DROIT DU TRAVAIL ET LOIS ÉCONOMIQUES : QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE (*)

par

FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY (**)

Dans la conception la plus courante du droit du travail, l'extension du domaine d'application de la règle de droit à un nombre toujours plus grand d'acteurs et à des domaines variés constitue un objectif permanent, dans la mesure où elle permet une meilleure protection du salarié, à la fois contre l'arbitraire de l'employeur et contre les aléas du marché. Cette conception s'est depuis toujours opposée à des représentations mettant en avant les lois économiques comme forme de régulation des liens entre employeurs et salariés. La fixation du salaire par le biais d'une réglementation apparaît comme une entrave au marché, le prix du travail étant soustrait du jeu des enchères (1). Le débat classique entre règles et marché ressurgit aujourd'hui autour des questions de « flexibilité ». Le niveau élevé du chômage devrait conduire à préconiser une extension de la règle de droit, le rapport de forces étant plus que jamais défavorable aux salariés. Mais, dans le même temps, il apparaît que les évolutions dans le domaine économique (montée de l'incertitude, raccourcissement des délais de fabrication, diversification des séries) accentuent les pressions d'une partie des chefs d'entreprises pour limiter la règle de droit. Si l'on s'en tient à l'antagonisme entre les deux modèles dans leur forme la plus classique, le marché pur et la règle pure, il y a peu de chances de trouver une issue. On propose ici de prospecter des voies nouvelles qui permettent d'enrichir ce vieux débat. On profitera, en particulier, de développements récents dans la théorie économique des contrats. L'intérêt de ces développements est, en effet, d'intégrer dans des fonctionnements de marché l'existence de relations durables entre employeurs et salariés.

Tant que le modèle de marché ne comprend que des échanges ponctuels d'achat-vente, son application au marché du travail est limitée, parce que manifestement trop éloignée de ce qui est observé dans une fraction importante des activités. Le contrat libéral du Code civil est très anciennement apparu comme inadapté dans une perspective industrielle, avant même le développement de la réglementation du travail. Les préceptes de l'économie sociale élaborés au XIXe siècle sont motivés, comme l'analyse Ewald (1986), par le manque d'efficacité du contrat de louage de services pour les industries lourdes naissantes. Suivant ces préceptes, les patrons doivent s'occuper personnellement des ouvriers, garantir leur sécurité, « substituer à l'aléa d'une rencontre ponctuelle, l'élaboration progressive d'une estime réciproque » (Cheysson, cité par Ewald). Le premier principe de la « Charte du patronage » (Leplay, cité par Ewald) est la permanence des engagements entre patrons et ouvriers, directement contradictoire avec la logique libérale.

Le développement du droit du travail dans une logique souvent opposée à celle du Code civil est également d'une certaine façon lié au caractère durable de la relation employeurs-salariés. Le maintien de relations soumises au droit, à l'opposé de la subordination au patron, suppose la mise en place d'un dispositif

(*) Ce texte est issu d'un travail réalisé dans le cadre d'un groupe d'étude sur la négociation collective organisé par le Commissariat général au Plan. L'objectif était d'exposer les travaux récents de la théorie économique permettant d'analyser les contrats. Sur certains points, on trouvera des développements plus complets dans l'article « Les entreprises et leurs modèles », introduction au Cahier du Centre d'Études de l'Emploi *Entreprise et produits* (1987).

(**) Centre d'Études de l'Emploi.

(1) Les classifications salariales elles-mêmes constituent dans leur principe des entraves au fonctionnement « pur » du marché pour plusieurs raisons :

— elles forment des groupes pour lesquels les salaires sont identiques alors que les individus peuvent avoir des productivités différentes ;

— elles sont rigides alors que le marché peut faire apparaître des modifications des hiérarchies salariales ;

— elles sont fréquemment liées à des procédures de progression à l'ancienneté dans l'échelle des classifications.

dont la complexité est due, en particulier, à la durée des relations. Le contrat de travail ne peut être qu'un contrat incomplet, compte tenu de l'incertitude qui affecte le déroulement futur de la relation.

Nous nous intéresserons néanmoins, dans la première partie de cet article, à quelques tentatives pour intégrer la durabilité des relations employeurs-salariés dans le modèle du marché. Ces extensions du cadre néo-classique sont motivées par la prise en compte de l'incertitude sur la qualité de ce qui fait l'objet de l'échange marchand. L'établissement de dispositifs juridiques ou le maintien de relations durables peuvent apparaître alors, non comme une entrave au marché, mais comme un moyen de régulariser les échanges. Néanmoins l'accent est mis dans ces travaux sur les possibilités de résoudre dans un cadre purement marchand ce problème. Dans la seconde partie, on s'efforce de montrer que la seule prise en compte de calculs dans une logique de marché, même complexifiée par ces extensions du cadre néo-classique, est insuffisante pour rendre compte de formes d'engagement de la main-d'œuvre. Le rendement de ces formes d'engagement doit être interprété, non par la mise en œuvre de calculs d'optimisation dans le cadre d'échanges marchands, mais dans une logique d'investissement : investissements dans des règles juridiques qui permettent de routiniser les échanges, investissements dans des relations durables entre les personnes. Il en résulte une pluralité des formes d'engagement de la main-d'œuvre, le recours conjoint à des formules de natures différentes pouvant être observé au sein d'une même entreprise. La souplesse du dispositif de la négociation collective peut permettre d'aménager ces situations complexes, ce qui fera l'objet de la troisième partie.

DES TRAVAUX ÉCONOMIQUES À LA FRONTIÈRE DU DROIT

Plusieurs travaux récents ont rendu compte sous des formes diverses des tentatives d'intégration des règles dans le modèle de marché. Favereau (1986) rappelle l'inexistence théorique en économie de la notion de règle ou de convention, qui contraste avec la richesse qu'elle révèle dans d'autres sciences humaines. Il présente deux analyses qui font exception : la convention qui règle les anticipations sur les marchés financiers chez Keynes, convention fonctionnant comme « adjuvant » au marché selon l'expression de Favereau; les conventions qui règlent les marchés internes chez Piore, fonctionnant comme « substituts » au marché. Pour fonder la rationalité économique de ces conventions, Favereau utilise les travaux de Simon (1951) et Williamson (1975) qui développent l'idée qu'en présence d'incertitude la coordination par le marché peut s'avérer défectueuse. Des contrats incomplets fixant uniquement les limites de ce qu'il est possible à l'employeur de faire remplacent les contrats explicites de l'échange marchand. Dans le cadre de ces contrats, l'employeur fixe en fonction de la conjoncture les tâches précises à accomplir. L'intérêt de cette formule vient de la souplesse laissée à l'exercice de l'autorité, à l'inverse des contrats explicites. En fait, cette analyse s'applique bien au cas du contrat de travail incomplet, relayé par l'autorité de l'employeur mais non à l'organisation bureaucratique dotée d'une certaine rigidité.

Le « survey » réalisé par Garnier (1986) constitue un point de repère précieux concernant les développements récents de la prise en compte des contrats dans la théorie néo-classique. Dans les modèles de « contrats implicites », les salariés négocient un contrat prévoyant un salaire indépendant des aléas économiques avec, en contrepartie, un risque de licenciement, plutôt que de voir leur rémunération fluctuer au gré de la santé de leur entreprise. Le second courant analysé, dit du « salaire d'efficience » est plus intéressant pour nous, parce que moins marqué par la situation spécifique des États-Unis. Dans le modèle concurrentiel standard, l'employé n'a pas nécessairement intérêt à fournir un effort qui dépasse le minimum imposé : s'il est licencié, il peut être, immédiatement et à son salaire initial, réembauché ailleurs. La concurrence est en fait néfaste pour l'employeur, car elle ne lui permet pas de fournir des incitations à l'effort. Dans ces conditions, il a tout intérêt à exiger de ces derniers des engagements sur l'effort à fournir et à leur verser en contrepartie des rémunérations supérieures à celles pratiquées sur le marché. Si le salarié ne respecte pas ses engagements, il sera licencié et cette sanction est coûteuse pour lui, puisqu'il ne peut obtenir sur le marché le même salaire. Le chômage, résultat de l'existence d'un prix du travail supérieur à ce que supposerait l'équilibre offre-demande, a pour effet de constituer une menace à l'encontre des salariés qui ne respecteraient pas leurs engagements.

Ces travaux rejoignent un courant qui porte plus largement son attention sur la façon dont l'échange peut être garanti lorsque la qualité du produit qui fait l'objet de la transaction est incertaine. Klein et Leffler (1981) développent un modèle où sont confrontées deux formes de coordination. Dans le cas où le produit est suffisamment standardisé, la réalisation de contrats explicites constitue le moyen de coordination le plus efficace. Par contre, lorsque la qualité de l'échange est difficile à définir, la technique du contrat dans sa forme juridique n'est plus suffisante. Il est alors nécessaire de recourir à des formes de garanties de l'échange plus globales, qui ne reposent pas sur une définition formalisée des termes de l'échange. La métaphore de l'otage (Williamson, 1983) est utilisée pour représenter ces formes d'engagement : l'otage est une ressource qui sera perdue en cas de non-respect du contrat (2). Dans tous ces travaux, les auteurs donnent une large place à la notion d'investissement spécifique. En effet, dans la logique du marché, l'investissement constitue une forme d'engagement s'il ne peut être revendu sans perte sur un marché. On retrouve ainsi les développements plus anciens des théoriciens du capital humain qui lient l'ancienneté

(2) Dans les modèles de « salaire d'efficience », l'otage est constitué par le sursalaire perdu par le salarié au cas où il ne respecte pas son engagement.

des salariés dans l'entreprise à de tels « investissements spécifiques » (dépenses de formation, coûts d'embauche et coûts de licenciement), « coulés » en cas de rupture du contrat.

Ces courants d'analyse, qui visent à amender la théorie néo-classique, sont motivés par l'inaptitude de celle-ci à rendre compte des échanges là où la qualité est incertaine ou fait intervenir des facteurs trop complexes pour qu'elle puisse être formalisée dans un contrat, au sens du code civil. Ils ont l'intérêt de montrer la rationalité de comportements tendant à rendre durables les relations acheteur-vendeur. Le contrat ne pouvant être qu'incomplet, la garantie de sa réalisation sera assurée par un « gage » perdu en cas de rupture du contrat. Le gage lie en fait mutuellement acheteur et vendeur. Le vendeur parce qu'il perd la prime de prix (ou toute autre forme de gage) au cas où le lien est rompu. L'acheteur parce qu'il n'a pas intérêt à rompre le contrat sans motif sérieux, compte tenu du coût que représente la recherche d'un nouveau vendeur qui garantisse une meilleure qualité.

La question de la cohérence interne de ces développements de la théorie néo-classique à la fontière du droit mériterait d'être examinée de près (3). Tel n'est cependant pas l'objet de cet article. On en retiendra l'idée générale suivante. Les dispositifs juridiques sont adaptés au cas où la qualité de l'échange peut être formalisée dans les termes du droit, c'est-à-dire au cas d'échanges relativement standards. Par contre, lorsque la qualité est plus élevée ou insuffisamment formalisée du fait de son caractère innovant, les dispositifs juridiques deviennent inopérants. Des processus de marché peuvent s'avérer moins coûteux ou plus efficaces : l'écart du prix par rapport au prix de marché garantit la qualité de la transaction. Paradoxalement, ces mécanismes de marché sont fondés sur la permanence des relations : le contrat est maintenu tant que la prestation est jugée satisfaisante par l'acheteur et une baisse de la qualité de celle-ci expose le vendeur à retomber dans la partie plus standard et la moins rémunératrice du marché.

DIFFÉRENTES FORMES D'ENGAGEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Ce rapide tour d'horizon de différents travaux situés à la frontière de l'économie et du droit peut nous permettre de réfléchir à plusieurs façons de fonder l'engagement de la main-d'œuvre dans l'entreprise.

Le dispositif du droit du travail ne constitue pas une contrainte générale unique conduisant à une homogénéisation complète des modes de gestion de la main-d'œuvre. Le prolongement des codifications légales et réglementaires par des conventions issues de la négociation collective contribue au développement de règles n'ayant qu'une validité limitée à des activités ou des zones géographiques spécifiques. De plus on sait que ces règles n'établissant que des minima, les « pratiques » peuvent s'en écarter, de façon notable. Il en est ainsi pour la fixation de la rémunération, et cela a fait l'objet de nombreuses analyses. La situation est également très diverse suivant les entreprises pour ce qui concerne les autres domaines de la codification du travail (Jobert et Rozenblatt, 1983).

Dans son état actuel, le dispositif au droit du travail laisse place à une gestion de la main-d'œuvre suivant des principes très proches d'une logique marchande. Même si le coût d'une rupture du contrat de travail est plus élevé que dans la situation de contrat de louage de services prévue par le code civil avant les développements du droit du travail, les entreprises restent libres de traiter la main-d'œuvre comme le prescrit la logique de marché. Dans ce cas, le seul lien entre l'entreprise et le salarié est fondé sur un calcul marchand et les dispositions du droit du travail n'apparaissent que comme des coûts d'embauche et de licenciements, aisément assimilables par les principes du marché. Il faut évidemment mentionner l'exception des salariés protégés. L'autorisation administrative de licencier introduisait de façon générale un principe incompatible avec une logique de marché, ce qui explique l'importance de l'enjeu que représentait sa suppression.

À l'inverse, le dispositif du droit du travail peut être prolongé dans ses principes et intégré comme moyen d'action des entreprises. Si l'on admet, à la suite de Jeammaud et Lyon-Caen (1982) la possibilité d'une « gradation de l'intensité de la juridicité », les normes édictées par les directions du personnel pourront être considérées comme des prolongements du dispositif du droit du travail. Plus « flexibles » que des lois, elles peuvent néanmoins obéir à des principes analogues, dans la mesure où leur solidité repose sur des investissements de même nature. On retiendra en particulier cette caractérisation lorsque les règles édictées par les entreprises s'appuient sur des modes de reconnaissance des individus objectivés et ayant validité générale. L'exemple le plus simple concerne la soumission de l'embauche et de l'affectation aux postes de travail à des critères de diplômes. La référence à l'ancienneté dans les négociations entre syndicat et entreprises aux États-Unis relève de la même logique, de même que la codification rigoureuse des postes qui y est pratiquée dans le secteur syndiqué. Il peut être paradoxal de supposer que les entreprises ajoutent des contraintes à celles qui leur sont imposées par le droit. On ne s'en tiendra pas à l'interprétation suivant laquelle cette évolution repose uniquement sur la pression exercée par les salariés et leurs représentants. L'analyse en termes d'investissement permet de comprendre que ces contraintes puissent avoir un rendement.

Regrouper autour de l'investissement des opérations de natures variées consistant dans l'établissement, coûteux, de relations stables permet de lier le

(3) L'existence d'un prix plus élevé que le prix de marché risque de rendre instable l'équilibre obtenu, des vendeurs entrant sur le marché. D'où la nécessité dans le modèle de Klein et Leffler d'introduire les investissements spécifiques qui justifient le supplément de prix, mais dont l'utilité en termes productifs n'apparaît pas clairement. Par ailleurs, la qualité est supposée pouvoir être connue sans ambiguïté. Le produit est donc parfaitement défini, mais son identification est soit coûteuse, soit retardée (la qualité ne peut être connue qu'après l'achat). Le cas, plus intéressant, d'un contrat réellement ouvert n'est pas traité.

rendement de ces opérations aux contraintes qu'elles instaurent. L'investissement est pensé sur le modèle du code qui, en limitant le nombre de signes valides, entraîne une plus grande automaticité des relations par le fait d'une réduction de l'espace des possibles. L'économie des conventions peut être analysée suivant ce modèle : le coût lié à l'immobilisation est mis en balance avec l'économie qui résulte d'une plus grande automaticité des relations.

Le prolongement du droit du travail par des règles à caractère juridique spécifiques à une entreprise et plus favorables que la norme standard peut expliquer certains écarts durables observés entre les entreprises. La stabilité de la main-d'œuvre dans ces entreprises résulterait du caractère plus favorable des conditions qui lui sont offertes. La nature juridique des principes qui définissent ces conditions garantit leur stabilité. C'est en ce sens que l'on a qualifié de main-d'œuvre « à statut » les salariés repérés en particulier par leur ancienneté dans l'entreprise dans une étude empirique sur la diversité des modes de gestion de la main-d'œuvre (Eymard-Duvernay, 1981). Le caractère juridique du contrat conduit à une situation nettement distincte de celle que cherchent à modéliser les théoriciens des « contrats implicites ». L'engagement du salarié dans son travail repose sur la conformité à des règles, et non, comme dans ces modèles, sur le risque de retomber dans les emplois soumis au droit commun. Ces configurations de travail sont bien adaptées aux activités de « production de masse » où les standards industriels se connectent aisément aux codifications du travail. On peut néanmoins envisager la possibilité de montages composites faits à la fois de dispositions juridiques et d'incitations relevant du marché (4). Dans le domaine des liens entre grandes entreprises et sous-traitants fournisseurs, par exemple, des conventions de partenariat peuvent jeter les bases d'une certaine codification des relations, tout en laissant la possibilité d'une référence aux calculs du marché. Le compromis maintenu entre la routinisation des échanges, nécessaire dans un objectif industriel, et la tension soutenue par la concurrence peut être d'une grande efficacité malgré sa fragilité.

L'extension du champ d'application de la règle de droit, la forte visibilité de son outillage tendent fréquemment à soustraire à l'analyse d'autres formes d'engagement qui peuvent être très communes et jouer un rôle constant, y compris dans les processus les plus industrialisés. Les principes du patronage que l'on a mentionnés plus haut s'écartent à la fois d'une logique de marché avec l'anonymat des relations qu'elle suppose et d'un univers formaliste de règles à caractère juridique. L'engagement dans le travail repose, non sur l'application de règles standard, mais sur l'apprentissage auprès des plus anciens, dans une chaîne continue de liens personnels qui relie le jeune ouvrier au patron. Cette forme de lien se rattache à l'un des modèles opératoires généraux élaborés par Luc Boltanski et Laurent Thévenot, dans lequel des ressources sont évaluées par référence à des principes *domestiques* (Boltanski et Thévenot, 1987). La logique domestique s'oppose à des évaluations marchandes ou aux évaluations en référence à des règles à caractère juridique, par le fait de reposer sur des liens de proximité, des réseaux de relations personnelles, la valorisation de la tradition. La continuité des relations constitue une contrainte de cette forme d'engagement. La rupture du contrat peut intervenir principalement aux débuts de la participation à la vie de l'entreprise. Elle se fait non sur la base de calculs marchands, mais sur le constat d'incompatibilités personnelles. Là encore la formule du « contrat implicite » apparaît mal ajustée : l'engagement du salarié dans son travail repose sur l'apprentissage auprès de ses supérieurs immédiats et non sur des calculs marchands évaluant la perte monétaire encourue en cas de rupture du contrat. Le salaire fait une large place aux paiements en nature, qui constituent le mode de rémunération le mieux ajusté au type de ressources qui sont mobilisées. Néanmoins, nombre d'entreprises reposent là encore sur un montage composite faisant intervenir simultanément les principes domestiques et les principes marchands. Un tel dispositif peut permettre de mobiliser les ressources liées à l'engagement au service d'une maison tout en maintenant la référence à l'état de la concurrence. On voit bien les tensions qui en résultent : les salariés ne peuvent faire constamment l'objet d'une évaluation par le marché, au risque sinon de défaire le lien domestique. Un écart de salaire par rapport à la moyenne du marché pourra constituer une pièce essentielle de ce dispositif. Il permet de s'écarter de la logique du marché, mais de façon non définitive, laissant ouverte la possibilité d'une évaluation marchande. Accroître cet écart augmente l'incitation liée à l'esprit-maison, mais en même temps risque de renforcer l'assurance de la mise à l'abri du marché que constitue l'appartenance à l'entreprise. Maintenir la tension des deux principes suppose donc un ajustement délicat du niveau de la rémunération et des investissements qui constituent la logique domestique (écoles d'entreprises, rémunération à l'ancienneté, compléments de salaires, non-recours au diplôme pour le recrutement...).

NIVEAU DE LA NÉGOCIATION ET RECHERCHE DE COMPROMIS

Les analyses concernant la façon dont les partenaires sociaux privilégient l'un ou l'autre niveau de la négociation collective avancent fréquemment une interprétation en termes de rapports de forces. Ainsi le patronat aurait été favorable à une négociation se déroulant au niveau de la branche avant la crise des années soixante-dix pour éviter que les entreprises les mieux situées économiquement ne constituent une référence pour les revendications des salariés des autres entreprises. Dans une situation de chômage élevé, le rapport des forces sur le marché du travail s'étant inversé, le patronat aurait au contraire intérêt à négocier au niveau de l'entreprise, de façon à pouvoir prendre en compte plus efficacement les contraintes de la situation économique.

---

(4) On emprunte ici aux analyses de Luc Boltanski et Laurent Thévenot sur les accommodements, les compromis réalisés visant à dépasser l'incompatibilité entre plusieurs logiques.

La croissance du chômage a certainement un effet sur les formes de la négociation. On propose cependant de se situer dans une perspective plus large incluant les transformations dans l'organisation industrielle intervenues de façon concomitante.

Le développement du droit du travail, de la négociation collective et plus généralement de toutes les procédures tendant à formaliser les relations entre employeurs et salariés est intervenu dans une période marquée par des caractéristiques économiques bien spécifiques. Le « paradigme de la production de masse » (Piore et Sabel, 1985) s'avère très compatible avec ces formes juridiques. L'économie de la règle réside, comme on l'a vu, dans la plus grande automaticité des relations permise par la réduction de l'espace des actions valides. La stabilité qui en découle est parfaitement cohérente avec le processus d'industrialisation tel qu'il était à l'œuvre. La recherche d'économies d'échelle conduisait à la mise en place d'organisations complexes dont le fonctionnement interne devait être disjoint du marché, l'ajustement entre les fluctuations du marché des produits et l'emploi stable se faisant le plus souvent par les stocks ou par l'acceptation de pertes de productivité. La focalisation de l'attention sur cette forme d'industrialisation a conduit à négliger d'autres secteurs de l'économie, pour lesquels la compatibilité avec le développement du dispositif du droit du travail était dès cette époque beaucoup plus problématique (5).

La modification du contexte économique a généralisé ce type de tensions. D'une certaine façon, le niveau élevé de chômage enlève pour une part l'intérêt que les entreprises pouvaient rechercher dans les procédures standard. Il est possible d'atteindre un niveau de productivité plus élevé en déclassant les règles anciennes et en s'en remettant à des contrats plus souples, gagés par le risque de perte d'emploi.

L'introduction des technologies informatiques et plus généralement l'accent mis sur les questions de qualité ont par ailleurs modifié les formes d'engagement de la main-d'œuvre dans l'entreprise. De nombreuses observations faites dans des branches diverses ont montré que les procédures industrielles, caractérisées par la régularité des produits et l'abaissement des coûts par la fabrication de séries longues, ont été au cours des années soixante-dix entamées par les contraintes du marché. Les difficultés de ventes ont conduit à donner la priorité à la satisfaction dans de bonnes conditions de qualité et de délai aux commandes de la clientèle, quitte à perturber la régularité du planning de production. Des économies importantes ont par ailleurs été recherchées dans la réduction des stocks. L'informatisation de la production et de la gestion des commandes a permis à de nombreuses entreprises de s'engager dans cette voie de production à « flux tendus ». Elle s'accompagne nécessairement, comme de nombreuses analyses l'ont montré, d'une modification profonde des modes de gestion de la main-d'œuvre. La soumission à des standards de production de type taylorien ne suffit plus à assurer un niveau de compétitivité suffisant. L'économie de ces standards reposait en effet sur la maximisation du volume de production. Dans la nouvelle conjoncture, les gains liés à la production de masse ne compensent plus les containtes de la standardisation. Un meilleur niveau de compétitivité passe par d'autres moyens et en particulier l'amélioration du niveau de qualité (6). La croissance de l'emploi et les tentatives de « partage du travail » sont de ce fait freinées. Les salariés sont, encore moins que dans la période précédente, interchangeables, du fait du rôle moindre des standards industriels.

Une telle transformation du contexte industriel est de nature à faire évoluer les formes d'engagement de la main-d'œuvre. On ne peut en la matière en rester au constat d'une plus grande « flexibilisation » ou « précarisation » de la main-d'œuvre. Pour l'équilibrage que les entreprises s'efforcent de réaliser entre les différentes façons d'assurer le rendement du travail, un poids plus important a été donné à la logique de marché, comme de nombreuses observations tendent à le montrer. Mais ceci ne passe pas nécessairement par une précarisation de la main-d'œuvre, préjudiciable par ailleurs au fonctionnement régulier de l'entreprise, particulièrement lorsque les standards industriels sont moins déterminants. La pression du marché peut être utilisée pour assurer la mobilisation des individus dans l'entreprise, et non pour la recherche d'une allocation optimale des ressources. Le regain d'attention pour les formules d'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise, comme les politiques d'individualisation des salaires sont les principaux outils institutionnels permettant d'établir solidement cette forme d'engagement.

La souplesse du dispositif de la négociation collective par rapport à la loi ou au règlement permet d'envisager des montages visant à obtenir des ajustements de la règle de droit à d'autres logiques : instances de concertation plus informelles, en marge de commissions constituant le cadre de la négociation proprement dite des accords, formules d'avenants à un accord collectif permettant de prendre en compte des situations de marché spécifiques, formules d'accords-cadre, latitudes laissées par les règles générales permettant de tenir compte des liens sociaux (Jobert et Rozenblatt, 1986). Les niveaux interprofessionnel et de la branche apparaissent comme les plus appropriés à la production de règles à caractère juridique. Ceci suppose en effet de disposer d'un appareillage institutionnel suffisant pour garantir la solidité de la règle, ce qui n'est pas possible au niveau de l'entreprise. Par contre, le niveau de l'entreprise est le plus adéquat pour constituer des *compromis* (Boltanski et Thévenot, 1987) entre plusieurs logiques, mettre en œuvre des règles dont la pérennité soit moindre, mais qui, en contrepartie, puissent intégrer d'autres formes de contraintes. Dans son état actuel, le dispositif du droit du travail ne permet dans de nombreux domaines que d'établir des minima. Pour toutes les entreprises qui sont situées au-dessus, il ne constitue pas un cadre de référence utile. Une telle situation est inévitable si l'on

(5) L'exemple d'Oyonnax (Raveyre et Saglio, 1984) conduit à se demander si l'extension des procédures du droit du travail n'a pas entraîné le déclassement de formes de liens locaux dont l'utilité pourrait s'avérer décisive dans le contexte économique d'aujourd'hui.

(6) Voir l'ouvrage « Entreprises et produits », Cahier du Centre d'études de l'emploi, 1987.

reste dans une logique purement juridique : les règles imposables à tous ne peuvent être que calquées sur les entreprises économiquement les plus faibles. Un « enrichissement » du contenu de la négociation collective passe fréquemment par l'établissement de compromis avec d'autres logiques. C'est en ce sens que l'on peut interpréter les questions actuelles posées autour du niveau de la négociation.

RÉFÉRENCES

BOLTANSKI, L. et THÉVENOT L., *Les économies de la grandeur,* à paraître dans les Cahiers du Centre d'études de l'emploi, 1987.

EWALD, F., *L'État-Providence,* Grasset, 1986.

EYMARD-DUVERNAY, F., « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et statistique,* n° 138, 1981.

FAVEREAU, O., « La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources », in *Le travail : marchés, règles, conventions,* Économica, 1986.

GARNIER, O., « La théorie néo-classique face au marché du travail : de la « main-d'œuvre invisible » à la poignée de main invisible », in *Le travail : marchés, règles, conventions,* Économica, 1986.

JEAMMAUD, A. et LYON-CAEN, A., « Droit et direction du personnel », *Droit social,* n° 1, p. 56-69, 1982.

JOBERT, A. et ROZENBLATT, P., « Niveaux et formes pertinentes de la négociation et de la concertation sociale », Centre d'études de l'emploi, 1986.

KLEIN, B. et LEFFLER, K. B., « The Role of Market Forces in Assuring Contractual Performances », *Journal of Political Economy,* vol. 89, n° 41, 1981.

PIORE, M. et SABEL, C., « Le paradigme de la production de masse et ses alternatives; le cas des États-Unis et de l'Italie », in *Conventions économiques,* Cahiers du Centre d'études de l'emploi, 1985.

RAVEYRE, M. F. et SAGLIO, J., « Les systèmes industriels localisés : éléments pour une analyse sociologique des ensembles de PME industriels ». *Sociologie du travail,* 2-84, p. 157-176, 1984.

SIMON, H. A., « A Formal Theory of the Employment Relationship ». *Econometrics* (July 1951), p. 293-305, 1951.

WILLIAMSON, O. E., *Markets and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications.* The Free Press, Macmillan, 1975.

« Credibles Commitments : Using Hostages to Support Exchange ». *American Economic Review* (September 1983), 1983.