
Plein emploi, droit au travail, emploi convenable

*Jacques FREYSSINET **

La rapide croissance de l'emploi en France au cours des trois dernières années et le recul du chômage qui l'a accompagnée ont remis à l'ordre du jour le plein emploi comme un objectif ambitieux mais réaliste pour la décennie à venir (voir, par exemple, Pisany-Ferry, 2000). Simultanément, le développement des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, alors que le taux de chômage est encore proche de 10 %, a engendré un débat sur les mécanismes qui seraient nécessaires pour stimuler ou faciliter le retour à l'emploi des chômeurs ; la récente négociation sur l'indemnisation du chômage en fournit une bonne illustration. Mais la question est plus large. Au sommet de Lisbonne, les pays de l'Union européenne se sont donnés comme objectif l'augmentation des taux d'emploi ; ceci implique non seulement la réduction du chômage mais le passage vers l'emploi d'une fraction de la population aujourd'hui inactive. Il faut alors s'interroger sur les arguments qui justifient cet objectif d'un « plein emploi élargi » et sur les conditions d'attraction sur le marché du travail d'une partie des inactifs.

Notre pays a connu, pendant vingt ans, une situation où, quels que soient les intentions et les discours, la politique de l'emploi était, dans les faits, dominée par des impératifs de « gestion sociale du chômage » tandis que le niveau de l'emploi était largement déterminé par la conjoncture de l'économie mondiale (ou européenne) et les exigences de compétitivité. Revenir aujourd'hui à une perspective de plein emploi suppose le réexamen critique d'un concept qui a été construit dans une période historique dont

* IRES.

les caractéristiques étaient profondément différentes. Nous souhaitons mettre en évidence l'ambiguïté ou la polysémie de ce concept et montrer que le principe du « droit au travail » peut offrir une base de référence plus satisfaisante. Dans tous les cas, l'hétérogénéité croissante des formes d'emploi interdit une définition seulement quantitative du plein emploi ou du droit au travail. A nos yeux, c'est la notion d'« emploi convenable » qui devient la pierre de touche pour apprécier la nature des objectifs que se donne la politique de l'emploi.

Changer de vocabulaire ne résout pas les difficultés mais permet de poser les problèmes dans d'autres termes. Si une société reconnaît à ses membres le droit au travail, quelles sont les qualités minimales requises pour un emploi telles que ce droit soit assuré dans des conditions jugées acceptables ? Un ensemble de travaux de recherche ou d'innovations récentes dans les politiques de l'emploi fournissent des éclairages, encore partiels ou disjoints, sur les critères de l'emploi convenable : sur quelles bases les salariés jugent-ils satisfaisants ou insatisfaisants les emplois qu'ils occupent, selon quels critères le refus d'une offre d'emploi par un chômeur est-il jugé légitime ? La confrontation des réponses qui sont apportées à ces questions permet de révéler les arbitrages implicites qu'opèrent les systèmes sociaux entre les dimensions quantitatives et qualitatives des objectifs ou des normes qu'ils adoptent en matière d'emploi.

I. Plein emploi ou droit au travail

En première analyse, les deux concepts relèvent de registres différents. Au XIX^e siècle, le droit au travail est une revendication sociale et politique qui émane de la classe ouvrière et qui alimente une critique, plus ou moins radicale, du mode d'organisation économique. Reconnu, au lendemain de la seconde guerre mondiale par des textes constitutionnels ou des chartes internationales, le droit au travail est analysé comme engendrant pour les États non pas une obligation de résultat mais un engagement moral impliquant une obligation de moyens. En pratique, il intervient surtout pour justifier une prise en charge financière des « travailleurs privés d'emploi ». A l'opposé, le plein emploi apparaît comme une norme de politique macro-économique et de politique de l'emploi caractéristique de la période de croissance « fordiste » ou « keynésienne » donc d'une part, plus opérationnelle que le droit au travail mais, d'autre part, plus liée à un mode spécifique et daté de régulation économique et sociale. Ainsi, beaucoup ont considéré que la « fin du plein emploi » était la conséquence inéluctable de l'épuisement de ce mode de régulation. Peut-on réactiver utilement l'un ou l'autre de ces concepts dans la conjoncture présente ?

A. L'ambiguïté du plein emploi

En simplifiant beaucoup, il est possible d'opposer deux conceptions du plein emploi qui trouvent respectivement leur origine dans les travaux de Keynes et de Beveridge. Selon des formulations différentes, elles restent présentes dans les débats actuels.

1. Le seuil de l'inflation

Dans la *Théorie Générale*, Keynes propose deux définitions du plein emploi qu'il présente comme équivalentes. La seconde est la plus simple : « *le plein emploi est atteint lorsque l'emploi global cesse de réagir élastiquement aux accroissements de la demande effective des produits qui en résultent* » (Keynes, 1936, p. 48). Cet énoncé repose sur une hypothèse essentielle : les salariés négocient le salaire nominal ; ils n'ont pas la capacité d'agir sur le niveau du salaire réel. Elle permet de comprendre le sens de la seconde définition du plein emploi, fondée sur le comportement de la main-d'œuvre : « *Il existe des chômeurs involontaires si, en cas d'une légère hausse des biens de consommation ouvrière par rapport aux salaires nominaux, l'offre globale de main-d'œuvre disposée à travailler aux conditions courantes de salaire et la demande globale de main-d'œuvre aux mêmes conditions s'établissent toutes deux au dessus du niveau antérieur de l'emploi* » (*op. cit.*, p. 37).

Keynes précise que « *l'offre de main-d'œuvre disposée à travailler en échange d'un salaire réel fixe un maximum que l'emploi ne saurait dépasser* » (*op. cit.*, p. 52). Comme le montre bien Richard Kahn, Keynes adopte par ailleurs une conception extensive du chômage volontaire qui est compatible avec le plein emploi : « *refus ou inaptitude d'une unité de travail à accepter un salaire correspondant à la valeur de sa productivité marginale à cause de la législation, de pratiques sociales, d'un retard d'adaptation au changement ou simplement de l'obstination* » (Kahn, 1976, p. 22). De ce fait, les évaluations par Keynes du taux de chômage au dessous duquel il était impossible de descendre au Royaume-Uni ont varié selon les époques entre 5 et 6,5 % ; en 1944, il estimait irréaliste le taux de 3 % proposé par Beveridge (Kahn, 1976).

Cette conception keynésienne se retrouve transposée en dynamique de moyen-long terme dans les concepts de NAIRU ou NAWRU ¹. En termes très simplifiés, il existe un taux de chômage nécessaire, dans un état donné de l'économie, pour empêcher l'accélération des salaires nominaux et de l'inflation. Le NAIRU a été érigé en norme de référence pour les choix de

1. NAIRU : « Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment (taux de chômage non-accelérateur de l'inflation) » ; NAWRU : « Non Accelerating Wage Rate of Unemployment » (taux de chômage non-accelérateur des salaires).

politique économique ². Si le taux de chômage effectif est supérieur au NAIRU, une politique macro-économique de stimulation de l'activité peut être efficace pour ramener le premier au niveau du second. Au-delà, elle déclencherait l'inflation sans impact durable sur le taux de chômage. La réduction du NAIRU n'est possible que sur la base de « politiques structurelles » renforçant les mécanismes de concurrence sur l'ensemble des marchés, en particulier le marché du travail. Tel est le message systématiquement rappelé dans les préconisations de l'OCDE et largement accepté par les responsables de la politique économique. La définition du plein emploi est alors indéterminée : l'estimation économétrique du NAIRU varie dans le temps ³ et rien ne permet d'estimer jusqu'à quel niveau il peut baisser ⁴.

2. Le seuil du chômage frictionnel

Tirant les enseignements de l'expérience de l'entre-deux-guerres au Royaume-Uni, où le taux de chômage a varié entre 10 et 22 %, William Beveridge (Beveridge, 1944) propose un projet de société articulant le développement d'un système complet de sécurité sociale et la mise en œuvre par le gouvernement d'une politique de plein emploi. S'il emprunte à Keynes une idée centrale (la régulation par l'Etat de la demande globale constitue l'instrument principal de la réalisation du plein emploi), il donne de ce dernier une définition bien différente. Le plein emploi suppose en effet réalisées deux conditions :

- il y a toujours plus d'emplois vacants que de personnes en chômage ;
- « les emplois sont offerts dans des conditions de salaires acceptables, ils sont tels et situés à de tels endroits que le chômeur puisse normalement les prendre » (*op. cit.*, p. 17).

Il en résulte deux ruptures majeures avec les conceptions précédemment présentées.

- En premier lieu, Beveridge se situe du point de vue des besoins des travailleurs. Il s'agit de bannir « *non seulement le chômage mais la peur du chômage* » (*op. cit.*, p. 20). L'excédent des offres d'emploi en est la condition. Il se justifie par le fait que « *la difficulté de vendre du travail se traduit par des dommages d'un autre ordre que ceux qui résultent de la difficulté*

2. Nous ne discutons pas ici de l'intérêt respectif des concepts de NAIRU et de taux de chômage d'équilibre (voir, par exemple, Sterdyniak *et alii*, 1997 ; L'Horty, Thibault, 1997 ; Husson, 2000a). Ils jouent le même rôle dans les préconisations de politique économique.

3. En pratique, sa courbe résulte d'un lissage de la courbe du chômage effectif.

4. L'expérience récente des Etats-Unis, des Pays-Bas, du Danemark montre que le taux de chômage a pu baisser durablement au dessous du NAIRU estimé pour ces pays sans provoquer d'accélération des salaires nominaux ou de l'inflation.

d'acheter du travail » (*op. cit.*, p. 17). Beveridge n'ignore pas les difficultés qui peuvent résulter de ce « *marché de vendeurs* » quant à la fixation des salaires mais renvoie au sens des responsabilités et de l'intérêt collectif dont feront preuve les négociateurs.

– En second lieu, l'objectif n'est pas seulement quantitatif. Les emplois proposés doivent être acceptables en termes de salaires et de localisation. Plus loin Beveridge ajoute des conditions sur la nature des emplois : « *Les hommes (...) doivent aussi avoir la chance de rendre des services utiles et d'avoir conscience qu'ils le font* » (*op. cit.*, p. 19).

Cette construction n'exclut pas le chômage qui résulte inévitablement de la transformation des structures d'emploi et des mobilités qui l'accompagnent. L'objectif est de réduire le taux de chômage à sa composante frictionnelle, que Beveridge évalue à 3 % et de garantir aux chômeurs, par une politique active de localisation des activités et de régulation du marché du travail, que les intervalles de chômage seront brefs.

Aujourd'hui, la remise à l'ordre du jour de perspectives de plein emploi suscite des réflexions qui s'inscrivent dans la tradition beveridgienne et en proposent une formulation cohérente avec les conditions nouvelles de la régulation économique et sociale (voir, par exemple, Concialdi, 2000 ; Fayolle, 2000 ; Méda, 2000). Quelques exigences s'en dégagent particulièrement :

– l'hétérogénéité des emplois et la précarisation d'une fraction croissante d'entre eux renforcent la nécessité de préciser les critères de l'emploi acceptable, du « *plein emploi de qualité* » (Dominique Méda), du « *plein emploi choisi* » (Pierre Concialdi) ;

– le plein emploi ne peut se réduire à un objectif sur le niveau du taux de chômage ou les durées de passage par le chômage ; il implique des garanties sur des trajectoires professionnelles tout au long de la vie active ;

– le plein emploi ne constitue que l'un des éléments d'un mode d'organisation sociale qui assure, dans les diverses sphères de l'activité et pas seulement dans le travail rémunéré, le « *caractère pluriel du développement humain* » (Dominique Méda).

A l'enrichissement de l'analyse correspond le risque de dilution du concept. Un consensus ambigu peut alors naître autour de l'objectif de plein emploi, son approche élargie et exigeante permettant de donner une légitimité à des politiques qui ne s'écarteraient pas du modèle antérieur mais l'adaptent seulement aux conditions d'une croissance supposée durable.

3. Ambiguïtés d'un plein emploi « élargi »

Deux illustrations récentes peuvent en être trouvées dans des stratégies proposées pour la France et pour l'Union européenne.

- *Les chemins du plein emploi*

Le rapport présenté par Jean Pisani-Ferry au Conseil d'analyse économique (Pisani-Ferry, 2000) propose une conception élargie du plein emploi. D'une part, se référant explicitement à Beveridge, il propose comme objectif d'étape la réduction du taux de chômage en dessous de 5 % de façon à réduire les durées de passage par le chômage⁵. « *La société du plein emploi ne sera donc pas une société sans chômage mais une société où le chômage ne dure pas* » (*op. cit.*, p. 26). D'autre part, il vise une société de pleine activité, ce qui implique non seulement la réduction du taux de chômage visible mais la diminution du sous-emploi lié au temps partiel contraint et aux formes d'inactivité plus ou moins forcées (chômeurs « découragés », effet des dispositifs publics ou conventionnels de transfert vers l'inactivité). Il est nécessaire pour cela d'accroître le taux d'emploi⁶. Pour réaliser ces objectifs d'ici 2010, un rythme annuel de création d'emplois compris entre 300 000 et 400 000 doit être atteint.

Le rapport souligne que « la croissance durable est une des composantes essentielles de toute stratégie de retour au plein emploi », (*op. cit.*, p. 31). Mais, confrontant diverses évaluations du NAIRU, il conclut qu'il se situe « dans la partie basse d'une fourchette de 8 à 10 % mais qu'il serait très imprudent de miser sur un niveau inférieur ». Dès lors, « pour le moyen terme, la poursuite d'une croissance vigoureuse, s'accompagnant d'une poursuite de la réduction du chômage à un rythme soutenu, devrait de plus en plus reposer sur des politiques structurelles susceptibles de réduire le NAIRU et de renforcer le potentiel de croissance non-inflationniste » (*op. cit.*, p. 42). Diverses mesures sont proposées dans cette perspective : accroître les taux d'activité en fin de vie active, éliminer les effets désincitatifs à l'activité engendrés par les prestations sous conditions de ressources grâce à l'introduction d'un impôt négatif sur l'activité, généraliser les exonérations sur les bas salaires actuellement conditionnées à un accord de passage aux 35 heures, définir des modalités d'indemnisation du chômage qui incitent davantage à la recherche active d'emploi...

L'adoption d'un objectif élargi de pleine activité conduit donc, dans la période à venir, à privilégier les réformes structurelles du marché du travail comme conditions d'une croissance soutenue et non-inflationniste.

- *La stratégie européenne pour l'emploi*

Le traité d'Amsterdam (1997) a donné à l'Union la responsabilité d'orienter et de coordonner les politiques nationales d'emploi. Le « pacte européen pour l'emploi » du sommet de Cologne (juin 1999) prévoit leur

5. En moyenne, 3 mois pour les salariés ayant perdu leur emploi et 6 mois pour les nouveaux entrants sur le marché du travail.

6. Rapport de l'emploi à la population d'âge actif (en pratique, population de 15 à 64 ans).

intégration avec la politique macro-économique et le programme de réformes structurelles. Le sommet de Lisbonne (mars 2000) affiche explicitement l'objectif de plein emploi associé à un taux de croissance voisin de 3 % pour les années à venir. De manière significative, l'objectif retenu ne concerne pas la réduction du taux de chômage mais l'élévation du taux d'emploi qui doit être porté de 61 % aujourd'hui à un niveau aussi proche que possible de 70 % en 2010.

D'un certain point de vue, ce choix est légitime. L'expérience a montré que la réduction des taux de chômage pouvait être obtenue par le maintien dans l'inactivité ou le transfert vers l'inactivité de catégories de travailleurs qui, sans le découragement engendré par un chômage persistant ou la mise en œuvre de dispositifs spécifiques, auraient été présents sur le marché du travail. L'élévation des taux d'emploi est bien la condition nécessaire pour donner un contenu concret au droit à l'emploi.

Mais le contexte dans lequel cet objectif est adopté peut lui donner une signification différente. Il est inscrit dans les « Grandes orientations de politique économique » (GOPE) qui, combinées aux critères de Maastricht, donnent la priorité aux impératifs de stabilité, considérés comme la condition d'une croissance durable. Il se traduit notamment par le « processus de Luxembourg » (lignes directrices et plans d'action nationaux pour l'emploi) qui est d'abord une politique de l'offre de travail (employabilité, adaptabilité...). Il est désormais associé explicitement à une transformation des systèmes de protection sociale visant à éliminer les sources de désincitation au travail (« *to ensure that work pays* ») et à accroître les taux d'activité des femmes et des personnes dites âgées.

La logique globale sous-jacente semble donc être la mobilisation de toutes les forces de travail potentielles pour assurer leur adaptation quantitative et qualitative aux besoins de la croissance économique de telle sorte que celle-ci puisse se réaliser sans goulets d'étranglement, sans pressions salariales inflationnistes et sans alourdissement du coût de la protection sociale.

Sans discuter ici plus en détail la pertinence des politiques économiques et sociales associées à ces conceptions d'un plein emploi « élargi », nous voudrions souligner qu'elles mettent bien en évidence l'ambiguïté de l'objectif de plein emploi :

– renvoie-t-il aux conditions de régulation macroéconomique qui définissent le taux maximum de croissance économique soutenable sans déséquilibres cumulatifs dans des économies mondialisées ?

– ou traduit-il la reconnaissance d'un droit qui conditionne la satisfaction des besoins, l'épanouissement personnel et l'intégration sociale des travailleurs ?

L'intérêt du concept de droit au travail est qu'il se situe sans équivoque dans la seconde optique.

B. Du droit au travail au droit à l'emploi convenable

1. Droit au travail ou droit à l'emploi

La reconnaissance par la société du droit au travail se manifeste d'abord comme une alternative à la logique de l'assistance. Ainsi dans la constitution de 1791 : « *Il sera créé et organisé un établissement de Secours publics (...) pour fournir du travail aux pauvres valides qui n'auraient pu s'en procurer* », ou dans celle de 1793 : « *La société doit la subsistance aux citoyens malheureux (...) en leur procurant du travail* » (Willmann, 1998, pp. 25-29). Le droit au travail devient, au XIX^e siècle, une revendication ouvrière qui s'enrichit progressivement d'exigences sur les conditions de travail et de rémunération et sur la protection contre l'arbitraire de l'employeur. Le vocabulaire évolue lorsque, sous l'influence de la loi, de la négociation et de la jurisprudence, se construit progressivement une distinction entre le travail, simple fait de l'utilisation de la force de travail, et l'emploi, quasi-statut doté d'éléments de stabilité et de standardisation par les normes juridiques (Gaudu, 1987). C'est donc le droit à l'emploi qu'affirme le préambule de la Constitution de 1946, repris par la Constitution de 1958 : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ».

Cette notion est sans ambiguïté aussi longtemps que le contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée tend à se généraliser comme norme de référence. Elle a cessé depuis un quart de siècle de constituer une garantie suffisante sous l'influence des transformations observées dans les modes d'utilisation de la force de travail. D'une part, les modalités diverses de précarisation de l'emploi et l'accroissement de la pauvreté laborieuse (*working poor*) font que le fait d'occuper un emploi, au sens statistique du terme ⁷, ne garantit plus pour les travailleurs ni la satisfaction de leurs besoins, ni leur intégration sociale. D'autre part, la diversification et les discontinuités des trajectoires d'emploi conduisent à situer le statut de l'emploi au sein d'une catégorie plus vaste, le statut de l'actif ou l'état professionnel (Gaudu, 1995 ; Supiot, 1999). L'emploi sert de fondement ou de référence à un ensemble de droits connexes qui couvrent, par exemple, des périodes de formation, de congés pour diverses causes, de conversion professionnelle, etc.

7. Au sens de la Conférence internationale des statisticiens du BIT, une personne est classée dans l'emploi dès lors qu'elle a effectué une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence de l'enquête.

Il ne suffit donc plus de reconnaître le droit à l'emploi ; il faut préciser les qualités et les garanties minimales que doit présenter l'emploi pour être socialement acceptable.

2. L'emploi convenable

Avec des qualificatifs divers (emploi convenable, emploi approprié, emploi raisonnablement acceptable, emploi décent...), on rencontre dans les différents pays la préoccupation de définir les exigences que peut légitimement exprimer un travailleur à l'égard de son emploi. Nous nous limiterons ici au vocabulaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) dont la démarche est intéressante car elle met en évidence les relations entre les trois concepts de plein emploi, de droit au travail et d'emploi convenable (Ricca, 1994).

Après la seconde guerre mondiale, l'OIT adopte une convention (n° 88) sur le service de l'emploi (1948). La fonction de ce service est de réaliser « *la meilleure organisation possible du marché de l'emploi* » (Art. 1). A cette fin, il doit « *aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter les travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises* » (Art. 6). La construction de la phrase montre que le caractère convenable renvoie aux caractéristiques ou aux demandes des travailleurs et ne se confond pas avec l'adéquation aux besoins des entreprises. C'est l'existence de cette distinction qui fonde l'activité de mise en relation incombant au service de l'emploi.

Avec la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi (1964), la problématique s'élargit : il ne s'agit plus seulement de l'organisation efficace du marché de l'emploi mais de la mise en œuvre de politiques visant à réaliser le plein emploi⁸. La formulation de l'article 1 montre qu'il ne s'agit pas du plein emploi au sens initialement défini par Keynes puisque trois conditions sont combinées :

- du travail pour tous ceux qui en recherchent et sont disponibles,
- un travail productif,
- le libre choix de l'emploi pour tous les travailleurs.

8. On trouvera ci-après le texte des deux premiers alinéas de l'article 1 :

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

2. Ladite politique devra tendre à garantir :

a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail ;
b) que ce travail sera aussi productif que possible ;
c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquiescer les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

En premier lieu, il y a l'affirmation indirecte d'un droit au travail ; elle deviendra explicite dans la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (1984) : « *La promotion du plein emploi productif et librement choisi (...) devrait être considérée comme le moyen d'assurer dans la pratique la mise en œuvre du droit au travail* » (Point I.1). L'OIT reprend donc la notion de « droit au travail » qui figure dans le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

En second lieu, des exigences qualitatives sont associées à la réalisation du plein emploi : l'emploi doit être librement choisi ; le travail doit être productif (ce qui renvoie implicitement à sa rémunération). Ce second aspect est confirmé par la définition de l'objectif prioritaire lié au plein emploi : « *satisfaire les besoins essentiels de la population* » (*ibidem*, Point I.3). Ainsi s'élargit indirectement la définition de l'emploi convenable. La convention 88 précisait, à propos des demandeurs d'emploi, que le service de l'emploi devait « *prendre note de leurs qualifications professionnelles, de leur expérience et de leurs goûts* » (Article 6). Il faut y ajouter que l'emploi est librement choisi et qu'il permet de satisfaire les besoins essentiels.

Ces formulations générales reflètent tout à la fois l'hétérogénéité de la situation des pays membres de l'OIT et la difficulté des compromis qu'exige l'adoption d'une convention internationale. Elles marquent cependant l'évolution vers une conception du plein emploi qui lie les exigences de droit au travail et celles d'emploi convenable. Un récent rapport du directeur général du BIT utilise la notion de « travail décent » qui apparaît comme un élargissement de la notion précédente : « *Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme, chaque homme puisse accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité* » (BIT, 1999, p. 3).

Cette approche, si elle est compatible avec certaines interprétations données aujourd'hui au concept d'un « nouveau plein emploi », offre l'avantage d'éviter les ambiguïtés que peuvent engendrer d'autres visions du plein emploi ou de la pleine activité, plus soucieuses d'une mobilisation élargie des forces de travail pour éviter des tensions sur les marchés du travail. La définition du « travail décent » constitue l'aboutissement des formulations successives au travers desquelles l'OIT a relié les notions de droit au travail, de plein emploi et d'emploi convenable. Nous préférons conserver ici le terme d'emploi convenable, plus familier et non-significativement différent. Il traduit les exigences qualitatives qui seules donnent un contenu socialement acceptable aux objectifs de plein emploi ou de droit au travail.

Il reste à donner un contenu plus précis à l'emploi convenable. L'inventaire de la littérature révèle plusieurs modes d'approche logiquement com-

plémentaires mais le plus souvent disjoints. Le contraste est net selon que l'on s'attache à caractériser les exigences des salariés relatives aux qualités de leurs emplois et celles que peuvent présenter les chômeurs à l'égard des emplois qui leur sont proposés.

II. L'emploi convenable pour les salariés

La réflexion sur l'emploi jugé convenable du point de vue des salariés s'est développée à partir du critère d'un salaire convenable avant de s'élargir à une prise en compte plus large de l'ensemble des caractéristiques du contrat de travail et des conditions de travail. Elle a toujours été partagée entre la recherche d'une définition objective ou normative de l'emploi convenable et la simple révélation des préférences subjectives des salariés. Quelques illustrations mettent en évidence les difficultés rencontrées et expliquent que l'apport de l'analyse économique en ce domaine se révèle assez limité.

A. Le « *living wage* »

Sans traduction française satisfaisante (« salaire pour vivre »), le concept a occupé une place importante dans la réflexion sociale des pays anglo-saxons (Webb, 1897 ; Ryan, 1912) et y demeure présent dans les revendications syndicales. Il naît du rejet d'une conception du travail (ou de la force de travail) comme une simple marchandise dont le prix est fixé par la rencontre de l'offre de la demande sur un marché du travail concurrentiel. L'idée de base est que le salaire doit permettre des conditions de vie décentes pour ceux qui ne disposent pas d'autres ressources. La difficulté réside dans la définition du panier de biens qui est censé garantir une vie digne au travailleur et à sa famille. Est-il dépendant de la catégorie professionnelle ou constitue-t-il un minimum universel ? Si les besoins sont définis au niveau de la famille, comment définir le *living wage* alors que le nombre d'apporteurs de salaires est variable⁹ ? Quelle est l'autorité ou la procédure chargée de définir ce salaire indépendamment du verdict du marché¹⁰ ? Le *living wage* n'est-il que l'expression par les salariés de leurs besoins à travers leurs revendications ou peut-on lui donner une base de référence objective ?

Beatrice et Sidney Webb ont tenté de résoudre cette difficulté en référant le *living wage* à l'intérêt général et aux conditions de reproduction du

9. La variante dominante où le salaire du travailleur doit lui permettre d'entretenir sa famille renvoie au modèle anglo-saxon du « *male breadwinner* ».

10. La création d'un salaire minimum légal peut constituer une réponse. Cependant, aux Etats-Unis, les syndicats critiquent le salaire minimum pour la raison qu'il n'assure pas un *living wage*, ce qui laisse entière la question de la fixation du niveau de ce dernier.

système social : « *L'intérêt de la communauté ne peut être obtenu qu'en assurant délibérément à chaque catégorie de travailleurs les conditions qui sont nécessaires pour l'accomplissement continu et efficace de sa fonction particulière dans la machine sociale* »¹¹. Mais si les Webb conçoivent « *une organisation consciente et délibérée de la société basée (...) sur les besoins scientifiquement constatés de chaque catégorie de citoyens* »¹², ils reconnaissent que cette mesure scientifique n'existe pas en matière de salaire et que la répartition des ressources entre classes sociales dépendra tout autant de leurs attentes bien établies (*established expectations*) et de leur capacité de lutte (*fighting force*).

Le *living wage* apparaît donc soit comme une référence scientifique abstraite, soit comme un outil de légitimation des revendications ouvrières, inévitablement fonction des circonstances historiques et sociales. Sa traduction dans une procédure sociale n'apparaît que lorsque la définition négociée d'un salaire minimum s'opère sur la base d'un panier de biens de consommation jugés indispensables¹³.

B. Le « reservation wage »

Cette notion, à nouveau difficile à traduire¹⁴, relève de l'analyse néo-classique et correspond à une situation où l'offre de travail n'est pas parfaitement divisible. Les travailleurs acceptent ou refusent les emplois qui leur sont accessibles ; le « salaire de réserve » est le niveau minimum en deçà duquel ils préfèrent ne pas travailler ; d'une certaine façon, il définit l'emploi convenable en référence au salaire qui y est attaché.

Le salaire de réserve est analysé comme l'expression des préférences individuelles subjectives des travailleurs, de l'arbitrage qu'ils opèrent entre un travail rémunéré, déterminant leur niveau de consommation marchande, et un temps libre, souvent qualifié de « loisir ». Mais ce salaire de réserve ne dépend pas seulement des caractéristiques de l'emploi ; il est aussi fonction des formes d'utilisation du temps libre (travail domestique, production pour l'autoconsommation) et du système de transferts qui conditionne l'écart entre le revenu net du salarié et les revenus qu'il peut obtenir lorsqu'il n'occupe pas un emploi (indemnisation du chômage, prestations d'assistance, etc.). La question se complique si l'on raisonne à l'échelle d'un ménage qui

11. « The best interests of the community can only be attained by deliberately securing, to each section of the workers, those conditions which are necessary for the continuous and efficient fulfilment of its particular function in the social machine » (Webb, 1897, p. 590).

12. « A conscious and deliberate organisation of society based (...) on the scientifically ascertained needs of each sections of citizens » (*op. cit.*, p. 598).

13. Tel a été le cas, en France, au moment de la création du SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti) en 1950.

14. Le plus souvent, on se contente en français d'une traduction littérale : « salaire de réserve » ou « salaire de réservation ».

réunit plusieurs salariés effectifs ou potentiels ; le choix de chacun est fonction non seulement du salaire qu'il peut obtenir mais aussi des salaires que perçoivent ou que peuvent espérer les autres membres du ménage, toujours en tenant compte de l'impact des transferts.

Il n'est donc pas possible d'observer directement le salaire de réserve d'un travailleur. Seules des techniques économétriques permettront de le reconstituer approximativement ¹⁵. La fonction principale de ces exercices est de proposer une décomposition du non-emploi (inactifs et chômeurs) entre une part volontaire et une part involontaire. Si l'on admet que les salaires observés sont égaux à la productivité des travailleurs, ceux qui sont prêts à accepter ces niveaux de salaire et ne trouvent pas d'emploi sont dans une situation de non-emploi involontaire. En revanche, ceux dont le salaire de réserve est supérieur à leur productivité relèvent du non-emploi volontaire. Le diagnostic a des conséquences déterminantes sur les préconisations politiques (politique de l'emploi et des transferts sociaux) mais il ne permet guère de préciser la notion d'emploi convenable. Le salaire de réserve dépend tout autant des institutions de régulation sociale et des structures familiales que des caractéristiques des emplois. Enfin, il est difficile d'accepter que le salaire résume à lui seul l'ensemble des caractéristiques d'un emploi.

C. Caractéristiques des emplois et satisfaction des travailleurs.

Les caractéristiques des emplois sont aussi hétérogènes que celles des travailleurs. Parmi l'infinité des appariements possibles (réalisés ou inaboutis), peut-on définir des critères pour identifier ceux qui seront jugés satisfaisants du point de vue des travailleurs ? Une première méthode est d'observer les résultats, une seconde est de recueillir les appréciations des travailleurs.

1. Modèles théoriques et observations

L'hétérogénéité observée des caractéristiques des emplois et des niveaux de salaires correspondant peut être interprétée dans le cadre de deux hypothèses polaires.

Selon la *théorie des différences compensatrices* (Rosen, 1986), avec une hypothèse d'information parfaite des offreurs et des demandeurs de travail, les écarts de salaire constatés ont pour fonction d'égaliser l'ensemble des avantages et des désavantages, monétaires et non-monétaires, qui différencient les postes de travail et les travailleurs. Par exemple, un travailleur

15. Voir par exemple : Laroque, Salanié (2000) et la critique qu'en donne Michel Husson dans ce numéro de *La Revue de l'IRE*S (Husson, 2000.b).

n'acceptera un emploi pénible, dangereux ou précaire que s'il reçoit, en compensation un salaire plus élevé ¹⁶. Il y aurait donc une relation négative entre niveau de salaire et qualité des emplois.

Pour les *théories de la segmentation* des marchés du travail, les obstacles à la mobilité entre différents marchés (par exemple, marché primaire et marché secondaire dans la terminologie de Michael Piore) et les processus de stratification sociale engendrent une tendance au cumul sur certaines catégories de travailleurs et de postes de travail des caractéristiques positives et, symétriquement, des caractéristiques négatives des emplois (salaire, qualification, conditions de travail, stabilité, etc.).

Les travaux empiriques ne permettent pas de trancher mais invalident la pertinence explicative générale de la théorie des différences compensatrices. Ainsi, Christian Baudelot et Michel Gollac (1993), en se limitant au rapport entre les salaires et les conditions et l'organisation du travail, obtiennent des résultats de sens opposés. Seules des pénibilités connues des travailleurs, faciles à expliciter (par exemple, le travail de nuit ou en 3 x 8) sont susceptibles d'être reconnues par les employeurs et sont corrélées avec des différences de salaire positives. D'autres, au contraire, par exemple l'exposition au froid, le port de charges lourdes sont associées, toutes choses égales par ailleurs, à des salaires plus faibles. De même, les risques d'irradiation ou d'accident de la circulation ont un impact positif sur le salaire alors que l'effet est négatif pour le risque de chute grave ou de blessure par outil. Il n'existe donc pas un mécanisme de marché qui compenserait systématiquement par des écarts de salaire les différences de qualité entre les postes de travail ; tout dépend des processus sociaux de reconnaissance de ces différences. Le fait qu'un emploi soit accepté par un salarié ne fournit pas les critères de l'emploi convenable, ce que toute l'histoire des luttes sociales confirme par ailleurs.

2. Les appréciations des travailleurs

Certaines enquêtes statistiques recueillent le degré de satisfaction ou d'insatisfaction qu'expriment les salariés à l'égard de l'emploi qu'ils occupent. Elles fournissent un autre moyen d'approche de l'emploi jugé convenable.

A partir de l'enquête « Travail et modes de vie » réalisée en 1997, Olivier Godechot et Marc Gurgand (2000) exploitent une question où les salariés devaient répondre si, compte-tenu du travail qu'ils fournissaient, ils s'estimaient très bien / plutôt bien / normalement / plutôt mal / très mal

16. Symétriquement, un employeur ne réduira la pénibilité, les risques, la précarité d'un emploi que si le coût qui en résulte pour lui est inférieur au supplément de salaire qu'il doit verser pour rendre cet emploi acceptable.

payés. L'interprétation des résultats est complexe mais deux résultats importants s'en dégagent relativement à la notion d'emploi convenable, ici référée à une perception subjective de la justice en matière d'inégalités de salaires :

– d'une part, les différences de salaires liées à l'âge, à l'ancienneté ou au diplôme n'engendrent pas de différences en termes de satisfaction/insatisfaction ; il y aurait donc une acceptation des inégalités de salaires engendrées par ces variables ;

– d'autre part, les insatisfactions sur le salaire sont directement liées à la majorité des variables qui repèrent des conditions de travail dangereuses, pénibles, insalubres ou contraignantes ; la théorie des différences compensatrices est ici rejetée en ce qui concerne l'appréciation par les salariés d'un « salaire convenable »¹⁷.

En matière de comparaison internationale, nous ne disposons que d'une étude (Clark, 1998) issue d'enquêtes réalisées en 1989, selon la même méthodologie, dans neuf pays de l'OCDE¹⁸. L'auteur cherche à identifier « les caractéristiques d'un bon emploi » à partir des déclarations des salariés portant sur six groupes d'indicateurs de la qualité de l'emploi. Quelques conclusions majeures s'en dégagent :

– pour les huit pays occidentaux, la sécurité de l'emploi puis l'intérêt du travail viennent largement en tête ; le temps de travail (durée et flexibilité) vient au dernier rang, le niveau de salaire juste au-dessus ;

– les caractéristiques jugées importantes par les travailleurs sont positivement corrélées avec celles des emplois qu'ils occupent ; l'auteur en tire une hypothèse d'« autosélection » des emplois par les travailleurs en fonction de leurs préférences ;

– les différentes caractéristiques des emplois occupés sont positivement corrélées entre elles mais la valeur des coefficients est faible ; les écarts de qualité entre emplois sont donc plutôt additifs mais le niveau de « satisfac-

17. Avec une méthodologie différente, Juan Cañada Vichnay (1997) a étudié, à partir de l'enquête « Conditions de vie » de 1986, le rapport entre perceptions objectives et subjectives des conditions de travail en lien avec les différenciations salariales. Si la théorie des différences compensatrices est cohérente avec les résultats obtenus en matière de conditions de travail à perception objective, elle est invalidée par celles qui sont de perception subjective. Ce résultat s'accompagne d'un constat de « stabilité des mauvais appareillages » : « ceux qui déclarent souffrir davantage des mauvaises conditions de travail à perception subjective ne quittent pas leur emploi plus vite que les autres (alors) que ceux-ci sont moins rémunérés que les autres » (*op. cit.*, p. 169). C'est donc l'hypothèse de segmentation qui serait validée : « on observe une concentration plus élevée des pénibilités à perception subjective dans les niveaux de qualification les plus bas » (*op. cit.*, p. 170).

18. Allemagne de l'Ouest, Autriche, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas et Royaume-Uni, plus États-Unis et Hongrie. Compte-tenu de la situation de ce dernier pays en 1989, nous ne prendrons pas en compte ici ses résultats.

tion professionnelle globale » peut résulter de combinaisons différentes entre les variables qui le composent.

L'intérêt de cette étude est de donner une vision large et non prédéfinie de l'emploi satisfaisant alors que les travaux antérieurs étaient surtout orientés par le souci de tester l'hypothèse des différences compensatrices opposée à celle de segmentation.

Quels que soient les apports de ces travaux, on ne peut que constater la faiblesse des informations disponibles sur les critères à partir desquels un salarié juge son emploi convenable ou satisfaisant et sur leur correspondance avec les caractéristiques des emplois qu'il occupe. Les quelques travaux disponibles en France utilisent des hypothèses, des sources et des méthodes hétérogènes ; ils n'offrent pas d'informations sur les évolutions dans le temps. Une autre méthode d'approche serait l'analyse comparée du contenu des revendications, des conflits et des négociations portant sur les qualités de l'emploi. Ils révèlent des conceptions implicites différenciées et évolutives de l'emploi convenable. Ce travail reste à faire ¹⁹. La situation est très différente en ce qui concerne les chômeurs : le contrôle de la réalité de la recherche d'emploi et de la légitimité des refus d'emploi a rendu nécessaire une définition explicite de la notion d'emploi convenable.

III. L'emploi convenable pour un chômeur

Les débats relatifs à la définition de l'emploi convenable atteignent le maximum d'acuité à propos de l'indemnisation du chômage. Le refus par un chômeur d'une proposition d'emploi convenable peut être interprété comme la preuve qu'il ne satisfait pas les conditions de « disponibilité pour l'emploi » ou de « recherche effective d'emploi ». Cette attitude est sanctionnée, sous certaines conditions, par la réduction, la suspension ou la suppression de l'indemnisation du chômage ²⁰. L'existence de ces sanctions suppose une définition opératoire de l'emploi convenable qui constitue un révélateur de la signification concrète donnée à cette notion par le système social.

Appliquée aux travailleurs privés d'emploi, la notion d'emploi convenable apparaît historiquement comme le produit d'un compromis entre logiques contradictoires. Sa définition évolue donc selon la conjoncture éco-

19. Il serait aussi intéressant d'analyser l'évolution de la jurisprudence sur les reclassements, en particulier dans le cadre des plans sociaux, pour examiner comment les tribunaux définissent un reclassement « convenable ».

20. Sanction qui peut s'accompagner de la radiation des listes de demandeurs d'emploi gérées par le service public de l'emploi.

nomique, les rapports de forces sociaux et la nature des institutions de régulation du marché du travail. Les évolutions récentes ne peuvent être interprétées qu'en référence aux mutations intervenues dans ces différents domaines.

A. Des logiques contradictoires

1. Liberté du travail et devoir de travailler

Le droit au travail, dès lors qu'il s'accompagne d'une prise en charge par la collectivité des travailleurs privés d'emploi, implique en contre-partie un « *devoir de travailler* ». La traduction juridique de cette obligation morale n'est pas évidente. Le devoir de travailler s'efface devant l'interdiction du travail des enfants ou l'institution d'une scolarité obligatoire. Il disparaît aussi lorsqu'un travailleur remplit les conditions d'accès à la retraite. Même en limitant son champ d'application à la population d'âge actif, notion conventionnelle et datée, le devoir de travailler reste de définition incertaine. En premier lieu, il ne s'identifie pas à l'obligation d'occuper un emploi puisqu'il a toujours été admis (dans la pratique, pour les femmes) qu'il pouvait s'accomplir dans le cadre du travail domestique. En second lieu, les évolutions contemporaines ont légitimé l'exercice d'activités qui ne relèvent pas du travail, au sens traditionnel du terme, notamment dans le cadre du droit à la formation continue. Dans les faits aujourd'hui, le devoir de travailler, ou plus exactement le devoir d'être disponible pour occuper un emploi, n'est opposable qu'aux individus qui, privés d'emplois, sont demandeurs d'une indemnisation à ce titre ou des prestations du service public de l'emploi.

Le degré de contrainte qui peut être exercé sur eux au nom du devoir de travailler est limité par l'existence d'un autre principe, celui de la *liberté du travail* (Pélissier, 1990 ; Rousseau, Wallon, 1990 ; Willmann, 1998). Elle se traduit d'abord par la prohibition de toute forme de travail forcé ou obligatoire ²¹ mais son champ d'application juridique est plus vaste en matière d'emploi salarié puisqu'elle y apparaît comme la traduction du principe général de la liberté de contracter qui inclut la liberté du choix du co-contractant. Ainsi, l'ordonnance du 13 juillet 1967 portant création de l'ANPE précisait-elle : « *Nul n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par cette agence. Toutefois, le motif du refus doit être notifié à l'agence* ». Cette disposition a été abrogée en 1986 (Willmann, 1998, pp. 266-267). Plus généralement, la convention 88 de l'OIT affirme que l'utilisation du service de l'emploi ne doit être encouragée que sur une base volontaire.

21. Convention 105 de l'OIT.

Une première source de tension se révèle donc, née de la coexistence du devoir de travailler et de la liberté du travail : jusqu'à quel point la liberté de contracter et de choisir le co-contractant est-elle respectée si la proposition d'emploi est assortie de la menace de suppression de l'indemnisation (et d'autres prestations du service public de l'emploi) ?

2. Logique d'assurance et logique d'insertion

Lorsque, au XIX^e siècle, les syndicats de métier britanniques créent les premiers fonds d'assurance chômage, ils ont pour objectif la défense du statut professionnel de leurs membres. Ils leur offrent la capacité de refuser un emploi moins qualifié ou de refuser un emploi correspondant à leur qualification mais rémunéré à un taux inférieur à celui établi par la négociation collective ou la coutume au niveau local. Dans le second cas, il s'agit de protéger les ouvriers de métier contre le risque d'une baisse des salaires provoquée par la concurrence exercée par les chômeurs. Les membres du syndicat qui acceptent un salaire inférieur sont sanctionnés, le plus souvent par l'exclusion du syndicat et le boycott. De manière plus ou moins rigide, la même logique commandera le développement des caisses syndicales de chômage dans les autres pays à la fin du XIX^e et en début du XX^e siècle (Topalov, 1994 ; Daniel, Tuchszirer, 1999). Il s'agit d'une assurance collective non seulement contre le risque de privation temporaire d'emploi mais surtout contre le risque de déqualification individuelle ou de détérioration du taux de salaire de la profession. On en trouve aujourd'hui la trace dans les textes réglementaires qui qualifient l'emploi convenable en référence à la profession ou qualification antérieure du chômeur et aux niveaux courants de salaire dans le secteur et la région.

L'expérience du chômage de masse persistant et le développement des dispositifs de politique active de l'emploi ont introduit une autre logique. La croissance du nombre des chômeurs rencontrant d'importantes difficultés d'accès à l'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée, a conduit à la mise en place de projets individualisés d'insertion ou de réinsertion professionnelle combinant un ensemble de prestations (évaluation des compétences, formation, techniques de recherche d'emploi, expériences de travail...). L'objet est de construire un itinéraire d'accès ou de retour à l'emploi reposant sur des engagements réciproques entre le demandeur d'emploi et le service public de l'emploi. La disponibilité pour l'emploi n'est alors plus jugée selon le seul critère de l'acceptation d'un emploi convenable mais de l'acceptation du projet individualisé proposé au chômeur. Des refus d'emplois qui auraient auparavant été reconnus comme légitimes (emplois précaires ou faiblement rémunérés) peuvent désormais être sanctionnés dans la mesure où ces emplois sont considérés comme des étapes utiles dans la trajectoire vers l'emploi convenable, notamment par l'entretien ou l'élargissement des qualifications professionnelles et sociales

qu'ils rendent possibles. Ce ne sont plus la qualification et le salaire de l'emploi antérieur qui sont pris en considération mais la distance actuelle du chômeur par rapport aux emplois potentiellement accessibles pour lui. L'emploi convenable n'intervient plus alors que comme horizon final d'un itinéraire et le chômeur est jugé sur son engagement actif dans le parcours qui lui est proposé.

3. L'offre et la demande

La troisième tension qui se manifeste dans la définition de l'emploi convenable résulte de la non-correspondance entre les caractéristiques que lui attribuent les chômeurs et celles des emplois disponibles sur le marché du travail compte-tenu des critères de recrutement des employeurs. A première vue, cet énoncé relève de l'évidence. Il offre cependant l'intérêt d'attirer l'attention sur le fait que la définition de l'emploi convenable est contingente à l'état du marché du travail, de même que l'usage qui en est fait par le service public de l'emploi.

Lorsque la situation de l'emploi est particulièrement dégradée, le faible volume des offres dont dispose le service public de l'emploi rend difficile à établir la preuve du refus d'un emploi convenable. Les révisions à la baisse des qualités définissant l'emploi convenable sont alors principalement motivées par la volonté de dépister les « faux chômeurs » pour dégonfler les statistiques du chômage et/ou freiner la croissance des dépenses d'indemnisation. En revanche, lorsqu'une croissance rapide de l'emploi engendre des tensions sur le marché du travail, les ajustements apportés à la définition de l'emploi convenable ou le durcissement de son application visent d'abord à réduire les difficultés de recrutement que rencontrent les employeurs pour des postes que l'amélioration de la conjoncture conduit les chômeurs à refuser. Dans les deux cas, ce n'est pas seulement la définition juridique de l'emploi convenable qui importe mais aussi le degré et la nature des pressions que les pouvoirs publics ou d'autres forces économiques et sociales exercent sur le service public de l'emploi pour la mise en œuvre de cette définition, ainsi que la déontologie des agents du service public de l'emploi dans l'exercice de cette fonction.

Les évolutions observées au cours de la décennie 1990 dans les principaux pays européens illustrent le caractère contingent du concept d'emploi convenable tel qu'il est appliqué au contrôle de la recherche d'emploi. Il reflète un compromis évolutif et incertain entre des logiques contradictoires à l'arrière-plan desquelles se situent des conceptions différentes du droit à l'emploi.

B. L'enseignement des comparaisons internationales

Un ensemble de travaux récents menés par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS, 1996 ; Pineshi-Gapenne, 1996), par l'UNEDIC (UNEDIC, 1999) et par l'OCDE (Grubb, 2000 ; OCDE, 2000) mettent en évidence une évolution restrictive de la définition de l'emploi convenable au cours de la décennie 1990. On ne dispose toutefois que de peu d'informations sur l'impact effectif de ce mouvement quant aux conditions de maintien du droit à indemnisation.

1. Une évolution restrictive

Plusieurs groupes de facteurs sont pris en compte pour apprécier le caractère « convenable » de l'emploi proposé.

– *les caractéristiques du demandeur d'emploi* : traditionnellement, elles étaient repérées dans son passé (emploi antérieurement occupé, expérience professionnelle, niveau de formation) ; la tendance est à la prise en compte des caractéristiques actuelles du demandeur d'emploi, ce qui se traduit par le fait que ses exigences doivent se réduire avec l'allongement de la durée du chômage, supposée révéler sa faible « employabilité » ;

– *le niveau de salaire* : il peut être défini en référence à celui de l'emploi antérieur ou aux salaires usuels dans la profession et la région ; la tendance est d'introduire, au delà d'une certaine durée de chômage, une référence au niveau de l'indemnisation du chômage, l'emploi étant convenable dès lors que le salaire est supérieur (voire non sensiblement inférieur) au revenu de remplacement ;

– *caractéristiques de l'emploi* : les conditions peuvent porter sur la nature de l'emploi (implique-t-il des pénibilités incompatibles avec l'âge, les aptitudes physiques ou la situation de santé du demandeur ?) ou sur le statut de l'emploi (un emploi occasionnel, à durée déterminée ou à temps partiel non voulu est-il convenable ?) ; la seule évolution notable est la tendance à ranger parmi les emplois convenables ceux qui résultent de programmes publics de création d'emplois dotés de statuts spécifiques (par exemple avec une durée limitée ou des durées de travail et/ou des taux de salaire inférieurs à la normale).

En revanche, on n'observe pas d'évolutions significatives dans la période récente pour d'autres groupes de caractéristiques :

– *conditions de vie hors-travail* : les horaires ou la localisation du travail sont-ils compatibles avec une vie familiale normale ; la durée des trajets ou la nécessité d'un déménagement constituent-ils une cause légitime de refus ?

– *objections morales* : peut-on légitimement refuser un emploi incompatible avec les valeurs ou les croyances du demandeur d'emploi ?

En renvoyant aux travaux cités plus haut pour un examen détaillé des spécificités nationales, nous nous limiterons ici à quelques illustrations significatives des évolutions récentes (Freyssinet, 1997).

Au Royaume-Uni, il n'existe plus de définition de l'emploi convenable depuis 1989 mais une casuistique des motifs acceptables de refus d'un emploi (*good cause*). Des fonctionnaires indépendants (*Adjudication Officer*) se prononcent sur ce point en s'appuyant sur un « guide » composé d'exemples de décisions en fonction des différents facteurs énumérés plus haut. Depuis l'introduction de l'« allocation du chercheur d'emploi » (*Jobseeker's Allowance*) en 1996, les motifs acceptables de refus se restreignent avec la durée du chômage : initialement l'emploi proposé doit correspondre à la profession du chômeur avec un salaire voisin de son salaire antérieur ; après 13 semaines, le champ professionnel est élargi ; après 6 mois le chômeur ne peut plus avoir d'exigences sur le niveau de salaire.

En Allemagne, les chômeurs étaient classés par catégorie de qualification et pouvaient refuser une offre d'emploi ne correspondant pas à cette catégorie ; toutefois, ils subissaient des déclassements de catégorie avec l'allongement de leur durée de chômage. En vertu d'une loi de 1997 (AFRG), ces classifications ont disparu ; désormais une diminution du salaire de 20 % dans les trois premiers mois et de 30 % dans les trois mois suivants est considérée comme admissible. Au bout de 6 mois, un emploi est acceptable si le salaire net atteint le montant de l'allocation de chômage.

En Autriche, depuis 1993, un emploi est réputé convenable pour les bénéficiaires de l'assurance chômage s'il ne compromet pas le retour ultérieur à l'activité exercée précédemment. Pour les bénéficiaires de l'assistance chômage, l'emploi est réputé convenable, même s'il rend plus difficile le retour à l'activité professionnelle antérieure, dès lors qu'ils n'ont aucune chance de trouver un emploi correspondant dans un proche avenir.

En Irlande (OCDE, 2000), une réforme intervenue en 1998 supprime la clause autorisant les chômeurs à refuser un emploi assorti d'un salaire inférieur à celui qu'ils recevaient habituellement ; de même les demandeurs d'emploi doivent accepter de changer de profession après trois mois de chômage.

La tendance générale va donc dans le sens d'un abaissement des exigences que le chômeur peut avoir sur les qualités d'un emploi convenable dès lors que sa durée de chômage s'allonge. Il reste à examiner l'effectivité de ces restrictions.

2. Un impact incertain

Les études disponibles montrent la fragilité des informations disponibles sur l'ampleur et la nature de l'impact des changements intervenus dans la définition de l'emploi convenable. Les tentatives d'évaluation se heur-

tent à des difficultés méthodologiques considérables : comment définir le sens des causalités, comment isoler un effet net « toutes choses égales d'ailleurs » ? Il est toutefois possible d'en dégager trois enseignements généraux.

– L'impact est fonction de la nature de l'intervention du Service public de l'emploi. Prenons deux exemples extrêmes. Si le SPE se borne à diffuser les offres et les demandes d'emploi disponibles en laissant aux intéressés la responsabilité d'opérer des mises en relation, il dispose de peu d'informations pour apprécier le comportement des chômeurs. Si le SPE assure un suivi individualisé des chômeurs en leur offrant une gamme de prestations (bilan de compétences, conseil et orientation, formation, aide à la recherche d'emploi), voire en s'engageant à leur présenter des propositions d'embauche, il dispose de moyens pour apprécier en continu l'attitude des chômeurs à l'égard de l'emploi convenable. Les possibilités de contrôle, donc de sanctions, sont d'autant plus fortes que la politique est plus active.

– L'impact est fonction, comme nous l'avons vu plus haut, de la conjoncture du marché du travail. Si celui-ci est massivement déséquilibré, le renforcement du contrôle a peu d'impact net sur le volume des reprises d'emploi puisque les candidats sont nombreux pour les rares offres disponibles. En cas de forte reprise de l'emploi, le durcissement du contrôle a surtout pour objet de réduire les difficultés de recrutement des employeurs pour des emplois de mauvaise qualité ou de mauvaise réputation.

– L'impact est fonction de la « culture » des agents du SPE c'est-à-dire du sens qu'ils donnent à leur mission et de la façon dont ils mettent en œuvre les instructions qu'ils reçoivent. Considèrent-ils comme une priorité le dépistage et la radiation des « faux chômeurs » ou la maximisation des chances de réinsertion positive des « travailleurs privés d'emploi » ? Tout dépend d'une déontologie ou d'un système de valeurs qui détermine ce que peuvent être les exigences légitimes d'un chômeur en matière de qualité de l'emploi.

C. Le cas de la France

Longtemps imprécise, la définition des motifs légitimes de refus d'une offre d'emploi par un chômeur a été reformulée par la loi du 31 décembre 1991. Son contenu n'a depuis lors fait l'objet que de modifications mineures. L'élément nouveau résulte de la récente négociation pour le renouvellement de la convention d'assurance chômage. Les signataires ont en effet, pour la première fois, explicité une conception qui s'écarte de manière significative des textes réglementaires.

1. La réglementation publique

La loi du 31 décembre 1991 trouve son origine dans une controverse qui se développe à la suite de la période de forte création d'emplois qu'a connue la France entre le dernier semestre 1987 et le premier semestre 1990. De mars 1986 à janvier 1990, le chômage au sens du BIT a baissé d'environ 200 000 tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1²² augmentait de 150 000. Le ministère du Travail entend donc rendre plus rigoureuse la gestion des listes des demandeurs d'emploi par l'ANPE. Les dispositions relatives au refus d'offre d'emploi insérées dans le Code du travail reflètent cette préoccupation.

Le code du travail n'utilise pas le terme d'emploi convenable issu des conventions 44 et 168 de l'OIT (ratifiées par la France) mais le définit indirectement dans des termes identiques pour la radiation des listes de demandeurs d'emploi (Art. L. 311-5) et pour la suppression du revenu de remplacement (Art. L. 351-17). Sont visées les personnes qui « *sans motif légitime, refusent d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure, leurs possibilités de mobilité géographique compte-tenu de leur situation personnelle ou familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région* ». L'énoncé est précisé, toujours dans des termes identiques, par les articles R.311-3-5 et 351-28²³. Plusieurs aspects du dispositif méritent d'être soulignés, compte-tenu de la jurisprudence disponible (Rousseau, Wallon, 1990 ; Willmann, 1998 ; UNEDIC, 1999).

- La définition combine des éléments de nature hétérogène :
 - l'expérience antérieure du chômeur quant à sa spécialité et sa formation,
 - ses conditions de vie présentes pour apprécier les possibilités de mobilité géographique,
 - l'état actuel des marchés du travail sectoriels et locaux pour ce qui est du niveau de salaire.

En revanche, la nature du contrat de travail proposé ne constitue pas un critère : il peut être à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, il peut s'agir d'un contrat « aidé »²⁴. De même, les convictions personnelles du demandeur d'emploi (religieuses, politiques, philosophiques ou écologiques) ne peuvent intervenir.

22. Selon la définition de l'époque qui incluait les demandeurs d'emploi aujourd'hui classés en catégorie 6.

23. Les conditions de sa mise en œuvre ont fait l'objet de circulaires de la Délégation à l'emploi et d'instructions du directeur général de l'ANPE.

24. Les articles R. 311-3-5 et 351-28 citent explicitement les contrats d'apprentissage.

- Il appartient au demandeur d'emploi d'apporter la preuve de la légitimité du refus ; celle-ci est appréciée par l'administration sous le contrôle du juge. Le Conseil d'Etat, par un arrêt du 13 mai 1994 ²⁵, a précisé que l'administration ne pouvait pas apporter de limitations additionnelles aux motifs légitimes de refus. On passe donc d'un énoncé légal très général à des décisions administratives portant sur des circonstances individuelles sans qu'il existe un système de règles d'application sur lequel le demandeur d'emploi pourrait prendre appui pour justifier son éventuel refus. La faiblesse du contentieux en ce domaine renforce le degré d'incertitude.

- En ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi susceptibles de justifier un refus, les textes et les pratiques n'offrent que des garanties limitées : l'emploi doit seulement être « compatible » avec la spécialité ou la formation antérieure ²⁶ ; la rémunération peut être inférieure à celle antérieurement perçue (une réduction de 20 à 30 % est considérée comme acceptable du point de vue de l'ANPE) ; la jurisprudence admet que le demandeur d'emploi doive élargir le champ de sa recherche et réduire ses exigences lorsque le chômage se prolonge.

Ainsi, l'exigence d'un emploi convenable affirmée par les conventions de l'OIT se réduit-elle à la possibilité offerte au chômeur de faire la preuve de la légitimité d'un refus d'emploi face à l'administration qui, dans le cadre d'une règle légale très vague, est maîtresse de son appréciation sous le contrôle *ex post* du juge ²⁷. Ce sont donc les règles d'action internes au service public de l'emploi et leurs modes d'application par ses agents qui constituent les éléments déterminants.

2. La règle conventionnelle

La longue négociation sur la réforme de l'indemnisation du chômage au cours de l'année 2000 est intéressante parce que la définition de l'emploi convenable a constitué l'une des questions qui a soulevé des débats importants et engendré des modifications multiples dans la rédaction des textes successifs.

25. *Droit Social*, septembre-octobre 1994, pp. 815-819.

26. La rédaction antérieure du Code du travail se référait à un emploi « ressortissant à la spécialité... ».

27. Dont on comprend que, compte-tenu des coûts et des délais, il soit rarement sollicité par les demandeurs d'emploi.

Dans les textes initiaux, adoptés en juin et juillet ²⁸ par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, du côté patronal, et la CFDT et la CFTC, du côté syndical, les organisations signataires affirmaient leur compétence pour adopter, en matière d'assurance chômage, une définition de l'emploi convenable significativement différente de celle figurant dans le Code du travail et pour fixer des sanctions en cas de refus d'une offre d'emploi sans motif légitime.

Dans les textes de septembre et d'octobre auxquels s'est ralliée la CFE-CGC ²⁹, le second aspect est abandonné tandis que la définition de l'emploi convenable fit l'objet de modifications significatives tout en restant distincte de celle du Code du travail.

Le débat sous-jacent porte sur les compétences respectives des pouvoirs publics et des acteurs sociaux dans la production et la mise en application des normes concernant le contenu de l'emploi convenable, son lien avec les mesures d'aide à l'insertion et le mode de sanction d'un refus jugé non-légitime.

L'examen comparatif des accords de juin, juillet, septembre et octobre éclaire la nature des enjeux.

- En premier lieu, l'emploi convenable n'est plus défini, comme dans le Code du travail, en référence à la spécialité ou à la formation antérieure du chômeur mais en référence à ses compétences ou qualifications présentes. De ce fait, la référence évolue explicitement en fonction de la durée du chômage qui est interprétée comme un indicateur des difficultés de réinsertion professionnelle.

Dans le cadre de la Convention d'aide au retour à l'emploi (CARE), un Projet d'action personnalisé (PAP) détermine « les catégories d'emploi qui correspondent effectivement ³⁰ à la qualification, aux compétences, aux aptitudes du demandeur d'emploi et dans lesquelles il oriente ses recherches en priorité » (Règlement de juillet, Art. 15). Notons que la convention du 14 juin mentionnait uniquement les compétences (CARE, Art. 4). Le Règlement précise que, préalablement à l'établissement du PAP, il est procédé à un entretien approfondi. « A l'occasion de l'entretien approfondi, il peut être demandé que soit procédé à un examen de l'ensemble des capacités professionnelles du salarié privé d'emploi qui risque de rencontrer des difficultés sérieuses de retour à l'emploi. Cet examen est notamment destiné à

28. Il s'agit du « Protocole d'accord du 14 juin 2000 sur les voies et moyens favorisant le retour à l'emploi » et de la « Convention d'aide au retour à l'emploi » du même jour (*Liaisons sociales*, 23 juin 2000, n° 8089), puis de la « Convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage » du 1^{er} juillet 2000 avec le Règlement qui lui est annexé (*Liaisons sociales*, 11 août 2000, n°63/2000).

29. « Convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage » avec son Règlement annexé, signée le 23 septembre 2000 (*Liaisons sociales*, 9 octobre 2000, n°83/2000) et, sous le même titre, version amendée signée le 17 octobre 2000.

30. C'est nous qui soulignons.

faire le point sur la qualification, les compétences, les aptitudes et à comparer ces éléments aux offres disponibles ou potentielles du marché du travail » (Art. 14).

Les Règlements de septembre et d'octobre suppriment la référence aux notions de « compétences » et d'« aptitudes » et utilisent les termes de « degré d'autonomie », de « capacités professionnelles » et de « qualifications » (Art. 14-§2).

C'est le diagnostic réalisé dans le cadre du PAP qui détermine la nature des emplois convenables : « Dans le cadre de ses missions et du projet d'action personnalisé, l'ANPE propose au demandeur d'emploi des offres d'emploi correspondant à ses compétences professionnelles, à ses qualifications validées et rétribuées au salaire normalement pratiqué dans la profession et la région » (Convention du 1^o juillet, Art. 1 - § 6 - c). Notons que la convention du 14 juin complétait la phrase par les termes suivants : « et qui ne soient pas manifestement contraires aux objectifs déterminés par le PAP » (CARE, Art. 6). Ici encore les textes de septembre remplacent « compétences professionnelles » par « capacités professionnelles » (Convention du 23 septembre, Art. 1 - § 6 - c). Les textes d'octobre précisent la notion de qualification validée : « qualifications résultant de ses diplômes, de ses acquis et de son expérience professionnelle » (Règlement, Art. 16-§ 3).

Après six mois de chômage, il est procédé à l'actualisation du PAP. Dans le cadre d'une nouvelle période de six mois, le chômeur « doit répondre aux propositions d'embauche qui entrent dans le champ ³¹ de ses capacités professionnelles » (CARE, Art. 7). Le Règlement de septembre ajoute aux « capacités professionnelles » les « qualifications validées » (Art. 17, § 2) et celui d'octobre introduit les mêmes précisions que plus haut sur la notion de qualification (Art. 17-§ 2).

Enfin, si au delà de douze mois, « il n'a pas été possible de proposer à l'allocataire un emploi correspondant à ses aptitudes ³², l'ANPE et l'ASSEDIC doivent accentuer leurs efforts pour reclasser l'intéressé ou favoriser son insertion professionnelle » (Règlement de juillet, Art. 17 - § 3). Le Règlement de septembre remplace « emploi correspondant à ses aptitudes » par « emploi recherché » (Art. 17 - § 3). Pour favoriser l'insertion, l'ANPE et l'UNEDIC aident le chômeur à « acquérir l'expérience professionnelle nécessaire à son embauche » (Règlement de juillet, Art. 17 - § 3). Les Règlements de septembre précisent : « nécessaire à une embauche compatible avec son niveau de qualification professionnelle, sa formation antérieure ou son projet de reconversion ³³ » (Art. 17 - § 3).

31. C'est nous qui soulignons.

32. C'est nous qui soulignons.

33. C'est nous qui soulignons.

Ainsi, à travers des rédactions successives, s'esquissent trois définitions de l'emploi convenable associées à des durées de chômage :

- l'emploi qui *correspond* aux compétences, qualifications ou capacités professionnelles du chômeur ;
- l'emploi qui *entre dans le champ* de ses capacités ou qualifications professionnelles ;
- l'emploi qui, à défaut d'accès à l'emploi recherché, permet son *insertion ou sa reconversion professionnelle*.

A la différence du Code du travail qui n'introduit pas la durée du chômage parmi les critères de définition de l'emploi compatible, les signataires des accords codifient une conception évolutive du contenu de l'emploi convenable, ce qui, nous l'avons vu, est une tendance observée dans d'autres pays européens.

- En second lieu, si l'on se réfère à l'opposition entre logique de l'assurance et logique de l'insertion proposée plus haut, une distinction s'impose entre le domaine de l'indemnisation et celui du PAP. Les indemnités demeurent dans le registre de l'assurance : leur niveau est fonction du salaire antérieur, leur durée est fonction de la durée d'affiliation au régime. Le PAP introduit des engagements réciproques qui doivent accélérer la réinsertion. A chaque étape, la définition des emplois convenables s'accompagne de l'énoncé des dispositifs qui permettront d'en préciser le contenu et d'en faciliter l'accès : évaluation des capacités professionnelles, propositions de formation, accompagnement individualisé, aides à la mobilité géographique, accès privilégié aux contrats de qualification adultes. Le demandeur d'emploi s'engage à répondre positivement à ces propositions. Après douze mois, une aide dégressive peut être versée à l'employeur pour « faire acquérir (au demandeur d'emploi) l'expérience professionnelle nécessaire à son embauche ». Les chômeurs peuvent donc tout à la fois se voir offrir les moyens et se voir imposer l'obligation d'améliorer leurs qualifications, compétences et aptitudes pour accéder aux emplois convenables tels qu'ils sont définis puis actualisés par le PAP.

- En dernier lieu, les signataires des conventions se donnaient, dans les textes de juin et juillet, la responsabilité d'apprécier la légitimité d'éventuels refus d'emploi. Des sanctions graduées, en termes d'indemnisation, étaient prévues selon des modalités différentes de celles fixées par le Code du travail. Elles s'appliquaient en cas de « refus opposé, sans motif légitime, par l'allocataire d'accepter une proposition d'embauche correspondant au PAP » (Règlement de juillet, Art. 19 - § 2). « L'appréciation de la légitimité des refus s'effectue sur la base de critères et selon une procédure définis par le groupe paritaire de suivi »³⁴ (Règlement de juillet, Art. 19 -

34. Le groupe paritaire de suivi est composé de représentants des organisations signataires.

§ 3). L'appréciation relève de l'ASSEDIC ; un recours non-suspensif est possible devant la commission paritaire de l'ASSEDIC. La définition du refus légitime, pierre de touche de la notion d'emploi convenable, aurait donc résulté de deux systèmes de normes différents et superposés, l'un résultant de la loi, l'autre de la négociation collective.

Sur ce point, les textes de septembre et d'octobre apportent des changements sensibles. La définition du refus d'emploi non légitime est celle du Code du travail. L'ASSEDIC se borne à instruire le dossier et « propose à l'autorité administrative l'exclusion temporaire ou définitive du revenu de remplacement » (Règlement de septembre, Art. 20). Elle se réserve toutefois le droit de considérer qu'un silence d'un mois de l'administration vaut acceptation de sa proposition. Dans le règlement d'octobre (Art. 20), l'ASSEDIC « participe à l'instruction du dossier » et « saisit l'autorité administrative compétente ». La clause sur le silence de l'administration valant acceptation disparaît. Il est donc opéré, dans ce domaine, un retour au respect de la norme publique, l'ASSEDIC n'ayant qu'un pouvoir d'initiative pour en provoquer la mise en œuvre.

Les négociations sur la réforme de l'indemnisation du chômage sont significatives de tendances générales à la transformation de la notion d'emploi convenable dans les pays occidentaux. Au travers des débats sur les motifs légitimes de refus d'une offre d'emploi par un chômeur s'esquisse une doctrine implicite. Elle porte d'une part, sur la nature des obligations que se reconnaît un système social à l'égard des travailleurs privés d'emploi, d'autre part, sur les limites des exigences légitimes qu'elle reconnaît à ces travailleurs quant au contenu qualitatif de leur droit au travail.

A une logique de l'assurance construite sur la trajectoire professionnelle antérieure du chômeur s'ajoute, avec un poids croissant, une logique de la réinsertion professionnelle, expression d'une volonté d'« activation » des dépenses dites passives de la politique de l'emploi. L'emploi convenable est celui auquel peut raisonnablement prétendre un chômeur compte-tenu de ses aptitudes présentes et des mesures d'aide qui lui sont proposées. L'engagement contractuel individualisé que lui propose le service public de l'emploi définit le contenu évolutif de l'emploi convenable.

Quelques enseignements

1. La reprise, supposée durable, de la croissance a remis à l'ordre du jour la perspective du plein emploi à l'horizon de la décennie. L'ambiguïté de ce concept nous conduit à préférer celui de droit au travail. Le « plein emploi » est, en effet, soumis aux conditions macro-économiques et structurelles d'une croissance non-inflationniste ; ces conditions impliquent la

référence un taux de chômage non-accélérateur d'inflation. Le « droit au travail » ou, plus exactement, le « droit à l'emploi » constitue un attribut de la citoyenneté ; il n'est pas conditionné aux exigences de l'équilibre macro-économique ; il laisse à chacun la responsabilité de décider, dans chaque étape de son cycle de vie, s'il fait usage de ce droit.

Mais, que l'on raisonne en termes de plein emploi « élargi » ou de droit au travail, cet objectif ne prend une signification concrète, compte-tenu de l'éclatement contemporain des formes d'emploi, que s'il est accompagné d'une définition de l'emploi convenable.

2. Il ne peut exister une définition universelle et permanente de l'emploi convenable, sauf en des termes très abstraits. Son contenu reflète un niveau de développement technique, économique et social, un mode d'organisation du travail et de régulation des marchés du travail. La question posée est alors de savoir quels acteurs ont compétence, dans un contexte donné, pour expliciter en termes précis le contenu de l'emploi convenable.

3. Il existe une hétérogénéité manifeste, en ce domaine, entre la position des salariés et celle des chômeurs. Pour les premiers, la notion d'emploi convenable n'est repérée qu'indirectement : quels sont les critères de choix d'un emploi par les travailleurs ou quelles sont leurs opinions à l'égard de l'emploi qu'ils occupent ; quelles sont leurs revendications, individuelles ou collectives, à l'égard des qualités de leur emploi ? Pour les chômeurs, la notion d'emploi convenable résulte de la définition des motifs légitimes de refus d'une offre d'emploi telle qu'elle est fixée par la loi puis mise en œuvre, sous le contrôle du juge, par le service public de l'emploi et les organismes d'indemnisation du chômage.

La première définition reflète directement la situation du marché du travail et les rapports de forces qui s'y manifestent. La seconde est l'expression d'un choix politique influencé par la situation du marché du travail.

4. Dans les deux cas se pose la question de la délimitation des champs de compétence respectifs reconnus aux choix individuels, à la négociation collective et aux normes publiques. En ce qui concerne les salariés, personne ne conteste que la garantie de l'emploi convenable résulte du jeu combiné de la loi et de l'accord collectif ; le débat porte sur l'étendue de leurs domaines de responsabilité respectifs. En ce qui concerne les chômeurs, la négociation récente a posé la question d'une compétence des négociateurs pour définir l'emploi convenable, en complément ou en contradiction avec la norme publique seule présente jusqu'alors. Le compromis retenu reflète les conditions spécifiques de cette négociation mais ne fait pas disparaître la question. Elle renvoie fondamentalement aux conditions de représentation des intérêts des chômeurs.

Références bibliographiques

- AISS (Association internationale de la sécurité sociale) (1996), « *Emploi convenable* », *actualisation de l'inscription comme demandeur d'emploi*. Rapport de la Commission permanente de l'assurance chômage et du maintien de l'emploi, Nusa-Dua.
- Baudelot Christian, Gollac Michel (1993), « Salaires et conditions de travail », *Economie et statistique*, n° 265, mai, pp. 65-84.
- Belorgey Jean-Michel (Rapport du groupe présidé par) (2000), *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, Commissariat général du plan, La documentation française, Paris, 458 p.
- Beveridge William (1944), *Full Employment in a Free Society*, citations d'après la traduction française : *Du travail pour tous dans une société libre*, Ed. Domat-Montchrestien, Paris, 1945, 459 p.
- BIT (1999), *Un travail décent*, Rapport du directeur général, Genève, 80 p.
- Cañada Vichnay Juan A. (1997), « Les équations hédoniques de salaire et la perception subjective des conditions de travail », *Economie et prévision*, n° 131, pp. 155-174.
- Clark Andrew E. (1998), *Les indicateurs de la satisfaction au travail*, OCDE, Politiques du marché du travail et politique sociale, Document hors-série n° 34, 42 p.
- Concialdi Pierre (2000), « Un plein emploi au rabais ? », *L'économie politique*, n° 8, pp. 45-53.
- Daniel Christine, Tuchsirer Carole (1999), *L'Etat face aux chômeurs*, Ed. Flammarion, Paris, 394 p.
- Fayolle Jacky (2000), « Le nouveau plein emploi: un projet encore à construire », *L'économie politique*, n° 8, pp. 64-74.
- Freyssinet Jacques (1997), *L'indemnisation du chômage : la recherche de dispositifs plus favorables à l'emploi*, IRES, Paris, 58 p.
- Gaudu François (1987), « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, mai, pp. 414-25.
- Gaudu François (1995), « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Droit social*, juin, pp. 535-44.
- Godechot Olivier, Gurgand Marc (2000), « Quand les salariés jugent leur salaire », *Economie et statistique*, n° 331, pp. 3-24.
- Grubb D. (2000), « Conditions d'attribution des indemnités de chômage », *Revue économique de l'OCDE*, n° 31, pp. 171-213.
- Husson Michel (2000.a), « Pourquoi les taux de chômage différent en Europe », *La Revue de l'IRES*, n° 32, pp. 45-80.
- Husson Michel (2000.b), « L'épaisseur du trait. A propos d'une décomposition du non-emploi », *La Revue de l'IRES*, n° 34, pp. 3-26.

- Kahn Richard (1976), « Unemployment as Seen by the Keynesians », pp. 19-34 in G.D.N. Worswick (ed.), *The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment*, Allen and Unwin, 327 p.
- Keynes John Maynard (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, citations d'après la traduction française : *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Ed. Payot, Paris, 1966, 407 p.
- Laroque Guy, Salanié Bernard (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Economie et statistique*, n° 331, pp. 47-66.
- L'Horty Yannick, Thibault Florence (1997) « Le *Nairu* en France : les insuffisances d'une courbe de Phillips », *Economie et prévision*, I, pp. 83-99.
- Méda Dominique (2000), « Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun », *L'économie politique*, n° 8, pp. 6-32.
- OCDE (2000), *Perspectives de l'emploi*, Paris, Chap. 4. Conditions d'attribution des indemnités de chômage, pp. 137-164.
- Pélissier Jean (1990), « La liberté du travail », *Droit social*, janvier, pp. 19-26.
- Pineschi-Gapenne M. (1996), « Les contreparties demandées aux chômeurs dans les pays européens. La notion d'emploi convenable », *Revue française des affaires sociales*, oct.-déc., pp. 45-52.
- Pisani-Ferry Jean (2000), *Les chemins du plein emploi*, Conseil d'analyse économique, La documentation française, Paris.
- Ricca S. (1994), *Introduction aux services de l'emploi*, BIT, Genève, 157 p.
- Rosen Sherwin (1986), « The Theory of Equalizing Differences », pp. 641-92 in Ashenfelter O., Layard R. (Eds), *Handbook of Labour Economics*, North Holland, Vol. 1.
- Rousseau Yves, Wallon Bertrand (1990), « Du droit pour un chômeur de refuser un emploi », *Droit social*, janvier, pp. 27-32.
- Ryan John A. (1912), *A Living Wage. Its Ethical and Economic Aspects*, Macmillan, New-York, 346 p.
- Sen Amartya (2000), « Travail et droits », *Revue internationale du travail*, n° 2, pp. 129-140.
- Sterdyniak Henri, Le Bihan Hervé, Cour Philippe, Delessy Henry (1997), « Le taux de chômage d'équilibre : anciennes et nouvelles approches », *Revue de l'OFCE*, n° 1, pp. 147-186.
- Supiot Alain (sous la direction de) (1999), *Au-delà de l'emploi*, Ed. Flammarion, Paris, 321 p.
- Topalov Christian (1994), *Naissance du chômeur 1880-1910*, Ed. Albin Michel, Paris, 624 p.
- UNEDIC (1999), *Conditions d'indemnisation liées au comportement du demandeur d'emploi sur le marché du travail*, Délégation aux affaires européennes et internationales, Paris, 14 p.

Webb Sidney & Beatrice (1897), *Industrial Democracy*, Longmans, London, 2 Vol.

Willmann Christophe (1998), *L'identité juridique du chômeur*, LGDJ, Paris, 533 p.