

Titre 1. Les acteurs institutionnels

Quatre acteurs institutionnels interviennent en matière de Droit de l'emploi : le service public de l'emploi et le service public de l'orientation (Chapitre 1) l'administration du travail (Chapitre 2) et les juridictions sociales (Chapitre 3).

Chapitre 1. Le service public de l'emploi et de l'orientation

Les politiques de l'emploi se fixent comme objectif de permettre aux salariés de retrouver rapidement un travail. Dès lors, l'accent n'est plus mis sur la stabilité de l'emploi mais sur la sécurité de l'emploi. La stabilité de l'emploi est la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. La sécurité de l'emploi, quant à elle, est le fait pour un travailleur de rester sans interruption durable dans un lien d'emploi. Un travailleur est en situation de sécurité de l'emploi dès lors qu'il n'est pas durablement au chômage.

Pour répondre à cet objectif, le marché du travail doit assurer une mise en relation rapide entre les employeurs et les chômeurs, ce qui nécessite une certaine transparence, fluidité, voire une certaine « liquidité » entre l'offre et la demande d'emploi. Il faut éviter que des demandeurs d'emploi restent inoccupés alors même que certains employeurs ne parviennent pas à trouver de main-d'œuvre.

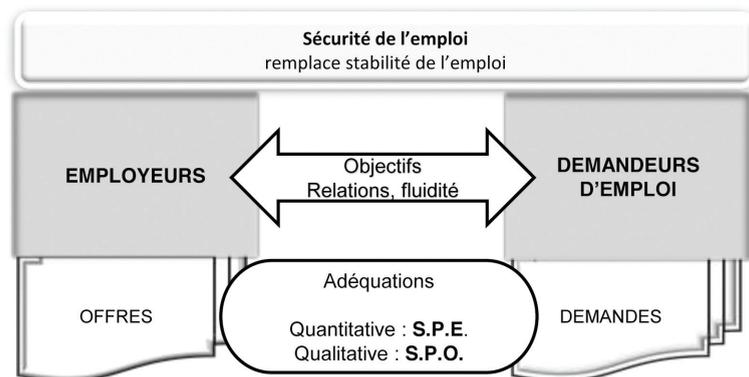
Pour assurer cette transparence, il apparaît primordial d'assurer une adéquation entre offre et demande tant sur le plan quantitatif, c'est le sens des lois visant à réorganiser le service public de l'emploi que sur le plan qualitatif, c'est la fin assignée au service public de l'orientation (V. *Infra*).

L'action des pouvoirs publics sur le marché du travail est rapidement apparue comme une intervention légitime (section 1). En outre, la multiplicité des intervenants et des niveaux d'analyse ont conduit à des réformes afin de mener une intervention structurée (section 2).

Titre 1. Les acteurs institutionnels



Chapitre 1. Le service public de l'emploi et de l'orientation



Section 1. L'emploi, un enjeu de service public

L'emploi est un enjeu économique (§ 1) et juridique (§ 2) qui légitime l'intervention du SPE.

§ 1. L'emploi, un enjeu économique

I. LA STABILITÉ DE L'EMPLOI

La stabilité des rapports productifs s'est développée pendant les Trente glorieuses, la période de prospérité économique ouvrant une ère de progrès social pour les travailleurs. La stabilité de l'emploi a ainsi permis aux travailleurs de bénéficier d'une protection sociale et aux entreprises de fidéliser la main-d'œuvre. Entre 1945 et 1975, le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein devient la norme d'emploi. Il a pour finalité de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

II. LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI

Le contexte économique difficile des années 70 fissure ce modèle et entraîne la flexibilisation progressive des rapports productifs. Les économies européennes subissent un ralentissement de la croissance (choc pétrolier de 1973-1974). S'ajoute un mouvement de mondialisation, les systèmes sociaux entrent alors en concurrence (« dumping social »). Enfin, la libéralisation des mouvements des capitaux soumet les entreprises aux exigences des actionnaires (« gouvernance capitaliste »).

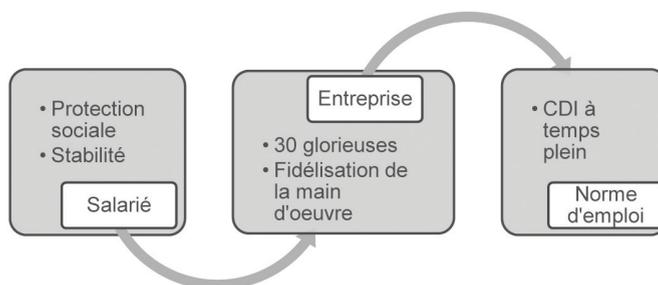
La stabilité du contrat de travail est souvent envisagée sous le prisme de la rigidité et analysée comme un frein au développement économique. Dans cette optique, l'OCDE promeut « la flexibilité » sous toutes ses formes.

Section 1. L'emploi, un enjeu de service public

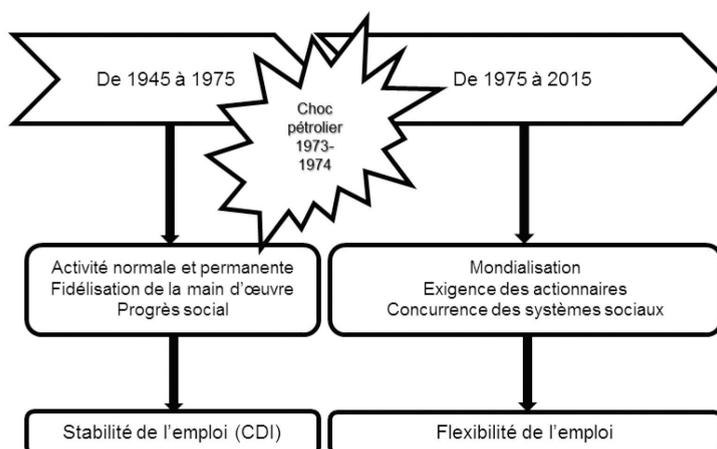


§ 1. L'emploi, un enjeu économique

I. LA STABILITÉ DE L'EMPLOI



II. LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI



A. *LES FORMES DE LA FLEXIBILITÉ*

Il existe plusieurs formes de flexibilité.

La « flexibilité quantitative externe » a pour objet de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins. La « flexibilité interne » consiste, quant à elle, à faire varier la durée du travail (flexibilité numérique), le revenu voire les prélèvements sociaux et fiscaux (flexibilité monétaire) ou l'organisation du travail et la qualification du salarié (flexibilité fonctionnelle).

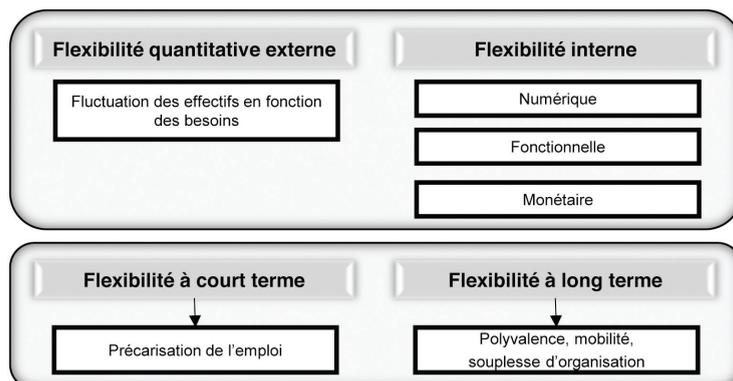
Il est également possible d'opposer la « flexibilité à court terme » et la « flexibilité à long terme ». La première met l'accent sur la rapidité des ajustements et débouche sur la précarisation des emplois. La deuxième mise sur la polyvalence ainsi que sur la mobilité interne et conduit à une organisation du travail souple.

B. *LA « FLEXIBILITÉ » VERSUS LA « SÉCURITÉ »*

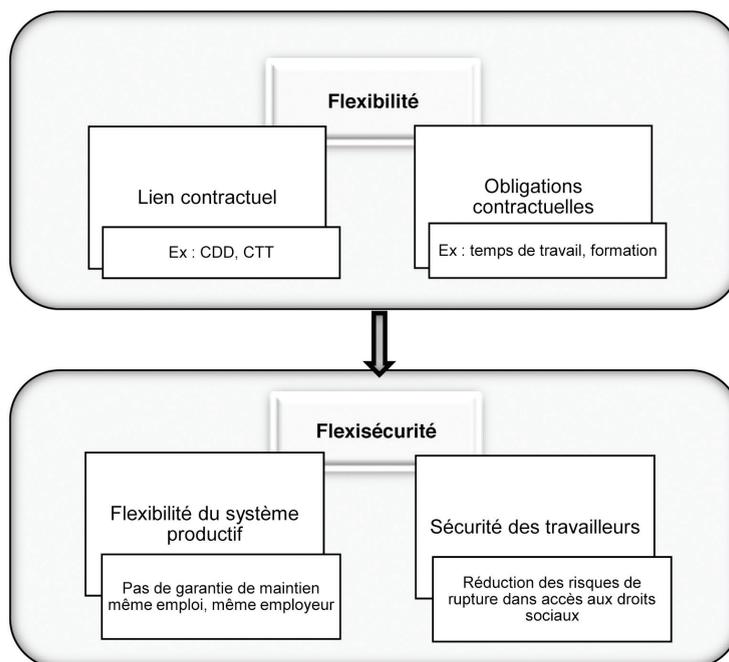
Juridiquement, il s'agit d'agir soit sur la flexibilité du lien contractuel (ex : CDD, CTT) soit sur celle des obligations contractuelles (ex : temps de travail, formation). Le droit social a généralement protégé la stabilité du lien contractuel (ex : obligation de reclassement, procédures de licenciement, V. *Infra*), mais ne s'est pas attaché à assurer la stabilité des obligations contractuelles (ex : clauses de mobilité, régime de la modification du contrat de travail, aménagement du temps de travail, V. *Infra*).

A l'heure actuelle, il s'agit de s'acheminer vers une « flexi-sécurité » (V. *Infra*) qui consiste à concilier les exigences de flexibilité du système productif et celles de sécurité des travailleurs. La sécurité ne peut plus être assurée par la garantie du maintien dans le même emploi, chez le même employeur. Cependant, si des mobilités professionnelles peuvent être nécessaires tout au long de la vie, il n'y a aucune raison pour qu'elles s'accompagnent d'une insécurité permanente et de risques de rupture dans l'accès aux droits sociaux.

A. LES FORMES DE LA FLEXIBILITÉ



B. LA « FLEXIBILITÉ » VERSUS LA « SÉCURITÉ »



§ 2. L'emploi, un enjeu juridique

I. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Au regard de la récente dégradation du contexte économique et social, l'intervention des pouvoirs publics sur le marché du travail est apparue plus que jamais nécessaire. L'objectif est de rétablir un certain équilibre entre la nécessaire flexibilité des entreprises et la recherche légitime de sécurité des travailleurs. La réflexion porte alors sur les garanties juridiques, individuelles et collectives, qui assurent une sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours professionnels peut être définie comme le processus qui tend à garantir aux actifs une continuité de droits préservant leur capacité à garder l'emploi occupé ou, plus généralement, à être en emploi. La sécurisation des parcours professionnels renouvelle donc le concept d'emploi. Il ne s'agit plus de stabiliser l'emploi et maintenir le lien juridique créé entre une entreprise et un salarié mais de permettre à l'actif de retrouver rapidement un emploi. Cette nouvelle conception repose sur le droit à l'emploi pour donner consistance au droit de l'emploi comme le montre la rapide rétrospective de ces notions.

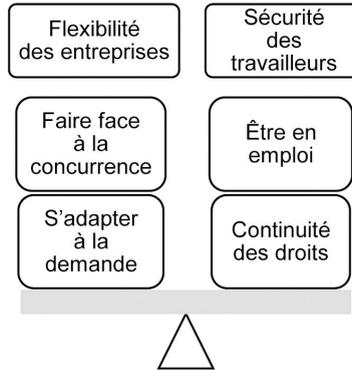
II. LA LIBERTÉ DU TRAVAIL

Historiquement, face à l'exclusion d'un nombre grandissant de personnes du marché du travail et en raison de l'accroissement de la misère, la liberté du travail est promue. En 1776, Turgot développe l'idée selon laquelle la suppression des privilèges ou des organisations corporatistes rationnant l'entrée dans certains métiers, permettra à tous ceux qui en ont besoin de trouver un métier. Dans cette optique, le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier sont votés en 1791. La faculté de travailler y apparaît comme l'un des 1^{ers} droits de l'homme. Ce droit-liberté est conçu comme la 1^{re} propriété, la plus imprescriptible.

Ce modèle de société est libéral, fondé sur des relations contractuelles entre des individus libres, égaux et responsables. Le travail est alors considéré comme une marchandise vendue sur un marché selon l'offre et la demande. L'État se limite à des fonctions régaliennes.

§ 2. L'emploi, un enjeu juridique

I. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS



II. LA LIBERTÉ DU TRAVAIL

