

LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

I- Généralité :

Participant au **fractionnement** du « **collectif de travail** », le développement de contrats à durée déterminée (**CDD**) ou de missions d'intérim (**MI**) constitue un premier type de **dysfonctionnement**. Même si de telles pratiques sont encore d'une ampleur limitée (de l'ordre de **20%**) quand on les rapporte aux effectifs employés, leur progression est en revanche spectaculaire.

L'augmentation régulière de l'**ancienneté au chômage** pose également problème car elle implique une **paupérisation** accrue et une **exclusion** prolongée de la sphère productive.

Le chômeur de longue durée se **déqualifie** et, parfois, irrémédiablement. L'oubli des **gestes professionnels**, la perte des **rythmes de travail** le rendent moins compétitif et entraînent une **méfiance** accrue chez les **employeurs potentiels**.

Quelques soient les indicateurs utilisés (vulnérabilité par âge, par sexe ou par PCS), le **sous-emploi** atteint inégalement les différentes catégories de salariés et frappe en particulier la main-d'œuvre féminines et les actifs les plus âgés.

Par ailleurs, si les efforts consentis pour tenter de corriger certains déséquilibres ne doivent pas être sous-estimés (notamment sur un plan financier), force est de souligner que les modalités retenues ont souvent engendré des effets **pervers**. C'est ainsi que l'instauration des « **pactes nationaux pour l'emploi** » a sans doute davantage profité aux **jeunes bien formés** qu'à ceux dont l'**insertion** paraissait plu difficile à opérer.

D'autres inquiétudes surgissent à propos de la montée de l'**économie souterraine**. La condamnation du **travail noir** (transgression des **règles d'équité fiscale**) reste toutefois ambiguë ; les **déclarations** officielles n'ont qu'un impact limité et cèdent habituellement la place à des attitudes plus conciliantes. Tous ces dysfonctionnements modifient l'organisation des **relations professionnelles**.

La croissance d'après-guerre (**Trente Glorieuses**) avait favorisé l'**institutionnalisation** des rapports de travail, tant d'un point de vue individuel, par l'extension des offres d'emploi de nature « **statuaire** », qu'au niveau collectif, par la création de comités d'entreprise, l'adoption de procédures contractuelles, ou bien encore la reconnaissance du fait syndical.

D'un autre côté, les firmes les importantes avaient joué un rôle moteur dans l'amélioration du sort de leurs propres employés, les **accords négociés** au sein de ces grandes unités permettant une réelle concordance entre compétitivité économique et progrès social.

Un fort **mouvement d'opinion** – influencé, en particulier, par l'**Ecole des relations humaines** – tendait en outre à faire admettre que l'**entreprise** ne pouvait plus être envisagée comme la stricte propriété des détenteurs de **capital** mais comme une **communauté d'intérêts** à l'intérieur de laquelle les « **cols bleus** » devaient être reconnus comme des partenaires à part entière.

Tableau.

Emprunté à **R. Fossaert**, le tableau ci-dessous regroupe les résultats enregistrés en matière de **protection** ou de **rémunération**. Les dispositions les plus importantes sont en italique.

	Normalisation de l'activité
• Salaire	<ul style="list-style-type: none">- SMIC- Barèmes conventionnels- Tarification spéciale des heures supplémentaires- Indemnisation du chômage partiel- Mensualisation
• Durée du travail	<ul style="list-style-type: none">- Horaire affiché et collectif- Limites légales et conventionnelles- Les « Trente-neuf heures »- Congés légaux et conventionnels- Marge d'absentéisme
• Stabilité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none">- Période d'essai- Contrat à durée déterminée (CDD)- Effet de « carrière »- Contrôle administratif et juridictionnel des licenciements
• Protection sociale	<ul style="list-style-type: none">- Droit aux prestations sociales, familiales...- Retraites- Indemnisation du chômage- Employeur unique- Conventions collectives- Protection syndicale

(Source : **Fossaert R.**, in « **Droit social** », juillet-août 1981, p. 496).

II- Le contrat de travail :

L'**analyse néo-classique** traditionnelle de l'**échange** et des **marchés** a été élaborée une construction tout à fait impressionnante ; dans la théorie de l'équilibre général, il y a à la fois, prise en compte du système d'interdépendance et de représentation identique du fonctionnement des marchés ; **marchés des biens, marchés des services** sont ainsi coulés dans le même moule, analysés avec les mêmes instruments.

En effet, dans les économies contemporaines, le salariat constitue la force dominante prise par la relation d'emploi. Il importe donc de bien préciser la distinction entre les **deux statuts**, celui du **travailleur salarié** et celui de **travailleur indépendant**.

C'est évidemment le **contrat de travail** qui constitue le **critère juridique** du salariat. L'employeur, ayant la direction du travail en assume, par voie de conséquence, le profit et les risques.

Le salarié, pour sa part, renonce à sa **liberté** dans l'organisation de son travail et acquiert, pendant la durée du **contrat**, un droit à une **rémunération** indépendante des **aléas économiques** de l'entreprise.

Du point de vue juridique, la caractéristique fondamentale du contrat de travail n'est pas que le salarié promette d'exécuter un travail ou de fournir un service, mais que le salarié se place sous **l'autorité de l'employeur** pour l'exécution du travail. C'est donc le rapport de **subordination juridique** qui constitue le critère distinctif du **contrat de travail**.

On trouve ainsi chez le spécialiste incontesté de la « **Théorie des organisations** » **H. A. Simon** « **Les organisations** », le concept de « **Relation d'autorité** ». Subordination juridique et **relation d'autorité** sont deux dénominations différentes d'un même phénomène.

Le **premier** met l'accent sur l'aspect juridique (**la subordination**), le **second** sur l'aspect socio-économique (**l'autorité**).

A partir du moment où il y a signature d'un contrat de travail, employeur et employé deviennent interdépendants, mais les droits obtenus par chacun d'entre eux restent limités :

-**Le pouvoir** de subordination obtenu par l'employeur reste en partie formel, l'effort de l'employé ne pouvant être complètement contrôlé ;

-**le droit**, pour l'employé, à un salaire indépendant de la conjoncture reste là encore en partie formel, les assertions de l'employeur sur la situation économique ne pouvant être contrôlées par l'employé que de manière imparfaite.

C'est ce type de considération qui a conduit à des développements (« **Salaire d'efficience** ») d'une part, « **Contrats implicites** » d'autre part remettant en cause le modèle traditionnel.