

COLLOQUE INTERNATIONAL DU CRIMT 2011
HEC MONTRÉAL
FRAGMENTATION DES FRONTIÈRES DE LA
FIRME ET DILUTION DES
RESPONSABILITÉS JURIDIQUES :
L'ÉCLATEMENT DE LA RELATION
D'EMPLOI DANS LA FIRME-RÉSEAU
MULTINATIONALE

Virgile CHASSAGNON

ESDES Business School – Catholic University of Lyon

vchassagnon@univ-catholyon.fr

<http://sites.google.com/site/virgilechassagnon/>



QUELQUES MOTS D'INTRODUCTION



Question de recherche. Quelles sont les implications qui émanent de l'émergence de cette nouvelle forme d'organisation économique de la production en termes de responsabilités « socio-juridiques » et de régulation de la relation d'emploi ?

Une démarche méthodologique de type *Law & Economics* mêlant analyse positive et réflexions normatives

UNE SUBVERSION DE LA RELATION D'EMPLOI

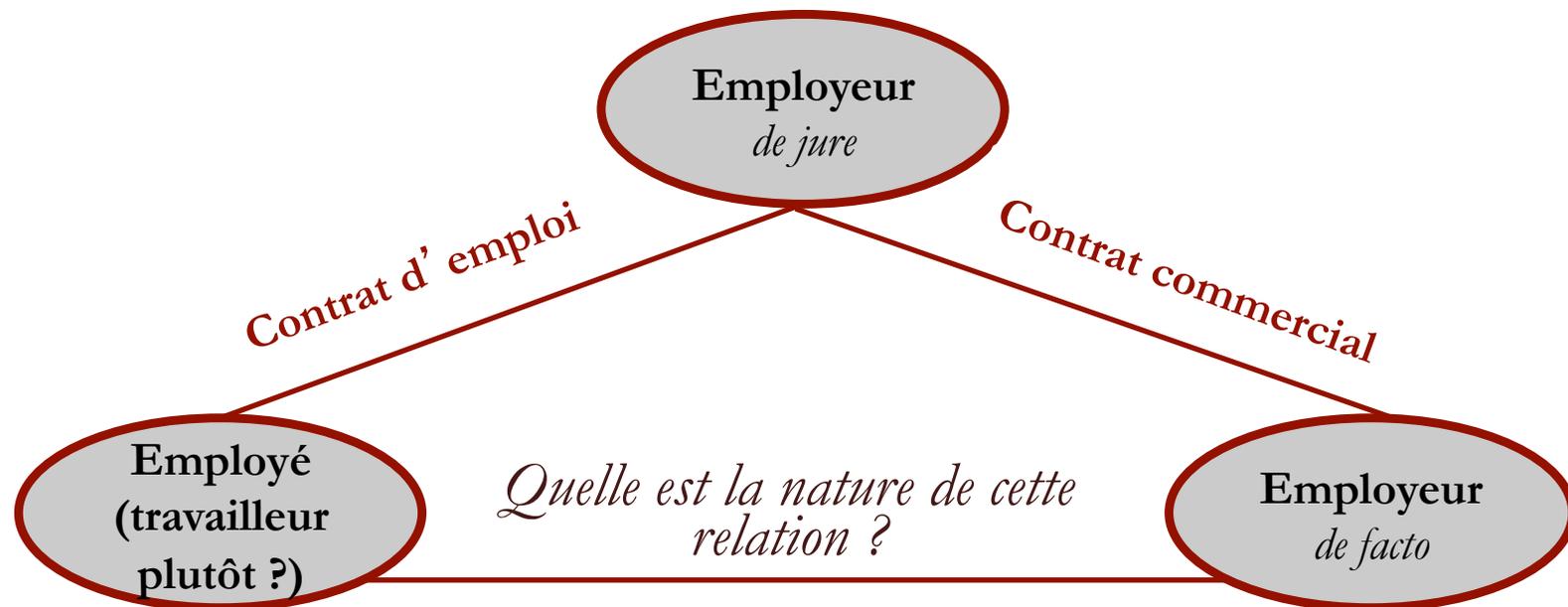
Le contrat de travail qui institue la relation d'autorité (employeur/employé) n'est pas le ressort de la mobilisation des travailleurs dans la FR : éclatement des communautés de travail issues de la régulation fordiste au sein d'entités légales distinctes

Les stratégies d'outsourcing place la « relation d'emploi » au-delà du régime de protection juridique des travailleurs : un régime de gouvernement définissant un périmètre qui dépasse les frontières juridiques et dessine les frontières économiques de la FR

Une distinction entre un employeur *de jure* (firme sous-traitante) et un employeur *de facto* (firme focale) : de fortes implications sur la nature légale mais aussi sociale de la relation d'emploi (quid de la nature du pouvoir de l'employeur *de facto* ?)

RELATIONS TRIANGULAIRES ET RECONSTITUTION DE L'ENTITÉ ACTIVE (1)

La FR développe sa propre « structure institutionnelle de production »



RELATIONS TRIANGULAIRES ET RECONSTITUTION DE L'ENTITÉ ACTIVE (2)

Chacune des relations triangulaires repose sur une logique juridique distincte : comment reconstituer l'entité active, l'unité de sélection ?

1. Le pouvoir comme unité d'analyse et élément de recomposition
2. Une logique de décomposition-recomposition fondée sur une « réintégration verticale relationnelle »

Malléabilité de la relation d'emploi et contournement des obligations et responsabilités juridiques : accroissement de la « distance sociale » entre le travailleur et l'employeur réel (exemples de Nike, SNCF, etc.)

Évolution nécessaire du droit du travail, la FR comme heuristique ?

APPROFONDIR LES AVANCÉES JURIDIQUES

Le modèle fordiste de régulation de la relation de travail n' a pas évolué au gré des innovations organisationnelles ; l'emploi n'est plus le paradigme au sein duquel penser la relation de travail.

A la recherche de nouveaux fondements de la régulation sociale pour combler la césure entre la sécurité et l'emploi

Deux avancées majeures :

1. Le droit du travail européen et certains droits nationaux reconnaissent le groupe de sociétés à partir des filiations capitalistiques et de l'« unité de gouvernement » (employeurs conjoints)
2. En France, pour faire face à la malléabilité organisationnelle : principe de l'unité économique et sociale qui fait de la firme une entité autonome en droit social (recherche de la communauté de travail « réelle »)

DE NOUVELLES PISTES DE RÉFLEXION

Comment répondre à une question simple : qui est le patron ?

Au-delà des co-employeurs, des employeurs solidaires ? Étendre le principe de l'UES, lier les enjeux de la protection des communautés de travail à ceux de l'évolution des frontières des organisations, etc.

La logique du centre de pouvoir unique vole en éclats : relations d'échange inter-firmes = relations contractuelles comme les autres (droit civil et droit commercial) ? Quid du pouvoir inter-firmes ?

Reconnaître formellement l'existence de nouvelles communautés de travail (théorie institutionnaliste). Un droit de l'activité économique ?

VERS UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE ?

Collectivisation de l'action mais absence de responsabilités collectives inhérentes aux firmes *stricto sensu* : des besoins de régulation pour cette entité réelle collective et responsable (Chassagnon, 2010)

La FR a le pouvoir de manipuler et de fixer les frontières du capital afin d'éliminer les obligations juridiques (tout en respectant le droit) : des frontières de la firme « à la carte » (évasion légale ?)

Dans la FR, « personne n'est finalement responsable de la sécurisation du système » (Lynn, 2005)

→ Rompre avec personnalité morale = responsabilités (Supiot, 2010)

Une responsabilité politico-légale unifiée (évolution du droit positif) ?

POUR CONCLURE

1. La firme-réseau est-elle un acteur collectif émergent *sui generis* ?

Oui, pourtant :

La stratégie de désintégration verticale permet d'échapper à certaines obligations juridiques en termes de protection des travailleurs

Cette stratégie permet d'échapper aux responsabilités légales en fixant de manière délibérée des frontières capitalistiques et en décomposant l'activité de production en une multitude de petites firmes situées sur tous les continents (des plus riches aux plus pauvres)

POUR ALLER PLUS LOIN :

2. La firme-réseau peut-elle avoir une responsabilité sociale ?

Répondre à cette question en mettant l'accent sur la redéfinition des responsabilités des firmes modernes multinationales – notamment en matière de régulation des relations de travail

**Quelle est réellement la portée « régulatoire » de la RSE dans la FR ?
Quelles sont les conditions de son effectivité ? Des mécanismes de régulation privée peuvent-ils se suffire à eux-mêmes dans la FR ?**

Une triple perspective : économique, juridique et éthique.