout en conduisant, éventuellement, à la perte d'une option au profit d'un tiers. Une telle limitation de l'autonomie individuelle en matière de temps n'a pas les mêmes conséquences pour tous les individus. Les causes d'une telle disparité ne résident pas dans les différents motifs entraînant les différentes options, mais dans les disparités sociétales, notamment, posées par la discrimination permanente et le désavantage social du sexe féminin. Cela signifie qu'il y a déjà des possibilités différentes d'accès à la vie professionnelle et de développement de carrière, à l'intérieur de ce système. Dans le domaine de l'optionalité du temps de travail en dehors de la profession se reflètent aussi les différences de la situation sociale. Par exemple, l'insuffisance de l'adaptation des horaires de travail aux horaires des enfants oblige un des parents - aujourd'hui presque exclusivement la mère - à abandonner totalement sa profession, tandis que, pour d'autres, cette insuffisance ne conduit qu'à un refus d'une certaine préférence. Mais le renoncement à une option, ou le refus d'une option, pour des choix de temps de travail non fondés sur des obligations familiales, peuvent également avoir des conséquences à des niveaux de gravité différents. Ainsi, le report d'un congé temporaire pour une femme qui désire suivre une formation en dehors de sa relation de travail, pour améliorer ses chances d'avancement professionnel, représente un plus grand désavantage que pour un homme qui, du fait de la continuité de sa vie professionnelle, a pu bénéficier d'autres options de qualification et doit, maintenant, au profit de cette femme, reporter à plus tard le voyage autour du monde qu'il avait certes prévu depuis longtemps.

Un droit individuel d'optionalité ne peut pas, pour cette raison, être établi simplement d'après des principes d'égalité. Au contraire, il doit en quelque sorte protéger les droits des salariés ayant des "impératifs temporels" externes contre les mêmes droits des autres salariés. Pour ce faire, ils doublent leur choix d'un horaire d'une option supplémentaire de prise en compte prioritaire dans la gestion temporaire de l'entreprise. Ces règles d'estimation risquent de contribuer à une colonisation du "monde vécu" individuel, ce qui ne peut pas être l'objectif d'une réforme démocratique de la relation de travail. D'un autre côté, c'est seulement grâce à de telles mesures qu'il est possible d'éviter que des personnes ayant une optionalité réduite ne soient toujours perdantes dans les rivalités de préférences d'horaires concurrentielles. Un classement pour établir les différents niveaux des préférences d'horaires motivées devrait en conséquence se limiter à des critères les plus objectifs possible. Les meilleurs critères

<sup>69</sup> Voir à ce sujet la discussion rapportée dans le chapitre D.1 sur les transformations de l'organisation de l'entreprise.

semblent être la possibilité de planifier et la possibilité d'influencer<sup>70</sup>. Les choix d'horaires qui se chevauchent peuvent être contrôlés d'après ces critères. La priorité serait donnée aux préférences ayant le moins de marge de manœuvre. Seulement dans le cas où il ne serait pas possible de trouver une solution sur cette base, il faudra recourir à une décision procédurale pour savoir à qui donner la priorité. Il faudrait prendre en considération les conséquences qu'entraînerait le refus de l'horaire souhaité, pour l'intéressé, vu sa personnalité, ses chances de participation professionnelle et sociétale, ou pour l'entourage social de l'intéressé.

#### **4.2.2. Protection contre la désolidarisation et la discrimination**

Par principe, l'exercice de préférences individuelles de temps ne doit pas avoir de conséquences négatives. La personne qui travaille moins d'heures dans l'entreprise ou qui est temporairement en congé, devrait avoir les mêmes droits de participation à la vie de l'entreprise, les mêmes possibilités de progresser professionnellement et jouir de la même protection contre le licenciement, le déplacement, etc. Ce n'est pas du tout le cas actuellement. Notre analyse montre que la qualité des emplois, le revenu ou la réalisation des projets de carrière est bien moindre pour les personnes qui passent moins de temps dans l'entreprise. On présume qu'elles ont une motivation moins forte de performance et moins d'expérience que les collègues à plein temps. A cela s'ajoute le fait que les salariés comptabilisant moins d'heures de présence sont moins bien intégrés dans le réseau informel de communication de l'entreprise et ont moins de contacts et de relations avec les collègues. Le problème perd de l'importance, bien sûr, grâce à la participation croissante à de nouvelles options de travail. Mais comme l'expérience le prouve, les systèmes sociaux sont fortement ancrés dans leurs préjugés et on doit supposer qu'il faudra une longue phase de transition avant que soit éliminée une telle discrimination.

Face à ces phénomènes, le droit ne dispose pratiquement pas de dispositifs de défense ou de protection. Il a tout de même la possibilité d'intervenir indirectement en fixant des conditions générales. Malgré son efficacité limitée, il n'est pas possible de renoncer à une interdiction générale des discriminations, car celle-ci donne la possibilité, au moins a posteriori, de poursuivre des cas de discrimination. En revanche, il sera à peine possible d'intervenir là où des désavantages sont encourus par une moindre présence dans l'entreprise, des contacts et informations moins étendus, à la suite de l'exercice d'une certaine option de travail. Dans ce cas, il faut mettre en place des dispositifs appropriés, au niveau de l'organisation de l'entreprise et du travail, qui prennent en compte les possibilités réduites de communication. Il faudrait réfléchir pour savoir quelles sont les mesures techniques intelligentes dans l'organisation du travail et de l'entreprise qui permettraient d'éliminer les barrières de communication ou faciliteraient celle-ci.

---

<sup>70</sup> Nous renonçons consciemment à un classement selon les critères enfants, famille, invalides, pour suivre le principe de participation de tous et prendre en considération les problèmes de la discrimination indirecte, mis en évidence lors de l'analyse du temps de travail de la question des sexes. Les critères basés sur la possibilité de planifier et d'influencer nous semblent plus indiqués et suffisants dans la majorité des cas pour satisfaire de façon équitable aux demandes découlant de préférences de temps motivées par les enfants ou d'autres personnes à soigner. Car ces critères conviennent presque toujours à ces cas-là. D'un autre côté, il existe de nombreux cas qui ne se laissent pas classer dans les devoirs envers les enfants ou la famille. Pour les individus en question, ils sont néanmoins très importants, par exemple une formation, l'exercice d'un mandat politique ou la visite urgente à une personne importante pour lui. Finalement, nous voulons rester ouverts à des développements futurs qui, au cours de l'individualisation et de l'érosion du réseau social, peuvent faire apparaître des préférences de temps qui ne sont pas prévisibles aujourd'hui.

D'un autre côté, on pourrait instaurer un temps de communication régulier qui serait un temps obligatoire pour tous, en dehors de l'optionnalité. Cela signifie aussi que ce temps obligatoire de communication serait rémunéré comme temps de travail. En outre, les exigences, exprimées sous C 2, d'un choix équitable d'avancement et de carrière en vue d'un aménagement optionnel du temps de travail doivent être concrétisées, c.-à-d. que les critères d'appréciation pour la qualification et la compétence doivent se fonder sur la performance réelle et non sur la présence formelle ou l'ancienneté.

Même en respectant toutes les règles de communication, il peut se faire que les différentes préférences d'horaires ne puissent pas être coordonnées ou qu'elles se heurtent aux limites des impératifs de fonctionnement de l'entreprise. Ce problème se pose lorsque les salariés ne peuvent pas coordonner leurs préférences d'horaires, afin de respecter les prescriptions de l'entreprise et donc, du côté de l'entreprise, on exige de renoncer aux préférences personnelles en faveur de l'objectif de celle-ci. Le risque n'est pas nouveau. Il existe depuis longtemps dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur : par exemple, dans les prescriptions sur les heures du début et de la fin du travail quotidien, ou bien dans le fait que dans certains secteurs de travail, seuls des emplois à temps partiel sont offerts, et pour d'autres secteurs, aucun. Jusqu'à présent, le pouvoir de décision de l'employeur est restreint uniquement par les limites légales ou des conventions collectives imposées sur le maximum de temps de travail journalier ou hebdomadaire, par les circonstances du temps de travail (la nuit ou le dimanche) et également par la participation au conseil des délégués du personnel.

L'autonomie individuelle et collective de déterminer les horaires conduit à un autre genre de problème qui est plutôt resté dans l'ombre, dans la mesure où on s'en est toujours tenu au pouvoir de direction patronale. Toutefois, il est bien connu dans le monde du travail, qu'il n'y a pas seulement une répartition du pouvoir inégale entre l'employeur et la collectivité salariée. Il y a aussi, à l'intérieur de cette collectivité, des différences de statut et une inégalité des chances et du pouvoir. Même si de telles disparités ne peuvent pas se poursuivre directement grâce à une culture démocratique de communication, elles ne disparaissent pas d'elles-mêmes non plus. Il faut même s'attendre à ce qu'un transfert de la compétence de décision, du sommet vers le bas, entraîne de nouvelles formes d'exercice de pouvoir et que la nouvelle autonomie de choix parmi les travailleurs soit inégalement répartie<sup>71</sup>. Cela peut également conduire à ce que les salariés tirent profit de leur gain d'autonomie pour améliorer leur statut et en tirer profit par rapport à leurs collègues, surtout par rapport aux chômeurs. A propos de l'optionnalité du temps de travail de l'entreprise, il n'est pas exclu dans ce contexte, que certains salariés n'ayant pas assez d'énergie pour imposer leurs préférences sans l'aide d'autrui, ne soient "contraints" par d'autres ou par la collectivité, avec une pression plus ou moins forte, d'accepter des horaires de travail qui ne correspondent pas à leurs besoins. Ce problème devient d'autant plus grave lorsqu'il s'agit de personnes qui se servent relativement rarement de l'option individuelle d'aménagement des horaires, mais doivent se résigner car d'autres ont demandé leur option.

Nous avons également constaté qu'un manque d'autodétermination des horaires de travail renforce la ligne de démarcation entre les hommes et les femmes, c.-à-d. contribue considérablement à la discrimination des femmes. Sur ce point, on peut attendre d'un régime de temps de travail optionnel plus de transparence vis-à-vis des préférences divergentes que d'un régime standardisé de temps de travail, qu'il soit imposé de l'extérieur à l'entreprise, ou organisé à l'intérieur de celle-ci par le personnel. Mais justement, il faut s'attendre, avec une telle ouverture du régime du temps de travail aux besoins individuels, à ce que les hommes

<sup>71</sup> Cf. Hauptmann, 1990; Windeler, 1991; Brüggemeier/Felsch, 1992; Deutschmann, 1989; Dohse/Malsch, 1985.

(qui, en général, ont un meilleur statut dans l'entreprise) donnent leurs préférences personnelles dans la panoplie du régime d'horaires de l'entreprise. On peut craindre qu'ils ne parviennent mieux à imposer leurs préférences que les femmes.

De telles disparités structurelles ne sont pas la conséquence du droit du temps de travail, de sorte que, même une réforme de celui-ci ne pourra pas les faire totalement disparaître. Pour éliminer les désavantages structurels, il faut plutôt prendre des mesures supplémentaires de réforme législative, dans la politique des sexes, dans la politique sociale, la politique de l'emploi ou de la famille<sup>72</sup>. Dans la mesure où un régime d'horaires promet aux différents groupes d'intérêts plus de justice qu'un modèle de réglementation d'options standard, on peut espérer endiguer la désolidarisation, grâce à une réforme qualitative axée sur une solidarité positive. Mais celle-ci doit être complétée par des droits spécifiques, des normes procédurales et d'autres dispositifs qui permettent de contrôler si l'optionalité et la coordination respectent les règles générales de fair-play.

Pour cela, il faut accorder aux salariés un droit d'objection, leur permettant de s'adresser à une instance externe, pour examiner la situation, et éventuellement exiger l'annulation de la décision prise par la collectivité ou par l'employeur. C'est le cas lorsqu'ils ont le sentiment d'avoir été désavantagés de façon injustifiée dans le dialogue avec leurs collègues ou avec leurs supérieurs. Du point de vue de la procédure, on pourrait en charger un comité du temps de travail, conçu comme un organe électoral et soit rattaché au conseil des délégués des salariés, soit opérant comme une commission indépendante, dans le cadre de la cogestion de l'entreprise, doté d'une compétence analogue à celle du comité d'entreprise. Il faudrait particulièrement prendre en compte, dans ce comité, la protection des options des salariés qui, dès le début de leur relation de travail, se trouvent dans un champ restreint d'optionalité, par exemple parce qu'ils sont parents, ou soignent des malades ou des personnes âgées, suivent une formation, etc. (voir plus haut). Si certains salariés s'estiment lésés encore par la décision de ce comité sur le temps de travail, alors il faudrait leur donner la possibilité d'un recours juridique, en dehors de l'entreprise. Cela suppose que l'optionalité soit établie comme droit universel dans la relation de travail. Il faudrait également créer un dispositif supplémentaire qui permettent de contrôler la régularité de l'optionalité quotidienne et de sa coordination. Là aussi, il faudrait remettre en question ces deux points de conflit. Ainsi, la question de savoir si les conditions prescrites par l'entreprise pour la coordination des droits individuels d'horaires (planification du personnel) sont corrects objectivement, ou si elles contiennent déjà des limitations non admises dans la marge d'optionalité des salariés. Ceci peut être le cas lorsque des horaires de travail plus longs ne sont pas justifiés par les besoins économiques de l'entreprise, que des droits de congé ou d'absence n'ont pas été suffisamment pris en compte, ou que la planification des horaires repose sur des conditions inadmissibles. En outre, il faudrait contrôler si tous les salariés participent à un aménagement optionnel de temps de travail et s'ils se montrent prêts à coopérer. Pour ce faire, on pourrait recourir à un plan de roulement (voir 3.1.2). Pour éviter une bureaucratie inutile, on ne ferait appel à une telle procédure qu'au cas où un recours d'objection aurait été déposé.

#### **4.2.3. Protection contre la surcharge de responsabilité**

Tandis que les structures hiérarchiques de décision présentaient, en quelque sorte, l'avantage, pour les salariés de ne devoir répondre que de façon limitée aux ordres d'autrui, l'optionalité du côté de l'employeur, lui permet de déléguer plus de responsabilité vers le bas et demande,

---

<sup>72</sup> Comp. sur ce point, les chapitres C 2, C 3 et C 5.

par là-même, un plus grand sens des responsabilités au niveau des salariés. Cela conduit à des voies nouvelles, inhabituelles, sur lesquelles il faut se risquer à faire les premiers pas, mais aussi à des problèmes de délimitation. En général, on devrait tracer la frontière le long de la limite du domaine de l'autonomie accordée, car responsabilité et compétence sont étroitement liées. Dans cette mesure, dans notre modèle, il n'est pas possible d'exclure la responsabilité des salariés en cas de panne de coordination, par exemple, lorsqu'ils n'arrivent pas à assurer l'effectif de personnel minimum requis, et qu'en conséquence la performance requise n'a pas pu être fournie. En effet, l'optionalité qui leur est accordée implique aussi un devoir de coordination. Cela ne doit pas aller jusqu'à la responsabilité pour la faute d'autrui. En outre, le devoir de coordination du salarié ne libère pas l'employeur de son devoir de prévision et de participation. Par exemple, l'employeur doit veiller à minimiser les risques, non seulement en planifiant de façon réaliste le personnel, mais encore en organisant, en temps voulu, la coordination et en contrôlant son fonctionnement. Ceci permet ainsi de pouvoir, le cas échéant, intervenir si l'effectif de personnel n'a pas été suffisamment réuni. Lorsqu'un groupe de salariés n'arrive pas à fournir une prestation à une date fixée, ou bien lorsqu'un effectif suffisant n'a pas été réuni pour assurer la continuité de fonctionnement de l'entreprise, il faut examiner exactement quelles sont les causes de cet échec, et voir qui n'a pas, éventuellement, rempli ses obligations. Ce faisant, il faut contrôler aussi bien la planification et le temps choisi par le personnel que la disposition de chaque salarié à coordonner.

Ainsi, la responsabilité du salarié, dans notre modèle d'aménagement du temps de travail, ne peut être engagée que de façon limitée. Cela n'empêche cependant pas que certains salariés ne soient dépassés par cette nouvelle responsabilité, ou du moins ne se sentent dépassés. C'est pourquoi les limites évoquées plus haut, entre compétence et responsabilité, devraient être complétées par un genre de "zone protectrice". La définition juridique et l'origine de la faute de négligence en droit de la responsabilité offrent des points de rattachement pour une telle zone de protection. Plus concrètement, le "droit à l'erreur", exposé dans C 2.3.1, pourrait être étendu de telle façon qu'en cas de dommage à la suite d'une activité, on ne recherche pas seulement qui était compétent pour ce projet, mais aussi dans quelles circonstances et dans quel cadre on en est venu à cette activité.

#### **4.3. Limites à l'autonomie individuelle**

Jusqu'à présent, on a supposé qu'une législation du temps de travail visant à l'autodétermination individuelle et à l'optionalité convient mieux au changement des exigences envers l'entreprise et envers les individus, qu'un système de réglementation basé sur une généralisation standard. Il ne faudrait pas déduire de cette supposition que le résultat des horaires de travail et de l'entreprise négocié par la communication couvre automatiquement tous les intérêts sociétaux et les besoins de temps. Vu sous l'aspect sociétal, le dialogue, au sein de l'entreprise, a une portée limitée : l'entité d'organisation qu'est l'entreprise détermine quels sont les personnages autorisés à communiquer, et prescrit aussi dans quel cadre la communication doit essentiellement avoir lieu. Or l'entreprise ne représente vraiment qu'une toute petite partie de la société. Même un réseau communicatif réunissant toutes les entreprises ne comblerait pas complètement ce déficit. Car, ainsi, et c'est là la cause principale de la limite du dialogue d'entreprise pour résoudre les problèmes sociétaux, une grande partie de la société resterait exclue du dialogue, autrement dit, tous ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle : enfants, femmes ou hommes au foyer, malades, retraités et surtout les chômeurs. C'est pourquoi, du point de vue de la collectivité, on continue d'avoir besoin de règles universelles et de zones de protection dont le but essentiel est de mettre en évidence les intérêts des personnes n'ayant pas accès au dialogue. Il s'agit en substance de continuer à mettre

des limites qualitatives et quantitatives à l'avenir du temps de travail. Cela revient à éviter de creuser un nouveau fossé dans la société, entre les personnes qui ont du travail et celles qui n'en ont pas et à contribuer, également, à enrayer l'usure du modèle de temps sociétal. Au point de vue procédural, cela pose la question des possibilités de dialogue extraentreprise.

#### **4.3.1. Limitation quantitative du temps de travail - Répartition du travail**

Une limite quantitative du temps de travail résulte déjà des "limites naturelles de l'autonomie de temps" (Gross, 1991, p. 23), car la capacité humaine de performance ne peut se développer que dans l'alternance d'activité et de repos, de veille et de sommeil. Cela touche certains aspects de la protection de la santé et des coûts supportés par la société pour raisons de maladie. Ainsi, entre deux phases de travail, il est nécessaire d'avoir une phase de repos. En outre, avec la durée du temps de travail, comme il est généralement admis par les recherches scientifiques sur le travail, la fatigue croît proportionnellement et même plus. D'autre part, la fatigue augmente avec l'intensification du travail, par exemple lorsque les cycles de travail sont extrêmement courts (comp. Oppelser, 1993, p. 138 et suiv.).

Une raison importante de limiter quantitativement le temps de travail découle de la question des sexes (voir B 2). Ainsi, pour l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la relation de travail, il faut éviter de creuser encore plus les divisions typiques traditionnelles du travail par le régime optimal du temps de travail : que les mères ou les pères de famille travaillant à plein temps n'augmentent plus leur temps de travail individuel et que la charge du travail domestique et de l'éducation des enfants ne retombe entièrement à la charge de leur partenaire. Il ne resterait à celles-ci que la possibilité d'exercer à temps partiel ou d'arrêter leur activité professionnelle. Cela d'autant plus que des réformes dans le domaine de la politique sociale misent de plus en plus sur une responsabilité personnelle et sur l'entraide personnelle. C'est seulement en donnant plus de temps libre à tous qu'il sera probablement possible d'amener les hommes à participer davantage à ces activités domestiques.

La raison la plus importante, actuellement, de limiter quantitativement le temps de travail - et en outre de le diminuer - vient de la continuelle mauvaise situation du marché du travail, image même d'une politique de plein emploi qui se heurte à ses limites. Les raisons en sont connues : l'internationalisation des marchés de capitaux, l'aggravation de la concurrence internationale par suite de la mondialisation du marché, de même que la réalisation du marché commun, la perte des avantages concurrentiels allemands sur le marché mondial, par suite de la plus grande efficacité des économies asiatiques, la concurrence avec les voisins de l'Est en matière de salaires et d'autres conditions de travail. A cela s'ajoute que l'offre de main-d'oeuvre a continuellement augmenté, également par suite du plus grand nombre de femmes désirant travailler. Tous les pronostics prévoient pratiquement qu'un chômage élevé persistera même après une reprise de la conjoncture. De plus, une politique de croissance économique à tout prix ne peut plus se justifier, pour des raisons écologiques. Dans certains systèmes écologiques, on voit de façon alarmante que certaines limites à ne pas dépasser sont déjà atteintes (modification du climat, trou d'ozone, etc.).

Du point de vue de politique sociétale, apparaît clairement le besoin urgent de répartir les offres de travail disponibles en réduisant le temps de travail, de façon à avoir une répercussion directe sur l'emploi. On n'obtiendra pas cet effet, du moins pas dans les proportions souhaitées, par une réduction volontaire du temps de travail, surtout tant que travail et salaire seront étroitement liés l'un à l'autre, comme c'est le cas actuellement. Notre analyse montre cependant, parmi les salariés comme parmi les chômeurs, un grand besoin d'horaires de travail plus courts, même avec réduction de salaire. Mais vu la diminution incessante du pouvoir d'achat, la marge de

réduction du temps de travail volontaire sans indemnisation financière totale ou même partielle, est réduite à zéro pour un nombre toujours plus grand de salariés. De plus, les réductions volontaires du temps de travail n'auront pas entièrement d'effets positifs à l'égard de l'emploi, mais seront insérées comme ressources de flexibilisation de l'entreprise. Ce sera particulièrement le cas lorsqu'une réduction du temps de travail est liée à un contrat de temps de travail annuel à répartition variable, et que la situation du temps de travail est adaptée aux périodes de pointe de travail dans l'entreprise. Finalement, nous avons avancé l'argument que l'autonomie individuelle de temps ne pouvait pas aller à l'encontre des calculs de rentabilité économique de l'entreprise. L'optionnalité individuelle ne va pas créer des emplois nouveaux dans la proportion qui serait nécessaire pour la société. Si l'on ne veut pas laisser la solution de ce problème au marché lui-même, comme le font les néo-libéraux, le droit se doit d'intervenir et prescrire, dans l'intérêt de tous, des règles d'application générale. Le but d'une telle réglementation universelle devrait être de créer des conditions pour que l'offre et la demande d'emploi se rapprochent l'une de l'autre sans que cela conduise à des conditions de vie inférieures au minimum vital. Pour cela, il faut recourir à plusieurs dispositifs. Le premier, le plus important, consiste en la limitation restrictive du volume du temps de travail individuel par la fixation d'un temps maximum individuel dans la perspective chronométrique<sup>73</sup>. Il serait, par exemple, possible de discuter une moyenne de durée de travail individuel de 30 heures par semaine, en excluant les heures supplémentaires. L'option de réduire son temps de travail en dessous du temps prévu par la convention collective resterait possible.

Une indemnisation totale de salaire n'est pas réaliste, pour les motifs économiques nommés ci-dessus. Elle empêcherait, en partie, que la réduction du temps de travail n'ait des résultats positifs sur l'emploi. Elle inciterait à des rationalisations du temps de travail, entraînant dans certaines circonstances, une intensification d'énergie et de travail. Elle éliminerait du marché, des secteurs d'emplois plus respectueux de l'environnement. D'un autre côté, une réduction de salaire correspondant à un travail de 30 heures, soit 20 %, ne peut être pensable que pour les groupes de salaires élevés<sup>74</sup>. Cela signifie à l'inverse : une standardisation juridique du volume du travail individuel n'est acceptable que si elle est accompagnée de dispositions supplémentaires garantissant un salaire raisonnable. Pour cela, la réduction de salaire ne peut pas être calculée de manière strictement proportionnelle à la réduction du temps de travail, mais elle doit reposer sur une plate-forme : elle pourrait alors être progressivement augmentée vers le haut comme compensation. Ce serait une contribution de solidarité dans l'entreprise des salaires élevés au profit des bas salaires (Cf. Mückenberger, 1993a, p. 7). De plus, il faut prendre des mesures sociétales pour assurer la compensation des pertes de salaire. Par exemple, introduire un "denier du citoyen" ou un impôt négatif qui subventionnerait les salaires et les élèverait à un niveau sociétal raisonnable<sup>75</sup>. Par là-même, l'aspect restrictif

<sup>73</sup> La nécessité d'une réduction massive du temps de travail est perçue de plus en plus par les syndicats. On le voit non seulement dans les conventions collectives conclues en décembre 1993 chez VW et dans les mines. Ainsi, le syndicat IG Metall est entré dans la négociation des conventions collectives de 1994 en réclamant d'adopter la semaine de 35 heures et Detlev Hensche du syndicat IG Medien défend, sous la devise "partager le travail", une réduction radicale du temps de travail, et la mobilisation de toutes les réserves de travail partiel (Cf. l'autogestion - mit Bestimmung - décembre 1993, p. 11 et suiv.).

<sup>74</sup> Les modèles financiers conclus chez VW ou dans les mines en décembre 1993 ne sont pas automatiquement transposables à d'autres entreprises ou branches d'activité, car, là, des accords, relativement bons sur les avantages spéciaux, ont été modifiés.

<sup>75</sup> Cf. sur ce point le projet de Scharpf (Scharpf, 1993 et 1994). Entre-temps, des modèles de ce genre, avec différentes nuances, sont discutés dans toutes les fractions politiques, particulièrement Bäcker/Hannesch, 1993). Ceci souligne l'actualité, mais aussi l'importance de ce projet.

d'une importante réduction du temps de travail serait moins ressenti, et l'acceptation d'une telle mesure et la demande volontaire de réduction du temps de travail devraient augmenter.

Une autre possibilité d'atténuer le caractère restrictif de la réduction du temps de travail consiste à accorder une marge de variabilité relativement grande dans la perspective chronologique. On pourrait imaginer un maximum de travail de 10 heures par jour, un maximum de 6 jours par semaine, lié à une marge de répartition aussi large que possible (plusieurs mois ou un an, même) sur laquelle s'étend le temps de travail moyen par semaine (Cf. Hoff, 1992 a, p. 160 et suiv.).

Pour empêcher que l'on échappe à la limitation du temps de travail, par plusieurs relations de travail, il faut fixer la moyenne du temps de travail de 30 heures par semaine et le temps maximum de travail de 60 heures par semaine comme limite absolue de droit public. Cela oblige l'entreprise à contrôler au moment de l'embauche s'il existe déjà une autre relation de travail et si oui, de quelle importance. Le respect de cette règle devrait, en outre, être assuré par un droit de refuser son accord, donné aux conseils des délégués des salariés : le catalogue des refus serait élargi en conséquence aux mesures individuelles personnelles selon le § 99, al. 2, Betr.V.G. La carte de sécurité sociale serait un instrument de contrôle adéquat.

On peut citer comme exemple la convention collective de l'industrie chimique qui a tenté de combiner des mesures favorisant l'emploi avec la variabilité<sup>76</sup>. Là, il est possible de conclure un accord dans l'entreprise, révisant le temps de travail de 2 ½ heures par semaine, sans indemnisation salariale. Celui qui recourt à cette possibilité sera cependant traité comme un salarié à plein temps pour le pécule de vacances et les aides à l'intéressement des salariés à la formation d'un capital. En même temps, la convention collective comprend la possibilité d'obtenir le temps de travail de 37 ½ heures par semaine, par une répartition de temps allant jusqu'à un an et d'augmenter le travail jusqu'à 10 heures par jour. La grande lacune de cette convention est que l'effet positif obtenu à l'égard de l'emploi par cette réduction de travail est quasiment neutralisé par l'option existante d'augmenter le temps de travail de 2 ½ heures également. En aucune manière, la convention de la chimie n'est exemplaire par rapport à notre objectif d'optionnalité. Les lacunes juridiques en ce qui concerne les droits d'autonomie individuelle existent toujours. Le seul point positif est l'obligation de l'employeur (dans le §7) de contrôler, en premier lieu, si un nouveau poste doit être confié à un salarié ayant exprimé le souhait de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, ou l'inverse.

#### **4.3.2. Temps choisi et temps sociétal**

Nous avons déjà expliqué que le rapport entre le modèle de temps individuel, sociétal et celui de l'entreprise, n'est pas dénué de contradictions. Ainsi, il n'y a pas que dans l'entreprise, des préférences de temps différentes. Les résultats obtenus par le dialogue sur les horaires d'entreprise et le temps de travail dans certaines entreprises, peuvent aussi contrecarrer les besoins de temps sociétaux. Ceux-là, de leur côté, peuvent également être ambivalents. Ils peuvent consister en un désir de plus d'autodétermination à l'échelle sociétale, par exemple, en un souhait d'heures d'ouverture des magasins plus longues, des horaires de fonctionnement des moyens de transports publics plus longs, plus d'activités de loisirs. Cela peut être aussi le désir d'une plus grande prévisibilité du temps vis-à-vis du contexte social : pouvoir compter, par exemple, sur du temps libre avec les membres de sa famille, ses amies ou amis, lorsque soi-même on en dispose. A cela s'ajoute la possibilité d'effets écologiques négatifs du régime flexible du temps de travail : nuisances du bruit plus importantes et plus de

---

<sup>76</sup> Voir convention collective de la chimie, accord de conciliation du 10/01/1994.



circulation de pointe à la suite des horaires d'entreprises plus longs, plus grande mobilité géographique qui diminue la qualité de vie de la société. La tâche de la législation des heures de travail consiste à harmoniser ces contradictions pour que l'optionalité individuelle, d'un côté, ne conduise pas à l'abolition du modèle de temps sociétal, mais, de l'autre côté, qu'elle ne soit pas éliminée par des réglementations dans ce sens. Pour cela, il faut ouvrir à la société des options lui permettant d'influencer le régime du temps de travail. A l'exemple du modèle italien, "tempi della città" (les temps de la ville), on pourrait aménager les temps de communication proposés sous 4.2.2 en "forum de temps communaux". Avec eux, l'entreprise ouvre une porte sur le monde extérieur et lui donne l'occasion d'exposer les intérêts externes face aux horaires de l'entreprise et du travail ou aux heures d'ouverture (surtout pour les entreprises de prestations de services et les établissements sociaux ou culturels). Il faudrait d'ailleurs faire sur ce thème d'autres recherches que nous ne pouvons pas entreprendre dans le cadre de ce projet. D'autre part, il sera inévitable de mettre des limites qualitatives à l'optionalité de temps pour lutter contre une totale continuité linéaire du temps 24 heures sur 24 et de donner à la société des zones de protection et de repos collectives : des temps pendant lesquels on ne travaillera pas et qui seront utilisables pour d'autres choses, y compris aux loisirs collectifs. Des temps qui ne doivent pas être toujours reconquis. Cela vaut pour les situations de temps de travail qui sont, par nature, des temps de repos d'après les rythmes de temps naturels (la nuit) et qui sont considérés dans la société comme des phases de repos collectif (le dimanche) étant donné que la situation de temps de travail détermine aussi toujours la situation du temps de non-travail et conduit aussi bien à des charges bio-physiques que sociales et psychiques<sup>77</sup>. Ils doivent être exclus comme temps de travail standard. Pour définir les exceptions, il serait possible de recourir, comme pour résoudre les autres problèmes, à des procédures de décision dans lesquelles les intérêts de l'entreprise et des salariés pourront être exprimés.

#### **4.4. Nécessité d'une réforme du droit de la sécurité sociale**

Un besoin urgent de réforme du droit social résulte aussi bien de l'option individuelle d'horaires de travail plus courts, que de la nécessité sociétale de redistribution du travail. Il devra s'agir essentiellement des subventions déjà évoquées pour les bas salaires et d'une séparation de la couverture sociale et de l'activité professionnelle.

Premièrement, les individus qui, pour une raison ou pour une autre, investissent peu de temps dans leur profession, ont besoin d'une meilleure couverture sociale. Par exemple, la majorité des salariés à temps partiel se retrouve face au problème qu'ils ne peuvent pas subvenir à leurs besoins avec le salaire gagné; ils doivent vivre à la limite du minimum vital ou dépendre des revenus d'autres personnes (leur partenaire ou leur famille). Le même problème se pose lors d'une interruption temporaire de la profession pour l'éducation des enfants. Comme il s'agit essentiellement de femmes, le problème de la discrimination s'ajoute aux autres. Des propositions de solutions à cette question ont déjà été exposées dans le chapitre C 3, sous forme d'une assurance de parents pour le financement de congés de parents, ou pour une indemnisation financière du travail partiel basée sur les motifs exposés ci-dessus.

Deuxièmement, l'objectif recherché - que personne ne doit être désavantagé à cause de son option choisie -, serait condamné à l'échec à cause de la question de salaire, s'il n'était pas possible de disposer d'une plate-forme de salaire indépendante de l'activité professionnelle. Il ne s'agit pas d'appeler à l'abandon de la société du travail et de déclarer l'activité

<sup>77</sup> A ce sujet, Wiesenthal, 1986; Gross 1919, p. 23 et suiv.; Joachim/Seifert 1991, p. 64 à 71; Rinderspacher, 1991, p. 78 et suiv. et 1992; Garhammer 1992; pour des discussions sur le travail cf. Dabrowski, 1989; Slesina 1988; Rutenfranz/Knauth 1987; Cervinka entre autres 1986; Fürstenberg entre autres 1987; Elsner entre autres 1993; Ackerstedt, 1990.

professionnelle comme étant la marotte d'irrécupérables intoxiqués du travail, mais de rémunérer la contribution individuelle volontaire à une nouvelle répartition du travail.

Le troisième problème est celui des conséquences indirectes des réductions du temps de travail : à la suite de la réduction de salaire relative à la réduction du travail, le montant des droits de couverture sociale, en cas de chômage ou de retraite, se trouve diminué. Le prix individuel à payer pour une réduction du temps de travail nécessaire pour des raisons économiques serait alors très haut. Le problème ne peut être résolu de façon satisfaisante qu'en détachant la couverture sociale de l'activité professionnelle<sup>78</sup>.

A ce propos, on remarque aussi la nécessité qui existe déjà depuis longtemps de réformer les emplois non protégés socialement et les emplois précaires. L'analyse montre que les arguments invoqués pour justifier cette réforme ont posé de tels seuils pour protéger le système de la solidarité collective (Friedrichs, 1989, p. 4 et suiv.), qu'ils deviennent de plus en plus problématiques dans le contexte de développement intervenu dans les secteurs du marché du travail et de la famille. En conséquence de leur exclusion des prestations, de plus en plus de gens, qui n'ont déjà que peu de chances sur le marché du travail, deviennent dépendants de l'assistance sociale, en cas de chômage ou de retraite. Etant donné que cela touche actuellement surtout les femmes, il s'agit dans l'emploi précaire aussi d'un acte de discrimination.

Il existe en France des projets de réforme discutés et déjà appliqués sur des mesures de politique sociale de ce genre. Celui de Guy Aznar, le modèle d'un "deuxième chèque", retient particulièrement l'attention : le salarié qui travaille moins longtemps reçoit en plus de son salaire une indemnisation étatique (Le monde du 10/11/1993). Pour la retraite, Denis Kessler propose : tout d'abord, une retraite de base pour chacun, devant être financée par les impôts et les cotisations sociales. Ensuite, une retraite supplémentaire pour tous les salariés qui est fonction des cotisations effectuées. Une retraite facultative, enfin, financée par des assurances-vies ou des fonds de retraite de l'entreprise par exemple (Cf. Siegele, 1993). En France déjà, la séparation de la retraite et de la profession est actuellement en partie réalisée : en effet, la retraite est calculée sur les dix années où le salaire a été le plus élevé pendant l'activité professionnelle (Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und Gestaltung, 1994, p. 67 - Société d'études sur les assurances et l'organisation).

Tous ces modèles posent le problème de leur financement. Celui-ci est toujours lié à un processus de redistribution financière qui touche négativement les salaires les plus élevés, mais que l'on doit pouvoir généraliser. Sur cette question, il nous semble que l'on peut retenir la proposition d'une T.V.A. sociale d'André Gorz, à laquelle serait soumise la consommation, à l'exception des produits d'importance vitale. Par conséquent, automatiquement, les groupes à revenus plus élevés, qui consomment plus, seraient plus fortement imposés. Sur ce point, il conviendrait de faire encore des recherches plus approfondies.

## **5. Flexibilité externe - Emploi précaire**

Les perspectives de régime de la relation de travail, que nous avons exposées dans les chapitres précédents, visent à développer la participation démocratique et une ouverture à la communication dans les entreprises et les établissements publics, de même qu'à optionaliser

---

<sup>78</sup> Sur cette discussion, voir Hoffmann, 1990, p. 200 et suiv.; Vobruda, 1986 et 1990; Mückenberger entre autres 1989.

le temps de travail et développer les chances professionnelles des hommes et des femmes. Il revient donc à la relation de travail, le rôle de généraliser les prémisses de solutions existant dans les entreprises, de leur donner une base juridique et de les assurer contre les résistances qui s'y opposent. Cet objectif est mis en échec, à maintes occasions, par le rejet brutal d'un marché du travail qui répartit, de façon tout ce qu'il y a de plus inégal, les chances et les risques, par toutes les stratégies d'entreprise qui, pour des raisons de flexibilité, diminuent la protection des emplois.

La participation et l'optionalité doivent avoir une portée générale. Des zones de précarité dans lesquelles des droits correspondants n'existent pas, ou sont rendus inapplicables dans les faits en raison du manque de sécurité de l'emploi, ne sont pas justifiables envers les intéressés. En outre, le fonctionnement d'une relation de travail réformée serait menacé en général si, de cette manière, il y avait des possibilités de, ou même des incitations à éviter l'effort supposé ou réel à fournir pour instaurer la participation ou l'optionalité.

Par conséquent, il en résulte la nécessité d'intégrer systématiquement dans notre concept la relation de travail définie dans notre analyse (voir B 4) comme emploi précaire. Elle est en effet soumise de façon caractéristique à une interaction fatale entre une moindre continuité de l'emploi et une moindre intégration dans l'entreprise : contrat à durée déterminée, travail temporaire, travail non salarial dépendant et travail dans une petite entreprise.

Le but d'une réforme doit être d'ouvrir à tous les travailleurs des chances répétées de développer individuellement leurs capacités professionnelles et de les adapter aux rapides changements des demandes du marché du travail. En outre, il faut garantir à tous les salariés un minimum de sécurité d'emploi et d'intégration communicative dans l'entreprise, permettant d'assumer la responsabilité des conséquences écologiques et sociales de l'activité professionnelle.

Mais la réglementation juridique sur la flexibilité externe ne peut pas tenir compte uniquement des intérêts des salariés, spécialement en ce qui concerne le cas particulier que représente l'emploi précaire. Vu le manque total d'emplois sur le marché et le grand nombre de personnes sans emploi pendant une longue durée, il faut que la réglementation des zones transitoires entre l'emploi continu et le non-emploi soit claire pour les personnes qui cherchent du travail.

Le danger le plus grave réside, pour les travailleurs âgés ou de santé fragile, pour les femmes qui veulent se remettre à travailler et les personnes qui forment les groupes à problèmes du marché du travail, dans l'existence de barrières d'accès toujours plus difficiles à franchir. Il ne s'agit pas ici de l'argument douteux que la protection juridique du travail détruit les emplois. Il s'agit du problème sérieux qui provient du fait que le renforcement de la force juridique des relations de travail risque de fermer davantage encore l'accès à l'emploi à certains groupes de personnes en quête d'emploi. Le chas de l'aiguille de l'embauche dans l'entreprise ne sera de toute façon pas plus facile à passer lorsque les conséquences juridiques sont plus grandes. On a besoin, pour cela, de mesures politiques sur l'emploi qui servent de passerelle entre le chômage et l'emploi.

A notre avis, à l'heure actuelle, les relations d'emploi précaire remplissent cette fonction pour certains groupes d'emploi. Mais l'efficacité en est incertaine et à double tranchant. Trop souvent, cette fonction de relais se révèle être un piège. Les espoirs d'obtenir un emploi permanent sont déçus. Des emplois à terme répétés ou du travail temporaire pendant une

longue durée laissent des traces dans le parcours professionnel. Cependant, notre perspective de réforme ne peut pas consister à renoncer à la légère à une telle fonction. Il faut rechercher, au contraire, des solutions qui limitent les risques sans détruire les chances. A ce sujet, d'intéressantes propositions ont été faites à la suite d'une discussion sur le thème du "deuxième marché du travail". Elles visent à établir entre emploi et non-emploi un système d'activités autour d'un paramarché du travail soutenu par l'Etat. A côté des différents concepts dans lesquels un travail utile à la société doit être financé par les moyens de la politique de l'emploi plutôt que par le chômage, il faut surtout, dans le cas présent, reprendre le modèle des pools de main-d'oeuvre<sup>79</sup> et de qualification interentreprise. Car finalement, il est seulement possible d'organiser au niveau interentreprises un accord entre les besoins de l'entreprise, de flexibilité externe et les besoins de continuité et de perspectives professionnelles du salarié.

L'objectif qui consiste à vouloir ouvrir à tous les groupes de personnes ayant un emploi, ou n'en ayant pas, des chances d'épanouissement professionnel trouve sa légitimation directement dans la Constitution. Les droits des citoyens à la liberté d'épanouissement individuel et professionnel (art. 2, § 1, art. 12, § 1 GG) et l'égalité devant la loi (art. 3, § 1 GG) comprennent également l'organisation juridique de l'emploi indépendant et se rejoignent dans un droit à une répartition équitable des chances. Le droit n'implique pas que l'on doive offrir à tous, des emplois de même niveau ou des chances égales de carrière. Mais il interdit un régime juridique qui accepterait ou provoquerait systématiquement l'exclusion continue des personnes dépendantes, des possibilités de développement professionnel dans une multiplicité de cas. Dans le sens de l'égalité des chances, le droit du contrat de travail doit ne pas ériger de barrière à l'accès à un emploi continu et intégré dans l'entreprise, mais supprimer, dans la mesure du possible, les obstacles existant grâce à des mesures adéquates de protection.

### **5.1. Continuité et intégration**

Dans le passé, la discussion sur l'emploi précaire a essentiellement porté sur la question du pour ou du contre de cette forme d'emploi. Aux raisons avancées par le gouvernement pour autoriser son développement s'opposait l'exigence d'une interdiction du travail temporaire et d'une limitation plus grande du travail à durée déterminée et de diverses formes de travail non salarié. Entre-temps, de plus en plus de gens pensent qu'il faudrait plutôt les réglementer de façon socialement rationnelle<sup>80</sup>. Les résultats de notre analyse nous incitent aussi à soutenir une telle conception. Non seulement les employeurs, mais aussi les travailleurs ont un grand intérêt à ce que les formes d'emploi atypiques continuent à exister. Les activités dans les petites entreprises, les collaborations libres et même le travail temporaire comportent, dans leur principe, des aspects qui correspondent aux préférences d'une partie des salariés. Il ne peut donc pas s'agir de protéger unilatéralement certaines formes d'emploi. Dans l'intérêt des personnes qui ont choisi volontairement ces emplois, il faut donc éliminer, non pas les particularités de leur régime de travail, mais, dans la mesure du possible, les risques particuliers d'un régime de protection insuffisant.

Une interdiction aurait en outre de grandes difficultés à s'imposer politiquement et à être appliquée dans la pratique (Cf. Keller/Seifert, 1993, p. 540 et suiv.). Il serait difficile d'empêcher que l'on contourne la loi et difficile de légitimer cette mesure, s'il est possible

---

<sup>79</sup> Cf. Bosch/Knuth, 1992; Knuth/Weinkopf, 1992; Weinkopf, 1993.

<sup>80</sup> Keller/Seifert, 1993; Knuth/Weinkopf, 1992; Mückenberger, 1991; Weinkopf, 1993.

d'obtenir des mesures socialement rationnelles avec des mesures moins draconiennes. L'interdiction ou la répression des formes d'emploi précaire doit être le dernier moyen retenu et seulement au cas où il apparaît impossible de trouver un régime socialement rationnel.

Notre analyse des déficits actuels a montré que les principaux problèmes de la relation de l'emploi précaire résident dans sa continuité et son intégration réduite dans la structure sociale de l'entreprise. Sur ce point, il faudrait mettre sur pied un régime socialement rationnel. Les deux problèmes ne sont pas indépendants l'un de l'autre. Ils agissent l'un sur l'autre et se renforcent réciproquement. Celui qui travaille de façon sporadique a difficilement accès aux structures de communication de l'entreprise. Mais celui qui travaille en dehors du réseau de l'entreprise risque également d'être coupé des possibilités d'emploi qui pourraient lui être offertes dans celle-ci. Il laisse ainsi passer, sans les utiliser, les possibilités de stabiliser ses propres perspectives d'emploi. C'est là que nous faisons intervenir notre conception.

Il s'agit, dans un premier temps, d'ouvrir aux titulaires d'un emploi précaire l'accès aux possibilités offertes dans l'entreprise. Il peut s'agir, par exemple, d'embaucher un salarié à durée déterminée à la fin de son contrat, ou de faire participer des collaborateurs extérieurs à la formation continue de l'entreprise. De telles possibilités doivent être évoquées au cours des rencontres de communication et lors de l'exercice des droits de participation. Dans un second temps, l'offre de ces possibilités doit être accrue grâce à une intégration interentreprises. Ainsi des pools de qualification interentreprises peuvent donner aux petites entreprises accès à des formations continues de haute qualification. Avec des pools de main-d'œuvre, il est possible de combiner des emplois à durée déterminée des entreprises, avec une continuité d'emploi individuel.

Avec ces propositions, il ne s'agit pas d'imposer un carcan à la politique du personnel de l'entreprise, en essayant d'augmenter de façon générale la protection des droits acquis. Il ne s'agit pas de la tentative, probablement vaine, de reporter simplement sur l'employeur les risques imposés aux titulaires d'emplois atypiques par les calculs de flexibilité de l'entreprise. Mais il s'agit plutôt d'utiliser de manière plus efficace les possibilités existant dans et en dehors de l'entreprise, en intégrant de façon équitable ceux qui en ont le plus besoin. La législation de la relation de travail ne peut pas prescrire un tel comportement de l'entreprise. Elle peut donner à l'intéressé les droits de réclamer des processus de discussion et de sonder les possibilités d'emploi existantes, et de participation à des solutions interentreprises.

Deux secteurs limitrophes d'activités dépendantes auraient besoin, dans ce sens, de réformes socialement rationnelles. A la limite de l'indépendance, il s'agit du régime de l'emploi dans la zone d'ombre où l'application de la protection légale du travail est mise en cause en tant que telle. A la limite du chômage, il y a les relations de travail sporadiques, pour lesquelles il s'agit surtout d'harmoniser la flexibilité des entreprises et la continuité personnelle.

## **5.2. Intégration de la zone d'ombre entre dépendance et indépendance**

La zone d'ombre entre emploi dépendant et vraie indépendance joue au niveau national et international un rôle croissant. La loi ne dispose que d'une délimitation rigide entre la protection du droit du travail, d'un côté, et l'absence de protection légale propre au statut de l'indépendance, de l'autre côté. Actuellement, plusieurs centaines de milliers de relations professionnelles se trouvent dans cette zone d'ombre. Si elles étaient laissées de côté par une réforme rationnelle, elles subiraient encore plus de contraintes, comme dernier moyen utilisé pour détourner les mesures de protection sociale. Classifiée de façon socialement rationnelle, cette zone limitrophe entre l'indépendance et la dépendance entraîne plusieurs exigences : un

nouveau concept du salarié subordonné doit en même temps refléter les nouveaux développements de la relation de travail et apporter plus de clarté juridique pour chaque cas particulier. D'autre part, les différences de protection sont trop extrêmes. Il manque une catégorie au milieu, dans laquelle les travailleurs non salariés mais dépendants jouissent d'un minimum de protection sociale.

### **5.2.1. Un nouveau concept du salarié**

Il y a déjà longtemps que le concept du salarié, tel qu'il est employé dans la jurisprudence, fait l'objet de violentes critiques. On lui reproche, surtout, le fait que le critère essentiel de "la dépendance personnelle", qui va de pair avec celui de la soumission à des directives, ne répond pas à l'objectif de protection sociale du travail (Cf. Wank, 1992 a, p. 98 et suiv.). En effet, la personne qui mobilise sa capacité de travail sous sa propre responsabilité pour une entreprise qui lui est étrangère a aussi besoin de protection sociale. Le problème est devenu de plus en plus important depuis l'extension des nouvelles technologies. Grâce à elles, les directives de l'employeur sont devenues tout à fait secondaires, en ce qui concerne le lieu, le temps et aussi la façon d'exécuter la performance demandée (Linnenkohl, 1991). Cela provient des nouvelles possibilités de séparer dans le temps et le lieu, la performance d'un travail et le siège des entreprises. Cela provient aussi du manque fréquent de qualification spécifique des employeurs ou de leurs responsables, pour diriger eux-mêmes la façon de réaliser le travail. A la place, on ne contrôle plus que le résultat. Les nouvelles stratégies de gestion vont dans cette direction et laissent aux groupes de travail le soin de trouver des solutions concrètes aux problèmes posés par leur activité. Le critère de "dépendance personnelle" ou de "soumission aux directives" est totalement déplacé dans notre conception d'une réforme de la relation de travail, qui cherche à renforcer nettement la responsabilité des salariés à l'encontre du droit de donner des directives.

Les propositions<sup>81</sup> d'une réforme du concept du salarié qui suivent ont un point faible : elles ne facilitent pas vraiment l'application du droit, parce que toute une série de critères continuent à s'opposer dans les cas particuliers. C'est pourquoi certains ont également proposé de mettre la zone limitrophe entièrement dans le champ de protection de la législation du travail par présomption légale; en cas de doute, il faudrait partir de la qualité de salarié (Cf. Mayer/Paasch, 1990, p. 191 et suiv.). Cette proposition tente de supprimer juridiquement la catégorie des personnes travaillant à leur propre compte, tout en étant dépendantes comme des salariés. Cela n'aiderait pas ce groupe de personnes qui désirent préserver une certaine indépendance dans l'organisation de leur travail et un certain défi, propre à l'entreprise, dans la collaboration libre, par exemple.

Un très grand nombre de propositions ont été faites pour mieux délimiter le statut juridique du salarié. Les plus convaincantes sont celles qui remplacent le critère de la dépendance personnelle par celui de la "disposition de l'organisation". Celui qui exécute un travail ou une prestation de services, demandant une certaine durée dans un cadre organisé, et qui, finalement, est subordonné au pouvoir d'une organisation extérieure, sans disposer d'une sphère personnelle d'entreprise, celui-là est salarié<sup>82</sup>. Des idées intéressantes sont à citer, surtout celles de Wank (1989, p. 121 et suiv.) qui propose, à la suite de Traeger (1981, p. 191 et suiv.), les points suivants pour caractériser la relation de travail :

---

<sup>81</sup> Cf. Heuberger, 1982, p. 163; Rosenfelder, 1982, p. 322 et 323; Traeger, 1981, p. 207; Wank, 1988, p. 102 et suiv.

<sup>82</sup> Cf. proche de ce point de vue Linnenkohl, 1991, 205.

- lié à une durée (principalement) pour un commettant,
- à sa propre personne (principalement) sans collaborateur,
- sans propre capital (principalement) et
- principalement sans sa propre organisation d'entreprise.

Dans de nombreux cas du secteur limitrophe, ces points sont faciles à contrôler. Ce qui soulèvera quelquefois des difficultés sera la réserve "principalement". Mais il n'est pas possible d'y renoncer, car certaines activités accessoires de salariés demandent de recourir à plus ou moins grande échelle à l'aide de tiers pour exécuter leurs performances.

Dans la doctrine, on lit notamment chez Wank (1992 a, p. 92 et suiv.) (Cf. aussi von Einem, 1994, p. 63) qu'en outre, la répartition des risques et des chances doit jouer un rôle dans la relation de travail. Cela peut être important dans le commerce où les représentants de commerce et les franchisés sont tenus, par des dispositions contractuelles très strictes dans leur activité, mais supportent presque tous les risques de leur "entreprise", puisqu'en cas d'échec, ils ne touchent aucune rémunération. Mais cela ne devrait pouvoir corriger qu'exceptionnellement les résultats obtenus d'après les critères ci-dessus. Sinon, l'indispensable clarté juridique serait troublée par des données imprévisibles de cas particuliers.

### **5.2.2. Revalorisation du travail non salarié dépendant**

C'est à cause de ces problèmes conceptuels qu'il ne sera pas possible d'éclairer totalement la zone d'ombre entre l'indépendance et la dépendance. Les conséquences en seraient moins graves s'il existait aussi un secteur de protection moyenne pour les travailleurs non salariés, mais dépendants. Il faut donc rendre socialement rationnelle cette catégorie résiduelle. Il est possible, dans ce cadre, de recourir au critère du § 12.a TVG, soit le régime de parasalarié. Dans cette catégorie seraient comprises les personnes qui, pratiquement sans l'aide du travail de tierces personnes, recouvrent 30 % de leurs revenus de la part d'un commettant. Un concept de protection moyenne entre l'indépendance et la dépendance organiserait de façon moins rigide la transition et donnerait un statut adéquat aux personnes qui désirent travailler en s'appuyant étroitement sur un commettant particulier, tout en gardant relativement une grande indépendance. Le statut actuel des travailleurs à domicile pourrait leur servir de modèle. Il faudrait leur garantir expressément des congés payés suffisants, le versement de leur salaire en cas de maladie, la protection de la maternité et le préavis de licenciement.

Il semble particulièrement important de faire entrer les travailleurs non salariés, mais dépendants, de manière obligatoire dans le système de sécurité sociale, ne serait-ce que pour éliminer un élément de fraude important et fréquent. Von Einem (1994, p. 64) propose de façon convaincante d'étendre toutes les mesures de sécurité sociale à tous les travailleurs indépendants qui n'emploient pas eux-mêmes d'employés assujettis à la sécurité sociale.

Pour compléter ces idées, somme toutes assez traditionnelles, il faut faire intervenir ici l'idée exposée dans l'introduction : augmentation de la continuité et intégration dans l'entreprise des personnes ayant un emploi précaire. Il faut donner une forme légale au droit à la continuité. Cela concerne l'embauche définitive privilégiée dès qu'un emploi adéquat est disponible. Car il résulte du devoir du donneur d'ordre de ne pas exclure sans motif le travailleur "non salarié, mais dépendant" des possibilités existantes.

Par ailleurs, il faut garantir aux “quasi-salariés” le régime normal des droits aux discussions et à la communication (par exemple droit d’objection, de participation aux assemblées d’entreprise). Un autre droit ouvre la possibilité de tenir des réunions dans l’entreprise et de se faire représenter par le conseil des délégués des salariés ou par leur propre comité. Enfin, les mesures de qualification de l’entreprise ou de formation continue organisée sur une base interentreprises doivent être accessibles aux quasi-salariés indépendants. Ces droits ne doivent pas écarter les conventions collectives d’après le § 12 a TVG, mais seulement former une plate-forme légale, vu l’étroitesse du champ d’action des conventions collectives. Celles-ci s’occupent essentiellement de régler les questions de rémunération.

### **5.3. Intégration de la zone d’ombre entre emploi et chômage**

Les entreprises s’appuient sur la flexibilité externe sous les formes suivantes :

contrats à durée déterminée, travail temporaire ou contrats d’entreprise pour les périodes de pointe, s’ils ont besoin de substitution, pour des raisons d’incertitude conjoncturelle ou pour les périodes d’essai. Ces nécessités sont, au moins en partie, incontestables. Les intéressés réussissent ou bien à entrer dans le système de l’emploi, ou bien ils retombent dans le chômage, souvent à plusieurs reprises. Les risques de perdre leur qualification et d’être marqués dans leur parcours professionnel sont considérables. Les coûts de la flexibilité de l’entreprise qui retombent sur la collectivité, sont très importants. Aussi, faut-il avoir un concept intégrateur, qui améliore nettement les chances d’accès à la continuité. Cette tâche revient surtout à une politique active du marché du travail. Mais la législation de la relation de travail peut contribuer à la réaliser.

#### **5.3.1. Droits à la continuité**

Comme nous l’avons évoqué pour les “travailleurs non salariés mais dépendants”, il arrive que se présentent dans l’entreprise des possibilités de rendre permanentes des relations de travail, à l’origine, précaires. Dans le droit actuel, il n’existe aucune obligation particulière pour l’employeur, lorsqu’il va procéder à l’embauche continue de collaborateurs, d’informer les travailleurs à durée déterminée ou les travailleurs indépendants, sans parler bien sûr de les favoriser. De temps à autre, on trouve un tel droit résultant de conventions collectives. Ainsi, dans le secteur de l’Eglise protestante, on trouve inscrit dans les directives<sup>83</sup> posées pour les contrats de travail, le principe qu’il faut favoriser les collaborateurs à durée déterminée lorsque l’on procède à de nouvelles embauches à temps continu. De là, il n’y a qu’un pas à franchir pour faire profiter les membres du personnel qui en ont le plus besoin, des chances qui se présentent au cours du temps dans l’entreprise. Ce faisant, on n’a même pas besoin d’effleurer le calcul des priorités des impératifs dans l’entreprise. Il s’agit d’abord d’un droit du salarié à ce que l’employeur examine sérieusement, dans chaque cas, la possibilité d’établir un contrat continu, que chaque refus soit motivé, et qu’on puisse contrôler le bien-fondé juridique des motifs de ce refus. Le principe de soumettre les décisions et directives de l’entreprise touchant les intéressés au contrôle discursif, et de le motiver, est inconciliable avec ce fait que des décisions aussi importantes que le refus de transformer un emploi précaire en emploi continu soient exclues de ce contrôle.

L’étendue du droit peut être organisée de façon différente<sup>84</sup> pour chaque forme d’emploi. Il y a une limite possible, là où les intérêts dûment justifiés de l’employeur ou d’un autre salarié,

---

<sup>83</sup> Cf. § 5 des directives pour le contrat de travail du Diakonissenwerk (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischenwerkes).

<sup>84</sup> Voir plus en détail sous chapitre C 5.4.



seraient lésés. Ainsi, aucune personne engagée comme travailleur temporaire ou collaborateur libre, ne peut exiger qu'on crée pour elle un emploi, ou qu'on le lui réserve. Car il s'agit de l'ouverture d'une possibilité et non d'une assimilation totale ou d'une préférence de collaborateur engagé dans certaines formes d'emploi.

Le cas envisagé de manière principale est celui-ci : l'employeur est obligé, lorsqu'un emploi devient vacant, de l'offrir de façon préférentielle à des titulaires d'emplois précaires ayant la qualification requise, au lieu de l'offrir à des candidats externes. Cette obligation peut être étendue, après un certain délai suivant la fin de l'emploi, au poste vacant en dehors de l'établissement, mais appartenant à l'entreprise. On pourrait penser aussi à l'extension de cette obligation à d'autres entreprises du même groupe et éventuellement en plus, aux établissements qui collaborent ensemble dans un enchaînement logistique d'activités, de sorte que les salariés des entreprises de la sous-traitance puissent participer à ce droit.

### **5.3.2. Droits à la qualification**

Les possibilités pour les titulaires d'emplois précaires, d'améliorer leurs perspectives professionnelles, ne proviennent pas seulement des emplois stables qu'ils pourraient éventuellement obtenir, mais tout autant de l'accès qu'ils auront aux moyens de développement de leurs qualifications. Nous avons décrit dans D 1 la nouvelle dynamique de rationalisation. Celle-ci s'appuie sur l'introduction de nouvelles technologies, qui ont augmenté la complexité de la tâche dans les domaines de la production et des prestations de services. En conséquence, elle fait reculer sans cesse le nombre d'offres d'emplois pour la main-d'oeuvre sans qualification formelle, et demande une adaptation continue des connaissances et des capacités, du style "études à perpétuité"<sup>85</sup>. Autrement dit, c'est l'accès aux mesures de formation continue qui décide des possibilités offertes dans l'entreprise. Comme ces mesures sont concentrées par l'entreprise sur le personnel permanent, les mesures intensifiées de formation continue renforcent la ligne de démarcation entre les différents secteurs du marché du travail (Daethge, 1992, p. 317). Cela a des conséquences fatales surtout pour les titulaires d'emplois précaires, qui restent particulièrement peu intégrés dans l'entreprise. Leur emploi temporaire ou extérieur les exclut pratiquement totalement du développement normal suivi par le personnel de l'entreprise.

Vu le rôle essentiel que joue la qualification pour les possibilités d'épanouissement professionnel, les mesures d'un régime socialement rationnel doivent être particulièrement bien choisies. En donnant aux titulaires d'un emploi précaire un droit à une consultation professionnelle et à une formation continue<sup>86</sup>, on assure que l'employeur ne les exclut ni en fait, ni en droit, des mesures de promotion. Il est en outre important que ces droits ne soient pas acquis seulement après plusieurs années d'emploi, et qu'ils ne soient pas limités aux personnes bénéficiant du statut de salarié. Dans ce sens, un projet de directive de la commission de l'UE du 08/09/1990 (ABI C 224) prévoit la participation des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs temporaires aux mesures de formation continue de l'entreprise (Cf. Wank, 1992 b, p. 108 et suiv.).

En outre, il faut définir un minimum de la qualité demandée à la formation continue, pour éviter les manifestations alibis dénuées de sens. Le droit à la formation continue ne doit pas être limité aux possibilités offertes par l'entreprise. L'entreprise doit créer des conditions

<sup>85</sup> Cf. Daethge, 1992, p. 315; Mahnkopf, 1990, p. 77 et 78; Mahnkopf/Maier, 1991, p. 226 et suiv.

<sup>86</sup> A ce sujet et concernant d'autres propositions similaires, Mahnkopf/Maier, 1991, p. 243 et 244.

permettant d'assurer un standard minimum de formation. Si c'est nécessaire, une exigence raisonnable, faite par le personnel, peut être satisfaite en recourant à des solutions dépassant le cadre de l'entreprise. Les pools de qualification interentreprises permettent au personnel des petites entreprises d'avoir accès à des mesures de formation continue de haut niveau, et par là-même, sont profitables au plus haut point, non seulement pour le personnel, mais aussi pour les entreprises elles-mêmes. Il faut fixer les droits individuels ci-dessus énoncés, dans un système de promotion publique, de consultation et de contrôle de niveau, car c'est le seul moyen d'établir un régime préventif de formation continue effectif visant à l'égalité des chances professionnelles (Mahnkopf/Maier, 1991, p. 242 et suiv.).

### **5.3.3. Communication et participation**

Beaucoup de possibilités sont distribuées de façon tout à fait informelle dans l'entreprise. Mais les titulaires d'emplois précaires restent toujours en dehors des structures sociales. Aussi, il est particulièrement urgent d'améliorer leur information et les organes de consultation à leur service.

Il faut d'abord chercher à obtenir que les droits figurant dans les règlements d'entreprise, droit à l'information, à la discussion et au recours, soient reconnus pour toutes les personnes travaillant pour l'entreprise - y compris les collaborateurs libres -. Il doit en être de même pour tous les droits d'information et de communication accordés à l'avenir. Sur ce point, il ne peut plus exister de protections formelles moindres. Il faut garantir, en outre, qu'aucun groupe de personnes ne subira de désavantages, s'il exerce ses divers droits. Car souvent, on renonce à exercer des critiques ou des recours, par crainte de discrimination. Il faut au moins faciliter aux intéressés le recours à la justice, pour leur permettre de se défendre contre de telles discriminations. Comme moyen de preuve, il doit être suffisant : que la discrimination pour cause de recours judiciaire licite soit appuyée sur des indices dignes de foi et que l'employeur ne puisse pas prouver qu'aucun motif de représailles n'a joué un rôle<sup>87</sup>. La protection contre un licenciement en représailles doit valoir de la même façon pour tous les groupes et dès le premier jour de l'emploi. On a pensé en outre à des dispositions sociales pour améliorer systématiquement l'intégration des titulaires d'emplois précaires aux structures de communication dans l'entreprise. Il s'agit de structures spéciales permettant d'organiser la communication et la participation dans les conditions d'une activité essentiellement effectuée en dehors de l'entreprise, à des endroits changeants ou dans le réseau de petites entreprises. Pour cela il faut garantir l'entrée libre dans l'entreprise, des heures spéciales de prise de contact, et des locaux, éventuellement des comités spéciaux et des assemblées comme dans le § 32, al. 1, phrase 2 Betr.V.G.

### **5.3.4. Continuité interentreprises**

L'idée de base consiste à vouloir combiner la flexibilité du personnel des entreprises individuelles avec des relations de travail continu du personnel, grâce à des organismes communs à plusieurs entreprises. On pourrait résoudre ainsi le problème d'un besoin provisoire variable en main-d'oeuvre permanente, en travailleurs non salariés dépendants, et en travailleurs temporaires, s'il existait des "pools de main-d'oeuvre", dont le personnel permanent travaillerait provisoirement dans des entreprises variables.

---

<sup>87</sup> Conformément à la jurisprudence du § 612 a BBG (Cf. LAG Schleswig-Holstein du 25/07/1989; LAGE n° 2 du § 612 a BGB).

Comme dans le travail temporaire, il s'agit dans les pools de main-d'oeuvre de relations triangulaires entre travailleurs, prêteur et emprunteur. A la différence d'une agence de travail temporaire, il s'agit dans un pool de main-d'oeuvre, d'un organisme constitué par plusieurs entreprises, organisé comme une entreprise, mais n'ayant pas un but lucratif. Cet organisme engage des personnes dans le but de stabiliser l'emploi et d'assurer l'approvisionnement en main-d'oeuvre qualifiée et les cède aux entreprises membres de ce pool lorsqu'elles en ont besoin (Knuth/Weinkopf, 1992, page 102). On trouve de tels exemples spécialement aux Pays-Bas. Le seul véritable exemple de pool de main-d'oeuvre en Allemagne sont les entreprises portuaires (à ce sujet cf. Weinkopf, 1992). Depuis peu, un projet modèle est expérimenté en Westphalie rhénane<sup>88</sup>.

A la différence des pools de main-d'oeuvre, il s'agit, dans les "Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften" (agences pour l'emploi et de formation qualifiante) de transférer temporairement de la main-d'oeuvre à certaines entreprises. Cela est tout au plus un élément de leur activité. Ces sociétés essaient, pour l'essentiel, de grouper le maximum de possibilités pour les personnes dans des régions critiques ou appartenant à des groupes défavorisés du marché du travail, afin d'organiser une activité professionnelle constante, (Cf. Bosch/Knuth, 1992). Elles ne travaillent donc pas par tranches professionnelles, mais sont axées sur des groupes-cibles (Weinkopf, 1993).

Dans les nouveaux Länder, les "Beschäftigungsgesellschaften" (agences pour l'emploi) connaissent un grand développement. La gravité de la crise a fait apparaître des solutions peu conventionnelles<sup>89</sup>. Des entreprises privées, des entreprises de "Treuhand"<sup>90</sup> des collectivités locales, des syndicats, etc. en sont devenus ensemble les titulaires. Pour leur financement, ont pu être réunis des fonds du plan de protection sociale, des fonds de l'AFG<sup>91</sup> et divers autres fonds des finances publiques. Dans l'Ouest de l'Allemagne, en revanche, il n'y a eu jusqu'à présent que quelques initiatives sporadiques dans le secteur commercial<sup>92</sup>.

En outre, les dénommés "plans de reconversion et de l'emploi" dans l'industrie métallurgique, conclus par IG Metall, ont trouvé une diffusion appréciable (Cf. Bosch, 1992). Ils représentent une nouvelle variante du plan social. Il s'agit d'amortir les licenciements en masse dans les structures en crise profonde (acier, chantiers navals, industrie de l'électricité), grâce à un programme de qualification à financement mixte, au lieu du paiement d'indemnité de licenciement. Parfois, cela a conduit aussi à des solutions interentreprises. Ainsi en est-on arrivé à un concept commun de qualification dans les chantiers navals de Hambourg. De plus, à Hambourg, en 1988, la "Beschäftigungsgesellschaft ÖKO-TECA" a été fondée. Avec 100 personnes d'abord, elle a commencé à développer des projets écologiques dans des créneaux du marché, grâce à des fonds du Land et des ABM<sup>93</sup> (Bosch, 1990, p. 73 et 74).

<sup>88</sup> Pour les premiers résultats, cf. Hirsch, 1993; Weinkopf, 1993, p. 572.

<sup>89</sup> Cf. Knuth, 1992, p. 179 et suiv.; Beywl, 1992, p. 17.

<sup>90</sup> Note du traducteur : organisme public allemand d'administration fiduciaire de gestion du patrimoine de l'ex-R. D. A.

<sup>91</sup> AFG = Arbeitsförderungsgesetz : loi pour la protection de l'emploi.

<sup>92</sup> Description détaillée d'un exemple : Trube, 1992, p. 55 et suiv. Vue d'ensemble par Lindner, 1992.

<sup>93</sup> (Note du traducteur) : ABM = Arbeitsbeschäftigungsmaßnahme : mesure de création d'emploi.

Grâce, précisément, à l'immense variation de modèles conçus par branches ou axés sur des groupes-cibles, les solutions de pools interentreprises pourraient jouer un rôle central dans un concept de régime de flexibilité externe socialement rationnelle. Le pool est la seule solution concevable pour harmoniser les impératifs de flexibilité des entreprises et les besoins des salariés, de garantie de l'emploi et de perspectives professionnelles. Dans les "Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften", on trouve un modèle tout ce qu'il y a de plus facile à développer et qui, en même temps, peut jouer un rôle primordial dans la crise profonde du système de l'emploi. En tant que relais institutionnalisé entre le travail et la formation, d'un côté, et entre le premier et le second marché du travail, de l'autre (entre le travail financé par le marché et celui qui doit être financé par les fonds publics), ces perspectives vont bien au-delà de la protection de l'emploi précaire.

Le pool interentreprises peut se charger d'un grand nombre de fonctions. Il doit, en premier lieu, remplacer l'alternance entre embauche provisoire et indemnité pour perte de salaire, comme cela est le cas typique des titulaires d'emplois précaires, par l'alternance entre activité dans l'entreprise et dans le pool. Ce faisant, le pool ne fournira pas seulement une indemnité pour perte de salaire, mais se chargera, en plus du louage de main-d'oeuvre aux entreprises, d'activités sociétales indispensables dans l'intérêt public, qui, sinon, ne seraient pas, ou pas en temps voulu, exécutées par les entreprises privées. Le pool de qualification doit surtout offrir la possibilité aux petites entreprises de garantir la qualification de leurs salariés, dans des organismes communs. Il ne faut pas seulement penser à des centres de qualification communs, mais aussi à des échanges d'emplois entre les entreprises, par exemple, pour connaître certaines technologies. L'alternance du travail et de la formation peut, aussi dans des entreprises plus importantes, acquérir une nouvelle qualité dans des solutions de pool.

L'organisation de tels pools pourrait être conçue de façon différente. Cela peut être une société indépendante, à laquelle participent diverses entreprises particulières, qui, de cette façon, couvrent leurs besoins de flexibilité ou de qualification. Il se peut également que le pool repose sur une convention collective<sup>94</sup> avec les syndicats et les fédérations d'entrepreneurs comme associés. D'autres membres peuvent en faire partie : des chambres de commerce et des communes. On peut aussi imaginer des pools gérés par les salariés eux-mêmes.

A côté des solutions répondant à des situations particulières, un pool plus intégré au niveau communal serait concevable et paraît beaucoup plus rationnel. Les effets de synergie seraient renforcés (Bosch, 1990, p. 184) par la réunion de différentes fonctions avec leurs différents titulaires. Un projet du syndicat IG Metall prévoit une "Beschäftigungsgesellschaft" (agences pour l'emploi), qui serve aussi bien à couvrir les pénuries de personnel des entreprises membres de la société, qu'à réaliser des projets à vocation sociétale dans des marchés publics ou bien des projets de qualification et diversification. Le pool intégré d'emploi et de qualification embaucherait d'un côté lui-même des personnes qui, en partie, comme dans le travail temporaire, travailleraient pour d'autres entreprises, qui, en partie également, exécuteraient des travaux supplémentaires d'intérêt public (financement ABM) et, en partie, continueraient à se former (financement Fu-V). D'autre part, le pool ferait travailler ou formerait les salariés des entreprises membres ou associées d'une façon ou d'une autre, lorsque celles-ci n'auraient pas de travail à offrir. Et puis, il satisferait le besoin de formation de cette entreprise en coordonnant les institutions de formation des entreprises avec les

---

<sup>94</sup> Comme perfectionnement des organismes communs des conventions collectives selon le § 4, alinéa 2, TVG, comme cela existe déjà pour la formation professionnelle dans la construction. A ce sujet Däubler, 1993, p. 395.

siennes. Il faudrait garantir un financement mixte de cotisation des employeurs qui en profitent et des fonds AFG. Si le pool aide les titulaires d'emplois précaires ou les salariés des entreprises membres qui ont été licenciés, ceux-ci font entrer dans le pool, le cas échéant, des fonds du plan social et diverses indemnités (ou primes de précarité).

Les limites étroites posées par la législation de la protection de l'emploi<sup>95</sup> posent quelques problèmes juridiques. En outre, un autre problème résulte du manque de pression juridique qui pèse sur les entreprises pour leur faire prendre des responsabilités dans ce marché du travail ou des charges politico-structurelles. En conséquence, Bosch (1990, p. 184) réclame de créer un droit individuel d'après lequel les entreprises qui licencient pour raisons économiques doivent se charger, au moins, dans une agences pour l'emploi ("Beschäftigungsgesellschaft") de la formation continue ou de la continuité de l'emploi.

Pour faciliter l'application de ce concept dans la relation de travail, il faudrait rendre attractive la création de pool interentreprises, ou bien fonder des droits individuels de participation. Comme mesure d'incitation, on pourrait percevoir comme en droit français des primes de précarité qu'il faut verser pour les contrats à durée déterminée, en plus du salaire, comme indemnisation du risque (Couturier, 1990, p. 267 et 268). On peut imaginer plusieurs variantes : ou bien les salariés perdent le droit au paiement de la prime, lorsque l'entreprise se charge d'assurer une continuité interentreprises ou une qualification, ou bien la prime est versée au pool pour assurer son financement. On pourrait aussi imaginer une obligation de droit individuel de l'employeur, d'entrer dans un pool de son choix pour parer au cas de licenciement économique (licenciement, contrat à durée déterminée, résiliation de la collaboration libre), ou bien de fonder son propre pool, suivant les impératifs de l'entreprise.

#### **5.4. L'avenir des contrats à durée déterminée et du travail intérimaire**

L'emploi à durée déterminée fait l'objet de critiques de principe. Il ne représente, du côté des salariés, que les préférences d'un petit nombre de personnes (surtout des élèves et des étudiants) qui, dès le départ, souhaitent fixer clairement le caractère provisoire de leur activité. Or, les relations de travail à durée déterminée ont leur source essentiellement dans le désir de l'employeur de porter à l'extérieur les coûts sociaux d'une adaptation flexible du personnel. Vu sous cet angle, il semble rationnel que l'entreprise qui désire ce travail à durée déterminée, en supporte les frais supplémentaires et finance avec d'autres entreprises, un pool de main-d'oeuvre ou bien devienne membre d'une agence pour l'emploi de la région ("Beschäftigungsgesellschaft").

Mais les solutions interentreprises ne sont pas toujours possibles ou rationnelles dans tous les cas. Le problème de l'emploi à durée déterminée ne peut donc pas être supprimé entièrement par les pools de main-d'oeuvre ou les agences pour l'emploi. Pour cette raison intervient ici le droit, dit de continuité. Une interprétation discursive du droit de continuité signifie deux choses en matière de relation de travail à durée déterminée. Premièrement : il doit être possible de faire valoir - si nécessaire en justice - que pendant la durée de cet emploi, ou dans un délai de, par exemple trois mois après, un autre emploi est devenu vacant et ouvre la possibilité de continuer à travailler. Comme dans la loi sur la protection contre le licenciement<sup>96</sup>, il faut prendre en compte aussi les emplois vacants dans un autre établissement de l'entreprise. Deuxièmement, les salariés à durée déterminée doivent pouvoir

<sup>95</sup> Projet de modification chez Bosch/Knuth, 1992, p. 435 et suiv.

<sup>96</sup> BAG = Bundesarbeitsgericht

invoquer à tout moment le fait que, pour l'emploi qu'ils occupent, il n'existe pas ou plus de motif de fixer un délai.

Ce dernier point signifie qu'il n'est pas possible d'accorder ce concept avec les dispositions de la loi de protection contre les licenciements de 1985, d'après laquelle il est possible de faire des contrats à durée déterminée jusqu'à 18 mois, sans motif rationnel, donc arbitrairement. Les décisions de fixer une durée d'emploi, doivent être, selon nous, justifiées au contraire par des faits, et leur bien-fondé doit pouvoir être contrôlé en justice. L'obligation de motiver les décisions de l'entreprise et de les soumettre à un contrôle de rationalité doit jouer également à l'égard des salariés à durée déterminée. Et malgré la jurisprudence du BAG<sup>97</sup> à ce sujet, peu importe pour cela le moment où le contrat prend fin. Même une situation intervenant après la disparition des motifs de limitation de la durée de l'emploi, entraîne une nouvelle obligation de motiver la raison pour laquelle la relation de travail ne devrait pas être prolongée de façon indéterminée.

Indépendamment du droit à la continuité, il doit exister un droit des salariés à durée déterminée d'avoir part aux consultations de l'entreprise sur les perspectives professionnelles, à la formation continue de l'entreprise. Pour y parvenir concrètement, il est important que durant les 6 premiers mois de l'emploi, on puisse acquérir des droits de formation continue. On peut envisager environ une semaine de temps libre payé ou de formation continue dans l'entreprise pour 6 mois d'emploi. Il est particulièrement important pour les salariés à temps déterminé, qu'il n'y ait pas de désavantage dès la période d'initiation et que celle-ci ne soit pas faite superficiellement, en raison de la courte durée de la participation à l'entreprise. Donc, en plus du droit à la formation continue, il doit y avoir une initiation adéquate à la vie de l'entreprise. Selon les concepts exposés ici même, les transferts de salariés effectués par les traditionnelles entreprises de travail intérimaire vont être complétés et peut-être même supprimés par l'exigence légale de pools d'emploi interentreprises. On ne peut cependant pas penser à une interdiction du travail intérimaire professionnel, car l'option d'être envoyé dans différentes entreprises sur la base d'une relation de travail continue doit, dans son principe, être maintenue, si elle est intégrée dans un régime socialement rationnel.

L'AÜG connaît déjà les droits de continuité aussi bien du point de vue de l'"emprunteur" que du "prêteur". Ainsi, une transformation en relation de travail avec l'"emprunteur" ne peut pas être exclue par contrat. De plus, la loi dit qu'il y a présomption d'emploi permanent chez le loueur, lorsque celui-ci, n'ayant pas de commande, licencie et réembauche dans les trois mois. Toutefois, il y a de gros problèmes dans l'application juridique. La perspective de continuité est rarement réalisée en raison des conditions spéciales du travail intérimaire. Les statistiques montrent (Cf. Chapitre D 4.1.2) que ce sont principalement des relations de travail précaires qui ne se nouent que pour une seule occasion.

Le but de l'AÜG, de rendre permanent le travail intérimaire, doit probablement être renforcé par des contrôles plus stricts. Mais imposer l'application de ce but ne peut pas être le fait du salarié seul. En effet, dans l'espoir d'être réembauchés plus tard, ils n'oseront pas faire de recours en justice. L'alternative consiste à établir un contrôle administratif des licenciements. L'agence de travail intérimaire devra établir des procès-verbaux, comme cela est requis en matière de sécurité du travail. Cela permettrait de contrôler officiellement, à tout moment, si l'agence de travail temporaire a mis fin à la relation de travail, seulement après avoir longuement cherché en vain une autre mission à exécuter. La protection et les perspectives

---

<sup>97</sup> BAG = Bundesarbeitsgericht

professionnelles sont renforcées, en général, par des droits supplémentaires de formation continue, selon lesquels une qualification non encore acquise pour d'autres missions ultérieures, peut être acquise dans une limite raisonnable aux frais de l'entreprise de travail intérimaire.

On peut aussi penser, concernant le droit de continuité, à instaurer un droit d'embauche privilégié, lorsque des emplois deviennent vacants dans l'entreprise qui a eu recours au travailleur intérimaire. Mais cette idée rencontre des résistances de principe, car chaque recours à un travail temporaire représenterait une embauche potentielle. La conséquence en serait une plus grande sélection du travailleur intérimaire par celui qui y recourt et en outre, cela aboutirait pratiquement à une forme d'agence de placement de main-d'oeuvre.

Outre les droits à la continuité, la situation de travail des travailleurs intérimaires, scindée entre l'agence de location du travail et l'entreprise recourant à cette main-d'oeuvre intérimaire, requiert des droits spéciaux de communication et de participation, pour arriver à un niveau égal à celui des relations de travail normales. Dans les entreprises recourant à une agence de travail intérimaire, les travailleurs intérimaires disposent déjà des droits de discussion et de recours prévus dans les règlements de l'entreprise (§ 81 et suiv. des Betr.VG.). Dans les agences de travail intérimaire, il faudrait prendre des mesures sur le temps, le lieu et les institutions de communication, qui permettent, par exemple, de réunir plus souvent des assemblées d'entreprise ou des cercles de travail ou bien des discussions informelles, pendant les heures de travail.

### **5.5. Perspectives pour les petites entreprises**

Ce sont surtout ces entreprises qui doivent chercher des solutions interentreprises. C'est en premier lieu de cette façon qu'elles peuvent garantir à leurs salariés un niveau de qualification égale à celui des grandes entreprises. En second lieu, cela permet d'assurer une protection correspondant aux standards juridiques normaux. Ces mesures ne sont certainement pas une charge pour les petites entreprises, mais bien une véritable perspective de développement du personnel.

Il faut toutefois disposer d'un fonds pour les petites entreprises, pour pouvoir étendre sans réserves à toutes les entreprises l'application de la loi de protection contre le licenciement. Le modèle en est le fonds prévu par la loi pour les prestations de salaires versées en cas de maladie et de maternité (§ 10 et suiv. de la loi LohnVG). A partir de ce fonds qui devra être financé par les entreprises qui en sont membres, on versera les indemnités de licenciement aux salariés ou des primes de précarité. Dans de telles conditions, les petites entreprises peuvent, sans exception, participer au champ d'application de tous les droits à la continuité, la consultation, la qualification, sans crainte d'être écrasées par les charges financières. Une partie des petites entreprises est totalement dépendante d'une entreprise plus importante, comme filiale d'un consortium ou sous-traitante. Dans ce cas, les droits à la continuité découlent de l'enchaînement logique de leur dépendance. Si un sous-traitant perd les commandes d'une entreprise dominante et doit en conséquence licencier du personnel, alors la question se pose de savoir si ce personnel peut être repris de façon préférentielle par l'entreprise dominante dans la mesure où des emplois sont vacants. Si aucun emploi ne l'est, il resterait la possibilité de devoir lui verser des primes de précarité, semblables aux indemnités du plan social. En cas d'insolvabilité de la société sous-traitante, là aussi, la responsabilité de l'entreprise dominante devrait être mise en cause. En ce qui concerne les frais et les dispositifs de la formation continue, l'entreprise dominante doit aussi les assumer dans la mesure où ils dépassent les ressources de la petite entreprise. Toutefois, la condition

pour de tels droits d'entreprise en est un concept clair suivant lequel on peut définir qu'une entreprise est à ce point dominante qu'elle doit prendre la responsabilité des conséquences de ses décisions dans l'entreprise sous-traitante. Ceci ne peut pas être réduit aux limites étroites de la responsabilité de l'emprise dans les consortiums, mais il faut y ajouter également des critères de dominance logistique, vérifiables (sur ce point Däubler, 1988 a).

### **5.6. Ponts ou pièges - un concept cohérent ?**

Les propositions présentées dans ce livre ont comme idée de base de servir de pont pour surmonter les divisions des marchés du travail. Les structures internes de l'entreprise doivent être plus perméables et le fossé entre l'emploi et le chômage plus franchissable. La législation de la relation de travail ne peut être efficace qu'en liaison avec des mesures adéquates de politique de marché du travail et de politique économique. Pour chaque disposition à prendre, il faut peser avec exactitude si elle peut réaliser en fait l'objectif désiré. Les dispositions juridiques sur le travail précisément se heurtent régulièrement à des conditions d'application particulièrement difficiles. Dans ce domaine, le risque est particulièrement grand que les lois ne soient tout simplement pas appliquées, car on ne trouve pas de salariés qui osent exiger leur application. Parallèlement, on risque d'obtenir le contraire de ce que à quoi l'on voulait parvenir. Particulièrement dans le domaine des dispositions concernant l'emploi précaire, on est confronté au problème de savoir si finalement on ne fait pas de tort à celui que l'on voulait aider. Les scénarios suivants sont envisageables :

- Dans les secteurs économiques où le nombre des commandes varie beaucoup et où la qualification est moindre, dans la mesure où l'on recourt jusqu'à maintenant de façon intensive à des formes d'emploi précaire, l'augmentation de la protection qui a été proposée conduit unilatéralement à une augmentation des frais. Donc, l'activité va être abandonnée ou transférée à l'étranger. Au lieu d'une augmentation de protection, il y a menace d'une augmentation du chômage.
- Les secteurs économiques qui recourt à l'emploi précaire de façon complémentaire, pour satisfaire un surplus de commandes ou à des fins d'expérimentation, abandonnent ce secteur de leur politique du personnel. A la place, ils recherchent une plus haute flexibilité du personnel permanent et les conditions d'accès à l'entreprise seront rendues plus difficiles par un filtrage préliminaire plus serré. Les groupes de personnes désavantagées sur le marché du travail se trouvent confrontés à des chances diminuées d'accès aux entreprises, au lieu de profiter d'une protection plus élevée.
- Malgré, ou justement à cause, d'une protection plus élevée, le concept proposé se révèle économiquement valable. Grâce aux solutions interentreprises, un deuxième marché du travail subventionné par l'Etat se développe. Ces avantages de coûts entraînent un transfert d'activités qui, autrefois, étaient effectuées par le personnel permanent. Ainsi, se crée une concurrence - dumping - entre le premier et le deuxième marché du travail, qui rend inefficaces les droits obtenus et les standards de protection.

#### **5.6.1. Coûts sans profit**

Nous avons déjà fait remarquer dans l'introduction que la re-réglementation, telle qu'elle est proposée ici, ne vise ni à réduire la flexibilité des entreprises, ni à rejeter sur elles des risques coûteux. Notre objectif est plutôt de chercher dans l'intérêt des deux parties des solutions d'accord, grâce auxquelles les possibilités et les ressources seront utilisées plus intelligemment. Toutefois, dans une première phase, des frais supplémentaires pour l'entreprise sont causés par l'une ou l'autre des réglementations proposées, ce qui risque



d'entraîner des conséquences problématiques sur le marché du travail. Jusqu'à quel point elles le seront, dépend surtout de leur efficacité. Voici deux exemples :

- La participation à un pool de qualification entraîne des frais mais représente, pour les petites entreprises, la forme la plus efficace de qualification. Le pool répartit les coûts sur plusieurs épaules. La réglementation générale assure que personne ne peut obtenir d'avantages concurrentiels à court terme en renonçant à prendre des mesures de qualification.
- Un pool de main-d'oeuvre entraîne aussi des frais. Pour répondre à des commandes simultanées très nombreuses, il peut fournir du personnel plus qualifié et plus motivé que ne peut le faire le marché du travail externe ou l'agence de travail temporaire. C'est le cas, si on arrive à donner une "image" positive au travail dans le pool et une couverture financière suffisante pour assurer une formation continue de haut niveau.

Cependant, il faut s'attendre à ce que dans certains secteurs d'emploi où la qualification ne joue aucun rôle, et où, au contraire, la flexibilité présente un intérêt économique essentiel, les frais de notre réglementation dépassent les avantages économiques qu'on peut en retirer. Il y a là deux considérations à évoquer. Premièrement, de telles activités économiques sont-elles à ce point dignes de protection qu'elles s'accommodent des maigres perspectives professionnelles de leurs salariés ? Deuxièmement, la faillite de telles activités doit-elle rester sans alternative pour leurs salariés ?

En ce qui concerne la question de la protection, il faut observer que la base économique de telles entreprises repose justement sur le fait qu'elles n'offrent aucune perspective professionnelle à long terme à leurs salariés, et qu'elles utilisent l'assurance-chômage comme amortisseur de flexibilité. En d'autres termes, il s'agit de savoir dans quelle mesure il est possible "d'externaliser" les coûts des conséquences sociales des concepts douteux de l'entreprise. Il y a peu de raisons à cela, si ce n'est que l'on dépend de cette entreprise comme salarié.

Cela conduit à la question plus difficile de savoir si la suppression de certaines activités demandant peu de qualification, doit rester sans alternative pour les intéressés. Il faut voir s'il est possible d'établir non seulement des pools de qualification et de main-d'oeuvre mais en outre, des agences pour l'emploi et de formation qualifiante (Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften) dans lesquelles on finance dans une mesure suffisante une activité sociétale rationnelle, plutôt que des allocations de chômage.

### **5.6.2. Rupture des ponts**

On constate que les relations de travail précaire peuvent être non seulement des "pièges" mais aussi des "ponts" (Cf. plus haut B 4.2.2 et Buchtermann/Quack, 1989). Ce sont surtout les demandeurs d'emploi qui sont souvent éliminés pour manque de qualification formelle ou à cause de problèmes de santé ou du chômage de longue durée, qui doivent plutôt obtenir une chance dans les emplois précaires.

En effet, la protection que nous avons proposée renforce, pour certaines formes d'emploi, le caractère obligatoire de telles relations de travail. Les conséquences juridiques et financières pour l'entreprise sont plus importantes pour une embauche de cette catégorie. Il ne serait pas inconcevable que l'entreprise réagisse en se fermant au marché du travail extérieur, et renforce ses conditions d'accès. De plus, dans les chapitres précédents, nous avons fait des propositions sur la démocratie dans l'entreprise, sur la question des sexes et sur le temps de

travail, qui lie des droits importants à l'appartenance à une entreprise. En général, il y a le risque que les employeurs éliminent tous ceux qui ne correspondent pas entièrement au type de candidat idéal.

Ce problème aussi serait à moitié résolu s'il y avait des alternatives au sein du marché du travail qui promettaient non seulement un emploi, mais aussi des chances d'accès à des emplois réguliers. En ce sens, il serait intéressant d'ouvrir l'accès aux pools d'emploi et de qualification des entreprises, non seulement à leur propre personnel, mais encore aux groupes défavorisés sur le marché du travail. Le but serait d'aboutir à des agences pour l'emploi et de formation qualifiante (Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften) intégrées, à financement mixte, qui devraient grâce à leur équipement en tous points suffisant, pouvoir acquérir un rayonnement régional. En premier lieu, elles devraient disposer d'un management qualitativement et quantitativement bien choisi, capable d'avoir des contacts intensifs et innovants avec l'économie régionale. En second lieu, un secteur de qualification méthodique et technologiquement exemplaire, doit garantir une image publique positive ayant des conséquences effectives sur les chances dans le marché du travail, des personnes qui y sont formées. Pour cela, il serait d'un grand secours que ces agences pour l'emploi se chargent aussi de tâches technologiques délicates et publiques comme on en trouve beaucoup, surtout dans le secteur de la protection de l'environnement.

### **5.7. Perspectives d'un second marché du travail**

On a mis en évidence que les propositions faites n'entraînent pas seulement le danger d'un deuxième marché du travail. Bien plus, la rationalité sociale du concept proposé suppose l'existence du deuxième marché, comme filet de sécurité. Les pools interentreprises ne pourront pas être gérés de manière purement économique. En effet, un pool de main-d'oeuvre d'économie privée paraît seulement possible là où un grand nombre d'entreprises sont installées autour d'un réseau de proximité géographique et ont périodiquement des besoins en main-d'oeuvre présentant un profil de qualification très semblable (Knuth/Weinkopf, 1992, p. 104). Si la branche de ces entreprises est touchée par la crise, alors l'existence du pool est immédiatement menacée. Si, en outre, les modèles de pools doivent contribuer à "ré-intérioriser" les risques jusque-là supportés par le système social, alors un financement venant en partie des deniers publics devient inévitable. C'est pourquoi les problèmes qui ont fait l'objet de critiques aussi bien du côté des employeurs que des syndicats vis-à-vis des modèles d'un deuxième marché du travail risquent de s'aggraver (Cf. Trube, 1992, p. 56 et 57).

- Dumping des prix des marchandises et des prestations de service grâce à des subventions publiques.
- Dumping des salaires et rémunérations et des autres standards de la convention collective.

Les agences pour l'emploi (Beschäftigungsgesellschaften) financées par l'Etat sont acceptées jusqu'à présent comme des solutions alternatives là où le marché du travail ne fonctionne pas du tout, dans les grandes crises structurelles et vis-à-vis des personnes qui n'ont presque plus de chances d'être intégrées dans le marché. Toute extension au-delà de cette limite est ressentie par tous les intéressés (entreprises, syndicats, communes, administrations de l'emploi) comme une concurrence menaçante ou une charge incalculable. Même dans les situations de crise régionale, les entreprises ont régulièrement refusé en Allemagne de l'Ouest d'assumer la responsabilité du destin des personnes licenciées et du développement de la région (Bosch, 1990, p. 160) et ont préféré une solution en noir et blanc pour ce qui concerne la réduction du personnel. Les professions artisanales et les syndicats redoutent la concurrence d'un deuxième marché du travail et de prestations de service. Enfin, l'Etat craint à l'Est de

mettre en place “un tonneau sans fond” qui de plus, inciterait à instaurer une concurrence subventionnée en permanence pour l'économie privée, contrairement au dessein du système (Cf. Baur, 1992, p. 48).

Mais, vu l'étendue de la crise sur le marché de l'emploi, depuis 1993, de telles craintes doivent s'effacer. Scharpf (1994, p. 27 et 28) parle de “structuration du chômage” que même une forte reprise de l'économie n'arriverait pas à supprimer. Tandis que la plate-forme des chômeurs augmente de plusieurs milliers de personnes à chaque crise économique, seules les personnes les plus actives et les plus performantes ont, en période de reprise, une chance d'être réembauchées. Dans cette plate-forme s'accumulent donc les “personnes difficiles à placer” dont le capital humain continue à perdre sa valeur à cause de la longue durée du chômage. Ce n'est pas seulement un problème pour les intéressés eux-mêmes. Dans les anciens Länder déjà, bon nombre de travaux urgents de protection de la nature, d'assainissement, d'élimination écologique des déchets, etc. sont restés en suspens, transférés aux générations à venir. Depuis la réunification, ces problèmes ont pris une extension considérable. A cela s'ajoutent des lacunes innombrables dans le secteur du travail social et culturel. Vu les immenses tâches pour l'avenir, la société ne peut pas se permettre de laisser en friche une partie considérable de son capital humain.

Pire, alors que le chômage de masse des années 70 et 80 n'a pas conduit à des agitations politiques notables, il menace maintenant, pour la première fois dans l'histoire de l'après-guerre, de conduire à une crise de l'Etat démocratique (Scharpf, 1994, p. 28). Le manque de perspectives du dernier tiers de la société et le goût effréné de la violence des jeunes gens d'extrême droite peuvent se combiner et former un mouvement redoutable.

Dans cette situation, de plus en plus de gens pensent qu'à moyen terme en tout cas, le marché régulier du travail ne peut pas absorber le potentiel de main-d'oeuvre disponible et qu'il faut organiser un réseau d'emploi soutenu par l'Etat. Les propositions faites à propos d'un deuxième marché du travail sont très différentes. D'une part, les moyens déjà existants de l'AFG comme les mesures de création d'emplois, les subventions d'insertion, les prestations de chômage partiel, les primes de formation continue ou de reconversion professionnelle, doivent être mieux reliés entre eux et utilisés avec plus de flexibilité. Cela permettrait une transition plus souple entre le travail et l'étude, le chômage partiel et le plein emploi, le travail professionnel et le travail domestique, etc. (Cf. WZB, 1994). D'autre part, on cherche à encourager certaines activités spéciales qui sont utiles à la société, mais qui ne peuvent pas être financées par le marché. C'est là que les “Beschäftigungsgesellschaften” (agences pour l'emploi) peuvent jouer un rôle important : soit elles reprennent elles-mêmes de telles activités, soit elles apportent l'appui logistique de leur clientèle pour la “création” d'entreprises correspondantes. Finalement, il y a aussi eu d'autres propositions bien connues depuis longtemps, qui ont été relancées dans ce débat : casser les accords des conventions collectives en diminuant les salaires.

Ceci doit provoquer la résistance des syndicats, qui maintenant se sont prononcés pour le principe de la création d'un “deuxième marché du travail” (Cf. DGB, 1993). Ils estiment toutefois inévitable de cloisonner très strictement le premier marché du travail pour ne pas mettre en danger le niveau de leurs salariés. Il semble qu'ils continuent de caresser l'espoir qu'une politique efficace de croissance économique rendra au premier marché du travail sa première efficacité (Cf. WSI/1993). Ceci risque d'être une illusion. D'abord, on ne peut pas s'attendre à une telle croissance, et ensuite, ce n'est pas souhaitable du point de vue écologique.

Les moyens mis en place pour le deuxième marché du travail ne doivent pas, par conséquent, être conçus comme des solutions alternatives provisoires. Ils doivent être prévus comme des éléments à durée continue situés entre le marché et l'Etat. Ainsi, les agences pour l'emploi (Beschäftigungsgesellschaften) doivent avoir la possibilité d'obtenir également des ressources financières d'origine privée, en plus des subventions étatiques, pour ne pas dépendre entièrement des contraintes budgétaires. Elles pourraient, ainsi, au lieu de se retirer, développer une fonction de passerelle et organiser directement les passages dans le premier marché. Dans les nouveaux Länder, le génie de l'improvisation, actif sous le régime de l'ex-R.D.A., a trouvé un champ d'application créatif dans les agences pour l'emploi (Beschäftigungsgesellschaften). De nombreux réseaux, formels et informels, se sont tissés dans beaucoup d'endroits entre différentes agences pour l'emploi, des entreprises, des administrations et des communes. Ils ont mis sur pied des projets importants mais ils ont réussi aussi dans beaucoup de cas particuliers à réinsérer des demandeurs d'emploi dans le premier marché du travail.

Bien évidemment, le deuxième marché du travail ne peut pas consister uniquement en agences pour l'emploi ("Beschäftigungsgesellschaften"). Vu l'immensité du problème en question, il faut coordonner et expérimenter les propositions les plus diverses. Selon toute probabilité, le deuxième marché n'est pas toujours accessible aux groupes des personnes exclues depuis longtemps du marché du travail. Dans ce domaine, il faut tester le modèle de Scharpf, d'une allocation universelle sous forme d'un impôt négatif sur le revenu (negative income tax), comme subvention étatique pour les bas revenus, et voir s'il arrive à briser l'exclusion totale de l'activité professionnelle dont sont victimes les bénéficiaires de l'aide sociale<sup>98</sup>. Bien sûr il faut tenir compte de l'inquiétude exprimée que les subventions accordées aux bas salaires ne fassent dégringoler le niveau général des salaires. Mais avant d'abandonner complètement une partie croissante des chômeurs ou de la confier seulement à des mesures socio-thérapeutiques, il vaut la peine de tenter d'établir cette passerelle pour ceux qui sont tout en bas de l'échelle.

Le modèle de l'impôt négatif sur le revenu (negative income tax) ne doit pas, lui aussi, conduire à l'illusion qu'un remède particulier puisse restaurer le bon fonctionnement du premier marché du travail. Il n'existe actuellement pas d'alternative autre que celle d'établir et de promouvoir des agences pour l'emploi ("Beschäftigungsgesellschaften"), qui développent d'étroites passerelles de coopération en tant qu'agences sur un deuxième marché du travail, avec des ressources en infrastructure et qui couvrent les secteurs des besoins régionaux, pour les inclure dans des projets ayant une incidence positive sur l'emploi (Wagner, 1994, p. 82).

## **6. Conclusion : les principaux éléments d'une réforme nécessaire**

### **No. 1**

Un régime social moderne doit établir et garantir aux êtres humains, dans leur activité professionnelle, un statut complet de citoyen, comme celui dont ils disposent dans le domaine politique. En corrélation à celui-ci, ils doivent avoir un maximum de marge de manœuvre et

---

<sup>98</sup> Cf. Scharpf, 1993, 1994. Il est prévu d'établir un modèle linéaire pour remplacer les prestations d'aides sociales qui, dans la législation actuelle, ne peuvent être complétées que dans une mesure minimale par des revenus professionnels. Ce modèle linéaire prévoit en cas de revenus inférieurs à une certaine limite, une prestation étatique et dans cette catégorie, permettrait largement de compléter le soutien étatique par de modestes revenus professionnels.

de chances pour prendre des décisions qu'ils déterminent eux-mêmes et dont ils sont eux-mêmes responsables (optionalité). Dans la relation de travail, il faut créer et favoriser les conditions nécessaires à des critères de rationalité sociétale. Ceux-ci permettent aux salariés de réaliser leurs préférences, qu'elles soient d'ordre professionnel, ou qu'il s'agisse d'activités utiles à la société, en dehors de leur profession.

## **No. 2**

Le régime de la relation de travail actuel ne remplit que de façon insuffisante les exigences faites à un ordre social moderne. Il est, à de nombreux égards, pré-moderne, non démocratique, patriarcal et discriminatoire.

## **No. 3**

Le bouleversement technico-économique et la mutation socioculturelle offrent une base de départ pour moderniser les relations de travail. Ils permettent de réformer dans la direction voulue, les droits des salariés, qui sont déjà conciliables ou qui peuvent être conciliés, avec les marges de manœuvre et les intérêts des salariés, des employeurs et de la société.

## **No. 4**

Il faut poser 3 exigences générales à une politique juridique moderne du travail :

- Une politique juridique orientée vers l'optionalité doit se montrer active. Elle ne doit pas conduire au "non-interventionnisme". Même si la critique de la législation actuelle du travail est fondée, une exigence de simple déréglementation qui en découlerait ne répondrait pas au besoin de modernisation et ne permettrait pas sa réalisation. La critique de la réglementation actuelle doit plutôt aboutir à une réforme appuyée sur la science sociale actuelle, à une "re-réglementation".
- En même temps, une politique juridique orientée vers l'optionalité doit se montrer réservée à l'égard de ces prescriptions normatives, matérielles ou substantielles. Sinon, elle accorde une protection qui sera très vraisemblablement donnée en échange d'une tutelle patriarcale du salarié. Le but d'une modernisation rationnelle ne peut pas déboucher sur un état social patriarcal (ceci dans la mesure où il refuse l'optionalité et la véritable autonomie).
- La politique juridique doit s'efforcer d'acquérir une connaissance continue des réalités sociales. Il faut recourir à une analyse méthodiquement fondée de la mutation des relations de pouvoir social, des vecteurs de décision et des perspectives de développement. C'est seulement sur cette base que l'on peut déterminer les moyens convenables pour remédier, par exemple, aux conditions inégales de pouvoir, donc illégitimes, pour "ré-intérioriser" des effets externes négatifs et pour établir des procédures discursives. C'est de l'optionalité de ces moyens, que dépendent la véritable égalité des chances et l'autodétermination.

## **No. 5**

Pour donner aux salariés l'option de choisir leur régime de travail, il faut disposer de nouveaux processus de coordination et de concertation. Ceux-ci ne peuvent être organisés juridiquement que si l'on aménage la possibilité et l'obligation de dialogue et d'entente obtenue par le dialogue. La forme discursive de la coordination et de la résolution des conflits, suppose chez les parties concernées, la capacité et l'intention de se respecter mutuellement, comme des personnes égales, d'accepter la prise de position de l'autre partie, de se comporter rationnellement entre eux, c.-à-d. trouver des solutions raisonnables et équitables. La législation ne peut proposer que des forums et des procédures, mais ne peut pas créer elle-

même, en substance, des solutions raisonnables et équitables. Sinon, le risque existe que l'optionnalité ne soit supprimée par le choix des dispositifs utilisés pour sa réalisation.

#### **No. 6**

La réforme de la relation de travail a donc, en plus de l'obligation de trouver des marges de manœuvre pour les libertés individuelles et plurielles, celui d'établir des procédures pour rendre prioritaires et délimiter les préférences en concurrence. Ces procédures doivent empêcher que des libertés individuelles ne s'exercent de façon injustifiée au détriment d'autres salariés de l'entreprise ou de l'environnement sociétal de celle-ci. La notion d'"égalité des chances" prend dans ce contexte une importance capitale. Chacun doit disposer au même degré de la possibilité de s'épanouir dans ses différentes formes de préférences et d'activités. Lorsque l'on ne peut pas éviter une certaine inégalité de répartition des chances, ceci doit être légitimé par l'importance sociétale de l'option retenue. Dans cette mesure, notre conception de la modernisation est liée à une notion d'égalité complexe, ni purement formelle, ni purement substantielle.

### **6.1. Droits démocratiques dans l'entreprise**

#### **No. 7**

La relation de travail doit être réformée et comprise comme une relation discursive, contractuelle et multilatérale entre des citoyens. Le but de cette relation est la coopération avec l'entreprise. Le succès de celle-ci, qu'il soit économique, social ou sociétal, implique le respect réciproque et la coordination de l'exercice des droits existants, partagé entre les sujets.

#### **No. 8**

Le succès de la coopération dans l'entreprise ne se mesure pas seulement à la performance économique qui profite aux entrepreneurs et à leurs clients. Il se mesure aussi, en dépassant les critères classiques de succès d'une entreprise, à la performance sociale, relative à la protection et à l'épanouissement des salariés et à la performance sociétale révélatrice de la contribution de l'entreprise au développement positif de son environnement. Le régime normatif des relations sociales de l'entreprise doit s'appuyer sur ces critères élargis du succès d'une entreprise. Il doit reformuler sur cette base les droits individuels, les compétences, les relations de coordination et les exigences de qualification personnelle et extrafonctionnelle des salariés et des groupes de salariés. La réforme de l'espace social de l'entreprise et l'organisation du travail et du temps du travail et des ressources doivent tenir tout autant compte des droits, des devoirs et des responsabilités économiques, sociaux et sociétaux des salariés que de ceux des entreprises.

#### **No. 9**

Équilibrer et rendre compatibles entre elles les exigences de l'employeur et des salariés ne peut être le fait des collectivités à elles seules. Pour cela, des deux côtés, les préférences et les priorités sont devenues trop différenciées. Elles sont difficiles à caractériser et à regrouper en une "volonté collective". Il faut donc, en dessous du niveau des négociations collectives, faire valoir les droits des individus et des groupes, de sorte que, en cas de conflit, on puisse exprimer et concilier de façon discursive, les exigences de toutes les personnes intéressées par les événements de l'entreprise.

**No. 10**

L'espace social de l'entreprise a donc besoin de règles fixant sa structure de communication. Pour reprendre des exemples français et italiens de réglementation (en les dépassant dans certains domaines), on pourrait concevoir un droit d'expression des salariés précisés en ces termes :

*“Les salariés ont le droit, indépendamment de leurs opinions politiques ou syndicales et de leurs convictions, d'exprimer librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, leur opinion, dans la mesure où, ce faisant, ils ne violent pas les principes de la constitution ou les droits fondamentaux de tierces personnes. En particulier, ils ont le droit individuel et collectif, de prendre position publiquement dans et en dehors de l'entreprise, sur le contenu, la forme et les conditions de leur travail, sur l'incompatibilité sociale ou écologique des produits, ou sur les effets secondaires de la production, sur les conséquences de la politique de l'entreprise sur le marché du travail et la région, sur la division du travail et des revenus entre les hommes et les femmes et sur la coordination de l'activité professionnelle avec les autres secteurs d'activité. L'entreprise garantit l'exercice de ce droit d'expression, grâce à des conditions de locaux, d'horaires et d'organisation adéquates.”*

**No. 11**

On ne peut pas porter atteinte dans l'entreprise, aux droits fondamentaux qui n'ont pas d'impact sur les relations économiques et sociales dans l'entreprise (liberté de religion, liberté de conscience). Ils ne peuvent être infirmés qu'en cas de concurrence ou d'incompatibilité avec les droits supérieurs de l'employeur ou d'autres salariés.

**No. 12**

La réforme de la relation de travail en relation discursive n'est pas compatible avec un pouvoir exercé unilatéralement, sans avoir à motiver ses décisions. Pour reprendre une proposition faite par la commission Biedenkopf, on pourrait prévoir la disposition suivante :

*“L'exercice du pouvoir de direction de l'employeur est subordonné à une obligation de motivation, tout comme la réaction de la direction à des initiatives venant des salariés.”*

Il faut considérer comme nulles et non avenues les mesures ou directives qui ne sont pas compatibles avec ceci, ou qui limitent les autres personnes dans l'épanouissement légitime de leur position ou option et les sanctions qui menacent ou sont imposées directement ou indirectement à une personne, en raison de l'exercice par celle-ci, de ses droits légitimes.

**No. 13**

Il faut donner aux salariés le droit de s'exprimer sur la façon de décentraliser les structures de décision, de transférer la responsabilité aux niveaux inférieurs et de transformer en conséquence l'organisation du travail et l'emploi. Un droit à une telle transformation peut résulter, si on peut en apporter la preuve, du fait qu'elle contribue non seulement à donner une qualification plus élevée aux salariés, mais aussi en même temps à favoriser le succès de l'entreprise.

**No. 14**

Parallèlement au droit d'élargir sa compétence, il y a un droit à participer à des mesures adéquates de qualification et d'avoir une rémunération correspondante à une activité demandant une qualification accrue. En ce qui concerne la qualification nouvelle revendiquée, il s'agit de plus en plus, non seulement d'une qualification professionnelle, mais d'une

qualification extrafonctionnelle : de coopération, de créativité, de communication. C'est pourquoi, un droit de qualification inclut celui de congé, de formation politique et socioculturelle.

### **No. 15**

L'entreprise doit donner aux salariés la possibilité d'avoir des consultations régulières sur leur avenir professionnel et les moyens d'assurer leur avancement dans l'entreprise (entretien sur l'avancement). Les mesures qui s'ensuivent doivent enrichir leurs compétences professionnelles et utiliser celles-ci. On pourrait adopter comme modèle les dispositions suivantes (en les modifiant), tirées du texte d'une convention collective française :

*“Il faut donner à chaque salarié la possibilité d'avoir un entretien sur sa profession, régulièrement, en tout cas, à la fin de sa période d'essai, et à différentes phases de sa carrière, lorsqu'on lui propose une mutation. Cet entretien doit avoir lieu avec le chef du personnel ou son supérieur direct. Il repose sur une comparaison entre la compétence et la fonction désirée ou exercée, et sert à fixer le plan de carrière dans l'entreprise. Il inclut les mesures de formation continue à suivre et les accroissements d'activité. Il faut remettre au salarié un document final sur les qualifications acquises, les intentions professionnelles du salarié, et les moyens éventuels de les réaliser. Celui-ci bénéficie d'un droit de recours contre ces mesures auprès de l'instance supérieure.”*

### **No. 16**

Dans le contexte de la relation discursive de l'entreprise, il faut accorder aux salariés, le droit dont disposent les fonctionnaires, “Remonstrationsrecht”, ou droit de faire objection. Il faut leur donner accès à un processus leur permettant de discuter au niveau supérieur immédiat, les formes inappropriées de l'organisation du travail, et les directives qui leur paraissent incorrectes. Ce processus doit permettre un véritable débat aboutissant à une résolution motivée.

### **No. 17**

Un régime social discursif doit prévoir des dispositions pour le cas où le dialogue échouerait; que ce soit parce que la personne visée n'y souscrit pas, ou parce qu'il n'y a pas de solution acceptable par les parties opposées. Dans un tel cas, on ne peut pas avoir simplement recours au pouvoir de direction. Au contraire, il doit exister un droit de refus temporaire, avec une explication consécutive qui en donne la raison. Comme point de départ, nous reprendrons une disposition de la législation canadienne sur la santé et la protection du travail.

*“Un salarié a le droit de refuser un travail, quand il a des motifs raisonnables de penser que l'exécution de ce travail constitue un danger pour sa santé, sa sécurité, ou son intégrité physique et psychologique, qu'il soit ou non normalement en rapport avec ce travail, et si celui-ci peut exposer à un danger semblable une autre personne ou les bases naturelles de la vie.”*

Comme dans l'exemple canadien, il faudrait y ajouter l'interdiction, jusqu'à l'examen du bien-fondé du refus, de confier le travail litigieux à un autre salarié, ou à une personne travaillant normalement en dehors de l'entreprise. Après la plainte dans l'entreprise, une instance indépendante peut décider du bien-fondé du refus. Les salariés qui exercent leur droit de refus et ceux qui devraient les remplacer pendant ce temps, doivent être protégés effectivement contre des sanctions.



**No. 18**

Là où le dialogue est refusé, ou s'il ne conduit pas à un accord, il doit être possible de recourir à des spécialistes extérieurs à l'entreprise et aux médias. Nous proposons de reprendre une directive cadre de l'UE sur la protection du travail (en l'étendant beaucoup) :

*“Les salariés ont le droit, après l'échec de la communication dans l'entreprise, de s'adresser à l'administration compétente pour la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail et pour la protection de l'environnement, lorsqu'ils estiment que l'employeur n'a pas pris des mesures ni des moyens suffisants, pour garantir la sécurité et la santé sur le lieu de travail, ni la protection de l'environnement. Lorsque cela ne suffit pas et que des biens qui doivent être protégés dans l'entreprise ou son entourage sont en danger, les salariés peuvent adresser aussi leurs critiques aux médias spécialisés ou publics.”*

**6.2. La relation de travail et la question des sexes****No. 19**

Les entreprises et la société ont besoin à long terme, de salariés qui puissent assumer dans leur existence leur rôle d'hommes et de femmes ainsi que de parents. Les femmes ne peuvent exercer leur droit au travail professionnel que si les hommes contribuent aux tâches familiales. L'organisation de la réalité de l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dans ce sens pour les hommes comme pour les femmes. Une activité éducative ou curative en dehors de la relation de travail ne doit pas continuer à empêcher l'intégration dans l'entreprise et l'avancement professionnel.

**No. 20**

Les hommes et les femmes ont droit, indépendamment de leur statut et de la durée de leur emploi, de devenir parents ou de prendre en charge des enfants. Cela a une influence aussi sur leur situation. Les parents, sur la base de ce droit, sous réserve d'accord avec d'autres droits et intérêts concurrents d'autres personnes, peuvent décider librement s'ils continuent de travailler en plus de leur activité d'éducation, s'ils réduisent la durée de leur travail, ou s'ils interrompent ou quittent la vie professionnelle. En cas d'interruption prolongée d'activité professionnelle, le droit de parent devient un “droit de retour” dans l'activité professionnelle, qui s'adresse essentiellement à l'Etat. A la place des parents, ce peut être une tierce personne qui utilise ces droits, avec l'accord du salarié éducateur ou, le cas échéant, de la personne confiée.

**No. 21**

Le “droit de parent” doit être concrétisé quant aux horaires de travail, lieu de travail et garde d'enfants.

**No. 22**

Les salariés devraient avoir un droit à ce que les horaires et la durée de travail correspondent à leurs besoins familiaux. Les besoins d'horaires qui ne dépendent pas de la volonté des salariés ont une priorité absolue par rapport aux autres options. Les salariés peuvent refuser des horaires de travail spéciaux (heures supplémentaires, travail de nuit, travail de week-end) lorsque leurs charges familiales sont accrues par de tels horaires.

**No. 23**

Il faut accorder aux parents un droit au travail partiel et à un congé payé, fixé dans une période globale de temps réparti suivant les souhaits du parent, selon deux types de travail réduit. (En Suède, cette période globale est de 15 mois et la période de répartition se situe

durant les 8 premières années de l'enfant) Pour favoriser son utilisation égale entre les hommes et les femmes, chaque parent doit pouvoir disposer de la moitié du quota global. Si cette possibilité n'est pas utilisée, alors le reste du quota tombe en déchéance. Les familles monoparentales ont un droit sur toute la période. Les tiers s'occupant de l'enfant peuvent, avec l'accord des parents, demander à leur place les congés ou le travail partiel. Ce contingent de temps peut être imputé à la partie du père ou de la mère, au choix.

**No. 24**

Dans la mesure où cela est compatible avec la performance à accomplir et le cadre de l'établissement, les parents (ou la tierce personne évoquée au No. 20) devraient pouvoir emmener leurs enfants dans l'établissement ou être autorisés à travailler à domicile.

**No. 25**

Les entreprises doivent être dans l'obligation d'aider les parents dans l'éducation des enfants, en créant ou en mettant à leur disposition des organismes d'hébergement et d'encadrement. Pour cela, il faut envisager des jardins d'enfants, des formes d'organismes interentreprises, sur le lieu de travail ou dans le quartier des salariés, dans une organisation et un financement collectif de l'Etat, de l'entreprise et des parents. On peut faire participer aussi aux charges financières de l'hébergement et de l'encadrement des enfants, au côté des entreprises, les personnes sans enfants,

**No. 26**

Il faut organiser des possibilités de formation continue et d'avancement, de sorte que les personnes ayant des charges familiales, puissent y participer.

**No. 27**

Les personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour des raisons éducatives, doivent disposer aussi de moyens juridiques pour reprendre leur travail. Un droit de "retour à la profession" inclut un droit de participation aux offres de qualification, qui tiennent compte de la situation existentielle et de l'expérience des femmes (hommes) restées longtemps au foyer et un accès non discriminatoire à ces offres. En ce qui concerne les mesures de qualification, il faut constater et reconnaître dans le secteur professionnel, les qualifications acquises dans le travail domestique. Le droit de retour à la profession comprend des droits à l'emploi, et à l'avancement, correspondant à la qualification acquise.

**No. 28**

La hiérarchie des sexes fait que les femmes, en général, ont des positions subalternes dans leur activité professionnelle (correspondant au cliché que l'on se fait de la femme), les hommes, eux, des positions supérieures (correspondant au cliché inverse). Les mécanismes bien rodés de la répartition du pouvoir et des privilèges sociétaux, doivent être affaiblis par des propositions et des interdictions sociales effectives. Hommes et femmes doivent se reconnaître à l'avenir, comme étant égaux, malgré leurs différences. Ils doivent pouvoir communiquer et coopérer, sinon comme des êtres similaires, du moins, comme des êtres de même valeur. Pour parvenir à supprimer le déséquilibre actuel, il faut donner aux femmes une protection effective contre la discrimination et des moyens de fonder un "contre-pouvoir".

**No. 29**

L'interdiction de discrimination directe ou indirecte des sexes, doit faire l'objet d'un énoncé explicite et précis. Dans le secteur professionnel - comme par exemple dans la protection du travail -, seules des exceptions aux pratiques de l'égalité des chances, justifiées biologiquement, peuvent être admises. En revanche, ne sont pas discriminatoires les mesures de politique active d'égalité des chances, dans la mesure où elles sont exigées de façon légitime pour les besoins de cette même égalité des chances.

**No. 30**

En cas de recours pour discrimination à l'embauche, à l'avancement ou dans le salaire, la charge de la preuve doit être renversée à l'avantage du salarié demandeur, lorsque celui-ci fait état de faits laissant supposer qu'on est en présence d'un cas de discrimination. Après la procédure juridique, il faut mettre la personne discriminée dans la position où elle aurait été mise si elle n'avait pas été l'objet de discrimination; il faut lui reconnaître le droit d'obtenir ce qu'elle aurait obtenu si elle avait appartenu à l'autre sexe, éventuellement un droit à une indemnisation financière pour atteinte aux droits de la personnalité, et une protection effective contre des sanctions.

**No. 31**

Il faut traiter et sanctionner le harcèlement sexuel, comme un cas particulier de discrimination d'ordre sexuel. Pour protéger au maximum les victimes d'un tel harcèlement, il faut préférer une procédure à l'intérieur de l'entreprise, plutôt qu'un recours devant un tribunal. Le harcèlement sexuel consiste en un comportement indésirable, à tendance sexuelle, verbal ou non verbal, de la part de l'employeur, des supérieurs ou collègues, et qui porte atteinte à la dignité des femmes ou des hommes sur le lieu de travail. L'interdiction du harcèlement sexuel oblige l'employeur à protéger les salariés du harcèlement par d'autres salariés ou clients, et à mettre sur pied un catalogue de mesures et de sanctions différenciées, adaptées à chaque situation.

**No. 32**

Pour donner plus d'efficacité à un recours pour discrimination, le délégué à l'égalité des chances, le représentant du personnel et les organes de l'égalité des chances devraient, avec l'accord de la victime, pouvoir eux aussi porter plainte. Les succès d'une action en discrimination doivent s'appliquer aux salariés se trouvant dans une situation analogue.

**No. 33**

L'établissement d'un "contre-pouvoir" doit permettre aux femmes, en tant que groupe dans l'entreprise, d'empêcher préventivement ces discriminations. Des délégués à l'égalité des chances, des comités de femmes avec les compétences adéquates, la possibilité de tenir des assemblées de femmes pendant les heures de travail, les quotas féminins dans les commissions et les comités de l'entreprise et le conseil de délégués des salariés: voilà des mesures qui concourent à l'établissement d'un tel "contre-pouvoir".

**No. 34**

Il faut obliger les entreprises et les administrations à provoquer le développement et la réalisation des plans d'égalité des chances. Cela est nécessaire pour empêcher que la hiérarchie traditionnelle des sexes ne se reproduise dans la politique du personnel. Grâce aux quotas féminins, il est possible de diriger entièrement le développement du personnel. Il faut

prévoir des sanctions pour la réalisation des plans d'égalité des chances et des quotas féminins, avec des moyens efficaces et adéquats. Le respect de la politique d'égalité des chances dans l'entreprise joue un rôle particulièrement important, lors de l'adjudication d'un marché public, ou l'attribution de fonds de l'Etat.

#### **No. 35**

La politique d'égalité des chances ne doit pas dégénérer en mise sous tutelle par les administrations s'y rapportant. Elle doit recevoir des impulsions et des soutiens auprès des règles normatives déjà nommées, mais elle doit se développer et s'appliquer comme un processus essentiellement discursif, communicatif, entre les parties. C'est pourquoi, des structures démocratiques de l'entreprise contribuent finalement aussi à vaincre la traditionnelle hiérarchie des sexes. Ce processus communicatif devrait être secondé par un droit d'expression de l'égalité et des différences des sexes, de même que par des exigences concrètes de transformation de la réalité dans l'entreprise - pour les hommes et les femmes - également, par des droits d'initiative adéquats de la part des salariés, des délégués et des représentants du personnel.

### **6.3. Flexibilité interne et temps choisi**

#### **No. 36**

La réforme du temps de travail devrait tenir compte, en plus des problèmes d'efficacité économique, des problèmes de la synchronisation des horaires, dans les différents secteurs de l'existence, de même que de ceux posés par la scission sociale croissante, provenant du chômage de masse permanent. Un horaire standard de travail normal ne résout pas ce problème. Un régime de temps de travail soumis à une liberté de choix coordonné mais individuel convient beaucoup mieux aux objectifs complexes que nous avons expliqués, que des prescriptions d'un horaire fixe. Au point de vue efficacité, il se révèle productif, car il contribue à motiver les salariés. Il faut donc leur accorder le droit d'établir eux-mêmes leurs horaires individuels - coordonnés avec les choix d'horaires opposés d'autres salariés et respectant le cadre des standards des conventions collectives et de la loi.

#### **No. 37**

Les salariés devraient pouvoir fixer eux-mêmes l'étendue du temps de travail, dans le cadre d'une certaine fourchette contractuelle, conclue collectivement ou individuellement. Un contrat-cadre protège les salariés contre une prolongation illimitée du temps de travail. Il doit cependant y avoir suffisamment de flexibilité pour que toutes les préférences y trouvent une protection et une liberté de régime.

#### **No. 38**

Le temps choisi individuel doit inclure aussi la répartition du temps de travail convenu dans le contrat. Les salariés doivent pouvoir décider eux-mêmes comment ils veulent répartir le volume d'heures de travail convenu contractuellement, par exemple variable, sur une période de temps importante, par exemple, sur une durée d'un mois ou d'un an.

#### **No. 39**

On doit laisser aux salariés une certaine marge de manœuvre dans l'organisation de leurs heures de travail quotidien (début et fin du travail journalier, pauses pendant le travail). On ne peut pas leur refuser d'interrompre leur travail pour des raisons personnelles, tant que cela ne s'oppose pas à des intérêts ou à des droits impératifs d'autres personnes.

**No. 40**

Les salariés doivent avoir le droit de modifier le volume du temps de travail convenu par contrat, après en avoir déposé la demande, ou bien d'interrompre provisoirement la relation de travail pour un certain temps, pour un congé de longue durée notamment.

**No. 41**

Une disposition pourrait prescrire ceci (pour reprendre des exemples venant des entreprises):

*“Chaque salarié peut décider lui-même combien de temps il veut travailler. Après en avoir convenu avec le groupe de travail ou le département, il détermine quand il accomplira la performance convenue. Des variations provisoires à cet horaire contractuel seront comptabilisées dans un compte-épargne temps.*

*Le temps de travail fixé au contrat peut être modifié en tenant compte d'un délai de préavis convenu. Les salariés ont le droit, après chaque période de 7 années de travail, de prendre un congé de longue durée, pouvant aller jusqu'à une période d'une année. La coordination dans l'entreprise de ces demandes de congé et d'autres congés légaux (congé parental), se fait par un plan de rotation. Pendant le congé, l'emploi est maintenu. Les droits à une rémunération expirent. Pour financer ces congés, il est possible d'utiliser “l'actif” du temps de travail capitalisé au compte-épargne temps. Celui-ci peut également équilibrer des réductions provisoires du temps de travail convenu.”*

**No. 42**

Une planification et un régime d'options du temps de travail exigent de tous les intéressés qu'ils acceptent de coordonner leur choix avec les droits d'autodétermination des autres salariés et les performances convenues contractuellement avec l'employeur. Ils exigent également qu'ils prennent une responsabilité individuelle, dans le cadre de l'accomplissement partagé de leurs performances, comme convenu. En reprenant une fois encore un exemple venant d'une entreprise, une prescription pourrait être formulée comme suit :

*“Le temps de travail dans l'entreprise repose sur un accord entre partenaires égaux. Les choix exprimés sont autant ceux des salariés que ceux de l'entreprise.”*

**No. 43**

L'exercice des droits d'autodétermination ne doit pas entraîner de désavantages. La personne qui s'écarte du modèle de temps de travail pratiqué par la majorité des salariés de l'entreprise, doit pouvoir bénéficier des autres droits, au même titre que les autres salariés. Par exemple, elle doit être intégrée, comme les autres salariés, dans le réseau de communication de l'entreprise, et avoir les mêmes chances de développement professionnel.

**No. 44**

Il faut, grâce à des accords et des processus de coordination, garantir que les échanges de prestations réciproques se feraient comme prévu, et cela aussi entre tous les salariés. Les variations temporaires de l'horaire de travail convenu contractuellement, qui ne reposent pas sur un amendement du contrat, ne doivent pas entraîner de pertes de revenu. Le plan de rotation de l'entreprise, dans lequel sont adaptés les choix de modification du temps de travail contractuel (réduction, augmentation ou congé), garantit aussi bien aux salariés qu'à l'entreprise la prévisibilité et la planification.

**No. 45**

Les salariés doivent bénéficier d'un "droit de faire opposition", s'ils s'estiment désavantagés par le régime du temps de travail ou de la coordination. Pour la procédure à suivre, on peut nommer une commission du temps de travail, constituée comme un comité électoral, ayant son siège dans le conseil des délégués des salariés, ou bien, en tant que comité indépendant dans le cadre de la cogestion, avec des compétences semblables à celles du conseil des délégués des salariés.

**No. 46**

Les préférences d'horaires des salariés, dont la liberté de choix est réduite pour des raisons personnelles extérieures à l'entreprise, doivent bénéficier d'une protection particulière dans la concurrence avec d'autre préférence. Pour en décider, il faut établir des critères objectifs tels que prévisibilité, possibilités de planifier et d'influencer les circonstances limitatives. En cas de conflit entre options particulièrement non protégées ou entre options protégées, il faudra se référer aux critères des conséquences éventuellement irréversibles, qui découleraient du refus d'accorder des différences de temps, conséquences touchant le développement de la personnalité et les chances de participation professionnelle et sociétale des personnes impliquées. Les décisions seront prises sur la base d'un processus de dialogue avec les intéressés, et inscrites dans le plan de rotation.

**No. 47**

Le dimanche et la nuit, en tant que temps de repos sociétal, doivent être exempts d'activité professionnelle, qui n'est pas requise précisément par ce temps de repos sociétal (santé, sécurité, circulation, loisirs, etc.).

**No. 48**

Il faut par conséquent réduire au minimum les heures de travail défavorables (le travail par roulement, le travail du week-end et le travail de nuit). Là où ce n'est pas possible, il faut compenser le surcroît de charge corporelle et sociale qui en découle, par des gratifications de temps qui rendent possible une réduction du temps de travail individuel en maintenant un salaire égal. Il devrait être exclu de compenser ces gratifications de temps par des primes d'argent.

**No. 49**

Du point de vue chronométrique, pour des raisons de politique du marché du travail, il faudrait réduire le temps de travail moyen autorisé par semaine à 30 heures. Par contre, du point de vue chronologique, pour des raisons d'optionalité, il faudrait garantir un minimum d'heures de travail par mois, déterminable par le salarié lui-même. Le temps de travail par jour ne devrait pas dépasser 10 heures et le temps de travail par semaine 60 heures. Ces deux limites de temps devraient s'appliquer à plusieurs relations de travail qui sont exercées parallèlement.

**6.4. Flexibilité externe et emploi précaire**

**No. 50**

Les relations d'emplois précaires sont l'expression des stratégies de flexibilisation des entreprises. Souvent cependant, elles sont le fait des préférences de personnes qui acceptent certains risques pour réaliser des choix professionnels ou extraprofessionnels. La tension qui en résulte, entre risque et protection, ne peut pas être d'un point de vue juridique

complètement éliminée. Toutefois, il est nécessaire et possible d'établir des prescriptions qui éliminent les risques majeurs existant actuellement dans les faits et la législation. Il faut garantir au salarié en situation de précarité un minimum de sécurité d'emploi et d'intégration dans l'entreprise, pour lui permettre de traiter de façon responsable les contenus et les conséquences du travail. Toute relation de travail doit donner la possibilité aux salariés de promouvoir leur développement professionnel individuel et de ne pas être désavantagé en permanence.

#### **No. 51**

Même les personnes qui travaillent à durée déterminée, le personnel temporaire, les non salariés dépendants et les salariés des petites entreprises doivent avoir le droit de participer activement aux processus de communication de l'entreprise. Le droit de débattre de ses chances d'avancement professionnel et de participer à des mesures de qualification ne doit pas dépendre de la forme atypique de l'emploi. Si la fin de la relation de travail approche, un dialogue véritable doit être rendu obligatoire sur la possibilité de maintien de l'emploi.

#### **No. 52**

Il faut prendre des mesures pour que soient effectivement exercés les droits d'expression. Il faut accorder aussi au personnel temporaire et aux collaborateurs libres un droit de réunir des assemblées et d'être mis au courant dans l'entreprise, dans les locaux de celle-ci, pendant les heures rémunérées. Il faut rendre possibles des entretiens d'information réguliers avec l'employeur ou le mandant. Le droit préconisé dans les no. 13 et 16, que les plaintes soient sérieusement examinées et que leurs suites soient dûment motivées, ce droit doit s'appliquer aussi au groupe de titulaires d'emplois précaires. Ils ont besoin, pour exercer ce droit en toute impunité, de bénéficier d'une protection particulièrement forte contre des sanctions. On pourrait reprendre en les élargissant, les termes de la jurisprudence relative au § 612a BGB.

*“Les salariés qui exercent de façon licite leurs droits ne peuvent pas subir de discrimination dans leur droit de travail ou dans les relations proches d'une relation de travail. De telles mesures sont sans effet et leurs conséquences doivent être annulées. L'interdiction de discriminer un salarié existe dès le premier jour de l'emploi et touche particulièrement les licenciements ou les discriminations en matière de commande. Si le travailleur peut montrer, de façon crédible, que des faits font supposer une discrimination par suite de l'exercice licite d'un droit, alors l'employeur a la charge de prouver qu'un tel cas n'existe pas.”*

#### **No. 53**

Il faut prendre des mesures pour que les droits à des entretiens sur l'avancement professionnel et à des mesures de formation continue, profitent effectivement aux titulaires d'emplois précaires. Il faudrait organiser certaines formes de mesures de formation qui ouvriraient des perspectives professionnelles aussi aux travailleurs temporaires et au personnel mobile qui passe d'une entreprise à l'autre. Dans les petites entreprises en particulier, les formes prises par les mesures de formation continue ne doivent pas d'emblée être fonction des possibilités de l'entreprise. Il faut, dans ce cas, obliger celle-ci à créer et utiliser des possibilités adéquates en contribuant au dispositif de formation interentreprises.

#### **No. 54**

Pour mettre fin à la relation de travail, il faut passer obligatoirement par le dialogue rationnel. Les titulaires d'emplois précaires et les personnes non salariées mais dépendantes doivent avoir le droit de faire valoir qu'il existe des emplois vacants dans lesquels ils pourraient

continuer à être employés. Pour les travailleurs temporaires, une réglementation orientée vers le dialogue, pourrait être formulée de la façon suivante :

*“Il faut qu’après l’écoulement des deux tiers de la durée d’emploi à terme, ou à la fin du contrat, un entretien ait lieu entre les parties du contrat, sur la possibilité de prolonger l’emploi au-delà de la date du contrat. L’employeur doit signaler les emplois devenus vacants, correspondant à la qualification du titulaire de l’emploi précaire, et les lui proposer de façon privilégiée.”*

**No. 55**

Le droit d’être privilégié pour des emplois devenus vacants devrait être étendu à un délai ultérieur et être appliqué dans l’entreprise et pas simplement dans l’établissement. Il doit pouvoir faire l’objet d’une action en justice pour garantir que le débat sera sérieusement mené.

**No. 56**

Pour rendre permanentes les relations de travail dans les petites entreprises, il faut surtout étendre à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, le régime général de la loi sur la protection de l’emploi.

**No. 57**

La tentative de transformer les relations de travail temporaire en relations de travail permanentes, qui a été faite dans la loi “AÜG” sur le travail temporaire, est à encourager bien qu’elle soit un échec dans la pratique. Seul un contrôle obligatoire de chaque licenciement effectué par une entreprise de travail temporaire - par exemple sous contrôle administratif – peut permettre de réaliser les objectifs de cette loi.

**No. 58**

Pour compléter le § 12a de la loi sur la convention collective et la plate-forme légale sur laquelle reposent les conventions collectives, il faudrait établir un concept de protection intermédiaire entre celui du statut du salarié et celui du travailleur indépendant, et qui donne une base juridique sûre, avec des perspectives de carrière, aux collaborateurs libres. Les collaborateurs libres mais dépendants doivent être intégrés dans les droits à la continuité de la collaboration déjà évoquée. Les deux groupes doivent avoir, de façon répétée, la possibilité d’acquérir le statut de salarié et la possibilité d’être intégrés dans les mesures de communication et de formation continue dans l’entreprise.

**No. 59**

Surtout dans les petites et moyennes entreprises, il n’existe que des possibilités très réduites d’harmoniser efficacement, d’un côté, les besoins des salariés de garantie de l’emploi et des perspectives professionnelles avec, de l’autre côté, des intérêts de flexibilité et les sources réduites de qualification de l’entreprise. Il n’existe en effet, à l’heure actuelle, pratiquement pas de coordination interentreprises. Nous sommes, pour cette raison, favorables à l’établissement de pools interentreprises, justement aussi dans la forme où ils sont apparus dans les nouveaux Länder, comme agences pour l’emploi et de formation qualifiante (“Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften”).



**No. 60**

Ces pools interentreprises de formation et d'emploi ne peuvent pas se créer seulement en modifiant la législation du contrat de travail. Il faut en outre :

- une réforme des dispositions juridiques de la protection de l'emploi, tendant à protéger un marché du travail et de la formation, expressément encouragés, et publiquement, qui plus est;
- une obligation pour les entreprises, de participer dans la mesure du possible, à des pools avant de recourir à des emplois à terme, du travail temporaire ou des formes précaires de travail non salarial, mais dépendant;
- des incitations et des contraintes à exécuter cette obligation : donner aux salariés, indépendamment de la taille de l'entreprise et de la forme de la relation d'emploi, des droits individuels pouvant s'exercer par une action en justice, de contrôler la véritable participation de l'employeur à des solutions de pool, de participer régulièrement à des mesures de qualification indépendamment de la taille de l'entreprise et de toucher une indemnisation (prime de précarité) lorsqu'il est mis fin à une relation contractuelle pour des raisons propres à l'entreprise.



## **Partie D**

### **LE TRAVAIL AU 21<sup>e</sup> SIÈCLE - PLAIDOYER POUR UNE REFORME**

#### **1. Nouveaux paradigmes pour le régime du travail**

Si une chose est devenue sûre à la suite de l'examen des données de la recherche empirique, c'est celle-ci :

La réforme nécessaire des relations de travail ne peut pas se limiter à une systématisation ponctuelle “mesurée” ou à un simple ajustement de l'état actuel. Elle doit viser elle-même les coordonnées du travail dans cette société, comprendre à nouveau et reformer à partir d'une compréhension fondamentalement modifiée. Les constellations et problèmes nombreux que nous avons observés le prouvent.

Le droit ne peut pas se soustraire à la responsabilité, quand il s'agit de résoudre un problème collectif de première importance, comme celui de la suppression du chômage de masse (Cf. Rurop, 1993). Dans l'Union européenne, il y a plus de 17 millions de personnes sans travail, en Allemagne, de 4 à 6 millions. Ceci entraîne non seulement une misère humaine, mais également une menace importante sur la force d'intégration démocratique. Dans ces conditions par exemple, réformer la législation sur le temps de travail, en tenant compte uniquement du point de vue de flexibilisation de l'entreprise, comme le fait la loi allemande sur le temps de travail et comme le permet la nouvelle directive sur le temps de travail de l'UE, n'a pas de sens socio-politique. On ne peut appeler “moderne” qu'un régime de temps de travail qui tienne compte des exigences sociales des personnes qui travaillent et essaie au moins de réduire les effets externes négatifs (chômage). Les exemples que nous avons cités montrent que nombreux sont ceux qui ont compris cette leçon, qu'ils soient employeurs ou salariés, ou qu'ils remplissent d'autres fonctions sociétales. La législation du travail devrait leur fournir un moyen adéquat intelligent de traiter et de résoudre leurs problèmes. La législation actuelle ne le fait pas. Et pourtant, comme nous l'avons montré, on peut imaginer des moyens plus adéquats de traiter les problèmes. Elle ne le fait pas non plus, en ce qui concerne nos “biens collectifs”; l'environnement, sa structure communale, la configuration des villes et des paysages, les structures temporelles, la convivialité de notre communauté nationale. La législation, particulièrement la législation du travail, ne peut pas plus prétendre dans ce domaine que dans celui du chômage, n'être pas compétente en la matière. Nous savons que la sphère de la production contribue aujourd'hui de façon capitale à mettre en danger la qualité et l'intégralité de ces biens collectifs. Dans ces conditions, il devrait être une évidence de politique sociale que la spécialité juridique qui régleme les relations sociales

des personnes qui participent à la production - le droit du travail - s'oppose à cette menace. Une attitude juridique, dans laquelle les salariés peuvent seulement faire ce qui leur a été ordonné, et qui suppose naïvement que les employeurs rempliront leurs obligations sociétales de plein gré, ne peut plus se maintenir plus longtemps. Nous avons pu montrer que depuis longtemps, les personnes qui participent à la production et aux prestations de service, sont disposées à tenir compte de leur responsabilité sociétale à leur lieu de travail. Une législation sociale qui non seulement n'encourage pas ces personnes bien intentionnées, mais encore les expose à des difficultés et à des risques imprévisibles, doit finir dans les poubelles de l'histoire. Certes, la législation ne peut (ne doit) contraindre personne à faire quelque chose contre son gré pour le bien collectif. Mais décourager systématiquement les gens par des moyens juridiques ne peut pas être "le clou" de la sagesse. Seul peut prétendre être moderne un régime qui donne aux intéressés des procédures discursives pour trouver et réaliser des solutions raisonnables et équitables. C'est pour cela que nous avons insisté sur le statut de citoyen dans l'entreprise.

Prenons encore la question primordiale des sexes qui est complètement figée dans la législation. Notre législation perçoit la question des sexes (si tant est qu'elle la perçoive) pratiquement uniquement comme un problème de discrimination et inévitablement échoue à le traiter. Une pierre angulaire de notre société est donc ignorée, dès le point de départ, et touche les personnes des deux sexes. Cela entraîne par conséquent une insatisfaction collective. Dans notre civilisation, "l'autre", "le différent", n'est pas perçu comme différence de genre, comme tolérance, comme curiosité bienveillante. Au contraire, il est perçu comme différence de valeur, comme concurrence, comme sujétion. La xénophobie qui a déferlé chez nous n'est que la pointe de l'iceberg. Tout porte à croire que la première expérience fondamentale de "l'autre", comme étant quelque chose à dominer, se trouve dans l'exercice des rôles réservés aux sexes<sup>1</sup>. Il y a un rapport clair et persistant entre la façon dont perçoivent les garçons et les filles leurs différences dans leur enfance et les formes de discrimination des sexes dans la vie professionnelle. Bien entendu, un domaine juridique qui régleme essentiellement les relations d'hommes et de femmes adultes, est sans effet vis-à-vis des conditions de socialisation. Mais ce n'est pas une raison pour rester aveugle à ce problème fondamental. Précisément, un secteur juridique qui influence sur une grande période de temps (parfois sur toute une vie) les relations sociales (en ce sens le droit du travail ressemble au droit de la famille) ne peut pas se décharger toujours de son devoir d'établir un régime légitime démocratique en haussant les épaules et invoquant les lacunes de socialisation préexistantes. Les responsables d'un tel droit doivent en revanche s'efforcer de s'expliquer les causes de son manque de progrès et d'améliorer les moyens y remédiant. S'ils ne le font pas, ils dénoncent leur soit-disante volonté politique. Les données matérielles nous ont convaincu que notre droit du travail se rapportant à la question des sexes n'a jamais rempli ce rôle et ne le remplira jamais. Ne pas en tirer les conséquences d'une révision radicale nous semble beaucoup moins justifiable que ne le sont nos propres propositions.

Si nous recommandons une "culture de la différence", nous le faisons dans l'espoir de ne pas assimiler systématiquement dans la réglementation de la vie professionnelle, la différence de genres avec la différence de valeurs. Une "culture de la différence" signifie : encourager systématiquement la tolérance et la curiosité bienveillante entre les différences de genres et décourager la concurrence et la subordination entre les différences et cela, avec les moyens

---

<sup>1</sup> Cf. à ce sujet, l'excellent travail de Christine Holzkamp et Birgit Römmelsbacher (1991), qui ne débouche pas par hasard sur l'analyse des rapports entre la relation entre les sexes et la tendance au radicalisme d'extrême droite.

mis à la disposition du droit du travail. Bien entendu, ceci inclut la lutte contre la discrimination injustifiée. Mais ce n'est pas tout. Il s'agit également de mettre sur des bases nouvelles dans l'activité professionnelle, la question des sexes. Il s'agit de donner des possibilités de choix aux hommes et aux femmes, là où on les leur refuse encore actuellement, que ce soit pour des raisons d'une tradition des plus convaincantes, pour des raisons de domination aujourd'hui injustifiées ou pour des raisons d'une législation qui continue à justifier et soutenir les fardeaux d'une tradition et d'une domination dépassées. Et ce n'est pas encore tout. Il s'agit de contester encore plus catégoriquement le pouvoir de l'Etat et du droit de privilégier une certaine "normalité" et conformité face à un modèle de réglementation substantiel et de sanctionner la non-conformité, la déviation de cette prétendue norme. L'analyse des critères structurels, la "relation de travail normale" montre que cette construction normative favorise certains genres de vie et de travail, certaines biographies, certains rôles dans la société des hommes et des femmes, en leur accordant des avantages juridiques, et en frappant de désavantages juridiques ceux qui s'écartent de cette ligne. De telles prescriptions substantielles, qu'elles soient étatiques ou viennent de conventions collectives, ne sont pas compatibles avec des collectivités démocratiques fondées sur les libertés du citoyen. Ce sont des vestiges d'une société autoritaire et patriarcale qui n'a pas encore appris que le respect de l'individu autonome était la seule base et source de légitimité d'une collectivité démocratique. Une législation démocratique moderne doit mettre en oeuvre tous les moyens disponibles pour éliminer énergiquement les vestiges autoritaires pour qu'une interaction discursive soit aussi possible dans l'activité professionnelle. La critique de la discrimination des femmes dans la vie professionnelle est de la même essence que la critique du modèle juridique de la relation de travail normale. Les éléments de ce concept sont patriarcaux et paternalistes. Ils donnent une protection en échange de la perte de l'autonomie civile. En effet, ils excluent en même temps ce qui est différent, et par conséquent le discriminent. Ils ne sont pas compatibles avec une réglementation de droit civique démocratique, qui a pour origine et pour objectif de traiter les citoyennes et les citoyens en personnes majeures.

Cela conduit au dernier morceau du puzzle de notre projet. Les exemples de ce livre montrent que les bouleversements considérables d'origine technique laissent des gagnants et des perdants dans les productions modernisées et les domaines des prestations de service. Ils montrent en outre, que la législation sociale en vigueur se fait l'agent d'exécution, dans beaucoup de cas, qui décide qui sera gagnant et qui sera perdant. Or, perdant ou gagnant n'est pas une donnée de la nature, mais une construction sociale, sauf si on reportait sur la société sans les approfondir, les suppositions de Darwin concernant la nature. Parler sans réflexion de gagnants et de perdants révèle déjà l'absence d'une culture de la différenciation : l'autre - le différent - n'est toujours perçu que sous la forme du haut et du bas, du meilleur et du pire, et non sous la forme de coexistence et solidarité. Les personnes qui sont moins capables de performances ou d'adaptation, les personnes âgées, les personnes qui remplissent des tâches familiales ou en soignent d'autres, les personnes qui ne veulent pas orienter leur vie d'après les exigences réelles ou présumées de l'activité professionnelle, ces personnes sont très nettement désavantagées dans notre système juridique, souvent même, elles en restent exclues. Ceci n'est pas seulement la cause de souffrances humaines qui seraient évitables. C'est en même temps l'expression du système juridique autoritaire et pré-démocratique que nous avons critiqué au paragraphe précédent. Un système social et un droit du travail démocratisé ne peuvent plus accepter la classification de Darwin en gagnants et perdants. Ils doivent lui opposer une structure de solidarité fondée sur la liberté du citoyen. C'est-à-dire une structure qui ne repose pas sur l'exclusion, mais sur l'intégration, pas sur la mise en tutelle et le

“clientélisme”<sup>2</sup> de l'Etat social, mais sur la participation et une protection sociale autodéterminée. L'insistance avec laquelle nous avons plaidé, dans ce livre, contre toute discrimination ou pour une organisation socialement rationnelle du deuxième marché du travail, pour des “passerelles” avec le premier marché du travail, pour des régimes de pools et de solidarité interentreprises, pour une sécurité matérielle détachée de l'activité professionnelle, montre que nous considérons comme illégitime d'encore parler de perdants sans y réfléchir.

## **2. Conditions indispensables pour une vraie liberté de choix**

Au centre de ce livre, se trouvent les personnes exerçant une profession, en tant qu'individus. Un régime moderne doit leur garantir dans le champ de l'entreprise, un statut de citoyen complet. Nous associons à ce statut de citoyen le plus d'optionalités possible, c.-à-d. un ensemble de marges et de possibilités dans lesquelles un individu peut porter la responsabilité de décisions qu'il a prises lui-même. L'examen des données empiriques permet de supposer qu'il y a dans notre société, beaucoup plus de capacité et de volonté d'autodétermination individuelle, qu'on ne le croit ou qu'on ne l'encourage. Donner une optionalité signifie accorder des droits aux individus, dont ils peuvent faire usage ou non, selon leurs préférences. Nous associons les droits à des marges de responsabilité. Des droits individuels plus étendus peuvent servir de base à une plus grande prise en charge de responsabilités sociétales.

Lorsque le droit accorde la liberté de choix, la question se pose toujours de savoir si la personne possède suffisamment de volonté et d'autorité pour exercer l'option de son choix. La conception libérale du droit a totalement négligé ce problème. Les néo-libéraux de même, nous savons à quel prix. Des marges de liberté ne se créent pas si le droit et l'Etat n'interviennent pas dans les relations sociales. Car les relations sociales se trouvent livrées de façon incontrôlée aux facteurs de domination et de pouvoir social. De véritables marges de liberté supposent une intervention juridique et étatique, lorsqu'on se trouve dans des situations de pouvoir inégales (la politique étatique du marché du travail en est un exemple). Cette intervention crée des conditions nécessaires pour que les individus puissent être en mesure de prendre des décisions de leur propre chef.

L'intervention de l'Etat social est très longtemps restée limitée à la création de procédures de participation collective : négociations collectives, cogestion (dans l'établissement et l'administration) et codétermination (dans l'entreprise). Aujourd'hui encore, la garantie du rôle de l'individu est indispensable dans les secteurs d'inégalité des pouvoirs comme celui de la vie professionnelle, sans les procédures de conventions collectives. Mais l'individualisation et la différenciation des “réalités vécues” et la crise actuelle du droit collectif qui en résulte, révèlent clairement qu'un rôle garanti et actif de l'individu dans la vie professionnelle n'est concevable que sur la base des collectivités traditionnelles et des droits collectifs. La constitution de la défense des intérêts collectifs repose sur l'antagonisme d'intérêts de classes, du travail et du capital. Autrefois, on parlait du principe de l'identité des intérêts à l'intérieur de la collectivité des travailleurs. La tâche originaire des représentants du personnel était de protéger la collectivité des salariés contre des empiètements de l'employeur, sur les acquis collectifs.

Aujourd'hui, cette conception d'antagonisme des classes est devenue archaïque - on ne peut plus parler d'une homogénéité - (même compte tenu de l'exclusion actuelle des femmes), ni du côté des salariés, ni du côté de l'employeur. Nous sommes en présence de conflits d'origine et de

---

<sup>2</sup> Cf. la critique de l'Etat social présenté par Habermas (1981, b d 2 : p. 447 et suiv.).

structures équivoques. Du côté des employeurs, les différences selon les branches d'activités, la taille des entreprises, la position dans la "chaîne logistique", ont pris une place toujours plus importante. Du côté des salariés, ce sont des catégories socio-culturelles qui entraînent des différenciations toujours plus grandes, par exemple l'âge, le sexe, la nationalité, la qualification, la situation familiale, la santé et les intérêts politiques. Ce ne sont pas seulement les relations verticales qui entraînent des conflits d'intérêts et d'autorité, de dominance, d'exploitation, mais en outre les relations horizontales de coopération, de solidarité, de concurrence, de discrimination et de communication entre les salariés. Ces deux dimensions sont en interaction, comme nous n'avons cessé de le voir confirmé dans la question des sexes.

L'équivoque de l'origine et de la structure des conflits augmente d'autant plus qu'il y a plus de salariés qui ont et utilisent les possibilités (recherchées) d'exprimer leurs intérêts et de se faire valoir comme des personnes concrètes et non comme main-d'oeuvre abstraite et interchangeable. Dans les deux dimensions horizontales et verticales, se posent des problèmes de protection des intérêts et d'élaboration de compromis. Pas même dans la dimension verticale, il n'est possible de traiter collectivement ce problème de façon satisfaisante, c.-à-d. par les organes de représentation des intéressés (représentant du personnel ou des syndicats). En effet, l'individualisation des intérêts et des structures de conflits se manifeste déjà dans ce que les conseils des délégués des salariés sont confrontés de plus en plus à des intérêts et à des structures de conflits individuels qu'on ne peut pas classifier et généraliser. Le recours à une procédure pour faire valoir les droits de protection des salariés met la représentation du personnel dans un rôle de conseil juridique vis-à-vis des salariés. Dans la dimension horizontale, il est encore moins possible de faire un schéma général des intérêts de protection. Là, il est plus nécessaire de jouer le rôle d'un superviseur ou d'un "médiateur".

Il ne résulte nullement de cela que les représentations collectives d'intérêts sont devenues inutiles. Au contraire, leur nécessité se fait sentir de plusieurs façons, en vue de la réalisation de notre objectif, qui est d'établir une relation de travail communicative. Car, premièrement, même la réforme de la relation de travail ne peut supprimer l'asymétrie inhérente à la relation employeur-salarié et donc, il persiste toujours un besoin de protection. Dans cette mesure, les syndicats et les autres représentants du personnel ne peuvent probablement sauvegarder leur pouvoir et leur attractivité qu'à travers un soutien appuyé des intérêts individuels de protection. C'est seulement par cette attitude qu'ils pourront éviter l'éclatement des intérêts collectifs et des intérêts individuels. Deuxièmement, les exigences de solidarité sociale et sociétale - prise dans le sens aussi bien d'objectif de l'entreprise que d'impératif pour les salaires -, impliquent des tâches nouvelles pour la coordination collective des intérêts qui n'existent pas encore dans la structure actuelle.

Des droits individuels élargis ne vont pas remplacer les collectivités dans la vie professionnelle. Ils vont plutôt être réorganisés, pour servir de levier aux collectivités et leur donner ainsi une chance de survie. La force sociétale et le pouvoir de contre-poids des salariés continuent de dépendre de la représentation collective de leurs intérêts. Le principe n'est tout de même pas identique avec l'affirmation que les organes de représentation des salariés ne doivent retenir que des intérêts communs à ceux-ci. De toute façon, cette "communauté d'intérêts" ne sera envisagée qu'au profit de, et par ceux qui, disposent d'un pouvoir d'organisation et donc de définition d'intérêts. On ne pourra mettre fin à cette tension entre les représentations collectives d'intérêts et les intérêts individuels, que lorsque le pouvoir collectif de représentation du personnel, des partis, des conventions collectives, réussira à faire valoir les intérêts qui ne sont nullement reconnus et adoptés à l'unanimité comme étant les leurs, par chacun des autres salariés. Si on y parvient, alors, la force unifiée de tous pourra être effective

au profit de l'encouragement, du soutien et de l'application de besoins qui semblent "n'être que" des besoins individuels de chaque salarié. Seule une collectivité reconstituée, quasiment "reconstruite" a des perspectives d'existence et de régime à long terme : cela veut dire une collectivité qui respecte les exigences d'autonomie des individus, plus encore, qui fait dériver ses obligations précisément de ces exigences des individus.

### **3. Le rôle du droit ?**

L'analyse économique de la relation de travail, comme nous l'avons soulignée dans la partie A, a fait comprendre (Cf. Schrufer, 1988, p. 59 et 60) que la réglementation externe impérative des conditions de travail pouvait être nécessaire et appropriée pour protéger les personnes directement impliquées dans la relation de travail, contre des comportements opportunistes et pour permettre aux deux parties de gagner en efficacité. La question de savoir quelles sont les sources de droit appropriées est liée à la question de savoir quelles sont les conséquences<sup>3</sup> indésirables d'une réglementation juridique. L'hypothèse que nos objectifs d'optionaliser la relation de travail peuvent être réalisés par le droit du travail, suppose que les moyens de celui-ci ne soit pas, d'une part, nuisible et que, d'autre part, il soit efficace pour concrétiser notre objectif.

Les normes juridiques matérielles et procédurales qui règlent la relation de travail doivent être entendues en relation avec les conditions du contrôle formel par les tribunaux et l'application formelle de ces normes épaulées par des sanctions. Ces procédures reposent dans les mains de juristes qui doivent intervenir comme médiateurs dans les conflits d'intérêts dans l'établissement. Ce renforcement et cet élargissement des droits de statut dans l'entreprise, que nous voulons obtenir, ne doivent nullement conduire à une plus grande formalisation et bureaucratisation juridique des conflits d'intérêts dans les entreprises. En effet, une telle bureaucratisation contredirait notre objectif de faire valoir des relations de discours dans l'entreprise.

De par notre expérience avec d'autres points de droit (par exemple, l'organisation des entreprises et l'organisme d'arbitrage), nous concluons que l'existence de normes juridiques impératives a d'autres conséquences que de pousser les intéressés seulement à plus de formalisation. Les personnes visées par ces normes, par exemple les personnes qui en tirent des avantages, sont incitées, sous l'influence de telles normes, à calculer leur action d'après les conséquences judiciaires formelles à en attendre. Elles doivent s'attendre à ce que l'autre partie brandisse la menace de ses possibilités juridiques. Et c'est précisément ceci qui contribue à résoudre à l'amiable les conflits. Le fait que précisément chaque partie sait que l'autre a en réserve des moyens de s'imposer, les motive à ne pas essayer d'anéantir par la force les intérêts de l'autre partie (ceci se heurterait à une résistance juridique), ni à vouloir régler les conflits avec des moyens judiciaires (car l'issue en est souvent incertaine, les frais élevés et la durée d'un procès, longue). Les deux parties seront plutôt intéressées à négocier et à obtenir un consensus pour éviter cette incertitude. Ainsi, paradoxalement, c'est l'existence même du droit qui contribue non pas à entraîner des litiges, mais à les éviter.

### **4. Notre projet de réforme dans un contexte politique hostile**

On se pose la question de savoir si les projets, comme ceux qui font l'objet de ce livre, sont réalisables : est-ce qu'ils cadrent dans le contexte politique et économique actuel ? Ont-ils des chances d'encourager le discours ? Et même de le faire appliquer ? Les auteurs de ce livre se

---

<sup>3</sup> Cf. Boudon, 1989.



sont toujours posé la question. Notre réponse : ces propositions ne cadrent pas du tout avec le contexte politique, mais elles ont tout à fait des chances de provoquer le discours.

Ce que les grands partis politiques proposent actuellement comme idées et projets, pour résoudre les grands problèmes sociaux, est scandaleusement insuffisant. Quand on pense aux difficultés rencontrées par le vaillant Monsieur Norbert Blüm pour un projet de réforme modeste, comparé au nôtre, celui de l'assurance de soins en cas d'invalidité, financé par les salariés eux-mêmes, alors on peut imaginer quel frein politique serait utilisé pour bloquer des projets de réforme sociale d'une portée aussi profonde que ceux que nous avons proposés. Les documents politiques de l'UE de fin 1993/début 1994 manquent également de portée. Le "livre vert" et le "livre blanc" sur la politique sociale se limitent à poser gentiment des questions, alors qu'ils pourraient donner des réponses bien fondées. Attendre, "s'en laver les mains", est l'attitude adoptée pour l'année des "superélections".

Le problème est que les difficultés décrites existent, et qui plus est, plus elles sont passées sous silence, plus elles prennent des dimensions importantes. Le problème de l'exclusion sociétale, par exemple, a confronté pour la première fois l'Allemagne fédérale avec le danger d'une menace massive de la démocratie. Si, dans ces conditions, nos propositions d'une profonde réforme sociale ne cadrent pas avec le contexte politique, ce n'est pas à elles qu'il manque de réalisme, mais bien au contexte politique. Les responsables politiques doivent nous trouver encore des solutions aux problèmes décrits ci-dessus.

Et qu'en est-il du contexte économique ? Nos projets ne sont-ils pas trop coûteux, vu la profonde crise économique et la pression exacerbée de la concurrence internationale ? Pour pouvoir imposer politiquement nos projets de réforme de la relation de travail - et ceci vaut généralement pour les projets de réglementation juridique -, il est très important de pouvoir déterminer plus précisément les coûts, pour l'entreprise, de tels projets. Quantitativement ceux-ci sont difficiles à évaluer a priori - et aussi a posteriori. Mais qualitativement, on peut partir du principe que les effets seront, dans tous les cas, positifs. Car, en plus des coûts, les droits de protection et de statut, les possibilités démocratiques de résoudre les conflits peuvent apporter et causer - comme le montrent les exemples - des gains dans le domaine de la coopération, qui, par exemple, en tant qu'éléments de motivation, profitent au développement du capital humain, à la satisfaction dans le travail, à la flexibilité de l'entreprise, et donc à la productivité. De tels exemples positifs ont été mis en lumière, particulièrement dans le domaine de l'aménagement du temps de travail et de l'extension des droits démocratiques dans l'entreprise.

Notre conviction de provoquer par ce livre un discours fertile, s'appuie plutôt sur les personnes directement touchées par la vie professionnelle ou sur les membres de la société qui sont en rapport avec elle. Les exemples analysés n'illustrent pas seulement les problèmes sociaux actuels, mais aussi les initiatives nombreuses et décentralisées d'entreprises, qui les traitent concrètement et contribuent à les régler. Presque toutes les propositions faites ont un exemple concret, que ce soit dans des entreprises ou des administrations particulières, ou à l'étranger. L'existence de ces exemples démontre qu'il existe des alternatives. Lorsque ne serait-ce que le personnel d'une seule entreprise, est disposé à partager le travail avec réduction de salaire avec les salariés menacés de licenciement (nous l'avons exposé), cela prouve qu'il existe une capacité de solidarité (auparavant considérée comme impossible) et que celle-ci peut être développée (Cf. le slogan contesté à l'époque du DGB, le 1er mai 1993 : "Partager, rassemble"). Quand, ne serait-ce que dans certains cas, des entreprises accordent à leurs salariés une autodétermination totale d'aménagement du temps de travail (nous en avons

donné des exemples), cela prouve que l'argument, toujours répété, que l'autonomie de temps choisi est impossible au point de vue rentabilité et organisation, ne repose pas sur des impératifs de rendement rationnel, mais tout simplement qu'il est l'expression d'une résistance culturelle archaïque à la modernisation. Lorsque, ne serait-ce que pour des entreprises isolées, on peut prouver que des salariés, dans des cercles de travail sur les alternatives de produits et/ou de production, ont contribué de façon qualifiée et coopérative à des projets, pour la réduction du rejet de fumées toxiques de l'entreprise, ou pour la production de produits favorisant la paix (nous en avons donné des exemples), cela prouve que les opinions émises à plusieurs reprises, que les salariés ne s'intéressent qu'à leur feuille de paye, du moins sous cette forme de généralisation arrogante, constituent des préjugés criblés d'une anthropologie naïve.

Ces exemples et beaucoup d'autres ont convaincu l'équipe de chercheurs qui a écrit ce livre qu'il existait des solutions plus modernes aux conflits d'intérêts sociaux dans l'entreprise, que celles auxquelles notre sagesse scolastique peut nous faire rêver. "Modernes" est le terme utilisé pour qualifier des solutions qui laissent aux salariés plus de marge à la liberté individuelle et à la responsabilité sociétale, et qui sont néanmoins (ou plutôt, par conséquent) praticables et permettent de trouver un compromis entre les intéressés. Les résistances contre l'introduction de solutions modernes ont souvent des pseudomotifs. Souvent, ceux-ci dissimulent que les intéressés ne veulent pas changer d'opinion ou n'en sont pas capables, qu'ils veulent conserver les positions de pouvoir archaïques, qu'ils sont plus par routine intéressés aux licenciements qu'à la solution de problèmes solvables. Tout cela constitue des résistances culturelles habituelles - du côté des salariés, des employeurs, mais aussi souvent du côté scientifique - qu'on ne peut légitimer ni avec les exigences de rendement économique, ni avec la rationalité sociale, ni avec l'utilité sociétale. Que les oppositions soient souvent de nature culturelle, ne les rend pas moins résistantes contre la modernisation. Mais on ne peut pas surmonter ces réserves en montrant empiriquement que ça va mieux autrement. Pour cette expérience empirique, les praticiens sont apparemment plus ouverts que les professionnels de la politique, qui consacrent au soin de l'idéologie de leur clientèle plus d'attention qu'à la solution des problèmes concrets.

Des conditions de vie et de travail socialement acceptables font partie des fondements d'un État de droit civil et démocratique. Ces fondements sont fragilisés: le chômage de masse, la hausse des dépenses sociales, les coupes sombres dans les prestations sociales et un risque de paupérisation accru et ne cessant de s'amplifier, essentiellement pour les catégories de revenu inférieures et pour les familles avec enfants, menacent de provoquer une fracture durable de la société allemande et mettent en péril la stabilité politique et économique de ce pays.

Le chômage constitue sans aucun doute la cause centrale des tendances à l'exclusion sociale et des processus d'érosion démocratique: en Europe, plus de 17 millions de personnes sont sans travail et en Allemagne, entre quatre et six millions. Le droit du travail et la réglementation sociale continuent pourtant à être axés sur le "plein emploi" et à s'orienter en fonction d'un modèle de croissance économique dont les épiphénomènes ont contribué à la naissance de la crise actuelle. Un "retour vers le futur" (plein emploi, croissance) ou la guérison de certains symptômes (coûts salariaux) auraient dès lors des conséquences fatales. Ce sont en fait tous les modèles d'emploi de la "société du travail" traditionnelle qui se désagrègent. Le monde du travail subit des mutations à une vitesse vertigineuse. Crises structurelles, progrès technologique, défis écologiques, changement des valeurs: le secteur du travail reçoit de toutes parts de nouvelles impulsions et des propositions d'innovation sont

émises tous azimuts, sans que celles-ci ne s'agrègent toutefois pour former des concepts porteurs d'avenir.

Cette étude confère une base solide aux débats nécessaires sur le travail de demain. Dans le cadre d'une analyse critique des quatre piliers de l'organisation moderne des relations du travail (droits civils dans l'entreprise, le rapport hommes/femmes dans la vie professionnelle, les nouveaux modèles du temps de travail et la flexibilisation des formes d'emploi), les auteurs ébauchent les défis sociaux, politiques, économiques et juridiques que posent une nouvelle organisation du monde du travail. Ainsi sont-ils les premiers à dresser un inventaire aussi détaillé et systématique des besoins de nouvelle réglementation de la société du travail.

Le lecteur trouvera des informations concernant les auteurs à la fin de ce rapport.



## Bibliographie

- Ackermann, Karl-Friedrich/Hofmann, Mathias. (Sous la direction de). (1990), *Innovatives Arbeits- und Betriebszeitmanagement*, Frankfurt am Main/New York.
- Adomeit, Klaus/Thau, Jens T. (1992), Welche wesentlichen Inhalte sollte ein nach Art. 30 des Einigungsvertrages zu schaffendes Arbeitsvertragsgesetz haben?, *Zeitschrift für Rechtspolitik*, p.350 et suiv.
- Akerstedt, T. (1990), Psychological and psychophysiological effects of shift work, *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 16 (suppl 1), p. 67 et suiv.
- Alezard, Gérard, et al. (1995), *Faut-il réinventer le syndicalisme?*, Paris.
- Alt, Herwig. (1991), Der Träger-Langzeit-Freizeitspeicher, *Personalführung*, p. 720 et suiv.
- Altmann, Norbert/Deiß, Manfred/Döhl, Volker/Sauer, Dieter. (1986), Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - neue Anforderungen an die Industriesoziologie, *Soziale Welt*, p. 191 et suiv.
- Ambos, Ingrid/Gertner, Swantje/Schiersmann, Christiane/Wunn, Christa. (1990), Berufliche Wiedereingliederung von Frauen, dans, *Der Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Ed.)*, Schriftenreihe des BMJFFG, T. 248, Stuttgart/Berlin./Köln.
- Anemüller, Susanne(1992), *Aktuelle Frauenarbeitsschutzpolitik*, Düsseldorf.
- Aoki, Masahiko/Gustafsson, Bo/Williamson, Oliver E. (Sous la direction de). (1990), *The Firm as a Nexus of Treaties*, London et al.
- Arbeitskreis Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht. (1992), Welche wesentlichen Inhalte sollte ein nach Art. 30 des Einigungsvertrages zu schaffendes Arbeitsvertragsgesetz haben? Gutachten D zum 59. Deutschen Juristentag Hannover (1992), München.
- Bäcker, Gerhard/Hanesch, Walter. (1993), Nicht den Kernbestand des Sozialstaates in Frage stellen, *Frankfurter Rundschau* 11. août 1993, 12
- Bäcker, Gerhard/Seifert, Hartmut. (1982), Individuelle Flexibilität oder tarifvertragliches Regelsystem?, dans *Offe, Claus/Hinrichs, Karl/Wiesenthal, Helmut. (Sous la direction de)*, *Arbeitszeitpolitik*, Frankfurt am Main/New York.
- Bäcker, Gerhard/Stolz-Willig, Brigitte. (1990), Kindererziehung, Arbeitszeiten und soziale Sicherung, dans *WSI (Ed.)*, *WSI-Materialien nr. 26*, Düsseldorf.
- Baethge, Martin. (1985), Individualisierung als Hoffnung und als Verhängnis, *Soziale Welt*, p. 299 et suiv.
- Baethge, Martin. (1991), Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, *Soziale Welt*, p. 6 et suiv.
- Baethge, Martin. (1992), Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung, *WSI Mitteilungen*, p. 313 et suiv.
- Baethge, Martin., et al. (1995), *Das Führungskräfte-dilemma*, Frankfurt am Main/New York.

- Baethge, Martin/Hantsche, Brigitte/Pelull, Wolfgang/Voskamp, Ulrich. (1988), *Jugend : Arbeit und Identität*, Opladen.
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert. (1986), *Zukunft der Angestellten - Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*, Frankfurt am Main/ New York.
- Bardmann, Theodor M. (1990), Wenn aus Arbeit Abfall wird. Überlegungen zur Umorientierung der industriesoziologischen Sichtweise, *Zeitschrift für Soziologie*, T. 3/90, p. 179 et suiv.
- Bardmann, Theodor M/Franzspötter, Reiner. (1990), Unternehmenskultur. Ein postmodernes Organisationskonzept?, *Soziale Welt*, p. 424 et suiv.
- BAT Freizeitforschungsinstitut (Ed.). (1989), *Freizeitwünsche von Berufstätigen*, Hamburg.
- Bauer, Frank/Schilling, Gabi. (1993), Zur Reform des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses, *Arbeit*, T. 3, p. 209 et suiv.
- Bauerfeind-Roßmann, Irene/Schubert, Renate (Sous la direction de). (1989), *Berufs- und Lebensperspektiven von Frauen in Führungspositionen*, Darmstadt.
- Baur, Michaela. (1992), Ein AFG-gestütztes Modell als Instrument der Strukturpolitik, *Arbeit und Sozialpolitik*, p. 44 et suiv.
- Bebel, August. (1985), *Die Frau und der Sozialismus, Neusatz der 1929 erschienenen Jubiläums-Ausgabe*, 2e éd., Berlin/Bonn.
- Bechtle, Günter/Düll, Klaus/Moldaschl, Manfred. (1989), Montagegestaltung und Personalpolitik im internationalen Vergleich, dans Seliger, G. (Ed.), *Montagetechnik - Tagungsbericht*, Berlin, p. 312 et suiv.
- Bechtle, Günter/Lutz, Burkhard. (1989), Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und ungewisse Zukunft industrieller Arbeit - Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms, dans Düll, Klaus/Lutz, Burkhard. (Sous la direction de), *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich*, Frankfurt am Main/ New York, p. 9 et suiv.
- Beck, Ulrich. (1986), *Risikogesellschaft*, Frankfurt.
- Beck, Ulrich. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich. (1988), *Gegengifte. Die organisierte Unverantwortlichkeit*, Frankfurt am Main.
- Becker, Friedrich/Danne, Harald/Lang, Walter/Lipke, Gert-Albert/Mikosch, Ernst/Steinwedel, Ulrich. (1987), *Gemeinschaftskommentar zum Teilzeitarbeitsrecht*, 1ère éd., Neuwied/Darmstadt.
- Becker, Rolf. (1991), *Karrieremuster von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*, dans Mayer et al. (Ed.) p. 119 et suiv.
- Becker-Schmidt, Regina. (1985), Probleme einer feministischen Theorie und Empirie in den Sozialwissenschaften, *Feministische Studien* nr. 2, November 1985, p. 93 et suiv.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli. (1986), Wertewandel und Widersprüche. Erziehungsorientierungen und -probleme von Arbeiterinnen im Vergleich zweier Generationen, *WSI Mitteilungen*, p. 558 et suiv.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli. (1987), *Geschlechtertrennung - Geschlechterdifferenz*, Bonn.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. (1981), *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*, Frankfurt am Main/New York.
- Bellgardt, Peter. (1990), Ansatzmöglichkeiten des Arbeits- und Betriebszeitmanagement, dans Ackermann/Hofmann. (Sous la direction de), p. 85 et suiv.
- Benda, Ernst. (1986), *Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei - Leitstelle Gleichstellung der Frau - der Freien und Hansestadt Hamburg*, Freiburg.

- Bercusson, Brian/Mückenberger, Ulrich/Supiot, Alain. (1993), Diversité culturelle et droit du travail en Europe, dans Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Ed.), Convergence des Modèles Sociaux Européens, Paris, p. 319 et suiv.
- Berger, Ulrike/Schmidt, Volker H./Wiesenthal, Helmut. (1991), Neue Technologien - Verschenkte Gelegenheiten? Über sozialverträgliche Arbeitszeitmuster, Alternativen der CAD-Einführung und die Einflußchancen von Beschäftigten, Opladen.
- Bergstermann, Jörg. (1990), Zum Verhandlungscharakter projektgruppenförmiger Planungsprozesse - erste Anmerkungen aus einem laufenden Forschungsvorhaben, dans Bergstermann/Brandherm-Böhmker (Sous la direction de), p. 83 et suiv.
- Bergstermann, Jörg/Brandherm-Böhmker, Ruth (Sous la direction de). (1990), Systemische Rationalisierung als sozialer Prozeß, Bonn.
- Bernadoni, Claudia/Werner, Vera (Sous la direction de). (1987), Ohne Seil und Haken, Bonn.
- Bertl, Walter/Rudat, Reinhard/Schneider, Reinhart. (1989), Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel, dans infas (Institut für angewandte Sozialforschung) (Ed.), Frankfurt am Main/New York.
- Bertram, Hans/Borrmann-Müller, Renate. (1988), Von der Hausfrau zur Berufsfrau?, dans Gerhardt/Schütze (Sous la direction de), (1988), p. 251 et suiv.
- Beywl, Wolfgang/Helmstädter, Wolfgang/Wiedemeyer, Michael. (1992), Arbeitsförderungsgesellschaften in den neuen Bundesländern - Perspektiven einer strukturellen Reform, Hans-Böckler-Stiftung Manuskripte 89, Düsseldorf.
- Bieback, Karl-Jürgen. (1992) Arbeitsrechtlicher Schutz atypischer Arbeitsverhältnisse im englischen, australischen und deutschen Recht, dans Däubler, Wolfgang/Bobke, Manfred/Kehrmann, Karl (Sous la direction de), Arbeit und Recht. Festschrift für Gnade, Köln, p. 791 et suiv.
- Bielenski, Harald. (1993), Betriebliche Erfahrungen mit atypischen Arbeitsformen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in acht europäischen Ländern, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, p. 375 et suiv.
- Bielenski, Harald/Strümpel, Burkhard. (1988), Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Fakten - Wünsche - Realisierungschancen, Berlin.
- Bierig, Günter. (1980), Teilzeitarbeit. Siemens-Untersuchung, Der Arbeitgeber, p. 1257 et suiv.
- Bischoff, Sonja. (1986), Frauen in der Wirtschaft, Hamburg.
- Bischoff, Sonja. (1990), Frauen zwischen Macht und Mann, Reinbek bei Hamburg.
- Bischoff, Sonja. (1991), Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland - 1991 im Vergleich zu 1986, Hamburg.
- Bispinck, Reinhard. (1988), Rationalisierung, Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Tarifpolitik, WSI Mitteilungen, p. 402 et suiv.
- Bispinck, Reinhard. (1989), Lage und Verteilung der Arbeitszeit, dans WSI-Tarifarchiv (Ed.), Elemente qualitativer Tarifpolitik, nr. 10, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard. (1992), Qualifikation und Qualifizierung in Tarifverträgen, WSI Mitteilungen, p. 329 et suiv.
- Bispinck, Reinhard. (1993), Das Märchen vom starren Arbeitszeitkorsett. Zum Flexibilisierungspotential tariflicher Arbeitszeitregelungen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB - Tarifarchiv - (Ed.), August (1993), manuscrit inédit, Düsseldorf.
- Blanke, Thomas. (1995), Rezension Arbeit 2000, dans Kritische Justiz, p. 257 et suiv.
- Blankenburg, Erhard. (1988), Haben Frauen ein anderes Rechtsbewußtsein als Männer, dans Gerhard/Limbach (Ed.). (1988), p. 143 et suiv.
- Blomeyer, Wolfgang. (1992), §46 Inhalt der Arbeitspflicht, dans Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried (Sous la direction de), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, T. 1, Individualarbeitsrecht I, München, p. 743 et suiv.

- BMFJ. (1992), Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesministerium für Frauen und Jugend (Ed.), Bonn.
- BMFT. (1983), Neue Arbeitsstrukturen in der Bekleidungsindustrie, dans Bundesminister für Forschung und Technologie (Ed.), Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens", T. 39, Frankfurt am Main/New York.
- BMFT. (1991), Technologieintensive Güter sind das Rückgrat der deutschen Exportwirtschaft - der Wettbewerb wird härter, dans Bundesministerium für Forschung und Technologie, Pressemitteilung 10.12.1991, Bonn.
- BMJFFG. (1989), Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, dans Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Ed.), Bonn.
- Bock, Ulla. (1988), Androgynie und Feminismus, Weinheim et Basel.
- Bögenhold, Dieter. (1987a), Selbständige im Beschäftigungssystem, dans Weymann (Ed.). (1987), p. 317 et suiv.
- Bögenhold, Dieter. (1987b), Der Gründerboom - Realität und Mythos der neuen Selbständigkeit, Frankfurt am Main/New York.
- Bögenhold, Dieter/Staber, U. (1990), Selbständigkeit als ein Reflex auf Arbeitslosigkeit?, KZfSS, T. 2.
- Bogun, Roland/Osterland, Martin/Warsewa, Günter. (1990), "Was ist überhaupt noch sicher auf dieser Welt?", Arbeit und Umwelt im Bewußtsein von Industriearbeitern, Berlin.
- Boiponat, Jean (Ed.). (1995), Le travail dans vingt ans, Commissariat général du Plan, Paris.
- Bollinger, Doris/Cornetz, Wolfgang/Pfau-Effinger, Birgit. (1991), "Atypische" Beschäftigung - Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen, dans Semlinger (Ed.). (1991), p. 177 et suiv.
- Bosch, Aida/Ellguth, Peter/Promberger, Markus. (1992), Gleitzeit : Wieviel Zeitautonomie ist gefragt?, WSI Mitteilungen, p. 51 et suiv.
- Bosch, Gerhard. (1989a), Wettlauf rund um die Uhr? Betriebs- und Arbeitszeiten in Europa, Bonn.
- Bosch, Gerhard. (1989b), Arbeitszeiten in Europa, WSI Mitteilungen, p. 631 et suiv.
- Bosch, Gerhard. (1990), Qualifizieren statt Entlassen. Beschäftigungspläne in der Praxis, Opladen.
- Bosch, Gerhard/Knuth, Matthias. (1992), Beschäftigungsgesellschaften in den alten und neuen Bundesländern, WSI Mitteilungen, p. 431 et suiv.
- Boudon, Raymond. (1989), Effets pervers et ordre social, Paris.
- Bourdieu, Pierre. (1982), Die feinen Unterschiede, Frankfurt am Main.
- Bradet, Denis/Bernard Cliche/Martin Racine/France Thibault. (1992), Droit de la Santé et de la Sécurité du Travail. La Loi et la Jurisprudence commentée, 2e édition, Québec.
- Brandes, Wolfgang/Beyer, Peter/Konken, Jörg. (1993), "Neue" Heimarbeit, WSI Mitteilungen, p. 560 et suiv.
- Braszeit, Anne. (1992), Moderne Managementkonzepte - Eine Herausforderung für die Mitbestimmung, Sozialforschungsstelle Dortmund. (Ed.), Beiträge aus der Forschung, T.57, Dortmund.
- Breidenstein, Werner. (1990), Frauen im öffentlichen Dienst, Wirtschaft und Statistik, 5/1990, p. 323 et suiv.
- Breisig, Thomas. (1990), Betriebliche Sozialtechniken, Neuwied/Frankfurt am Main.
- Brinkmann, Christian/Kohler, Hans. (1989), Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, p. 472 et suiv.
- Brock, Dietmar. (1988), Vom traditionellen Arbeiterbewußtsein zum individualisierten Handlungsbewußtsein, Soziale Welt, p. 413 et suiv.
- Brock, Dietmar/Leu, H.R./Preiß, C./Vetter, H.-R. (Sous la direction de). (1989), Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel, München.



- Brödner, Peter/Pekruhl, Ulrich (coll.) Henning, Jörg/Malberg, Martin. (1991), Rückkehr der Arbeit in die Fabrik. Wettbewerbsfähigkeit durch menschenzentrierte Erneuerung kundenorientierter Produktion, Institut für Arbeit und Technik - Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Ed.), Gelsenkirchen.
- Brose, Hans-Georg/Schulze-Böing, Matthias/Meyer, Werner. (1990), Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eines 'neuen' Beschäftigungsverhältnisses, Opladen.
- Brötz, Rainer. (1983), Flexible Arbeitszeitregelungen am Beispiel eines multinationalen Mischkonzerns, WSI-Mitteilungen, p. 480 et suiv.
- Brüggemeier, Gert. (1986), Deliktsrecht, Baden-Baden.
- Brüggemeier, Martin/Felsch, Anke. (1992), Mikropolitik, Der Betriebswirt (1992) 1, p.133 et suiv.
- Brünnecke, Karin/Deutschmann, Christoph/Faust, Michael. (1992), Betriebspolitische Aspekte des Bürokratieabbaus in Industrieunternehmen, dans Staehle/Conrad. (Sous la direction de), (1992), p. 1
- Buchner, Herbert. (1992), Neuregelung des Arbeitsverhältnisrechts, Der Betrieb, 1990.
- Büchtemann, Christoph F. (1989), Geringe Beschäftigungswirkung - erhöhte Beschäftigungsrisiken. Zum Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985), Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Die Mitbestimmung, p. 548 et suiv.
- Büchtemann, Christoph F./Höland, Armin. (1989), "Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985)", dans Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Ed.), Forschungsbericht Sozialforschung 183, Berlin.
- Büchtemann, Christoph F./Neumann, Helmut (Sous la direction de). (1990), Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin.
- Büchtemann, Christoph F./Quack, Sigrid. (1989), "Bridges" or "Traps"? Non-Standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany. The Case of Part-Time and Temporary Work, dans WZB (Ed.), Discussion-Paper FS I 89 - 6, Berlin.
- Bundesanstalt für Arbeit (Ed.). (1994), Arbeitsmarktreport für Frauen; Beilage zu ANBA 1/1994.
- Bundesmann-Jansen, Jörg/Frerichs, Joke. (1993), Praxisbeispiele beteiligungsorientierter Betriebspolitik. Gewerkschaftliche Betriebspolitik zwischen Delegation und Selbstbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung, Graue Reihe, T. 52, Düsseldorf.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Ed.). (1977), Arbeitsgesetzbuchkommission, Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches - Allgemeines Arbeitsvertragsrecht -, Bonn.
- Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland (1992), Siebenter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG - sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung - BillBG -, Bundestags-Drucksache 12/3180.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Ed.). (1987), Flexible Arbeitszeit. Chance für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung, Köln.
- Buschmann, Rudolf/Grimberg, Herbert. (1989), Plaketten als Meinungsäußerung im Betrieb, Arbeit und Recht, p. 65 et suiv.
- Buschmann, Rudolf/Ulber, Jürgen. (1989), Flexibilisierung : Arbeitszeit - Beschäftigung, Basiskommentar, 1ère éd., Köln.
- Castel, Robert. (1995), Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat, Paris.
- Castel, Robert. (1996), Les marginaux dans l'histoire, dans Serge Paugam (Ed.), L'exclusion, l'état du savoir, Paris, p. 32 et suiv.
- Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprises. (1992), La Charte de l'Entreprise Citoyenne, s.l.

- Cervinka, R./Koller, M./Kundi, M. (1986), Gesundheitliche und soziale Aspekte der Schicht - Ergebnisse einer Längsschnittstudie, dans Mitteilungen des Instituts für Gesellschaftspolitik, nr. 29, Schichtarbeit und Gesundheit, Wien, p. 9 et suiv.
- Chaberny, Annelore/Zeller, Klaus. (1989), Neue Arbeitsplätze für Frauen, Mat.AB 4/1989.
- Chudziak, Gisela. (1990), 2. Erfahrungsbericht über die "Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg", dans Freie und Hansestadt Hamburg, Leitstelle zur Gleichstellung der Frau in Zusammenarbeit mit der Staatlichen Pressestelle (Ed.), Hamburg.
- Colneric, Ninon. (1991), Neue Entscheidungen des EuGH zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, p. 75 et suiv.
- Colneric, Ninon. (1992), Konsequenzen der Nachtarbeitsverbotsurteile des EuGH und des BVerfG, Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, p. 393 et suiv.
- Cornelsen, Carsten. (1993), Ergebnisse des Mikrozensus 1992, Wirtschaft und Statistik, p. 723 et suiv.
- Couturier, Gérard. (1990), Droit du travail, 1/Les relations individuelles de travail, Paris.
- Cramer, Ulrich. (1987), Klein- und Mittelbetriebe, Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, p. 15 et suiv.
- Dabrowski, Hartmut/Marstedt, Gerd/Mergner, Ulrich. (1989), Mehr als Monotonie und Zeitdruck. Soziale Konstitution und Verarbeitung von psychischen Belastungen im Betrieb, Wiesbaden.
- Dahrendorf, Ralf. (1980), Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft, Merkur, p. 749 et suiv.
- Damm-Rüger, Siegfried (Ed.). (1992), Frauen – Ausbildung – Beruf, Realität und Perspektiven der Berufsausbildung von Frauen, dans Tagung und Expertengespräche des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB), nr. 14.
- Däubler, Wolfgang. (1988), Informationstechnische Unternehmensverketzung und Arbeitsrecht, Computer und Recht, 834 p
- Däubler, Wolfgang. (1988a), Informationstechnische Unternehmensverketzung und Arbeitsrecht, Computer und Recht, p. 834 et suiv.
- Däubler, Wolfgang. (1988b), Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht, WSI Mitteilungen, p. 449 et suiv.
- Däubler, Wolfgang. (1990), Das Arbeitsrecht 2, 7e éd., Reinbek.
- Däubler, Wolfgang. (1992c), Gleichberechtigung und Arbeitsförderungsgesetz, Bestandsaufnahme und Novellierungsvorschläge, Gutachten im Auftrag des Niedersächsischen Frauenministeriums, 2e éd., Hannover.
- Däubler, Wolfgang. (1992a), Ein Arbeitsvertragsgesetz?, Arbeit und Recht, p. 129 et suiv.
- Däubler, Wolfgang. (1992b), Frauendiskriminierung mit anderen Mitteln, Die Mitbestimmung 6/92, p. 17 et suiv.
- Däubler, Wolfgang. (1993), Tarifvertragsrecht, Ein Handbuch, 3e éd., Baden-Baden.
- Degen, Barbara/Möller, Carola. (1990), Teilzeitarbeit und andere Varianten ungeschützter Arbeitsverhältnisse, dans Lucke/Berghahn (Sous la direction de). (1990), p. 124 et suiv.
- Deregulierungskommission. (1991), Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart.
- Derleder, Peter. (1991), Arbeitsverhältnis und Gewissen, Arbeit und Recht, p.193 et suiv.
- Deutscher Bundestag. (1984), Antwort auf die große Anfrage der Fraktion der SPD zur Frauenarbeitslosigkeit, 10. Wahlperiode, BT-Drucksache 10/1007 vom 15.2.1984, Bonn.
- Deutscher Bundestag. (1989), Jahresgutachten 1989/90 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT-Drucksache 11/5786, Bonn.

- Deutscher Bundestag. (1992a), Bericht über die in den Jahren 1986 bis 1988 gemachten Erfahrungen mit dem Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub, BT-Drucksache 11/8517, Bonn.
- Deutscher Bundestag. (1992b), Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Antrag der Abgeordneten Hanna Wolf et al. Drucksache 12/2096, Bonn.
- Deutsches Jugendinstitut, (s.a.), Anpassungsprobleme zwischen Familie und Arbeitswelt - ein Balanceakt zwischen zwei Welten, München.
- Deutschmann, Christoph. (1989), Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller "Imperialismus" des Managements, *Soziale Welt*, p. 374 et suiv.
- Deutschmann, Christoph. (1991), Mehr Macht und mehr Mitbestimmung sind nicht gleichzeitig zu haben, *Die Mitbestimmung* 1/91, p. 29 et suiv.
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). (1977), Entwurf für ein Arbeitsverhältnisgesetz, *Arbeit und Recht*, p. 245 et suiv.
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). (1992), DGB-Thesen für ein Arbeitsverhältnisgesetz, *Arbeit und Recht*, p. 267 et suiv.
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). (1993), Gewerkschaftliche Positionen zur öffentlich geförderten Beschäftigung, *Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik* 7/93.
- Dierkes, Meinolf. (1988), Organisationskultur und Leitbilder als Einflußfaktoren der Technikgenese - Thesen zur Strukturierung eines Forschungsfeldes, *Informationen des Verbund sozialwissenschaftliche Technikforschung*, nr. 3 (1988), p. 49 et suiv.
- Dierkes, Meinolf/Hähner, Katrin. (1991), Sozioökonomischer Wandel und Unternehmenskultur, dans *WZB (Ed.), Discussion-Paper FS 91-108*, Berlin.
- Dietz, Frido. (1988), Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt, Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikation zwischen 1974 und 1986, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, p. 115 et suiv.
- Dittrich, Walter/Fuchs, Gerhard/Landenberger, Margarete/Rucht, Dieter. (1989), Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst, *Regelungen, Interessen, Wirkungen*, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, p. 277 et suiv.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung). (1990), Frauen in Beruf und Familie, *Wochenbericht* 29/90, 19.7.1990, p. 400 et suiv.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung). (1992), Unterbrochene Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern, *Wochenbericht* 19/92 vom 7. Mai 1992, p. 249 et suiv.
- Dohse, Knuth/Malsch, Thomas. (1987), Fertigungsnahe Selbstregulierung oder zentrale Kontrolle - Konzernstrategien im Restrukturierungsprozeß der Automobilindustrie, dans *Naschold, F. (Ed.), Arbeit und Politik - Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung* Frankfurt am Main, p. 49 et suiv.
- Dokumentationsgruppe der Sommeruniversität e.V. (Ed.). (1977), *Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte*, Berlin.
- Doleschal, Reinhard. (1990), JiT-Konzepte - Risiken und Gestaltungschancen, *Die Mitbestimmung*, p. 389 et suiv.
- Domsch, Michel/Regnet, Erika (Sous la direction de). (1990), *Weibliche Fach- und Führungskräfte*, Stuttgart.
- Donzelot, Jacques. (1994), *L'invention du social*, Paris.
- Donzelot, Jacques. (1996), Les transformations de l'intervention sociale face à l'exclusion, dans *S. Paugam (Ed.), L'exclusion, l'état du savoir*, Paris, p 94.
- Dörr, Gerlinde. (1991), *Die Lücken der Arbeitsorganisation*, Berlin.

- Dosch, Hilmar. (1993), *Moderne Arbeitszeitgestaltung*, dans Kissel, Rudolf (Ed.). (1993), *Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit*, T.30, Stuttgart, p. 73 et suiv.
- Dragendorff, Rüdinger/Heering, Walter/John, Gunnar. (1988), *Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung, Dynamik befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt am Main/New York.
- Düll, Klaus. (1985), *Gesellschaftliche Modernisierungspolitik durch neue "Produktionskonzepte"?*, WSI Mitteilungen, p. 141 et suiv.
- Dürig, Günter. (1958), dans Maunz, Theodor, Dürig, Günter (Stand 1958) *Das Grundgesetz - Kommentar zu Art. 2*, München.
- Durkheim, Émile. (1893), *La division sociale du travail*, Paris.
- Eckart, Christel. (1990), *Der Preis der Zeit*, Frankfurt am Main/New York.
- Eckert, Christel. (1986), *Halbtags durch das Wirtschaftswunder*, dans Kramer et. al. (Sous la direction de), p. 183 et suiv.
- EG-Kommission. (1989), *Ergebnisse der Umfrage bei Industrieunternehmen zum Arbeitsmarkt im Auftrage der EG-Kommission im Frühjahr 1989*, dans *Europäische Wirtschaft*, Beiheft B, nr. 11 - November 1989.
- Elsner, Gine/Baumann, Karin/Helmert, Uwe/Buchholz, Gisela/Meiners, Anne. (1993), *"Wenn andere schlafen"*, *Nachtschichtarbeit in Druckereien*, Hamburg.
- Eme, Bernard/Jean-Louis Laville (Sous la direction de). (1994), *Cohésion sociale et emploi*, Paris.
- Enders, Jürgen. (1989), *Wissenschaftler im Mittelbau - Arbeit auf Abruf*, *Die Mitbestimmung*, p. 561 et suiv.
- Engelbrech, Gerhard. (1987), *Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen, Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick*, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, p. 181 et suiv.
- Engelbrech, Gerhard. (1989), *Erfahrungen von Frauen an der "dritten Schwelle" - Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung aus der Sicht der Frauen*, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, p. 100 et suiv.
- Engelbrech, Gerhard. (1991), *Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts - Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen*, dans Mayer et al. (Sous la direction de). (1991), p. 91 et suiv.
- Engelbrech, Gerhard. (1992), *Berufliche Segregation*, WSI Mitteilungen, p. 187 et suiv.
- Engelbrech, Gerhard. (1993), *Beschäftigungssituation und Arbeitsmarktchancen*, *Die Mitbestimmung* 6, p. 11 et suiv.
- Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft. (1976), *Zwischenbericht der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft*, dans *Deutscher Bundestag*. (Ed.), BT-Drucksache 7/5866 vom 11.11.1976, Bonn.
- Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft. (1980), *Bericht der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft*, dans *Deutscher Bundestag*. (Ed.), BT-Drucksache 8/4461 vom 29.8.1980.
- Erbacher, Karl-Heinz. (1992), *Neuplanung der Fertigungsstruktur*, dans *Hans-Böckler-Stiftung* (Ed.), p. 71 et suiv.
- Erler, Gisela. (1991a), *Strategien zur Beruflichen Integration von Frauen in Niedersachsen*, T. II, Bonn.
- Erler, Gisela/Jaeckel, Monika/Pettinger, Rudolf/Sap, Jürgen. (1988), *Kind? Beruf? Oder beides? Brigitte Untersuchungen 88*, München.

- Erler, Gisela/Jaekel, Monika/Sap, Jürgen. (1987), Computerheimarbeit - Mehr berufliche Chance als berufliche Sackgasse - Einige Grundtrends zur Computerheimarbeit, Forschungsbericht des Deutschen Jugendinstituts e.V. - Kurzfassung, München.
- Falkenberg, Rolf-Dieter. (1987), Arbeitnehmerähnliche Personen, Arbeitsrechts-Blatt Teil D, Arbeitnehmerähnliche Personen I - Begriff und Übersicht.
- Fellmeth, Rainer/Lay, Conrad. (1992), Wenn die Firma den Kindergarten bezahlt, Frankfurter Rundschau vom 24.9.1992, 6.
- Fischer, Joachim/Minssen, Heiner. (1987), Weder Reprofessionalisierung noch vollendeter Taylorismus. Neue Leistungspolitik in der Bekleidungsindustrie, Soziale Welt, p. 197 et suiv.
- Fischer, Ulrich. (1991), Gestaltungsperspektiven der Telearbeit, Wechselwirkung nr. 52, p. 49 et suiv.
- Fischer, Ute/Späker, Gaby/Weißbach, Jürgen. (coll.) Beyer, Joachim. (1992), Neue Entwicklungen bei der sozialen Gestaltung von Telearbeit. Fallstudien in ausgewählten Betrieben der Bundesrepublik Deutschland Großbritanniens und der Schweiz, im Auftrag des RWK und der Hans-Böckler-Stiftung, Projekt Nr. 92-390-2, Dortmund., hekt.Ms.
- Fitoupi, Jean-Paul/Pierre, Rosanvallon. (1996), Le nouvel âge des inégalités, Paris.
- Fitting, Karl/Auffahrt, Fritz/Kaiser, Heinrich/Heither, Friedrich. (1992), Kommentar zum BetrVG, 17e éd., München.
- Förster, Gottlieb. (1992), Verteidigungsgut Arbeitszeit, Die Diskussion geht weiter, forum arbeit, T. 1-2, p. 26 et suiv.
- Fox, Allan. (1974), Beyond Contract, London.
- Frances, Jennifer/Thompson, Graham/Levacic, Rosalind/Mitchell, Jeremy (Sous la direction de). (1991), Markets, Hierarchies and Networks, London.
- French, Wendell L./Bell Jr., Cecil H. (1990), Organisationsentwicklung, 3e éd., Bern.
- Frerichs, Petra/Morschhäuser, Martina/Steinrücke, Margareta. (1989), Fraueninteressen im Betrieb, Opladen.
- Friedeburg, Ludwig v. (1966), Soziologie des Betriebsklimas, Frankfurter Beiträge zur Soziologie T. 13, 2e éd., Frankfurt am Main.
- Friedrich, Peter/Gross, Peter (Sous la direction de). (1991), Arbeitszeitveränderung in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und ethischer Sicht, Baden-Baden.
- Friedrich, Werner. (1989), Sozialversicherungsfreie Beschäftigung, dans Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Ed.), Köln.
- Friedrich, Werner. (1993), Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse 1987-1992, WSI Mitteilungen, p. 553 et suiv.
- Fröhlich, Dieter. (1983), Machtprobleme in teilautonomen Arbeitsgruppen, dans Neidhardt, Friedhelm. (Ed.), Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien, Sonderband der KZfSS, Köln, p. 532 et suiv.
- Fröhlich, Dieter/Hild, Paul. (1992), Qualitative Beschäftigungswirkungen neuer Informationstechniken, WSI Mitteilungen, p. 675 et suiv.
- Frohner, Siegfried/Pieper, Rainer. (1992), Befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit und Recht, p. 97 et suiv.
- Fuchs, Werner/Klima, Rolf/Lautmann, Rüdiger/Rammstedt, Otthein/Wienold. Hanns. (Sous la direction de). (1978), Lexikon zur Soziologie, 2e éd., Opladen.
- Fuhrmann, Regina. (1993), Frauen in den neuen Bundesländern, Weibliche Erwerbsarbeit zwischen Kollektivität und Konkurrenz - Wandel der Werte im Arbeitsleben und mögliche Auswirkungen, 2. Projektarbeit im Projekt "Entwicklungsperspektiven in den neuen Bundesländern" im sozialökonomischen Studiengang an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg., manuscrit inédit

- Fürstenberg, F./Glanz, A./Steininger, S. (1987), Gesundheitliche Beschwerden durch soziale Beanspruchung bei Wechselschichtarbeit? Ergebnisse einer Befragung von Schichtarbeitern im 2-Schicht-Betrieb, *Zentralblatt für Arbeitsmedizin*, 37, p. 213 et suiv.
- Gagliardi, P. (1986), The Creation and Change of Organizational Cultures, A Conceptual Framework, *Organization Studies* 7, p. 217 et suiv.
- Gagnon, Robert P./Louis LeBel/Pierre Verge. (1991), *Droit du Travail*, 2e édition, Québec.
- Gamillscheg, Franz. (1989), *Die Grundrechte im Arbeitsrecht*, Berlin.
- Gamillscheg, Hannes. (1994), Mit Dienstmädchenfirmen und Sonderurlaub gegen Arbeitslosigkeit, *Frankfurter Rundschau* 7.1.1994, 12.
- Garhammer, Manfred. (1991), Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Erosion der Herrschaft des industriellen Zeitregimes in der Gesellschaft, dans Friedrich/Gross (Sous la direction de) (1991), p. 114 et suiv.
- Garhammer, Manfred. (1992), Verlust an Sozialzeit durch Wochenendarbeit? - Ergebnisse einer Wochenablaufstudie -, *WSI Mitteilungen*, p. 300 et suiv.
- Garhammer, Manfred/Gross, Peter. (1993), Auswirkungen der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Technisierung von Haushalten auf Freizeitnutzung, *Alltagsorganisation und Sozialbeziehung*, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, Bamberg.
- Gast, Wolfgang. (1990), *Arbeitsrecht und herrschaftsfreie Sozialordnung*, Betriebs-Berater, p. 1637 et suiv.
- Gaugler, Eduard/Gille, G/Paul, H. (1981), *Teilzeitarbeit*, München.
- Geissler, Birgit. (1990), Autonom und qualifiziert - weibliche Lebensläufe als Maß der Politik, *Die Mitbestimmung*, p. 604 et suiv.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild. (1990), *Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozeß*, dans Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, *Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf* (Ed.), Bremen.
- Geissler, Birgit/Pfau, Birgit. (1988), *Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern*, Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1988 –12, Bremen.
- Gerhard, Anette/Michailow, Matthias. (1992), *Arbeitszeitflexibilisierung, Chancen für neue Lebensformen?*, dans Raehlmann et al. (Sous la direction de). (1992), p. 54 et suiv.
- Gerhard, Ute/Jansen, Mechthild/Maihofer, Andrea/Schmid, Pia/Schultz, Irmgard (Sous la direction de). (1990), *Differenz und Gleichheit*, Frankfurt am Main.
- Gerhard, Ute/Limbach, Jutta (Sous la direction de). (1988), *Rechtsalltag von Frauen*, Frankfurt am Main.
- Gerhard, Ute/Schütze, Yvonne (Sous la direction de). (1988), *Frauensituation, Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren*, Frankfurt am Main.
- Gerhart, Ulrike/Heiliger, Anita/Steher, Annette (Sous la direction de). (1992), *Tatort Arbeitsplatz*, München.
- Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und –gestaltung (Ed.). (1994), *Soziale Sicherung in West-, Mittel- und Osteuropa*, Baden-Baden.
- Ghera, Edoardo. (1989), *Diritto di Lavoro. Il rapporto di lavoro*, Bari.
- Gierke, Otto v. (1914), *Edie Wurzeln des Dienstvertrages*, dans *Festschrift für Brunner*, München/Leipzig, p. 37 et suiv.
- Giugni, Gino. (1992), *Diritto sindacale*, Bari.
- Glatzer, Wolfgang (Ed.). (1991), 25. *Deutscher Soziologentag 1990. Die Modernisierung moderner Gesellschaften - Sektionen, Arbeits- und Ad hoc-Gruppen*, Ausschuß für Lehre, Opladen.

- Goldmann, Monika/Richter, Gudrun. (1991), *Teleheimarbeit von Frauen. Eine Untersuchung zur Auslagerung von computergestützten Arbeitsplätzen in die Privatwohnungen*, Dortmund.
- Goldthorpe, J.H./Lockwood, D./Bechhofer, F. et al. (1969), *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge.
- Gorz, André. (1989), *Kritik der ökonomischen Vernunft*, Berlin.
- Gottschall, Karin. (1985), *Frauen und Arbeitsmarktpolitik*, Göttingen.
- Gottschall, Karin. (1990), *Vom "weiblichen Arbeitsvermögen" zur "doppelten Vergesellschaftung" - zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenforschung zentralen Paradigmas*, dans *Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*. (Ed.), 1990-1, Paderborn, p. 40 et suiv.
- Groß, Hermann/Pekruhl, Ulrich/Thoben, Cornelia. (1987), *Arbeitszeitstrukturen im Wandel*, dans *Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen* (Ed.), *Arbeitszeit '87. Ein Report zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten in der Bundesrepublik, Teil II*, Düsseldorf
- Groß, Hermann/Stille, Frank/Thoben, Cornelia. (coll.) Frank Bauer. (1991), *Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990*, dans *Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen* (Ed.), Köln./Berlin.
- Groß, Hermann/Thoben, Cornelia/Bauer, Frank. (1989), *Arbeitszeit '89*, dans *Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen* (Ed.), Köln.
- Gross, Peter. (1991), *Arbeitszeit, Freizeit, Lebenszeit. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitszeitveränderungen*, dans *Friedrich/Gross (Sous la direction de)* (1991), p. 11 et suiv.
- Groupe International de politique économique de l'OCDE. (1994), *Pour l'emploi et la cohésion sociale*, Paris.
- Gustafsson, Stig. (1986), *Franchising- ein rechtliches und gewerkschaftliches Problem aus schwedischer Sicht*, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, p. 429 et suiv.
- Habermas, Jürgen. (1981), *Theorie des kommunikativen Handelns*, T. II., Frankfurt am Main.
- Habermas, Jürgen. (1985), *Die Neue Unübersichtlichkeit*, *Merkur*, p. 1 et suiv.
- Habermas, Jürgen. (1991), *Erläuterungen zur Diskursethik*, Frankfurt am Main..
- Habermas, Jürgen. (1992), *Faktizität und Geltung*, Frankfurt am Main..
- Habermas, Jürgen. (1992), *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*, Frankfurt am Main.
- Habich, Roland/Noll, Heinz-Herbert. (1992), *Einstellungen zur Arbeit und Arbeitszufriedenheit*, dans *Statistisches Bundesamt* (Ed.), *Datenreport 1992*, Bonn., p. 581 et suiv.
- Hahn, H. (1985), *Nacht- und Schichtarbeit im Berufsverlauf - Gesundheitliche Auswirkungen - Soziale Auswirkungen*, *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeit* (Ed.), Fa Nr. 2, Dortmund.
- Hahn, Kornelia. (1992), *Flexible Frauen - Die geschlechtsspezifische Konstruktion der Alltagszeit*, dans *Oblong* (Ed.). (1992), p. 172 et suiv.
- Hanau, Peter. (1990), *EG-Binnenmarkt und deutsches Arbeitsrecht*, Köln.
- Hanfstein, Wolfgang/Lange, Hellmuth/Lörx, Susanne. (1992), *Umweltbewußtsein von Beschäftigten in der Automobilindustrie. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, Abschlußbericht des Forschungsprojektes 90-235-3 der Hans-Böckler-Stiftung*, manuscrit inédit, Düsseldorf.
- Hans-Böckler-Stiftung (Ed.). (1992), *Tagungsband "Lean Production"*, Düsseldorf.
- Hardes, Heinz-Dieter/Grünzinger, Paul. (1993), *Zur Flexibilisierung der betrieblichen Beschäftigungs- und Entgeltspolitik - Ein Survey aus arbeitsökonomischer Sicht*, dans *Staehe/Sydow* (Sous la direction de). (1993), p. 53 et suiv.
- Hartwig, Gerd. (1991), *Flexible Arbeitszeitgestaltung am Beispiel Weidmüller, Personalführung*, p. 724 et suiv.

- Hauptmanns, Peter/Freriks, Rainer/Schmid, Josef. (1991), Fabrik der Zukunft, Vier Pfade nach Utopia, Wechselwirkung Nr. 52, Dezember 1991, p. 41 et suiv.
- HBV Hauptvorstand (Ed.), (1992), Handel 2000, Zukunftsprogramm Einzelhandel, Düsseldorf.
- Heering, Walter/Schroeder, Klaus. (1993), Ostdeutsche Arbeitsbeziehungen zwischen ökonomischer Transformationskrise, neuer arbeitsrechtlicher Normierung und alten Sozialbeziehungen, Arbeit, p. 357 et suiv.
- Hegelheimer, Barbara. (1981), Chancengleichheit in der Berufsbildung. Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg.
- Hegner, Friedhart/Klocke-Kramer/Marianne. Lakemann/Ulrich. Schlegelmilch. (1989), Dezentrale Arbeitsplätze. Eine empirische Untersuchung neuer Erwerbs- und Familienformen, Frankfurt am Main/New York.
- Hegner, Friedhart/Landenberger, Margarete. (1988), Arbeitszeit, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, Opladen.
- Heidenreich, Hans-Joachim. (1989), Erwerbstätigkeit im April 1988 - Ergebnis des Mikrozensus, Wirtschaft und Statistik, p. 332 et suiv.
- Heine, Hartwig/Mautz, Rüdiger. (1989), Industriearbeiter contra Umweltschutz?, Frankfurt am Main/New York.
- Helfert, Mario. (1991a), Strukturwandel, neue Techniken und Qualifikationsentwicklung - dargestellt am Beispiel der Leistungsgruppen, WSI Mitteilungen, p. 442 et suiv.
- Helfert, Mario. (1991b), Rationalisierungverlierer, dans WSI (Ed.), Arbeitsmaterialien Nr. 30, Düsseldorf.
- Helfert, Mario. (1992), Betriebsverfassung, neue Rationalisierungsformen, lean production, WSI Mitteilungen, p. 505 et suiv.
- Henckel, Dietrich. (1992), Der Rhythmus der Stadt - Veränderungen von Zeitstrukturen und Stadtentwicklung, dans Oblong (Ed.). (1992), p. 152 et suiv.
- Henckel, Dietrich/Grabow, Busso/Kunert-Schroth, Heidruhn/Nopper, Erwin et al. (1989), Zeitstrukturen und Stadtentwicklung, Schriften des Deutschen Instituts für Urbanistik, T. 81, Stuttgart etc.
- Hener, Frank/Kaßbaum, Bernd/Meijer, Frans. (1990), Mehr Demokratie durch Qualitätszirkel? Mitarbeiterbeteiligung bei Philips, Die Mitbestimmung, p. 560 et suiv.
- Hesse, Konrad. (1978), Bestand und Bedeutung der Grundrechte in der Bundesrepublik Deutschland, Europäische Grundrechte Zeitschrift, p. 427 et suiv.
- Heuberger, Georg. (1982), Sachliche Abhängigkeit als Kriterium des Arbeitsverhältnisses, Königsstein/Taunus.
- Heuse, Robert. (1992), Arbeitsvertragsgesetzentwurf '92 - ein neuer Kodifikationsversuch, Betriebs-Berater, p. 1145 et suiv..
- Hickel, Rudolf. (1988), Deregulierung und Flexibilisierung als gesellschaftspolitische und ökonomische Gesamtstrategie, dans Industriegewerkschaft Metall (Ed.), Menschliche Arbeitszeiten - geschützte Arbeitsverhältnisse. Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses (Dokumentation einer Arbeitstagung), Frankfurt am Main, p. 29 et suiv.
- Hildebrandt, Eckart (Ed.). (1991a), Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck, Berlin.
- Hildebrandt, Eckart. (1991b), Die betriebliche Sozialverfassung als Voraussetzung und Resultat systemischer Rationalisierung, dans ders. (Ed.). (1991), p. 98 et suiv.
- Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger. (1989), Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und Steuersysteme im bundesdeutschen Maschinenbau, Berlin.
- Hilger, Marie Luise. (1989), Zum "Arbeitnehmer-Begriff", Recht der Arbeit, p.1 et suiv.



- Hinrichs, Karl. (1988), *Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt*, Frankfurt am Main/New York.
- Hinrichs, Karl. (1989), *Die Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer - Zu einigen methodischen Problemen von Umfragen und den Grenzen der Interpretation ihrer Ergebnisse*, dans *Angestelltenkammer Bremen. (Ed.), Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen*, Bremen. p. 7 et suiv.
- Hinrichs, Karl. (1991), *Irregular Employment Patterns and the Loose Net of Social Security, Some Findings on the West German Development*, dans *Adler, M./Bell, C./Clasen, J./Sinfield, A. (Sous la direction de), The Sociology of Social Security*, Edinburgh, p. 110 et suiv.
- Hinrichs, Karl. (1992), *Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen*, *Soziale Welt*, p. 312 et suiv.
- Hirsch, Nicola. (1993), *Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel von START - Handlungsbedarf und -möglichkeiten bei wachsender Leiharbeit*, *Soziale Sicherheit*, p. 81 et suiv.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut. (1990), *Einstieg in die rechnerintegrierte Produktion - alternative Entwicklungspfade in der industriellen Produktion*, München.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Wolf, Harald. (1987), *Neue Produktionstechniken und Arbeitsorganisation*, *Soziale Welt*, p. 181 et suiv.
- Hoff, Andreas. (1987), *Systematische Gestaltung flexibler Teilzeitarbeit*, dans *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Ed.), Flexible Teilzeitarbeit – Chance für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung*, Köln, p. 28 et suiv.
- Hoff, Andreas. (1992a), *Arbeitszeit-Visionen*, *Personal*, p. 160 et suiv.
- Hoff, Andreas. (1992b), *Vom kollektiven und starren zum individualisierten flexiblen Schichtsystem, Lohn + Gehalt*, *Juni*, p. 41 et suiv.
- Hoff, Andreas/Weidinger, Michael. (1985), *Teilzeitarbeit. Einführung, Organisation, vertragliche Gestaltung*. (Ed.), *Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn.
- Hoffmann, Jürgen/Hoffmann, Reiner/Mückenberger, Ulrich/Lange, Dietrich (Sous la direction de). (1990), *Jenseits der Beschlußlage, Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt*, Köln.
- Hoffmann, Jürgen/Matthies, Hildegard/Mückenberger, Ulrich (Sous la direction de). (1992), *Der Betrieb als Ort ökologischer Politik*, Münster.
- Hoffmann-Riem, Wolfgang. (1977), *Die grundrechtliche Freiheit der arbeitsteiligen Berufsausübung*, dans *Festschrift für Ipsen*, Tübingen, p. 385 et suiv.
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen. (1992), *Stabilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt*, dans *Statistisches Bundesamt (Ed.) (1992)*, p. 450 et suiv.
- Holzbecher, Monika/Braszeit, Anne/Müller, Ursula/Plogstedt, Sibylle. (1991), *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, dans *Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Ed.), T. 260*, Stuttgart, etc.
- Holzcamp, Christine/Rommelpacher, Birgit. (1991), *Frauen und Rechtsextremismus*, *päd extra* (nr. 1), p. 33 et suiv.
- Hondrich, Karl Otto/Schumacher, Jürgen/Schlie, Frank/Stegbauer, Christian : (coll.) Behrens, Johann/Müller, Elmar/Vollmer, Randolph. (1988), *Krise der Leistungsgesellschaft? Empirische Analysen zum Engagement in Arbeit, Familie u. Politik*, Opladen.
- Hondrich, Karl-Otto. (1983), *Anspruchsinflation, Wertwandel, Bedürfnismanipulation*, dans *ders./Vollmer, Randolph (Sous la direction de), Bedürfnisse. Stabilität und Wandel*, Opladen, p. 75 et suiv.
- Hörning, Karl H./Gerhardt, Anette/Michailow, Matthias. (1991), *Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - neuer Lebensstil*, Frankfurt am Main.
- Hradil, Stefan. (1991), *Sozialstrukturelle Paradoxien und gesellschaftliche Modernisierung*, dans *Zapf, Wolfgang (Ed.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main*, Frankfurt am Main/New York, p. 361 et suiv.

- Hüchtermann, Marion/Lenske, Werner. (1991), Wettbewerbsfaktor Unternehmenskultur, dans Institut der deutschen Wirtschaft Köln. (Ed.), Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 168, Köln.
- Hujer, Reinhard/Löwenbein, Oded. (1991), Einkommensverläufe von Frauen unter besonderer Berücksichtigung betrieblicher Seniorität, dans Mayer et al. (Sous la direction de). (1991), p. 185 et suiv.
- IG Medien, Hauptvorstand (Ed.), s.a. (1991), Schutz, Freiheit und Demokratie, Rechtspolitische Leitlinien, Schriftenreihe Gewerkschaftliche Betriebsarbeit, nr. 13, Stuttgart.
- IG Metall. (1991), Tarifreform 2000, Diskussionsvorschläge für wichtige tarifpolitische Handlungsfelder, Frankfurt am Main.
- Institut für Demoskopie Allensbach (Ed.). (1993), Frauen in Deutschland, Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen, Köln.
- ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik). (1993), Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Ergebnisse der Wiederholungsuntersuchung aus 1992 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, hrsg. durch Pressestelle des BMA.
- Jakobs, Walter. (1994), Ohne einen Hauch von Klassenkampf, dans Tageszeitung, 13 août.
- Joachim, Peter/Seifert, Hartmut. (1991), Neue Technik und Arbeitszeitgestaltung, Opladen.
- Jürgens, Ulrich/Malsch, Thomas/Dohse, Knuth. (1989), Moderne Zeiten in der Automobilfabrik - Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich, Berlin. etc.
- Kapp, K. William. (1950/1958/1988), Die sozialen Kosten der Marktwirtschaft, Frankfurt am Main (NA; Tübingen 1958, Doss. 1950).
- Kaufmann, Franz-Xaver. (1990), Die Zukunft der Familie, München.
- Keller, Berndt. (1989), Ein Irrweg der Deregulierung, Das Beschäftigungsförderungsgesetz, WSI Mitteilungen, p. 274 et suiv.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut. (1993), Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, WSI Mitteilungen, p. 538 et suiv.
- Kempen, Otto Ernst. (1986), Das grundrechtliche Fundament der Betriebsverfassung, Arbeit und Recht, p. 129 et suiv.
- Kern, Horst/Schumann, Michael. (1984), Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion (éd. élargie 1990), München.
- Kerst, Christian/Braczyk, Hans-Joachim/Niebur, Joachim. (1990), Systemische Rationalisierung als Chiffre "moderner" Innovationsverläufe? - Anmerkungen zu den Rahmenbedingungen und Voraussetzungen (nicht-)systemischer Rationalisierung, dans Bergstermann/Brandherm-Böhmker (Sous la direction de) (1990), p. 65 et suiv.
- Kissel, Otto Rudolf. (1988), Arbeitsrecht und Meinungsfreiheit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, p. 145 et suiv.
- Kißler, Leo/Bogumil, J./Wiechmann, E. (Sous la direction de). (1993), Anders verwalten. Praxis kommunaler Gestaltungsprojekte, Marburg.
- Kistler, Ernst/Pfaff, Anita B./Jaufmann, Dieter. (1993), Frauenerwerbsarbeit und Kindereinrichtungen in den neuen Bundesländern, Hans-Böckler-Stiftung Manuskripte 105, Düsseldorf.
- Klages, Helmut. (1984), Wertorientierungen im Wandel, Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen, Frankfurt am Main/New York.
- Klebe, Thomas. (1994), Kommentierung zu §87 BetrVG, dans Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael /Klebe, Thomas/Schneider, Wolfgang (Sous la direction de), Betriebsverfassungsgesetz - Kommentar für die Praxis, 4e éd., Köln., p. 1257 et suiv.
- Klebe, Thomas/Roth, Siegfried. (1990), Weder gläsern noch einem kurzfristigen Diktat unterworfen, Die Mitbestimmung, p. 402 et suiv.

- Klevemann, Joachim. (1988), Die neuere Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrates über die Arbeitszeit und ihre Konsequenzen für die betriebliche Praxis, *Der Betrieb*, p. 334 et suiv.
- Klimecki, Rüdiger/Probst, Gilbert/Eberl, Peter. (1991), Systementwicklung als Managementproblem, dans Steahle/Sydow (Sous la direction de), (1991), p. 103 et suiv.
- Klitzke, Udo/Krügel, Rolf/Scholtyssek, Susanne. (1991), dans IG-Metall (Ed.), Entwurf für den Endbericht des HdA-Gestaltungsprojektes, manuscrit inédit, Frankfurt am Main.
- Klotz, Ulrich/Tiemann, Heinrich. (1990), Aus Betroffenen Beteiligte machen. Gewerkschaftliche Organisation im Umbruch/Strategien gegen Innovationsfeindlichkeit, Enthierarchisierung, Dezentralisierung, ganzheitlicher Aufgabenzuschnitt, *Die Mitbestimmung*, p. 589 et suiv.
- Knapp, Gudrun-Axeli. (1988), Die vergessene Differenz, Radikalität und Differenz, *Feministische Studien* Nr. 1, p. 12 et suiv.
- Knapp, Gudrun-Axeli. (1989), Arbeitsteilung und Sozialisation, dans Beer, Ursula (Ed.), *Klasse - Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*, Bielefeld.
- Knuth, Matthias. (1992), Eine Brücke zu neuen Ufern? Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS-Gesellschaften) in den neuen Bundesländern, *Sozialer Fortschritt*, p. 177 et suiv.
- Knuth, Matthias/Weinkopf, Claudia. (1992), Die "überbetriebliche Stammebelegschaft", Vereinbarkeit von Einsatzflexibilität und sozialer Sicherheit durch Arbeitskräftepools?, *Soziale Sicherheit*, p. 101 et suiv.
- Köbele, Bruno. (1995), Plädoyer für eine demokratisierte Arbeitswelt, dans *Handelsblatt*, 6 janvier.
- Koch, Harmut. (1992), Die Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse, *Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, p. 155 et suiv.
- Kock, Klaus. (1993), Deregulierung durch Fremdfirmenbeschäftigung - Probleme und Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung, *WSI Mitteilungen*, p. 577 et suiv.
- Kock, Klaus/Hilse, Horst. (1990), Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremd- und Leiharbeit, Köln.
- Kohte, Wolfhard. (1989), Gewissenskonflikte am Arbeitsplatz, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, p. 161 et suiv.
- Kopel, Mechthild/Mänz, Heike. (1992), "...und kaum eine traut sich, darüber zu sprechen." Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - eine Umfrage in einem großen deutschen Stahlunternehmen, *Abschlußbericht, ISA Consult, Bochum*.
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef. (1991), Sozialordnung und Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben, dans Hildebrandt (Ed.). (1991), p. 114 et suiv.
- Kramer, Helgard/Eckart, Christek/Riemann, Ilka/Walser, Karin (Sous la direction de). (1986), *Grenzen der Frauenlohnarbeit*, Frankfurt am Main/New York.
- Kreckel, Reinhardt. (1992), *Politische Soziologie der Sozialen Ungleichheit*, Frankfurt am Main/New York.
- Kreuder, Thomas. (1991), Unternehmenskultur und Mitbestimmung, dans Hans-Böckler-Stiftung Manuskripte 39, Düsseldorf.
- Kronenwett-Löhrlein, Eva. (1992), Veränderungsprozesse auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt. Das Beispiel geringfügige Beschäftigung, Dramatik oder Kontinuität?, *Arbeit*, p. 408 et suiv.
- Krüger, Helga. (1991), Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie, dans Zapf (Ed.) (1991), p. 688 et suiv.
- Krüger, Helga/Born, Claudia et al. (1989), Sequenzmuster in ununterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen, Sonderforschungsbereich 186, Universität Bremen., *Arbeitspapier* Nr. 7, Bremen.

- Krüger, Helga/Born, Claudia. (1991), Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifität, Zum Arbeitsmarkt und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf, dans Mayer et al. (Sous la direction de). (1991), p. 142 et suiv.
- Krüger, Manfred. (1986), Verbot der Leiharbeit, Gewerkschaftsforderung und Grundgesetz, Köln.
- Kübler, Friedrich. (1985a), Verrechtlichung von Unternehmensstrukturen, dans ders. (Ed.), Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität, 1ère éd., Frankfurt am Main, (1985), p. 167 et suiv.
- Kübler, Friedrich. (1985b), Gesellschaftsrecht, 2e éd., Heidelberg.
- Künzel, Rainer. (1988) The Erosion of Profitability in Postwar West Germany. Hypothesis on the Dialects of Accumulation and Social Relations, dans Keizai Kenkyu, Vol. 39, No. 3, (1988) 7, p. 209 et suiv.
- Küpper, Gunhild/Richter, Ernst. (1990), Betriebs- und mitarbeitergerechte Arbeitszeitregelungen im Einzel- und im Großhandel (ARIEL). Eine Untersuchung des Deutschen Handelsinstituts Köln. mit Förderung des Bundesministers für Forschung und Technologie, Einzelhandel, Teil 2, manuscrit inédit
- Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Sous la direction de). (1988), Mikropolitik, Opladen.
- Küpper, Willi; Ortmann, Günther. (1986), Mikropolitik in Organisationen, DBW, Die Betriebswirtschaft, p. 590 et suiv.
- Kurz-Scherf, Ingrid. (1992), Nur noch Utopien sind realistisch, Feministische Perspektiven in Deutschland, Bonn.
- Kurz-Scherf, Ingrid. (1993), Gesellschaftspolitische Anforderungen an die Neugestaltung des Arbeitsverhältnisses - einige Anmerkungen unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Situation in den neuen Bundesländern, (Berlin.) manuscrit inédit
- Kutzner, Edelgard. (1993), Flexibilisierung bei der Post, WSI Mitteilungen, p. 118 et suiv.
- Kutzner, Edelgard/Pantel, Paul;(1992), Kein Tag wie der andere. Arbeitszeitstrukturen bei der Deutschen Bundespost. Abschlußbericht des Forschungsprojektes "Teilzeitarbeit bei der Deutschen Bundespost" im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld, manuscrit inédit
- Lalivé d'Épinay, Christian. (1992), Vom Ethos der Arbeit zum Ethos der Selbstverwirklichung, dans Zoll, Rainer (Ed.), Ein neues kulturelles Modell, Opladen, p. 160 et suiv.
- Lamparter, Dietmar. (1993), Gleitend in die Zukunft, Die Zeit 17.9.1993, 34.
- Landenberger, Margarete. (1987), Flexible Arbeitszeitformen im Spannungsfeld von ökonomischer Liberalisierung und sozialem Schutzbedarf, Aus Politik und Zeitgeschichte, p. 15 et suiv.
- Landenberger, Margarete. (1991), Erziehungsurlaub, Arbeitsmarktpolitisches Instrument zur selektiven Ausgliederung und Wiedereingliederung von Frauen, dans Mayer et al. (Sous la direction de). (1991), p. 262 et suiv.
- Landert, Heinrich. (1990), Arbeitszeit - Was war das eigentlich?, dans Ackermann/Hofmann (Sous la direction de). (1990), p. 537 et suiv.
- Landua, Detlef/Habich, Roland/Noll, Heinz-Herbert/Zapf, Wolfgang/Spellerberg, Anette. (1993), Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden drei Jahre nach der Wiedervereinigung, dans Wissenschaftszentrum Berlin. (Ed.), papers P 93-108, Berlin.
- Lane, Robert E. (1991), The Market Experience, Cambridge/New York.
- Lang, Klaus. (1986), Aspekte der Arbeitszeitverkürzung und der Flexibilisierung der Arbeit, Gewerkschaftliche Monatshefte, 595 p
- Lang, Klaus. (1991), Qualifiziert arbeiten, qualifiziert mitreden, Die Mitbestimmung, p. 190 et suiv.
- Lappe, Lothar. (1981), Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen, Frankfurt am Main/New York.
- Laville, Jean-Louis (Ed). (1994), L'économie solidaire, une perspective internationale, Paris.

- Lehment, Harmen. (1991), Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland 1973-1990, *Die Weltwirtschaft* 2, p. 72 et suiv.
- Leicht, René/Stockmann, Reinhard. (1993), Die Kleinen ganz groß? Der Wandel der Betriebsgrößenstruktur im Branchenvergleich, *Soziale Welt*, p. 243 et suiv.
- Leiss, William. (1976), *The Limits of Satisfaction, An essay on the problems of needs and commodities*, Toronto/Buffalo.
- Leminsky, Gerhard. (1969), Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen, *WWI-Mitteilungen* 1/2.
- Lindner, Helmut/Graf, Hans-Werner/Klee, Günther/Kleimann, Rolf. (1992), Schaffung von Arbeitsplätzen für Sozialhilfeempfänger durch Beschäftigungsgesellschaften, dans *BMA (Ed.), Forschungsbericht Nr. 221*, Bonn.
- Linne, Gudrun. (1989), "Lieber befristet beschäftigt als unbefristet arbeitslos"?, *Die Mitbestimmung*, p. 557 et suiv.
- Linne, Gudrun. (1992), Verwendungsprobleme von Wirkungsforschung. Zur Rezeption sozialwissenschaftlicher Forschung in der politischen Diskussion um das Beschäftigungsförderungsgesetz 1990, *Soziale Welt*, p. 70 et suiv.
- Linne, Gudrun/Voswinkel, Stephan. (1989), "Vielleicht ist ja noch alles offen". Eine empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverhältnisse, Hamburg.
- Linne, Gudrun/Voswinkel, Stephan. (1991), Flexibilität und Unsicherheit bei Arbeitsverhältnissen ohne Bestandsschutz, dans *Semlinger (Ed.)*. (1991), p. 159 et suiv.
- Linnenkohl, Karl. (1992), Deregulierung und Arbeitsmarkt - Vorschläge und Kritik -, *Das Arbeitsrecht der Gegenwart*, T. 29, p. 127 et suiv.
- Linnenkohl, Karl/Kilz, Gerhard/Rauschenberg, Hans-Jürgen/Reh, Dirk A. (1991), Der Begriff des Arbeitnehmers und die "informationelle Abhängigkeit"; *Arbeit und Recht*, p. 203 et suiv.
- Linnenkohl, Karl/Kilz, Gerhard/Rauschenberg, Hans-Jürgen/Reh, Dirk A. (1992), *Arbeitszeitflexibilisierung*, Heidelberg.
- Lipke, Gert-Albert. (1991), Individualrechtliche Grundprobleme der Teilzeitarbeit, *Arbeit und Recht*, p. 76 et suiv.
- Littek, Wolfgang/Heisig, Ulrich. (1986), Rationalisierung von Arbeit als Aushandlungsprozeß. Beteiligung bei Rationalisierungsverläufen im Angestelltenbereich, *Soziale Welt*, p. 237 et suiv.
- Löhr, Albert. (1987), Elektronische Heimarbeit - Telarbeit, was nicht ist, kann ja noch werden, dans *Weymann (1987)*. (Ed.), p. 367 et suiv.
- Löhr, Albert/Osterloh, Margit. (1993), Ökonomik und Ethik als Grundlage organisatorischer Beziehungen, dans *Staehe, Wolfgang/Sydow, Jörg (Sous la direction de)*. (1993), p. 109 et suiv.
- Loss, Uwe/Simonis, Georg/Weiß, Walter. (1991), Sozialverträgliche Technikgestaltung - Erfahrungen aus Nordrhein-Westfalen, dans *Schabedoth (Ed.)*. (1991), p. 196 et suiv.
- Lotmar, Philip, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, 2 Bde. Leipzig 1902/08.
- Lucke, Doris/Berghahn, Sabine (Sous la direction de).1990), *Rechtsratgeber Frauen*, 1ère éd., Reinbek.
- Lücke, Jörg. (1987), Begründungszwang und Verfassung, zur Begründungspflicht der Gerichte, Behörden und Parlamente, Tübingen.
- Ludewig, Marianne/Mallien, Michael/Lehmann, Silke/Chmielewski, Axel. (1993), Modellvorhaben zur Erprobung einer Verbundlösung zur Absicherung der Rückkehr von Frauen in das Handwerk, Hamburg., Oktober.
- Luhmann, Niklas. (1980), *Gesellschaftsstruktur und Semantik*, T. 1, Frankfurt am Main.

- Luhmann, Niklas. (1986), *Ökologische Kommunikation*, Opladen.
- Lünzmann, Friedrich. (1992), *Lean Production*, Einige Gedanken aus der Sicht der Automobilindustrie, dans Hans-Böckler-Stiftung (Ed.) (1982), Düsseldorf. p. 81 et suiv.
- Lutz, Burkhard/Sengenberger, Werner. (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Göttingen.
- Lyon-Caen, Gérard. (1980), *La crise du droit du travail*, dans F. Gamillscheg et al. (Sous la direction de)., *Gedächtnisschrift für Otto Kahn-Freund*, München., p. 517 et suiv.
- Mahnkopf, Birgit. (1990), *Betriebliche Weiterbildung. Zwischen Effizienzorientierung und Gleichheitspostulat*, *Soziale Welt*, p. 70 et suiv.
- Mahnkopf, Birgit/Maier, Friederike. (1991), *Flexibilisierung und Weiterbildung - Regulierungsdefizite und Regulierungsalternativen*, dans Semlinger (Ed.). (1991), p. 225 et suiv.
- Maier, Friederike. (1990), *Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang -*, *Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)* (Ed.). (1990-1), Paderborn, p. 54 et suiv.
- Maihofer, Andrea. (1988), *Ansätze zur Kritik des moralischen Universalismus, Radikalität und Differenz*, *Feministische Studien* Nr. 1, p. 32 et suiv.
- Maihofer, Andrea. (1990), *Gleichheit nur für Gleiche?*, dans Gerhard et al. (Sous la direction de). (1990), p. 351 et suiv.
- Malsch, Thomas. (1987), *Die Informatisierung des betrieblichen Erfahrungswissens und der "Imperialismus der instrumentellen Vernunft". Kritische Bemerkungen zur neotayloristischen Instrumentalismuskritik und ein Interpretationsvorschlag aus arbeitssoziologischer Sicht*, *Zeitschrift für Soziologie*, nr. 2, p. 77 et suiv.
- Malsch, Thomas/Seltz, Rüdiger (Sous la direction de). (1987), *Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand*, Berlin.
- Manske, Fred. (1991b), *Neue Kontrollformen im Maschinenbau, weder Taylorismus noch neue Produktionskonzepte*, dans Hildebrandt (Ed.). (1991), p. 145 et suiv.
- Manske, Fred. (1990), *Neue Zeiten, Neue Formen der Kontrolle und Rationalisierung von Arbeit*, Berlin.
- Manske, Fred. (1991a), *Nicht die Qualifikation allein...*, *WSI Mitteilungen*, p. 400 et suiv.
- Manz, Thomas. (1990), *Innovationsprozesse in Klein- und Mittelbetrieben*, Opladen.
- Marshall, Thomas H. (1992a), *Citizenship and Social Class <1950>*, dans ders. et Tom Bottomore, *Citizenship and Social Class*, London, p. 1 et suiv.
- Marshall, Thomas H. (1992b), *Staatsbürgerrechte und soziale Klassen*, dans ders., *Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates*, Frankfurt am Main/New York., p. 33 et suiv.
- Marstedt, Gerd/Last, Reinhard/Wahl, Wulf-Bodo/Müller, Rainer. (1993), *Gesundheit und Lebensqualität, Ergebnisbericht einer Untersuchung des Zentrums für Sozialpolitik über Arbeit und Freizeit, Gesundheit und Krankheit im Land Bremen.*, dans *Angestelltenkammer Bremen*. (Ed.), Bremen.
- Matthöfer, Hans. (1968), *Vorschlag zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes*, *Gewerkschaftliche Monatshefte* 12.
- Mayer, Karl Ulrich. (1991), *Berufliche Mobilität von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland*, dans Mayer et al. (Sous la direction de) (1991), p. 57 et suiv.
- Mayer, Karl Ulrich/Allmendinger, Jutta/Huinink, Johannes (Sous la direction de). (1991), *Vom Regen in die Traufe, Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt am Main/New York.
- Mayer, Udo. (1990), *Rechtsprobleme bei der Personalpolitik mit Selbständigen, Arbeit und Recht*, p. 213 et suiv.

- Mayer, Udo/Paasch, Ulrich. (1990), Ein Schein von Selbständigkeit. Ein-Personen-Unternehmen als neue Form der Abhängigkeit, Köln.
- Meager, Nigel. (1993), Self Employment and Labour Market Policy in the European Community, WZB (Ed.) Discussion Paper FS I 93-201, Berlin.
- Méda, Dominique. (1995), La fin de la valeur "travail", dans *Esprit*, Août-Septembre, p. 75 et suiv.
- Méda, Dominique. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris.
- Mehrtens, Martin/Moll, Reinhard. (1989), Die alltägliche Flexibilität - Arbeitszeiten von Frauen im Handel zwischen Wunsch und Wirklichkeit, dans *Angestelltenkammer Bremen*. (Ed.), *Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen* (1989), Bremen, p. 75 et suiv.
- Meier, Irmgard. (1987), Ungeschützt - ausgenützt, *Die Mitbestimmung*, p. 58 et suiv.
- Mendras, Henri. (1988), *La Seconde Révolution française*, Paris.
- Mennel, Annemarie. (1988), Frauen, Steuern, Staatsausgaben. Subventionen für das Patriarchat, dans Gerhard, Ute/Schwarzer, Alice/Slupik, Vera. (Sous la direction de), *Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat*, Weinhei/Basel, p. 79 et suiv.
- Metz-Göckel, Sigrid/Müller, Ursula. (1985), *Der Mann*, Brigitte Untersuchung 85, Hamburg.
- Meyer, Sibylle/Schulze, Eva. (1992), Technikverbreitung und Techniknutzung in Familien. Teilergebnisse einer Längsschnittanalyse, *Verbraucherpolitische Hefte* Nr. 15, p. 173 et suiv.
- Miller, David /Michael Walzer (Sous la direction de). (1995), *Pluralism, Justice, and Equality*, Oxford.
- Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes NRW (1992), 13
- Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (Ed.). (1992), Wettbewerb frauenfreundlicher Betrieb des Jahres - Dokumentation, Dokumente und Berichte 21.
- Minssen, Heiner. (1993), *Lean production - Herausforderung für die Industriesoziologie*, Arbeit, p. 36 et suiv.
- Mohn, Reinhard. (1993), *Neue Ziele in der Welt der Arbeit*, Arbeit, p. 53 et suiv.
- Möller, Carola. (1988), Flexibilisierung - Eine Talfahrt in die Armut, *WSI Mitteilungen*, p. 466 et suiv.
- Morschhäuser, Martina. (1994), *Frauen in Männerdomänen, Wege zur Integration von Facharbeiterinnen im Betrieb*, Köln.
- Mückenberger, Ulrich. (1985a), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, *Zeitschrift für Sozialreform*, p. 415 et p. 457.
- Mückenberger, Ulrich. (1985b), Rechtliche Aspekte industrieller Arbeit, dans Georg, W./Kißler, L./Sattel, U. (Sous la direction de), *Arbeit und Wissenschaft, Arbeitswissenschaft? Eine Einführung*, Bonn, p. 248 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich. (1985c), Deregulierung des Arbeitsrechts, *Kritische Justiz*, p. 255 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich. (1989), Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter den Bedingungen einer "Krise der Normalität", *Gewerkschaftliche Monatshefte*, p. 211 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich. (1991), Re-Regulierung neuer Beschäftigungsformen - Kann "atypische" Beschäftigung sozialverträglich sein? dans Semlinger (Ed.). (1991), p. 203 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich. (1992a), *Produktionsverflechtung und Risikoverantwortung*, Baden-Baden.
- Mückenberger, Ulrich. (1992b), "Tempi della città", *Zeitkoordination als Aufgabe kommunaler Gestaltung*, *Kritische Justiz*, p. 98 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich. (1993a), *Im Westen... Neues!*, *Die Mitbestimmung* 12, p. 6 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich. (1993b), *Neue Beschäftigungsformen und deren europäische Regulierung*, *WSI Mitteilungen*, p. 593 et suiv.

- Mückenberger, Ulrich/Deakin, Simon. (1989), From Deregulation to an European Floor of the European Single Market, *Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht*, p. 153 et suiv.
- Mückenberger, Ulrich/Offe, Claus/Ostner, Ilona. (1989), Das staatlich garantierte Grundeinkommen, dans Krämer, H.L./Leggewie, C. (Sous la direction de), *Wege in das Reich der Freiheit. André Gorz zum 65. Geburtstag*, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle/Matthies, Hildegard/Peter, Edgar. (1992), "Niemand darf wegen seiner Arbeitszeitoption benachteiligt werden", *Die Mitbestimmung* 6/92, p. 11 et suiv.
- Müller, Gernot/Seifert, Hartmut. (1991), Deregulierung als Prinzip? Eine Diskussion der Vorschläge der Deregulierungskommission zum Arbeitsmarkt, *WSI Mitteilungen*, p. 489 et suiv.
- Müller, Hans-Peter. (1992), *Sozialstruktur und Lebensstile*, Frankfurt am Main.
- Müller-Jentsch, Walther. (1989a), *Basisdaten industrieller Beziehungen*, Frankfurt am Main/New York.
- Müller-Jentsch, Walther. (1989b), *Management und Industriekultur*, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, p. 223 et suiv.
- Müller-Jentsch, Walther. (1992), Spielregeln für Betriebsräte und Gewerkschaften oder, Wie tragfähig ist der Modernisierungspakt?, *Die Mitbestimmung*, Nr. 4, p. 6 et suiv.
- Müller-Wichmann, Christiane. (1987), Die Legende von der 'Freizeitgesellschaft', dans Friedrichs (Ed.) (1987), p. 620 et suiv.
- Nachreiner, Friedhelm. (1977), Einstellung zur Schichtarbeit, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, p. 152 et suiv.
- Nagel, Bernhard/Riess, Birgit/Theis, Gisela. (1990), Mitbestimmung entlang der logistischen Kette, *Die Mitbestimmung*, p. 395 et suiv.
- Namuth, Michaela. (1992), Heiße Eisen entlang der logistischen Kette, *Die Mitbestimmung*, Nr. 5/92, p. 15 et suiv.
- Näther, Brigitte. (1991), *Frauenförderung in privaten Wirtschaftsunternehmen, eine Bestandsaufnahme*, Universität Hannover, Februar 1991.
- Neuffer, Manfred. (1991), Das Hewlett-Packard-Arbeitszeitmodell, *Personalführung*, p. 736 et suiv.
- Neumann-Duesberg, Horst. (1994), Rezension Arbeit 2000, dans *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, p. 782 et suiv..
- Nick, Harry. (1995), Der schwierige Abschied vom Normalarbeitstag, dans *Neues Deutschland*, 25 avril.
- Nitschke, Christoph. (1988), *Autonomie in der Erwerbsarbeit*, Berlin.
- Noelle-Neumann, Elisabeth. (1978), *Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft*, Zürich.
- Noelle-Neumann, Elisabeth./Strümpel, Burkhard (Sous la direction de) (1984), *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?*, München./Zürich.
- Noll, Heinz-Herbert. (1987), Weiterbildung, Beschäftigungsstruktur und Statusdistribution, dans Weymann (1987). (Ed.), p. 141 et suiv.
- Nolte, Dirk. (1992), Das Phänomen Japan - Erklärungsansätze der überragenden Wettbewerbsstärke am Beispiel der japanischen Autoindustrie, *WSI Mitteilungen*, p. 34 et suiv.
- Notz, Gisela. (1991), Kinder, Küche, Knete. Der 'partizipativen Geburt' folgt nur selten eine partizipative Beteiligung der Väter an den Reproduktionsarbeiten, *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 14, p. 135 et suiv.
- Nutzinger, Hans G./Beyer, Heinrich. (1994), *Unternehmenskultur zwischen Partnerschaft und Mitbestimmung. Ein erstes Fazit. Vorläufige Ergebnisse aus dem gleichnamigen Forschungsprojekt an der Gesamthochschule Kassel*, manuscrit inédit, Kassel.
- Oblong, Dirk. (1992), *Zeit und Nähe in der Industriegesellschaft. Eine Annäherung aus verkehrspolitischer Sicht. Beiträge einer Tagung der Grünen*, Alheim.



- Offe, Claus. (1983), Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?, dans Matthes, Joachim (Ed.). (1983), *Krise der Arbeitsgesellschaft?*, Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/Main/New York., p. 38 et suiv.
- Offe, Claus. (1986), Die Utopie der Null-Option, dans Berger, Johannes (Ed.). (1986), *Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren*, Göttingen, p. 97 et suiv.
- Offe, Claus/Heinze, Rolf. (1988), *Organisierte Eigenarbeit*, Frankfurt am Main/New York.
- Opaschowsky, H.W./Raddatz, G. (1982), *Freizeit im Wertewandel*, T. 4 Schriftenreihe zur Freizeitforschung, Hamburg.
- Oppolzer, Alfred. (1993), *Ökologie der Arbeit, Mensch und Arbeitsumwelt, Belastungen und Gestaltungserfordernisse*, Hamburg.
- Ortmann, Günther. (1990), Mikropolitik und systemische Kontrolle, dans Bergstermann/Brandherm-Böhmker (Sous la direction de). (1990), p. 99 et suiv.
- Osterland, Martin. (1990), "Normalbiographie" und "Normalarbeitsverhältnis", dans *Soziale Welt* (Sonderband 7), Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Göttingen, p. 351 et suiv.
- Osterloh, Margit. (1988), Unternehmensethik und Unternehmenskultur, dans *Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensführung der Universität Erlangen-Nürnberg* (Ed.), *Diskussionsbeiträge*, nr. 42, Nürnberg.
- Osterloh, Margit. (1992), Der Einfluß neuer Informationstechnologien auf den Managementprozess, *Die Unternehmung* 2/92, p. 79 et suiv.
- Ostner, Ilona. (1982), *Beruf und Hausarbeit*, 3. éd., Frankfurt am Main/New York.
- Ostner, Ilona. (1990), Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens, Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). (1990-1), Paderborn, p. 22 et suiv.
- Oubaid, Monika. (1989), Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung, Soest.
- Ouchi, William G. (1991), Markets, Bureaucracies and Clans, dans Frances et al. (Sous la direction de) (1991), p. 246 et suiv.
- Paasch, Ulrich. (1990), "Selbstfahrende Unternehmer" - oder, Wie der Traum von der Selbständigkeit unter die Räder kommt, *WSI Mitteilungen*, p. 220 et suiv.
- Paasch, Ulrich. (1991), Abhängige Selbständigkeit, *WSI Mitteilungen*, p. 216 et suiv.
- Pasero, Ursula. (1992), Zeitkollisionen - Zum Wandel gesellschaftlicher Zeitmuster, dans Oblong (Ed.) (1992), p. 14 et suiv.
- Peters, Bernhard. (1991), *Rationalität, Recht und Gesellschaft*, Frankfurt am Main.
- Pettersson, Gisela. (1990), Herzstück, Das schwedische Elternurlaubsgesetz, dans dies. (Ed.) *Zeit-Puzzle*, Hamburg, p. 68 et suiv.
- Pfarr, Heide M. (1988), *Quoten und Grundgesetz*, Baden-Baden.
- Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus. (1989), Diskriminierung im Erwerbsleben, Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden.
- Pfarr, Heide. (1995), Arbeitsrecht, Tanker im Nebel, in *GMH*, chap 10, p. 633 et suiv.
- Pfau-Effinger, Birgit. (1990), Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). (Ed.), *Arbeitspapier* (1990-1), Paderborn, 3 p. et suiv.
- Pfriem, Reinhard. (1988), *Ökologische Unternehmenspolitik*, Frankfurt am Main/New York.
- Pietsch, Heide. (1993), Frauen in den neuen Bundesländern, Zeitperspektiven im Wandel, 2. Projektarbeit im Projekt "Entwicklungsperspektiven in den neuen Bundesländern" im sozialökonomischen Studiengang an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg., manuscrit inédit

- Piore, Michael J./Sabel, Charles F. (1985), *Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*, Berlin.
- Pleper, Ernst. (1988), *Unternehmen zwischen Rentabilitätsschwängen und Glaubwürdigkeit*, Köln.
- Plogstedt, Sibylle/Bode, Kathleen. (1984), *Übergriffe, Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben*, Reinbek bei Hamburg.
- Poiner, Gretchen/Wills, Sue. (1991), *The Gifhorse, A Critical Look at Equal Employment Opportunity in Australia*, Sydney.
- Preis, Ulrich. (1990), Ist die Kodifikation des Arbeitsverhältnisrechts im Zuge der deutsch-deutschen und europäischen Rechtsangleichung erforderlich? *Zeitschrift für Rechtspolitik*, p. 311 et suiv.
- Preis, Ulrich. (1992), Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts und Privatrechtsordnung, *Das Arbeitsrecht der Gegenwart*, T. 29, 143 p.
- Preis, Ulrich/Reinfeld, Roland. (1989), Schweigepflicht und Anzeigerecht im Arbeitsverhältnis, *Arbeit und Recht*, 361 p.
- Pries, Ludger. (1991), *Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft*, Opladen.
- Pries, Ludger/Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (Sous la direction de). (1989), *Trends betrieblicher Produktionsmodernisierung. Chancen und Risiken für Industriearbeit*, Opladen.
- Pries, Ludger/Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (Sous la direction de). (1990), *Zukunftspfade von Industriearbeit. Die Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung*, Opladen.
- Priester, Klaus. (1993), *Neue Arbeitszeitmodelle in Krankenhäusern. Entstehungsbedingungen - Umsetzungsprobleme - Vorschläge zur Optimierung*, Wiesbaden.
- Promberger, Markus;/Trinczek, Rainer/Schmidt, Rudi. (1992), Arbeitszeitdifferenzierung in der Metallindustrie (1991/92). Zur betrieblichen Umsetzung der Arbeitszeitbestimmungen in den Manteltarifverträgen der metallverarbeitenden Industrie aus dem Jahr 1990, dans *IPRAS - Institut für praxisorientierte Sozialforschung und Beratung e.V. (Ed.)*, Erlangen.
- Puel, Hugues. (1979), Le paradigme de l'emploi, dans *Revue Analyse, Epistémologie, Histoire économique*, PUL, n° 18, novembre, p. 133 et suiv.
- Quack, Sigrid. (1992), *Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*, Berlin.
- Raasch, Sibylle. (1989a), Rechtsweg ausgeschlossen!? Läßt sich die Befreiung der Frau durch Gesetze erstreiten?, *Frauen, Macht, Politik, Zerreißproben um Emanzipation und Quotierung*, Jahrbuch für Sozialökonomie und Gesellschaftstheorie, Opladen, p. 29 et suiv.
- Raasch, Sibylle. (1989b), Gleichberechtigungsgebot und Frauenförderung in der Privatwirtschaft, dans *Bauerfeind-Roßmann/Schubert (Sous la direction de)*. (1989), p. 107 et suiv.
- Raasch, Sibylle. (1990), Perspektiven für die Gleichberechtigung der Frau im EG-Binnenmarkt '92, *Kritische Justiz*, p. 62 et suiv.
- Raasch, Sibylle. (1991), *Frauenquoten und Männerrechte*; Baden-Baden.
- Raasch, Sibylle. (1992), Gleichstellung der Geschlechter oder Nachtarbeitsverbot für Frauen, *Kritische Justiz*, p. 427 et suiv.
- Raasch, Sibylle. (1993), Die "Quotenentscheidungen" der Oberverwaltungsgerichte, *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, p. 99 et suiv.
- Raehlmann, Irene/Meiners, Birgit/Glanz, Alexander/Funder, Maria (Sous la direction de). (1992), *Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der "Dienstleistungsgesellschaft"*, Hamburg.
- Raidt, Fritz. (1987), Die "innere Kündigung" am Arbeitsplatz, *Der Betriebswirt* 1, p. 19 et suiv.
- Ramm, Thilo (Ed.). (1992), *Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz*, Frankfurt am Main.
- Ramm, Thilo. (1991), *Arbeitsrecht und Kleinunternehmen Teil 1 + 2*; *Arbeit und Recht*, p. 257 et p. 289

- Reichert, Petra/Wenzel, Anne. (1984), Alternativrolle Hausfrau? - Eine Analyse von Ursachen und Auswirkungen der Frauenarbeitslosigkeit vor dem Hintergrund veränderter Lebensverhältnisse, WSI Mitteilungen, p. 6 et suiv.
- Reuband, Karl-Heinz. (1985), Arbeit und Wertewandel - Mehr Mythos als Realität?, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, p. 732 et suiv.
- Richardi, Reinhard. (1993), Kommentierung zu §611 BGB - V. Einseitige Leistungsbestimmung und Weisungsrecht des Arbeitgebers, dans J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 12e éd., Berlin, p. 495 et suiv.
- Richter, Gudrun/Stackelbeck, Martina. (1992), Arbeitszeitpolitik für Eltern kleiner Kinder - Modelle, Anregungen, Lösungen für die Bundesrepublik Deutschland, Köln.
- Rinderspacher, Jürgen P. (1985), Gesellschaft ohne Zeit, Frankfurt am Main.
- Rinderspacher, Jürgen P. (1988), Wege der Verzeitlichung, dans Henckel, Dietrich. (Ed.), Arbeitszeit, Betriebszeit, Freizeit. Auswirkungen auf die Raumentwicklung. Schriften des Deutschen Instituts für Urbanistik, T. 80, Stuttgart.etc, p. 23 et suiv.
- Rinderspacher, Jürgen P. (1991), Arbeitszeitveränderungen, Kriterien zur Beschreibung und Beurteilung ihrer gesellschaftlichen Folgen, dans Friedrich/Gross (Sous la direction de). (1991), p. 209 et suiv.
- Rinderspacher, Jürgen P. (1992), Wege in die Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft, dans Oblong. (Ed.) (1992), p. 33 et suiv.
- Romahn, Hajo. (1993), Sozialpolitische Probleme flexibler Beschäftigung, dans Klein, Martina (Ed.). (1993), Nicht immer, aber immer öfter. Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeit, Marburg, p. 85 et suiv.
- Rosenberg, Peter. (1990), Netz vor der Zerreißprobe?, Frankfurt am Main.
- Rosenfelder, Ulrich. (1982), Der arbeitsrechtliche Status des freien Mitarbeiters, Berlin.
- Rosenstiel, Lutz. (1985), Die Motivierung der Mitarbeiter als Führungsaufgabe in der Wirtschaft und Verwaltung, dans Bertelsmann-Stiftung - Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik IWG, Unternehmensführung vor neuen gesellschaftlichen Herausforderungen, Gütersloh, p.123 et suiv.
- Rossanda, Rossana. (1990), Differenz und Gleichheit, dans Gerhard et al. (Sous la direction de). (1990), p. 13 et suiv.
- Rössler, Beate. (1993), Quotierung und Gerechtigkeit.
- Roth, Siegfried. (1992), Japanization, or Going Our Own Way?, dans Hans-Böckler-Stiftung (Ed.), Japanization, or Going Our Own Way? Internalization and Interest Representation, Graue Reihe - Neue Folge 48, Düsseldorf, p. 4 et suiv.
- Rudolph, Helmut. (1987), Befristete Beschäftigung - ein Überblick, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, p. 288 et suiv.
- Rürup, Bert. (1993), Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit, dans Deutschland 11-12/93, p. 44 et suiv.
- Rutenfranz, J./Knauth, P. (1987), Schichtarbeit und Nachtarbeit. Probleme - Formen - Empfehlungen, 2e éd. élargie, München.
- Sachverständigenanhörung am 21./22. Jan. 1982 zum Thema, "Kann die Situation der Frauen durch ein Antidiskriminierungsgesetz verbessert werden?" Stenographisches Protokoll und schriftliche Stellungnahmen, durchgeführt vom Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit zusammen mit dem Bundesminister des Inneren.
- Sachverständigenkommission. (1970), Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission, Stuttgart. et al.
- Sacksofsky, Ute. (1991), Das Grundrecht auf Gleichberechtigung, Baden-Baden.

- Sauer, Dieter. (1988), Systemische Rationalisierung. Zum Wandel betrieblicher Rationalisierungspolitik, dans Feldhoff, Jürgen/Kühlewind, Gerhard/Wehrsig, Christof/Wiesenthal, Helmut (Sous la direction de). (1988), *Regulierung - Deregulierung. Steuerungsprobleme der Arbeitsgesellschaft*, Nürnberg, p. 331 et suiv.
- Sauer, Dieter/Altmann, Norbert. (1989), Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung als Thema der Industriosozologie, dans dies. (Ed.). (1989), *Systemische Rationalisierung und Zuliefererindustrie*, Frankfurt am Main/New York., p. 5 et suiv.
- Schabedoth, Hans-Joachim (Ed.). (1991), *Gestalten statt Verwalten*, Köln.
- Schäfer, Claus. (1991), Europa sucht einen "gerechten" Lohn - Umfang und Probleme zu niedriger Arbeitseinkommen in Deutschland und der Europäischen Gemeinschaft, *WSI Mitteilungen*, p. 711 et suiv.
- Schambortski, Heike/Kuchmetzki, Kathrin. (1992), Tarifliche und betriebliche Elternurlaubsregelungen in Hamburg, dans HBV Ortsverwaltung Hamburg (Ed.).
- Scharpf, Fritz W. (1993), Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zur Subventionierung niedriger Erwerbseinkommen, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, p. 433 et suiv.
- Scharpf, Fritz W. (1994), "Negative Einkommensteuer" - ein Programm gegen Ausgrenzung, *Die Mitbestimmung* 3 (1994), p. 27 et suiv.
- Schaub, Günter. (1992), *Arbeitsrechts-Handbuch*, 7e éd., München.
- Scheinse, Kirsten. (1993), *Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht*, Berlin.
- Schiersmann, Christiane. (1987), Frauen und Männer am Computer - Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung über die Einstellungen zu neuen Technologien, dans *Frau und Gesellschaft* (Ed.), ifg Frauenforschung, Bielefeld, p. 43 et suiv.
- Schiersmann, Christiane. (1991), Der weibliche Lebenszusammenhang als Strukturierungsmoment von Erwerbsverläufen, dans Glatzer (Ed.). (1991), p. 66 et suiv.
- Schilling, Gabi/Groß, Hermann. (1992), Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über Arbeitszeiten von Frauen und über Teilzeitbeschäftigung von Männern, *Berichte des ISO (Institut zur Erforschung sozialer Chancen)* 38, Köln.
- Schirdewahn, Gerhard. (1983), Arbeitnehmer, *Arbeitsrechts-Blatt Teil D, Arbeitnehmer – Begriff*.
- Schlachter, Monika. (1993), Wege zur Gleichberechtigung. Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten, München.
- Schmid, Josef/Tiemann, Heinrich. (1990), Die Reform des DGB, Exekution finanzieller Zwänge oder innovative Reorganisation. Eine politische Organisationsanalyse, *Perspektiven ds*, nr. 1, p. 31 et suiv.
- Schmidbauer, Wolfgang. (1991), "Du verstehst mich nicht!" Die Semantik der Geschlechter, Reinbek bei Hamburg.
- Schmidt, Eberhard. (1992), Ökologisch erweiterte Arbeitspolitik, Umweltschutz in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, dans Hoffmann et al. (Sous la direction de). (1992), p. 293 et suiv.
- Schmidt, Rudi. (1985), Zu den arbeitspolitischen Chancen und Grenzen neuer Produktionskonzepte, *WSI Mitteilungen*, p. 146 et suiv.
- Schmidt, Volker H. (1991), Die Erosion des Normalarbeitstags, dans Berger et al. (Sous la direction de). (1991), p. 29 et suiv.
- Schmidt, Volker H. (1992), Soziale Differenzierung und die Wandlung der Arbeitszeitbedarfe, dans Raehlmann et al. (Sous la direction de) (1992), Hamburg, p. 39 et suiv.
- Schmiede, R. (Ed.). (1988), *Arbeit und Subjektivität*, Bonn.

- Schneble, Andrea/Domsch, Michel. (1989), Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. Eine Bestandsaufnahme zur Problematik - bezogen auf den Hamburger Öffentlichen Dienst, dans Freie und Hansestadt Hamburg. (Ed.), Hamburg.
- Schneevoigt, Ihno. (1990), Chancengleichheit bei IBM; Fortschritte und Ausblicke, dans Domsch/Regnet (Sous la direction de). (1990), p. 165 et suiv.
- Schoenaich-Carolath (Prinzessin zu), Alexandra-Friederike. (1990), Arbeitszeit - nach wie vor zu unflexibel. Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Der Arbeitgeber, Sonderausgabe März.
- Schömann, Klaus/Hannan, Michael T./Blopfeld, Hans-Peter. (1991), Die Bedeutung von Bildung und Arbeitsmarktsegmenten für die Arbeitseinkommen von Frauen und Männern, dans Mayer et al. (Sous la direction de) (1991), p. 163
- Schömann, Klaus/Kruppe, Thomas. (1993), Fixed-Term Employment and Labour Market Flexibility - Theory and Longitudinal Evidence for East and West Germany, WZB (Ed.), Discussion paper FS 193-204, Berlin.
- Schrüfer, Klaus. (1988), Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse, Frankfurt am Main/New York.
- Schudlich, Edwin. (1986), Vom Konsens zum Konflikt. Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik in der Bundesrepublik Deutschland., WSI Mitteilungen, p. 491 et suiv.
- Schulz-Wild, Rainer/Nuber, C./Rehberg, F./Schmierl, K. (1989), CIM zwischen Anspruch und Wirklichkeit - Erfahrungen, Trends, Perspektiven, Eschborn/Köln.
- Schumann, Martin/Baethge-Kinsky, Volker/Neumann, Uwe/Springer, Roland. (1990), Breite Diffusion der neuen Produktionskonzepte - zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. Zwischenergebnis aus dem "Trendreport - Rationalisierung in der Industrie", Soziale Welt, p. 47 et suiv.
- Schumann, Michael. (1992), Lean Production - Kein Erfolgsrezept, dans Hans-Böckler-Stiftung (Ed.) (1992), p. 35 et suiv.
- Schupp, Jürgen. (1991), Teilzeitarbeit als Möglichkeit der beruflichen (Re-)Integration, dans Mayer et al. (Sous la direction de). (1991), p. 207 et suiv.
- Schwarze, Johannes. (1992), Frauenerwerbstätigkeit, dans Statistisches Bundesamt (Ed.). (1992), p. 463 et suiv.
- Schwarze, Johannes/Wagner, Gerd. (1989), Geringfügige Beschäftigung - empirische Befunde und Reformvorschläge, Wirtschaftsdienst 1989/IV, p. 184 et suiv.
- Seidenspinner, Gerlinde/Burger, Angelika. (1984), Gute Noten sind kein Schlüssel zum Arbeitsmarkt, dans Seidenspinner, Gerlinde/Burger, Angelika/Rettke, Ursula et al. (Sous la direction de). (1984), Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit, Opladen.
- Seifert, Hartmut. (1986), Durchsetzungsprobleme zukünftiger Arbeitszeitgestaltung, WSI Mitteilungen, p. 216 et suiv.
- Seifert, Hartmut. (1991a), Mehr Zeitsouveränität durch variable Arbeitszeitgestaltung?, dans Semlinger (Ed.). (1991), p. 249 et suiv.
- Seifert, Hartmut. (1991b), Perspektiven tariflicher Arbeitszeitpolitik, WSI Mitteilungen, p. 164 et suiv.
- Seifert, Hartmut. (1991c), Betriebsnutzungszeiten, Schichtarbeit und Kostenaspekte, WSI Mitteilungen, p. 613 et suiv.
- Seifert, Hartmut. (1993), Arbeitszeitverkürzungen neu diskutiert, WSI Mitteilungen, p. 746 et suiv.
- Seitz, Konrad. (1993), Standort Deutschland, Damit die Industrie den Sprung in neue Wachstumsmärkte schafft, müssen Staat und Wirtschaft zusammenarbeiten, Die Zeit 12.11.1993, 34.
- Semlinger, Klaus (Ed.). (1991), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt am Main/New York.

- Semlinger, Klaus. (1989), Fremdleistungsbezug als Flexibilitätsreservoir - Unternehmenspolitische und arbeitspolitische Risiken in der Zulieferindustrie -, WSI Mitteilungen, p. 517 et suiv.
- Semlinger, Klaus. (1993), Effizienz und Autonomie in Zulieferungsnetzwerken - Zum strategischen Gehalt von Kooperation, dans Staehle/Sydow (Sous la direction de). (1993), p. 309 et suiv.
- Semlinger, Klaus/Köhler, Christoph/Moldaschl, Manfred. (1991), Neue Produktionstechnologien und Arbeitssysteme in der Industrie - Kontingenzen und Optionen, dans Semlinger (Ed.). (1991), p. 65 et suiv.
- Sengenberger, Werner. (1987), Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Frankfurt am Main/New York.
- Sengenberger, Werner. (1988), Mehr Beschäftigung in Klein- und Mittelbetrieben. Ein Flexibilitätsgewinn? WSI Mitteilungen, p. 493 et suiv.
- Sengenberger, Werner/Loveman, Gary. (1988), Smaller Units of Employment, International Institute for Labour Studies, DP/3/1987 (rev. 88).
- Siebert, Holger. (1991), Ökonomische Analyse von Unternehmensnetzwerken, dans Staehle/Sydow (Sous la direction de), p. 291 et suiv.
- Siegele, Ludwig. (1993), Zu viele teure Töpfe, Die Zeit 31.12.1993, 17.
- Simitis, Spiros. (1987), Die verordnete Sprachlosigkeit, Das Arbeitsverhältnis als Kommunikationsbarriere, dans Willy Brandt et al. (Sous la direction de), Festschrift für Helmut Simon, Baden-Baden, p. 329 et suiv.
- SINUS-Lebensweltforschung (1986), Ein kreatives Konzept, Heidelberg.
- Sinzheimer, Hugo. (1927), Grundzüge des Arbeitsrechts, 2e éd., Jena.
- Slesina, Wolfgang/Schröer, Alfons/Ferber, Christian von. (1988), Soziologie und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Arbeitsschutz, ein Berufsfeld für Soziologen?, Soziale Welt, p. 205 et suiv.
- Smentek, Martin. (1991), Arbeitszeit-Flexibilisierung, Hamburg.
- Söllner, Alfred. (1966), Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, Mainz/Wiesbaden.
- Sperling, Hans-Joachim. (1987), Die Zukunft der kleinen Fabrik, dans Arbeitskreis Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung (SAMF). (Ed.), Arbeitspapier 1987 - 7, Paderborn.
- Stabenau, H. (1984), "Logistik-Standortbestimmung '84", dans Deutscher Logistik Kongreß '84 (Ed.), Berichtsband, T. I, p. 9, s. 1.
- Staehle, Wolfgang H. (1991), Redundanz, Slack und lose Kopplung in Organisationen, Eine Verschwendung von Ressourcen?, dans Staehle/Sydow. (Sous la direction de). (1991), 313 p
- Staehle, Wolfgang H./Sydow, Jörg. (1989), Unternehmenskultur als Managementkonzept, Fernuniversität Hagen.
- Staehle, Wolfgang H./Sydow, Jörg. (1991), Managementforschung 1, Berlin/New York.
- Staehle, Wolfgang H./Sydow, Jörg. (1993), Managementforschung 3, Berlin/New York.
- Statistisches Bundesamt (a), laufende Jahrgänge, Fachserie 1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit.
- Statistisches Bundesamt (b), laufende Jahrgänge, Fachserie 1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.1.2. Betriebe, Beschäftigte und Umsatz.
- Statistisches Bundesamt. (1990), Datenreport.1989 - Daten und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, éd. élargie, Bonn.
- Statistisches Bundesamt. (1992), Datenreport (1992) - Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, München.
- Steinmann, H./Gerum, E. (1978), Reform der Unternehmensverfassung, Köln. et al.

- Streek, Wolfgang. (1989), Status und Kontrakt als Grundkategorien der Analyse industrieller Beziehungen, WZB Discussion Paper, Berlin.
- Streich, Waldemar. (1986), Bilanz der Schichtarbeitsforschung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeit (Ed.), Fb Nr. 458, Dortmund.
- Strümpel, Burkhard, et al. (1988), Teilzeitarbeitende Männer, Berlin.
- Strümpel, Burkhard. (1990), Arbeitszeitflexibilisierung aus der Sicht der Basis, dans Büchtemann/Neumann (Sous la direction de). (1990), p. 261 et suiv.
- Stutenbäumer-Hübner, Anett. (1985), Frauen im Beruf - Benachteiligung mit System, Die Mitbestimmung, p. 515 et suiv.
- Supiot, Alain. (1993), Le travail, liberté partagée, dans Droit social, septembre.
- Supiot, Alain. (1994), Critique du droit du travail, Paris.
- Sydow, Jörg. (1992), Strategische Netzwerke und Transaktionskosten, dans Staehle/Conrad (Sous la direction de). (1992), p. 239 et suiv.
- Szydlík, Marc. (1990), Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der BRD, dans Bolle, Michael/Strümpel, Burkhard. (Sous la direction de) (1990), Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit, Berlin.
- Teschner, Eckart. (1989), Probleme gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik im Strukturwandel, Gewerkschaftliche Monatshefte, p. 619 et suiv.
- Teschner, Eckart. (1991), Rahmentarifpolitik 2000 - die Verfassung des arbeitenden Bürgers, Die Mitbestimmung, p. 202 et suiv.
- Thomas, Michael. (1993), Private Selbständigkeit in Ostdeutschland, Soziale Welt, p. 223 et suiv.
- Thornton, Margaret. (1990), The Liberal Promise, Anti-discrimination Legislation in Australia, New York.
- Thürmer-Rohr, Christina. (1986), Feminisierung der Gesellschaft - Weiblichkeit als Putz- und Entseuchungsmittel, Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 18, p. 9 et suiv.
- Traeger, Burkhard. (1981), Die Reichweite des arbeitsrechtlichen Sozialschutzes, München.
- Trube, Achim. (1992), Arbeitsmarkt - Einige Überlegungen zur Standortbestimmung am praktischen Beispiel, Arbeit und Sozialpolitik, p. 51 et suiv.
- Tunstall, Brooke, W. (1983), Cultural Transition at AT & T, Sloan Management Review 25/1, Fall 1983, p. 15 et suiv.
- Türk, Klaus. (1989), Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung, Stuttgart.
- Ulrich, P. (1986), Transformation einer ökonomischen Vernunft, Bern/Stuttgart.
- Umweltbundesamt (Ed.). (1992), Umweltorientierte Unternehmensführung, Berlin.
- Umweltbundesamt (Ed.). (1994), Ermittlung des ökologischen Problembewußtseins der Bevölkerung, dans Texte des Umweltbundesamtes, nr. 7/94.
- Vester, Michael/v. Oertzen, Peter/Geiling, Thomas/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar. (1993), Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Zwischen Integration und Ausgrenzung, Köln.
- Vilmar, Fritz. (1968), Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen, Gewerkschaftliche Monatshefte 8.
- Vilmar, Fritz. (1970) Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Neuwied.
- Vincent, Jean Marie. (1992), Krise der Arbeit und neue Solidarität, dans Zoll.R (Ed.), Ein neues kulturelles Modell, Opladen, p. 154 et suiv.

- Vobruba, Georg. (1986), Die Entflechtung von Arbeiten und Essen. Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik und garantiertes Grundeinkommen, dans Opielka, M./Vrobuba, G. (Sous la direction de), Das garantierte Grundeinkommen. Entwicklung und Perspektiven einer Forderung, Frankfurt.
- Vobruba, Georg. (1990), Wege aus der Flexibilisierungsfalle - Voraussetzungen individueller Zeitsouveränität, dans Büchtemann/Neumann (Sous la direction de). (1990), p. 245 et suiv.
- von Einem, Hans-Jörg. (1994), "Abhängige Selbständigkeit". Handlungsbedarf für den Gesetzgeber? Betriebs-Berater, p. 60 et suiv.
- Voswinkel, Stephan. (1989), Fürst Potemkins Beschäftigungsförderung. Gegenrede zur wissenschaftlichen Begründung einer Verlängerung des Beschäftigungsförderungsgesetzes, Die Mitbestimmung, p. 554 et suiv.
- Wagner, Alexandra. (1994), Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) im Transformationsprozeß Ostdeutschlands, WSI Mitteilungen, p. 73 et suiv.
- Wahsner, Roderich/Steinbrück, Hans-Joachim. (1985), Das arbeitsrechtliche Programm der "Wende", dans Arbeiterkammer Bremen. (Ed.), "Heuern und Feuern". Arbeitsrecht nach der "Wende", Hamburg, p. 15 et suiv.
- Walwei, Ulrich. (1990), Ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen am Beispiel des Kündigungsschutzes, WSI Mitteilungen, p. 392 et suiv.
- Walzer, Michael. (1983), Sphären der Gerechtigkeit, New York/Frankfurt am Main.
- Walzer, Michael. (1992), Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit, Frankfurt am Main/New York.
- Wank, Rolf. (1988), Arbeitnehmer und Selbständige, München.
- Wank, Rolf. (1992a), Die "neue Selbständigkeit", Der Betrieb, p. 90 et suiv.
- Wank, Rolf. (1992b), Atypische Arbeitsverhältnisse, Recht der Arbeit, p. 103 et suiv.
- Wank, Rolf. (1992c), Die wesentlichen Inhalte eines Arbeitsvertragsgesetzes, Der Betrieb, p. 1826 et suiv.
- Wannöffel, Manfred. (1991), Sachzwang Japan, Münster.
- Warren, Mark. (1991), Democratic Theory and Self-Transformation, American Political Science Review 86, p. 8 et suiv.
- Warschat, Joachim/Ganz, Walter. (1992), Lean-Production - Botschaften der MIT-Studie, dans Hans-Böckler-Stiftung (Ed.). (1990), p. 17 et suiv.
- Wassermann; Wolfram. (1992), Arbeiten im Kleinbetrieb - Interessenvertretung im deutschen Alltag, Köln.
- Weber, Ingrid. (1992), Der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes auf dem Prüfstand des Europäischen Gemeinschaftsrechts und der Gleichberechtigung nach Art. 3 GG, Betriebs-Berater, p. 1345 et suiv.
- Weber, Max. (1922), Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriß der Sozialökonomik, T. III, Tübingen.
- Weber, Max. (1964), Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie, Erster (I.) Halbband, Köln/Berlin.
- Weber, Max. (1990). L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, Prepes-Pocket, coll. Agora.
- Wegehaupt-Schneider, Ingeborg. (1985), Frauenindustriearbeit in Deutschland, Eine Konkurrenz für die männlichen Industriearbeiter auf dem Arbeitsmarkt?, Zur Geschichte der sozialen, politischen und ökonomischen Bedingungen der Frauenindustriearbeit in Deutschland von der Industrialisierung bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs, Dissertation, Göttingen.
- Weidinger, Michael. (1990), Von der Teilzeitarbeit zur Wahlarbeitszeit, Personalführung, p. 567 et suiv.



- Weinkopf, Claudia. (1992), Der Hamburger Gesamthafenbetrieb als Beispiel eines branchenbezogenen überbetrieblichen Arbeitskräftepools, Gelsenkirchen.
- Weinkopf, Claudia. (1993), Arbeitskräftepools - eine Alternative zur gewerblichen Leiharbeit, WSI Mitteilungen, p. 569 et suiv.
- Weiß, Thomas. (1991), Die Entwicklung des Arbeitsvertragsrechts und das BGB, Baden-Baden.
- Weltz, Friedrich/Bollinger, Heinrich/Lullies, Veronika. (1990), Die Konzeptionslücke - Systemische Rationalisierung zwischen Ideologie und Wirklichkeit, dans Bergstermann/Brandherm-Böhmker (Sous la direction de). (1990), p. 121 et suiv.
- Welzmüller, Rudolf. (1987), Niedrige Arbeitseinkommen als lohn- und verteilungspolitisches Problem, WSI-Arbeitsmaterialien 18, Düsseldorf.
- Wendeling-Schröder, Ulrike. (1988), Gewissen und Eigenverantwortung im Arbeitsleben, Betriebs-Berater, p. 1742 et suiv.
- Wendeling-Schröder, Ulrike. (1994), Autonomie im Arbeitsrecht, Frankfurt am Main.
- Werner, Vera/Bernadoni, Claudia. (1987a), Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen, dans Bernadoni/Werner (Sous la direction de). (1987), p. 17 et suiv.
- Werner, Vera/Bernadoni, Claudia. (1987b), Erfolg statt Karriere - Einstellungen erfolgsorientierter Frauen zum beruflichen Aufstieg, dans Bernadoni/Werner (Sous la direction de). (1987), p. 89 et suiv.
- Weymann, Ansgar (Ed.). (1987), Soziale Welt, Sonderband 5, Göttingen.
- Wieacker, Franz. (1974), Das Sozialmodell der klassischen Privatrechtsgesetzbücher und die Entwicklung der modernen Gesellschaft, dans ders., Industriegesellschaft und Privatrechtsordnung, Frankfurt am Main.
- Wiedemann, Herbert. (1966), Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe.
- Wiendieck, Gerd. (1990), Organisationspsychologische Konzepte normativer Steuerung - Das Beispiel der Organisationskultur, dans ders., Universität zu Köln. (Ed.), Kölner Beiträge zur Wirtschaftspsychologie 2/90, Köln.
- Wiese, Günther. (1990), Einführung vor §81 BetrVG, dans Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz - T. 2, 4e éd., Neuwied, p. 495 et suiv.
- Wiesenthal, Helmut. (1986), Kriterien für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, epd., Dokumentation des evangelischen Pressedienstes, nr. 51/86, Frankfurt am Main, p. 33 et suiv.
- Willenbacher, Barbara. (1988), Thesen zur Rechtlichen Stellung der Frau, dans Gerhardt/Schütze (Sous la direction de), p. 141 et suiv.
- Williamson, Oliver E. (1975), Markets and Hierarchies, New York.
- Willms-Herget, Angelika. (1985), Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main/New York.
- Windeler, Arnold. (1991), Mikropolitik, dans Schmid, Josef. (Ed.), Arbeit - Technik - Betrieb, Arbeitspapier des Sonderforschungsbereich 187, Bochum.
- Winkler, Gunnar (Ed.). (1990), Sozialreport DDR 1990, Daten und Faktenö zur sozialen Lage in der DDR, Stuttgart et al.
- Winter, Regine. (Ed.). (1994), Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem, Berlin.
- Wohlrab-Sahr, Monika. (1992), Über den Umgang mit biographischer Unsicherheit, Soziale Welt, p. 217 et suiv.
- Wohlrab-Sahr, Monika. (1993), Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der "reflexiven Moderne", Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen, Opladen.

- Wolf, Ernst. (1970), Das Arbeitsverhältnis. Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis oder Schuldverhältnis? Marburg/Lahn.
- Womack, J.P./Jones, D.T./Roos, D. (1990), The Machine that changed the World, Titel der deutschen Ausgabe, Die zweite Revolution in der Automobilindustrie, Frankfurt am Main/New York.
- World Employment. (1995), An ILO Report, Geneva.
- Wotschak, Winfried. (1987), Vom Taylorismus zur kontrollierten Autonomie. Über Personaleinsatzkonzepte und Arbeitsanforderungen, dans WZB (Ed.), Discussion-Paper IIVG/dp/87-205, Berlin.
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB). (1993), Zweiter Arbeitsmarkt - wozu? Diskussionspapier 13.9.1993, Düsseldorf.
- WZB (Wissenschaftszentrum Berlin. für Sozialforschung). (1994), Ziel, Vollbeschäftigung. Eine zukunftsgerechte Arbeitsmarktpolitik, WZB-Mitteilungen 63, p. 19 et suiv.
- Zachert, Ulrich. (1984), Plaketten im Betrieb - Ausdruck von Meinungsfreiheit oder Störung des Betriebsfriedens, Arbeit und Recht, p. 289 et suiv.
- Zachert, Ulrich. (1988), Entwicklungen und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses, WSI Mitteilungen, p. 457 et suiv.
- Zachert, Ulrich. (1989), Die Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch Tarifvertrag, Baden-Baden.
- Zapf, Wolfgang (Ed.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt/New York.
- Zapf, Wolfgang, et al. (1987), Individualisierung und Sicherheit, München.
- Zapf, Wolfgang/Breuer, Sigrid/Hampel, Jürgen/Krause, Peter/Mohr, Hans-Michael/Wiegand, Erich. (1987), Individualisierung und Sicherheit, München.
- Zeuner, Bodo. (1994), Visionen für ein anderes Arbeitsrecht, dans Die Mitbestimmung, p. 62 et suiv.
- Zierau, Johanna. (1990), Betriebliche und überbetriebliche Modelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Eingangsstatement, dans Evangelische Akademie Loccum (Ed.), Dokumentation einer Tagung der evangelischen Akademie Loccum vom 30. Juni bis 2. Juli 1989, Rehburg-Loccum.
- Zink, Klaus J./Ritter, A. (1989), Verbesserung der Arbeitsqualität durch Problemlösungsgruppen, dans Projektträger "Humanisierung der Arbeit" (Ed.), Werkstattberichte Wb 2, Bonn.
- Zmarzlik, Johannes. (1992), Auswirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts über die Unvereinbarkeit des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen mit Art. 3 GG, Der Betrieb, p. 680 et suiv.
- Zoll, Rainer. (1992), Der soziokulturelle Wandel in der Bundesrepublik, und Perspektiven des soziokulturellen Wandels, dans Zoll, Rainer(Ed.), Ein neues kulturelles Modell, Opladen, p. 11 et suiv., p. 178 et suiv.
- Zoll, Rainer. (1993), Alltagssolidarität und Individualismus, Frankfurt am Main.
- Zoll, Rainer. (1993), Alltagssolidarität und Individualismus, Frankfurt am Main.
- Zoll, Rainer. (Ed.). (1992), Ein neues kulturelles Modell, Opladen.
- Zoll, Rainer/Bents, Henri/Brauer, Heinz/Flieger, Jutta/Neumann, Enno/Oechsle, Mechthild. (1989), "Nicht so wie unsere Eltern!" Ein neues kulturelles Modell, Opladen.

## Les auteurs

**Hildegard Matthies**, née en 1952, diplômée en économie sociale, docteur en sciences sociales, collaboratrice scientifique au Centre Scientifique (*Wissenschaftszentrum*) de Berlin.

**Ulrich Mückenberger**, né en 1944, docteur en droit, professeur de droit du travail à la *Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik* à Hambourg.

**Claus Offe**, né en 1940, docteur en sciences politiques, professeur de sciences politiques et de sociologie à l'Université Humboldt de Berlin.

**Sibylle Raasch**, née en 1949, docteur en droit, professeur de droit public à la *Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik* à Hambourg.

**Edgar Rose**, né en 1958, assistant en droit et collaborateur scientifique à l'Université d'Oldenbourg.

**Hans Peter Viethen**, né en 1949, directeur du sous-département "Droit des relations de travail" au ministère du Travail et des Affaires Sociales à Bonn.

**Angelika Wascher**, née en 1954, collaboratrice du sous-département "Cogestion, égalité des chances entre hommes et femmes dans le droit du travail" au Ministère du Travail et des Affaires Sociales à Bonn.