



HAL
open science

Compte-rendu de Christian Bessy [2007], La contractualisation de la relation de travail, série Droit et Société, volume 45, LGDJ, Paris, 317 pages.

Herve Charmettant

► **To cite this version:**

Herve Charmettant. Compte-rendu de Christian Bessy [2007], La contractualisation de la relation de travail, série Droit et Société, volume 45, LGDJ, Paris, 317 pages.. 2008. halshs-00723329

HAL Id: halshs-00723329

<https://shs.hal.science/halshs-00723329v1>

Preprint submitted on 9 Aug 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Compte-rendu de Christian Bessy [2007], **La contractualisation de la relation de travail**,
série Droit et Société, volume 45, LGDJ, Paris, 317 pages.

Hervé Charmettant (Léfi-Université Lyon 2)

Introduction :

L'ouvrage de C. Bessy prend place au sein d'un ensemble de publications récentes¹ sur le contrat de travail qui ont toutes en commun de mobiliser des points de vue d'auteurs issus de diverses disciplines -économie, sociologie, philosophie, histoire, etc.- et pas seulement ceux des spécialistes du droit. Ici, c'est en tant qu'économiste que l'auteur aborde le cadre juridique de la relation de travail, prolongeant des travaux antérieurs sur le droit (1993, 1995, 2003 et 2004). Cette profusion éditoriale souligne que les débats autour du contrat de travail et de sa réforme sont en pleine actualité² et aussi, qu'ils ne sont pas réservés aux seuls juristes. Il n'est pas étonnant, spécialement en France, que l'on considère que la réflexion sur le contrat de travail est une question dépassant le domaine juridique stricto sensu. Cet état de la recherche reflète bien l'étrangeté de ce type de contrat au sein de notre droit provenant de deux de ses caractères dérogatoires aux principes juridiques généraux. En premier lieu, il entraîne la subordination d'un individu à un autre, en contradiction avec le principe d'égalité des parties. En second lieu, il déclenche l'entrée dans un cadre de réglementations collectives qui constitue l'« ordonnancement »³ de la relation de travail, s'écartant d'un contrat au contenu principalement stipulé par les parties signataires.

La problématique de C. Bessy se déploie précisément autour de ces caractères spécifiques, expliquant qu'il s'est agi de « prendre au sérieux ce que, depuis la fin des années 1980, certains juristes qualifient de « renouveau du contrat de travail » » (p. 16). Cette césure historique renvoie, en particulier, à l'arrêt Raquin de 1987 qui a changé le régime juridique de modification du contrat de travail, rendant impérative l'acceptation par l'employé des « modifications substantielles » apportées par l'employeur. C'est donc la question de la

¹ CEE (2008), H. Petit et N. Thévenot (dir.) (2006), A. Jeammaud (dir.) (2005), J-P Chauchard et A-C Hardy-Dubernet (eds.) (2003), Appel des économistes à sortir de la pensée unique (2000), A. Supiot (dir.) (1998, 1999).

² Rappelons l'accord du 11 janvier 2008 sur la réforme du contrat de travail ainsi que les négociations devant s'ouvrir au printemps de la même année sur l'extension des clauses de mobilité, de non-concurrence et de délégation de pouvoir pour les contrats de travail des personnels de l'encadrement.

³ Selon l'expression d'A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen (1998).

réhabilitation de la figure du contrat au sein de la relation de travail qui est au cœur de la recherche menée par C. Bessy.

Nous rendrons compte de cet ouvrage en trois temps ; d'abord, en explicitant la méthodologie et le cadre théorique mobilisés par l'auteur ; ensuite en présentant synthétiquement les principaux résultats auxquels aboutit cette étude ; enfin, en considérant la portée de ces résultats qui révèlent plus clairement ce qu'il faut entendre par « renouveau du contrat de travail ».

1 Le cadre méthodologique et théorique :

1.1 La méthodologie ; l'exploitation d'une base empirique de contrats de travail :

L'originalité de cette recherche provient du fait que C. Bessy a utilisé une base de contrats de travail, complétée par des interviews de professionnels du droit, de syndicalistes et de responsables de ressources humaines, pour traiter la problématique qu'il s'est assignée. Cette matière empirique est constituée par le décryptage de 403 textes, l'auteur nous avertissant bien que la représentativité de l'échantillon recueilli n'est qu'imparfaitement atteinte.

La démarche typique a consisté alors à établir des correspondances entre des variables caractéristiques des contrats de travail (type de contrat, d'entreprise, secteur d'activité, date de la rédaction, etc...) et des variables construites par l'auteur décrivant les caractères du texte lui-même. On le voit, par exemple dans le chapitre 4, à propos de la flexibilité de la relation de travail qui ressort des clauses contractuelles. C. Bessy commence par définir différents indicateurs de flexibilité, concernant le contenu de l'emploi (FLEXEMP), la mobilité géographique (FLEXGEO), la modulation temporelle (FLEXTEMP), etc. Il réalise alors une analyse de corrélation avec les caractéristiques des contrats et des emplois qui aboutit à montrer que cette flexibilité tend à s'accroître dans le temps, qu'elle est plus forte dans les secteurs de « services aux entreprises », du « transport routier », etc. ou en l'absence de représentation syndicale. L'aboutissement de cette analyse statistique a été l'élaboration d'une typologie en quatre classes dotées d'une certaine homogénéité quant aux modalités observées, typologie sur laquelle nous reviendrons.

C'est un intérêt essentiel de cet ouvrage que de reposer sur l'analyse de ce matériau empirique que représentent les textes écrits des contrats de travail, même si cela en constitue aussi une limite, l'auteur versant, parfois, dans l'extrapolation à partir de résultats dont on peut

critiquer la minceur. Cela ne retire rien à l'intérêt de cette méthode, trop peu souvent mise en œuvre dans les travaux sur le droit, écartelés entre de pures exégèses des textes et l'observation directe des effets de leur application. Elle découle en fait du cadre théorique que pose l'auteur explicitement.

1.2 Deux piliers théoriques ; économie des conventions et théorie des coûts de transaction :

C'est en suivant les conceptions du droit portées par l'économie des conventions (EC) que C. Bessy aborde le phénomène de la contractualisation, dans la continuité de ses travaux antérieurs. Cet auteur est d'ailleurs l'un de ceux qui ont contribué à ce que ce programme s'inscrive désormais au sein d'un « institutionnalisme contemporain ». L'approche du droit promue par ce courant aboutit à trois injonctions, liées entre elles, dont on trouve l'écho dans cette étude :

- i. il faut s'intéresser à la mise en œuvre du droit, en ne supposant pas établie l'effectivité des règles de droit. C'est bien l'idée suivie par C. Bessy « d'analyser les pratiques effectives des entreprises et leurs usages du droit » (p. 13). Si la règle juridique a une telle « plasticité », c'est parce qu'elle n'est pas seulement une règle impérative. D'où la seconde proposition ;
- ii. il faut envisager les règles de droit comme des « modèles » -en référence à Jeammaud (1990)- porteurs d'une normativité ayant acquis une légitimité garantie par leur juridicité. Cela ne signifie pas que ce soit la seule normativité possible et que leur légitimité ne puisse pas être attaquée -le « bon droit » qui exprime une « légalité légitime » est parfois en porte-à-faux avec la « légalité textuelle » du « droit » nous avertit C. Bessy (p. 29)⁴- d'où la troisième proposition ;
- iii. il faut se pencher sur les évolutions dans les pratiques des acteurs soumis aux règles juridiques pour rendre compte de leur dynamique. C'est précisément à travers l'analyse des textes des contrats de travail et les « micro-déplacements » que l'on y repère que C. Bessy cherche à décrire les modifications que subissent aujourd'hui la relation de travail et son cadre juridique.

C. Bessy se situe dans un entre-deux propice à enrichir la connaissance des conditions dans lesquelles les transformations du droit nourrissent et se nourrissent des évolutions des pratiques, selon un « double mouvement » pointé déjà par cet auteur (2003, p. 154). Toutefois, il argue des limites rencontrées par cette approche conventionnaliste pour expliquer qu'il se

⁴ Remarque tirée de l'article d'A. Cottureau (2002).

soit tourné aussi vers la théorie des coûts de transaction (TCT)⁵. Celle-ci lui semble pertinente pour expliquer l'apparition de certaines clauses contractuelles à partir de la possibilité qu'elles donnent d'agir en justice. Si l'on retrouve ainsi certaines clauses -on peut penser à celles de mobilité géographique, ou de non-concurrence-, c'est du fait qu'elles sont « plus facilement défendables juridiquement » (p. 26). Ce point de vue rejoint celui d'O. Williamson sur la détermination de la structure de gouvernance par les coûts de transaction, dont ceux d'exécution des contrats et de résolution des litiges.

Ainsi C. Bessy réalise une sorte de division du travail théorique, le recours à l'EC étant justifié pour ce qui relève des usages de la profession et de l'entreprise à partir desquels le contrat de travail est interprété, et la TCT pour ce qui relève de l'écriture explicite des clauses contractuelles. Il nous semble toutefois que c'est selon un statut différent que l'auteur s'appuie sur ces deux théories. La TCT est instrumentalisée, en quelque sorte, pour montrer que les évolutions des pratiques d'écriture des contrats de travail correspondent à ce que suggèrent ses raisonnements théoriques. Mais, il nous semble que cette pertinence s'explique surtout par le fait que les théories des contrats -dont fait partie la TCT- se nourrissent à la même source normative que les pratiques contractuelles. Autrement dit, c'est parce que la TCT considère que les contrats sont mis en balance avec les règles internes de la « Hiérarchie » -par rapport aux coûts de transaction entraînés-, qu'elle « colle » au mouvement actuel qui tire la relation de travail vers un échange contractuel « normal ». On peut s'étonner, d'ailleurs, que C. Bessy n'ait pas mobilisé les autres branches des théories des contrats pour rendre compte de ces évolutions. Ainsi la Théorie des incitations serait judicieuse pour aborder les transformations dans les modalités de la rémunération du travail salarié, de même que la Théorie des contrats incomplets par rapport aux clauses de non-concurrence⁶.

Toutefois, c'est l'EC qui permet vraiment d'avoir un recul théorique vis-à-vis de la contractualisation, en voyant comment ce mouvement se nourrit des transformations des représentations de la relation de travail qui les rapprochent du cadre hypothétique des théories des contrats. Cette approche ouvre la possibilité d'« élargir le cercle herméneutique » (Baudry et Charmettant, 2008, p. 230) dans lequel s'enferment les théories des contrats et de mieux indiquer le sens des évolutions des clauses contenues par les contrats de travail, évolutions dont nous allons présenter maintenant les principaux traits décrits dans la recherche de C. Bessy.

⁵ qu'il nomme « théorie néo-institutionnelle à la O. Williamson » (p. 21).

⁶ Cf Baudry et Tinel (2003) pour une synthèse des apports des différents courants des théories des contrats.

2. Les principaux résultats de la recherche :

2.1 Une réduction du degré d'incomplétude des contrats de travail :

C. Bessy rappelle qu'il n'existe initialement dans le droit français aucune obligation de formalisme du contrat de travail, et en particulier, concernant son écriture même. Les résultats statistiques montrent cependant une évolution vers « l'accroissement du formalisme du contrat » (p. 71) constatée à travers l'allongement de la longueur du document écrit ainsi que l'insertion plus fréquente de différentes clauses prenant la forme d'avenants au contrat.

L'explication de cette évolution passe en premier lieu par l'inventaire des modifications du cadre légal qui vont dans ce sens. C'est d'abord, le nouveau régime de modification du contrat de travail -avec le fameux Arrêt Raquin de 1987, confirmé par d'autres décisions jurisprudentielles- qui en est à l'origine. C'est ensuite une directive européenne du 14/10/1991 qui oblige à informer le salarié sur ses conditions d'emploi ainsi que la multiplication de contrats spéciaux qui rend nécessaire l'écriture de certaines clauses spécifiques, parmi un ensemble d'autres causes juridiques. Ces changements légaux font bien sentir leurs effets sur l'écriture des contrats de travail d'autant plus, remarque C. Bessy, qu'ils sont médiatisés par les professionnels du droit (avocats, conseils juridiques) « participant à une juridicisation des rapports de travail, sinon à leur juridiciarisation (recours au juge) » (p. 69).

Mais, c'est aussi dans les pratiques de gestion de la main d'œuvre par les entreprises que se trouve l'origine de ce plus grand formalisme. Les nouvelles exigences entraînées par les modes de gestion du personnel ayant émergé au cours de ces dernières décennies supposent que l'employeur dispose de garanties formelles face à un employé plus autonome, en insérant par exemple des clauses d'objectifs, de confidentialité... aboutissant à « responsabiliser » l'employé. C'est aussi l'ajout d'obligations supplémentaires pour celui-ci qui provient de ce « néo-management », avec l'obligation de formation, les clauses de mobilité géographique ou de flexibilité du contenu de l'emploi...

Un point important de l'analyse de C. Bessy a consisté à opérer un distinguo entre la part de l'accroissement du formalisme contractuel qui provient de la volonté d'informer le salarié sur ses conditions d'emploi et celle qui provient de la volonté de faire accepter au salarié des conditions particulières d'emploi. D'un côté, il parle de « clauses informatives » et de l'autre, de « clauses impératives ». Cette partition renvoie à ce qui relève du statut collectif

et ce qui relève du contrat individuel, deuxième domaine dans lequel cette recherche produit des résultats intéressants.

2.2 L'individualisation des contrats de travail :

Le faible formalisme du contrat de travail en France, à l'origine, provient effectivement de l'importance du statut collectif encadrant la relation de travail, expliquant qu'on parle à son propos de « contrat d'adhésion ». L'accroissement du formalisme contractuel est bien le signe du recul de ce statut collectif et logiquement, de l'individualisation de la relation de travail. Celle-ci s'observe à différents niveaux relevés par C. Bessy. C'est d'abord dans les mentions contractuelles qui concernent les rémunérations que l'analyse empirique menée met en lumière ce développement de formule individuelle de calcul avec l'introduction de clauses d'objectifs. On retrouve ainsi, à travers les clauses contractuelles sur la rémunération, la trace de l'extension de la « logique de compétences » décrite depuis longtemps⁷. Toutefois, ce n'est pas rien de montrer, comme le fait C. Bessy ici, que cette transformation des dispositifs d'évaluation internes aux entreprises se retrouve au sein des contrats de travail. Cela suppose, en particulier, un règlement des litiges entraînés par ces clauses d'objectifs, ce qui a abouti à faire émerger des solutions jurisprudentielles, telles que l'obligation pour l'employeur de fixer des « objectifs réalistes » ou leur subordination à la notion d'« intérêt de l'entreprise ».

On sait aussi que cette individualisation de la relation de travail s'est traduite au niveau des modes de rupture du contrat de travail, invoquant plus fréquemment un « motif personnel » -avec une incidence sur le nombre de recours devant le tribunal des prud'hommes-, ainsi que par des accords dits « de transaction ». Là où l'étude de C. Bessy permet de compléter ces observations, c'est dans le fait que les contrats de travail contiennent de plus en plus souvent des clauses de « pré-qualification » du licenciement. Par exemple, le contrat de travail peut prévoir que la non-atteinte des objectifs est une cause justifiant un licenciement pour faute. L'auteur montre bien comment ces clauses sont problématiques au regard du droit, dans le sens où elles contreviennent à la jurisprudence, ayant des effets comminatoires bien qu'a priori illicites.

C. Bessy enrichit encore l'analyse de l'individualisation de la relation de travail en nous avertissant quant aux confusions possibles avec deux autres mouvements -précisant que, s'il s'agit d'évolutions imbriquées entre elles, elles ne se superposent pas pour autant. La première confusion serait de penser que l'individualisation provient toujours du recul des accords

⁷ Cf Baudry et Dubrion (2005) pour une présentation du « modèle d'évaluation personnelle » des salariés.

collectifs et de l'essor de la négociation de gré à gré sur le contrat de travail. C'est loin d'être évident nous dit l'auteur, car les accords collectifs peuvent être le cadre par lequel cette individualisation est prévue et encadrée⁸. La seconde confusion serait d'assimiler l'individualisation de l'évaluation des salariés au développement de l'hétérogénéité des conditions d'emploi, dont l'origine se trouve plutôt dans les clauses de flexibilité insérées dans les contrats de travail⁹. Si l'un et l'autre de ces mouvements participent bien de la recherche de la flexibilité par les entreprises, ils ne se confondent pas totalement.

Ainsi c'est un ensemble d'observations fines sur les transformations des textes des contrats de travail qui ressort de cette étude empirique, transformations dont C. Bessy montre bien les enjeux.

3. La portée des résultats obtenus :

3.1 L'ambivalence des transformations de la relation de travail :

L'analyse menée par C. Bessy sur les conséquences de ces transformations du contrat de travail prémunit contre toute interprétation simpliste consistant à n'y voir que processus régressif, ou au contraire progressif, de la relation de travail, selon la lecture idéologique qu'on en fait. Ainsi entre autres exemples, le nouveau régime de modification du contrat de travail ne peut pas être évalué a priori, pas sans prendre en compte la façon dont il influe sur l'écriture des contrats de travail et leur mise en œuvre. C. Bessy affirme clairement que « si cette production de repères formels accroît d'une certaine façon la sécurité juridique en donnant des garanties aux acteurs, elle peut donner prise à un usage stratégique du droit » (p. 240)¹⁰. Il arrive effectivement que les employeurs retournent les conséquences de décisions jurisprudentielles présentant, à première vue, un aspect mélioratif.

Précisément, avec l'ajout de clauses contractuelles telles que l'obligation de mobilité géographique ou la flexibilité du contenu de l'emploi, les employeurs ont pu forcer les salariés à accepter par avance des changements dans leurs conditions d'emploi, ce qui a accru leur degré de contrainte. Cela ne signifie pas que tous les salariés soient touchés de la même façon par ces pratiques contractuelles. La possibilité aujourd'hui de refuser une modification

⁸ A. Supiot (2003) a déjà présenté ce qu'il appelle « Un faux dilemme ; la loi ou le contrat ? ».

⁹ On peut rajouter que l'hétérogénéité des conditions d'emploi peut découler de celle-ci pouvant provenir aussi d'autres facteurs, en particulier le recours à une main d'œuvre extérieure à l'entreprise, que ce soit par l'embauche d'intérimaires ou l'externalisation de certaines fonctions.

¹⁰ C. Bessy attribue à A. Lyon-Caen (1988) le mérite d'avoir pressenti immédiatement l'ambivalence des conséquences de ce changement de régime de modification du contrat de travail.

substantielle de ses conditions d'emploi peut, dans certains cas, avoir des incidences favorables en limitant le pouvoir de direction de l'employeur qui doit faire en sorte de créer les conditions d'une acceptation par son employé d'un changement concernant les tâches qu'il lui confie, son mode de rémunération...

En fait, à travers l'ambivalence des conséquences de la contractualisation de la relation de travail, c'est le traitement inégal des salariés qui s'accroît, du fait même que ces nouvelles pratiques contractuelles peuvent favoriser la situation de certains et défavoriser celles d'autres. La typologie bâtie par C. Bessy fait bien ressortir cette hétérogénéisation du lien salarial¹¹. Parmi les quatre classes de contrats de travail, celle du salariat traditionnel est caractérisée par la « stabilité des conditions d'emploi », la loi et les conventions collectives définissant un statut vis-à-vis duquel le contrat de travail joue un rôle de « dispositif d'information ». Sa remise en cause par la contractualisation débouche sur l'essor de deux autres classes -statistiquement plus présentes dans la période récente- pour lesquelles les conséquences sont très différentes¹². Celle de la « flexibilité généralisée et subordination du salarié » en est le versant négatif tandis que celle de la « protection des actifs immatériels et individualisation » en est le versant positif. Pour la première, C. Bessy observe la prégnance des « règles de l'employeur », celui-ci instrumentalisant le droit alors que pour la seconde, il observe un « formalisme du contrat » par lequel le salarié obtient des garanties sur les contreparties. Les contrats de travail du dernier type sont précisément l'expression de la contractualisation allant dans le sens de rapports plus équilibrés entre les deux parties, différant de l'autre classe de « flexibilité généralisée » par le fait qu'ils concernent des emplois supérieurs, occupés par des salariés en position de mieux résister aux pouvoirs de l'employeur.

C. Bessy tend donc à montrer les dangers de cette contractualisation de la relation de travail susceptible, de façon variable, d'aboutir à un « accroissement de la subordination des salariés » (p. 14). Néanmoins, l'emploi du terme de « subordination » nous semble ici mal approprié car il doit désigner le lien unissant des individus engagés dans une relation hiérarchique d'autorité. Ce n'est pas une question de pure terminologie mais de sens à donner au mouvement de contractualisation. Pour nous, ce qu'il remet en cause, c'est précisément cet état de subordination qui caractérise, jusqu'à aujourd'hui, le travail salarié. Ainsi si les conséquences sont à ce point ambivalentes, c'est d'abord parce que le « nouveau

¹¹ L'article de J-L Beffa, R. Boyer et J-P Touffut [1999], auquel C. Bessy se réfère, a déjà creusé cette idée en établissant une typologie des relations de travail.

¹² la dernière classe formée par C. Bessy est celle de la « flexibilité modérée » dans laquelle le statut reste déterminant dans la détermination des conditions d'emploi, ce statut étant défini plutôt au niveau des accords d'entreprise.

contractuel » suppose l'égalité des parties, laissant libre cours à des rapports de force déséquilibrés, et non pas du fait d'un renforcement de la subordination. Autrement dit, nous serions tentés d'avancer que c'est, au contraire, parce que cette dernière recule que les salariés peuvent être l'objet de contraintes plus fortes, médiatisées par la forme contractuelle prise par la relation de travail¹³.

Cette remarque se fonde sur la conviction que ce qui importe avant tout, c'est de prendre en compte les représentations et les postulats dont la figure du contrat est porteuse pour éclairer les évolutions en cours en France. C'est d'ailleurs bien dans cette optique que C. Bessy fait ressortir un deuxième enjeu fondamental de son analyse de la contractualisation.

3.2 La remise en cause du « lien d'entreprise » au profit du « lien contractuel » :

Les auteurs conventionnalistes ont contribué à mettre l'accent sur le cadre informel et collectif dans lequel se déroule la coordination, cadre formé d'un ensemble de conventions propres au temps et au lieu qu'il importe de prendre en compte au-delà des règles les plus formelles. Ainsi la relation de travail repose sur l'existence d'un « lien d'entreprise » -ou « lien professionnel »- que F. Eymard-Duvernay place au cœur de son « économie politique de l'entreprise » (2004). Ces « usages, procédures qui émergent suite à des interactions répétées au sein de l'entreprise ou dans le cadre de la branche ou de la profession » -comme l'écrit C. Bessy (p. 22)-, supportent l'institution de la relation de travail, au sens d'accord sur son contenu doté d'une certaine légitimité et ayant émergé à la suite de règlements de litiges et autres ajustements antérieurs. Les textes des contrats de travail donnaient jusqu'alors de l'importance à cet ensemble de règles informelles en laissant des marges d'interprétation, voire même s'y référant explicitement lorsqu'il est fait mention des « usages en vigueur ». C'est ce cadre institutionnel que la contractualisation de la relation de travail remet en cause ; d'une part en renforçant le formalisme du contrat qui enjoint de stipuler expressément les termes de l'accord, ce qui en réduit le degré d'incomplétude ; d'autre part, en individualisant le contenu du contrat, qui établit un rapport purement bilatéral entre l'employeur et l'employé et efface sa dimension plus collective. Le « lien contractuel » qui émerge met en œuvre d'autres principes de justice, -le caractère synallagmatique et équilibré des termes du contrat, la libre et explicite acceptation de ces termes, l'égalité des parties, l'inscription d'une durée spécifiée, etc.¹⁴-, qui

¹³ C. Bessy semble, néanmoins, suggérer cette vision en indiquant que la classe 3 illustre une « contractualisation forcée », « la relation de travail bascul(ant) dans un pur rapport de forces qui se révèle peu à l'avantage du salarié » (p. 193).

¹⁴ A. Supiot (2005) présente la construction historique de ce « lien contractuel » qui repose sur des « croyances fondatrices » constituant le lit commun de la civilisation occidentale moderne.

sont autant de remises en cause de ceux sur lesquels l'entreprise est fondée depuis plus d'un siècle.

Si le « lien contractuel » se substitue au « lien d'entreprise » nous dit C. Bessy, ce n'est pas sans conséquences sur le déroulement de la relation de travail et ses résultats. Son efficacité est atteinte à différents endroits, par exemple quant à la formation de liens de proximité précisément distendus par le « lien contractuel », ce qui ne permet plus de faire jouer la « la réputation comme force de rappel de la coopération » (p. 28) -la thèse de D. Kreps (1990) étant sollicitée ici. C'est aussi la capacité à mobiliser les individus autour d'un projet commun qui diminue, l'engagement étant purement bilatéral. C'est encore la possibilité de recourir à des « épreuves instituées » -C. Bessy reprend le vocabulaire de L. Boltanski et E. Chiappello (1999)- permettant de régler les différends et de retrouver un *modus vivendi* acceptable par les parties, qui est atteinte.

Une illustration de ce phénomène nous est donnée par C. Bessy à travers le changement de statut juridique du règlement intérieur. La référence de plus en plus fréquente qui y est faite dans les textes mêmes des contrats de travail aboutit à en transformer la nature. Au lieu d'être un élément collectif de la relation de travail issu du pouvoir unilatéral normateur du chef d'entreprise, légitimé par les recours possibles des syndicats et les contraintes de respect des règles légales, le règlement intérieur devient un élément purement contractuel que son inclusion dans le contrat de travail fait considérer comme librement accepté par le salarié. C. Bessy explique que cette contractualisation du règlement intérieur -en particulier pour les sanctions disciplinaires-, qui en change la nature juridique aboutit au fait que l' « on revient au choix entre *loyalty* (respect du contrat) et *exit* (rupture) et [que l']on évacue la *voice* (la protestation) » (p. 247).

Au bout du compte, C. Bessy valide son « hypothèse de départ » selon laquelle « l'adossement accru de la relation de travail au « contrat » correspondrait au recul des formes de relation qui reposent sur un engagement coopératif de long terme fondant l'existence d'un collectif » (p. 17). Autrement dit, la coopération devient affaire de libre acceptation par des volontés individuelles supposées à égalité, des termes du contrat particulier signé avec l'autre partie, la seule faculté d'exprimer son insatisfaction étant alors la décision de rompre la relation.

Conclusion :

A travers cette présentation, C. Bessy fait bien ressortir l'intrusion des caractéristiques du « lien contractuel » dans la relation de travail, ce qui amène celle-ci à prendre les traits que les auteurs contractualistes lui attribuent dans leur théorie. En particulier, l'entreprise comme « noeud de contrats » -telle que la présentent des auteurs contractualistes comme Jensen et Meckling (1976)- commence à prendre forme réelle à travers cette contractualisation de la relation de travail. Le « cercle herméneutique » des théories des contrats est en train de se boucler sous nos yeux -la réalité rejoignant la théorie- en ce qui concerne la relation de travail, et ce n'est pas le moindre des mérites de l'ouvrage de C. Bessy que de nous faire apparaître ce processus au plein jour.

Bibliographie :

APPEL DES ÉCONOMISTES POUR SORTIR DE LA PENSÉE UNIQUE [2000], *Le bel avenir du contrat de travail*, Editions La Découverte & Syros, Paris.

BAUDRY, B. et B. DUBRION [2005], « Quels modèles d'évaluation du travail ? », *Travail et Emploi*, N°104, octobre-novembre, p. 7-18.

BAUDRY, B. et H. CHARMETTANT [2008], « L'analyse de la « relation d'emploi » par les économistes « contractualistes » et « conventionnalistes » ; une confrontation avec le cadre juridique de la « relation de travail » », *Revue Economique*, vol. 59, N°2, mars, p. 213-240.

BAUDRY, B. et B. TINEL [2003], « Une analyse théorique des fondements et du fonctionnement de la relation d'autorité intrafirme », *Revue Economique*, vol. 54, N°2, mars, p. 229-252.

BEFFA J-L, R. BOYER et J-P TOUFFUT [1999], « Le Droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit Social*, N°12, décembre, p. 1039-1051.

BESSY, C. [2004], « Refonder le contrat de travail : les limites du droit », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'Etudes de l'Emploi, avril.

BESSY, C. [1993], *Les licenciements économiques : entre la loi et le marché*, Cnrs Editions, Paris.

BESSY, C. et F. EYMARD-DUVERNAY [1995], « Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise », *Revue d'Economie Politique*, vol. 105, N°6, novembre-décembre, p. 937-964.

- BESSY, C. et O. FAVEREAU [2003], « Institutions et Economie des Conventions », *Cahiers d'économie politique*, n° 44, automne, p. 119-164.
- BOLTANSKI, L. et E. CHIAPELLO [1999], *Le nouvel esprit du capitalisme*, collection Nrf-essais, Editions Gallimard, Paris.
- CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI [2008], *Le contrat de travail*, Editions La Découverte, Paris.
- CHAUCHARD, J-P et A-C HARDY-DUBERNET (éditeurs) [2003], *Les métamorphoses de la subordination*, La Documentation Française, Paris.
- COTTEREAU, A. [2002], « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail », *Annales HSS*, novembre-décembre, 6, p. 1521-1557.
- EYMARD-DUVERNAY, F. [2004], *Economie politique de l'entreprise*, Collection Repères, Editions La Découverte, Paris
- JEAMMAUD, A. (dir.) [2005], *Le Droit du travail confronté à l'économie*, Dalloz, Paris.
- JEAMMAUD, A. [1990], « La règle de droit comme modèle », *Recueil Dalloz-Sirey*, p. 199-210.
- JEAMMAUD, A. M. LE FRIANT et A. LYON-CAEN [1998], « L'ordonnement des relations du travail », *Recueil Dalloz*, Chroniques, p. 359-368.
- JENSEN, M. et W. MECKLING [1976], « Theory of the firm ; managerial behavior, agency costs and ownership structure », *Journal of Financial Economics*, vol. 4, N°3, October, p. 305-360.
- LYON-CAEN, A. [1988], « Actualité du contrat de travail, bref propos », *Droit social*, N°7-8, Juillet-Août, p. 540-543.
- PETIT, H. et N. THÉVENOT (dir.) [2006], *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Collection Recherches, Editions La Découverte, Paris.
- SUPIOT, A. [2005], *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du Droit*, Collection La couleur des idées, Editions du Seuil, Paris.
- SUPIOT, A. [2003], « Un faux dilemme. La loi ou le contrat ? », *Droit Social*, N°1, janvier, p. 59-71.
- SUPIOT, A. (coord.) [1999], *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Editions Flammarion, Paris.
- SUPIOT, A. (dir.) [1998], *Le travail en perspectives*, collection Droit et société, LGDJ, Paris.