2026/1

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

REVUE SOUTENUE PAR LE CNRS SCIENCES HUMAINES & SOCIALES

Études

Michel Coutu - Droit du travail et sociologie 6

Pascal Caillaud - La classification de branche dans la métallurgie : la définition des qualifications professionnelles par la seule entreprise ? 20

Beatrice Dassori - Les critères de rattachement du règlement Rome I à l'épreuve du nomadisme numérique 38

Veronica Papa - *Lost in negociation?* La refonte de la directive sur le permis unique aux prises avec le cadre réglementaire fragmenté de la migration de travail européenne 54

Christophe Degryse - Le dialogue social comme possible levier de résilience face aux vulnérabilités européennes 70

Nazli Elbir - La « médiation » dans la résolution des conflits individuels du travail en Turquie 84

Alberto Mattei & Giuseppe Antonio Recchia - Syndicats et espaces urbains dans un monde du travail en mutation : le cas de la ville de Bologne 96

Dorothea Hoehtker - Pour une nouvelle approche des conditions de travail et de l'environnement ? La catastrophe de Bhopal et l'OIT 114

Pierluigi Digennaro - Accommodement raisonnable et droit antidiscriminatoire : une analyse fonctionnelle dans une perspective comparative 134

Actualités juridiques internationales

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Équipe de rédaction

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.
Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.
Marie Peyronnet, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.
Jérôme Porta, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Mathilde Nicoli, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Mathilde Nicoli, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell – États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université de la Sarre – Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteíro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **Afriques :** D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. M. Quenum et G. Makoudote (Bénin), H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).
■ **Amériques :** D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), S. Machado et J. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche, S. Parent et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortés (Colombie), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), L. Arévalo, H. Barretto Ghione, N. Castro Tomas et V. López Dourado (Uruguay).
■ **Asie-Océanie :** S. Dake,Y. Hihara, M. Iwamura, E. Kasagi, Y. Mizumachi, H. Nagano, Y. Sekine, Y. Shibata et Y. Toya (Japon).
■ **Europe :** V. De Greef (Belgique), Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), J. Dormido Abril et F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Vanpeene et T. Trévidic (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), L. Kovačević (Serbie), S. Capikova et M. Novakova, S. Bagari (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2026/1

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR LE CNRS SCIENCES HUMAINES & SOCIALES

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La ***Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*** est membre de l'*International Association of Labour Law Journals*, réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labour Law (Australie)
Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers: Labour Law and Social Security Review - Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labour Law Journal (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej (Pologne)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

L'année 2026 s'ouvre sous le signe du renouveau pour la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. Fidèle à sa vocation d'analyse critique et comparée des transformations contemporaines du travail et de la protection sociale, la revue poursuit son évolution, tant sur le fond que sur la forme.

Une nouvelle maquette voit le jour, accompagnée d'une restructuration de nos rubriques trimestrielles, afin de mieux refléter la diversité des approches et des acteurs du droit social. Cette réflexion, encore en cours, s'inscrit dans la volonté d'offrir une lecture dynamique et toujours rigoureuse de nos contenus. Les lecteurs et lectrices souhaitant en savoir plus ou contribuer à cette démarche peuvent librement contacter l'équipe de rédaction (revue.comptrasec@u-bordeaux.fr), ou s'abonner à notre liste de diffusion (comptrasec.rdctss@diff.u-bordeaux.fr).

Cette nouvelle étape s'accompagne également d'un renouvellement de l'équipe de rédaction. Alexandre Charbonneau, Philippe Martin, Marie Peyronnet et Jérôme Porta assurent désormais la fonction de rédacteurs en chef, avec le soutien de l'ensemble du comité éditorial. L'équipe tient à exprimer sa profonde reconnaissance à Isabelle Daugareilh, qui a exercé ces responsabilités pendant de nombreuses années avec un engagement scientifique et institutionnel constant, faisant de cette revue une référence internationale.

La revue adoptera une nouvelle formule pour son numéro 4, qui ne sera plus un recueil en anglais des articles de l'année, mais un numéro thématique consacré aux actes d'un colloque. Pour inaugurer cette formule, la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* publiera les actes d'une rencontre consacrée à la lutte contre l'âgisme dans le droit du travail, coordonnés par Jérôme Porta et Doria Vandaële.

En outre, la revue a le plaisir d'annoncer qu'elle accueillera à Bordeaux, en juillet prochain, la rencontre internationale de l'IALLJ (*International Association of Labour Law Journals*), un moment fort d'échanges scientifiques et institutionnels entre revues et équipes éditoriales du monde entier.

À travers ces évolutions, la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* réaffirme son ambition : accompagner et nourrir la réflexion collective sur les mutations du travail et de la protection sociale, dans une perspective internationale et comparée, ouverte au dialogue entre chercheurs et praticiens.

Ce premier numéro de l'année inaugure ce nouveau cycle éditorial avec un numéro de *Varia*, réunissant plusieurs articles de doctrine en droit social, reflétant la richesse et la diversité des approches contemporaines du droit du travail et de la sécurité sociale.

SOMMAIRE 2026/1

ÉTUDES

p. 6 **Michel Coutu**
Droit du travail et sociologie

p. 20 **Pascal Caillaud**
La classification de branche dans la métallurgie : la définition des qualifications professionnelles par la seule entreprise ?

p. 38 **Beatrice Dassori**
Les critères de rattachement du règlement Rome I à l'épreuve du nomadisme numérique

p. 54 **Veronica Papa**
Lost in negociation? La refonte de la directive sur le permis unique aux prises avec le cadre réglementaire fragmenté de la migration de travail européenne

p. 70 **Christophe Degryse**
Le dialogue social comme possible levier de résilience face aux vulnérabilités européennes

p. 84 **Nazli Elbir**
La « médiation » dans la résolution des conflits individuels du travail en Turquie

p. 96 **Alberto Mattei & Giuseppe Antonio Recchia**
Syndicats et espaces urbains dans un monde du travail en mutation : le cas de la ville de Bologne

p. 114 **Dorothea Hoehtker**
Pour une nouvelle approche des conditions de travail et de l'environnement ? La catastrophe de Bhopal et l'OIT

p. 134 **Pierluigi Digennaro**
Accommodement raisonnable et droit antidiscriminatoire : une analyse fonctionnelle dans une perspective comparative

SOMMAIRE 2026/1

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afrique

p. 152 **Sénégal** - L'élaboration du cadre juridique relatif à la violence et au harcèlement au travail : l'avancée de la nouvelle Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal

Amériques

p. 156 **Argentine** - Restrictions actuelles du droit de grève en Argentine

p. 162 **Brésil** - Le Brésil à l'ère des précédents : les *recursos de revista repetitivos* du TST comme nouvel instrument de gouvernance juridictionnelle du droit du travail

p. 166 **Canada** - Lorsque la parentalité prend congé : le difficile dialogue entre le droit des rapports collectifs de travail et le droit des femmes à l'égalité en droit québécois

p. 172 **Chili -** Santé des éboueurs, sanction du harcèlement sexuel et reconnaissance d'un accord-cadre sectoriel dans le secteur minier

p. 176 **Mexique** - Renforcement des droits sociaux au Mexique

p. 182 **Pérou** - La modernisation du système de prévoyance péruvien

p. 186 **Uruguay** - La télémédecine dans le secteur de la santé en Uruguay : négociation collective et défis juridiques et sociaux

Asie-Océanie

p. 196 **Japon -** Les modifications législatives visant à renforcer les mesures contre le harcèlement au travail : la réponse au harcèlement par un tiers et au harcèlement sexuel envers le candidat à un recrutement

Europe

p. 202 **Belgique** - Le plafonnement des cotisations sociales patronales dans la sécurité sociale des salariés en Belgique

p. 208 **Espagne** -Les évolutions du cadre normatif des contrats de formation

p. 214 **Fédération de Russie** - L'obligation d'information en matière de protection sociale : analyse critique de l'arrêt de la Cour suprême du 8 avril 2024

p. 220 **France** - Le manque de clarté du dispositif de cumul emploi-retraite

p. 224 **Grèce** - Le renforcement de l'autonomie individuelle et le déclin de l'ordre public en droit du travail grec

p. 228 **Irlande** - Le droit de demander le travail à distance et des formules souples de travail – Évolutions et défis juridiques

p. 234 **Italie** - La Cour constitutionnelle italienne face au nœud inextricable de la représentativité

p. 242 **Pays-Bas** - Treize années de travail intérimaire auprès d'une même entreprise : une pratique abusive des agences d'intérim ?

p. 248 **Serbie** - Restriction du droit de grève en République de Serbie

p. 256 **Slovaquie** - Réforme de l'allocation d'aidant en Slovaquie et nouveau modèle d'allocation d'assistance à la dépendance

DROIT DU TRAVAIL ET SOCIOLOGIE*

MICHEL COUTU

Docteur en droit, professeur émérite de droit du travail à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et chercheur membre du Centre interuniversitaire de recherche sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

* Une première ébauche de ce texte est parue dans É. Racine (dir.), *De la théorie à l'action : le monde du travail démystifié*, JFD Éditions, 2025, p. 21.

RÉSUMÉ

La sociologie du droit du travail témoigne de l'importance centrale d'une prise en compte des différentes pratiques et théories du droit du travail pour comprendre l'ordre social et, en particulier, le champ des rapports collectifs du travail. L'expression « droit du travail » doit être entendue ici au sens sociologique, comme englobant à la fois les manifestations étatiques et extraétatiques du droit. En ce sens, cette discipline n'est pas nouvelle : on en retrouve des éléments fondateurs, entre autres, chez Beatrice et Sydney Webb, Max Weber, John R. Commons et – du point de vue méthodologique – chez Philipp Lotmar. C'est toutefois Hugo Sinzheimer, le théoricien du droit collectif du travail en Allemagne et promoteur d'une approche sociologique du droit, qui le premier s'est attaché à développer de manière systématique cette nouvelle discipline. Celle-ci, après une période d'oubli vu le désintérêt pour le droit longtemps affiché par la sociologie du travail, connaît un fort renouveau, en France en particulier.

MOTS-CLÉS : *Droit du travail, sociologie du droit, relations professionnelles, validité empirique du droit, Hugo Sinzheimer.*

ABSTRACT

The sociology of labour law demonstrates the central importance of taking into account the various practices and theories of labour law in order to understand the social order and, in particular, the field of collective labour relations. The term "labour law" should be understood here in the sociological sense, as encompassing both state and non-state manifestations of the law. In this sense, this discipline is not new: its founding elements can be found, among others, in the work of Beatrice and Sydney Webb, Max Weber, John R. Commons and, from a methodological point of view, Philipp Lotmar. However, it was Hugo Sinzheimer, the theorist of collective labour law in Germany and promoter of a sociological approach to law, who was the first to systematically develop this new discipline. After a period of neglect due to the long-standing lack of interest in law on the part of labour sociology, this discipline is now experiencing a strong revival, particularly in France.

KEYWORDS: *Labour law, Legal sociology, Industrial relations, Law effectiveness, Hugo Sinzheimer.*

POUR CITER CET ARTICLE :

C. Coutu, « Droit du travail et sociologie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2026, n° 1, p. 6.

Dans la foulée des travaux de Claude Didry, d'Évelyne Serverin et de Francine Soubiran-Paillet[1], une nouvelle discipline est en émergence (notamment) en France : la *sociologie du droit du travail*, au croisement des regards sociologiques portés sur le droit, le travail, l'économie et les relations professionnelles, entre autres[2]. Cette seule mention montre combien un sujet qui peut sembler pointu *a priori*, exige un vaste coup d'œil interdisciplinaire et porte sur un fait social de toute première importance, le rapport de travail – lequel, dans la société contemporaine, se voit largement conditionné par le droit. Comme le signalent Vincent-Arnaud Chappe et Jean-Philippe Tonneau dans un ouvrage récent[3] – en critiquant à juste titre cette posture –, la sociologie du travail s'est longtemps désintéressée du droit, croyant que le voile des prescriptions juridiques faisait écran à l'étude du réel. Dans l'étude qui suit, nous entendons soutenir vigoureusement une position similaire, soit défendre l'importance centrale d'une prise en compte des différentes pratiques et théories du droit du travail pour comprendre l'ordre social et, en particulier, le champ des rapports collectifs du travail.

Il faut voir que ce désintérêt persistant pour l'étude des rapports entre droit et société dans le domaine du travail ne se limite pas seulement à la France, ou à la francophonie en général. C'est aussi très largement le cas dans la sphère anglo-saxonne, où la concentration des études sur le travail – à la différence de l'Europe continentale – dans une discipline unifiée, les *industrial relations*, réservant en apparence un espace significatif au droit du travail, a en fait érigé paradoxalement en deux solitudes s'ignorant pour l'essentiel, l'économie et la sociologie du travail, d'une part, et le droit du travail, d'autre part[4]. Certes, aux États-Unis par exemple, l'enseignement du droit du travail a généralement occupé une place de choix dans l'offre de cours, vu son importance pour la pratique des relations de travail. Toutefois, le droit du travail était aussi enseigné dans les facultés ou écoles de droit, à forte distance intellectuelle et institutionnelle des départements de relations industrielles, et où œuvraient souvent les spécialistes les plus éminents de la discipline. Quoiqu'il en soit, même lorsque les juristes du travail travaillaient dans les mêmes unités académiques, ils ne s'adonnèrent à un travail en commun qu'exceptionnellement[5].

1 Voir notamment C. Didry, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute, 2016 ; C. Didry*, Naissance de la convention collective*, Éditions de l'École des Hautes études en sciences sociales, 2002 ; É. Serverin *et al*., « Évaluer le droit du licenciement : Comparaison des droits et des procédures, mesure des actions », *Revue de l'OFCE*, vol. 4, n° 107, 2008, p. 29 ; F. Soubiran-Paillet, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique,* Libraire générale de droit et de jurisprudence, 1999.

2 En contexte italien, *cf.* A. Salento, « Pour une sociologie du droit du travail », *in* B. Maggi (dir.), *Interpréter l'agir. Un défi théorique,* Presses universitaires de France, 2011, p. 221.

3 V.-A. Chappe et J.-P. Tonneau (dir.), *Le droit du travail en sociologue*, Presses des Mines, 2022.

4 Pour s'en convaincre, il suffit de lire l'histoire des relations industrielles aux Étas-Unis d'Amérique rédigée par Bruce E. Kaufmann en 1993. Le droit du travail est brièvement évoqué en quelques passages, sans faire l'objet d'un développement le moindrement substantiel. *Cf.* B. E. Kaufman, *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, ILR Press, 1993.

5 Voir M. Coutu, R. Dukes et G. Murray, « Labour Law and Industrial Relations: Toward Renewal? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 78, n° 4, 2023.

À l'évidence, le fait que le droit du travail, contrairement aux sciences sociales, se meut en principe dans la *sphère normative* et utilise une méthode spécifique (l'interprétation des règles de droit), alors que la sociologie du travail se déploie à un *niveau empirique* et utilise des techniques de recherche appropriées à cette fin (entretiens, questionnaires, recherches quantitatives, études statistiques, etc.), explique en partie cette communication malaisée entre juristes travaillistes et praticiens des *industrial relations*.

Quelques précisions s'imposent ici quant au concept de « relations industrielles », peu usité dans la francophonie – à l'exception notable du Québec. Ce concept n'est en rien univoque. Les relations industrielles apparaissent comme champ disciplinaire (sous ce vocable ou non) dans le monde anglo-saxon vers la fin du 19e siècle. L'émergence de la nouvelle discipline n'est pas fonction, en soi, du développement du capitalisme moderne à la faveur de la Révolution industrielle, mais plutôt des progrès de ces phénomènes inédits que sont la négociation collective et la conclusion de conventions collectives, et plus largement de la transformation des relations du travail sur la base du contrat de travail « libre »[6].

Beatrice et Sydney Webb en Angleterre et John R. Commons aux États-Unis sont généralement considérés comme étant les fondateurs de cette nouvelle discipline[7]. Certes, en Europe continentale (nous y revenons ci-dessous), un domaine similaire de recherche apparaît simultanément, notamment en Allemagne, autour d'économistes du travail tels que Lujo Brentano, et, en France, dans une certaine mesure, chez Émile Durkheim[8]. Toutefois, le terme « industrial relations », ainsi que la structuration correspondante d'un champ de recherche (en principe) unifié, demeurèrent confinés au monde anglo-saxon.

Si l'on considère à cet égard le rapport au droit des spécialistes des *industrial relations*, on voit que celui-ci n'est en rien homogène. La prise en compte du droit (étatique) en vigueur, de même que des (*formal*) « *working rules* » non étatiques résultant des accords entre les parties à la négociation collective, est l'un des fondements de l'analyse du syndicalisme et de la démocratie industrielle par Beatrice et Sydney Webb.[9] Aux États-Unis, John R. Commons considérait l'analyse attentive du droit dans sa dimension économique comme absolument indispensable à l'étude des rapports de travail : en particulier, la prise en compte de la jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis, à son avis l'un des vecteurs essentiels d'émergence du capitalisme industriel en Amérique, devait impérativement faire l'objet d'un

6 Voir B. E. Kaufmann, *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, *op. cit.,* lequel démontre que la gestion des ressources humaines fut également partie prenante de la science nouvelle des relations industrielles aux États-Unis.

7 Sur le plan disciplinaire, les Webb se réclamèrent avant tout de la sociologie : B. et S. Webb, *Industrial Democracy*, Green & Co., 1919, p. ix. Quant à Commons, (*cf.* J. R. Commons [1924], *Institutional Economics. Its place in Political Economy*, The University of Wisconsin, 1959), on le présente généralement comme un économiste et non comme un sociologue. Toutefois, ses travaux relèvent sans conteste, en partie du moins, de la sociologie économique et de la sociologie du droit, ce que soulignèrent tant Georges Gurvitch que Hugo Sinzheimer. Commons, au début de sa carrière, se réclama pour sa part explicitement de la sociologie du droit. Voir R. A. Gonce, « John R. Commons's Legal Economic Theory », *Journal of Economic Issues*, vol. 5, n° 3, 1971, p. 82 ss. Notons que l'expression « *industrial relations* » n'apparaît aux États-Unis qu'après la Première guerre mondiale et au Royaume-Uni qu'après la Seconde.

8 M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte, 2008, pp. 26-27. V. aussi C. Didry, *Naissance de la convention collective, op. cit.,* p. 57 ss.

9 Outre *Industrial Democracy* (précité), voir B. et S. Webb, *History of Trade Unionism*, Green & Co., 1926.

examen critique[10]. Pour sa part, l'économiste John T. Dunlop, lequel contribua beaucoup, dans une période ultérieure, à l'institutionnalisation des relations industrielles en tant que discipline de tout premier plan au sein des sciences sociales états-uniennes[11], plaçait les règles formelles et informelles (le fameux *web of rules*) au centre des systèmes de relations industrielles, en distinguant en outre entre les règles procédurales et substantives[12]. Ce faisant, Dunlop prenait toutefois grand soin de ne pas assimiler ce *web of rules*, par définition d'ordre empirique, aux normes juridiques, objets privilégiés d'étude des juristes professionnels. Toutefois, même en concevant les règles formelles et informelles comme l'objet d'étude de la science des relations industrielles, Dunlop les envisageait avant tout comme des *variables dépendantes,* à expliquer causalement. Ce faisant, l'auteur laissait dans l'ombre la perspective inverse, c'est-à-dire l'impact même des normes (législatives, conventionnelles, etc.) sur les rapports de travail. En cela, il s'éloignait fortement de l'institutionnalisme économique de Commons. Comme l'avait pourtant signalé Karl Llewellyn, l'un des principaux représentants de l'*American Legal Realism* à propos de l'ouvrage *Legal foundations of Capitalism* (1924) : « Lorsqu'un économiste, tel que le professeur Commons, consacre la moitié de sa vie à étudier le droit, on peut être surpris de constater que le droit n'est pas seulement conditionné par la vie économique, mais qu'il la conditionne lui-même[13] ».

Près de quatre-vingts ans plus tard, nous trouvons une réflexion similaire chez Bruce Kaufman : « L'économie institutionnelle s'intéresse [...] à l'interrelation entre le droit et les processus économiques en tant que vecteur fondamental pour comprendre le problème organisationnel fondamental de la société moderne[14] ».

En Europe continentale, le nouveau champ d'études, initialement considéré comme une branche spécialisée de l'économie, impliqua le croisement de plusieurs disciplines,

10 J. R. Commons (1924), *Legal Foundations of Capitalism*, The University of Wisconsin Press, 1968.

11 Dunlop exerça aussi une influence marquante au Royaume-Uni et au Canada, plus tardivement en Allemagne et en France. Voir, par ex., R. J. Adams, « Competing Paradigms in Industrial Relations », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 38, n° 3, 1983, p. 508 ; J. Boivin, « Les relations industrielles : Une pratique et une discipline », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 42, n° 1, 1983, p. 179 ; G. Caire, « Des relations industrielles comme objet théorique », *Sociologie du travail*, n° 3, 1991, p. 375 ; A. Giles et G. Murray, « Toward an Historical Understanding of Industrial Relations Theory in Canada », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 43, n° 4, 1988, p. 780 ; M. Groser, « Stabilität und Wandel im System der Arbeitsbeziehungen », [« Stabilité et changement dans le système des relations industrielles »], *Politische Vierteljahresschrift*, vol. 20, n° 3, 1979, p. 259 ss. ; A. Mias, *John T. Dunlop. « Industrial Relations Systems » : les règles au cœur des relations de travail*, Ellipses, 2012, p. 108 ss. ; W. Müller-Jentsch, « Theorien Industrieller Beziehungen » [« Théories des relations industrielles »], *Industrielle Beziehungen*, vol. 3, n° 1,1996, p. 36 ; J.-D. Raynaud, « Pour une sociologie de la régulation sociale », *Sociologie et sociétés*, vol. 23, n° 2, 1991, p. 13.

12 *Cf.* J. T. Dunlop*, Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press, 1958.

13 K. N. Llewellyn, « The Effect of Legal Institutions upon Economics », *The American Economic Review*, vol. 15, n° 4, 1925, p. 665 [traduction de la rédaction].

14 Bruce E. Kaufman, « The institutional economics of John R. Commons: complement and substitute for neoclassical economic theory », *Socio-Economic Review*, vol. 5, n° 1, 2007, p. 7 [traduction de la rédaction]. On pourrait s'interroger sur les relations entre sociologie économique et *institutionnalisme économique*, en se demandant si on ne parle pas ici, *grosso modo*, de la même chose. Quoiqu'il en soit, en ajoutant à l'économie la prise en compte des autres sphères d'activité sociale dans leur interaction avec le droit par rapport au travail, on se trouve sans conteste sur le terrain de la *sociologie du droit du travail*.

ainsi l'histoire sociale et économique, les statistiques, le droit. Si l'on en cherche le dénominateur commun le plus fréquent, du moins dans la période récente, on le trouvera dans le rattachement à une sociologie spécialisée, celle de la sociologie des relations professionnelles[15], ou, dans l'espace germanophone, de la *Soziologie der industriellen Beziehungen*[16].

I – QUELQUES PRÉCURSEURS : LES WEBB, MAX WEBER, PHILIPP LOTMAR

Le terme « sociologie du droit du travail » apparaît pour la première fois, à notre connaissance, chez Hugo Sinzheimer, le fondateur du droit collectif du travail en Allemagne. Antérieurement, même si l'expression « sociologie du droit du travail » n'est pas utilisée, on trouve toutefois de nombreux travaux, se réclamant de la sociologie, de l'économie ou du droit du travail, lesquels, du moins pour partie, traitent en fait d'une telle sociologie, c'est-à-dire mettent en relation le droit du travail, fréquemment de manière historico-comparative, avec son contexte d'évolution économique, politique et social, tant pour cerner l'influence de ces facteurs sur l'évolution des rapports juridiques de travail que, à l'inverse, pour en évaluer l'effectivité empirique. Nous considérons l'ensemble de ces travaux comme « précurseurs ».

Une diversité d'auteurs pourrait ici être considérée, tels Karl Marx et Friedrich Engels, Émile Durkheim, Lujo Brentano ou John R. Commons. Dans le cadre de ce bref exposé, nous entendons nous limiter à trois auteurs dont l'apport nous semble hautement significatif, encore que fortement distinct, pour l'analyse des interactions entre le droit du travail (en un sens sociologique) et les autres forces sociales. Il s'agit en Angleterre de Beatrice et Sydney Webb, en Allemagne de Max Weber du côté de la sociologie et de Philipp Lotmar du côté des sciences juridiques[17].

A – Les Webb

Beatrice et Sydney Webb sont fréquemment mentionnés, mais rarement étudiés en profondeur[18]. Assurément, la dimension juridique de leurs travaux est systématiquement ignorée. Or, le droit joue un rôle éminent chez les Webb. D'une part, la « méthode légale », c'est-à-dire la mobilisation des ressources syndicales en vue de l'adoption par le parlement d'une législation favorable au salariat, est mise en exergue par les Webb, comme l'un

15 M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, *op. cit.* ; A. Bevort et A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Armand Colin, 2011.

16 W. Müller-Jentsch, *Soziologie der industriellen Beziehungen: eine Einführung*, [*Sociologie des relations industrielles : Une introduction*], Campus-Verlag, 1986.

17 Cette sélection comporte une part d'arbitraire, mais elle se fonde sur l'importance historique de ces auteurs au regard de la fondation des disciplines considérées, soit la sociologie des relations industrielles, d'une part, et la théorie du droit du travail, d'autre part. Soulignons ici que les Webb insistent sur le rôle central des *working rules* dans la négociation collective, que Weber analyse avec grande acuité le « droit » (au sens large) régissant les rapports de travail dans le cadre du capitalisme agraire (en Prusse au 19e siècle), et enfin que Lotmar va démontrer l'importance de la recherche sociale empirique comme préalable à toute théorisation du droit du travail.

18 Bien évidemment, ce n'est pas le cas de tous les auteurs du champ des relations industrielles. V. ainsi B. Kaufmann, « History of the British Industrial Relations Field Reconsidered: Getting from the Webbs to the New Employment Relations Paradigm », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 1, 2014, p. 1.

des trois piliers, à côté de la négociation collective et de la « méthode assurantielle », de l'action collective des ouvrier.es[19]. D'autre part, le rôle historique du droit dans l'émergence et l'épanouissement, ou au contraire, dans le blocage et la neutralisation de l'action syndicale, est constamment pris en considération dans ces travaux. Par exemple, à la suite de Brentano[20], les Webb sont d'avis que le facteur clé dans la naissance du syndicalisme fut, au-delà de la révolution industrielle elle-même et de son corollaire, la séparation de l'ouvrier des moyens de production, l'abrogation de l'encadrement juridique (remontant à l'époque médiévale) des rapports de travail, avec toute une série de conséquences délétères sur la condition salariale. Aussi, l'influence spécifique des facteurs juridiques est circonscrite, au regard du rôle autonome du droit : ainsi, les Webb soulignent que l'abrogation (partielle) des *Combination Acts* en 1825 coïncide avec un recul généralisé du syndicalisme[21]. Cette situation *a priori* paradoxale est due à l'irruption de la récession économique de 1825-1829 qui occasionne un chômage massif et rend illusoire tout recours à la grève. S'ajoute à ces éléments l'analyse minutieuse par les Webb des règles formelles (*formal working rules*) issues de la négociation collective, dans lesquelles nous trouvons une manifestation éminente du droit extraétatique au sens d'Ehrlich, Weber et Sinzheimer. Pour qui entend relire dans cette perspective l'œuvre de Beatrice et Sydney Webb, toutes les dimensions de base d'une riche sociologie du droit du travail sont donc présentes, appuyées sur une recherche empirique exemplaire.

B – Max Weber

Max Weber, lequel se réclama d'une « sociologie compréhensive[22] », fournit de manière générale des apports importants sur le plan méthodologique (au premier chef, la méthode idéal-typique), historique et sociologique. Mais nous devons prendre en compte ici, plus spécifiquement, ses travaux portant sur les conditions du travail agraire et industriel, lesquelles font appel fréquemment à la notion de la *constitution du travail*,

19 Les Webb analysent également la mobilisation de la voie judiciaire par le syndicalisme, tout en expliquant pourquoi ce moyen, par ailleurs très coûteux, s'est révélé un échec.

20 Lujo Brentano (1844-1931) a réalisé la première grande étude dédiée aux relations industrielles et ce par rapport à l'Angleterre où il séjourna en 1868/69. *Cf.* L. Brentano, *Die Arbeitgilden der Gegenwart* [*Les guildes contemporaines du travail*], Duncker & Humblot, 1871/1872. Les Webb se réfèrent fréquemment à cette étude et considèrent son auteur avec admiration. Toutefois, l'œuvre de Brentano nous apparait, à tort, complètement ignorée par la littérature anglo-saxonne relevant des relations industrielles. On trouvera un bref compte-rendu du séjour de Brentano à Londres, y compris de sa rencontre avec Beatrice Webb, dans son autobiographie : L. Brentano (1931), *Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschland,* [*Ma vie de combat pour le développement social de l'Allemagne*], Metropolis-Vertrag, 2004, p. 86 ss.

21 Les *Combination Acts*, adoptés en 1799 et 1800, avaient criminalisé toute tentative de coalition ouvrière.

22 La sociologie compréhensive, en particulier du point de vue épistémologique, implique bien davantage à nos yeux que la seule « compréhension » des motifs subjectifs de l'action. Voir à ce sujet M. Coutu, *Max Weber's Interpretive Sociology of Law*, Routledge, 2018.

tout à fait fondamentale de notre point de vue[23]. C'est à juste titre qu'on a considéré Max Weber comme étant l'un des fondateurs de la sociologie des relations industrielles[24]. Ceci vaut non seulement pour l'étude de 1908 consacrée à la psychophysique du travail industriel[25], mais aussi, et avant tout à nos yeux, pour ses riches travaux de jeunesse relatifs à la condition des travailleurs agricoles et à ses articles et conférences sur le sort des ouvriers de la grande industrie[26]. Ces textes de jeunesse débordent largement le cadre de la science économique dont se revendiquait alors Weber, pour analyser la dynamique des rapports de travail à la fois sous l'angle du droit, y compris du droit extraétatique, de l'économie, de la politique, de la vie sociale et familiale, des représentations idéelles et axiologiques, etc. Il faut considérer, en outre, les développements que Weber consacre spécifiquement au contrat de travail, « libre » écrit-il, notamment dans sa recension de l'œuvre majeure de Philipp Lotmar, mais aussi, en divers passages, succincts mais significatifs, de son œuvre.

C – Philipp Lotmar

Précisément, le nom de Philipp Lotmar doit être ici mentionné[27]. Même s'il demeura fidèle au conceptualisme et au formalisme juridiques, c'est-à-dire au pandectisme qui

23 La constitution du travail, au sens sociologique, vise à comprendre et à expliquer, *en tant qu'idéaltype*, les principes fondamentaux qui sous-tendent les relations de travail entre employeurs et travailleurs dans un secteur économique donné. Voir notre étude : M. Coutu, « La constitution du travail : à propos d'un concept wébérien méconnu », *L'Année sociologique*, vol. 71, n° 1, 2021, p. 103. La nature idéal-typique du concept apparaît manifeste, par exemple, lorsque Weber, dans ses travaux sur l'économie agraire dans la Prusse du XIX[e] siècle, distingue la *constitution patriarcale* et la *constitution capitaliste* du travail : voilà qui nécessite absolument une accentuation unilatérale de certains traits pour obtenir des concepts clairs, alors qu'empiriquement, le passage d'un type à l'autre reste éminemment fluide. Par ailleurs, si le droit – entendu au sens sociologique – contribue à façonner la constitution du travail, la transformation de celle-ci obéit avant tout à des facteurs économiques, techniques, culturels, etc., à la base des motivations des acteurs sociaux.

24 S. Ackroyd, « Economic Rationality and the Relevance of Weberian Sociology to Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n° 2, 1974, p. 236.

25 M. Weber, « Zur Psychophysik der industriellen Arbeit (1908-09) » [« À propos de la psychophysique du travail industriel (1908-09) »], *in Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, J.C.B. Mohr, 1988, p. 6. [Trad. fr. partielle par Paul-Louis van Berg : M. Weber, *Sur le travail industriel*, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2012].

26 Voir notamment M. Weber, [1892], *Die Lage der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland* [*La situation des travailleurs agricoles à l'est de l'Elbe en Allemagne*], *Max Weber Gesamtausgabe I/3,* M. Riesebrodt (dir.), Tübingen, J. C. B. Mohr, 1984 (2 volumes).

27 Philipp Lotmar (1850-1922) est né à Francfort. Juriste formé à l'aune du pandectisme, il s'est consacré à l'étude du droit des contrats dans la perspective romaniste. Ce n'est que tardivement qu'il a centré son intérêt, plus ou moins de 1900 à 1908, sur le droit du travail. Ne pouvant décrocher un poste satisfaisant en Allemagne (le fait qu'il était juif et adhérent au SPD a nui à sa carrière), il s'est finalement exilé en Suisse, devenant par la suite le recteur de l'Université de Berne. Sur Lotmar, voir T. Ramm, « Philipp Lotmar und die Geschichte der Arbeitsverfassungen » [« Philippe Lotmar et l'histoire des constitutions du travail »], *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, vol. 35, 2004, p. 183 ; M. Rehbinder, « Vorwort des Herausgebers » [« Avant-propos de l'éditeur »], *in* P. Lotmar, *Der Arbeitsvertrag*, [*Le contrat de travail*], 2[nde] éd., Manfred (dir.), Duncker et Humblot, 2001, p. 17. Pour une introduction à la pensée de Lotmar, voir J. Rückert, « Philipp Lotmar – ein Pionier für „Soziales Privatrecht" » [« Philpp Lotmar - un pionnier du "droit social privé" »], *Juristen Zeitung*, vol. 78, n° 18, 2023, p. 781.

dominait alors en Allemagne[28], Lotmar est celui qui a « découvert » (en 1900) le droit des conventions collectives, un phénomène alors complètement ignoré des juristes en dépit de sa grande importance sociale[29]. C'est aussi lui qui a jeté les bases d'une première théorisation du contrat individuel de travail, même si son attachement à la méthode romaniste aboutit à des résultats controversés que Sinzheimer écarta par la suite. L'important est ici la méthode originale que Lotmar mit en œuvre pour théoriser le nouveau droit du travail, suscitant l'admiration de Max Weber et inspirant fortement Sinzheimer : la recherche des faits (sociaux) du droit (*Rechtstatsachenforschung*) dont il fut, sinon l'inventeur, du moins le praticien exemplaire. Cette méthode rigoureuse impliquait, dans un premier temps, une démarche nettement sociologique de repérage des règles et pratiques juridiques (au sens large du terme), pour bien cerner les multiples usages du droit du travail réellement existant et pour bien en saisir les dimensions économiques et sociales. Ce n'est que dans un second temps, une fois réuni tout ce matériel empirique, qu'entrait en scène la méthode proprement juridique, inspirée du pandectisme dans le cas de Lotmar, et visant à synthétiser et systématiser, par généralisation et abstraction, ce vaste domaine du droit jusqu'alors ignoré.

Nous retrouvons donc, chez ces précurseurs de la sociologie du droit du travail, l'étude des interactions entre le droit et les divers ordres de la vie sociale, les fondements théoriques et conceptuels d'une telle étude (dont la notion fondamentale, *de la nature d'un idéaltype*, celle de la constitution du travail), enfin une méthodologie spécifique pour y parvenir, celle de la recherche des faits sociaux du droit. C'est toutefois à Hugo Sinzheimer que l'on doit l'effort théorique d'élaboration d'une sociologie du droit du travail[30].

II – LA FONDATION DE LA SOCIOLOGIE DU DROIT DU TRAVAIL AVEC HUGO SINZHEIMER

Hugo Sinzheimer (1875-1945) fut professeur de droit du travail à Francfort. Rédacteur de l'article 165 de la Constitution de la république de Weimar (conseils d'entreprise), auteur de traités remarquables sur le droit des conventions collectives, sa pensée a exercé une influence décisive sur le droit allemand du travail à Weimar, mais aussi, après la Seconde guerre mondiale, dans l'Allemagne fédérale. Juif et socialiste, tout comme Lotmar, il dut se réfugier aux Pays-Bas à la suite de l'arrivée au pouvoir des

28 Sur le pandectisme, voir H.-P. Haferkamp, « "Needs"—Pandectists Between Norm and Reality », *in* Y. Morigiwa, M. Stolleis et J. L. Halperin (dir.), *Interpretation of Law in the Age of Enlightenment* [*Law and Philosophy Library*], vol. 95), Springer, 2011, p. 107.

29 P. Lotmar, « Die Tarifsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern » [« Les conventions collectives entre employeurs et ouvriers »], *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik*, Band 15, 1900, p. 1.

30 Voir notamment H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) » [« Les taches de la sociologie du droit (1935) »], *in Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze und Reden,* tome 2, Europäische Verlaganstalt, 1976, p. 85.

nationaux-socialistes. Forcé de vivre dans la clandestinité sous l'occupation allemande, il ne survécut pas à la Libération[31].

Sinzheimer, comme mentionné, le fondateur, à côté de Philipp Lotmar, de la science allemande du droit du travail, est aussi une figure importante, toujours d'actualité, de la sociologie du droit. Sinzheimer, de son propre aveu, a été fortement influencé par Eugen Ehrlich[32]. En particulier, il livre un portrait saisissant de la pensée d'Ehrlich dans le chapitre qu'il lui consacre dans son ouvrage relatif aux classiques juifs de la science allemande du droit[33]. De Ehrlich, Sinzheimer retient la distinction, fondamentale à ses yeux, entre le droit social et le droit étatique, tout comme l'importance du « droit vivant » et d'une approche empirique des phénomènes juridiques[34].

Sinzheimer a publié, sous forme d'articles ou de court ouvrage, des travaux importants traitant de la sociologie du droit, en particulier une monographie parue en 1935 relative aux « tâches de la sociologie du droit[35] ». Il a aussi consacré des textes remarquables à la pensée de juristes, philosophes et sociologues ayant influencé, à des degrés divers, ses conceptions sociologiques, tels que Karl Marx, Otto Gierke, Lujo Brentano, Max Weber, Karl Renner, Rudolf Stammler et Georges Gurvitch. Nous nous contentons ici de présenter sommairement quelques éléments de la pensée de Sinzheimer.

---

31 Sur Sinzheimer, voir U. Zachert, « Hugo Sinzheimer : juriste praticien et pionnier du droit moderne. Autonomie collective, liberté individuelle et démocratie sociale », *in* C. M. Herrera, *Les juristes de gauche sous la république de Weimar*, Éditions Kimé, 2002, p. 49 ; A. Seifert, « Von der Person zum Menschen im Recht - Zum Begriff des sozialen Rechts bei Hugo Sinzheimer », [« De la personne à l'être humain en droit – À-propos du concept de droit social chez Hugo Sinzheimer »], *Soziales Recht*, vol. 3, n° 62, 2011 ; L. Nogler, « In Memory of Hugo Sinzheimer (1875-1945): Remarks on the Methodenstreit in Labour Law », *Cardozo Law Bulletin*, n° 1996 ; K. Kubo, *Hugo Sinzheimer – Vater des deutschen Arbeitsrechts* [*Hugo Sinzheimer – Père du droit allemand du travail*], Otto Brenner Stiftung, 1995. Voir en particulier les travaux de Ruth Dukes sur Sinzheimer : R. Dukes, « Conflict and Crisis in Labour Law. From Weimar to Austerity », *in* P. F. Kjaer et N. Olsen (dir.), *Critical Theories of Crisis in Europe. From Weimar to the Euro*, Rowman, 2016, p. 107. Récemment, T. Schulten, « Tarifautonomie und Wirtschaftsdemokratie. Zur Aktualität von Hugo Sinzheimer anlässlich seines 150. Geburtstags » [« Autonomie collective et démocratie économique. Sur l'actualité de Hugo Sinzheimer à l'occasion de son 150e anniversaire »], *in* F. Rödl et F. Syrovatka (dir.), *Tarifbürgerschaft. Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie*, Campus Verlag, 2025, p. 79.

32 Eugen Ehrlich (1862-1922) est l'une des figures classiques de la sociologie du droit et l'un des plus importants théoriciens du pluralisme juridique. Né à Czernowitz dans la province de Bukovina en Autriche-Hongrie (maintenant Chernivtsi en Ukraine), Ehrlich se consacra à l'histoire du droit, en particulier du droit romain. Il devint le recteur de l'Université de langue allemande Franz-Josef à Czernowitz. Avec Hermann Kantorowicz, il est l'un des fondateurs du Mouvement du droit libre (*Freirechtsbewegung*), lequel influença, entre autres, la « *Sociological Jurisprudence* » et le « *Legal Realism* » aux États-Unis. Toutefois, c'est dans le domaine de la sociologie du droit proprement dite qu'Ehrlich réalisa sa contribution la plus importante à l'avancement des sciences juridiques, avec la publication de son *opus magnum* en 1913, les *Fondements de la sociologie du droit* (*Grundlegung der Soziologie des Rechtes*, 4e éd., M. Rehbinder (dir.), Duncker et Humblot, 1989).

33 Voir H. Sinzheimer, « Philipp Lotmar », *in Judische Klassiker der deutschen Rechtswissenschaft,* Vitorio Klostermann, 1953, p. 207. Cet ouvrage se veut une réplique cinglante au dénigrement par Carl Schmitt, à partir de 1933, des juristes d'origine juive.

34 *Cf.* H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) », *op. cit*.

35 *Ibid*.

Trois modes d'appréhension du droit. À l'instar de Max Weber[36], Sinzheimer distingue trois manières d'envisager l'univers juridique : soit comme ensemble de normes, notamment législatives ; comme idéal, comme pensée toujours récurrente du *droit naturel*, quel que soit le nom qu'on donne à cet idéal ; enfin, comme forme réelle de la vie en commun, cette réalité du droit ne se confondant pas avec la sphère normative, ni avec les aspirations idéales relatives au droit juste[37]. Chacune de ces représentations du droit (comme norme, comme idéal et comme réalité empirique) que perçoit notre conscience sont nécessaires. Ainsi, les normes juridiques, comme le soulignait Georg Jellinek, contribuent à la calculabilité de l'action et de ses conséquences. Le droit comme idéal repose sur une aspiration immanente à combler l'imperfection des institutions humaines. Et chacun connaît, aussi, suivant les règles de l'expérience, une certaine réalité empirique du droit qui peut se traduire, entre autres, par l'ineffectivité des normes juridiques.

Le monde du droit représente la somme de ces diverses perspectives. Il ne se réduit pas à un univers abstrait et doit être saisi dans son historicité. Sinzheimer signale ici, du côté sociologique, son accord général avec la pensée d'Ehrlich, en particulier avec son traité de 1913[38]. Mais, pour Sinzheimer, il faut souligner la phénoménalité très complexe du droit, qui résulte en des voies distinctes d'appréhension de ses manifestations. Ainsi, la connaissance des normes juridiques est l'objet de la dogmatique du droit, tandis que la philosophie du droit analyse les idéaux juridiques. Enfin, la vie empirique du droit constitue l'objet propre de la sociologie du droit[39].

La tâche de la sociologie du droit est particulièrement ardue. Les juristes ont tout naturellement tendance à assimiler la réalité sociale empirique au tableau qu'en présente sa régulation normative, une illusion contre laquelle Jhering avait en son temps mis en garde en parlant des écueils de la théorie conceptuelle du droit (*Begriffjurisprudenz*)[40]. Sinzheimer distingue à cet égard entre sociologie du droit descriptive, critique, génétique et théorique. Il n'y a guère lieu à notre avis de s'arrêter à cette classification, puisque ces catégories s'interpénètrent fortement et qu'elles ne s'éloignent guère, à notre avis, de l'objet de la sociologie tel que décrit par Max Weber, soit l'explication causale fondée sur l'interprétation de l'action sociale[41].

---

36 *Cf.* M. Weber [1907], « R. Stammlers 'Überwindung' der materialistischen Geschichtsauffassung », *in Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, 3e édition, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1968, p. 291 (Traduction fr. par M. Coutu et D. Leydet : M. Weber, *Rudolf Stammler et le matérialisme historique,* Éditions du Cerf, coll. « Passages », 2003).

37 H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) », *op. cit*., p. 86. À cet égard, Sinzheimer s'oppose directement, sans le dire toutefois, à la conception d'Ehrlich, lequel voit dans la seule sociologie du droit *la* science authentique du juridique.

38 *Ibid*., p. 88, n° 3.

39 Sur cette question, Sinzheimer se dissocie clairement de Ehrlich, pour lequel seule la sociologie du droit représente la science authentique des phénomènes juridiques.

40 H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) », *op. cit*., p. 89, cite le passage suivant de R. Jhering, *Scherz und Ernst in der Jurisprudenz* [*Gaités et sérieux en jurisprudence*], 1884, p. 190 : « Il n'existe pas de pensée humaine dans laquelle l'idée de la philosophie de l'identité se déploie plus aisément que chez celle des juristes théoriciens » [traduction de l'auteur].

41 V. toutefois H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) », *op. cit*., p. 111, où Sinzheimer exprime des réserves quant à l'idée d'une sociologie compréhensive *de l'action individuelle*.

Sinzheimer attache beaucoup d'importance à l'analyse historique des transformations du droit, ainsi qu'à celle de l'institution de la « propriété », telle qu'analysée brillamment par Karl Renner[42]. Suivant la conception dogmatique, le droit de propriété fait figure de droit absolu (*Dominus rei suae legem fecit*). En réalité, l'exercice des droits de propriété dépend de forces collectives, soit à l'époque contemporaine, des processus capitalistes de production qui sont en fait des relations sociales.

Le droit comme « Sein » ou comme « Sollen ». Tout comme Max Weber dont, soit dit en passant, il avait suivi le cours donné à 1895 à Heidelberg sur la question ouvrière et le mouvement ouvrier[43], Sinzheimer oppose nettement *l'être* et le *devoir-être* du droit. Pour lui, la science normative du droit ou dogmatique du droit relève de la sphère du devoir-être, alors que la sociologie du droit a pour objet l'être du droit, c'est-à-dire ce qu'il en advient dans la vie concrète[44]. De ce point de vue, il importe d'éviter toute confusion entre la validité normative et la validité empirique du droit[45].

Droit étatique et droit social. Sous l'influence d'Ehrlich, Sinzheimer retient, quant à la sociologie du droit, la dichotomie fondamentale chez ce dernier entre le droit étatique et le droit extraétatique, tout en empruntant à Gierke l'idée de « droit social[46] ». On sait que Georges Gurvitch a célébré avec emphase, dans *Le temps présent et l'idée du droit social*[47], l'opposition que trace Sinzheimer entre le droit étatique et le droit social, tout en tirant des conclusions radicales que ce dernier ne partage pas. C'est précisément dans le texte

42 *Ibid*., pp. 114-115. Voir K. Renner, *Die Rechtsinstitute des Privatrechts und ihre soziale Funktion: ein Beitrag zur Kritik des bürgerlichen Rechts*, [*Les institutions juridiques du droit privé et leur fonction sociale : Une contribution à la critique du droit civil*], J.C.B. Mohr (P. Siebeck), 1929, sp. p. 43 ss. Pour une présentation magistrale de l'œuvre de Renner, voir O. Kahn-Freund, « Introduction », *in* K. Renner, *The Institutions of Private Law and their Social Functions*, Routledge & Kegan Paul Ltd., 1949, p. 1. Dans son ouvrage, Renner montre comment le concept juridique de la « propriété », demeuré formellement inchangé au fil du temps, a été profondément transformé par l'évolution économique et sociale, de manière à devenir une institution fondamentale du capitalisme marchand et industriel.

43 *Cf.* R. Aldenhoff-Hübinger, « Einleitung » [« Introduction »], *in* M. Weber, *MWG III/4: Arbeiterfrage und Arbeiterbewegung. Vorlesungen 1895-1898* [*Question ouvrière et mouvement ouvrier. Cours 1895-1898*], R. Aldenhoff-Hübinger (éd.), J.C.B. Mohr, 2009, p. 13.

44 H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) », *op. cit*., p. 99 ss.

45 En dépit de son accord général avec Erhlich, Sinzheimer souligne le défaut de précision méthodologique des *Fondements de la sociologie du droit*, notamment le caractère inadéquat de la distinction entre droit et coutume. Pour Sinzheimer, la présence d'une contrainte est indispensable au concept sociologique de « droit » : H. Sinzheimer, « Die Transformationsproblem in der Soziologie des Rechts (1938) » [« Le problème du changement en sociologie du droit (1938) »], *in* O. Kahn-Freund et T. Ramm (dir.), *Gesammelte Aufsätze und Reden*, tome 2, Europäische Verlaganstalt, 1976, p. 216 ; H. Sinzheimer, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, *op. cit*., p. 14.

46 Apparaît ici également une différence majeure avec Ehrlich. Pour ce dernier, tout droit est « sociétal », et il rejette comme vide de sens l'opposition tracée par Gierke entre droit individuel et droit social (chez Gierke, le droit social concerne la vie associative, alors que tout le reste du droit privé est de nature individuelle). Sinzheimer va pour sa part utiliser la dichotomie droit individuel / droit social en opposant le droit de propriété, fondement des droits de direction de l'entrepreneur, et le droit de coalition, né de l'autonomie collective des travailleurs.

47 G. Gurvitch, *Le temps présent et l'idée du droit social*, Vrin, 1931.

critique que Sinzheimer consacre à Gurvitch[48] qu'on trouve la formulation la plus claire de sa distinction entre le droit social et le droit étatique[49].

Facteurs matériels et idéels. À de nombreuses reprises, Sinzheimer parle des « forces sociales » qui conditionnent l'évolution du droit. De quoi s'agit-il ? Il s'en explique avec clarté dans sa monographie de 1935 sur les tâches de la sociologie du droit. Pour Sinzheimer, faisant écho ici à Ehrlich, les transformations du droit découlent à la fois de *facteurs matériels* et de *facteurs idéels*. Les *facteurs matériels* concernent les puissances sociales qui régissent la vie empirique, au premier chef l'économie. Bien qu'influencé par Marx, Sinzheimer récuse tout déterminisme, y compris la « détermination en dernière instance par l'économie », de même que la vision du droit comme composante d'une « superstructure » qui ne serait que le reflet de la vie matérielle. Comme l'écrit Ehrlich, ajoute Sinzheimer, ce serait une erreur de négliger les autres forces sociales qui influencent également cette évolution, telles que la politique, la religion, l'art, la science, etc.[50]

En effet, l'économie est déterminée, notamment, outre le droit, par le politique et les rapports sociaux (rapports de pouvoir)[51]. Sont donc à l'œuvre, par exemple, quant à l'émergence du capitalisme, des facteurs matériels (au sens large), mais aussi idéels – Sinzheimer se réfère ici à l'*Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* de Max Weber[52]. Aux fins de l'explication causale, il faut donc tenir compte à la fois de ces deux éléments et des interactions qui s'établissent entre eux[53].

Quant aux *facteurs idéels* : Pour Sinzheimer, il faut impérativement tenir compte de l'élément intellectuel à l'œuvre dans les transformations du droit, c'est-à-dire considérer celui-ci, pour reprendre la notion de Dilthey, comme un *système culturel* au même titre que l'art, la science ou la religion[54]. Cet élément idéel apparaît par exemple dans la tradition du droit naturel, forme intellectuelle par excellence de transformation du droit. Tout comme Ehrlich, Sinzheimer s'intéresse donc au droit des juristes (*Juristensrecht*), droit savant qui influence à la fois l'élaboration du droit étatique et celle du droit social, celui-ci n'étant, à l'époque moderne, ni le simple reflet ni le pur « écho » des forces sociales.

---

48 H. Sinzheimer, « Eine Theorie des sozialen Rechts (1936) », [« Une théorie du Droit social »], *in* O. Kahn-Freund et T. Ramm (dir.), *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Rede*, *op. cit.*

49 Contrairement à Gurvitch, lequel oppose le droit social, droit de coopération, au droit étatique, droit de domination, Sinzheimer, tout en utilisant cette distinction, estime que coopération ou domination peuvent caractériser l'une ou l'autre de ces manifestations du droit. À son avis, l'apport du droit étatique, dans un sens favorable à la négociation collective, est indispensable à une pleine réalisation de l'autodétermination sociale. Voir notre étude : M. Coutu, « Autonomie collective et pluralisme juridique : Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer et le droit du travail », *Droit et société*, vol. 90, n° 2, 2015, p. 351.

50 H. Sinzheimer, « Eugen Ehrlich », *in Judische Klassiker der deutschen Rechtswissenschaft*, Vittorio Klostermann, 1953, p. 195.

51 H. Sinzheimer, « Die Transformationsproblem in der Soziologie des Rechts », *op. cit.*, p. 211.

52 *Ibid.*, p. 212. *Cf.* M. Weber, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme,* trad. de Jacques Chavy, Plon, 1964.

53 H. Sinzheimer, « Die Transformationsproblem in der Soziologie des Rechts », *op. cit.*, p. 213.

54 H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935) », *op. cit.*, p. 131 ; H. Sinzheimer, « Die Transformationsproblem in der Soziologie des Rechts », *op. cit.*, p. 208. *Cf.* W. Dilthey (1883), *Introduction aux sciences de l'esprit*, trad.de Sylvie Mesure, Paris, Éditions du Cerf, 1992, p. 208 ss.

III – DÉVELOPPEMENTS ULTÉRIEURS

Que l'étiquette « sociologie du droit » du travail soit explicitement revendiquée ou non par la suite, nous retrouvons divers prolongements de cette démarche entrelaçant sciences sociales et droit[55]. C'est toutefois dans une période plus récente qu'on assiste à une revendication disciplinaire explicite de la sociologie du droit du travail, associant de manière cohérente et soutenue, approfondissements théoriques et recherches empiriques. Nous ne pouvons développer ici. Outre la publication, comme mentionné au début de notre texte, d'un nombre important de travaux en France se réclamant explicitement de la sociologie du droit du travail, signalons trois apports majeurs :

1. Au Canada anglais, les travaux de Harry Arthurs (université de York), lequel a associé une connaissance approfondie du droit du travail avec un souci constant de développer la dimension sociologique du droit. Arthurs a ainsi publié des analyses marquantes sur le droit extraétatique et le « pluralisme juridique », sur la notion de citoyenneté au travail et son désaveu progressif au regard de la nouvelle économie et sur la notion de subordination d'un point de vue sociologique[56].

2. Au Royaume-Uni, les études développées par Ruth Dukes (université de Glasgow) relèvent explicitement de la sociologie du droit du travail[57]. R. Dukes a produit des analyses remarquables sur la théorie (à fort contenu sociologique) du droit du travail chez Hugo Sinzheimer et chez son disciple Otto Kahn-Freund, devenu dans le cadre d'un exil à Londres le fondateur de ce champ d'études, sur des bases originales, en Angleterre et, plus largement, dans l'espace anglophone. La professeure Dukes, dans une période plus récente, a entamé une collaboration continue avec Wolfgang Streeck, l'une des figures les plus éminentes de l'économie politique et de la sociologie des relations industrielles en Allemagne, ce qui s'est traduit par nombre d'études de premier plan[58].

3. Au Québec, sous l'impulsion de Gregor Murray et avec l'appui décisif de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, le CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail) s'est construit sur la base d'une étroite

---

55 Les travaux publiés sur ce thème sont maintenant d'une ampleur considérable. Mentionnons seulement quelques noms, relatifs à la période d'Après-guerre, notamment Thilo Ramm en Allemagne, Otto Kahn-Freund au Royaume-Uni, en France Paul Durand et en Italie Carlo Giugni ; et, dans une période plus récente, Karl Klare et Kathrerine V. Stone aux États-Unis, Harry Arthurs, Judy Fudge et Eric Tucker au Canada anglais, Pierre Verge, Guylaine Vallée et Gilles Trudeau au Québec.

56 Voir notamment H. Arthurs, « Labour Law without the State? », *University of Toronto Law Journal*, vol. 46, 1996, p. 1 ; H. Arthurs, *The New Economy and the Demise of Industrial Citizenship*, IRC Press, 1997, p. 1 ; Pour une vue d'ensemble, voir M.-A. Moreau, « Cinquante ans d'analyses des mutations des normes du travail en Amérique du Nord: voyage comparatiste autour de la pensée de Harry Arthurs », *Droit social,* n° 3, 2015, p. 296.

57 Voir, entre autres, R. Dukes, « The economic sociology of labour law », *op. cit.* ; R. Dukes, « Sociology of labour law and the economy », *Journal of Law and Society*, vol. 52, Suppl. 1, 2025, p. 88.

58 Pour un aperçu, *cf*. notre étude : M. Coutu, « Chronique bibliographique : Ruth Dukes, Wolfgang Streeck, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justic*e, Polity Press, 2023, 182 p. », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2, 2024, p. 176 ; M. Coutu, « Review: Ruth Dukes, Wolfgang Streeck, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justic*e, Polity Press, 2023, 182 p. », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 78, n° 2, 2023.

collaboration entre les juristes du travail et les spécialistes des relations industrielles. Soulignons à cet égard l'apport déterminant de notre regretté collègue Pierre Verge[59]. Cette convergence soutenue entre les relations industrielles et le droit du travail a débouché sur des travaux remarqués, alimentés par un vaste réseau international de chercheur.e.s, le tout favorisant la réalisation de nombreux mémoires de maîtrise et thèses de doctorat dans ce champ d'études. Grâce à cette orientation bidisciplinaire (droit et sciences sociales) peu usitée en relations industrielles, le CRIMT s'est élevé, en quelques années, au rang d'un des principaux centres de recherche en ce domaine à l'échelle mondiale. Quoique le terme « sociologie du droit du travail » ne soit pas nécessairement ou fréquemment utilisé, on retrouve ici, à l'évidence, une contribution majeure à l'avancement de la discipline[60].

Bien entendu, de nombreux défis demeurent, à la fois du point de vue théorique, méthodologique et empirique. Mais, il y a lieu d'être optimiste, au vu de la multiplication des travaux et publications de grande qualité qui se rattachent, explicitement ou non, à la sociologie du droit du travail.

59 On trouvera un bilan des travaux scientifiques de Pierre Verge dans G. Vallée, « La contribution scientifique de Pierre Verge à l'affirmation et la recomposition du droit du travail », *in Mélanges Pierre Verge. L'autonomie collective en droit du travail: perspectives nationales et internationales,* Les Presses de l'université Laval, 2014, p. 1.

60 Voir le site web, très complet, du CRIMT : https://www.crimt.net/. Comme illustration de cette collaboration étroite entre juristes du travail et sociologues des relations industrielles au sein du CRIMT, voir le numéro spécial de la revue *Canadian Labour & Employment Law Journa*l, vol. 26, n° 1, 2025, pp. 1-336, portant sur la grande entreprise et la citoyenneté au travail au Canada.

MICHEL COUTU

Docteur en droit, professeur émérite de droit du travail à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et chercheur membre du Centre interuniversitaire de recherche sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

Thèmes de recherche : Droit des rapports collectifs du travail, sociologie du droit du travail.

Publications :

~ M. Coutu, « La démocratie au travail vue sous l'angle de la sociologie du droit », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2, 2024, p. 176.

~ M. Coutu, « Hubert Treiber and the Sociology of Law of Max Weber: From the Ideal Types of Legal Rationality to the Plurality of Law », *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, vol. 43, n° 2, 2023, p. 177.

LA CLASSIFICATION DE BRANCHE DANS LA MÉTALLURGIE : LA DÉFINITION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES PAR LA SEULE ENTREPRISE ?

PASCAL CAILLAUD

Chargé de recherche CNRS, Droit et changement social (UMR 6297 CNRS), Nantes Université

RÉSUMÉ

À partir de la nouvelle convention de la métallurgie, cet article analyse le glissement des classifications professionnelles vers de nouveaux modèles de grilles à critères classants à cotation, renforçant l'autonomie des entreprises par une pesée des emplois. Il interroge la redéfinition et l'affaiblissement du rôle des branches dans leur fonction prescriptive en matière de qualifications professionnelles, au profit d'un rôle d'accompagnement des entreprises.

MOTS-CLÉS : Classifications, branches professionnelles, métallurgie, entreprises, qualifications.

ABSTRACT

Based on the new agreement in the metallurgy sector, the article analyses the shift in occupational classifications towards new classification criteria models, giving companies more latitude by weighing up jobs. It examines the redefinition and weakening of the role of branches, in their prescriptive function with regard to professional qualifications, in favour of a role of supporting firms.

KEYWORDS: Classifications, Professional branches, Metallurgy, Companies, Qualifications.

POUR CITER CET ARTICLE :

P. Caillaud, « La classification de branche dans la métallurgie : la définition des qualifications professionnelles par la seule entreprise ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2026, n° 1, p. 20.

Prises en tant que telles, les classifications professionnelles font l'objet de trop peu d'attention[1]. Pourtant, elles sont, depuis longtemps, la source de contentieux à l'occasion de leur négociation ou, le plus souvent, lors de leur mise en œuvre au moment du recrutement d'un salarié, de la détermination de son salaire ou de sa mobilité professionnelle[2]. Elles sont abordées sous l'angle d'une analyse de la qualification professionnelle en général[3], à travers l'étude d'exemples de branches ou de secteurs particuliers[4], dans une perspective historique[5].

Pourtant, l'objet et les fonctions d'une classification relèvent d'une grande importance pour les salariés. Elles déterminent le niveau hiérarchique des postes et des emplois de la branche en comparant les éléments qui les composent à divers facteurs d'évaluation choisis et définis préalablement. De fait, elles procèdent donc à l'évaluation des responsabilités et des exigences de ces postes et emplois, abstraction faite de la responsabilité des individus. Une classification a ainsi cinq fonctions essentielles. Elle permet d'abord une identification des contenus de travail, des emplois ou des qualifications propres à une branche. Elle classe et établit une hiérarchie professionnelle justifiant, à partir des niveaux de qualification, les écarts entre les différentes situations de travail. Elle possède une fonction salariale, en affectant à chacun des niveaux, un salaire minimum. Elle permet de prévoir les évolutions de carrière des salariés en étant liée à des dispositions relatives à la formation professionnelle. Enfin, elle est un instrument de régulation du marché du travail de la branche[6].

Malgré cette importance, force est de constater que le régime légal comme réglementaire des classifications est assez peu développé dans le Code du travail. Bien qu'il y soit fait référence à plusieurs reprises (droit à la qualification[7], présence sur le bulletin de paie[8], appréciation de l'égalité homme-femme dans l'entreprise[9],

1 Citons à titre d'exception les travaux de Philippe Denimal, notamment *Valoriser les emplois, reconnaitre le travail*, HDiffusion, 2024.

2 Ph. Langlois, « La hiérarchie des salariés », *in Tendances du droit du travail français contemporain, études offertes à G. H. Camerlynck*, Dalloz, 1977, p. 185 ; A. Lyon-Caen, « Le droit et les classifications », *Travail et Emploi,* n° 38, 1988, p. 21.

3 J. Yung-Hing, *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, thèse, Toulouse, 1986, Éd. CNRS ; P. Caillaud, « La qualification professionnelle : parcours juridique d'une notion polysémique », *Qualifications et parcours - Qualification des parcours - XXVes journées du longitudinal*, n° 10, Céreq échanges, 2019, p. 13.

4 V. Bonnin, P. Caillaud et S. Monchatre, « La qualification professionnelle, une notion équivoque ? La métallurgie et le travail domestique comme illustrations », *Revue de droit du travail*, n° 4, 2024, p. 243.

5 M. Rebérioux, « L'historien devant les classifications professionnelles », *Travail et Emploi,* n° 38, 1988, p. 9.

6 A. Lyon-Caen, « Le droit et les classifications », *op. cit.* ; J.-D. Reynaud, « La classification : quelques réflexions », *Travail et Emploi,* n°38, 1988, p. 14.

7 C. Trav., art. L. 6314-1, 2°.

8 C. trav., art. R. 3243-1, 4°.

9 C. trav., art. L. 2312-36, al. 3, 2°.

etc.), les classifications ne sont pas réellement définies dans leur contenu : seul est prévu qu'elles sont négociées et ne relèvent pas, en principe, d'un pouvoir unilatéral de l'employeur. D'une part, les négociateurs ont l'obligation de se réunir au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications[10], en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. La loi du 29 novembre 2023 renforce cette obligation en imposant une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans[11] (99 branches en 2024[12]). D'autre part, la présence des éléments essentiels servant à la détermination des classifications et aux niveaux de qualification, ainsi que le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification, est une condition nécessaire à l'extension des conventions de branche[13].

Les modèles de classification.

C'est par la voie d'enquêtes qu'il a été possible de mettre en évidence des modèles juridiques de classifications. À partir des années 1980, ce sont d'abord, et paradoxalement, des travaux menés par des sociologues qui permettent de mettre en avant des typologies juridiques de classifications de branche[14]. Une décennie plus tard, de nouvelles enquêtes, toujours le fait de sociologues, ont fait le constat que les grilles de classification résultaient de l'empilement de plusieurs strates, constituant des ensembles très hétérogènes. Les modèles de classifications alors proposés par ces travaux rendent compte d'une articulation formation-qualification en fonction d'une série de variables caractéristiques des branches et de leur environnement (types de relations professionnelles, caractéristiques économiques de la branche, mode d'organisation du travail et caractéristiques de la main-d'œuvre, rôle de l'État, etc.)[15]. En 2000, à la demande de la Direction des relations du travail (DRT), le cabinet Circé a réalisé une analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche[16]. À la différence des travaux précédemment cités, les auteurs ne s'essayent pas à une nouvelle typologie des modèles de classification de branches, se référant à celles des précédents travaux. Enfin, en 2013, de nouveaux travaux alliant dimensions juridique et sociologique ont pu être menés sur les négociations plus récentes de classifications

10 C. trav. art. L. 2241-1, 6°.

11 Art. 1 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Voir aussi Y. Pagnerre, « Missions générales de la branche professionnelle », *JCP édition sociale*, n° 49, 10 déc. 2024, 1383.

12 Ministère du Travail et des Solidarités, *La négociation collective en 2024. Bilan & Rapports*, Ministère du Travail et des Solidarités, 2025, p. 261.

13 C. trav., art. L. 2261-22, II, 3° et 4°.

14 J. Saglio, « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit social*, n° 1, 1987, p. 28.

15 A. Jobert et M. Tallard, « Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52, 1995, p. 133.

16 Circé, « Analyse du contenu de 282 accords de classification de conventions collectives de branche », in *La négociation collective en 2001*, Tome 1, Ministères des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, éditions législatives, 2002.

pour le compte du ministère de l'Éducation nationale[17]. Portant sur 160 branches professionnelles[18], ces travaux confirmaient la subsistance de deux modèles juridiques principaux de classification de branches.

D'un côté, les grilles « Parodi »[19] se manifestent sous la forme de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers, décrits de façon très précise, déclinés en positions et échelons permettant de déterminer des niveaux de salaires. Parfois, une description plus poussée des emplois met en évidence des connaissances professionnelles nécessaires, attestées notamment par des diplômes. De l'autre, les grilles « à critères classants », apparues dans les années 1970, au sein des grandes branches pour lesquelles la description précise des emplois n'apparaissait plus possible du fait de leur diversité, sont fondées sur la définition de critères d'évaluation permettant de classer les emplois en niveaux ou en groupes, sans s'accompagner nécessairement d'une liste exhaustive de ces emplois, ou en mentionnant éventuellement des « emplois repères ».

Quantitativement, 36 branches ont procédé à une refonte de grille de classification entre 2016 à 2024. Alors qu'avant leur renégociation, grilles Parodi et grilles à critères classants se partageaient équitablement (17 grilles pour chaque modèle soit 47 % du total des branches, les deux restantes étaient dites « mixtes »), la proportion se renverse à l'issue du processus de négociation des nouvelles grilles : si 3 grilles restent mixtes, les grilles à critères classants représentent désormais 28 grilles (77 %) et les Parodi seulement 5 grilles (14 %). Le modèle à critères classants est donc de plus en plus dominant, les grilles Parodi reculant massivement dans les négociations[20].

La restructuration des branches professionnelles[21]

Parallèlement à ces évolutions des modèles des classifications, les branches professionnelles ont été confrontées à un mouvement de forte réduction de leur nombre. En 2009, étaient recensées 942 branches correspondant à 687 conventions collectives déposées auprès du ministère du Travail et 255 auprès du ministère de l'Agriculture.

17 P. Caillaud, N. Quintero et F. Séchaud, *La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives. Quelle place, quel rôle et quel statut du diplôme dans les grilles de classification des branches professionnelles ?,* rapport pour la DGESCO, 2 vol., 2013, Ministère de l'Éducation nationale.

18 Ces travaux considèrent toutes les conventions collectives ayant enregistré au moins un avenant portant sur leur classification professionnelle entre 2005 et 2010 (soit 142 collectives), ainsi que les 28 conventions collectives de plus de 5 000 salariés n'ayant pas négocié d'avenant-classification sur la période 2005-2010. Cet échantillon correspondait à un effectif d'environ 13 millions de salariés sur les 16 millions couverts par une convention collective des secteurs non agricoles.

19 Dénomination sur laquelle nous reviendrons plus tard.

20 Voir les rapports annuels sur la négociation collective de 2016 à 2024 établis par le ministère du Travail, disponibles à l'adresse suivante : https://travail-emploi.gouv.fr/rapports-bilans-de-la-negociation-collective

21 M. Hallot, *La restructuration des branches professionnelles*, Coll. Planète sociale – thèse, Lexisnexis, 2024 ; M. Hallot, « La mécanique de la restructuration des branches professionnelles », *JCP édition sociale,* n° 49, 10 déc. 2024, 1380.

S'appuyant sur une série de rapports[22], les pouvoirs publics adoptèrent en quatre ans plusieurs réformes législatives, toutes destinées à accélérer ce processus[23].

Que leur était-il reproché ? Pour certains, l'état des branches manifeste alors un certain nombre de facteurs « bloquants » qui ne leur permet pas d'aborder facilement leur nouveau rôle[24]. D'une part, un tel éclatement fractionnerait le traitement des besoins sociaux au sens de la réglementation du travail, avec des conséquences problématiques pour l'homogénéité des droits des employeurs et des salariés, et sur la mobilité professionnelle. D'autre part, le nombre pléthorique de branches professionnelles entraînerait l'éclatement de la représentation, soulevant les limites de leur extension administrative, posant des problèmes à la Direction générale du travail. Une feuille de route est alors avancée pour restructurer en profondeur les branches professionnelles, avec l'objectif affiché d'aboutir à une centaine de branches. Sont aussi bien ciblés les petites branches comme les secteurs les plus importants, tels celui du BTP (bâtiments et travaux publics) ou de l'agriculture, ou encore de la métallurgie avec ces 76 branches territoriales, expressément citées par ces travaux[25].

L'action administrative fut menée à marche forcée puisqu'en 2023, il ne restait alors plus que 226 branches[26], une trentaine étant encore en cours de procédure[27]. À l'issue du processus ne devraient demeurer que 217 branches professionnelles dépendant du ministère du Travail[28]. Dans le secteur agricole, en 2023, le nombre de conventions collectives agricoles est passé de 205 à 61 : 28 conventions nationales, 24 conventions régionales ou pluridépartementales et 9 conventions départementales. Des restructurations sont toujours en cours dans le secteur des exploitations forestières et scieries agricoles et dans les branches de la coopération agricole. Ces évolutions ne se sont pas faites sans résistance, le plus souvent venant des branches subissant la fusion[29].

22 J.-F. Poisson, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Rapport au Premier ministre, La documentation Française, mai 2009 ; J.-D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, France Stratégie, sept. 2015 ; P. Quinqueton, *Vers une nouvelle structuration des branches professionnelles*, Rapport à la ministre du Travail, déc. 2015.

23 Lois n° 2014-288 du 5 mars 2014, n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017.

24 J.-D. Combrexelle, *Réforme de la représentativité patronale*, Rapport au Ministère du travail, oct. 2013.

25 P. Quinqueton, *Vers une nouvelle structuration des branches professionnelles*, *op. cit.*

26 P. Ramain, « Restructuration des branches : bilan et perspectives », *JCP édition sociale,* n° 49, 10 déc. 2024, 1381.

27 Ministère du Travail et de l'Emploi, *La négociation collective en 2023. Bilan & rapports*, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2024, p. 178.

28 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, *La négociation collective en 2019. Bilan & rapports*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020.

29 Dans le champ du spectacle vivant et de l'audiovisuel (CE, 2 oct. 2019, n° 431750 et CE, 22 mars 2021, n° 430839), du bâtiment (Soc., 21 avr. 2022, n° 20-18799), du secteur médico-social (CE, 28 sept. 2022, n° 449950 et 28 oct. 2022, n° 457317) ou du bois (CE, 12 avril 2023, n° 457280).

LE RENFORCEMENT DE L'AUTONOMIE INDIVIDUELLE ET LE DÉCLIN DE L'ORDRE PUBLIC EN DROIT DU TRAVAIL GREC

COSTAS PAPADIMITRIOU
PROFESSEUR ÉMÉRITE, FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ D'ATHÈNES

C'est l'infériorité économique et sociale du salarié à l'égard de son employeur qui justifie la méfiance envers la liberté contractuelle dans le domaine des relations de travail. Tandis que cette position était pendant longtemps dominante en droit du travail grec[1], on assiste depuis quelques années à un retournement de situation. Des modifications législatives réduisent le domaine de l'ordre public et accordent une place plus importante à l'autonomie des parties au contrat de travail ou au pouvoir de direction de l'employeur. Une dernière loi (5239/2025) suit la même voie en permettant au salarié qui le souhaite de renoncer à l'application de certaines règles de droit du travail.

I – LA POSITION TRADITIONNELLE

Il n'est pas nouveau d'affirmer que le droit du travail est un champ où l'autonomie des parties au contrat n'est destinée à jouer qu'un rôle limité. Le salarié est, au moment de la conclusion du contrat du travail, « un subordonné qui pourrait consentir trop aisément à des renonciations contraires à un dispositif légal protecteur et impératif[2] ». De la même

1 C. Papadimitriou, « L'ordre public dans les relations du travail », *in Travaux de l'Association Henri Capitant*, t. XLIX, LGDJ, 1998, p. 743.

2 G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen et J. Pélissier, *Droit du Travail*, Dalloz, 1984, para. 187.

façon, pendant le déroulement du contrat de travail, « la liberté du travailleur se heurte de front à une notion antagoniste, celle de la subordination[3] ». La qualité du salarié impose, alors, de « suspecter » les clauses conventionnelles ; la sécurité contractuelle s'y révèle très relative. L'employeur ne devrait pas avoir à simplement obtenir le consentement du salarié pour imposer des restrictions, plus ou moins étendues, à des droits assurant des conditions minimales de travail, indispensables à l'équilibre de la relation de travail. Les clauses du contrat de travail ne doivent ainsi pas se transformer en échappatoires, permettant de contourner la législation du travail.

Les relations individuelles de travail constituent le domaine dans lequel se manifeste principalement la notion d'ordre public. C'est la supériorité de l'employeur par rapport au salarié qui justifie l'impérativité de la loi ou de la convention collective. Les normes concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire et l'octroi des congés payés constituent des terrains d'application par excellence du principe d'ordre public. Leur lien avec la protection de la santé du salarié impose l'attention particulière de l'État. C'est pourtant dans ce domaine qu'on constate récemment des régressions importantes en droit du travail grec.

II – LA REMISE EN CAUSE DE L'ORDRE PUBLIC

Ces dernières années, on constate, contrairement au passé, une tendance du législateur grec à faire confiance à la volonté du salarié afin de permettre des exceptions à la réglementation du temps du travail. Cette confiance se manifeste de diverses manières : soit par la conclusion d'un accord entre l'employeur et le salarié, parfois à la demande du salarié, soit comme décision patronale que le salarié est libre d'accepter ou de rejeter.

A – La flexibilité du temps de travail

Alors qu'autrefois presque aucune dérogation aux dispositions législatives relatives au temps de travail n'était admise, il a été progressivement permis d'assouplir le régime légal par voie d'accords collectifs. Plus récemment, cette possibilité a été élargie : il est désormais possible de conclure des accords sur la flexibilité du temps de travail non seulement par voie de conventions collectives, mais aussi par voie d'accords individuels conclus entre l'employeur et le salarié. L'autonomie individuelle triomphe.

De plus, avant 2025, la loi définissait le cadre dans lequel devait se limiter l'accord dérogatoire entre l'employeur et le salarié. Des restrictions législatives portaient tant sur l'ampleur de la flexibilité organisée conventionnellement, au regard du volume d'heures de travail concerné, que sur la manière dont la répartition des heures supplémentaires de travail pouvait être effectuée. Avec la dernière loi 5239/2025, ces limitations de l'autonomie individuelle sont restreintes. La seule limitation qui subsiste encore concerne le nombre total d'heures supplémentaires de travail à répartir, tandis que la détermination de leur répartition est laissée à la disposition des parties contractantes.

3 G. H. Camerlynck, « Les renonciations au bénéfice de la loi en droit du travail français », *in Travaux de l'Association Henri Capitant*, t. XIII, Dalloz, 1963, p. 382.

B – La durée journalière de travail

Traditionnellement, le dépassement de l'horaire journalier de travail n'était possible qu'après l'autorisation de l'Inspection du travail. Par la suite, cette autorisation n'a été plus nécessaire. L'employeur a, alors, obtenu la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail de trois heures. Enfin, la loi 5239/2025 lui a permis de faire travailler le salarié jusqu'à cinq heures par jour en plus de l'horaire normal, portant ainsi la durée maximum journalière à 13 heures, ce qui a provoqué de vives réactions des syndicats. Bien entendu, la nouvelle disposition prévoit que le refus du salarié de se conformer aux exigences de l'employeur ne peut constituer un motif de rupture du contrat de travail. Le législateur semble pourtant ne pas prendre en compte le risque potentiel d'une réaction abusive de l'employeur. De fait, cette protection a une portée limitée, car l'employeur, selon le droit grec, n'est pas tenu de justifier un licenciement. Certes, le salarié peut intenter une action en justice en arguant que son refus était la cause (illégale) de la rupture de son contrat de travail, mais la charge de la preuve lui incombe, ce qui est souvent particulièrement difficile à assumer. En pratique, la durée de l'horaire de travail journalier est considérablement flexibilisée, sans que des garanties importantes soient prévues pour protéger la santé du salarié, ou même la sécurité publique dans certaines professions. Le législateur semble considérer que la volonté du salarié a une valeur importante, tandis que la réalité du rapport du travail ne le confirme pas.

C – Le fractionnement du congé annuel

Étant donné que l'objectif fondamental de l'octroi du congé annuel est la reconstitution des forces du salarié, la loi grecque prévoyait que les jours de congé annuel devaient être consécutifs, consacrant ainsi le principe d'indivisibilité du congé. Par la suite, la loi 4093/2012 a autorisé, à titre exceptionnel, le fractionnement du congé en deux périodes au cours de la même année, en raison d'un besoin particulièrement sérieux ou urgent de l'entreprise. En outre, la même disposition a permis le fractionnement du congé, à la suite d'une demande écrite du salarié à l'employeur, en plus de deux périodes, dont l'une devait comprendre au moins 12 jours ouvrables en cas de semaine de six jours de travail et 10 jours ouvrables en cas de semaine de cinq jours.

La disposition nouvelle de la loi 5239/2025, certes, affirme le principe traditionnel d'indivisibilité du congé, mais de manière uniquement déclarative et plutôt hypocrite : elle permet, par la suite, de fractionner le congé en plusieurs parties, sans limitation du nombre de fractions ni de la durée de chacune d'elles, à condition qu'une seule des fractions du congé comprenne cinq jours. Certes, la loi continue à prévoir qu'une demande du salarié est nécessaire, mais, dans le contexte du droit grec, qui adopte un régime de licenciement du salarié prévoyant que l'employeur n'est pas obligé d'invoquer un motif, comme déjà évoqué, un refus du salarié de déposer une telle demande si l'employeur le lui demande pourrait facilement provoquer une réaction négative à son égard.

Conclusion

Le législateur grec continue à poursuivre la flexibilisation du droit du travail. Il semble abandonner le domaine du temps de travail à l'autonomie individuelle, et prioriser les besoins de l'entreprise au détriment de la protection de la vie personnelle et de la santé du salarié. Le domaine de l'ordre public perd alors du terrain face à la volonté des parties au contrat de travail, alors même qu'il faudrait toujours suspecter la sincérité de la volonté du salarié.