

Quel Statut du Travail Dans la Société de l'Information ?

Colloque sur les nouveaux modes d'acquisition du Savoir et le Travail humain organisé par le GERIM (groupe d'Etudes et de Recherches interdisciplinaires sur la Méditerranée).

Université de Sfax - Mai 1998

Publications du GERIM - sous la direction de Yacine ESSID.

Quel Statut du Travail dans la Société de l'Information ?

Par Mohamed ENNACEUR*

Mondialisation et Evolution technologique constituent les traits marquants et indissociables de cette fin de Siècle.

La mondialisation définie comme « un moment de compression de l'espace » (1) dans lequel nous vivons, est en effet le résultat des mutations technologiques qui ont aboli les contraintes de la Géographie, modifié nos rapports à l'espace et au temps, et renforcé notre conscience d'appartenir au même monde. C'est le résultat notamment de la révolution de l'informatique, qui fait de chacun de nous «le moteur immobile d'une infinité de déplacements virtuels» (2).

La mondialisation désigne aussi la libéralisation des échanges commerciaux, l'accélération du processus d'intégration économique et financier à l'échelle mondiale , et l'interdépendance croissante des économies dans un environnement marqué par une compétition effrénée qui s'appuie de plus en plus sur l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ainsi, les nouvelles technologies de l'information et de la communication considérés à juste titre comme étant les emblèmes de la modernité et les moteurs de la Mondialisation sont en train d'imprégner notre environnement culturel et de transformer nos modes de vie. Parallèlement, ces technologies nouvelles contribuent à la recomposition du tissu économique, à la transformation des modes de production avec des répercussions sur les conditions de travail, les relations de travail, et sur l'emploi, qui risquent d'exaspérer les tensions sociales et d'accroître les inégalités.

C'est sur ces répercussions que porte cette communication qui se divise en deux parties : La première traite de répercussions des technologies nouvelles sur le travail considéré sous l'angle des rapports de

l'homme avec le système de production et s'intitule : « Les Technologies Nouvelles et le Statut de l'Homme au Travail ».

La deuxième partie traite des répercussions des technologies nouvelles sur le travail considéré sous l'angle des rapports de l'homme avec le système social et s'intitule « Technologies Nouvelles Emploi et Cohésion Sociale ».

I- Les technologies nouvelles et leurs répercussions sur le statut de l'homme au travail

Avec l'importance croissante de la compétition économique, les entreprises recourent de plus en plus aux technologies nouvelles de l'Information & de la Communication pour améliorer leur productivité, leur compétitive et la flexibilité de leurs ressources humaines.

De ce fait, aussi bien les conditions de travail que les relations du travail sont entrain d'évoluer, créant ainsi des situations nouvelles qui interpellent le Droit du Travail et l'incitent à s'adapter.

1) Nouvelles technologies et conditions de travail

L'introduction de nouvelles technologies dans le système de production améliorent certes les conditions de travail, mais crée aussi de nouveaux problèmes

En réduisant les interventions directes dans le processus de production, ces nouvelles technologies, diminuent les risques et les nuisances. Elles offrent également de nouvelles perspectives de qualification et d'autonomie et appellent à une plus grande coopération entre des personnes plus autonomes et plus interdépendantes. Elles valorisent les personnes à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises et leur donnent des perspectives de promotion professionnelle et d'amélioration des rémunérations en contre partie des qualifications élevées qu'elles requièrent.

Par ailleurs, les technologies nouvelles permettent l'adaptation de l'organisation du travail aux exigences d'une plus grande compétition entre les entreprises. En effet, et jusqu'à tout récemment, le système de

production était dominé par la Taylorisme, basé sur les principes de hiérarchie, de primauté des quantités produites, et du contrôle de la présence physique et du temps effectif de travail. Or ces principes sont de moins en moins adaptés à l'environnement économique actuel, qui exige plus d'effort intellectuel que physique et qui attache autant d'importance à la qualité qu'à la quantité.

L'organisation du travail qui était basée sur la division des tâches en unités simples et facilement assimilables, est remplacée par une nouvelle organisation qui repose essentiellement sur la gestion du flux et l'abandon quasi-total des stocks.

Pendant si le Taylorisme traditionnel a été dépassée par les exigences de l'environnement économique nouveau, les technologies nouvelles ont permis d'en garder l'esprit dans certaines industries. En effet, dans les industries de confection, les pièces de prêt-à-porter passent d'un poste au poste suivant au 1/10 de seconde près, et pour inciter les travailleurs à la productivité, leur salaire mensuel s'affiche sur un écran, en temps réel, devant chacun d'eux et ce, tout au long de la journée.

D'autres changements, dans les conditions de travail sont introduits en ce qui concerne le contrôle des travailleurs sur les lieux de travail. En effet, comme les niveaux hiérarchiques s'estompent au sein de l'entreprise du fait de la nouvelle organisation du travail, le contrôle humain est de plus en plus remplacé par le contrôle technologique.

Mieux accepté par les travailleurs parce que moins subjectif, le « contrôle technologique » ne manque pas de poser des problèmes. En effet, ces moyens de contrôle de plus en plus sophistiqués et miniaturisés permettent d'effectuer des interventions « discrètes » afin de rendre le « salarié transparent » à l'égard de l'entreprise.

A l'embauche déjà, les entreprises recourent à des tests pratiqués par des « ordinateurs recruteurs » en vue de sélectionner des « salariés-Zéro-défauts ».

Sur les lieux de travail, l'utilisation des « badges interactifs » permet au chef hiérarchique de trouver en permanence son correspondant

en tapant son code sur sa messagerie électronique. Des systèmes de contrôle par satellite permettent aux transporteurs de situer la position des routiers sur les autoroutes à n'importe quel endroit où ils se trouvent. D'autres équipements permettent une gestion différenciée du temps de travail par service, par atelier mais également par individu.

Certes le contrôle patronal n'est pas nouveau dans l'entreprise, mais les nouvelles technologies utilisées ouvrent la porte à des ingérences abusives, à des « tentations inquisitoires » et à des contrôles qui portent non sur les performances mais sur la personnalité du salarié.

Pour limiter les abus, et les atteintes à la vie privée et aux droits fondamentaux de l'homme au travail, des mesures législatives et réglementaires ont été prises tant à l'échelle nationale qu'internationale, interdisant ou limitant l'utilisation abusive des technologies avancées dans le domaine du travail, à l'insu du travailleur.

On peut citer à ce propos la Convention du Conseil de l'Europe (28/1/1981) qui stipule que les données à caractère personnel doivent être obtenues et traitées loyalement et licitement. Par ailleurs, une directive de la Commission Européenne (1990) dispose « qu'aucun dispositif de contrôle quantitatif ou qualitatif ne peut être utilisé à l'insu du salarié ».

En France une Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a été créée en vue d'encadrer la mise en œuvre des traitements informatiques nominatifs et de préserver la vie privée et les libertés individuelles d'une utilisation abusive des moyens informatiques.

Il y a lieu de signaler à ce propos l'excellent rapport du Professeur Gérard Lyon Caen élaboré à la demande du Gouvernement Français sur les « Libertés Publiques et l'Emploi » (5).

Rappelons également, l'arrêt de principe de la Cour de Cassation française (20/11/91) qui précise : « que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pendant le temps de travail, tout le renseignement quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite ».

Les mesures de protection de la personne du travailleur salarié contre l'utilisation abusive des technologies nouvelles, confirment d'ailleurs, si besoin est, un des principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Art 17) à savoir : l'inviolabilité de la vie privée et familiale des personnes. Elles rappellent également une formule célèbre du Professeur Riviero à savoir : « Au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail et non sa personne.

2) Nouvelles technologies et relations du travail : le télé travail

Au niveau des relations du travail les répercussions de l'utilisation des technologies nouvelles sont importantes. En effet, l'utilisation des réseaux de télécommunication avancées, et des techniques de traitement de l'information a donné naissance à un nouveau mode de travail qu'on appelle désormais le télé travail à distance, et qui désigne des activités exercées loin de siège de l'entreprise par la communication différée ou directe au moyen des techniques nouvelles de l'Informatique et de la Communication.

Ce nouveau mode de travail bouleverse les concepts traditionnelles du travail salarié, qui s'est développé jusqu'ici selon le triple principe de l'unité de lieu, d'action et de temps . Les ouvriers travaillaient en effet dans les mêmes locaux, selon des horaires identiques et participaient ainsi à une production dont la nature était clairement définie.

Aujourd'hui, grâce aux technologies nouvelles, et devant la compétition croissante, les entreprises ont tendance à externaliser les activités non stratégiques, et la première conséquence du télé travail est l'éclatement de l'unité de lieu qui caractérisait jusqu'ici le travail en entreprise : les télécommunications rendent en effet superflu, dans certains cas, le déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail, et le développement de l'informatique a considérablement réduit la dépendance géographique de nombreux types d'activités professionnelles nécessitant le traitement de l'information. Ainsi l'entreprise n'est plus définie en fonction des bâtiments qu'elle occupe, mais en fonction du réseau de relations qu'elle entretient avec différents

sous-traitants et fournisseurs de services, éparpillés dans des lieux géographiques différents.

Il existe plusieurs formes de télétravail, les plus répandus étant le télétravail à domicile, le télétravail mobile et les télécentres.

Le télétravail mobile implique la mobilité du télétravailleur, qui se déplace d'un lieu à un autre et qui reste en contact avec son employeur quel que soit l'endroit où il se trouve. Le développement des téléphones, télécopieurs et ordinateurs portables, avec des prix continuellement en baisse ont encouragé le développement du travail mobile. Aux USA le nombre des « travailleurs nomades » atteindrait 25 millions d'ici l'an 2000, selon l'estimation d'une étude récente (6). IBM a lancé aux USA un projet « de kit de travail portable » fourni à plusieurs centaines de ses cadres (2000 en 1994) et constitué d'un petit ordinateur portable, d'un téléphone cellulaire, d'un modem, d'un fax et d'une imprimante ce qui permet de se brancher sur le réseau local IBM et de communiquer, par téléphone par fax ou par messagerie électronique à partir de n'importe quel point du territoire américain.

Dans certaines situations le télétravail s'effectue dans un télécentre qui est un centre de proximité disposant parfois d'une garderie et qui loue des locaux et de infrastructures informatiques à des habitants ou à des employeurs de la région, permettent ainsi à un certain nombre de personnes de travailler à distance.

Un des aspects les plus intéressants du télétravail est qu'il peut être « exporté dans n'importe quel endroit de la planète grâce aux progrès des télécommunications, ce qui ouvre des perspectives d'emploi dans des zones rurales ou des régions peu développées.

Avec l'éclatement de l'unité de lieu qui était jusqu'ici une des caractéristiques de l'entreprise, les travailleurs ont tendance à se disperser, et la communauté de travail interne à l'entreprise, à se disloquer. Parallèlement l'organisation du travail traditionnellement fondée sur des relations hiérarchiques et pyramidale et sur des liens de subordination laisse la place à une relations hiérarchiques et pyramidales et sur des liens de subordination laisse la place à une organisation du travail qui accorde une place importante à l'autonomie et à l'initiative et

qui crée de nouveaux liens sociaux ou l'obligation de résultat se substitue à l'obligation de moyens.

Dès lors que le travail est transmis par liaison électronique ou par échange de données entre le site où se trouve le travailleur et le siège de son employeur de nouvelles formes de relations de travail s'établissent et qui s'écartent souvent du concept classique du contrat de travail liant un employeur à un travailleur salarié. Certes, la jurisprudence a toujours considéré et continue à considérer l'existence d'un lien de subordination comme étant le fondement du contrat de travail. Mais le télétravail n'implique nécessairement pas l'existence d'un lien de subordination entre le télétravailleur et un seul employeur.

Il offre la possibilité pour un télétravailleur d'avoir plusieurs autres formes de relations contractuelles pouvant aller du travail temporaire ou à temps partiel avec plusieurs donneurs d'ordre à des relations de partenariat avec plusieurs entreprises. Ainsi le télétravail favorise la polyactivité et c'est là un des ses avantages les plus importants .

Le développement récent du télétravail provient du fait qu'il est considéré comme étant la façon de travailler qui s'adapte le mieux aux impératifs de la vie moderne. Il répond en effet aux besoins des entreprises lesquelles, en décentralisant leurs activités et en externalisant leurs fonctions cherchent à réaliser la plus grande flexibilité de la main d'œuvre, la réduction maximale de leurs frais de gestion et une amélioration constante de leur productivité et de la qualité du travail.

Les pouvoirs publics y voient également des avantages, du fait que le télétravail contribue, à diminuer les concentrations urbaines et la pollution, et crée de nouvelles opportunités d'emploi dans les zones rurales et les régions qui sont les plus exposées au chômage et au dépeuplement.

Les travailleurs y trouvent également leur compte puisque le télétravail leur donne plus d'autonomie, plus de flexibilité dans leur emploi du temps et la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle.

La Commission Européenne a accordé une place importante au télétravail dans son livre blanc intitulé « Croissance, compétitivité et emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le 21ème siècle ». Un rapport établi à sa demande souligne les avantages du télétravail, en ce sens qu'il peut « accroître la productivité, l'efficacité et la compétitivité des entreprises, faciliter le remodelage des horaires et la généralisation des emplois à temps partiel, le partage du temps de travail, et d'autres formes flexibles d'organisation dans les zones les moins favorisées du continent » (7). Le même rapport souligne également les risques que comporte la généralisation du télétravail ainsi que les désavantages qu'il implique et dont on peut citer :

- La disparition des formes collectives de travail, la dispersion de la main d'œuvre et l'exclusion d'une partie croissante de la population du dialogue social.

- La précarisation du travail, l'insécurité économique et un malaise social concomittant.

- Une dégradation de la vie familiale due à l'invasion du travail dans les foyers

- L'érosion des structures de formation professionnelle traditionnellement ancrées sur les lieux du travail.

- Le transfert des emplois répétitifs et peu rémunérés dans les régions périphériques.

- L'isolement social des travailleurs.

- Un recul social résultant indirectement d'une plus grande polarisation de la main d'œuvre entre un noyau de travailleurs bien rémunérés et en position relativement sûre et en périphérie des travailleurs mal payés en position d'insécurité » (7) .

Ainsi tout en offrant d'importantes possibilités en matière de création d'emplois et d'accroissement de la prospérité à l'aube du 21ème siècle la généralisation du télétravail pourrait s'accompagner de toute une série d'effets secondaires peu souhaitables, et nécessite une régle-

mentation appropriée et une orientation des ressources vers la limitation de leur incidence sociale négative.

II – Technologies Nouvelles & Statut Social

Comme nous venons de le voir les technologies nouvelles créent de nouvelles opportunités mais elles comportent des risques et l'un de ces risques et non le moindre est celui d'accentuer la « facture sociale » et de diviser la société en deux catégories ; ceux qui maîtrisent l'information, et ceux qui ne la maîtrisent pas (1). En outre, le développement de ces technologies risque d'accentuer la crise de l'emploi, et d'accroître l'incertitude et les tensions sociales aux dépens de la cohésion sociale.

1) Les technologies nouvelles et les risques d'exclusion :

En effet, les technologies de l'information touchent désormais tous les aspects de la vie quotidienne, et nous vivons bientôt dans « une société où seront marginalisés ceux qui n'auront pas acquis les aptitudes de base nécessaires à l'interrogation d'une base de donnée ou à l'utilisation des télécommunications pour émettre ou recevoir des informations » (7) .

L'utilisation de ces technologies requièrent par conséquent des Pouvoirs Publics des programme d'envergure d'éducation et de formation pour sensibiliser les travailleurs à ces nouvelles technologies et les doter des compétences nécessaires pour pouvoir utiliser ces technologies dans leur travail quotidien. Or, de telles compétences vont au-delà de la qualification technique par ce qu'elles requièrent des aptitudes et une certaine capacité d'abstraction et ces aptitudes n'existent nécessairement pas chez tous les candidats à l'emploi (7).

Ainsi, avec le développement de l'utilisation des technologies dans les systèmes de production un nouveau chômage fait son apparition, et qui n'est pas le résultat de l'inadéquation traditionnelle de l'offre et de la demande de travail . En effet, ceux qui sont licenciés à l'occasion de la restructuration des entreprises, ne le sont pas seulement à la suite d'une réduction de la production et d'une compression quantitative de la main d'œuvre, mais très souvent parce qu'il sont inadaptés au nou-

vel environnement technique et aux changements dans l'organisation du travail.

Désormais, le devenir professionnel du travailleur est fonction de la capacité d'adaptation de son offre aux besoins des entreprises et son souci sera de maintenir sinon d'améliorer continuellement son employabilité. De ce fait, le devenir professionnel de chacun sera nécessaire assorti d'une certaine marge d'incertitude. Par ailleurs, la révolution informatique est entraînée de générer une nouvelle organisation du travail qui aura d'autres répercussions négatives sur l'emploi.

Pour illustrer la manière dont la révolution informatique transforme la réalité sociale, un économiste américain Michael Kremer a proposé récemment une théorie qu'il a baptisée « La théorie O-Ring du développement économique » (8).

L'O-Ring est le nom du joint dont le dysfonctionnement est à l'origine de l'explosion de la navette spatiale Challenger, qui a occasionné des pertes considérables. Le principe sur lequel est basée cette théorie est que pour une chaîne de production donnée, le moindre dysfonctionnement d'une des parties menace la production du tout. Il en résulte que les niveaux de qualification des travailleurs qui sont engagés dans un processus de production commun doivent être très proches. Or avec les progrès de l'informatique qui permet de combiner des processus de fabrication beaucoup plus décentralisés, l'agrégation des parties devient plus flexible qu'à l'époque de la production de masse. Ainsi, un processus de segmentation des marchés, des produits et des personnes se met en place et chaque unité de production devient un sous-ensemble homogène d'un processus beaucoup plus ample.

Progressivement l'homogénéité des travailleurs au sein de chaque unité de production augmente en même temps que les risques d'exclusion ou « de déclassement » qui menacent les travailleurs ne sont payés insuffisamment adaptés aux exigences de la chaîne de production à laquelle ils étaient affectés, et qui n'ont d'autre choix que le tourner vers des activités de moindre qualité. Ainsi des nouvelles inégalités se créent et celles qui existaient entre les groupes socioculturels se propagent et se développent désormais au sein de chaque groupe et ce grâce à la nouvelle flexibilité dans la combinaison des tâches et à la

segmentation plus forte de la division du travail lqui sont renforcées par la Révolution informatique.

En d'autres termes, et pour reprendre l'analyse de Daniel Cohen (9) les technologies nouvelles de l'information ont permis de nouvelles flexibilités dans la combinaison des tâches et favorisé une segmentation du marché du travail qui est la source de nouvelle inégalité.

2) Technologies nouvelles et emplois productifs

Par ailleurs, les progrès de la technologie, sont souvent perçus sous l'angle exclusif de la substitution de la machine au travail de l'homme et considère comme ayant des effets destructeurs d'emploi. Aussi a-t-on tendance à méconnaître les effets de la technologie sur l'amélioration de la productivité et de la croissance et pourtant sur la sauvegarde de l'emploi, et sur la création de perspectives nouvelles dans ce domaine.

Avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication le problème n'est plus seulement de savoir si les nouveaux emplois créés directement ou indirectement sont en nombre inférieur égal ou supérieur à ceux qui ont été supprimés, mais quel est le degré d'adaptabilité de la main d'œuvre existante aux emplois nouveaux, et quel sera le devenir de ceux qui sont incapables de s'adapter ?

En outre, il semble bien que l'on s'achemine, avec l'utilisation progressive des technologies modernes, vers une réduction de plus en plus importante des possibilités d'emploi productif, au point que certains annoncent déjà la fin du travail salarié (10) ou la fin du travail court (3) comme le suggère le livre très intéressant de Jeremy Rifkin.

On peut citer à ce propos une étude sur les perspectives de l'emploi dans les années 2000, dans laquelle la Fédération Internationale de ouvriers de la Métallurgie (FIOM) basée à Genève, prévoit que dans les 30 prochaines années 2% de l'actuelle main d'œuvre mondiale suffiront à produire la totalité des marchandises nécessaires à la demande totale (11).

De son côté Yoneji Masuda, l'un des architectes du projet visant à faire du Japon la première société intégralement informatisée dit que: « Dans un futur proche, des usines entières seront complètement automatisées, et ces prochaines vingt ou trente années on verra probable-

ment naître des établissements ne nécessitant aucun travail manuel ».

Parallèlement les progrès de la technologie dans tous les domaines réduisent le recours à la main d'œuvre et au travail humain. C'est ainsi que dans le domaine de l'Agriculture les scientifiques prédisent que dans moins de 20 ans la quasi-totalité des aspects de l'agriculture sera passée sous le contrôle de l'ordinateur (12). Des agriculteurs ont inventé des machines auto guides pulvérisant les pesticides sur les récoltes alors qu'ils travaillent à construire un récolteur robotisé qui peut transplanter, cultiver et cueillir les fruits (13).

Dans l'industrie, le raccourcissement des temps de production se traduit par une réduction du nombre d'ouvriers, un peu partout dans les pays industrialisés. Dans l'industrie de la confection la CAO a fait passer les délais d'étude d'un vêtement de quelques semaines à quelques minutes.

En outre, le capital étant désormais mobile, c'est le travail facteur fixe qui doit supporter une part accrue des prélèvements sur les salaires, qui étaient partagés jusqu'ici entre travailleurs et employeurs. Ces prélèvements constituent un facteur d'alourdissement du coût du travail de nature à réduire la compétitivité des entreprises d'où la tendance à réduire les effectifs et des charges sociales.

Même en Chine, les spécialistes de l'industrie chinoise prédisent que 3 millions de personnes pourraient perdre leur travail dans le cadre de la restructuration actuelle des entreprises (13).

Face à cette situation, et devant les risques de délocalisation et de désinvestissement les gouvernements adoptent des politiques d'allègement fiscal, de réduction des charges sociales et de déréglementation sociale, en vue de préserver le niveau de l'emploi. Mais le chômage ne fait que se maintenir à des niveaux élevés sinon d'augmenter. Les possibilités d'accéder à un emploi se rétrécissent ce qui pose le problème de tous ceux qui ne peuvent obtenir un travail salarié.

Avec cette dégradation de la situation sociale, et la baisse des perspectives d'emploi productif, l'incertitude se répand ; elle génère plus

de violence et favorise en même temps la montée des tendances politiques extrémistes, et les menaces sur la cohésion sociale.

CONCLUSION

Sans céder à un pessimisme excessif et sans minimiser les effets positifs des technologies modernes nous dirons pour conclure que celles-ci exercent et exerceront encore davantage à l'avenir, une influence importante sur le système de production en transformant progressivement les conditions et les relations de travail. Ces changements comportent certes des avantages mais ne manqueront pas d'avoir des répercussions négatives sur l'organisation sociale, augmentant ainsi les risques d'exclusion.

Le droit du travail, qui ne cesse de montrer une remarquable capacité de s'adapter aux nouvelles situations, doit être en mesure d'encadrer les effets des technologies nouvelles sur les conditions de travail ainsi que les nouveaux rapports de travail entre télétravailleurs et téléemployeurs, entre donneurs d'ordre et prestataires de services, alors que la défense collective des intérêts des travailleurs, désormais éparpillés, doit trouver de nouvelles formes d'expression, adaptées aux circonstances.

Parallèlement, le statut du travail et appelé à être adapté aux nouveaux risques d'exclusion, de manière à maintenir la cohésion sociale et la solidarité nationale.

En effet, la Société Salariale est en crise et le clivage traditionnel entre employeurs et salariés, qui subsiste, tend à s'atténuer, alors que de nouveaux clivages sont perceptibles au niveau des groupes sociaux. Le chômage qui devient un indicateur d'inemployabilité, tend à se concentrer sur les groupes les plus vulnérables, et à refléter davantage l'inadéquation qualitative de l'offre et de la demande de travail, et souvent un nouveau processus d'exclusion de la société salariale. Le salariat n'étant plus considéré comme l'avenir de l'homme au travail, le moment est peut être propice pour repenser le statut du travail en vue d'y intégrer tous les actifs inemployés et les exclus du

système de production pour leur permettre de retrouver leur identité sociale et de recouvrer leur dignité de citoyens. Car le travail, n'est pas seulement un gagne pain, et une source de revenu. C'est aussi un élément essentiel de l'identité sociale. C'est l'interface de la citoyenneté.

Cet aspect mérite d'être souligné car cette signification au travail est souvent perdue de vue. Ni les allocations de chômage, ni les RMI ne sauraient restituer à l'homme sans travail sa dignité de citoyen.

C'est ici, que la nécessité de repenser le statut du travail devient de plus en plus nécessaire. Les spécialistes du Droit du Travail en sont conscients, et on orienté leur réflexion et leurs recherches vers les pistes susceptibles de mener à un statut du travail plus intégrateur. On peut citer à ce propos le Rapport Boissonat, élaboré à l'initiative du Gouvernement Français, et qui propose la mise en place d'un nouveau type de contrat de travail appelé « Contrat d'activité », incluant le travail salarié, le travail indépendant et la formation professionnelle, car, désormais, la formule classique du contrat de travail se trouve dépassée.

Une autre ébauche a été tentée par le Professeur Graudu, qui propose un « statut de l'actif » (14) un concept fondé sur le principe que « tout adulte a des devoirs sociaux, dont celui de contribuer au bien-être-commun ». Le travail salarié ne serait alors qu'un mode parmi d'autres pour l'accomplissement de ces devoirs.

En d'autres termes « le statut de l'actif » permettrait aux exclus du système productif de recouvrer en quelque sorte leur citoyenneté en accomplissant autrement que par le travail salarié, leur devoir envers la société. Le statut de l'actif permettrait ainsi la reconnaissance du travail non salarié et des activités non marchandes.

Il intégrerait ainsi le travail salarié, le travail indépendant et les activités bénévoles menées dans le cadre du Système Associatif et de la Société Civile ;

La voie reste évidemment ouverte à la recherche et à la réflexion dans ce domaine. Mais quelle que soit la forme qu'il prendra, le statut du

travail devrait rétablir la relation originale entre travail et citoyenneté, ce qui revient à reconsidérer le rôle et la place des activités non marchandes et surtout à prévoir des revenus de substitution aux citoyens d'âge actif qui n'auront pas accès à un travail salarié et suffisamment rémunérateur.

Un tel statut passerait probablement du domaine du Droit privé au domaine du Droit public, car quoi qu'il en soit, les problèmes du travail aujourd'hui et encore plus demain ne sauraient en effet être résolus par le simple jeu des règles du marché et par l'effet escompte de la Croissance et de la Productivité sur l'Emploi. L'Etat doit nécessairement intervenir. Son rôle, qui se réduit sous la pression de la mondialisation, doit demeurer et se renforcer en tant que garant de la Cohésion Sociale et de la Solidarité Nationale.

Sidi Bou Saïd 1er Mai 1998

Mohamed ENNACEUR

BIBLIOGRAPHIE

- 1) ZAKI LAIDI – Etude Mars 1997
- 2) DANIEL COHEN – Revue Esprit – Février 1997
- 3) JEREMY RIFKIN - La fin du travail - La découverte
- 4) JEAN EMMANUEL RAY - Nouvelles Technologies – Nouveau Droit du Travail – Droit Social n°6 Juin 1992
- 5) Documentation Française – Mars 1992
- 6) Ilingsworth M.M « Virtual managers – Information Week – 13 Juin 1994
- 7) Commission Européenne : Europe Sociale – Suivi du Livre Blanc sur le télétravail & le secteur informel – supplément 3 -1995
- 8) Michael Kremer : « The O-Ring Theory of Economic Development – Quaterly Journal of Economics Août 1993
- 9) Daniel Cohen – La Révolution Industrielle au delà de la Mondialisation. Esprit Février 1997
- 10) Le travail salarié appartient au passé – Hubert Landier – Revue des 2 mondes Mars 1977.
- 11) N. Winpissinger, Reclaiming our future – Westview press- Boulder 1989
- 12) A new technological era for American Agriculture – US Government Printing Office –Washington DC 1992
- 13) Robot farming the futurist – Juillet Août 1993

14) François Gaudu – Droit Social – Juin 1966 P569