

L'ENTREPRISE ÉCLATÉE

Identifier l'employeur, attribuer les responsabilités

A la recherche de la responsabilité du donneur d'ordre dans les relations de travail de sous-traitance : une quête impossible ?

par Marguerite KOCHER, Maître de conférences,
Université de Haute Alsace

I. Une responsabilité du donneur d'ordre en demi-teinte

- A. La responsabilité solidaire du donneur d'ordre dans la lutte contre le travail illégal
- B. Un encadrement juridique parcellaire des relations de sous-traitance licites

II. Vers une responsabilité plus aboutie du donneur d'ordre ?

- A. La responsabilité du donneur d'ordre en matière d'emploi : une voie étroite
- B. La promotion d'un modèle européen de sous-traitance « soutenable » : une voie ambitieuse

Incontestablement, la problématique de la responsabilité dans les groupes d'entreprises occupe les devants de la scène juridique actuelle (1). Face à une telle effervescence, les relations de travail dans la sous-traitance sont quelque peu demeurées en retrait. Et pourtant, la situation délétère dans laquelle se trouvent les salariés des sous-traitants n'est plus à démontrer (2). La crise économique actuelle exacerbe sans aucun doute cet état de fait. L'exemple récent et très médiatique d'Arcelormittal est de ce point de vue emblématique. Parallèlement à la question sensible du devenir des salariés d'Arcelormittal, se pose celle de la survie économique de ses sous-traitants et du maintien de l'emploi de leurs salariés. Pour être actuel, le problème n'est pas nouveau.

Depuis une trentaine d'années, afin d'accroître leur compétitivité sur des marchés ouverts à la concurrence internationale, les entreprises externalisent certaines activités, celles considérées comme secondaires ou coûteuses, afin de se recentrer sur leur cœur de métier. C'est dans ce contexte que le recours à la sous-traitance s'est développé, les entreprises confiant à un sous-traitant le soin d'effectuer les tâches externalisées. Dans le même temps, et afin de réduire les incertitudes liées au recours à des entreprises extérieures, ces stratégies d'externalisation se sont le plus souvent accompagnées d'une stratégie de « filiérification ». Ce néologisme proposé par un auteur (3), désigne la création d'une filière, en l'occurrence productive, regroupant un ensemble organisé d'entreprises juridiquement

(1) Notamment : E. Peskine, « L'imputation en droit du travail. A propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique », *RDT* 2012, p.347 ; B. Reynès, « Groupes de sociétés : la théorie du co-emploi », *JCP S* 2012, 1292 ; A. Mazeaud, « Propos sur les groupes d'entreprise en droit du travail », in *Liber amicorum, Mélanges en l'honneur de Philippe Merle*, Paris, Dalloz, 2012, p.501 ; P. Bailly, « L'employeur et le groupe », in A. Lyon-Caen et Q. Urban (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, PUF, 2012, p.87 ; E. Pataut, « Le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés. Aspects de droit international privé et de droit de l'Union européenne », *RDT* 2011, p.14 ; Y. Pagnerre, « L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail ? », *JCP S* 2011, n° 39, 1423. Egalement : M. Kocher, *La notion de groupe en droit du travail*, Paris, LGDJ, à paraître. Add. *supra* les interventions de B. Dondero et E. Peskine.

(2) Une enquête de la DARES souligne que les salariés des sous-traitants subissent en moyenne plus de contraintes qu'il s'agisse du travail de nuit ou des rythmes de travail, leur travail est plus prescrit et contrôlé (davantage d'objectifs et de délais à respecter, de procédures qualité, d'instruction...) et enfin qu'ils sont plus souvent victimes d'accidents du travail. DARES Analyses, « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », février 2011, n° 011. D'autres études établissent que les salariés des sous-traitants ont des salaires moins élevés et une relation d'emploi moins stable que les salariés des donneurs d'ordre. Voir notamment : Centre d'Etudes de l'Emploi, C. Perraudin, H. Petit, N. Thèvenot, B. Tinel et J. Valentin, « Dépendances interentreprises et inégalités d'emploi : hypothèses théoriques et tests empiriques », Document de travail 117, mars 2009.

(3) F. de Boüard, *La dépendance économique née d'un contrat*, préf. G. Viney, Paris, LGDJ, 2007.

indépendantes, ici les entreprises sous-traitantes, réunies autour d'un puissant opérateur, le donneur d'ordre, à l'activité de laquelle elles participent, sous son autorité et son contrôle (4).

La physionomie des relations de sous-traitance en est modifiée en profondeur. Le sous-traitant est intégré durablement et exclusivement (ou quasi-exclusivement) à un réseau de sous-traitance hiérarchisé (5) dont le donneur d'ordre en est le chef d'orchestre. Cette stratégie de filiérification procure à l'entreprise qui la met en œuvre une sécurité comparable à celle de la filialisation, la souplesse du contrat en plus. Non seulement le donneur d'ordre s'assure de la production de biens ou de « *la fourniture de services « sur mesure » dans les quantités et délais imposés par son rythme de production* » (6), mais encore, il reporte sur le sous-traitant l'entière responsabilité de la relation contractuelle de travail. La mise en place de ces filières de production repose sur une relation de dépendance économique contractuellement organisée.

Or, les relations asymétriques de pouvoir qui sous-tendent les relations de sous-traitance ainsi organisées ne manquent pas de se répercuter sur les conditions de travail et d'emploi des salariés du sous-traitant. Le lien entre la fragilité de la situation des salariés et la dépendance économique du sous-traitant à l'égard du donneur d'ordre a été mis en évidence (7) : plus la dépendance économique est intense, plus son impact sur les conditions de travail est significatif. Le degré de dépendance économique varie en fonction de la position du sous-traitant. Dans l'hypothèse de plus en plus fréquente de la sous-traitance « en cascade », une chaîne de dépendance économique se crée, le sous-traitant de premier rang reportant une partie des contraintes économiques qu'il subit sur le sous-traitant de deuxième rang à l'égard duquel il est le donneur d'ordre, et ainsi de suite. Les salariés du sous-traitant situé en

bout de chaîne subissent le plus intensément les effets de la dépendance économique sur leurs conditions de travail. La relation d'emploi s'en trouve affectée et parfois même menacée lorsque le donneur d'ordre décide de ne pas renouveler le contrat de sous-traitance. Économiquement dépendant, le sous-traitant n'est plus tout à fait maître de son destin. Son devenir dépend en partie des choix stratégiques et des conditions définies par le donneur d'ordre.

Dans ce contexte, l'amélioration de la situation des salariés des sous-traitants, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de la sécurité de l'emploi, nécessite de se départir d'une approche strictement contractuelle de la relation de travail, afin de prendre en compte les relations inter-entreprises de pouvoir (8). L'approche contractuelle de la relation d'emploi n'envisage en effet la relation de travail qu'entre le salarié et l'employeur juridique, ce qui conduit à occulter les effets négatifs nés de l'intégration de l'employeur dans un réseau hiérarchisé de sous-traitance. Même si, juridiquement, le sous-traitant demeure, en sa qualité d'employeur, responsable à l'égard des salariés, le donneur d'ordre ne peut totalement se désintéresser du sort des salariés du sous-traitant. L'organisation d'un partage de responsabilité entre le donneur d'ordre et le sous-traitant implique de dépasser le périmètre de l'entreprise *stricto sensu* et de découvrir, derrière le voile des relations inter-entreprises, l'organisation d'entreprises en réseau dont le donneur d'ordre est l'animateur (9).

Si le droit du travail impose au donneur d'ordre un certain nombre d'obligations susceptibles d'engager sa responsabilité, l'état des lieux du droit positif applicable conduit à dresser un bilan en demi-teinte (I) et à envisager les voies juridiques susceptibles de renforcer la responsabilité du donneur d'ordre dans les relations de travail de sous-traitance (II).

(4) *Ibid.*, p.11.

(5) Sur les réseaux : E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, 2008. Sur les réseaux hiérarchisés : F. Ost et M. van de Kerchove, *De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Publication des facultés universitaires Saint-Louis, 2002, p.25 ; G. Teubner, *Le droit, un système autopoïétique*, Paris, PUF, 1983, p.229.

(6) F. de Boüard, *La dépendance économique née d'un contrat*, *op. cit.*, p.12.

(7) Voir notamment : Centre d'Études de l'Emploi, C. Perraudin, H. Petit, N. Thévenot, B. Tinel et J. Valentin, « Dépendances interentreprises et inégalités d'emploi : hypothèses théoriques et tests empiriques », Document de travail 117, mars 2009.

(8) M.-L. Morin, « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Dr. soc.* 2001, p.479 ; « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Rev. Internat. du Travail* 2005, n° 1, p.5 s.

(9) En présence de relations de sous-traitance « en cascade », le partage de responsabilité doit être envisagé tant au niveau des relations de sous-traitance directes qu'indirectes.

I. Une responsabilité du donneur d'ordre en demi-teinte

A titre liminaire, il n'est pas inutile de préciser que la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance retient une approche tripartite de la sous-traitance entre le maître de l'ouvrage, le donneur d'ordre et le sous-traitant (10). Cette approche s'explique sans doute par le fait que la loi du 31 décembre 1975 était initialement conçue pour le secteur du Bâtiment et des Travaux publics. Hormis cette loi, tous les autres textes relatifs à la sous-traitance adoptent une conception bilatérale de la sous-traitance entre un donneur d'ordre et un sous-traitant (11).

Quelle que soit l'approche retenue, le droit du travail n'ignore pas l'influence des relations inter-entreprises sur la relation de travail lorsqu'elle se déploie dans un contexte de sous-traitance. Bien que d'application limitée, deux dispositifs juridiques distincts permettent d'engager la responsabilité du donneur d'ordre, indépendamment de celle du sous-traitant employeur. Le premier repose sur un régime de responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant, limité à la lutte contre le

travail illégal (12) (A), tandis que le second instaure un régime de distribution des obligations entre le donneur d'ordre et les entreprises sous-traitantes dans le domaine de la santé et de la sécurité, en présence d'une situation de co-activité (B).

A. La responsabilité solidaire du donneur d'ordre dans la lutte contre le travail illégal

Les relations de sous-traitance constituent une cible de choix des pouvoirs publics dans la lutte contre le travail illégal (13). L'objectif est double : éviter un contournement du droit du travail et assainir les règles de concurrence entre les entreprises. Indépendamment de la responsabilité du donneur d'ordre en cas de recours à de « faux » travailleurs indépendants (14), le donneur d'ordre est légalement tenu d'assurer une « police » du réseau de sous-traitance. Plus précisément, il lui appartient de vérifier et de contrôler le respect par son cocontractant du droit du travail applicable en matière de travail dissimulé (15) et d'emploi

(10) La sous-traitance est définie comme « l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant, l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage »

(11) Le Conseil économique et social la définit comme « l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité économique finale » (JO, avis et rapports, 26 avril 1973, p.305).

La Commission européenne définit la sous-traitance comme « une opération par laquelle une entreprise, le donneur d'ordres, charge, suivant ses directives, une autre entreprise, le sous-traitant, de la fabrication des produits, de la prestation de services ou de l'exécution des travaux qui sont destinés à être fournis au donneur d'ordres ou exécutés pour son compte » (Communication de la Commission européenne du 18 déc. 1978 concernant l'appréciation des contrats de sous-traitance au regard des dispositions de l'article 85§1 du traité instituant la Communauté économique européenne (JOCE n°C-001, 3 janv. 1979, p.2-3).

Peut encore être mentionnée la norme AFNOR X 50-300 qui définit les activités de sous-traitance comme « toutes les opérations concourant pour un cycle de production déterminé à l'une ou plusieurs des opérations de conception, d'élaboration, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit en cause, dont une entreprise, dite donneur d'ordres, confie la réalisation à une entreprise dite sous-traitante ou preneur d'ordres, tenue de se conformer exactement aux directives ou spécifications techniques arrêtées en dernier ressort par le donneur d'ordres ».

(12) Pour une étude détaillée : H. Guichaoua, « La mise en cause du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage au service de la lutte contre le travail illégal », *Dr. Ouv.* 2012, p.765s.

(13) Le plan national de lutte contre le travail illégal pour la période 2013-2015 souligne la nécessité de responsabiliser

les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre par une mise en œuvre renforcée de leur solidarité financière et un contrôle accru des opérations de sous-traitance en cascade.

(14) Il peut être tentant pour une entreprise de recourir à un travailleur indépendant plutôt que de recruter un salarié. Depuis son entrée en vigueur en janvier 2009, le statut d'auto-entrepreneur favorise les situations de salariat déguisé. Les hypothèses les plus fréquentes sont les suivantes ; soit un ancien salarié s'inscrit comme auto-entrepreneur et exerce son activité comme sous-traitant de son ancien employeur soit un candidat à une offre d'emploi se voit proposer un contrat de sous-traitance « à temps plein » s'il s'inscrit comme auto-entrepreneur. Selon un rapport sur l'évaluation du régime d'auto-entrepreneur présenté à l'Assemblée Nationale en décembre 2010, 1,5% des auto-entrepreneurs affirment s'être trouvés dans l'une de ces situations, le rapport ajoutant que ce chiffre est sans doute minoré et qu'en tout état de cause, il manifeste la réalité d'un système de « salariat déguisé ».

La sanction est lourde et devrait être dissuasive. Outre la requalification du contrat de mission en contrat de travail, le donneur d'ordre est tenu au paiement des salaires et heures supplémentaires éventuelles, des primes et indemnités applicables dans l'entreprise, des congés payés... Les règlements des factures d'auto-entrepreneur sont alors considérés comme des acomptes sur salaires. Le donneur d'ordre a également l'obligation de s'acquitter du paiement des cotisations sociales du régime général et du paiement d'éventuels dommages et intérêts. A cela s'ajoute une sanction pénale pour délit de travail dissimulé de trois ans de prison et 45.000€ d'amende.

(15) Article L. 1232-1 du Code du travail. L'article R. 8222-1 du Code du travail précise que l'obligation de vérification s'impose pour tout contrat portant sur l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de services ou l'accomplissement d'un acte de commerce, d'un montant au moins égal à 3.000 €. En application de l'article D.8222-5 du Code du travail, la vérification périodique doit avoir lieu tous les six mois.

d'un travailleur étranger (16), non seulement lors de la conclusion du contrat mais également périodiquement jusqu'à la fin de son exécution. S'agissant du travail dissimulé, la vérification porte sur la déclaration régulière du personnel, l'immatriculation du cocontractant et le règlement des cotisations sociales (17). Pour ce qui est de l'emploi d'un travailleur étranger, le donneur d'ordre doit vérifier qu'il est bien en possession d'un titre de séjour l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Outre ces obligations de vérification et de contrôle qui concernent le cocontractant direct du donneur d'ordre, la loi étend, dans certaines hypothèses, les obligations du donneur d'ordre à l'ensemble du réseau de sous-traitance. Ainsi, en matière de travail dissimulé (18), dès lors que le donneur d'ordre (19) est informé par un agent de contrôle (20), un syndicat ou une association professionnels ou encore une institution représentative du personnel, de l'intervention d'un sous-traitant du cocontractant, en situation irrégulière, il a l'obligation d'enjoindre à son cocontractant de faire cesser sans délai la situation. Un dispositif similaire a été introduit par la loi du 16 juin 2011 (21) en matière d'emploi d'un salarié étranger sans titre de séjour (22). Ce dispositif est à certains égards plus complet, puisqu'il vise expressément les sous-traitants direct et indirect du cocontractant et permet au donneur d'ordre de résilier le contrat aux frais et risques de son cocontractant, dans l'hypothèse où son injonction ne serait pas suivie d'effet. Dans la même perspective, la loi du 16 juin 2011 interdit, *directement ou indirectement*, de recourir sciemment aux services

d'un employeur d'un étranger sans titre (23). Qu'il s'agisse du travail dissimulé ou de l'emploi sans titre d'un salarié étranger, il est attendu du donneur d'ordre une réaction qui dépasse la seule sphère des relations contractuelles directes.

Afin d'éviter toute complaisance du donneur d'ordre à l'égard des pratiques illégales de certains sous-traitants, un régime dissuasif de responsabilité solidaire et conjointe (24), autonome de l'engagement de la responsabilité pénale, sanctionne tout manquement du donneur d'ordre à ses obligations en matière de travail dissimulé (25) et d'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail (26). « *La finalité de la solidarité financière est de nature préventive. Elle doit conduire le donneur d'ordre et le maître d'ouvrage à être vigilants dans le choix de leurs relations professionnelles et de leurs interlocuteurs* » (27). La responsabilité financière du sous-traitant et du donneur d'ordre repose sur deux fondements juridiques différents, pour l'un l'inobservation d'une obligation patronale liée à sa qualité d'employeur, pour l'autre la violation d'une obligation légale spécifique.

Ce régime de responsabilité participe d'une approche globale des relations de sous-traitance qui dépasse le seul cadre contractuel de la relation de sous-traitance pour tenir compte de la capacité d'action du donneur d'ordre au sein du réseau. Il reste toutefois essentiellement réservé à la lutte contre le travail illégal. Se pose dès lors la question de l'encadrement juridique des relations de travail lorsqu'elles s'exercent dans le cadre d'une relation de sous-traitance licite (28).

(16) Article L. 8254-1 du Code du travail.

(17) Le décret n° 2011-1601 du 21 novembre 2011, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2012, renforce les obligations de contrôle mises à la charge du donneur d'ordre.

(18) Article L. 8222-5 du Code du travail.

(19) Le maître de l'ouvrage est également visé.

(20) Sont visés les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du Code du travail.

(21) Loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, JO 17 juin 2011 p.10290 ; sur cette loi v. H. Guichaoua « Emploi illégal de salariés étrangers : ambiguïtés et insuffisance de la loi du 16 juin 2011 », Dr Ouv. 2012 p. 340.

(22) Article L. 8254-2-1 du Code du travail.

(23) Article L. 8251-2 du Code du travail. C'est nous qui soulignons.

(24) Dans une résolution du 26 mars 2009 sur la « Responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production » (2008/2249), le Parlement européen considère la mise en place d'un régime de responsabilité solidaire du donneur d'ordre comme un moyen d'action efficace contre le recours abusif à la « sous-traitance transfrontalière ».

(25) L'article L. 8222-2 du Code du travail prévoit et détaille le contenu de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre qui a méconnu ses obligations de vérification ou recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

(26) Article L. 8254-2 du Code du travail pour avoir manqué à l'obligation de vérification de l'article L. 8254-1 du Code du travail ; article L. 8254-2-1 du Code du travail si le donneur d'ordre n'a pas réagi alors qu'il a été informé de la situation irrégulière ; article L. 8254-2-2 du Code du travail si le donneur d'ordre a sciemment recouru aux services d'un employeur d'un étranger sans titre. L'article L. 8254-2 du Code du travail détaille le contenu de la responsabilité financière du donneur d'ordre.

(27) H. Guichaoua, *article précité*, p.765.

(28) Pour être licite, le contrat doit porter sur une tâche nettement définie que le donneur d'ordre ne veut ou ne peut pas accomplir même avec son propre personnel pour des raisons d'opportunité économique ou de spécificité technique. Le sous-traitant doit assumer la responsabilité de l'exécution des travaux et encadrer le personnel qui est affecté à une telle exécution. Il doit en outre percevoir une rémunération forfaitaire pour l'accomplissement de la tâche. Notamment : Cass. soc., 6 févr. 2008, n° 06-45385 à 06-45394, inédit.

B. Un encadrement juridique parcellaire des relations de sous-traitance licites

A l'exception de l'hypothèse du travail illégal, l'encadrement des relations de travail ne fait pas l'objet d'un régime juridique d'ensemble spécifique aux relations de sous-traitance. Malgré tout, la santé et la sécurité au travail constituent le domaine de prédilection des obligations du donneur d'ordre. L'organisation de la co-activité (29), bien que réservée à la sous-traitance sur site, instaure en la matière un partage des responsabilités qui repose sur une application distributive d'obligations entre le donneur d'ordre et les entreprises sous-traitantes.

Indépendamment des obligations de santé et de sécurité qui pèsent sur chaque chef d'entreprise, le droit du travail (30) impose une coordination de la prévention des risques d'interférence générés par l'intervention simultanée ou successive de plusieurs entreprises sur un même site. Les dispositions relatives aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure s'appliquent au chef de l'entreprise utilisatrice et au chef de l'entreprise extérieure qui fait intervenir dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice, des travailleurs pour exécuter ou participer à une opération, entendue comme « *les travaux ou prestations de services réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif* » (31). La prévention des risques professionnels repose sur une coopération inter-entreprises, qui se traduit notamment par une inspection commune et préalable des lieux de travail (32) et par un échange d'information (33), les chefs des entreprises extérieures étant tenus de communiquer au chef de l'entreprise utilisatrice toutes les informations nécessaires à la prévention des risques, et réciproquement. L'efficacité de cette coopération est placée entre les mains du chef de l'entreprise utilisatrice, chargé de la coordination générale des mesures de prévention (34), de veiller à la bonne exécution par les entreprises

extérieures des mesures de prévention décidées en commun (35) et de s'assurer de la pertinence des instructions données par les chefs des entreprises extérieures à leurs salariés concernant les risques d'interférence (36).

Cette coopération inter-entreprises organise un partage des responsabilités original entre des entreprises qui participent toutes à un même processus de production. Partant de la réalité des opérations de sous-traitance, la coopération inter-entreprises prend en compte les risques spécifiques générés par l'organisation en réseau des entreprises. Le donneur d'ordre, et plus précisément le chef de l'entreprise utilisatrice, est ici investi d'obligations de coordination spécifiques, dont l'inexécution engage sa responsabilité pénale (37). Il est en effet le seul à avoir une vision globale des opérations et à pouvoir mobiliser l'ensemble des acteurs du réseau, en vue de prévenir les risques systémiques générés par la co-activité d'entreprises sur un même site.

Plus remarquable encore est la mise en place, dans certains domaines d'activité spécifiques, d'un espace de dialogue inter-entreprises dans le domaine de la santé et de la sécurité. Cet espace de dialogue repose sur la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi aux représentants des entreprises extérieures. Ainsi, dans les installations classées de type Seveso « seuil haut », lorsque la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité et à l'observation des mesures de prévention, le comité est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des salariés intervenant régulièrement sur le site (38). Pour les opérations de bâtiment et de génie civil, le maître d'ouvrage est tenu de constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail lorsque le nombre des entreprises et l'effectif des travailleurs dépassent certains seuils (39). Ce

(29) E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, op. cit., p.258 et 274 ; M.-L. Morin, « Sous-traitance et relations salariales, aspects de droit du travail », *Travail et emploi*, 1994, n° 60, p.23.

(30) Peuvent être mentionnées des dispositions générales relatives à des travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure (art. R. 4511-1s.), des dispositions spécifiques à l'intervention d'entreprises extérieures dans des installations classées de type Seveso « seuil haut » (art. L. 4522-1s. et R. 4523-5s.) ou au bâtiment et génie civil (art. L. 4531-1s. et R. 4532-1s.).

(31) Article R. 4511-4 du Code du travail.

(32) Art. R. 4512-2 du Code du travail.

(33) Art. R. 4512-5 du Code du travail.

(34) Article R. 4511-5 du Code du travail.

(35) Article R. 4513-1 du Code du travail.

(36) Article R. 4513-7 du Code du travail.

(37) Notamment : Cass. crim., 1^{er} déc. 1998, n° 97-81967 ; Cass. crim. 16 mars 1999, n° 98-80878.

(38) Article L. 4523-11 et R. 4523-5 et suivants du Code du travail.

(39) Article L. 4532-10 du Code du travail. Selon l'article R. 4532-77 du Code du travail, la constitution d'un collège interentreprises s'impose lorsque le chantier dépasse un volume de 10.000 hommes-jours et que le nombre d'entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, est supérieur à dix pour les opérations de bâtiment ou à cinq pour les opérations de génie civil.

collège, composé de coordonnateurs en matière de santé et de sécurité, du maître d'œuvre désigné par le maître d'ouvrage, des entrepreneurs et des salariés employés sur le chantier (40), a pour objet de définir des règles communes de sécurité et de protection de la santé spécifiques au chantier et d'en vérifier l'application effective (41).

Réservée pour l'heure à des activités présentant des risques accrus, la mise en place d'instances de dialogue inter-entreprises en matière de santé et de sécurité mériterait d'être étendue tant la question des conditions de travail dépasse la seule hypothèse de la sous-traitance sur site. Hormis la situation de coactivité, un rapide tour d'horizon du droit du travail applicable aux relations de sous-traitance suffit à se convaincre de l'absence de dispositifs susceptibles d'inciter le donneur d'ordre à tenir compte des conséquences de ses actes sur la relation d'emploi des salariés du sous-traitant. Ce constat est particulièrement vrai en matière de responsabilité de l'emploi. A la différence du groupe d'entreprises, aucune conséquence de l'appartenance à un réseau d'entreprises n'est tirée en matière d'emploi.

La rupture de la relation contractuelle de sous-traitance à l'initiative du donneur d'ordre est pourtant susceptible de compromettre la survie économique du sous-traitant. Seul l'article L. 2323-16 du Code du travail prévoit une obligation d'information à la charge de l'entreprise donneuse d'ordre, dès la première réunion du comité d'entreprise du donneur d'ordre, lorsqu'un projet de restructuration ou de compression d'effectifs est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante. Il appartient alors au chef de l'entreprise sous-traitante de présenter aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, une première évaluation des conséquences du projet pour les salariés de l'entreprise. Cette obligation d'information qui pèse sur le donneur d'ordre exprime bien la relation d'interdépendance entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, la situation économique de l'un ne manquant pas de se répercuter sur celle de l'autre. Comment dès lors inciter le donneur d'ordre à prendre en compte de manière plus aboutie les effets de ses décisions de gestion sur la relation d'emploi des salariés de ses sous-traitants ?

II. Vers une responsabilité plus aboutie du donneur d'ordre ?

La recherche de voies permettant de renforcer la responsabilité du donneur d'ordre peut s'inspirer de solutions juridiques éprouvées, comme l'engagement de la responsabilité délictuelle, ou de solutions applicables à des formes de relations inter-entreprises voisines, comme le groupe d'entreprises (A). Elle peut également être à l'origine d'une proposition inédite, celle d'un modèle de sous-traitance soutenable (B).

A. La responsabilité du donneur d'ordre en matière d'emploi : une voie étroite

Une première piste de réflexion conduit à envisager les hypothèses dans lesquelles la **responsabilité délictuelle du donneur d'ordre** pourrait être engagée à l'égard des salariés du sous-traitant. La responsabilité du fait de la dépendance économique

proposée par l'avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription présenté par Pierre Catala le 25 septembre 2005 n'a pas vu le jour (42). La jurisprudence reconnaît néanmoins la possibilité d'engager la responsabilité délictuelle de la société mère pour faute de gestion, sur le fondement de l'article 1382 du Code civil (43). Bien que cette remontée de responsabilité vers la société mère demeure exceptionnelle, cette piste mérite d'être explorée dans le cadre de relations de sous-traitance, lorsque le donneur d'ordre commet une faute à l'égard du sous-traitant, à l'origine d'un préjudice pour le salarié, celui de la perte d'emploi.

Dans cette perspective, la faute du donneur d'ordre peut concerner la rupture du contrat de sous-traitance. Au regard de la jurisprudence applicable,

(40) Article R. 4532-79 du Code du travail.

(41) Article L. 4532-13 du Code du travail.

(42) Cette proposition de réforme visait des personnes qui contrôlent et profitent de l'activité économique d'un professionnel en situation de dépendance, bien qu'agissant pour son propre compte. Telle qu'envisagée, ce nouveau cas de responsabilité n'était pas subordonné à la preuve d'une faute du donneur d'ordre mais à celle d'un fait

dommageable en relation directe avec l'exercice d'un contrôle.

(43) Cass. soc., 3 avril 1990, *RJS* 5/90, n° 354 ; CA Versailles, 31 octobre 2011, n° 10/00578, *Klarius Group Ltd, RDT* 2012, p.49, obs. T. Grumbach et E. Serverin, *Dr. Ouv.* 2012 p.433 spec. p.440 obs. P-F. Legrand « Licenciement pour motif économique et responsabilité des groupes de sociétés ».

la voie demeure étroite. Outre le fait qu'aucune obligation positive de faciliter la reconversion de son partenaire (44) ou de motiver sa décision de mettre fin au contrat ne s'impose, la jurisprudence retient une conception restrictive de l'abus de dépendance économique au sens de l'article L. 420-2 du Code de commerce. Ainsi, la seule circonstance qu'un distributeur ou un fournisseur réalise une part très importante voire exclusive de son approvisionnement auprès d'un seul fournisseur (ou de ses ventes auprès d'un seul client) ne suffit pas à caractériser son état de dépendance économique au sens de l'article L. 420-2 du Code de commerce (45). Elle est insuffisante pour établir que l'entreprise est dans l'impossibilité de trouver une situation alternative. Sont par exemple exclus de l'abus de dépendance économique le franchisé ou l'entrepreneur qui a omis de diversifier sa clientèle. La dépendance économique est, dans cette hypothèse, considérée comme résultant d'un choix.

L'article L. 441-6, I, 5° du Code de commerce relatif à la rupture brutale des relations commerciales pourrait éventuellement constituer un fondement. Cet article ne répare pas le préjudice résultant de la rupture du contrat mais celui né des circonstances de la rupture. La faute consiste le plus souvent en l'inobservation d'un préavis minimum apprécié, en l'absence d'usage ou d'accord interprofessionnel, en fonction de l'ancienneté des relations commerciales et du degré de dépendance économique (46). Le préjudice peut par exemple consister en la perte d'une chance résultant du retard pris dans les démarches nécessaires à la conclusion d'un nouveau contrat ou encore en la perte des investissements qui n'auraient pas été décidés si le sous-traitant avec été loyalement préparé à la cessation de sa relation d'affaires. Il peut également être question de réparer le coût d'un licenciement provoqué par la soudaineté de la rupture de la relation commerciale (47). Au regard de cette jurisprudence, en cas de rupture brutale des relations commerciales, il serait envisageable d'engager la responsabilité délictuelle du donneur d'ordre pour faute à l'origine de la perte d'une chance du salarié de conserver son emploi. Une telle action implique

toutefois de pouvoir établir un lien de causalité entre la rupture brutale de la relation commerciale et le licenciement, ce qui n'est pas une preuve aisée à rapporter.

Une seconde piste de réflexion conduit à envisager la **situation de co-emploi** (48), de manière à rechercher la responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard des obligations patronales du sous-traitant. Même si le domaine de prédilection du co-emploi concerne les groupes d'entreprises, cette technique de recombinaison du pouvoir de direction ne leur est pas spécifique. Théoriquement, un donneur d'ordre peut très bien être considéré comme le co-employeur des salariés du sous-traitant à la condition de caractériser soit un lien de subordination juridique soit une confusion d'intérêt, d'activité et de direction (48 bis). Il semble peu probable de caractériser une confusion d'intérêt, d'activité et de direction, à moins d'établir une gestion de fait du donneur d'ordre se caractérisant notamment par une immixtion dans la gestion du personnel du sous-traitant. L'identification d'un lien de subordination juridique est possible mais somme toute assez restrictive, puisqu'elle vise pour l'essentiel le prêt illicite de main d'œuvre (49).

Une troisième piste de réflexion concerne le **périmètre de reclassement du salarié du sous-traitant**. La recherche de possibilités de reclassement du salarié auprès du donneur d'ordre voire des autres entreprises sous-traitantes conduit à renforcer les obligations de l'employeur ; elle ne vise donc qu'indirectement le donneur d'ordre. Dans une décision récente (50), la Cour de cassation s'est prononcée sur le périmètre de reclassement d'un employeur appartenant à un groupe d'entreprises et également donneur d'ordre. Tout en constatant qu'il n'existait pas de possibilité de reclassement dans l'entreprise et dans le groupe, la Cour d'appel avait condamné l'employeur à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les démarches effectuées auprès des sociétés sous-traitantes étant insuffisantes au regard des informations contenues dans les lettres qui leur

(44) Cass. com., 6 mai 2002, n° 99-14093, D. 2002, AJ, p.1754.

(45) Cass. com., 3 mars 2004, n° 02-14529, Bull. civ. IV, n° 44.

(46) Cass. com., 15 juin 2010, n° 09-66761, inédit.

(47) Cass. com., 12 juin 2007, n° 05-21561, inédit ; Cass. com., 15 juin 2010, précité.

(48) Notamment : B. Chauvet, *BICC* 1^{er} oct. 2012, n° 768, p.77s. ; B. Reynès, « Groupes de sociétés : la théorie du co-emploi », *JCP S* 2012, n° 27, 1292 ; Y. Pagnerre, « L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail ? », *JCP S* 2011, n° 39, 1423 ; G. Loiseau, « Coemploi et groupes de sociétés », *JCP S*

2011, n° 47, 1528 ; G. Auzero, « Le co-employeur », in *Les concepts émergents du droit des affaires*, Paris, LGDJ, 2010, p.43 s. ; add. obs. P. Darves-Bornoz, Dr. Ouv. 2011 p. 273.

(48 bis) Sur cette question, on se reportera aux développements de E. Peskine, *supra* p.157, spec. p.158 s.

(49) Cass. soc., 6 févr. 2008, n° 06-45385 à 06-45394, inédit. Egalement : Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-44778, inédit ; Cass. soc., 4 avril 1990, n° 86-44229, Bull. civ. V, n° 157.

(50) Cass. soc., 23 oct. 2012, n° 11-15530, publié, reproduit ci-après p.214.

étaient adressées. La Cour de cassation casse l'arrêt, la Cour d'appel n'ayant pas constaté que les entreprises sous-traitantes appartenaient au même groupe que l'employeur. La Cour de cassation ne ferme pas pour autant la porte à une extension du périmètre de reclassement au sein d'un réseau de sous-traitance, dès lors que des possibilités de permutation existent entre tout ou partie des entreprises au regard de leur organisation, activité ou lieu d'exploitation.

En effet, l'existence d'un groupe fait l'objet d'une appréciation souple. La Cour de cassation n'a jamais expressément exclu les relations contractuelles inter-entreprises de la notion de groupe en matière de reclassement. Ainsi, dans un arrêt du 17 mai 1994 (51), la société employeur contestait l'existence d'un groupe entre des entreprises liées entre elles par un contrat de franchise. Sans se prononcer sur la nature des liens inter-entreprises, la Cour de cassation admet l'appartenance des sociétés à un même groupe et suit la Cour d'appel dans la détermination du cadre de reclassement qui correspondait en l'occurrence aux entreprises dans lesquelles le salarié avait travaillé successivement. L'existence de relations en capital ou de contrôle n'est donc pas nécessaire, dès lors qu'à la date des licenciements, peuvent être caractérisées « *une organisation et des relations de partenariat permettant la permutation du personnel* » (52).

Le critère de la permutation permet de circonscrire le périmètre du reclassement. *A priori*, au regard de ce critère, la spécialisation des activités des entreprises sous-traitantes et des fonctions de leurs salariés pourrait constituer un obstacle à la définition d'un périmètre de reclassement. En réalité, l'approche retenue des possibilités de permutation est suffisamment souple pour permettre le reclassement de certains salariés. En effet, les activités des entreprises n'ont pas à être identiques, ni même complémentaires. Certains salariés peuvent avoir des fonctions polyvalentes et la jurisprudence retient une conception large de la notion d'emploi disponible puisqu'elle ne se cantonne pas à la qualification contractuelle de l'emploi mais tient compte de la qualification personnelle du salarié, ce qui inclut ses capacités, son expérience,

sa formation... De ce point de vue, la recherche de possibilités de reclassement à l'intérieur d'un réseau de sous-traitance n'apparaît donc pas impossible.

Ces pistes de réflexion n'offrent qu'une marge de manœuvre étroite compte tenu des spécificités des relations de travail de sous-traitance. Si le tableau brossé demeure en définitive assez sombre, la réflexion pourrait toutefois s'orienter vers la promotion d'un modèle européen de sous-traitance « soutenable ».

B. La promotion d'un modèle européen de sous-traitance « soutenable » : une voie ambitieuse

Un modèle européen de sous-traitance « soutenable » se dessine progressivement (53). Dans une résolution du 26 mars 2009, le Parlement européen insiste notamment sur la nécessité d'agir au niveau de la « chaîne de production » (54) et d'élargir le champ d'application de la responsabilité, le plus souvent limité à un seul élément de la chaîne. Cette approche traduit bien un changement de perspective. Replacées dans le contexte de la chaîne de production, les relations de sous-traitance ne sont plus seulement considérées comme des relations commerciales bilatérales isolées les unes des autres, mais s'inscrivent dans un processus de production global dont elles constituent un maillon. Le cœur de ce modèle de sous-traitance soutenable repose sur l'adoption volontaire par les entreprises d'un comportement socialement responsable de nature à sécuriser la relation d'emploi et à améliorer les conditions de travail des salariés des sous-traitants, quelle que soit leur position dans la chaîne de production. Le projet est ambitieux.

Pour devenir effectif, un tel modèle doit pouvoir s'appuyer sur un socle légal suffisamment incitatif de nature à emporter l'adhésion des donneurs d'ordre et des sous-traitants à une démarche de responsabilité sociale. A cet effet, le Parlement européen propose notamment de combattre les violations du droit du travail par les sous-traitants, y compris celles résultant d'un système de certification ou d'un code de conduite (55). Dans cette hypothèse, il appartiendrait au donneur d'ordre d'informer les

(51) Cass. soc., 17 mai 1994, n° 93-41566, inédit, Légifrance.

(52) Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-23182, inédit ; Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45656, *Bull. civ. V*, n° 163, *RDT* 2009, p.581, obs. M. Kocher.

(53) Sur ce point, voir notamment : la résolution du Parlement européen du 26 mars 2009 sur la « Responsabilité Sociale des Entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production » (2008/2249) et les Dix recommandations du projet européen « régulation sociale des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants », de la Commission européenne, déc. 2010.

(54) La chaîne de production est définie par le Parlement européen comme « *une chaîne logistique (tant horizontale que verticale) ainsi qu'une chaîne de valeur de nature économique et productive comportant des spécialités ou des tâches uniques souvent « externalisées* » ».

(55) Point 18 de la résolution du Parlement européen du 26 mars 2009 précitée.

autorités compétentes de l'infraction et de résilier le contrat qui le lie avec le sous-traitant, sous peine d'engager sa responsabilité conjointe et solidaire. Certes, depuis plus d'une dizaine d'années, on assiste à une multiplication des codes de conduite (56). Par ce biais, les entreprises, soucieuses de leur image, affichent leurs préoccupations sociales (57). Dans les relations de sous-traitance, ces codes de conduite, généralement établis unilatéralement par le donneur d'ordre, s'imposent aux sous-traitants, leur respect constituant une condition d'accès à un marché, voire même une obligation contractuelle. De cette manière, le donneur d'ordre s'assure du respect d'un socle commun de droits sociaux dans l'ensemble du réseau de sous-traitance. Or, bien souvent, les donneurs d'ordre ne s'engagent pas à soutenir les sous-traitants dans la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale définie. Bien plus, les codes de conduite n'ont que très rarement d'impact sur la définition par le donneur d'ordre des conditions contractuelles relatives au prix et aux délais (58). Or, ce sont bien ces deux variables qui conditionnent les conditions d'emploi des salariés du sous-traitant. Au final, le seul fait d'imposer le respect d'un code de conduite ne suffit pas à garantir une amélioration de la relation de travail des salariés des sous-traitants.

Dans ce contexte, la promotion d'un modèle de sous-traitance soutenable implique de privilégier la recherche de solutions négociées et équilibrées entre les engagements socialement responsables du donneur d'ordre et ceux du sous-traitant. En ce domaine, les conditions de mise en place d'un dialogue social spécifique aux relations de sous-traitance restent à créer. Pourtant, des dispositifs juridiques existent et peuvent constituer une première base de

réflexion. L'exemple des instances de dialogue inter-entreprises en matière de santé et de sécurité, pour l'heure réservées à la co-activité, a déjà été évoqué et pourrait voir son champ d'application étendu. Dans un registre un peu différent, peut être mentionné le dispositif de revitalisation des bassins d'emploi. Sur le fondement de l'article L. 1233-84 du Code du travail, l'entreprise d'au moins mille salariés (59) qui procède à un licenciement collectif dont l'ampleur affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, a l'obligation de contribuer à la création d'activités nouvelles, de favoriser le développement des emplois et, plus généralement, d'atténuer les effets du licenciement économique sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi. Une convention est à cet effet conclue avec le préfet (60). Bien que ce dispositif ne concerne pas spécifiquement les relations de sous-traitance (61), il retient l'attention à plus d'un titre. Non seulement, le chef d'entreprise est amené à se préoccuper des conséquences économiques et sociales de son action au-delà des frontières de son entreprise, en l'occurrence à l'échelle d'un territoire, mais encore la convention de revitalisation repose sur l'intervention d'une autorité publique.

Dans le cadre des relations de sous-traitance, et compte tenu du déséquilibre des rapports de force entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, le processus de discussion pourrait être mené sous l'égide du médiateur aux relations inter-entreprises industrielles et de la sous-traitance (62). A titre préventif, la négociation pourrait porter sur les engagements réciproques du donneur d'ordre et du sous-traitant sur des thèmes aussi variés que la gestion prévisionnelle des emplois et des

(56) A. Sobzack, *Réseaux de sociétés et codes de conduite. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, LGDJ, 2002 ; I. Desbarats, « Codes de bonne conduite et chartes éthiques des entreprises privées, regard sur une pratique en expansion », *JCP G* 2003, I, 112.

(57) La question de la valeur juridique de ces codes de conduite reste posée. De trop nombreux engagements volontaires, souvent pris unilatéralement, ne dépassent pas, du fait de leur imprécision, la simple déclaration de bonne intention dépourvue de toute force contraignante. Les codes de conduite ne sont alors qu'un pur instrument de communication commerciale. Sur l'application du droit de la consommation et de la publicité mensongère : F.-G. Trébulle, « Responsabilité sociale des entreprises et liberté d'expression, considérations à partir de l'arrêt *Nike c/ Kaski* », *Rev. sociétés* 2004, p.261.

(58) P. Reis, « Les normes sociales privées : De l'engagement volontaire à la contrainte ? », *Critique du droit* 2011, p.391s.

(59) Sont également visées les entreprises appartenant à un groupe au sens des articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du Code du travail.

(60) Article L. 1233-85 du Code du travail. L'article L. 1233-86 du Code du travail précise que le montant de la contribution versée ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. A défaut de convention, la contribution est doublée et versée au Trésor public.

(61) La circulaire DGEFP n° 2012-14 du 12 juillet 2012 envisage toutefois expressément les effets de licenciements pour motif économique décidés par le donneur d'ordre, sur la situation des sous-traitants.

(62) Partant du constat d'un déséquilibre entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants, une médiation aux relations inter-entreprises industrielles et de la sous-traitance existe depuis 2010. Elle se compose de vingt-cinq médiateurs régionaux coordonnés au niveau national, dont l'objectif est de rechercher une solution rapide à un conflit en dehors de toute procédure contentieuse. La médiation aux relations inter-entreprises industrielles et de la sous-traitance poursuit trois principaux objectifs : humaniser la relation entre clients et fournisseurs/sous-traitants, faire prendre conscience aux grandes entreprises de leur responsabilité de filière et enfin insister sur la nécessité pour les petites et moyennes entreprises d'assurer leur indépendance stratégique.

compétences, la formation des salariés, la définition d'un périmètre conventionnel de reclassement,... de manière à sécuriser et pérenniser la relation d'emploi des salariés des sous-traitants (63). A titre curatif, un modèle similaire à celui de la revitalisation du bassin d'emploi pourrait être appliqué au sein du réseau de sous-traitance, dès lors que les choix et réorientations stratégiques du donneur d'ordre sont susceptibles d'affecter substantiellement l'activité économique des sous-traitants. Outre la mise en place d'un espace de dialogue social de sous-traitance, la difficulté consiste à susciter l'engagement dans un processus de négociation. Sur ce point, la promotion du dialogue social peut non seulement reposer sur des obligations légales d'information et de négociation (64) mais également sur des initiatives menées au niveau des branches d'activité. Il appartient aux partenaires sociaux de s'emparer de la question de la sous-traitance, de développer des chartes recensant les bonnes pratiques pour guider et inciter les donneurs d'ordre et les sous-traitants à s'engager dans un processus de négociation. Des initiatives de ce type

sont déjà menées dans certaines branches d'activité et méritent d'être encouragées (65).

En définitive, un rapide état des lieux du droit du travail applicable dans les relations de sous-traitance souligne l'existence de dispositifs originaux capables d'engager la responsabilité du donneur d'ordre au-delà des frontières de l'entreprise. Pour autant, de tels dispositifs demeurent parcellaires. Cette constatation est sans doute révélatrice de la difficulté à saisir, sous la voile de relations contractuelles, la réalité d'un réseau hiérarchisé de sous-traitance dont le donneur d'ordre est l'animateur. Des réflexions et des initiatives, encore ponctuelles, sont menées pour inciter le donneur d'ordre à un comportement socialement responsable. Un tel projet reste pour l'heure encore embryonnaire. Mais peut-être s'achemine-t-on vers un droit du travail des relations inter-entreprises, respectueux des spécificités propres à chaque configuration, qu'il s'agisse du groupe d'entreprises ou du réseau d'entreprises... ?

Marguerite Kocher

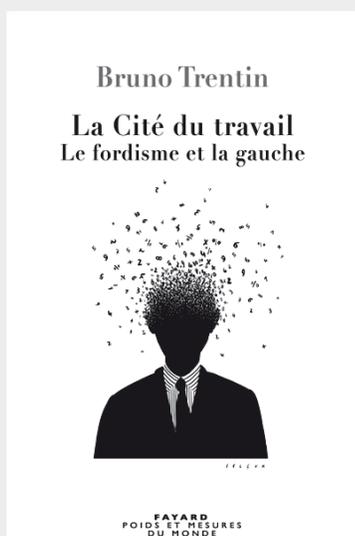
(63) L'ANI du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés », prévoit en son article 14 la mise en place dans les branches professionnelles ou les entreprises de dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. Il s'agit notamment d'améliorer l'information des sous-traitants par les donneurs d'ordre qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

(64) Malgré son champ d'application limité, le décret n°2012-557 du 24 avril 2012 prend en compte les relations de sous-traitance au titre des obligations de transparence. Sur ce décret : N. Cuzacq, « Les nouveautés issues du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale », *RDT* 2013, p.15.

(65) ANACT, « Les conditions de travail dans la sous-traitance », *Revue de la qualité de vie au travail*, mai-juin 2012, n° 343.

LA CITÉ DU TRAVAIL - LE FORDISME ET LA GAUCHE

par Bruno Trentin



Quelles sont les raisons profondes de l'incapacité de la Gauche européenne à proposer une alternative crédible à l'ultralibéralisme ?

Pourquoi semble-t-elle condamnée à « accompagner » sur le mode compassionnel la dégradation des conditions de vie et de travail engendrées par la globalisation ?

Ou bien à chercher refuge dans des postures pseudo-révolutionnaires oubliées de la faillite du communisme réel ?

Ces interrogations sont au cœur de *La Cité du travail*, maître livre du grand intellectuel et syndicaliste Bruno Trentin (1926-2007).

L'influence hégémonique exercée par le fordisme, le taylorisme - c'est-à-dire l'organisation scientifique du travail - sur la manière dont la Gauche a conçu le progrès permet de comprendre les impasses où elle s'enferme aujourd'hui : sa croyance dans l'autonomie du politique et la priorité qu'elle accorde à la conquête du pouvoir ; son indifférence à la question du travail ; sa soumission aux impératifs de la gouvernabilité ; et ses pratiques néocorporatistes.

C'est donc l'identité même de la Gauche politique et syndicale que Trentin nous invite à repenser.

Fayard coll. « Poids et mesures du monde » – 2012 – 444 pages
ISBN : 978-2-213-66866-6 – 25 euros