

technologies fragmentation des relations de travail¹

**Jean-Michel Servais,
Président d'honneur de la Société internationale de droit du travail et
de la sécurité sociale, Ancien Directeur au Bureau international du
travail,
Professeur invité aux Universités de Gérone et de Liège.**

Laissez-moi, Monsieur le Président, chers Collègues, rendre hommage en commençant cet exposé à celui qui a fondé, voici vingt ans, l'Association tunisienne de droit social et la *Revue tunisienne de droit social*. Le Docteur Mohamed Ennaceur est un homme de science, un homme de conviction et un homme d'action. Ce grand Tunisien a marqué la politique sociale, et le développement de la discipline juridique qui en constitue l'interface, bien au-delà des frontières de son pays.

Je l'ai vu à l'oeuvre comme Président de la Conférence mondiale de l'emploi, convoquée par l'OIT en 1976 et de la Conférence internationale du travail en 1985. C'était un temps- déjà- où les tensions au Proche-Orient troublaient la scène internationale. Il fallait du talent, c'est- à- dire de la courtoisie, de la diplomatie et de la fermeté, pour faire de ces assemblées un succès. Chacun s'accorde à reconnaître que ce fut bien le cas. Ce mélange rare de qualités, il en avait déjà fait preuve comme Ministre du travail. Plus tard, entre 1992 et 1999, ce fut au Conseil d'administration du BIT de bénéficier de la vision et du pragmatisme de celui qui en fut un membre gouvernemental écouté.

Mais l'homme de science toujours se tenait aux côtés de l'homme d'action. Mohamed Ennaceur a participé activement aux activités de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale depuis longtemps. Il a représenté son Association avec les mêmes qualités de caractère et d'esprit. Il organisa à Tunis en avril 1991 ce premier congrès africain de droit social qui reste dans les mémoires. Il fut Vice- Président de la SIDTSS pendant plusieurs années.

Son oeuvre intellectuelle a fortement marqué le droit de son pays, comme celui de la communauté internationale. On y trouve des documents sur les droits de

¹ Le présent document constitue une version largement remaniée d'un article à paraître dans le *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, intitulé « Temps de travail, temps de vie: un point de vue international ».

l'homme, y compris sur les droits de l'enfant. Ici se manifeste en outre l'homme de conviction qui a défendu ses idées sur la dignité humaine et le progrès social dans de nombreuses enceintes internationales, comme la Commission des droits de l'homme des Nations- Unies dont il fut Président et Vice- Président. Je pourrais ajouter à ces textes publiés des réflexions sur « syndicalisme et développement », écrites pour l'Institut international d'études sociales à Genève quand j'y étais directeur des recherches. On en trouve d'autres sur la responsabilité sociale des entreprises, thème qui lui a inspiré l'idée d'un autre congrès, organisé l'an dernier à Hammamet: la VIème Université de printemps de l'audit social, en tant que Président de l'Institut de l'audit social de Tunisie en collaboration avec l'Institut international du même nom. On peut lire des pages sur le Maghreb social qui lient les défis du développement et la mise en oeuvre d'un droit suffisamment protecteur. Ici encore, le politique rejoint le savant. On y rencontre enfin des contributions importantes au débat sur les mutations du droit du travail en ces temps de mondialisation accélérée et sur l'influence' des nouvelles techniques de l'information, thème du séminaire international qui nous réunit en ce mois de septembre 2005.

Les activités politiques, comme les engagements sociaux du Docteur Ennaceur sont fondés en raison. Ils ont influencé durablement les travaux de l'Organisation des Nations Unies, y compris l'UNICEF, l'ECOSOC (il présida sa commission du développement social), l'UNSRID (il fut longtemps membre de son Conseil d'administration), la Commission des droits de l'homme déjà nommée et la CNUCED ainsi que ceux de l'Organisation internationale du travail dans sa perception des problèmes spécifiques aux Etats du Sud.

Mais Mohamed Ennaceur est encore, pour beaucoup d'entre nous, attachés à la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, un ami fidèle et dévoué. Il a nous a fait bénéficier des expériences d'une vie riche et variée quand il s'est agi par exemple de régler un conflit, de proposer une solution de compromis, ou au contraire de rappeler un principe fondateur de la SIDTSS.

Nous célébrons une Association, une Revue, et leur initiateur, à un moment où nous nous ouvrons sur un siècle -sur un millénaire- nouveau, où tant que des femmes et que des hommes auront besoin d'un emploi et d'un revenu se poursuivront la pensée

et la vision de celui sans qui la politique sociale, en Tunisie et hors de Tunisie, ne serait pas ce qu'elle est infatigable Président, il nous a demandé de réfléchir sur le thème à la fois essentiel et perturbateur de l'impact des nouvelles technologies sur le droit du travail. J'ai choisi de me focaliser sur leurs effets déstabilisateurs à l'égard de la relation de travail.

La révolution quasi-permanente dans les techniques de production, de communication et d'information a participé assurément, dans une large mesure, aux bouleversements intervenus depuis 20 à 25 ans dans les rapports de travail, La mobilité des capitaux, pi us encore que de la main-d'oeuvre, a réduit la marge de manoeuvre des gouvernements désireux d'attirer les investissements étrangers; ces derniers ont souvent procédé à cet effet à un alignement des contraintes fiscales certes, mais aussi sociales, Le mouvement de mondialisation des marchés a avivé la concurrence entre firmes privées, accru la pression à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux, et affaibli la négociation collective en raison des possibilités de délocalisation de la production, Les partenaires sociaux, en premier lieu les syndicats, ont vu dans bien des cas leur position devenir plus critique².

On a souligné combien la nouvelles structure de la production et des échanges internationaux, qu'autorisent les nouvelles technologies, a induit des mutations qualitatives plus significatives encore que les évolutions quantitatives, spécialement l'augmentation des échanges de biens intermédiaires associée à une fragmentation et à une délocalisation de la production. W.Milberg¹ appelle à un changement de perspective et à l'analyse d'une concurrence aiguë fondée sur des avantages absolus et l'externalisation plutôt que d'une internationalisation des marchés basée sur les avantages comparatifs et les bénéfices réciproques. Faut-il souligner les conséquences d'un tel argument pour les politiques des pays en développement, en particulier l'impérieuse nécessité d'un accompagnement social de la novation en cours ? La transformation s'accroît également, surtout au sein des pays industrialisés, dans la composition de la main-d'oeuvre, avec toujours plus d'employés et de techniciens, et toujours moins d'ouvriers. Des secteurs déclinent, comme le charbon, d'autres croissent, comme les nouvelles technologies.

² W.Milberg, » Nouvelle structure de la production et des échanges internationaux:quelles implications politiques ? », *Revue internationale du travail*~ vol.143, nos 1-2,2004, pp.45-96.

Ces métamorphoses entraînent d'autres, dans les modes d'organisation du travail, avec une réduction des niveaux hiérarchiques, la promotion du travail décentralisé et en équipe. Le mot d'ordre est la flexibilité dans le volume des effectifs, comme dans les méthodes et les conditions de travail, y compris les salaires. Concilier ces impératifs avec une protection suffisante des travailleurs constitue un énorme défi. Les modifications en cours augmentent en effet la précarité d'une partie importante de la force de travail. Comme toujours en période de transition, certains s'adaptent immédiatement, ou du moins rapidement, aux nouveaux instruments de travail; d'autres prennent plus de temps ou même n'y arrivent pas. L'insertion des jeunes, inévitablement peu expérimentés, dans le marché du travail se révèle également lente et difficile. La cohorte des travailleurs à temps limité ou partiel, temporaires, occasionnels, voire à la demande grossit. Celle des chômeurs ne diminue pas. De nombreuses études se sont penchées sur l'exclusion dite « sociale » de tous ces laissés-pour-compte, sur ses causes et sur les remèdes à y apporter ³.

Le partage des sociétés nationales en deux groupes travaillant à des vitesses différentes constitue un phénomène plus visible encore dans beaucoup de pays en développement, où explose l'économie informelle et se détériorent les salaires ainsi que l'a montré le *Rapport des Nations Unies sur la situation sociale dans le monde en 2005: la crise de l'inégalité*. La situation favorise une crise du « capital humain » et compromet toute réduction durable de la pauvreté, y lit-on. Partout, comme le répète la Banque mondiale dans son *Rapport sur le développement dans le monde 2006 -Équité et développement*, le problème est celui d'une inégalité inacceptable, mais souvent en progression parmi les hommes.

De très nombreuses publications s'inscrivent dans cette réflexion, souvent anxieuse, relative aux conséquences de la révolution technologique, et de la mondialisation qu'elle permet, sur l'activité humaine, et d'abord sur celle qui permet de gagner sa vie. Beaucoup se focalisent sur la réforme du marché du travail ou sur les politiques de lutte contre la pauvreté. J'ai préféré privilégier ici une autre perspective,

³ Voir ainsi G.Rodgers, Ch.Gore, J.B.Figueiredo (dir.de publ.), *Social Exclusion: Rhetoric. Reality, Responses*, Genève, Institut international d'études sociales, 1995 ; J.B.Figueiredo et A.de Haan, *Social exclusion: an ILO perspective*, Genève, Institut international d'études sociales, 1998.

davantage centrée sur la femme et l'homme au travail, sur leurs activités I et sur la manière dont celles-ci sont rythmées par le travail.

Les temps du travail subissent de plein fouet les effets de ces perturbations, y compris, et sans doute surtout dans les pays les moins fortunés. Ici, comme en Asie de l'est et du sud-est, les travailleurs acceptent un allongement substantiel de leurs horaires de travail, en échange d'une garantie de sécurité d'emploi. Là, comme en Asie du sud ou en Amérique latine, la sous-traitance fleurit sous toutes ses formes. Partout, de nouveaux arrangements apparaissent, ainsi la déstructuration du travail par équipes successives. L'Etat perd le contrôle de la durée effective du temps consacré au travail quand ce dernier est à la demande, ou exercé dans un centre d'appel.

Les recherches d'A.Supiot et d'autres savants en France, celles d'A. Valli en Italie ont montré combien la question du temps de travail débordait l'entreprise et les systèmes nationaux de relations professionnelles, et s'articulait sur les problèmes d'organisation des sociétés. Ce n'est pas seulement- faut-il le préciser ? -de durée du travail qu'il s'agit, mais d'un examen de tous ces temps qu'un homme, qu'une femme passe à travailler pour gagner sa vie, par rapport à ceux qu'il, qu'elle consacre à la famille et au ménage, au repos, à la vie sociale ou politique, au bénévolat, ou... à la recherche d'un emploi rémunérateur. La conjugaison de ces temps ouvre la voie à des expériences et des propositions nouvelles qu'il nous est apparu intéressant d'analyser⁴.

Dans de nombreux cercles, on a relevé tout l'intérêt de nouveaux agencements des horaires pour l'équilibre des vies privée et professionnelle, et partant pour une plus réelle égalité de chances et de traitement entre femmes et hommes⁵, Il reste que les changements dans l'organisation du travail liés à la révolution dans les techniques de production et de communication ont eu des répercussions sensibles sur la manière dont se structurent les relations familiales et sociales⁶, Une organisation rationnelle des temps de vie en société exige que l'on prenne à la fois en considération les heures de

⁴ Voir A.Supiot, « Temps de travail: pour une concordance des temps », *Droit social*, no 12, décembre 1995, pp. 947-954.

⁵ D. Anxo, « Working time patterns among industrialized countries. A household perspective » et C. Fagan, « Gender and working time in industrialized countries » dans J. Messenger (dir. de publ.), *Working time and workers' preferences in industrialized countries*, Londres/New York, Routledge, 2004, pp. 60-107 et 108-145; o. Méda, *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001. Le point de vue des enfants est analysé par B. Pocock et J. Clarke: « Time, money and job spillover: how parents' job affect young people » 1 *The Journal of Industrial Relations*, mars 2005, vol. 47(1), pp. 62-76.

⁶ M. Carnoy, « The family, flexible work and social cohesion at risk » 1 dans M. Loutfy (dir. de publ.), *Women, gender and work*, Genève, BIT, 2001, pp. 305-325.

travail et celles réservées aux autres activités de la vie quotidienne, sociale et culturelle. Cette politique apparaît certes ambitieuse, mais elle se révèle réaliste à l'examen de plusieurs expériences réussies, comme en Italie⁷.

A. Le temps de travail placé dans son contexte

1. Temps de travail et politique sociale

De nombreux questionnements accompagnent ou croisent l'intégration des nouvelles technologies dans la problématique des temps de travail. Ils portent sur les préoccupations du salarié ou de son patron. Ils concernent les intérêts propres aux partenaires sociaux. Ils regardent enfin des problèmes généraux d'articulation des temps de la cité qu'aucun gouvernement ne peut plus ignorer. Commençons par ces derniers.

a) Les temps de la vie sociale

Le temps de l'activité laborieuse professionnelle et rémunérée, c'est-à-dire celui du travail au sens où nous l'entendons⁸ commence avec l'apprentissage ou l'exercice d'un métier. Incorporer la connaissance de l'ordinateur aux programmes scolaires constitue aujourd'hui une impérieuse nécessité. L'utiliser à bon escient exige une maîtrise qui suppose de l'expérience. D'où la multiplication, en Europe occidentale spécialement, des formules d'emploi-formation qui assurent une meilleure transition de l'enseignement à la vie dite active en termes d'initiation, mais aussi de placement.

La coordination des politiques de valorisation des capacités professionnelles, y compris l'adaptation aux nouveaux outils informatiques, et de lutte contre le chômage se poursuit tout au long de la carrière. Elles font fréquemment appel à des procédés s'articulant sur les temps de travail: réduction de celui-ci, congé-éducation, congé sabbatique, réaménagement des horaires avec un affaiblissement des limites hebdomadaires, partage de l'emploi, etc.

⁷ Voir *infra*. Plus généralement pour une réflexion d'ensemble sur le travail et le temps voir A. Supiot (dir. de publ.) *Au-delà de l'emploi*. Transformations du travail et devenir du travail en Europe. Rapport pour la Commission européenne Paris Flammarion, 1999, pp. 93-137.

⁸ Voir le Nouveau Petit Robert.

A l'autre bout de la vie professionnelle, la détermination de l'âge de la retraite se greffe aussi sur les politiques sociales. De nombreux gouvernements ont encouragé les départs anticipés, dans l'espoir de créer des postes pour les jeunes, plus portés notamment sur les nouvelles méthodes de travail ; la mesure toutefois a creusé le déficit des caisses de prévoyance professionnelle. Plus séduisants, les programmes de fin de carrière « à la carte » répondent à bien des aspirations. Ils consistent à ne pas fixer une date butoir de rupture de la relation professionnelle, mais à offrir les moyens légaux d'avancer ou de retarder ce moment, complètement ou partiellement. Il reste évidemment, quelle que soit la politique publique suivie, que la décision de se retirer ou non dépend, entre autres, de la capacité des intéressés à s'habituer à l'équipement technologique de l'entreprise. Les premières et les dernières périodes de la carrière suscitent des interrogations différentes, mais parallèles sur la sécurité et la santé au travail. Prévention des accidents et protection contre les maladies professionnelles liées à l'automation composent une autre ligne de force des politiques sociales à l'égard de personnes considérées, à tort ou à raison, comme plus fragiles; ces prophylaxies intègrent des plages de repos et de loisirs.

Les pays industrialisés ont tous connu après la deuxième guerre mondiale une réduction progressive, mais sensible, du temps de travail de l'ensemble des salariés. Aux justifications liées à la fatigue, par exemple dans les nouveaux métiers, s'en ajoutent d'autres sur une juste répartition du progrès économique⁹, ou sur une contribution à des politiques familiales et d'égalité de chances. Plus d'un gouvernement a espéré également alléger ainsi l'endémique problème du chômage. D'autres en revanche ont cherché à résister, de même que beaucoup de chefs d'entreprise pour des raisons de compétitivité. Les effets de la réduction du temps de travail sur la productivité nourrissent en effet une controverse, au-delà de la diminution d'horaires extrêmement longs dont l'incidence positive semble bien établie aujourd'hui¹⁰.

La manière de concilier le professionnel et le privé apparaît toujours davantage comme un élément crucial de l'équilibre physique et psychologique de chacun. La

⁹ La diminution des horaires, dans bien des cas, est une alternative à une hausse de la rémunération: voir encore *EIRR*, « Sweden. Reducing working time », avril 2005, pp. 22-25; F. Morel, « Repos ou argent? Un arbitrage variable dans le droit de la durée du travail », *Droit social* n° 6, juin 2005, pp. 625-633.

¹⁰ BIT, *Les problèmes du temps de travail dans les pays industrialisés*, (Document d'un colloque tripartite, Genève, 1988), Genève, BIT, pp. 33-44.

solution passe par un aménagement des horaires, que permet l'ordinateur, pour répondre aux besoins des citoyens comme parents, clients, consommateurs ou usagers, ces différentes qualités venant se superposer. Des voix s'élèvent encore pour que soient préservés des temps libres pour le bénévolat, la vie associative, voire les débats publics.

De surcroît, l'organisation moderne des entreprises et des services, le recours aux nouvelles techniques de production et de communication ainsi que l'effacement progressif des frontières économiques ont eu une influence significative sur les échéanciers professionnels. Plus que d'autres, le travailleur en réseau doit adapter son rythme de vie à la mondialisation des marchés et à la nécessité de rester en contact avec des correspondants vivant dans des fuseaux horaires différents.

b) Temps de travail et relations professionnelles

Le tableau est connu. Les horaires de travail forment, avec les salaires, la part principale des négociations collectives entre partenaires sociaux. L'entreprise moderne rejette les structures lourdes: elle se déstructure, délocalise certaines activités, se focalise sur ses métiers principaux, et sous-contracte ses autres tâches. Elle tend à privilégier les heures supplémentaires plutôt que l'embauche et, si elle recrute, le fait avec prudence, lorsque les commandes arrivent et en fonction de celles-ci ; elle engage du personnel pour une période limitée. Cette dernière quelquefois se rétrécit comme une peau de chagrin ; l'emploi se fait intermittent, ou à la demande. Quand le travail devient théoriquement indépendant ou « parasubordonné » (comme en Allemagne ou en Italie) plutôt que salarié, les horaires ne sont plus pris en considération dans la relation juridique. Le patron recherche des gains de productivité et un amortissement pour des équipements sophistiqués achetés à grands frais; il impose dans bien des cas le travail posté, en discontinu, semi-continu ou continu pour permettre une utilisation optimale des installations. Il aspire à de la souplesse et de la liberté dans ses rapports contractuels et dans l'organisation du travail pour s'adapter rapidement à la concurrence internationale, à la conjoncture ainsi qu'aux progrès des sciences et des techniques.

Ces limitations à la durée de l'engagement déstabilisent les salariés autant que la nécessité de recyclages permanents. Ils tentent d'obtenir une protection qui les mette à l'abri de l'insécurité, en réclamant un contrat sans terme fixé à l'avance, ainsi que des accidents et des maladies grâce à des périodes de repos en rapport avec la pénibilité des tâches assignées. Ils désirent aussi une plus grande flexibilité des horaires et une réduction de la durée des prestations, que favorisent les nouvelles techniques de communications et de production.

C) L'individualisation du temps de travail

Considérations d'intérêt général et défense des avantages propres à chacun des partenaires sociaux figurent en bonne place dans l'esprit de ceux qui veulent réussir une politique du temps de travail. On observe en outre une diversification croissante des préoccupations individuelles¹¹. Celles-ci ne renvoient pas seulement, chez les salariés, au clivage entre les travailleurs au bénéfice d'un emploi stable et les autres. Les desiderata varient plus que par le passé selon le secteur d'activité, la profession, les qualifications, l'âge, le sexe ou la situation familiale. Cette hétérogénéité appelle à des solutions plus individualisées qui prennent les travailleurs dans leur pluralité, leurs habitudes, leurs contraintes propres.

Du côté patronal également, chaque firme possède sa culture propre et les employeurs rechignent le plus souvent à suivre des mesures standardisées.

2. Le droit des temps du travail

a) De nombreuses options

Privilégier la loi ou le contrat pour réguler les temps du travail relève d'un choix politique, ou même doctrinal, celui d'opter pour une intervention publique ou de laisser faire les parties au contrat ou à la convention collective. Le droit comparé dévoile des solutions qui reflètent la culture et l'idéologie dominantes¹², mais qui se trouvent en

¹¹ J. C. Messenger, « Working time at the enterprise level. Business objectives, firms' practices and workers preferences » dans J. C. Messenger (dir. de publ.), *op. cit.*, pp. 147-194; I. Camos-Victoria et E. Rojo Torecilla, « A propos du rapport Supiot: réflexions sur les changements dans le monde du travail et en droit du travail », *Les cahiers du droit* - vol. 43(3), septembre 2002, pp. 562-564 ; M. Lallement, *Temps/ travail et modes de vie*, Paris, PUF (Sciences sociales et société), 2003 ; I. Daugareilh et P. Iriart (dir. publ.), *Leçons d'une réduction de la durée du travail* - Bordeaux, Maison des Sciences de l'homme d'Aquitaine, 2004; F. Favennec-Héry, « Vers l' autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Droit social* - juillet-août 2005, pp.794-802.

¹² Pour une présentation du débat du point de vue de l'économie politique voir S. M. Jacoby, « Economic ideas and the labor market: origins of the Anglo-american model and prospects for global diffusion », *Comparative Labor Law and Policy Journal* -

règle générale éloignées des positions radicales. Cela dit, la tendance allait plutôt à la réglementation étatique aux origines du droit du travail; elle s'inverse manifestement avec les bouleversements économiques et technologiques en cours.

On s'accorde à souligner que le contrat à durée indéterminée et à temps plein, un jour archétype, a perdu ce caractère, face à des contrats à terme que l'on peut difficilement qualifier d' « atypiques » ; ces derniers peuvent moins que jamais s'analyser comme dérogatoires à un droit supposé commun de la relation sans limitation de durée; il n'en va autrement que si la loi -comme le code du travail français -le précise expressément.

Quoi qu'il en soit, le principe de la liberté contractuelle permet aux parties de fixer, sauf exceptions légales, toutes sortes de termes à leurs rapports: une date précise (plus ou moins rapprochée), l'achèvement d'une tâche (une moisson, un projet à l'étranger), la fin d'un remplacement (d'un collègue malade, d'une femme en congé de maternité, mais aussi aux Etats-Unis d'un gréviste) ou d'une saison; certains accords contiennent une clause d'essai. Lorsque aucune indication n'existe quant à cette limite, de nombreux droits européens présument encore, à l'instar du droit français que l'on vient de citer, l'absence de restriction quant à la durée de l'engagement. Le travail peut encore être à la demande.

Les possibilités d'emploi à temps partiel se multiplient¹³, La notion recouvre des situations comme le partage du travail ou la retraite progressive. Les cas de cumuls d'emplois ne sont pas rares non plus.

La précarité des rapports contractuels entraîne fréquemment celle des conditions de travail, car la crainte de perdre un salaire incite les personnes concernées à ne pas défendre leurs droits, même dans des domaines aussi essentiels que la santé. Ici intervient souvent aussi -là où la loi l'autorise -un intermédiaire qui fournit la main-d'oeuvre (agence de l'emploi privée, entreprise prêtant du personnel ou sous-traitant de main-d'oeuvre), autre source d'instabilité, notamment sur l'identification de l'employeur¹⁴.

vol. 25(i), automne 2003, pp. 43-78.

¹³ F. Favennec-Héry, *Le travail à temps partiel* - Paris, Litec, 1997 ; S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland (dir. de publ.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union*, Cambridge University Press, 2004.

¹⁴ Si la loi nationale ne tranche pas d'autorité la question de savoir qui de l'intermédiaire ou de l'entreprise utilisatrice est le véritable employeur, on aura recours aux principes classiques d'interprétation: analyse du

Cette liberté contractuelle profite au salarié s'il est recherché. Plus souvent le rapport de forces favorise le chef d'entreprise. Son pouvoir ne l'autorise pas à modifier unilatéralement les horaires de travail ou d'autres éléments fondamentaux comme le terme du contrat¹⁵, mais il peut influencer la décision du salarié d'accepter ces changements. Point à relever: plusieurs droits nationaux (comme en Belgique, en France, en Italie) et le droit européen autorisent depuis quelques années des dérogations aux règles impératives sur la durée du travail par accord collectif¹⁶ voire exceptionnellement par acceptation individuelle¹⁷.

b) L'OIT et le temps de travail

Le droit comparé du temps de travail reste fortement marqué par ses origines. Il a évolué récemment sur la base d'armistices sociaux ponctuels plus que de consensus. Les conventions et recommandations de l'OIT reflètent ces tensions.

A l'origine de la limitation de la durée du travail figure le souci de protéger la santé physique des ouvriers, y compris les enfants. La première convention adoptée par la nouvelle institution établissait effectivement la norme des huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine dans l'industrie, précisait les exceptions autorisées et déterminait le régime des heures supplémentaires. La convention n° 30 faisait de même en 1930 pour le commerce et les bureaux, d'une manière plus élaborée. Ces instruments ont influencé de manière durable les législations nationales du travail et de très nombreuses conventions collectives. Elles ont eu le mérite de rationaliser le sujet et de montrer combien il s'agissait finalement d'un problème de bonne organisation du travail¹⁸.

contenu du contrat, de la nature et des conditions du travail ainsi que de la volonté des parties. Voir Conférence internationale du Travail (95e session, 2006), *La relation de travail* rapport V(I), Genève, BIT, 2005, pp. 44-55; B. Siau, *Le travail temporaire en droit comparé et international* Paris, LGDJ, 1996.

¹⁵ Cassation française 17 novembre 2004, *Droit social* n° 2, février 2005, et note Ch. Rodé, pp. 227- 228.

¹⁶ G. Lyon-Caen, *Le droit du travail. Une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1995, pp. 41 et 55. ; M. Jamoulle et al., *op. cit.*, pp. 500 et 55. ; F. Bocquillon, « Loi susceptible de dérogation et loi supplétive: les enjeux de la distinction en droit du travail », *Recueil Dalloz*, 24 mars 2005, n° 12/7197, pp. 803-808. Pour le droit européen, voir la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil en date du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, article 18 (*Journal officiel de l'Union européenne*, 18/11/2003, pL299/9-19).

¹⁷ Voir aussi la directive européenne citée à la note précédente, article 22. Le gouvernement britannique a été le seul jusqu'à présent à avoir utilisé cette possibilité. Voir à ce propos J. Kenner, « Re-evaluating the concept of working time: an analysis of a recent case law », *Industrial Relations Journal* vol. 35(b), novembre 2004, pp. 588-602

¹⁸ J. M. Servais, *Normes internationales du travail* Paris, LGDJ, 2004, pp. 156 et 55.

La perspective changea avec une autre convention de l'OIT, n° 47 de 1935, adoptée à la fin de la longue dépression qu'ont connue les pays industrialisés entre les deux guerres mondiales du XXe siècle. Elle visait à résorber le chômage par une diminution de la durée du travail. Vinrent ensuite plusieurs instruments sectoriels qui abaissèrent quelquefois cette limite à quarante heures et une recommandation n° 116, de 1962, considérée actuellement à l'OIT comme le texte de référence.

Les différents groupes qui composent l'OIT n'ont pas encore réussi à se mettre d'accord sur une convention plus moderne qui intègre les multiples demandes concernant un aménagement plus flexible des horaires professionnels. La controverse a surtout porté sur les effets d'une durée du travail réduite en termes de création d'emploi ainsi que sur le coût -et pour qui ? -d'un assouplissement du calendrier.

L'Organisation a en revanche adopté des instruments spécifiques à certaines formes de travail, ainsi au Temrs Rartiel. Les encouragements récents à cette modalité de l'emploi s'expliquent manifestement par l'espoir qu'elle contribuerait à résorber le chômage. La convention na 175 et la recommandation na 182 sur le sujet ont vu le jour en 1994. Elles posent le principe de l'égalité de protection des salariés concernés et des travailleurs à plein temps. Plusieurs dispositions de la convention et de la recommandation visent à faciliter l'accès à ce type de travail (avec, le cas échéant, un réexamen des dispositions législatives qui y feraient obstacle) et le passage harmonieux d'un travail à temps plein à un temps partiel et vice versa.

Le progrès des instruments informatiques permet au salarié de travailler chez lui. Voilà qui constituera un avantage évident pour la mère de famille ou pour les handicapés à mobilité réduite. Ils pourront assouplir les horaires de travail et ne pas se déplacer. Le risque existe cependant de rencontrer les mêmes abus que ceux que connaît quelquefois le traditionnel travail à domicile. D'où la décision de l'OIT d'élaborer des règles spécifiques qui ont pris la forme d'une convention n° 177 et d'une recommandation n° 184 en 1996.

L'Etat qui ratifie l'instrument doit adopter, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile. Il doit promouvoir en particulier l'égalité de traitement avec les autres travailleurs salariés « en tenant compte des caractéristiques particulières » de ce type

de travail et des conditions applicables à des travaux semblables effectués en entreprise. L'effort doit porter en particulier sur les domaines suivants:

- « a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités ;
- b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession ;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail ; d) la rémunération ;
- e) la protection par des régimes égaux de sécurité sociale ;
- f) l'accès à la formation ;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ;
- h) la protection de la maternité ».

La recommandation aborde d'autres questions encore: le droit de négociation collective et le règlement des conflits ; la rémunération, l'âge minimum, la santé et la sécurité au travail, les sauvegardes en cas de cessation d'emploi, la protection de la maternité et la sécurité sociale. Dans certains droits nationaux, des mécanismes originaux, tels des comités *ad hoc*, pallient les inévitables déficiences, dans ce secteur, de la négociation collective des conditions d'emploi, des salaires notamment. Elle encourage les programmes d'information, de formation et d'accès aux facilités nécessaires. La convention demande que des statistiques du travail couvrent ce type d'emploi.

Les normes nationales et internationales de travail autorisent le salarié à s'absenter pour diverses raisons. Les unes tiennent à des contraintes physiques (maladie, maternité), morales (congrés parentaux) ou civiques (service militaire, jury d'assises). D'autres permettent de remplacer, pour une durée déterminée, la présence au travail par une formation de type général, social, civique, syndical ou surtout professionnel. La convention n° 140 et la recommandation n° 148 adoptées par l'OIT en 1974 sur le congé éducation ~ constituent assurément de précieux outils d'adaptation aux nouvelles technologies.

B. Une nouvelle approche sur le métier ?

1. Des idées à tester, des expériences réussies

Rarement les partis politiques représentés dans les Parlements trouvent un terrain d'entente. Nombreux sont les armistices, mais latents restent les conflits. On aménage les lois plutôt qu'on y exprime une véritable politique du travail.

Propositions et expériences pourtant se multiplient. Elles ont en commun une volonté de sortir du dilemme de la liberté -contractuelle- ou de la protection -réglementée-, d'élargir le débat à l'ensemble des moments qui rythment la vie sociale, et même privée, de proposer une meilleure articulation entre les besoins de chacun. Juristes, économistes et sociologues sont appelés à plus de pragmatisme, et à la fois de créativité. La réflexion n'est pas totalement nouvelle: depuis longtemps on discute par exemple, en matière de temps de travail, des heures d'ouverture des magasins, des horaires décalés ou flexibles, de la semaine comprimée¹⁹, Elle intègre toutefois aujourd'hui toute la souplesse qu'autorise les progrès des sciences et des techniques.

Plusieurs expériences récentes tracent cependant des perspectives neuves. La réforme législative introduite au Japon en 1987 se cantonne encore au cadre de l'entreprise. Elle introduit une gestion aux résultats des horaires de travail. Si les salariés concernés -en premier lieu ceux qui occupent des postes hautement spécialisés -se mettent d'accord avec leurs supérieurs sur les objectifs à atteindre et sur les délais à respecter, ils obtiennent la liberté de fixer, à leur discrétion, dans ces limites, leur calendrier de travail²⁰.

D'autres législations autorisent une réduction du temps de travail pour ceux et celles qui ont des personnes à charge (Autriche, Danemark, Suède). Plus révolutionnaire, la loi hollandaise du 19 février 2000 sur l'aménagement du temps de travail permet une véritable individualisation de celui-ci: elle donne aux salariés le droit de demander une réduction, une extension ou une redistribution des heures de travail; le chef d'entreprise doit accepter s'il ne possède pas de bonnes raisons de s'y

¹⁹ BIT! *Les problèmes du temps de travail dans les pays industrialisés*, op. cit.1 pp. 50-51 et 55-56 ; BIT! *Les problèmes particuliers aux travailleurs du commerce et des bureaux*; (Commission consultative des employés et travailleurs intellectuels1 9^{ème} session, Genève 1985), Genève BIT, 19851 pp. 69-70.

²⁰ T. Inagami1 « The end of classic mode! of labor law and post fordism »1 *Comparative Labor Law and Policy Journal*~ vol. 20(4)! été 1991 pp. 695-696; J. C. Messenger1 « Working time at the enterprise level. Business objectives! firms' practices and workers preferences », dans J. C. Messenger1 op. cit.1 pp. 181-182. Comp. J. Le Goff, « Nouveaux modes de subordination dans le travail »1 *Esprit*, mars- avril 20051 pp. 155-156.

opposer; la loi énumère un certain nombre de ces motifs. Le droit allemand s'est inspiré de ces dispositions de même que, dans une mesure moindre, le droit anglais²¹.

D'un autre point de vue, des chercheurs²² ont relevé que les nouveaux arrangements institutionnels prenaient: en compte, de plus en plus, la formation professionnelle, que l'hétérogénéité des besoins individuels exigeait plus de souplesse dans l'organisation du travail et que les formes non traditionnelles d'emploi conduisaient à repenser les rapports entre le travail et les autres activités utiles. Ils ont proposé le concept de marché du travail en transition pour définir les principales conditions de mise en oeuvre des mécanismes nouveaux (en matière d'organisation, de politiques de revenus, de politiques sociales et de leurs effets fiscaux). Le sujet fut longuement discuté lors d'un autre symposium tenu à l'initiative du **BIT** et du Gouvernement français en 2002.

Un groupe de chercheurs s'est plus nettement affranchi, sous la houlette d'A.Supiot, de l'approche conceptuelle du marché du travail. Ils ont observé que la vie active pouvait prendre diverses formes au cours d'une carrière: travail salarié, indépendant, dans un service public, cours ou stage de formation, de recyclage, année sabbatique, tâches domestiques, charges publiques, obligations civiques (service militaire ou civil), etc.²³

Certains ont suggéré, dans cette ligne de pensée, des formules traçant des scénarii possibles pour des parcours professionnels composés de modules à agencer, alternant temps de travail, temps de formation et temps de congé -de maternité, parental, pour service militaire, etc.-²⁴. De meilleures qualifications et une autonomie accrue (celle-là n'allant pas sans celles-ci) permettraient d'assurer une coordination plus satisfaisante des différentes activités individuelles- le travail professionnel, la formation et le recyclage, les congés pour une cause déterminée, les tâches bénévoles

²¹ O. Mc Cann, « Regulating working time needs and preferences » dans J. C. Messenger, *op. cit.* 1 pp. 21 et 23.

²² Voir *New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept* Berlin! European Academy of the Urban Environment, 1998; B. Gazier et G. Schmid (dir. de publ.)1 *The dynamic of full employment. Social Integration by Transition Al Labour Markets*, Cheltenham1 Edward Elgar! 2002.

²³ A. Supiot (dir. de publ.), *Le travail en perspective*, Paris, IGDJ, 1998.

²⁴ Voir en particulier le rapport de la Commission présidée par Jean Boissonat (Commissaire général au Plan), *Le travail dans vingt ans*, Paris, O. Jacob/la documentation française, 1995. Voir également A. Valli (dir. de publ.), *Tempo dilavoroe ocupazione. Il caso italiano*, Roma, la Nuova Italia Scientifica, 1988, pp. 13-38 et 177-197; K. I. Iadear, « Social risks, welfare rights and the paradigms of proceduralisation. The combining of the liberal constitutionnel State and the social State » dans J. de Munck, J. Ienoble et M. Molitzs (dir. de publ.), *L'avenir de la concertation sociale en Europe*, louvain, Centre de philosophie du droit, Université catholique de louvain, 1995, p. 143.

ou faiblement rémunérées, mais à forte valeur sociale telles que la garde des enfants ou des personnes âgées, l'assistance aux victimes de violences, etc.- et de planifier ces tâches variées dans le cadre d'une vie entière. Voilà qui devrait faciliter la solution des conflits d'intérêts, d'abord chez le travailleur lui-même, puis dans ses rapports de travail; on citera la recherche d'un équilibre satisfaisant entre la vie privée -familiale- et la vie professionnelle.

La mise en pratique de ces propositions se heurte certes à d'importants obstacles²⁵, Le principal tient sans doute à la possibilité de dessiner de la sorte la carrière des individus et d'en financer les périodes sans activité rémunératrice. La protection sociale tend à pallier l'insécurité que ressentent ceux qui travaillent ou veulent travailler quant à leur vie, à leur santé, à leur subsistance et à celles des leurs. Elle ne vise pas -comment le pourrait-elle ? - à éliminer toute incertitude, à tout prévoir, à tout organiser dans la vie de chacun. L'incertain constitue d'ailleurs chez les plus dynamiques une invitation à entreprendre, à innover, à créer et, par là, un facteur de progrès.

Ces idées permettent néanmoins de jeter un regard neuf sur la perte de sens, ou de centralité du travail. Elles aident à mieux appréhender les multiples formes d'activités laborieuses exercées même dans les pays en développement, entre autres dans leur secteur informel. Elles contribuent à convaincre de l'utilité d'accorder un revenu minimum, voire un crédit limité²⁶ à des fins de formation, de garde de personnes à charge, de travail social, etc.

L'Italie propose l'expérience dite des temps de la ville²⁷ qui s'est déjà réalisée dans de nombreuses cités du centre de la péninsule, mais aussi à Milan ou à Rome. Elle a été imitée en Allemagne et en France.

Se trouve au départ une réflexion, menée essentiellement par des femmes, sur la qualité de la vie dans un environnement urbain et une interrogation sur la possibilité de

²⁵ R. Castel, « Droit du travail, redéploiement ou refondation », *Droit social* n° 5, 1999, pp. 438-442 ; A. Jacobs, « Critique du rapport du Groupe de Madrid sur la transformation du travail », *Semaine sociale Lamy*, supplément n° 997, 2 octobre 2000, pp. 55 et 55. ; J. M. Servais, « Politique de travail décent et mondialisation: réflexions sur une approche juridique renouvelée », *Revue internationale du travail*, vol. 143(1-2), 2004, p. 218

²⁶ A. Supiot (dir. de publ.), *Au-delà de l'emploi*. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999, pp. 90-92.

²⁷ S. Bontiglioli et M. Mareggi (dir. de publ.) « Il tempo della città fra natura e storia. Atlante di progetti sui tempi della città », *Urbanistica Quadern4* mai 1997, n° 12; M. C. Belloni et F. Bambi (dir. de publ.), *Microfisica della cittadinanza. Città, genere, politiche dei tempi4* Milan, Franco Agnelli, 1997.

réorganiser les horaires en ville d'une manière plus cohérente. L'initiative, partie de la base, cherche à articuler les heures de travail, celles d'ouverture des magasins et des services publics et privés ainsi que le rythme des transports publics. Elle envisage le citoyen en sa qualité de consommateur et d'usager autant que de travailleur; l'attention se porte précisément sur ses besoins, ses attentes, sur son désir de bénéficier d'une vie privée, sociale et publique épanouissante. Elle exige la prise en compte de l'extrême hétérogénéité des intérêts individuels.

Ceci ne pouvait se régler au sommet par une loi de l'Etat ou son équivalent. Des négociations collectives d'un type nouveau ont vu le jour au milieu des années 1980, engagées au niveau local avec de nombreuses parties prenantes. Associations féminines et d'usagers, syndicats, groupements de commerçants et d'artisans, organisations de quartiers, groupements patronaux ont rencontré les autorités municipales et élaboré avec elles des arrangements tendant à mieux coordonner les heures d'ouverture des commerces, des bureaux et des services publics, les horaires des écoles et des transports publics ainsi que ceux des entreprises.

Processus compliqué et fastidieux, a-t-on dit. Peut-être, mais ces résultats ont dépassé les attentes, y compris pour la fluidité de la circulation. Il y a là en outre un exemple intéressant de mise en oeuvre de cette harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales que préconisent, entre autres, la convention n° 156 et la recommandation n° 165 de l'OIT, 1981. L'expérience illustre également la capacité des acteurs sociaux à dépasser une vision politique centrée exclusivement sur des intérêts matériels et à satisfaire les aspirations à une vie privée et sociale plus riche. Elle participe enfin à un élargissement de l'horizon du droit du travail: législation protectrice au départ, devenu droit médiateur entre les intérêts des chefs d'entreprise et de leurs salariés, mais aussi, et plus aujourd'hui qu'hier, droit de la cohésion et de l'intégration sociales qui ne peut ignorer les moments non travaillés de la vie en société²⁸.

2. Perspectives internationales

²⁸ Cette perspective se retrouve naturellement en droit international du travail: voir ainsi J. M. Servais, *Les normes internationales du travail* - Paris, LGDJ, 2004, paragr. 6 à 8.

Les débats abondent, dans les forums internationaux, sur la durée du travail, sa réduction, l'aménagement des horaires journaliers, hebdomadaires, mensuels, à l'année, sur les engagements à temps limité ou à temps choisi, sur les retraites anticipées ou progressives. Le plus souvent toutefois, la discussion se focalise sur les préoccupations du travailleur, sur sa protection et sa participation aux gains de productivité, ou sur celles des entrepreneurs, sur leur souci en particulier d'améliorer l'efficacité du processus de production face à une concurrence mondialisée.

L'objectif était ici revisiter, à la lumière des possibilités offertes par l'informatique, la notion de travail dans ses dimensions de relations, de marché, d'instrument de sécurité économique, de période souvent vitale de l'activité humaine. Les expériences et les réflexions que l'on vient d'évoquer devraient permettre de trouver de nouvelles voies pour surmonter ces antagonismes -illustrés en France par les controverses autour des trente-cinq heures-, d'explorer les moyens de mieux articuler temps de travail, de vie sociale et de loisirs au profit de chacun, en bref de penser la problématique comme un problème de société, et non plus seulement de relations professionnelles. Comme l'ont montré les protagonistes des *tempi della città*, chefs d'entreprise et salariés sont aussi des consommateurs, des usagers, des clients, des contribuables; ils souhaitent obtenir, aux moindres frais, les produits ou les services dont ils ont besoin au moment qui leur convient le mieux, c'est-à-dire en dehors de leurs heures de travail. Ils désirent obtenir les moments libres nécessaires pour s'occuper de leurs enfants ou de parents âgés, avec leur conjoint ou, pour une partie au moins, en alternance avec celui-ci ; la flexibilité des horaires professionnels constitue une méthode très sûre d'égalisation des chances entre les femmes et les hommes. Certains enfin peuvent aspirer à une réduction de la durée du travail pour des raisons de santé, de formation ou pour d'autres motifs.

Les autorités publiques ont le souci de lier le temps de travail à l'emploi, afin à la fois d'éviter les licenciements et de favoriser l'embauche. Elles ne se sont pas suffisamment interrogées sur les conséquences positives à cet égard d'une extension de la période d'ouverture des commerces et de certains bureaux, avec une rotation du personnel; la mesure pourrait encore stimuler la croissance. Elle a des effets, comme

l'étalement des horaires scolaires et professionnels, sur l'intensité de la circulation routière et l'encombrement des transports publics.

L'activation des mouvements associatifs et d'autres institutions sociales dans le but de donner à chacun la possibilité de participer à la définition de son temps de travail suscite une série de questions²⁹.

La première concerne le rôle de l'Etat, appelé à fournir un cadre juridique adéquat pour favoriser les initiatives privées en ce domaine. Voilà qui ne ferait que confirmer la tendance moderne du droit du travail à se focaliser sur les procédures davantage que sur la substance. A lui, dans le cas présent, d'inciter les pouvoirs publics nationaux, régionaux ou locaux à reconnaître les acteurs sociaux qui peuvent justifier d'une réelle représentativité, à encourager le développement de leurs activités et l'accès à l'information utile, à consacrer les institutions qu'ils établissent (voire à participer à leur création) et à stimuler les rapports entre les partenaires. La loi permettra l'intégration de ceux-ci aux organismes qui élaborent et mettent en oeuvre une gestion systémique des temps de la vie sociale; elle élargira le champ des négociations autonomes. L'Etat agira par conséquent moins comme un tuteur que comme l'inspirateur et le médiateur qui assure un environnement propice au dialogue.

La seconde question porte sur le type de règles juridiques qui faciliteront cette interaction et cette concertation. La préférence ira naturellement aux normes qui habilitent les parties à organiser elles-mêmes, au niveau individuel et collectif, l'articulation des temps de vie et de travail, en d'autres mots à ces normes programmatiques qui fixent des objectifs, n'imposent que des obligations de moyens, sans réglementer directement la question. Les partenaires sociaux se sont vus autorisés récemment dans plusieurs pays (la Belgique ou la France par exemple) et au niveau européen à assouplir les garanties légales ou à établir des exceptions aux principes que pose la loi, par la voie d'accords collectifs; c'est notamment le cas en matière d'aménagement du temps de travail³⁰. Parfois leur rôle s'élargit: la législation

²⁹ J.M.Servais, « Politique de travail décent et mondialisation: réflexions sur une approche juridique renouvelée », *Revue internationale du travail* - vol.143, nos 1-2, 2004, pp.203-225.

³⁰Voir G. Lyon-Caen, *Le droit du travail. Une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1995, pp. 41 et 55. ; Th. Revet, « L'ordre public dans les relations de travail » dans Th. Revet (dir. de publ.), *L'ordre public à la fin du XXe siècle*, Paris, Dalloz, 1996, pp. 61 et 55. Voir encore la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil en date du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (1. O. U. E, 18/11/2003, p L 299/9-19), article 18; comp. article 22.

italienne³¹ laisse en principe au patronat et aux syndicats représentatifs sur le plan national ou local, le soin de déterminer par convention collective les raisons -tenant à l'organisation de la production -qui justifient le recours au travail intermittent.

Il paraît aisé d'avancer un pas de plus: ne plus se limiter à autoriser les partenaires sociaux à se mettre d'accord sur des exceptions à la règle commune ou sur des sauvegardes contre un excès de précarité, mais leur permettre d'aménager positivement et librement les rythmes de la vie quotidienne dans un cadre légal à la fois plus souple et plus complet que les actuelles limitations à la durée journalière et hebdomadaire du travail.

La troisième question regarde les acteurs appelés à exercer les fonctions régulatrices. Insistons-y: malgré des difficultés bien connues, les associations syndicales restent, dans les pays démocratiques, des partenaires incontournables sur la scène sociale, Ils demeurent parmi les organisations les plus représentatives de la société civile; peu d'autres sont en mesure de revendiquer une capacité équivalente de mobilisation, et même d'affiliation durable³², Il en va de même des groupements patronaux³³. D'autres mouvements néanmoins ont vu le jour plus récemment dont la collaboration a aidé dans plus d'un cas au succès des efforts entrepris³⁴.

La réussite de ces initiatives tient au souci d'intégrer d'autres préoccupations sociales, qu'il s'agisse de la défense d'une cause spécifique (les droits de l'homme, l'environnement), d'une minorité (ethnique par exemple), d'une catégorie défavorisée (les femmes) ou d'objectifs d'intérêts plus généraux comme ceux des usagers ou des consommateurs. A l'instar des fédérations professionnelles, les coalitions qui les soutiennent agissent en tant que corps intermédiaires entre la société civile et les pouvoirs publics.

Certains de ces mouvements revendicatifs trouvent plus que d'autres un écho auprès des associations patronales et syndicales. Il reste que s'ils unissent leurs moyens d'action, comme dans les « tempi della ci tt à », les chances grandissent d'obtenir des résultats concrets.

³¹ Article 34 du décret-loi n° 276 de 2003, tel que modifié.

³²BIT, « Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale », *Le travail dans le monde 1997- 98*, Genève, BIT, 1997, spécialement pp. 33-59.

³³ Ibid., pp. 61-72.

³⁴ Ibid., pp. 241-242.

Les progrès technologiques considérables ainsi que les bouleversements économiques et politiques qui y sont, dans un sens ou dans un autre, liés ont brouillé les rapports traditionnels entre les Etats, et entre les individus à l'intérieur de chacun d'eux. Le risque existe, souvent dénoncé, de voir émerger des gagnants, maîtrisant les dernières techniques, et des perdants, pris dans la spirale de la marginalisation. Le droit du travail traditionnel, dans ses expressions individuelles et collectives, n'a pas permis à ce jour de réduire ces fractures. Renforcer la capacité des acteurs locaux, de tous les acteurs locaux réunis dans des réseaux que facilitent aussi les moyens modernes de communication, devrait éviter que se creuse le fossé entre riches et pauvres, au niveau des personnes comme à celui des Nations.