

DOCUMENT DE TRAVAIL

DIVERSITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL
ET USAGES DU DROIT

CHRISTIAN BESSY

N° 39

avril 2005

CENTRE
D'**E**TUDES
DE L'**E**MPLROI

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Diversité des contrats de travail et usages du droit

CHRISTIAN BESSY

christian.bessy@cee.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 39

avril 2005

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-094603-2

Diversité des contrats de travail et usages du droit

Christian Bessy

Résumé

À partir de la construction d'une base de plus de trois cents contrats de travail, nous analysons les pratiques effectives des entreprises en matière de gestion de la relation de travail et de leurs usages du droit à l'occasion de la rédaction des contrats (dispositif d'information ou cadre contractuel négocié). Nous présentons une typologie de « contrats de travail » qui prend appui sur différents indicateurs permettant de caractériser les termes de relation de travail (flexibilité, subordination, responsabilisation des salariés, appropriation des actifs immatériels). Nos résultats montrent que le cadre contractuel orienté vers la négociation interindividuelle, et les garanties juridiques qu'il offre, reste relativement peu mobilisé et concerne certains types de relation de travail. En conclusion, nous en tirons des inférences en matière de réforme du droit français du contrat de travail.

Mots-clefs : droit du travail, contrat de travail, subordination, individualisation, flexibilisation.

Employment Contracts' Diversity and Use of the Law

Abstract

From the construction of a French data base of 309 employment contracts, we analyse current practices in firms, their manpower management methods and their use of the law in the drafting of employment contracts. We present a typology of 'employment contracts' based on different indicators characterising the terms of the employment relationship (flexibility, employee's subordination to the firm, employee's individual accountability, appropriation of immaterial asserts) Our observations show that the contractual framework and the legal guarantees that it offers are still used relatively infrequently and concern certain types of employment relationship. In conclusion, we give some insights on the French reforms concerning labour contract legislation.

Key words: *labour legislation, employment contract, employee's subordination, individual accountability, flexibility.*

INTRODUCTION

Dans de nombreux secteurs de l'économie française, la période récente a été marquée par une tendance à l'individualisation et à la flexibilisation du rapport salarial, ce qui a eu pour conséquence de remettre en cause les systèmes traditionnels de définition du travail et de qualification des travailleurs, sans pour autant que le contrat de travail à durée indéterminée cesse de constituer la forme juridique dominante d'encadrement de la relation de travail¹. En effet, les études empiriques les plus récentes montrent la pluralité de la relation de travail en référence à des modes de gestion différenciés de la main-d'œuvre suivant les entreprises (Petit, 2003 ; Beffa *et alii*, 1999). À partir de ces études, certains auteurs mettent l'accent sur le fait que le droit du travail français offre une certaine plasticité pour accueillir cette diversité, en multipliant les formes juridiques du contrat de travail, notamment avec le développement accru de contrats dits « particuliers », qui dérogent à la norme du contrat à durée indéterminée (CDI), ou de contrats qui empruntent au droit commercial. D'un point de vue plus normatif, ces auteurs proposent des réformes du droit du travail qui doivent aboutir à sa plus grande cohérence mais aussi à une certaine diversité, afin que soit assurée et reconnue la complémentarité des diverses relations salariales (Beffa *et ali.*, 1999). D'autres auteurs, dans la lignée du rapport de Virville (2004), proposent de nouveaux contrats, tel que le « contrat de projet », mais aussi de réformer le droit du travail français en accroissant le formalisme du CDI. Dans une configuration marquée par une flexibilité et une différenciation accrues des conditions d'emploi, les salariés devraient passer un véritable « contrat de travail » avec leur employeur, rendant plus explicites les engagements.

C'est à partir de ce type d'interrogation portant sur le formalisme du contrat de travail que nous nous sommes intéressés aux pratiques de rédaction de ces contrats. L'idée générale est de mieux éclairer les pratiques effectives des entreprises et leurs usages du droit à l'occasion de la rédaction des « contrats »². Nos observations montrent que, au-delà de l'authentification de l'acte d'embauche et des obligations de forme concernant les contrats particuliers, la rédaction d'un document écrit peut prendre des significations distinctes ou poursuivre des buts différents. Par exemple, le « contrat » peut poursuivre un simple but d'information du salarié sur ses principales conditions d'emploi, ces conditions étant définies par ailleurs, notamment par la négociation collective. Mais la rédaction du « contrat » peut être orientée de façon plus systématique vers la recherche de garanties pour prévenir les litiges ou les conflits, allant jusqu'à une forme d'instrumentalisation du droit au profit de la seule sécurité juridique de l'employeur.

Notre hypothèse principale est que, dans une certaine mesure, ces usages du droit ne sont pas indépendants des pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, de leur recherche ou non de flexibilité, de subordination des salariés ou de leur responsabilisation ; mais, plus encore, ils participent à ces pratiques. Le texte du « contrat » qui cristallise, certes à des degrés divers, un processus d'apprentissage lié à des litiges antérieurs peut être alors considéré comme une source d'information sur les règles encadrant la relation de travail ou, du moins, les règles par rapport auxquelles les parties recherchent des garanties qui peuvent être de nature différente.

C'est dans cette perspective d'analyse des pratiques de rédaction des « contrats de travail », en lien avec les modes de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, que nous avons construit une base de données rassemblant les textes des « contrats » (voir annexe). En tout, notre base est composée de trois cent neuf « contrats », signés, pour la plupart, au cours des dix dernières années. Plus de deux cents entreprises appartenant à différents secteurs d'activité sont représentées. Nous avons complété

¹ Rappelons que les CDI représentent aujourd'hui environ 90 % des contrats de travail (en stock).

² Dans la suite de notre article et pour des raisons pratiques nous mettons entre guillemets le mot « contrat » pour signifier qu'il ne s'agit pas toujours de véritables contrats, sauf à s'en remettre à une définition purement formelle qui limiterait le contrat de travail au document écrit et signé par les parties.

ces textes par une série d'informations sur les caractéristiques des entreprises et des emplois. Nous avons construit une grille de codage pour repérer les différentes mentions présentes ou absentes dans les textes, afin de pouvoir mener une analyse quantitative et construire une typologie de « contrats de travail », permettant d'identifier les interdépendances entre ces différentes mentions. L'ensemble de ce travail s'appuie également sur une série d'interviews auprès des entreprises et de professionnels du droit, interviews qui nous ont permis de mieux comprendre les finalités poursuivies par les rédacteurs des « contrats de travail » et leur anticipation des litiges éventuels³.

Nous allons dans un premier temps présenter notre cadre d'analyse reposant sur une approche institutionnaliste de la relation de travail qui s'appuie à la fois sur l'approche française de l'Économie des conventions (Bessy, Favereau, 2003) et certains arguments de la théorie néo-institutionnelle « à la Williamson » (1985). Ce cadre d'analyse est davantage mobilisé ici pour éclairer notre problématique, la construction de nos variables, et interpréter nos résultats, que pour en proposer une validation au regard d'autres hypothèses analytiques. Notre propos est avant tout empirique et cherche à montrer l'intérêt de construire une base de données de « contrats de travail » pour repérer des pratiques différenciées et fournir une matière empirique susceptible d'éclairer les réformes françaises en matière de droit du contrat de travail, en l'absence de données empiriques sérieuses en la matière⁴. Dans cette perspective, nous allons également donner quelques éléments d'information sur la conception juridique française du contrat de travail.

Dans la seconde section, nous justifions le choix des variables prises en compte dans l'analyse statistique multidimensionnelle, celles qui y participent de façon active et celles qui y jouent un rôle illustratif. Dans une troisième section, nous présentons les résultats de notre typologie. Enfin, dans une quatrième section, nous les discutons en montrant certaines limites de notre base de données actuelle.

1. LE CADRE D'ANALYSE ET LE DROIT FRANÇAIS DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'analyse des « choix contractuels » a fait l'objet d'une littérature économique abondante au cours de ces trente dernières années (Masten, 1999). Parmi cette littérature, plusieurs courants mettent l'accent sur le caractère « incomplet des contrats » du fait de l'impossibilité pour les parties de prévoir toutes les contingences éventuelles et du caractère coûteux de l'intervention des tribunaux. En particulier, la théorie néo-institutionnelle met l'accent sur la dimension relationnelle de certains contrats (« relational contracting »). Dans les configurations où la continuité de la relation est recherchée, l'accord entre les parties repose moins sur une spécification détaillée des obligations que sur un cadre général définissant le processus d'ajustement des termes de l'accord au cours du temps, un ensemble de règles constitutives encadrant leurs interactions futures et prenant en compte leurs particularités (Goldberg, 1976 ; Macneil, 1978). Suivant cette perspective, les « contrats complets » ne peuvent qu'encadrer des formes de relation de courte durée reposant sur des ressources peu spécifiques et des anticipations assez stables des points de litige éventuels pour lesquels les tribunaux sont considérés comme efficaces.

³ Le présent travail doit beaucoup à une première enquête exploratoire sur les possibilités de construction d'une base de « contrats de travail », qui a fait l'objet d'un rapport dans le cadre d'un financement du ministère de la Recherche (Bernardi *et ali.*, 2003). Je remercie vivement les auteurs de ce premier rapport pour leur contribution et leur conseil par la suite. Je tiens également à remercier C. Teissier pour ses nombreux encouragements et ses remarques avisées, ainsi que C. Didry et E. Serverin qui avaient été associés à la toute première phase de ce travail. L'extension de la base de données a été financée par la Dares du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

⁴ En effet, aucune base de données de « contrats de travail » n'est à ce jour disponible et il n'existe pas d'enquête permettant d'apprécier le contenu concret des « contrats de travail », comme l'enquête WERS au Royaume-Uni (Brown *et ali.*, 2000).

Le courant néo-institutionnel, basé sur l'Économie des coûts de transaction (Williamson, 1985), a donné lieu à de nombreuses études empiriques à partir de bases de données de « contrats » débouchant sur des régularités entre certains termes contractuels et les caractéristiques des transactions (Masten, 1999). Il existe néanmoins peu d'études qui analysent précisément les attentes des parties lorsqu'elles ont recours à un engagement écrit. L'étude de Lyons (2000) fait exception à partir d'une enquête sur des accords interentreprises britanniques dans le secteur manufacturier. Nous ne nous reviendrons pas ici sur les résultats de cette enquête qui demeurent fragiles, car l'auteur bute sur la difficulté de mesure du caractère « complet » des contrats relativement à des « contrats relationnels ». Nous partirons seulement de la question posée concernant le caractère écrit ou non du contrat et, si oui, du rôle des contrats écrits. Deux rôles sont distingués. D'une part, les mentions écrites peuvent être là pour s'assurer que chaque partie a bien connaissance des termes de la relation et aussi pour les clarifier. D'autre part, les parties peuvent chercher à se protéger en introduisant des clauses dont elles pensent qu'elles ont un effet directement juridique en cas de non respect. Les résultats montrent que c'est le premier objectif qui est le plus souvent recherché, même si, par ailleurs, le recours aux tribunaux reste une pratique fréquente en cas de litiges.

De ce type d'enquête, nous allons garder deux pistes d'interprétation de nos résultats. L'une sur le rôle du « contrat » écrit et, en particulier, la distinction entre une visée de clarification des conditions d'emploi et une visée de protection juridique. L'autre piste d'interprétation repose sur l'idée que les parties à la transaction mettent par écrit les clauses qui sont le plus facilement défendables juridiquement en cas de litiges et que, pour le reste, elles cherchent à inscrire leur relation dans le cadre d'un ensemble de règles implicites permettant des ajustements au cours du temps, en particulier lorsque la continuité de la relation est recherchée et donc l'engagement dans des investissements spécifiques.

Ces deux idées doivent néanmoins être réajustées à la nature de notre base de données de « contrats » et surtout à son contexte : le marché du travail français. En ce qui concerne nos données, nous n'avons que les textes des « contrats » et certaines informations sur les caractéristiques des emplois et des entreprises, mais sans la possibilité de mesurer directement la nature des investissements qui sont sous-jacents à la relation de travail. En ce qui concerne le marché du travail, les pratiques de contractualisation y sont peu développées du fait de la position de faiblesse du salarié et du rôle protecteur à son égard que jouent la loi et les conventions collectives. Ces caractéristiques sont encore sans doute encore plus marquées dans le cas de la France, relativement à un pays européen comme le Royaume-Uni⁵, du fait du poids de l'intervention de l'État dans la réglementation du marché du travail et de la négociation collective. De plus, au-delà des différences de culture juridique, le droit du travail français s'est initialement construit en opposition au Code civil et, en particulier, à la fiction du contrat basée sur l'égalité des parties.

En matière de contrat de travail, nous partons donc de l'idée que le texte du document écrit, signé à l'embauche, n'est pas neutre⁶ et que sa formulation et son contenu reposent sur une certaine conception de la relation de travail, un ensemble de règles implicites qui définissent des attentes réciproques. Bien que distincts et antagoniques, les intérêts des parties à la relation de travail reposent sur une certaine solidarité propice à la coopération. Cet engagement coopératif, qui solidarise les parties, agit de façon complémentaire à leurs engagements contractuels les plus formels, qui ont directement des conséquences juridiques. L'idée est que ces obligations formelles ne codifient pas les engagements coopératifs eux-mêmes, soumis à la tolérance mutuelle, mais visent seulement à fournir les repères pour régler les litiges entre les parties qui ont précisément considéré la tolérance mutuelle comme rompue, les règles implicites non respectées.

⁵ Bien que l'environnement institutionnel y soit différent, les études réalisées sur le cas britannique montrent aussi que le cadre contractuel y est peu développé en matière de relation d'emploi et que les documents écrits poursuivent donc principalement une visée informative. Voir Brown *et ali.* (1998).

⁶ Comme nous l'avons fait pour un travail antérieur sur les annonces d'offre d'emploi (Bessy *et ali.*, 2001).

La notion de « règle implicite » que nous retenons est sensiblement différente de celle développée par la théorie du contrat relationnel « à la Williamson » (1985), qui privilégie la dimension interindividuelle de l'accord sans mettre l'accent sur sa dimension collective, c'est-à-dire du respect de règles d'interaction définies au niveau d'un groupe ou d'une communauté plus large⁷. Ce que nous introduisons en plus, c'est donc que l'engagement coopératif prend sens dans un collectif, porteur de valeurs communes, qui peut aller de l'entreprise à la société dans son ensemble, en passant par la profession ou le territoire.

Or, pour bien comprendre le contexte du marché du travail français, il est nécessaire de remonter à la pluralité des représentations du bien commun, dénommées ici « conventions », fondatrices du lien social et de l'intervention de l'Etat qui décide, par voie législative, de l'ordre de priorité à instaurer à moyen terme entre les grandes catégories de biens sociaux⁸. On peut ainsi distinguer trois types de conventions, ou modèles de relation implicite, dont la stabilité s'appuie sur les règles du droit du travail français, règles dont la justification et la codification ont reposé initialement sur ces conventions. Cela permet de rendre compte de la pluralité des principes de justification qui fondent le droit français du contrat de travail, ce dont témoignent les controverses entre les différentes doctrines juridiques (Bessy et Eymard-Duvernay, 1995).

1.1. Le modèle du statut

Le premier modèle est sous-jacent à un rapport de travail régi principalement par un statut collectif négocié et basé sur la stabilité de l'emploi. L'attente du salarié repose sur une sécurité de l'emploi au sein de l'entreprise et sur le fait que les règles de travail et d'emploi soient définies en référence à un « poste de travail ». Cela permet une forte égalité de traitement qui laisse peu de place à des formes de rémunération basées sur les performances individuelles. Dans cette configuration, les ajustements qui peuvent déroger aux normes les plus codifiées doivent néanmoins reposer sur des règles qui transcendent des arrangements particuliers. Ce type de rapport de travail a longtemps constitué un modèle puissant d'inspiration du droit du travail français qui vise, en raison de l'inégalité de fait entre les parties, la protection du travailleur en référence à un statut (Camerlinck, 1958). À côté de ce modèle spécifiquement français (Marsden, 1999), on peut distinguer deux autres modèles qui sont plus courants dans les autres pays.

1.2. Le modèle de l'autorité hiérarchique

Le second modèle implicite – qui lui aussi a inspiré le droit du travail et en particulier la définition du contrat de travail reposant sur un lien de subordination –, renvoie à l'autorité hiérarchique de l'employeur qui doit néanmoins prendre ses décisions dans l'intérêt de l'entreprise (Durand, 1947). C'est la relation d'autorité décrite par Williamson (1985) et modélisée par Simon (1951). C'est le modèle dans lequel la flexibilité est privilégiée, dans la mesure où l'employé est disposé à accepter une autorité qui lui assigne ses tâches, au sein d'une certaine zone d'acceptation, et qui peut lui infliger des sanctions. Ce modèle a néanmoins évolué du fait de l'encadrement juridique du pouvoir disciplinaire de l'employeur (Loi Auroux du 4 août 1982) et de l'évolution des mœurs remettant en cause l'autorité hiérarchique, au nom d'une plus grande autonomie du travailleur.

⁷ Nous faisons référence à la critique qu'adresse Lindenberg (1998) à Williamson à partir de sa théorie des groupes de partage et des signaux relationnels. Cette critique repose sur l'idée que la distinction entre différentes formes contractuelles ne correspond pas à des équilibres différents d'un même cadre de calcul stratégique, mais que ce cadre de calcul peut se dédoubler ("frame duality"). Les résultats d'un échange dans lequel un intérêt est en jeu sont jugés à la fois sur leur contenu et sur le signal relationnel qui en émerge. Tout comportement constitue un signal relationnel d'une forme de relation d'autant que les relations de coopération, sinon de solidarité, sont fragiles. Ce qui rend d'autant plus délicat les problèmes d'interprétation de ces signaux et ce qui justifie le rôle des groupes qui sont garants et mémoires des règles d'interprétation de ces signaux.

⁸ À partir de la théorie pluraliste de la justice défendue par Boltanski et Thévenot (1991), nous montrons, dans Bessy et Favereau (2003), l'articulation entre différents principes de justification du bien commun et les règles de droit.

1.3. Le modèle marchand

Dans les deux premiers modèles, le rôle du contrat se réduit à peu de choses et sert principalement à déclencher un ensemble de règles pré établies. *A contrario*, dans ce dernier modèle, le rôle du contrat est plus affirmé dans la définition des conditions d'emploi, les parties retrouvant une certaine liberté contractuelle qui fonde la figure du contrat héritée du Code civil français (on parlait alors de louage de services) et basée sur l'égalité des parties. Du fait d'une plus grande symétrie dans les pouvoirs de négociation de chacun, le contrat conduit à un dispositif qui équilibre les intérêts en jeu et donc à une forme de contractualisation plus complète, en particulier en introduisant des clauses de variation suivant les contingences anticipées et des dispositifs de rémunération des performances individuelles. Bien qu'importants, les termes les plus formels ne constituent que des bornes par rapport auxquelles les acteurs peuvent néanmoins dévier en cas de besoin d'adaptation aux contraintes du marché ; et c'est en ce sens que nous parlons de « modèle marchand ». Mais, dans ce modèle, la continuité de la relation n'est pas forcément recherchée et, lorsque les termes du « contrat » sont contestés, ce sont les caractéristiques les plus formelles qui sont privilégiées dans les recours devant les tribunaux.

Ces différents types de conventions peuvent se mêler et constituent plutôt des modèles pré-établis d'action auxquels les parties à la relation de travail peuvent faire référence. Dans le cas de la France, et jusqu'à une période récente (le tournant des années quatre-vingt-dix), la plupart des contrats de travail sont considérés par les juristes comme des « contrats d'adhésion », c'est-à-dire sans possibilité de négociation. Les relations de travail qui reposent sur un cadre contractuel négocié par les parties font figure d'exception.

Dans cette configuration particulière, la conception juridique prédominante du contrat de travail s'appuie sur un compromis entre le modèle de l'autorité hiérarchique et celui du statut. L'accord interindividuel témoignant du contrat de travail constitue seulement un « acte conditionnel » qui entraîne l'adhésion à un statut professionnel pré-établi et le respect de l'autorité de l'employeur. Cela rend moins pertinent la signature d'un document écrit et ceci d'autant plus que l'employeur tient à garder tout son pouvoir de direction en matière de définition des conditions d'emploi. Lorsque les « contrats de travail » prennent une forme écrite, c'est principalement dans un but d'information du salarié sur ses conditions d'emploi qui, pour les plus essentielles, sont déterminées par la loi ou par la négociation collective (salaire, durée du travail, définition de l'emploi en référence à des grilles de classification). En l'absence d'obligation de forme en ce qui concerne le CDI, seules les conventions collectives de branche imposent la remise d'un document écrit informant le salarié sur ses principales conditions d'emploi.

Cette conception juridique du contrat de travail va évoluer dans le cas de la France sous l'effet d'au moins deux facteurs. On peut signaler, en premier lieu, l'entrée en lice du droit communautaire, avec en particulier la directive européenne du 14 octobre 1991 relative « à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ». Au-delà d'une meilleure protection des salariés, au titre du droit individuel d'information du salarié⁹, cette obligation d'information doit permettre une plus grande transparence du marché du travail. L'étude de l'évolution de certaines conventions collectives de branche montre que le droit conventionnel, en transposant cette obligation d'information, participe à la codification du rapport interindividuel de travail.

Mais ce changement est encore plus net avec le revirement de la jurisprudence en matière de modification du contrat de travail, au tournant des années quatre-vingt-dix. Cela conduit à réduire le pouvoir de direction de l'employeur, car toute proposition de modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit recueillir l'accord explicite du salarié (Waquet, 1999). Sous couvert de protéger les salariés, la jurisprudence réaffirme le mécanisme du contrat et la valeur des engagements initiaux dans une configuration économique pourtant marquée par une exigence forte de flexibilité de

⁹ Droit qui, à l'origine, était mentionné par la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs salariés de 1989.

la relation de travail¹⁰. La négociation de la flexibilité devrait alors être reportée au niveau de la négociation collective, niveau qui permettrait un meilleur équilibre des intérêts des parties.

Ces deux facteurs juridiques ont eu pour conséquence de conduire à des engagements plus explicites et donc de développer le recours à l'écrit au cours de la période récente ; ce qui est confirmé par nos interviews auprès d'entreprises de différents secteurs d'activité. À cela, il faut ajouter des facteurs plus économiques, conduisant à l'individualisation de la relation de travail, en particulier en matière de rémunération des performances individuelles.

Tous ces facteurs contribuent à un certain « renouveau du contrat de travail », au développement des pratiques de contractualisation, mais sans supprimer la diversité des « contrats de travail » à la fois en matière de conditions d'emploi auxquelles ils renvoient et du rôle assigné au document écrit. Les « contrats » collectés dans notre base, documents qui dans 86 % des cas ont été signés après 1992, constituent ainsi une source d'information sur les conditions d'emploi des salariés permettant de contraster des types de rapports salariaux suivant différentes dimensions (flexibilité, modes de rémunération, appropriation des actifs immatériels de l'entreprise...).

Par ailleurs, on fait l'hypothèse supplémentaire que ce type de document permet aussi de repérer les buts poursuivis par les parties en matière de rédaction du contrat de travail et, en particulier, le rôle qu'elles entendent faire jouer au droit des contrats dans la recherche d'une protection juridique de leur intérêt. N'ayant pas usé de la possibilité, car trop coûteuse empiriquement, de remonter aux intentions des parties lorsqu'elles rédigent un « contrat », nous adoptons une approche indirecte à partir des modèles implicites de la relation de travail que nous venons de dégager.

Ainsi, le modèle marchand de la relation de travail est le plus cohérent avec une spécification étroite des termes du contrat du travail individuel et l'appui sur les caractéristiques les plus formelles en cas de litiges. Mais l'appui sur les obligations formelles peut se développer dans tous les cas où l'employeur recherche une sécurité juridique accrue en réponse à l'évolution du droit du contrat de travail. Cela permet de fournir une piste d'interprétation au fait que, lors de la rédaction des accords, les employeurs introduisent des clauses, en particulier des clauses permettant la flexibilité de la définition des conditions de travail, pour échapper à la contrainte du droit. Ce type de clause a pour effet de remettre en cause la protection habituelle des employés offerte par le droit du travail, qui vise à limiter le pouvoir de décision de l'employeur¹¹.

Il apparaît alors important de prendre en compte la façon dont le droit peut être instrumentalisé par les acteurs. Dans cette perspective, l'appui sur les caractéristiques formelles du contrat de travail s'inscrit dans des rapports de force, des conflits d'intérêts, chacune des parties cherchant la protection de son « intérêt » dans le droit et dans les équivalences qu'il construit pour définir un intérêt juridiquement protégeable. Cela conduit à travailler à la limite du modèle de l'accord implicite sous-jacent à la relation de travail, de l'engagement coopératif dans la construction d'un bien commun, pour prendre en compte l'« agir » stratégique.

2. LE CHOIX ET LA CONSTRUCTION DES VARIABLES

Nous allons donner ici les principaux éléments qui ont guidé le choix et la construction des variables, en commençant par rappeler la façon de coder l'information recueillie à partir des textes des

¹⁰ Elle s'appuie pour cela sur l'article 1134 du Code civil donnant plus de poids aux engagements initiaux en ce qui concerne les principaux éléments du contrat de travail.

¹¹ Notons que l'article L 120-2 du code du travail français (suite à la loi du 31 décembre 1992 sur les libertés individuelles) n'autorise l'employeur à apporter des restrictions aux droits de la personne et aux libertés du salarié que si elles sont justifiées et proportionnées. Ainsi, les clauses de mobilité doivent être conformes à l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise et respecter, d'une certaine façon, les contraintes de vie personnelle du salarié.

« contrats ». Pour de plus de précisions sur les caractéristiques de notre base, et en particulier sur la question de sa représentativité, nous renvoyons le lecteur à l'annexe méthodologique.

Le codage des mentions qui figurent dans le texte des « contrats » pose des problèmes redoutables d'équivalence. La principale difficulté tient au fait que les documents écrits que nous avons recueillis ont le plus souvent un caractère hybride, relevant en partie d'un accord contractuel et en partie d'une déclaration écrite des « conditions d'emploi ». Toutes les mentions figurant dans le « contrat » ne sont pas contractuelles par nature et bien souvent elles ne font que rappeler les règles définies par le statut collectif du salarié. Certaines correspondent à des règles de travail qui sont définies unilatéralement par l'employeur, et d'autres peuvent faire référence à des avantages qui ne sont pas considérés par l'employeur comme des obligations, mais comme de simples éléments d'information. Enfin, certaines mentions ne sont pas toujours licites (c'est-à-dire qu'elles ne sont pas toujours validées *a posteriori* par le système judiciaire), et il faut donc reconnaître le fait que même des « clauses illicites » peuvent avoir un effet comminatoire lorsqu'elles sont introduites dans l'accord. Nous ne nous sommes pas substitués au juge pour définir ce qu'est une obligation ou une simple information, une clause licite ou illicite¹².

À partir de notre codage, nous avons construit un certain nombre de variables qui n'épuisent pas toute l'information contenue dans les textes, mais que nous considérons comme pertinents relativement à notre problématique. Nous avons retenu en tout sept grands blocs de variables (voir tableaux 1, 2, et 3), dont cinq vont jouer un rôle actif dans notre analyse : les variables relatives aux « conditions d'embauche et de rupture », à la « définition des conditions d'emploi », à la « subordination du salarié », à la « protection des actifs immatériels » et à la « responsabilisation du salarié ».

Les deux autres blocs vont jouer un rôle illustratif. En particulier, nous avons constitué un groupe de variables permettant d'identifier dans les textes des « contrats » la référence à des dispositifs institutionnels et à d'autres textes à valeur juridique tels que la loi, les accords collectifs (branche ou entreprise) ou le règlement intérieur. Nous avons également pris en compte la référence à des usages (professionnels ou pratiques d'entreprise). Ces variables (voir tableau 2) ont été distinguées suivant que les règles ont été négociées collectivement ou déterminées unilatéralement par l'employeur, ou qu'elles portent uniquement sur la détermination de la rémunération ou sur d'autres termes du « contrat ».

Ces variables supplémentaires permettent d'expliquer le fait que certains éléments ne figurent pas dans le texte du « contrat », comme par exemple le détail des primes. Mais toute la difficulté de notre analyse provient du fait que certains documents écrits mentionnent explicitement des éléments, même s'ils sont codifiés dans d'autres textes. Le contrat peut jouer alors un rôle de rappel d'information du salarié des conditions applicables à la relation de travail. De la même façon, nous ne possédons pas suffisamment d'informations sur le contexte de la rédaction du « contrat » pour savoir si certains éléments, codifiés par les accords collectifs et mentionnés dans le document écrit, ont fait l'objet d'une véritable contractualisation par les parties ; ce qui permettrait à ces dernières de s'affranchir de l'évolution des accords collectifs.

Enfin, pour rendre compte des contraintes imposées par le « marché », nous avons pris en compte toutes les mentions, dans le texte des « contrats », qui font référence à la « satisfaction du client » ou à tout autre entité (patient, usager...), auquel le salarié est en face-à-face au cours de l'exécution de son travail.

L'autre bloc de variables concerne les caractéristiques des emplois (niveaux hiérarchiques, genre...) et des entreprises (taille, *turnover*, présence syndicale...) auxquelles renvoient les « contrats » (voir

¹² De ce point de vue, nous partageons l'analyse sociologique du droit proposé par des auteurs comme Lascoumes et Serverin (1995) et pour lesquels il est important de s'intéresser à la façon dont est mobilisé le droit par les acteurs, peu importe le bien fondé (en droit) de leurs actions ou de leurs prétentions. Ce qui ne nous empêche pas d'avoir un minimum de connaissance juridique, notamment en matière de droit du contrat de travail, pour orienter nos opérations de codage, en ayant en tête les différentes ressources juridiques qui s'offrent aux acteurs en matière de rédaction des « contrats ».

tableau 3). Les informations sont données en annexe et permettent de mieux appréhender la composition de notre base.

Nous allons maintenant présenter les cinq grandes catégories de variables actives de la typologie (voir tableaux 1 et 5). Précisons que certaines variables renvoient à la construction d'indicateurs synthétiques par addition de variables indicatrices (voir tableau récapitulatif n° 4). Cela permet donc de mesurer des intensités suivant une dimension particulière et, dans certains cas, de résoudre des problèmes de distinction entre des mentions dans les textes des « contrats », dont les significations sont très proches.

2.1. Les conditions d'embauche et de rupture

Pour rendre compte des mentions relatives aux conditions d'embauche et de rupture du contrat de travail, nous avons construit deux types de variable. Un premier indicateur vise à mesurer l'intensité des garanties recherchées par l'employeur au cours du processus d'embauche (éléments de preuve du CV, tests d'aptitude, liberté d'engagement du salarié...), qui conditionnent la conclusion définitive du contrat de travail.

L'autre variable concerne les conditions de rupture du contrat de travail (période d'essai, durée de préavis...). Notons que si nous considérons cette variable comme un indicateur d'une politique de rédaction des « contrats » orientée vers une visée informative, du fait que ces éléments liés à la rupture du contrat de travail sont le plus souvent codifiés dans les conventions collectives ou la loi, il n'en reste pas moins que leur mention peut être aussi une façon pour l'employeur de prévenir certains litiges.

2.2. La définition des conditions d'emploi

Nous avons cherché à construire une série de variables rendant compte de la façon dont l'employeur cherche ou non à flexibiliser les conditions d'emploi de ses salariés en matière de définition du contenu de l'emploi, de la durée du travail, du lieu de travail et de la rémunération. Pour chacun de ces éléments, nous distinguons les mentions dans les textes des « contrats » par lesquelles l'employeur s'engage sur des conditions d'emploi « stables » de celles par lesquelles il oblige le salarié à accepter une certaine flexibilité, à partager les risques inhérents à l'activité économique de l'entreprise, à ses variations et aux changements dans l'organisation du travail auxquels elles peuvent conduire (Morin, 2000).

Cela permet de mesurer la flexibilité de la rémunération (primes variables, clauses d'objectifs), la flexibilité géographique (déplacement et mobilité), la flexibilité temporelle (horaires variables) et de la définition du contenu de l'emploi (polyvalence et flexibilité fonctionnelle). Notons que cette dernière a été complétée par la construction d'une variable rendant compte de la mention de la seule « qualification », sans aucune définition supplémentaire du contenu de l'emploi. Ceci pour donner du poids aux qualifications de l'emploi occupé par le salarié en référence aux conventions collectives de branche ou à des textes analogues (accords d'entreprise pour les grandes entreprises).

2.3. La subordination du salarié à l'entreprise

Une autre série de variables cherche à appréhender le degré de subordination du salarié à l'entreprise en prenant en compte toutes les mentions qui réduisent d'une façon ou d'une autre la liberté du salarié dans le choix de son travail, ou plus généralement dans l'allocation de ses ressources, ainsi que dans la façon d'exécuter son travail. Nous venons de signaler la flexibilité dans la définition des tâches ou des fonctions, que l'on peut considérer comme un indice de la subordination du salarié (Simon, 1951). Mais, pour l'employeur, une autre façon d'accroître le lien de subordination est d'encadrer l'exécution du travail du salarié. C'est dans cette perspective que nous avons construit un

indicateur par addition de toutes les mentions qui encadrent l'exécution du travail du salarié. Dans notre codage, nous avons distingué quatre types de dispositifs normatifs : l'autorité hiérarchique, appréhendée par la mention que le salarié est placé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, les instructions ou les normes managériales, l'obligation de travailler avec certains « outils et équipements » et la « tenue et la présentation de soi ».

Ensuite, nous prenons en compte les mentions ou non à l'obligation d'exclusivité ou de fidélité, pour construire un autre indicateur témoignant de l'intensité du lien de subordination. Nous avons également intégré dans cet indicateur l'obligation faite au salarié d'avoir un lieu de résidence proche de son lieu de travail. Ce qui peut être considéré comme une autre forme d'exclusivité accroissant la disponibilité du salarié au bénéfice de l'activité de l'entreprise. On peut interpréter cet indicateur comme un moyen pour l'entreprise de fidéliser le salarié, mais aussi de contrôler, sinon d'optimiser, l'usage de ses actifs matériels et immatériels. Cette réduction de la liberté du salarié peut être compensée par des éléments salariaux supplémentaires.

2.4. La protection des actifs immatériels de l'entreprise

Les indicateurs suivants posent encore plus directement la protection des actifs immatériels de l'entreprise et du partage de la rente associée à ces actifs dont la constitution repose sur l'activité des salariés. Nous avons construit trois types de variable. Le premier indicateur est relatif à la protection des actifs humains (clause de « dédit-formation » ou de non débauchage).

Le second indicateur est relatif à la protection de l'avantage concurrentiel de l'entreprise qui passe par l'engagement contractuel des salariés de ne pas se livrer à une concurrence déloyale, par une voie autre que la cession de droits de propriété intellectuelle. Nous le décomposons en trois sous indicateurs. Le premier renvoie à la clause de non concurrence. Le second est relatif aux mentions par lesquelles l'employeur protège sa clientèle en s'octroyant un droit de propriété exclusif, dans le cours de l'exécution du contrat ou après rupture de la relation de travail. Le troisième mesure l'obligation de confidentialité (discretion, « restitution des biens et de la documentation technique », autorisation de publication des salariés chercheurs).

Enfin, notre dernière variable porte sur les mentions qui obligent le salarié à céder à l'employeur les droits de propriété intellectuelle en matière principalement de brevet, de droit d'auteur, en particulier pour la création de logiciel, et de « marque »¹³.

Notons que, dans certains cas, ces différentes formes d'appropriation des actifs immatériels par l'entreprise peuvent être compensées par le versement d'un complément individuel de salaire, par exemple suivant le nombre de brevets déposés, ou d'indemnité de compensation comme dans le cas de la clause de non-concurrence. D'une façon générale, ces clauses anticipent les démissions des salariés qui peuvent passer à la concurrence en se mettant à leur compte ou en travaillant pour un autre employeur.

2.5. La responsabilisation du salarié

Nous avons déjà mentionné qu'une des façons de responsabiliser le salarié est de faire dépendre une partie de la rémunération de ses performances individuelles. On peut distinguer d'autres façons de le responsabiliser en construisant un indicateur qui regroupent différentes clauses de responsabilité ou « d'obligation de moyens ». Nous y faisons figurer également les mentions dans le texte du « contrat » qui explicitent les « fautes » conduisant au licenciement pour motif individuel ou à la suspension du contrat de travail. À partir de cet indicateur de « responsabilisation du salarié », nous cherchons à appréhender les mentions, autres que celles qui sont directement liées à la rémunération

¹³ Cette obligation qui s'appuie sur les dispositifs légaux (en matière d'innovation des salariés) permet à l'employeur de s'approprier les innovations auxquelles le salarié a pourtant participé.

individuelle, qui définissent des conditions de sanction des défaillances du salarié en mettant en cause sa responsabilité individuelle. Au-delà de la dimension incitative de ces clauses, elles peuvent être aussi interprétées comme une anticipation systématique par l'employeur des litiges concernant la réalisation du travail du salarié. Il pourrait ainsi mieux se garantir de l'issue des litiges ou des procès lorsqu'il est amené à justifier sa décision¹⁴.

Les cinq dimensions que nous venons de distinguer ne sont pas disjointes. Ainsi, la clause de flexibilité du contenu de l'emploi peut être considérée comme un moyen d'accroître la subordination du salarié. Par ailleurs, chaque variable peut être reliée aux autres au sein de la même dimension mais aussi au sein des autres dimensions. Ainsi, certains éléments de rémunération accordés à titre individuel peuvent venir compenser les droits exclusifs d'usage que s'octroie l'entreprise sur certains actifs immatériels. Dans ce cas, l'entreprise ne fait que partager la rente générée par ces actifs mais garde le droit de contrôle sur leur usage. D'une façon générale, l'objectif de notre typologie statistique est de faire ressortir ces liens entre les variables.

3. PRÉSENTATION DE LA TYPOLOGIE

À partir des variables que nous venons de présenter, nous avons élaboré une typologie et retenu une partition en quatre classes (voir annexe). Les classes sont ici présentées suivant un degré croissant de complexité de la « structure contractuelle », au sens de la multiplication des garanties recherchées, en particulier par l'employeur, sur les différents aspects de la relation de travail que nous avons retenus.

1. **Class1** : stabilité des conditions d'emploi et relation de travail statutaire

(112 contrats)

Cette classe qui regroupe plus d'un tiers des « contrats » de notre base est caractérisée par la très grande faiblesse des « garanties contractuelles » recherchées par l'employeur, en particulier en matière de flexibilité des conditions d'emploi. *A contrario*, l'invariabilité de la durée du travail y est fortement présente et, dans une moindre mesure, la stabilité géographique et le versement de primes fixes (en particulier les primes de treizième mois). C'est dans cette classe que l'emploi occupé par le salarié est le plus souvent défini par la qualification et dans laquelle il est très peu fait mention de normes d'encadrement de l'exécution du travail. La protection des actifs immatériels de l'entreprise ainsi que l'individualisation de la relation de travail y sont également très faibles.

C'est dans cette configuration que la référence à un statut qui régit le rapport de travail est sans doute la plus pertinente. Cela est confirmé par la référence, plus souvent que la moyenne (0,30, contre 0,24 pour l'ensemble), à la convention collective de branche en matière de rémunération. Par ailleurs, le caractère succinct du document écrit peut expliquer que le nombre de fois où la convention collective est mentionnée soit faible (1,84, contre 2,36 pour l'ensemble), la rédaction du « contrat » y faisant référence un fois pour toutes pour l'ensemble des conditions d'emploi. Signalons également que la présence syndicale y est forte, ce qui est à relier avec la faiblesse du turn-over déclaré et la forte sur représentation des grandes entreprises publiques offrant précisément encore un statut (13 %, contre 7 % pour l'ensemble).

¹⁴ Rappelons néanmoins qu'en droit français aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement. Mais ce point est controversé par les juristes français qui défendent la libre détermination du contenu du contrat (Couturier, 2004).

Tableau 1 : Les variables actives par classe typologique

Variables actives	Total (309)	Class1 (112)	Class2 (73)	Class3 (58)	Class4 (66)
Garanties en matière de					
Embauche	1,60	1,24*	1,22	1,98	2,29
Rupture de la relation	2,23	1,78	2,20	2,90	2,42
Définition des conditions d'emploi					
<i>Contenu de l'emploi</i>	0,55	0,67	0,66	0,22	0,50
<i>Uniquement qualification**</i>	0,39	0,13	0,29	0,81	0,54
Flexibilité					
<i>Durée du travail</i>	0,42	0,90	0,07	0,10	0,27
<i>Invariable</i>	0,77	0,13	1,38	1,77	0,27
Flexibilité temporelle	0,20	0,01	0,30	0,07	0,66
Forfait horaire	0,85	0,42	0,36	1,86	1,26
Congés payés, maladies, absences					
<i>Lieu de travail</i>	0,33	0,46	0,19	0,48	0,12
<i>Lieu fixe</i>	0,83	0,50	0,71	0,76	1,56
Flexibilité géographique					
<i>Rémunération</i>	0,52	0,59	0,55	0,45	0,45
Primes fixes	0,36	0,17	0,24	0,22	0,92
Primes individuelles	0,12	0,01	0,36	0,02	0,14
Primes collectives	0,18	0,10	0,21	0,26	0,23
Avantages en nature et en espèce					
Subordination du salarié					
Normes d'encadrement du travail	1,02	0,67	0,78	1,59	1,35
Exclusivité	0,74	0,50	0,33	0,76	1,56
Protection des actifs immatériels					
<i>Capital humain</i>	0,06	0,00	0,00	0,00	0,29
<i>Avantage concurrentiel</i>					
Non-concurrence	0,27	0,04	0,01	0,07	0,95
Respect de la clientèle	0,18	0,04	0,01	0,02	0,77
Confidentialité	0,92	0,59	0,55	1,01	1,79
<i>Cession des DPI à l'employeur</i>	0,17	0,08	0,04	0,00	0,60
Responsabilisation du salarié	0,53	0,24	0,43	0,88	0,80

Lecture : *: « 1,24 » veut dire que l'indicateur de garanties en matière d'embauche prend en moyenne la valeur de 1,24 pour l'ensemble des contrats de la classe 1.

** : Les variables en italique correspondent à des indicatrices et nous donnons donc la moyenne qui est comprise entre 0 et 1.

Mais la faiblesse de la « structure contractuelle » peut également s'expliquer par le fait que c'est dans cette classe que les documents écrits prenant la forme d'une lettre d'embauche sont les plus nombreux (30 %, contre 18 % pour l'ensemble), ainsi que les CDD (24 %, contre 16 % pour l'ensemble). Sachant que ces deux formes de document sont disjointes, cette classe regroupe en fait pour plus de la moitié des textes dans lesquels la recherche de garanties par l'employeur est forcément limitée. Dans le cas des lettres d'embauche, parce que la rédaction y est moins minutieuse et qu'un certain nombre d'aspects, concernant en particulier l'exécution du travail et la rupture du contrat, n'y figurent pas. Dans le cas des CDD, parce que l'horizon limité de la relation de travail ne conduit pas à introduire des clauses de flexibilité et de protection des actifs immatériels, à l'exception de la cession des droits de propriété intellectuelle (DPI). La structure de la rémunération

y est également très simple. Enfin, la réglementation, en droit français, de son formalisme et de son contenu (clauses obligatoires) rapproche ce type de texte de la forme statutaire.

2. Class2 : flexibilité modérée et prégnance du « statut collectif »

(73 contrats)

Bien qu'également caractérisée par une certaine faiblesse de la « structure contractuelle », cette classe se détache de la précédente par une plus grande flexibilité des conditions d'emploi, notamment en matière de temps de travail et de versement de primes suivant les performances collectives, et par la faiblesse des contraintes d'exclusivité qui pèsent sur le salarié. Le lieu de travail y est également relativement moins mentionné, mais sans que cela soit synonyme d'une mobilité géographique forte. Par contre, c'est également dans cette classe que la qualification de l'emploi occupé est le moins souvent accompagnée d'une définition explicite du contenu de l'emploi et que les garanties en matière d'embauche et de protection des actifs immatériels sont les plus faibles.

Avec les contrats de cette classe, on peut parler d'un rapport de travail dans lequel le salarié s'engage à une certaine flexibilité de ses conditions d'emploi, ce qui est à relier avec l'importance des contrats à temps partiel¹⁵ (44 %, contre 25 % pour l'ensemble) et l'importance des références à des accords d'entreprise, notamment en matière de rémunération et de temps de travail (0,55, contre 0,42 pour l'ensemble). Cette prédominance des contrats à temps partiel explique également la sur-représentation de la catégorie ouvrière (15 %, contre 10 % pour l'ensemble), des femmes (42 %, contre 37 % pour l'ensemble) et des obligations d'astreinte et de travail en horaire atypique (25 %, contre 14 % pour l'ensemble) ; autant de caractéristiques des emplois du secteur du commerce qui est très fortement représenté dans cette classe (23 %, contre 12 % pour l'ensemble). Il s'agit plutôt d'emplois « standards », au sens où ils demandent peu de compétences et d'engagement dans la relation de travail. La faiblesse des garanties en matière d'embauche (1,22, contre 1,60 pour l'ensemble) et de protection des actifs immatériels le confirme. C'est dans cette classe que la protection de l'avantage concurrentiel de l'entreprise est la plus faible, qu'il s'agisse de protection de la clientèle ou des obligations de confidentialité, en particulier pour l'obligation de discrétion (42 %, contre 59 % pour l'ensemble) et de « restitution des biens et de la documentation technique en cas » de rupture de la relation de travail (10 %, contre 26 % pour l'ensemble).

Notons néanmoins que dans le cadre d'une partition plus fine (en six classes), il faudrait distinguer un sous-groupe d'une vingtaine de contrats, plutôt à temps complet (82 %) et relatifs à des cadres (54 %) travaillant dans de très grandes entreprises (75 %), dans lesquels la flexibilité temporelle est liée au système du forfait. La structure de la rémunération y est particulièrement riche, car comprenant à la fois des primes fixes, des compléments de salaire suivant les performances individuelles et collectives, et des avantages en nature et en espèces.

D'une façon plus générale, la définition des conditions d'emploi relève relativement plus d'un « statut collectif » négocié que des règles définies par l'employeur. Nous avons déjà souligné l'importance des accords collectifs d'entreprise, mais la prégnance de la convention collective y est également relativement forte en matière de qualification, de rémunération et de conditions de rupture du contrat de travail. La valeur de notre indicateur synthétique de référence à la convention collective (GCCOL) est de 1,32, contre 1,27 pour l'ensemble. La référence à des « usages professionnels » y est également forte (0,36, contre 0,28 pour l'ensemble). À l'opposé, c'est dans cette classe que l'indicateur qui mesure la référence aux « règles d'entreprise » (REGENT) est le plus faible (1,14, contre 1,35 pour l'ensemble).

¹⁵ On peut également faire le lien avec la faiblesse de l'obligation d'exclusivité, car, dans le cas des contrats à temps partiel, ce type de clause est difficilement acceptable, notamment depuis un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 juillet 2000.

Tableau 2 : La référence à différents dispositifs normatifs par classe typologique

Dispositifs normatifs	Total (309)	Class1 (112)	Class2 (73)	Class3 (58)	Class4 (66)
Formalisme du contrat					
Nombre de pages	3,41	2,47	2,51	4,43	5,11
« contrat de travail »	0,82	0,70	0,78	0,98	0,91
CDI	0,84	0,76	0,85	0,86	0,95
Qualification (convention collective ou assimilée)	0,78	0,74	0,86	0,71	0,83
En matière de rémunération					
Convention collective	0,24	0,30	0,26	0,15	0,21
Accord d'entreprise	0,14	0,13	0,19	0,10	0,14
Règles d'entreprises	0,30	0,24	0,27	0,26	0,47
Encadrement du travail	1,02	0,68	0,78	1,59	1,35
Supérieur hiérarchique	0,30	0,21	0,23	0,40	0,45
Normes managériales	0,59	0,44	0,51	0,81	0,74
Outils et procédures	0,05	0,0	0,01	0,07	0,15
« tenue et présentation de soi »	0,08	0,04	0,03	0,31	0,0
Les accords collectifs					
<i>Convention collective</i>					
NBCC	2,36	1,84	2,15	3,34	2,60
GCCOL (qualif+remcc+conclicc+pecc)	1,27	1,23	1,32	1,17	1,36
<i>Accord d'entreprise</i>					
GACENT (remac+acent)	0,42	0,37	0,55	0,33	0,44
<i>Usages professionnels</i>	0,28	0,24	0,36	0,22	0,30
Règles d'entreprise					
Règlement intérieur	0,54	0,52	0,47	0,66	0,56
Déontologie	0,11	0,09	0,07	0,16	0,15
Usages d'entreprise	0,40	0,39	0,33	0,47	0,42
REGENT (rement+ri+deont+usent)	1,35	1,24	1,14	1,53	1,61
Texte de loi ou équivalent	0,61	0,43	0,59	0,84	0,72
Clients ou équivalents	1,13	0,25	0,34	1,34	3,33

3. Class3 : flexibilité généralisée et subordination du salarié aux pouvoirs de l'employeur

(58 contrats)

Les contrats de cette classe sont caractérisés par une très forte flexibilité des horaires et du contenu du travail. La flexibilité horaire comprend également l'obligation de faire des heures supplémentaires (65,5 %, contre 26,5 % pour l'ensemble) et de travailler en horaires atypiques (38 %, contre 15 % pour l'ensemble). Bien que le contenu du travail soit explicite, cette explicitation est orientée vers une recherche accrue de polyvalence (24 %, contre 10 % pour l'ensemble) et n'élimine pas la contrainte de flexibilité fonctionnelle (45 %, contre 21 % pour l'ensemble).

Le texte du « contrat » est le plus souvent marqué par une responsabilisation systématique du salarié. En particulier, c'est dans cette classe que la mention des motifs de licenciement pour faute grave (29 %, contre 21 % pour l'ensemble), de « clauses de responsabilité » (24 %, contre 14 % pour l'ensemble) et « d'obligations de moyens » (19 %, contre 7 % pour l'ensemble), est la plus répandue. Cette « contractualisation forcée » de l'implication du salarié dans son travail va de pair avec l'encadrement étroit de son exécution, comme en témoigne aussi la présence très fréquente de

l'ensemble des dispositifs normatifs que nous avons distingués, et, en particulier les obligations en termes de « tenue et de présentation de soi » (31 %, contre 8 % pour l'ensemble). On retrouve cette volonté de contrôler le travail du salarié avec les mentions fréquentes en matière de décompte du temps de travail (congés payés, maladies, absences) (1,86, contre 0,85 pour l'ensemble). Ce contrôle étroit de la performance du salarié est à relier aux nombreuses garanties en matière d'embauche recherchées par l'employeur (1,98, contre 1,60 pour l'ensemble). De son côté, la mention quasi systématique des conditions de rupture de la relation de travail (2,90, contre 2,2 pour l'ensemble), que cela soit en matière de démission/licenciement ou de période d'essai, peut constituer un indice que la relation de travail peut être rompue à tout moment et que l'employeur anticipe les litiges sur cette question.

Enfin, à l'exception des obligations de confidentialité, en particulier de discrétion, les indicateurs de protection des actifs immatériels de l'entreprise ont des valeurs très faibles comme dans les deux classes précédentes.

Relativement aux deux classes précédentes, toutes ces caractéristiques témoignent d'une recherche accrue de garanties par l'employeur qui s'assure par la voie formelle du « contrat » de conditions de travail très flexibles, d'un contrôle étroit du travail et de la performance du salarié et, par suite, de possibilités de rompre à tout moment la relation de travail. Dans cette configuration qui emprunte fortement au « modèle de l'autorité hiérarchique », les accords collectifs¹⁶ jouent relativement un rôle mineur dans la définition des conditions d'emploi (GCCOL=1,17 et GACENT=0,33, contre respectivement 1,27 et 0,42 pour l'ensemble) au profit des règles essentiellement définies par l'employeur (1,53, contre 1,35 pour l'ensemble), comme en témoigne la mention très fréquente du règlement intérieur (0,66, contre 0,54 pour l'ensemble), des règles ou codes de déontologie (0,16, contre 0,11 pour l'ensemble) et des usages d'entreprise (47 %, contre 40 % pour l'ensemble).

L'importance des clauses de flexibilité, en particulier en matière de définition du contenu de l'emploi et de temps de travail, est à relier avec la part importante des contrats à temps partiel (50 %). Notons que ce qui fait la différence avec la classe précédente est la plus forte flexibilité du contenu de l'emploi, en particulier en matière de flexibilité fonctionnelle, renforçant le pouvoir de direction de l'employeur en matière de définition du contenu de l'emploi. Sur la question du temps de travail, il faut noter que, dans le droit du travail à temps partiel (Art. 214.3 du Code du travail, loi du 20 décembre 1993), l'employeur est contraint par des obligations de forme et en particulier par l'introduction d'une clause qui prévoit les conditions de changement de la répartition de la durée du travail.

De façon générale, cette recherche de flexibilité et de contrôle étroit du travail est cohérente avec les caractéristiques des entreprises, qui sont plus souvent des PME (33 %, contre 25 % pour l'ensemble) que dans les autres classes, pour lesquelles le *turnover* est relativement important (33 %, contre 24 % pour l'ensemble) et la présence syndicale très faible (28 %, contre 45 % pour l'ensemble). Il n'est pas surprenant de constater que les secteurs des « hôtels-cafés-restaurants » et des « transports routiers » sont fortement sur représentés dans cette classe typologique (0,19 et 0,16, contre 0,07 pour l'ensemble dans les deux secteurs)¹⁷.

¹⁶ Notons que si le nombre de mentions à la convention collective de branche est très élevé (3,34, contre 2,36 pour l'ensemble), cela tient plus à la longueur du texte de « contrat » et à son degré de précision qu'à un rapport de travail qui serait principalement défini par la convention collective de branche. Le texte du « contrat » mentionne avec précision toutes les sources de définition de la relation de travail, ce qui constitue une façon de mettre en avant le droit.

¹⁷ L'étude de Pignoni et Zuary (*Premières synthèses*, Dares, 2003) montre que ce sont les activités de service fortement utilisatrices de main-d'œuvre qui ont le plus souvent recours au licenciement pour motif individuel ; ce qui correspond bien à ces deux secteurs. Notons que par ailleurs, outre le fait que ce sont les « contrats » de ces secteurs de notre échantillon qui mentionnent le plus souvent les causes de « licenciement pour faute grave », un autre motif de licenciement individuel peut consister dans le refus du salarié d'accepter une modification de ces « conditions d'emploi ». Comme ce sont des secteurs fortement contraints par des exigences de flexibilité, on peut penser que ce type de motif de licenciement individuel y est également fort.

Tableau 3 : Caractéristiques des emplois par classe typologique (%)

Caractéristiques des emplois	Total (309)	Class1 (112)	Class2 (73)	Class3 (58)	Class4 (66)
Temps de travail					
Temps complet	0,75	0,88	0,56	0,50	0,94
Temps partiel	0,25	0,12	0,44	0,50	0,06
Niveaux hiérarchiques					
Ouvriers	0,10	0,10	0,15	0,12	0,02
ETAM	0,48	0,58	0,49	0,55	0,22
cadres	0,42	0,32	0,36	0,33	0,76
Sexe					
Masculin	0,54	0,55	0,49	0,55	0,58
Féminin	0,37	0,39	0,42	0,36	0,26
NSP	0,09	0,06	0,08	0,08	0,18
Taille de l'entreprise					
TPE	0,20	0,19	0,18	0,24	0,20
PME	0,25	0,14	0,29	0,33	0,30
GE	0,50	0,60	0,49	0,38	0,44
NSP	0,05	0,07	0,03	0,05	0,06
Turnover					
Faible	0,32	0,45	0,33	0,16	0,27
Important	0,24	0,20	0,26	0,33	0,33
NSP	0,44	0,35	0,41	0,51	0,40
Présence syndicale					
Non	0,16	0,10	0,11	0,26	0,23
Oui	0,45	0,60	0,45	0,28	0,35
NSP	0,39	0,30	0,44	0,56	0,42
Conventions collectives (secteurs)					
Pas de référence à un CC	0,04	0,05	0,02	0,05	0,05
Statut (anc. entreprises publiq.)	0,07	0,13	0,04	0,02	0,05
Agro-alimentaire	0,05	0,05	0,05	0,02	0,06
Chimie	0,06	0,07	0,06	0,04	0,05
UIMM- métallurgie	0,08	0,13	0,05	0,02	0,08
Commerce	0,12	0,07	0,23	0,08	0,09
Hôtel-café-restaurant	0,07	0,05	0,08	0,19	0,00
Transports routiers	0,07	0,04	0,10	0,16	0,04
Transports aériens personnel sol	0,03	0,05	0,04	0,03	0,00
Banques	0,06	0,09	0,07	0,02	0,01
Assurances et autre act. fin	0,04	0,06	0,01	0,00	0,08
Bureau d'études et de conseil	0,14	0,05	0,02	0,10	0,45
Autres services	0,18	0,17	0,23	0,28	0,05
Périodes					
1970-1992	0,14	0,25	0,08	0,07	0,08
1993-1999	0,33	0,30	0,40	0,38	0,28
2000-2004	0,53	0,45	0,52	0,55	0,64

Dans cette configuration marquée par une réduction systématique des coûts de gestion de la main-d'œuvre, un partage systématique des risques inhérents à l'activité économique de l'entreprise et des salariés ayant très peu de pouvoir de négociation, on peut dire que l'employeur instrumentalise le « contrat » pour renforcer son pouvoir de direction, par l'introduction de clauses de flexibilité (sauf

lorsqu'il y est contraint par le droit), sinon son pouvoir disciplinaire, en responsabilisant systématiquement le salarié. La lecture de certains de ces « contrats » et des règlements intérieurs associés, montre que le texte du « contrat » reprend telles quelles des dispositions du règlement intérieur. Avec ce type de formulation, l'employeur fait comme s'il y avait engagement contractuel de la part du salarié, alors que le salarié est tenu simplement, en droit, de respecter les dispositions du règlement intérieur. On peut donc penser que certaines « clauses » seraient considérées comme illicites par le juge, ce qui ne leur enlève pas leur effet comminatoire avant que le litige soit déclaré. Enfin, la forte mobilisation du droit se retrouve également dans la référence très fréquente à des textes de loi (84 %, contre 61 % pour l'ensemble).

4. Class4 : Protection des actifs immatériels et contrats négociés par des professionnels

(66 contrats)

La dernière classe typologique qui regroupe les « contrats » les plus étoffés est caractérisée par une recherche systématique par l'employeur de garanties en matière de protection des différents actifs immatériels de l'entreprise (capital humain, clientèle et patrimoine technologique), de mobilité géographique et d'exclusivité de travail du salarié pour le compte de l'entreprise. Le temps de travail y est le plus souvent défini de façon forfaitaire. Les compléments de salaire suivant les performances individuelles y sont les plus répandus. Ce qui est à relier également avec l'obtention systématique de garanties en matière d'embauche, aussi bien en ce qui concerne les qualités des salariés que dans le fait qu'ils sont libres de tout engagement avec un autre employeur.

C'est dans cette configuration que la référence à la figure du contrat dans la définition des termes de la relation de travail est sans doute la plus pertinente, du fait du réel pouvoir de négociation des salariés qui ont un niveau élevé de compétence. La catégorie « cadre » est très fortement sur représentée dans cette classe (0,76, contre 0,42 pour l'ensemble). On peut penser que c'est parce que ces professionnels peuvent à tout moment se transformer en travailleurs indépendants, que l'employeur cherche à multiplier les garanties contractuelles qui visent à protéger les actifs immatériels de l'entreprise ou accroître leur engagement à son égard. Notons que les « contrats » de cette classe sont les seuls à introduire des clauses de dédit-formation et de non-débauchage après la rupture du contrat de travail.

Cet engagement qui réduit la liberté des salariés peut être néanmoins compensé par le versement d'indemnités, en matière de non concurrence (29 %, contre 6 % pour l'ensemble), et de compléments de salaire basés sur les performances individuelles (notre indicateur prend la valeur : 0,92, contre 0,36 pour l'ensemble). L'attribution de « stocks-options » en donne une bonne illustration. Mais l'individualisation de la rémunération, associée à la responsabilisation accrue du salarié (0,84, contre 0,53 dans l'ensemble) a pour but également de renforcer cet engagement du salarié et de lui faire partager les risques de l'activité de l'entreprise. Le niveau relativement élevé des primes collectives (0,14, contre 0,12 pour l'ensemble), de l'exigence de flexibilité du contenu de l'emploi (0,54, contre 0,39 pour l'ensemble) et de flexibilité géographique (1,56, contre 0,83 pour l'ensemble) vont dans le même sens.

Cet engagement dans la relation de travail est confirmé par le fait que les « contrats » de cette classe prennent la forme du CDI (95 %) à temps complet (94 %) et que l'exigence de faire des déplacements dans le cadre de missions à l'extérieur est très forte (79 %, contre 35 % pour l'ensemble). C'est dans cette classe que les contrats de travail faisant référence à la convention collective des « bureaux d'études et de conseil » sont les plus sur représentés (0,45, contre 0,14 pour l'ensemble)¹⁸. Si le professionnel bénéficie d'une certaine autonomie dans l'organisation de son

¹⁸ Notons également que le secteur des « Assurances et autres activités financières » est sur-représenté (8 %, contre 4 % pour l'ensemble) ; ce qui est à relier avec le fait que certaines catégories de salariés de ce secteur participent activement à la constitution des actifs immatériels (actifs humains, ingénierie financière et clientèle) qui peuvent être redéployés dans d'autres entreprises. Voir la thèse de O. Godechot (2004) sur le cas des « traders » dans le domaine de la finance qui constitue une figure extrême dans laquelle la

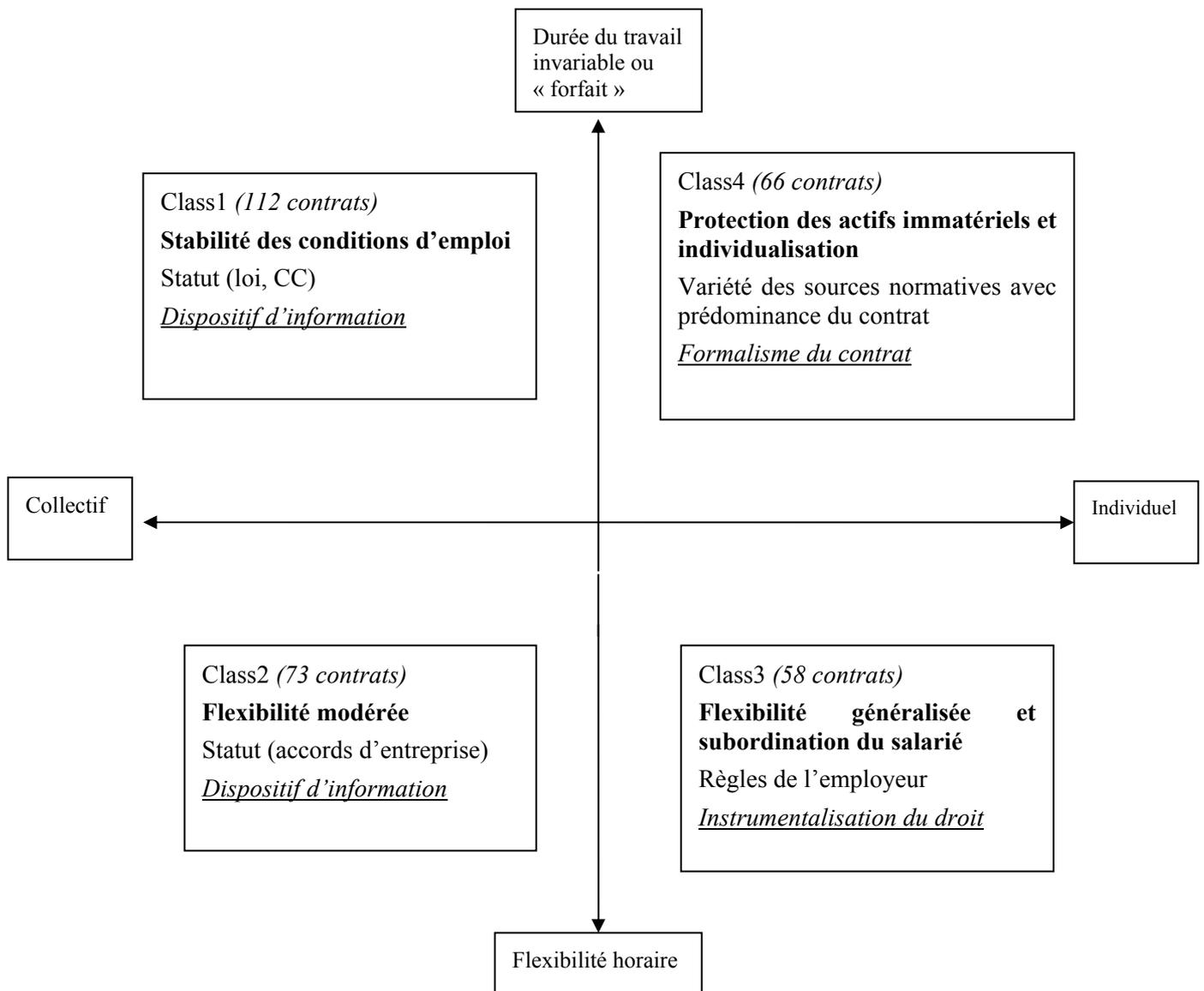
travail et de son temps, les prestations de service auprès de la clientèle peuvent néanmoins expliquer que le « contrat » fasse fortement référence à l'ensemble des dispositifs normatifs d'encadrement de l'exécution du travail, à l'exception des obligations de « tenue et de présentation de soi ». Tout se passe comme si l'employeur cherchait à rappeler à l'ordre le salarié, qui par ailleurs est fortement encouragé à faire preuve d'une grande autonomie et à répondre aux demandes des clients. C'est dans cette classe que la référence aux « clients » est la plus forte (3,33, contre 1,13 pour l'ensemble), fréquence qui n'est pas complètement liée à longueur du texte du « contrat ».

Dans cette relation de travail, à la frontière du travail salarié et du travail indépendant, la multiplication des garanties conduit à réduire formellement la liberté du salarié, aussi bien en ce qui concerne l'exécution de son travail que dans sa possibilité de travailler pour le compte d'un autre employeur, au cours de la relation de travail ou après sa rupture. De même, la référence aux règles d'entreprise est forte (REGENT=1,61, contre 1,35 pour l'ensemble) dans la fixation des conditions d'emploi, alors qu'on aurait pu s'attendre à une forte régulation professionnelle. Cette dernière n'est pas absente si l'on s'en tient à notre indicateur de référence à la convention collective de branche qui atteint le niveau le plus élevé dans cette classe (GCCOL= 1,36, contre 1,27 pour l'ensemble), ou à l'importance de la référence à des usages professionnels (30 %, contre 28 % pour l'ensemble). Mais on aurait pu s'attendre à des niveaux relativement plus élevés. Cela est sans doute lié à la faiblesse de la représentation syndicale dans les entreprises de cette classe (0,35, contre 0,45 pour l'ensemble).

On peut donc conclure ici à une pluralité des dispositifs institutionnels qui encadrent la relation de travail, même si les règles d'entreprise et les contraintes du marché jouent un rôle de premier plan. C'est d'ailleurs cette présence de la contrainte marchande qui rapproche, dans cette configuration, la relation de travail d'un contrat de sous-traitance avec un travailleur indépendant, dans lequel il peut être négocié des objectifs de performances individuelles (33 %, contre 11 % pour l'ensemble) ou certains avantages particuliers si le salarié est en position de force. C'est aussi cette contrainte marchande qui peut expliquer l'importance des mentions dans le « contrat » concernant les conditions de la rupture du contrat de travail (2,42, contre 2,23 pour l'ensemble), en particulier en matière de durée de préavis (64 %, contre 40 % pour l'ensemble). On peut faire l'interprétation que l'employeur anticipe les litiges en cas de démission du salarié. Enfin, si le « modèle marchand » semble prédominant dans le réglage de la relation de travail, conduisant les parties à s'appuyer sur le formalisme du contrat pour protéger leurs intérêts, il n'en reste pas moins que, comme dans la classe précédente, la recherche de flexibilité et de responsabilisation du salarié peut être interprétée comme une forme d'instrumentalisation du droit au profit du pouvoir de décision de l'employeur et de sa sécurité juridique. Mais cette instrumentalisation serait plus faible, car la flexibilité et la responsabilisation du salarié dans le cas du « modèle marchand » est beaucoup plus légitime.

difficulté de l'entreprise à mettre en place des clauses de protection des actifs immatériels la conduit à assurer leur fidélisation par le versement de bonus parfois exorbitants.

Représentation graphique de la typologie



Légende :

En gras : mode gestion de la MO

En clair : source principale de définition de la relation de travail

En italique souligné : usage du droit

4. DISCUSSION DES RÉSULTATS

En résumé, cette partition en quatre classes permet de rendre compte, non seulement, de la pluralité de la relation de travail, au sens classique de type de rapport salarial ou de mode de gestion de la main-d'œuvre, mais aussi, du rôle que les parties à cette relation, mais surtout l'employeur, entendent faire jouer à la rédaction d'un document écrit, au formalisme juridique (voir représentation graphique de la typologie). Sur la mise en évidence d'une pluralité de relations salariales, notre analyse connaît des limites dues à la relative faiblesse de notre échantillon et à la nature de nos données et de notre codage. L'absence de la mention de certaines conditions d'emploi dans le document écrit analysé ne veut pas dire qu'elles ne sont pas en cours dans la pratique et codifiées dans le statut collectif qui s'applique au salarié. À cet égard, nos indicateurs mesurant la référence aux accords collectifs sont fragiles car, en la matière, les modes de rédaction des « contrats » peuvent être très différents.

Symétriquement, les données en notre possession ne permettent pas de bien appréhender les avantages particuliers qui peuvent être négociés par les salariés à titre individuel. De même, le travail de codage et les variables retenues par la typologie ne permettent pas de faire ressortir, de façon systématique, toutes les mentions par lesquelles l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions d'emplois ou cherche à « contractualiser » son pouvoir disciplinaire. Il faudrait donc affiner le codage et complexifier la typologie pour mieux appréhender l'usage du droit par les parties.

Mais, au-delà de ces limites, notre typologie contrastant différents rapports salariaux se rapproche de celles construites à partir de données plus ajustées à ce type d'exercice¹⁹. C'est sur le second point des usages du droit que notre analyse à partir des textes des « contrats » est la plus enrichissante par rapport aux recherches traditionnelles mettant en évidence différents types de rapports salariaux. Bien que nous ne puissions pas saisir directement les arbitrages entre différentes formes juridiques de contrat de travail (CDI/CDD, recours à l'intérim...), ce qui constitue une façon d'examiner les usages du droit du travail, notre étude permet d'analyser ces usages d'une façon plus élémentaire en s'intéressant à la nature des garanties qui sont recherchées au moment de la rédaction du « contrat de travail ». Ce qui permet d'éclairer les réformes du droit du travail qui veulent accroître le formalisme du CDI.

Nous allons reprendre la présentation de notre typologie en suivant un degré croissant d'individualisation de la relation de travail (ce qui correspond au premier axe de notre graphique de présentation de la typologie).

Schématiquement, on peut dire que les deux premières classes renvoient à un rapport de travail régi principalement par un statut collectif sur lequel le salarié et l'employeur ont peu de prise. Ce n'est donc pas un véritable contrat de travail au sens de la négociation d'un accord interindividuel et les parties en ont bien conscience. Du point de vue de l'usage du droit, c'est la référence au statut collectif qui prédomine comme institution principale de la relation de travail et le document écrit, faisant preuve de l'acte d'embauche, est plus un dispositif d'information du salarié sur ses principales conditions d'emploi qu'un dispositif contractuel orienté vers la négociation interindividuelle. Cette visée informative ne veut pas dire qu'aucun litige ne soit anticipé et que le document écrit n'offre aucune garantie juridique, mais que, pour les principaux éléments du « contrat de travail », cette garantie est assurée par les accords collectifs.

¹⁹ Par exemple, la typologie effectuée par H. Petit (2003), à partir des données de l'enquête REPONSE de 1999, conduit à distinguer le « marché interne renoué », le mode de « gestion par les coûts » basé sur la flexibilité (deux types sont distingués) et la « gestion professionnalisée par projet ». De leur côté, Beffa *et alii*. (1999) propose, à partir de données monographiques, une typologie distinguant la « stabilité polyvalente », la « flexibilité de marché » et la « profession ». Ce qui correspond aux classes de notre typologie, si l'on ne tient pas compte de la première classe dont la plupart des contrats renvoient à un marché interne classique d'une grande entreprise.

La seconde classe ne se distingue de la première que par l'introduction, certes modérée, de clauses de flexibilité des conditions d'emploi, mais les différences sont aussi en grande partie dues à la forme et au type de contrat de travail (« lettre d'engagement »/« contrat de travail », CDI/CDD, temps complet/temps partiel). On peut y voir au cours de la période récente, l'évolution du « modèle du statut » du fait de la décentralisation de la négociation collective, des formes d'organisation plus flexibles et demandant une plus forte implication du salarié dans son travail. Les accords collectifs d'entreprise signés dans le cadre des lois Aubry (1998 et 2000) sur la réduction du temps de travail en donnent une bonne illustration (Pélisse, 2004).

Ce qui fait le caractère commun des deux autres classes de « contrats », c'est la multiplication des garanties recherchées et en particulier l'appui sur le formalisme du contrat. Bien qu'il soit difficile de faire *a priori* la distinction entre les éléments qui sont contractualisés et les mentions informatives, il semble que ces dernières sont fortement présentes et de façon encore plus marquée que dans les deux classes précédentes. On peut faire l'hypothèse que cette visée informative prend un sens différent dans une configuration de gestion de la main-d'œuvre caractérisée par un *turnover* élevé et une faible présence syndicale, et où les règles définies de façon unilatérale par l'employeur jouent un rôle relativement important par rapport au statut collectif négocié, si l'on s'en tient à nos indicateurs. Ces derniers sont à manier avec prudence et, par ailleurs, nous avons beaucoup de données manquantes en ce qui concerne le *turnover* et la présence syndicale.

Au-delà des limites inhérentes à nos données, on peut néanmoins faire l'hypothèse que, dans cette configuration, tout se passe comme si le document écrit signé lors de l'embauche avait pour objectif de faire connaître très rapidement au salarié ses droits et devoirs en l'absence d'une intégration progressive dans un collectif de travail, qui assure traditionnellement la transmission des règles en cours dans l'entreprise. L'horizon court de la relation de travail, associé avec la différenciation des conditions de travail en lieu et en temps, rendrait d'autant plus nécessaire ce dispositif d'information qui témoignerait d'une forme d'individualisation de la relation de travail. L'éclatement des lieux et des temps de travail aurait pour conséquence de réduire la capacité des salariés à se mobiliser et à se faire représenter, et donc à pouvoir créer des normes et des dispositifs de défense de leurs droits, propres à un collectif. Dans cette configuration, le texte du « contrat de travail » constituerait leur seul appui sans pouvoir toujours maîtriser les subtilités d'interprétation de certaines clauses. Le faible coût de rédaction des documents écrits (qui sont le plus souvent fortement standardisés, voir annexe) et de leur reproduction, du fait des nouvelles technologies de l'information, accroîtrait un tel type de recours à l'écrit qui se substituerait à des modes de communication orale.

D'une façon générale, ce recours accru à l'écrit suivant une visée informative est à relier avec les obligations légales et conventionnelles en matière d'information du salarié sur ses conditions d'emploi. Par ailleurs, l'écriture de certaines clauses (durée de la période d'essai, non-concurrence, mobilité géographique...) est devenue obligatoire, même si elles sont codifiées dans les conventions collectives de branche (Couturier, 2004). Nous avons également mentionné l'obligation d'intégrer dans le texte du « contrat » la clause de changement de la répartition des horaires de travail dans le cas des contrats à temps partiel. Les obligations de forme concernant les CDD ou d'autres contrats particuliers vont dans le même sens. La loi et les conventions collectives constituent donc un facteur qui peut accroître le recours à l'écrit au titre des droits individuels d'information des salariés. Mais les acteurs d'entreprise y participent grandement et ce n'est pas un hasard si les documents écrits sont plus étoffés dans une configuration (classes 3 et 4) où la protection des salariés repose moins sur des procédures collectives. Ces documents écrits mentionnent non seulement les principaux éléments d'information des conditions d'emploi, au sens de la directive européenne, mais surtout, tout un ensemble de règles de travail définies unilatéralement par l'employeur.

Au-delà de ces similarités, les classes 3 et 4 présentent des différences. La troisième classe se distingue de la quatrième par une recherche de flexibilité fonctionnelle et temporelle, plutôt que géographique, et par une individualisation de la relation de travail qui passe plus par un contrôle étroit du travail du salarié que par la rémunération de ses performances individuelles. Dans cette troisième classe, c'est le « modèle de l'autorité hiérarchique » qui prédomine dans la définition de la relation de travail. L'autorité hiérarchique de l'employeur est fortement affirmée dans le texte du

« contrat » du fait de la multiplication des mentions rappelant son pouvoir de direction, en matière de définition des conditions d'emploi et d'exécution du travail, et de discipline. Certaines clauses peuvent être considérées comme une forme de contractualisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur, facilitant ainsi le licenciement d'un salarié défaillant, comme dans le cas où ce dernier n'aurait pas atteint les objectifs définis dans le contrat. On peut penser que, lorsque cette forme de « contractualisation » du pouvoir de décision de l'employeur remet en cause la protection des salariés habituellement offerte par le droit du travail français, en ce qu'elle vise justement à limiter ce pouvoir de décision, cela conduit à un mode d'instrumentalisation du droit permettant à l'employeur d'assurer sa sécurité juridique. Dans cette perspective, le « modèle de l'autorité hiérarchique » perd toute sa légitimité et la relation de travail bascule dans un pur rapport de forces qui se révèle peu à l'avantage du salarié. Le contrat d'adhésion renverrait à l'acceptation forcée de la partie économiquement faible vis-à-vis des propositions avancées par la partie la plus forte.

Dans la dernière classe, si le rappel des pouvoirs de décision de l'employeur n'est pas absent, une marge de négociation semble laissée au salarié et ceci d'autant plus qu'il est en position favorable sur le marché. La recherche par l'employeur de garanties de protection des actifs immatériels de l'entreprise, ou de garanties lui permettant d'asseoir son pouvoir de définition des conditions d'emploi, peut être compensée, du côté du salarié, par l'obtention de compléments individuels de rémunération ou d'avantages particuliers suivant son pouvoir de négociation, et en particulier la possibilité de faire jouer la concurrence. C'est dans cette configuration que le modèle marchand serait le plus prégnant et dans laquelle le contrat permettrait d'atteindre, de façon équilibrée, des objectifs d'individualisation et d'adaptation, propres à l'efficacité des mécanismes de marché. L'appui réciproque sur des garanties formelles est d'autant plus recherché que les enjeux sont importants, au sens des pertes que peut subir une des deux parties du fait d'une mauvaise conception du contrat. Cette forme de contractualisation plus complète court néanmoins le risque d'être mal adaptée si la relation est amenée à perdurer, du fait de l'accroissement éventuel de la spécificité des actifs sous-jacents à la transaction (Williamson, 1985). L'apparition d'événements imprévisibles peut être source de litiges nécessitant le recours à un arbitre qui s'appuie sur des normes professionnelles. En l'absence d'un tel dispositif professionnel, le règlement des conflits devant les tribunaux constitue un facteur d'insécurité juridique²⁰.

Enfin, d'un point de vue temporel, les deux dernières classes sont sur représentées dans la période 2000-2004, alors que la première classe est sur-représentée dans la période 1970-1992 (voir tableau 3). Ce qui laisse à penser que le formalisme du contrat s'est accru au cours de la période récente, ce qui est à relier avec l'évolution du droit du travail français mais aussi à des facteurs économiques qu'il nous appartient d'approfondir par la suite. D'une façon générale, l'ensemble des clauses de « flexibilité » est en augmentation croissante au cours de la période considérée. Mais, pour faire une telle appréciation, il faudrait des données représentatives – ce qui pose un redoutable problème –, et bien repérer les revirements de jurisprudence.

En conclusion, on peut souligner la diversité dans les pratiques de rédaction du « contrat de travail », ce qui renvoie à la pluralité à la fois des rapports salariaux et des usages du droit. Cela témoigne de la grande plasticité du droit du travail français mais aussi de son évolution vers un mode de protection des salariés qui s'appuie plus sur leurs droits individuels conférés par les dispositifs légaux, en matière d'information et de modification des conditions d'emploi, que sur des procédures collectives. Si cela contribue à renforcer la figure du contrat dans la gouvernance de la relation d'emploi, nos observations montrent que le cadre contractuel, et les garanties juridiques qu'il offre, reste néanmoins relativement peu mobilisé et concerne certains types de relation de travail, en particulier les « contrats » de la classe 4 de notre typologie. Pour les « contrats » de la classe 3, il s'agit plutôt d'une contractualisation forcée, du fait de la position de faiblesse du salarié, conduisant à une instrumentalisation du droit du contrat de travail au bénéfice de la sécurité juridique de l'employeur.

²⁰ Dans leur recherche sur les sociétés d'étude et de conseil liées aux nouvelles technologies de l'information, Fondeur et Sauviat (2002) mettent l'accent sur les difficultés de mise en place d'une régulation collective dans un tel secteur où le *turnover* élevé témoigne de nombreux dysfonctionnements.

Dans la plupart des cas, les documents écrits et signés par les parties poursuivent principalement une visée de clarification des conditions d'emploi qui sont déterminées par ailleurs, soit par la négociation collective soit, de façon unilatérale, par l'employeur.

De ce point de vue, il y a une analogie à faire avec le cas britannique, même si dans ce pays le recul de la négociation collective a été plus important (Brown *et alii*, 1998). Mais si la négociation collective reste plus forte en France, elle contribue, sur bien des termes, à individualiser la relation de travail et à organiser sa flexibilité, comme en témoignent les accords d'entreprise en matière de temps de travail (Pélisse, 2004) ou de définition des référentiels d'emploi et des compétences individuelles associées (Jobert, 1999).

Dans cette configuration, peut-on attendre de réels bénéfices d'une réforme du « contrat de travail » basée sur un formalisme accru conférant une plus grande portée aux mécanismes contractuels ? À notre avis, cela risque de favoriser les relations de travail les plus standards et certaines formes d'instrumentalisation du droit de la part de l'employeur, qui ne sont pas au bénéfice de la sécurité juridique des salariés. On peut penser que la sophistication accrue du contrat de travail n'aurait qu'un effet limité en matière de coopération économique et ne pourrait compenser à elle seule l'insuffisance des dispositifs de régulation professionnelle permettant une institutionnalisation des rapports de travail (Supiot, 1999).

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BEFFA J.-L., BOYER R., TOUFFUT J.-P., 1999, « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit Social*, n° 12, pp. 1039-1051.
- BERNARDI M., BESSY C., CHASERANT C., EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 2003, « Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail. Pré-enquête sur la constitution d'une base de données de contrats de travail », Rapport pour le ministère de la Recherche (Appel d'offre ACI Travail). *Rapport de recherche du CEE*, n° 11, juillet.
- BESSY C., 2004, « Refonder le contrat de travail : les limites du droit », *Connaissance de l'emploi*, n° 2, CEE, avril.
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., 1995, « Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise », *Revue d'Économie Politique*, 105(6).
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., de LARQUIER G., MARCHAL E. (coord.), 2001, *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, octobre.
- BESSY C., FAVEREAU O., 2003, « Institutions et Économie des conventions », *Cahiers d'Économie Politique*, n° 44.
- BOLTANSKI L., THEVENOT L., 1991, *De la justification*, Gallimard, Paris.
- BROWN W., DEAKIN S., HUDSON M., PRATTEN C., RYAN P., 1998, *The Individualisation of Employment Contracts in Britain*, Research Paper for the Department of Trade and Industry, june.
- BROWN W., DEAKIN S., NASH D., OXENBRIDGE S., 2000, "The Employment Contract: from Collective Procedures to Individual Rights", *British Journal of Industrial Relations*, pp 611-629.
- CAMERLYNCK G.H., 1958, « De la conception civiliste du droit contractuel de résiliation unilatérale à la notion statutaire de licenciement », J.C.P., *Semaine juridique*, I.1425.
- COUTURIER G., 2004, « Liberté contractuelle et encadrement normatif », in B. Teyssier (ed.), *La négociation du contrat de travail*, Paris, Dalloz.
- De VIRVILLE M., 2004, *Pour un code du travail plus efficace*, rapport au ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, janvier.
- DURAND P., 1947, *Traité de droit du travail*, Dalloz.
- FONDEUR Y., SAUVIAT C., 2002, *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, Rapport pour la Dares, n° 63.
- FONTAINE P., 2003, « Étude sur le contentieux prud'homal cadres », *Action Juridique – Prud'homme Info*, n° 163, novembre.
- GODECHOT O., 2004, *L'appropriation du profit – politiques des bonus dans l'industrie financière*, Thèse de doctorat, Conservatoire des arts et métiers.
- GOLDBERG V.P., 1976, "Regulation and Administered Contracts", *Bell Journal of Economics*, n° 7, pp. 426-448.

- JOBERT A., 1999, « Négociation collective et individualisation de la relation salariale en France », Communication au 36^{ème} congrès de l'Association canadienne de relations industrielles, Université de Sherbrook, 7-9 juin.
- LASCOUMES P., SERVERIN E., 1995, « Le droit comme activité sociale : pour un approche wébérienne des activités juridiques », in P. Lascoumes (dir.), *Actualité de Max Weber pour la sociologie du droit*, L.G.D.J., pp. 155-177.
- LINDENBERG S., 2003, "Solidarity, Foundations and Dependence", in Favereau et Lazega (eds), *Conventions and Structures in Economic Organization*, Londres, Edward Elgar.
- LYONS B.R., 2000, "Transaction Costs and the Nature of Inter-Firm Contracts", WP, UEA, Norwich.
- MACNEIL I., 1978, "Contracts: Adjustments of Long-term Economic Relations under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law", *Northwestern University Law Review*, f72: 854-906.
- MARSDEN D., 1999, *A theory of Employment systems*, Oxford University Press.
- MASTEN S. E., 1999, "Contractual Choice", *Encyclopedia of Law & Economics*, B. Boukaert and G. De Geest (ed.), Edward Elgar Publishing and the University of Ghent.
- MORIN M.-L., 2000, « L'évolution des relations de travail induit un nouveau partage des risques », in T. Coutrot et C. Ramaux (eds.), *Le bel avenir du contrat de travail : alternatives au social-libéralisme*, Paris, Ed. La Découverte et Syros.
- PELISSE J., 2004, *À la recherche du temps gagné – Sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, Thèse de doctorat, Université de Marne-la-Vallée.
- PELISSIER J., 2004, « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », *Revue de Jurisprudence sociale*, n° 1.
- PETIT H., 2003, « Les déterminants de la mise en œuvre d'un mode de gestion de l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 361, pp. 53-70.
- PIGNONI M ;-T., Zouary P., 2003, « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel ». *Premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 28.2, juillet.
- SIMON H., A., 1951, "A Formal Theory of the Employment Relationship", *Econometrica*, July 1951, pp. 293-305.
- SUPIOT A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion.
- WAQUET Ph., 1999, « Le renouveau du contrat de travail », *RJS*. 5/99, pp. 383-394.
- WILLIAMSON O.E., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New-York, Macmillan, The Free Press, 450 p.

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Notre base de données est constituée de trois cent neuf textes de « contrats de travail » provenant de plus de deux cents entreprises appartenant à différents secteurs d'activité. Nous donnons ici des précisions sur le mode de collecte des contrats, sur la représentativité de notre base ainsi que sur le formalisme du « contrat » qui pose un problème d'équivalence des textes de notre base, et les caractéristiques des emplois et des entreprises. Nous faisons figurer enfin le tableau récapitulatif de construction des variables de notre analyse typologique et en particulier la construction des indicateurs synthétiques.

1. Les modes de collecte

Ces textes ont été recueillis à partir de six sources principales. Au départ de notre investigation, notre objectif était de collecter des « contrats de travail » auprès des représentants des entreprises afin d'avoir des renseignements précis sur l'environnement du contrat : la politique de l'entreprise en matière de gestion des RH et ses pratiques de rédaction des contrats. La lourdeur d'une telle tâche, afin de constituer un échantillon conséquent, nous a conduits à diversifier nos sources de collecte. Les « contrats » collectés directement auprès des employeurs ne représentent donc que 24,6 % de notre échantillon. Les contrats recueillis auprès d'un cabinet d'avocats (26,5 %) ou des syndicats (10,7 %) peuvent introduire un biais puisqu'ils proviennent de dossiers de litige. Néanmoins, les litiges portant réellement sur les engagements contractuels sont très limités et portent le plus souvent sur une seule clause. Le recueil de « contrats » auprès de salariés (23,0 %), par l'intermédiaire de réseaux de proches, a permis d'étendre notre base, ainsi que les contrats recueillis auprès de l'inspection du Travail (15,2 %), correspondant pour la plupart à des contrats à temps partiel dans le cadre du dispositif public d'abattement de 30 % des charges sociales. Ce dispositif a été supprimé par la loi Aubry de 2000 sur la réduction du temps de travail.

Notons que la nature différente de ces sources n'introduit pas de biais dans notre échantillon. Nous avons pu le contrôler à partir des différents indicateurs utilisés dans notre analyse.

2. La représentativité de notre base

La question de la représentativité de notre base est délicate et ne reste importante que si on raisonne en évolution à partir des trois périodes que nous avons distinguées : 1970-1992 (14 %), 1993-1999 (33 %) et 2000-2004 (53 %). Dans le cadre de notre travail typologique, nous cherchons les liens entre les variables (« structure contractuelle »). Les variables de caractérisation des emplois y jouent un rôle illustratif. Dans telle structure contractuelle, on peut dire simplement que tel type d'emploi ou d'entreprise, ou de secteur est plutôt présent ou absent.

Pour revenir à notre découpage temporel, l'année 1993 a été choisie comme date charnière, car elle correspond à la mise en application de la directive européenne (du 13 octobre 1991) relative « à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail »²¹. Le tournant des années 90 témoigne également d'une nouvelle jurisprudence en matière de modification du contrat de travail, qui renforce en particulier l'intangibilité du contrat. L'autre année de référence que nous avons choisie est l'année 2000 qui correspond à la seconde loi Aubry sur le passage aux 35 heures. En effet, comme le montrent nos différentes observations (en particulier les *interviews* auprès de DRH), la négociation collective autour de la réduction du temps de travail a non seulement débouché sur des avenants au contrat de travail, mais ces avenants ont conduit à la rédaction accrue des CDI, en particulier en introduisant des clauses types suivant le régime horaire choisi par le salarié.

²¹ Les mentions obligatoires sont : l'identité des parties, le lieu de travail, le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ou sa description sommaire, la date de début de contrat, la durée prévisible du travail s'il s'agit d'un contrat temporaire, la durée du congé payé, la durée des délais de préavis, les différents éléments de salaire et périodicité du versement de la rémunération, la durée du travail, journalière ou hebdomadaire, la convention collective ou les accords collectifs régissant les conditions de travail.

Cet accroissement de l'écriture des CDI au cours des dix dernières années, dans un pays où le droit du travail n'obligeait à aucune contrainte de forme en matière de CDI, justifie le fait que les deux dernières sous-périodes de notre échantillon soient sur représentées. Mais cette notion de représentativité est problématique à partir du moment où nous n'avons pas d'information précise sur la population mère, c'est-à-dire l'ensemble des salariés qui ont signé un document écrit lors de l'embauche, pour chaque période. Nous donnons par la suite quelques indications en matière de « représentativité » à partir des caractéristiques des emplois et des entreprises de notre base.

3. Le formalisme du contrat

La forme que revêt le document écrit pose un autre problème d'équivalence. Les documents écrits sont distingués suivant qu'ils sont explicitement désignés comme des « contrats » ou qu'ils relèvent plutôt d'une lettre d'engagement ou d'embauche. Dans ce second cas, le document écrit est le plus souvent moins détaillé car il se concentre plus sur le moment de l'embauche, mentionnant les principaux éléments du « contrat », et moins sur la rupture du contrat et de la gestion de l'après-contrat.

Par contre, nous n'avons pas pris en compte le fait qu'il s'agit d'un document dont la forme est standardisée ou non. Pour la plupart de ces documents, il s'agit de contrats types, le plus souvent en référence à une catégorie de salariés. Signalons néanmoins que quelques contrats font l'objet d'un mode de rédaction plus personnalisé témoignant de la négociation de certaines clauses ou d'avantages particuliers. Mais cela reste une exception. On peut en conclure que, pour la très grande majorité des cas, le coût d'écriture d'un contrat est relativement faible une fois l'investissement réalisé dans la rédaction d'un contrat type ou de clauses types. De plus en plus d'entreprises sont dotées de logiciels d'aide à la rédaction des contrats.

Nous avons distingués les CDI des contrats particuliers, et notamment les CDD pour lesquels il existe, en droit français, des contraintes légales de forme très précises. Dans ce second cas, au-delà du fait que ce type de contrat renvoie à des engagements de court terme, on peut penser que l'anticipation du contrôle par l'administration, ou par le juge (« la requalification en CDI »), peut conduire l'employeur à être plus respectueux de la législation du travail. Le même type de remarque peut être fait pour les contrats à temps partiel.

C'est parce que les différents types de contrat obéissent à des contraintes de formes différentes, mais aussi correspondent à des choix de gestion de la main-d'œuvre, que nous avons cherché à être « représentatifs » en la matière sur l'ensemble de notre échantillon. En l'absence de données empiriques sur le contenu des « contrats de travail », nous avons cherché à donner une certaine validité à la fréquence des différentes mentions ou « clauses » présentes dans le texte du « contrat. Ainsi, 16% des « contrats » de notre base sont des CDD et 25 % des contrats à temps partiel, ce qui est proche de la moyenne nationale au cours des dernières années, pour les premiers (11 % en 2000, enquête Emploi de l'Insee), et légèrement sur représenté, pour les seconds (part qui serait de l'ordre de 17 %).

Nous avons construit une variable quantitative rendant compte de la taille du document écrit à partir de son nombre de pages. C'est une façon de prendre en compte le rôle que l'employeur entend faire jouer au document écrit, bien que l'on ne distingue pas ici ce qui peut relever d'un engagement contractuel liant les deux parties ou ce qui peut être considéré comme des éléments d'information. Cette distinction est d'ailleurs problématique et fait en droit l'objet de nombreux litiges, en particulier en matière de modification du contrat de travail (Pélissier, 2004). Notons que le nombre de pages est calculé en prenant uniquement en compte les annexes auxquelles le texte du « contrat » fait explicitement référence.

4. Les caractéristiques des emplois et des entreprises

La relative faiblesse de notre échantillon, ainsi que le fait que nous ayons peu d'information sur l'environnement associé à certains « contrats », conduit à ne retenir qu'un petit nombre d'éléments permettant de caractériser les emplois (voir tableau 3).

Au-delà de la nature juridique du contrat (CDI/CDD), nous distinguons les emplois suivant qu'il s'agit d'un temps complet ou partiel, les catégories hiérarchiques au sens des conventions collectives (ouvriers/ETAM/cadres) et le genre (masculin/féminin/NSP). Notons que la part de contrats signés par des « cadres », au sens des conventions collectives de branche, est très certainement sur représentée (42 %). N'ayant pas de chiffre sur la population mère en ce qui concerne ce mode de classement, on peut rapporter ce chiffre à la part de la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » dans la population active totale (non compris les agriculteurs et les artisans), qui est de l'ordre de 15 % en 1999 (dernier recensement de la population). Mais on peut penser que c'est la catégorie professionnelle pour laquelle l'écriture des contrats est la plus courante. Une étude sur le « contentieux prud'homal cadres », examinant 224 dossiers de contentieux, montre que 85 % des cadres ont un « contrat de travail » écrit (Fontaine, 2003).

En ce qui concerne les informations sur l'entreprise, il s'agit de la taille de l'entreprise (<100, entre 100 et 500, >500 salariés), de l'importance ou non du « turnover » du personnel sur la catégorie d'emploi considérée et de la présence ou non de salariés syndiqués dans l'entreprise. Pour ces deux dernières variables, il a été retenu trois modalités, dont la dernière renvoie aux non réponses.

Enfin, nous avons construit une variable permettant de caractériser la convention collective dans laquelle s'inscrit le contrat de travail. Dans les cas où l'effectif est trop faible nous avons fait des regroupements. Les modalités ainsi constituées prennent alors sens par rapport à un secteur d'activité. En tout, treize modalités ont été retenues, dont l'une correspond à des emplois qui ne sont régis par aucune convention collective. Une autre correspond à des contrats relatifs à des emplois dans des grandes entreprises publiques. Parmi les conventions qui sont bien représentées, nous avons celle applicable au personnel « des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés conseils », la convention collective de « l'UIMM de la région parisienne », des banques, et des « hôtels-restaurants ». Les autres modalités représentent plutôt des secteurs d'activité (agro-alimentaire, chimie, commerce et en particulier le commerce à dominance alimentaire).

5. Typologie et construction des variables synthétiques

La construction de notre typologie repose sur la technique de la classification ascendante hiérarchique. Cette technique repose sur le critère de la variance (procédure CAHQUAL du logiciel SAS). Nous avons retenu une partition en quatre classes pour des raisons de clarté de la présentation. Notons que cette partition en quatre classes augmente que très sensiblement, relativement à une partition en six classes, la variance intra classe (de 71 % à 77 % de la part de la variance totale). Par ailleurs, nous avons fait le choix d'avoir des classes qui sont très synthétiques, c'est-à-dire qui sont construites par plusieurs variables et non par une seule ; ce qui est le cas de deux classes dans la partition plus désagrégée. En effet, dans la partition à six classes, une des classes est fortement déterminée par la variable « primes collectives », alors qu'une autre tient beaucoup à la variable « protection du capital humain ».

Nous donnons, dans le tableau 4, la façon dont nous avons construit les variables actives représentant des indicateurs synthétiques par addition de variables indicatrices. Dans le tableau 5, nous donnons la décomposition signée du RHO2 (distance entre le centre des classes et le centre de gravité du nuage) selon l'ensemble des variables actives de l'analyse. Cela donne une indication de la contribution de chaque variable active à la constitution des quatre classes. Notons qu'à l'ensemble des variables représentant des indicateurs synthétiques, nous avons ajouté dans la liste des variables actives : QUAL1 (mention de la qualification sans description du contenu de l'emploi), LIEU1 (mention explicite du lieu de travail sans clause de mobilité), DUREW1 (durée invariable du travail) et FORH1 (durée du travail en référence à un forfait). En tout, vingt-deux variables actives participent à la construction de notre typologie. Seules deux variables PRIMFIX (primes fixes) et AVNAT (avantages en nature ou en espèces) ont des contributions peu significatives à la construction des différentes classes (voir tableau 5).

Tableau 4 : Variables actives représentant des indicateurs synthétiques

Variables	Nom	Définition	Moyen
Garanties à l'embauche	GAREMB	Libre+etaciv+cv+vmtest+foremb	1,60
	Libre	Le salarié est libre de tout engagement	0,45
	Etaciv	Obligation d'information sur l'état civil du salarié	0,45
	Cv	Le salarié doit fournir des preuves des éléments de son CV	0,15
	Vmtest	Embauche conditionnée à une visite médicale ou des test d'aptitudes	0,49
	foremb	Le salarié s'engage à suivre une formation à l'embauche	0,07
Garanties en matière de rupture du contrat de travail	INFOER	Condic+preav+dpe+ruptpe	2,23
	Condic	Conditions du licenciement ou de la démission (sauf préavis)	0,47
	Preav	Mention de la durée de préavis	0,40
	Dpe	Mention de la durée de la période d'essai	0,79
	ruptpe	Conditions de rupture de la période d'essai	0,57
Flexibilité du contenu de l'emploi	FLEXEMP	Poly+flexfn	0,39
	Poly	Obligation de polyvalence	0,11
	Flexfn	Flexibilité fonctionnelle	0,21
	train	Obligation de suivre une formation	0,08
Flexibilité géographique	FLEXGEO	Depla+mobi	0,83
	Depla	Obligation de faire des déplacements	0,35
	mobi	Clause de mobilité géographique	0,47
Flexibilité temporelle	FLEXTEMP	Flexh+hsup+hatyp	0,77
	Flexh	Flexibilité horaire	0,36
	Hsup	Obligation de faire des heures supplémentaires	0,26
	hatyp	Horaires atypiques et astreintes	0,15
Congés payés et décompte du temps de travail	INFOCGAB	Cgp+mala+abs	0,85
	S	Mention des congés payés	0,50
	Cgp	Mention relative à la maladie ou à la maternité	0,16
	Mala	Obligation de déclarer les absences	0,19
	abs		
Primes fixes	Primes fixes	Rpr13+ranc+rprcdt	0,52
	Rpr13	Primes de 13 ^{ème} mois ou équivalentes	0,31
	Ranc	Primes d'ancienneté	0,08
	rprcdt	Primes compensant des conditions de travail particulières	0,07
Primes individuelles	IREM	Perfnd+clobj+stocko	0,36
	Perfin	Rémunération suivant les performances individuelles	0,22
	Clobj	Clauses d'objectifs	0,12
	stocko	Remise de « stock-options »	0,02
Primes collectives	RPCOL	Pcol+interes	0,11
	Pcol	Primes collectives (atelier, service, département)	0,02
	Interes	Accord d'intéressement ou de participation	0,09
Normes d'encadrement du travail	NORMS	Autoh+manag+outil+tenu	1,02
	Autoh	Le salarié est placé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique	0,30
	Manag	Obligation de suivre des normes managériales	0,59
	Outil	Obligation de travailler avec certains outils ou procédures	0,05
	tenu	Obligation de « tenue et présentation de soi »	0,08
Exclusivité	EXCLUS	Exclu+fidel+resid	0,74
	Exclu	Clause d'exclusivité	0,41
	Fidel	Obligation de fidélité du salarié à l'entreprise	0,27
	resid	Obligation portant sur le lieu de résidence du salarié	0,06
Protection du capital humain	PROTCH	Dedif+nondeb	0,06
	Dedif	Clause de dédit-formation	0,03
	Nondeb	Obligation de non débauchage en cas de rupture du contrat	0,04
Protection de l'avantage concurrentiel	ACONCU	Concu+concind	0,27
	Concu	Clause de non-concurrence	0,20
	concind	Indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence	0,07
Droit de propriété de l'entreprise sur la clientèle	ACLI	Gestcli+respecli	0,18
	Gestcli	L'entreprise de réserve le droit d'affecter la clientèle	0,04
	respecli	Interdiction de démarcher la clientèle après la rupture du contrat	0,14
Obligation de confidentialité	ACONF	Discret+restit+publi	0,92
	Discret	Obligation de discrétion et de secret professionnel	0,59
	Restit	Obligation de restituer les biens et la documentation technique	0,26
	publi	Publications du salarié soumis à l'autorisation de l'employeur	0,07
Cession des DPI à l'employeur	PROTPI	Pibrev+pilog+marq	0,17
	Pibrev	En matière principalement de brevet	0,07
	Pilog	En matière principalement de logiciel	0,09
	marq	Interdiction d'utiliser la marque de l'ent. à des fins personnelles	0,01
Responsabilisation du salarié	RESP	Rescvi+autresp+obmoy+licfaut+resilia	0,52
	Rescvi	Obligation de contracter une assurance responsabilité civile	0,07
	Autresp	Autres clauses de responsabilité	0,14
	Obmoy	Obligation de moyens (faire tous les efforts pour que...)	0,07
	Licfaut	Explicitation des « fautes » conduisant au licenciement	0,21
	Resilia	Mention des motifs personnels pouvant suspendre le contrat ou le modifier	0,03

Tableau 5 : Décomposition signée du RHO2 selon les variables de l'analyse
(en millième, sauf le RHO2)

	Class1 (112)	Class2 (73)	Class3 (58)	Class4 (66)
RHO2	3,425	2,733	5,044	10,193
Variables actives				
GAREMB	-22	30	17	27
INFOER	-34	0	54	2
QUAL1	18	18	-83	-1
FLEXEMP	-43	-8	83	6
DUREW1	277	-186	-82	-9
FLEXTEMP	-111	132	192	-23
FORH1	-68	16	-22	77
INFOCGABS	-54	-89	197	16
LIEU1	24	-32	21	-19
FLEXGEO	-49	-7	-1	84
PRIMFIX	3	1	-3	-1
IREM	-19	-11	-7	61
RPCOL	-29	164	-17	0
AVNAT	-13	1	8	1
NORMS	-45	-27	86	14
EXCLUS	-21	-80	0	88
PROTCH	-17	-22	-24	78
ACONCU	-31	-28	-24	134
ACLI	-31	-51	-27	163
ACONF	-42	-67	3	101
PROTPI	-10	-26	-24	82
RESP	-39	-4	12	39

NUMEROS DEJA PARUS :

téléchargeables à partir du site

<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 38** *Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail : les cabinets de chasseurs de têtes*
JEROME GAUTIE, OLIVIER GODECHOT, PIERRE EMMANUEL SORIGNET
mars 2005
- N° 37** *Les 35 heures et la préférence pour le loisir*
HERVE DEFALVARD
janvier 2005
- N° 36** *Genèse et transformations de la notion « durée de travail effectif »*
PIERRE BOISARD
janvier 2005
- N° 35** *Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative*
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU
décembre 2004
- N° 34** *Working Time Policy in France*
PIERRE BOISARD
octobre 2004
- N° 33** *La nouvelle économie irlandaise*
NATHALIE GREENAN, YANNICK L'HORTY
septembre 2004
- N° 32** *Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne*
EDWARD LORENZ, ANTOINE VALEYRE
juin 2004
- N° 31** *Informatique, organisation du travail et interactions sociales*
NATHALIE GREENAN, EMMANUELLE WALKOWIAK
mai 2004
- N° 30** *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*
JEROME GAUTIE
septembre 2003
- N° 29** *Le travail collectif chez les salariés de l'industrie. Groupes sociaux et enjeux de la coopération au travail*
MIHAI DINU GHEORGHU, FREDERIC MOATTY
septembre 2003
- N° 28** *How Do New Organizational Practices Shape Production Jobs? Results from a Matched Employer/Employee Survey in French Manufacturing*
NATHALIE GREENAN, JACQUES MAIRESSE
septembre 2003
- N° 27** *Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ?*
CATHERINE BEDUWE, JEAN-FRANÇOIS GERME
juillet 2003

- N° 26** *Economic Globalization and Industrial Relations in Europe: Lessons from a Comparison between France and Spain*
ISABEL DA COSTA
mai 2003
- N° 25** *Formes d'intensification du travail, dynamiques de l'emploi et performances économiques dans les activités industrielles*
ANTOINE VALEYRE
mai 2003
- N° 24** *Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ?*
LUC BEHAGHEL
avril 2003
- N° 23** *Devising and Using Evaluation Standards. The French Paradox*
JEAN-CLAUDE BARBIER
avril 2003
- N 22** *La théorie aokienne des institutions à l'épreuve de la loi de 1841 sur le travail des enfants*
HERVE DEFALVARD
mars 2003
- N° 21** *Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ?*
PATRICIA CRIFO-TILLET, MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN
février 2003
- N° 20** *Représentation, convention et institution. Des repères pour l'Économie des conventions*
CHRISTIAN BESSY
décembre 2002
- N° 19** *A Survey of the Use of the Term "précarité" in French Economics and Sociology*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2002
- N° 18** *Is there a Trap with Low Employment and Low Training for Older Workers in France?*
LUC BEHAGHEL
mai 2002
- N° 17** *From Negotiation to Implementation. A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000)*
JEROME PELISSE
mai 2002
- N° 16** *Paradoxe, dysfonctionnement et illégitimité de la convention financière*
TRISTAN BOYER
avril 2002
- N° 15** *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*
JEROME GAUTIE
mars 2002
- N° 14** *Métissage, innovation et travail. Un essai à partir de l'étude d'activités artistiques et culturelles*
MARIE-CHRISTINE BUREAU, EMMA MBIA
mars 2002

- N° 13** *Politique de l'emploi et mise au travail sur des « activités utiles à la société »*
BERNARD SIMONIN
février 2002
- N° 12** *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?*
MARC GURGAND
décembre 2001
- N° 11** *Welfare to Work Policies in Europe. The Current Challenges of Activation Policies*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2001
- N° 10** *Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective*
CHRISTIAN BESSY
octobre 2001
- N° 9** *RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi*
MARC GURGAND, DAVID MARGOLIS
juin 2001
- N° 8** *Le statut de l'entrepreneuriat artistique et culturel : une question d'économie politique*
MARIE-CHRISTINE BUREAU
avril 2001
- N° 7** *Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*
MARTINE LUROL
mars 2001
- N° 6** *Garder et accueillir les enfants : une affaire d'État ?*
MARIE-THERESE LETABLIER, GERALDINE RIEUCAU
janvier 2001
- N° 5** *Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : comparaison France/Grande-Bretagne*
CHRISTIAN BESSY, GUILLEMETTE DE LARQUIER AVEC LA COLLABORATION DE MARIE-MADELEINE VENNAT
novembre 2000
- N° 4** *Le travail : norme et signification*
YOLANDE BENARROSH
octobre 2000
- N° 3** *À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen*
JEAN-CLAUDE BARBIER
septembre 2000
- N° 2** *L'économie des conventions à l'école des institutions*
HERVE DEFALVARD
juillet 2000
- N° 1** *La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*
CHRISTIAN BESSY
mai 2000