

Réglementation et avenir du travail: la relation de travail facilite l'innovation

Antonio ALOISI* et Valerio DE STEFANO**

Résumé. *La transformation numérique et la réorganisation des entreprises font apparaître de nouvelles modalités de travail fort éloignées de la relation de travail typique. Selon les partisans de la rupture numérique, le cadre juridique actuel n'est pas adapté aux formes de travail et modèles d'entreprises «innovants». Pourtant, la réglementation du travail peut faciliter l'innovation et la flexibilité, comme l'emploi typique peut être un moyen d'améliorer l'efficacité et de réduire les coûts. En effet, la relation de travail permet le plein exercice des prérogatives de l'employeur et le déploiement interne de la main-d'œuvre; c'est aussi un bon moyen d'assurer formation et montée des compétences.*

Mots-clés: *avenir du travail, changement technologique, réglementation, flexibilité du travail, rapport coût-efficacité, relation de travail, plateformes numériques.*

Lors d'un récent entretien, Angelo Gaja – l'un des producteurs de vin les plus emblématiques de l'Italie – a révélé le secret du franc succès que connaît son vin depuis bien longtemps (Ferrero, 2018). Au milieu du siècle dernier, son père Giovanni était obsédé par l'idée de créer un vin de Barbaresco de qualité supérieure, grâce à des produits de base de haute qualité. Il se promenait souvent dans les vignes avec son sécateur et se débarrassait des raisins qui murissaient mal. En cette période d'austérité, cette pratique était perçue comme un sacrilège pour le village de Barbaresco, situé dans la région vallonnée de Langhe, au pied des Alpes occidentales. Le *mezzadri*, le métayer indépendant qui cultivait les terres des Gaja en échange d'un pourcentage sur les récoltes, estimait que c'était là un crime contre la nature.

Néanmoins, Giovanni était tellement obnubilé par l'excellence qu'il prit le risque de produire du vin en moins grande quantité mais de meilleure qualité, en élaborant de nouvelles techniques et en expérimentant des processus innovants. Les métayers continuaient, eux, à dépendre du volume de récoltes, leur

* IE Law School, IE University, Madrid, email: antonio.aloisi@ie.edu. ** KU Leuven, Université de Louvain, email: valerio.destefano@kuleuven.be. Valerio De Stefano a mené les travaux qui ont conduit à cette étude grâce à une bourse accordée par le Fonds de la recherche scientifique – Flandre (FWO) dans le cadre du programme Odysseus (projet intitulé «Employment rights and labour protection in the on-demand economy»).

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

revenu étant proportionnel à la quantité de raisin qu'ils récoltaient: plus il y en avait, plus leur revenu était élevé. On comprend donc pourquoi ils n'approuvaient pas la stratégie de gaspillage des Gaja. Pour rassurer les métayers, mais aussi pour qu'ils se plient à ses ordres, Giovanni décida de les recruter comme salariés. Les métayers pouvaient ainsi travailler sans se préoccuper du volume des récoltes. Plus important encore, ils étaient contraints d'accepter les excentricités légendaires du propriétaire et d'obéir à ses ordres – «même ceux qui pensaient qu'il était fou» (Ferrero, 2018).

Ce n'est pas juste par amour du bon vin que nous racontons cette anecdote. Cette histoire est un bon exemple de ce que sont la mutualisation des risques, l'intégration de la chaîne de production, l'efficacité organisationnelle, l'investissement dans des relations à long terme, les moyens de susciter l'engagement, l'harmonisation des intérêts et, surtout, la flexibilité. C'est sans nul doute un exemple d'innovation «fructueuse». L'histoire des Gaja reflète précisément la thèse que nous tentons de mettre en avant dans cet article. Contrairement aux propos alarmistes annonçant l'obsolescence imminente de la relation de travail typique¹ du fait des bouleversements technologiques et des nouveaux modèles opérationnels, nous soutenons que les institutions sociales existantes sont tout à fait compatibles avec une réelle modernisation, même à l'heure de l'usine intelligente, du tout numérique et du travail via des plateformes numériques. En offrant des solutions juridiques qui répondent à un vrai besoin de flexibilité, les institutions sociales peuvent faciliter l'innovation et favoriser la transformation numérique, voire l'accélérer (Däubler, 2004). Mais, surtout, il est indispensable que les entreprises fonctionnent sur un mode hiérarchique passant par des mécanismes de pouvoir, puisque c'est grâce à ces structures que l'on peut donner des instructions et des directives qui seront alors rapidement et efficacement appliquées (Simon, 1991). C'est aussi ce qui permettra aux chaînes de production de s'adapter rapidement aux nouvelles demandes ou exigences avec, au bout du compte, la garantie d'une grande flexibilité organisationnelle (De Stefano, 2009). Si l'on veut mettre en œuvre des stratégies innovantes, la flexibilité, la motivation et l'engagement sont des dimensions essentielles: la relation de travail pourrait bien proposer toutes ces dimensions aux parties contractantes.

Nous décrivons ici la relation de travail comme un cadre juridique solide et évolutif, capable de s'adapter à des environnements socio-économiques en constante évolution. Il est en outre démontré que, comparées aux formes atypiques d'emploi, les formes d'emploi typiques présentent certains avantages en termes d'efficacité et de coûts dont il faut tenir compte si l'on veut, comme dans le cas du producteur de vin, mettre en œuvre des stratégies organisationnelles innovantes et efficaces. D'abord, la relation de travail permet le plein exercice des prérogatives de l'employeur et le déploiement interne de la main-d'œuvre avec

¹ «Relation de travail» est une expression générique qui recouvre la «relation de travail typique», celle-ci n'étant qu'une de ses modalités. La notion de relation de travail élargit le champ de la réglementation du travail de l'Union européenne qui se limitait auparavant au «contrat de travail», en se fondant sur le critère de subordination du salarié à l'employeur (Eurofound, 2011). La «relation de travail typique» se caractérise par un emploi à plein temps, de durée indéterminée, formel, dans le cadre d'une relation de subordination entre un salarié et son employeur» (BIT, 2016, p. 7).

flexibilité – surtout après les récentes réformes mises en œuvre dans plusieurs pays européens pour «atténuer» ses supposées rigidités (Carinci, 2004). Ensuite, cette relation est l'outil le plus efficace pour former les travailleurs et investir à long terme dans des compétences transférables ou adaptées à l'entreprise, tout cela constituant des stratégies fondamentales qui permettront à l'entreprise de réellement innover et d'être compétitive. À l'inverse, avec les formes atypiques d'emploi, qui se caractérisent par la nature aléatoire des tâches, le recours au travail externalisé et des modèles d'évaluation opportunistes, les employeurs et les salariés (de même que les clients et les entrepreneurs) n'ont pas les mêmes intérêts en termes de développement du capital humain et, plus généralement, de loyauté dans l'engagement des travailleurs (Deckop, Mangel et Cirka, 1999), ce qui peut avoir des effets importants et statistiquement négatifs sur la productivité (Boeri et Garibaldi, 2007).

On peut soutenir que la non-intégration verticale des entreprises, l'externalisation du personnel grâce au numérique et les formes atypiques d'emploi ne sont pas forcément incompatibles avec la flexibilité recherchée par le truchement de modèles quasi hiérarchiques et d'instruments se situant hors du cadre juridique. Néanmoins, l'organisation verticale de l'activité économique et la relation de travail confèrent plus de force et de légitimité à l'autorité exercée sur la main-d'œuvre. La plupart du temps, les systèmes alternatifs sont conçus expressément pour échapper à la réglementation en vigueur et réduire le coût du travail (Collins, 1990). La prolifération des formes atypiques d'emploi et de l'emploi indépendant offre aux entreprises un avantage compétitif sur leurs concurrents, puisque ces entreprises ne supportent pas le même fardeau réglementaire que celui qui pèse sur les entreprises respectueuses de la législation. C'est ce que l'on peut rétorquer aux entreprises des plateformes numériques qui font valoir que leur modèle est «l'avenir inexorable du travail qu'il faut protéger et développer tel qu'il est» (NELP, 2019, p. 1). Plus important encore, cela apporte une réponse affirmative à la question de savoir si la réglementation existante est toujours adaptée au «deuxième âge de la machine», moyennant des ajustements mineurs. À vrai dire, ce n'est pas à cause de sa prétendue rigidité que l'on se détourne de la relation de travail, mais pour éviter les coûts qui y sont associés. Au lieu d'affaiblir les protections juridiques et d'atténuer les responsabilités légales, il serait plus approprié d'alléger les charges fiscales, les cotisations de sécurité sociale et autres contraintes institutionnelles qui pèsent sur les entreprises et les travailleurs.

Deux éléments d'analyse sont inextricablement liés. D'abord, selon nous, si beaucoup d'entreprises innovantes recrutent des travailleurs en qualité d'entrepreneurs indépendants et non comme salariés, c'est pour gagner sur les deux tableaux. De cette manière, elles exercent un contrôle étroit de la main-d'œuvre – dont les résultats sont essentiels à l'activité de l'entreprise – tout comme dans le modèle salarial, mais sans en assumer les responsabilités qui en découlent (Perraudin, Thèvenot et Valentin, 2013). Pire encore, elles font pression pour que les «intermédiaires numériques» relèvent d'exceptions sur mesure. Ensuite, nous affirmons que la relation de travail est un modèle global et efficace à même de faciliter l'innovation et l'adaptation à de nouvelles modalités d'organisation; elle constitue un cadre au sein duquel les employeurs et les directions disposent de

la flexibilité nécessaire pour s'adapter rapidement à tout changement de situation économique, les salariés, eux, pouvant aussi s'investir du fait de la sécurité qui leur est assurée. À titre d'exemple, on peut citer des entreprises de l'économie des plateformes numériques, comme Managed by Q aux États-Unis ou Hilfr en Europe (cette dernière en vertu d'une convention collective) qui conjuguent contrats de travail types et horaires souples (NELP, 2016; Griswold, 2019). Ces exemples montrent que l'économie des plateformes numériques n'est pas incompatible avec le respect des droits des travailleurs. Il semble donc exagéré de craindre que la réglementation soit défavorable aux plateformes numériques ou aux nouvelles entreprises, tout comme le sont les arguments précédemment mis en avant selon lesquels la réglementation anéantirait certains éléments de la «quatrième révolution industrielle» (Cherry et Aloisi, 2017).

À l'origine, la relation de travail assurait un équilibre des forces entre liberté et égalité, risque et solidarité, efficacité et aspects sociaux (Romagnoli, 2003). On peut dire qu'il existe une relation étroite entre la réglementation du travail, l'intégration verticale des entreprises et la montée du capitalisme dans les pays du Nord (Chandler et Daems, 1980; Deakin, 2016), puisque la réglementation du travail, parce qu'elle fonde juridiquement et rationalisent les prérogatives de l'employeur, permet aux entreprises de fonctionner avec davantage de flexibilité, de rapidité et d'uniformité (Hepple, 1986). Plusieurs pays dans le monde ont établi cette réglementation il y a plus de cent ans, à une époque où le travail était essentiellement fragmenté et précaire. Il s'agissait alors de conférer aux travailleurs une protection dans ce que l'on considérait alors comme une relation d'échange particulière, mais avec pour but premier d'autoriser les employeurs à organiser et à contrôler le travail de leurs salariés (subordonnés), et de prendre des mesures en cas de manquement grave à leurs ordres. Depuis lors, le monde du travail a indéniablement changé et, pourtant, les principales raisons justifiant la relation de travail gardent toute leur validité (Berg et De Stefano, 2017). Plus que jamais, on assiste à une résurgence de modules organisationnels hautement standardisés, tandis que le marché du travail retrouve des caractéristiques qui prévalaient à la fin du XIX^e siècle. C'est pourquoi notre analyse se centre sur la relation de travail en tant que vecteur essentiel de flexibilité multidimensionnelle.

Cet article se divise en trois parties. La première résume le débat en cours sur les conséquences de la transformation numérique et son impact sur la réglementation du travail. Nous nous attachons en particulier à décrire les processus de transformation numérique, la désintégration verticale de l'entreprise et la «plateformisation» – donnant souvent lieu à une «désorganisation de la législation du travail» (Valdés Dal-Ré, 2005) – pour en conclure que certains artisans autoproclamés du changement présentent une image plutôt déformée de la flexibilité au service de l'innovation puisque, dans la réalité, il s'agit de réduire les coûts, de transférer les risques et de contourner la réglementation (Purcell, 2000). Dans la deuxième partie nous portons un regard critique sur les fondements socio-économiques et la raison d'être organisationnelle des institutions du travail. Réfutant l'allégation selon laquelle les cadres juridiques actuels ne sont pas à même de répondre à l'évolution des besoins et aux situations imprévues, nous affirmons que la relation de travail est indissociable du

développement de l'entreprise moderne (Boltanski et Chiapello, 2005), car cette relation confère à l'employeur un pouvoir qui autorise les adaptations aux besoins en matière d'organisation. Dans la troisième partie, nous concluons que la flexibilité fait partie intégrante de la relation de travail. Si l'on veut stimuler l'innovation et la compétitivité, on peut prendre d'autres mesures plutôt que de tolérer des pratiques frauduleuses qui ne visent qu'à esquiver toutes sortes de responsabilités, au détriment des travailleurs, des partenaires et de la concurrence.

1. L'envers du décor de la transformation numérique

Les travaux de recherche menés jusqu'à présent recensent un certain nombre de raisons expliquant les changements toujours plus tumultueux que connaît le monde de travail (OCDE, 2018). Loin d'être totalement inédites, ces transformations sont dues à des facteurs comme la mondialisation, la restructuration financière, les technologies et les nouveaux modèles d'entrepreneuriat (Kohler et Finkin, 1998), ainsi qu'à des normes démographiques et sociales en évolution (Vosko, 2010). Il serait hors propos d'analyser toutes les conséquences de ces développements parallèles, mais il convient de s'attacher en particulier aux innovations fondées sur la technologie et à leurs effets sur l'organisation et l'exécution du travail. Avec la transformation numérique, réel moteur de changement et défi social, qui envahit tous les pans de la société (y compris la vie privée), des emplois voient le jour dans de nouveaux secteurs d'activité et sous des formes de travail qui étaient jusque-là inimaginables, tandis que d'autres deviennent flexibles, «à la tâche», ou encore obsolètes. En outre, la technologie accélère une reconfiguration radicale de la conception et de la structure des entreprises et des lieux de travail.

Dans ce contexte, les défenseurs de la «réorganisation de l'entreprise» et du «bouleversement numérique» font valoir que les catégories juridiques existantes sont obsolètes ou incompatibles, et qu'elles ne sont pas aptes à répondre aux besoins des marchés en constante évolution et à s'adapter aux fluctuations du volume de travail. Dans le même ordre d'idées, la législation du travail, vue comme une «discipline, un ensemble de normes et pratiques réglementaires, servant des objectifs de justice sociale, n'a plus lieu d'être puisque considérée comme une relique appartenant à une époque aujourd'hui révolue» (Rittich, 2010, p. 571). Il semblerait que cette approche soit un «présupposé idéologique» (Pollert, 1988a) mis en avant pour justifier tout contournement des régimes réglementaires en vigueur, au motif de leur prétendue inadéquation pour relever les défis sociétaux actuels et futurs (Gobble, 2015). À y regarder de plus près, cette approche consiste souvent à revenir à un modèle industriel des plus durs, «intégrant l'efficacité et le contrôle de la gestion automatique, mais sans la sécurité et la stabilité de l'emploi du modèle industriel» (Cherry, 2016, p. 602). Dans ce contexte, on peut s'interroger sur l'esprit d'entreprise des start-up et entreprises «innovantes», qui sont souvent devenues des «géants de la technologie» obnubilés par des dynamiques vagues et collusoires (Manjoo, 2017).

Pourtant, différentes sources font valoir que les institutions du marché du travail influeraient sur la propension à l'innovation (Boyer, 1988). Puisque

nombre de chercheurs estiment qu'il existe une relation positive entre flexibilité stratégique, performance en matière d'innovation et dynamisme environnemental (Cingöz et Akdoğan, 2013; Altuzarra et Serrano, 2010), il est utile de se focaliser sur les principales stratégies organisationnelles qui ont été mises en œuvre lors du «deuxième âge de la machine». À cet égard, de nombreuses formes organisationnelles, pratiques de gestion et politiques de ressources humaines sont souvent regroupées sous l'appellation ambiguë d'«innovation». Mais, selon une taxonomie plus détaillée, on considère que la «transformation numérique» et la «fissuration (ou le morcellement) du lieu de travail» sont les conséquences directes de l'émergence des nouvelles technologies qui conduisent à une fuite des responsabilités légales et à un transfert de ces mêmes responsabilités aux travailleurs (Estlund, 2018). Par ailleurs, on peut considérer la «plateformisation» du travail comme la conséquence globale d'un processus de désintégration verticale des entreprises, fonctionnant parallèlement à une répartition numérique, à flux tendus et en sous-traitance des tâches à accomplir (Tomassetti, 2016; De Stefano, 2016).

On peut soutenir que ces pratiques résultent également de la convergence de politiques publiques et entrepreneuriales mises en œuvre aux fins de la flexibilité (Thornley, Jefferys et Appay, 2010). D'une part, les entreprises veulent adapter le volume de la main-d'œuvre en ayant la possibilité de recruter et de licencier facilement des travailleurs en fonction des besoins ponctuels, ou en adaptant la durée de la relation de travail (Euwals et Hogerbrugge, 2006). D'autre part, elles veulent avoir toute latitude pour redéployer assez rapidement les travailleurs d'une tâche à l'autre, de manière à s'adapter à l'évolution du marché et de la demande des consommateurs. Toutefois, comme l'a indiqué Sachs, le «trophe» de la flexibilité fait trop souvent le jeu des industries qui cherchent à «continuer de considérer à tort les travailleurs comme entrepreneurs indépendants» (2018, par. 6). Parallèlement à cela, la multiplication des formes atypiques d'emploi est aussi étroitement liée à la notion de «déréglementation» sélective. En donnant leur «bénédiction» aux formes atypiques d'emploi, par le biais d'incitations spécifiques aux entreprises, les politiques récentes ont non seulement toléré mais aussi encouragé – intentionnellement ou non – le contournement de la réglementation (Bisom-Rapp et Coiquaud, 2017). Jusqu'à présent, les forces perturbatrices, à savoir la numérisation, la fissuration (morcellement) et la «plateformisation», ont principalement donné lieu à une forme de flexibilité unidimensionnelle favorable aux entreprises.

1.1. Une prophétie autoréalisatrice sur l'avenir du travail

Certaines analyses minutieuses (Atkinson et Wu, 2017) réfutent la vision d'un monde du travail «sans emploi» (Frey et Osborne, 2017; Ford, 2015), et indiquent qu'une approche fondée sur les tâches réduit considérablement l'impact (surestimé) de l'automatisation. De fait, on agite le spectre d'un remplacement massif de la main-d'œuvre par la technologie pour forcer les travailleurs à accepter de mauvais emplois afin de pouvoir survivre (Piasna, 2017). Mais ce n'est pas le spectre d'un tel remplacement qui menace le travail sinon la pression à la baisse lente et continue qu'exerce le tout numérique sur la valeur et la disponibilité du travail (Berg, à paraître; Munger, 2018; Arntz, Gregory et Zierahn, 2016). L'innovation stimulée par la technologie ne supprimera pas le travail exercé

par des humains (Autor, 2015), mais avec une évolution technologique d'une telle ampleur, c'est le capital qui prend plus encore le pas sur le travail avec, pour conséquences, des difficultés d'organisation accrues pour les travailleurs, la mise en concurrence des réglementations nationales, et la recherche de rente facilitée pour les employeurs. Pourtant, on ne s'est jusque-là pas beaucoup penché sur la qualité ni sur le contenu des emplois qui survivront à la numérisation (De Stefano, 2018). Il est donc important de s'attacher aux situations dans lesquelles l'automatisation n'est pas économiquement viable ou techniquement possible (McGaughy, 2018). Nul doute que les entreprises dans cette situation auront toute latitude pour organiser les tâches des travailleurs, contrôler leur exécution et sanctionner ceux qui ne se plient pas aux ordres, dans une mesure encore jamais égalée auparavant et par des moyens plus stricts et intrusifs que jamais (Ivanova et coll., 2018).

Il va sans dire que l'innovation stimulée par la technologie a beaucoup d'effets positifs sur la vie professionnelle: activation du marché du travail, amélioration de l'efficacité et de l'autonomie, mobilité plus fluide de la main-d'œuvre, diminution des tâches dangereuses. Toutefois, plus récemment les chercheurs ont mis en exergue les effets potentiellement négatifs des moyens technologiques, en termes de pratiques autoritaires et de surveillance accrues (Moore, Upchurch et Whittaker, 2018). Au lieu de faciliter un nouvel environnement dans lequel s'émancipera la main-d'œuvre, la technologie risque de servir à renforcer le contrôle hiérarchique des travailleurs (Aloisi et Gramano, à paraître). Les avancées technologiques (par exemple les bracelets électroniques, les logiciels et autres dispositifs collaboratifs installés sur les équipements des travailleurs) ouvrent la voie à de nouvelles pratiques de profilage de la main-d'œuvre, son organisation et son contrôle, moyennant par exemple «l'analytique des effectifs» et la «gestion algorithmique» (Bodie et coll., 2016). En appliquant les techniques d'apprentissage automatique à l'énorme volume de données disponibles, on peut créer des algorithmes de plus en plus efficaces qui serviront à automatiser des processus internes et à contrôler les travailleurs, le risque étant que ces algorithmes deviennent incontrôlables (Pasquale, 2015)². Loin d'être neutres, ces méthodes fondées sur l'analyse de données de plus en plus détaillées risquent de perpétuer les préjugés, et de renforcer les discriminations d'ores et déjà existantes. Tous ces procédés, s'ils ne sont pas contrôlés, sont indéniablement contraires à l'idée selon laquelle l'innovation fondée sur la technologie confèrera forcément plus de liberté aux travailleurs.

Passons maintenant à la fissuration (consistant à morceler et sous-traiter les tâches, Weil, 2014). Dans de nombreuses branches d'activité, le modèle original de l'entreprise intégrée suit depuis longtemps un processus de fragmentation, les entreprises externalisant le travail de manière accrue et recrutant toujours plus de sous-traitants, travailleurs à la tâche, précaires et pseudo-indépendants (Collins, 1990) via les plateformes numériques ou par d'autres moyens. En

² Par une combinaison d'automatismes fondés sur des données et la programmation, des algorithmes et des modèles statistiques peuvent améliorer progressivement leurs performances concernant une tâche spécifique, grâce à des procédures étape par étape. Il en découle la possibilité de faire des prévisions ou de prendre des décisions sans que l'exécution de cette tâche ne soit explicitement programmée.

conséquence, les grandes entreprises des secteurs de la fabrication et des services à bas salaires, comme la maintenance, la sécurité, l'éducation et les services de restauration, ont dû, sous la pression du marché, améliorer leurs résultats financiers et les retours sur investissement. La stratégie visant à améliorer la compétitivité consistait à concentrer les ressources sur un ensemble de compétences fondamentales spécifiques qui donnaient aux entreprises un avantage comparatif sur les marchés où elles étaient en concurrence. Initialement, cette segmentation concernait des fonctions marginales du cycle de production, mais l'on a observé récemment une fissuration croissante en vertu de laquelle des fonctions clés et des processus centraux sont désormais confiés à des tiers, comme la comptabilité, la paie, les ressources humaines et les services clients (Corazza, 2004). Dans l'économie des plateformes numériques, les activités centrales relevant du modèle d'affaires «de base» sont externalisées à des prestataires indépendants, de manière à créer des sociétés à structure légère.

La fissuration ne découle pas uniquement de la technologie. Néanmoins, les outils numériques permettant «l'établissement, le suivi et l'application de normes relatives aux produits et services fournis via les nouvelles technologies de l'information et de la communication» (Weil, 2014, pp. 8-9), les entreprises peuvent désormais donner des instructions détaillées et strictes aux travailleurs pour une tâche spécifique, quelle que soit leur localisation. Dernièrement, ce processus a été étendu à des activités de l'entreprise considérées comme essentielles et qui étaient jusque-là exécutées directement par celle-ci (Weber, 2017). Aujourd'hui, on considère que le fait même qu'une entreprise ait des activités essentielles est une forme de rigidité (Leonard-Barton, 1992). Dès lors, les entreprises apparemment «sans patron» pourraient bien devenir le modèle dominant de prestation de services administratifs et intermédiaires et autres services essentiels dans chaque secteur d'activité, ce qui réduirait par là même la taille de l'entreprise et en redéfinirait la notion (Foss et Klein, 2019). Selon les spécialistes de la gestion, ces tendances conduiront à des organisations qui se «forment et se reforment avec fluidité au gré des marchés du travail fonctionnant en réseau mondiaux» (Kessler, 2017, par. 4), et ce modèle de fonctionnement des entreprises sera dorénavant la norme.

1.2. Le travail via des plateformes numériques: une bonne illustration de plusieurs tendances associées

Bien qu'il existe peu de statistiques sur le sujet, l'économie des plateformes numériques est un exemple manifeste des pratiques que nous avons exposées ci-dessus. Les plateformes de travail en ligne passent par la technologie pour mettre en relation les «fournisseurs» avec les «clients» pour des tâches ponctuelles; autrement dit, il s'agit de tâches accomplies virtuellement ou en personne par des travailleurs à la demande (Eurofound, 2018). Les applications des technologies de l'information et de la communication (TIC) réduisent au minimum les coûts de transaction qu'entraîne la sous-traitance de travaux (obtention d'informations, fixation des prix, négociation et exécution des contrats), ce qui rend l'intermédiation du travail plus rapide et plus pratique (Gilson, Sabel et Scott, 2009). Les organisations peuvent regrouper très rapidement des travailleurs occasionnels pour la réalisation d'un projet, et s'appuyer davantage sur des fournisseurs

extérieurs (Eichhorst et coll., 2017). D'un point de vue juridique, ces formes de travail ont pour effet manifeste de priver les travailleurs – qualifiés de façon contestable de travailleurs indépendants – des protections et des prestations de sécurité sociale normalement accordées aux salariés. Ces travailleurs sont aussi exclus du champ des principes et droits fondamentaux au travail, comme la liberté syndicale, la négociation collective et la protection contre la discrimination (De Stefano et Aloisi, 2019).

En l'absence de contre-mesures réglementaires ou collectives (Aloisi, 2019), ce modèle conduit non seulement à un «transfert des risques de l'employeur vers le salarié et, par extension, vers l'État» (Purcell, 2000, p. 24), mais aussi à l'accroissement du pouvoir de l'employeur, qui peut désormais passer par des circuits plus diffus et moins visibles, sans la sécurité qui constituait auparavant la contrepartie de ce pouvoir (De Stefano et Aloisi, 2018; Méda, 2016). De fait, pour l'employeur, ce modèle associe essentiellement fortes prérogatives et faibles responsabilités³. Le risque d'incertitude de la demande, composante traditionnelle du «risque d'entreprise», n'est plus supporté par les entreprises mais par les travailleurs, dans un processus de «reprécarisation» et de «dénormalisation» de l'emploi qui est, d'une certaine manière, inverse à celui qui a eu cours lors de l'industrialisation antérieure. L'externalisation via le numérique est souvent délibérément utilisée pour disposer instantanément d'une réserve de main-d'œuvre, réduire les coûts irrécupérables et créer des organisations hypervolatiles (Dau-Schmidt, 2001). Dans ce contexte, on constate que le travail via des plateformes numériques est considéré, dans plus en plus de publications, comme «une part réduite mais pourtant essentielle de la pratique d'ensemble d'externalisation du travail à des indépendants, sans les responsabilités et les charges associées à une relation de travail» (Estlund, 2018, p. 285).

Les plateformes de travail sont le parfait exemple des formes relationnelles ou hiérarchiques de l'externalisation (Muehlberger, 2005), l'objectif recherché étant un contrôle total par des structures de pouvoir consolidées qui s'apparentent à celles qui existent dans une relation de travail – fixation d'objectifs, surveillance et évaluation du travail, évaluation des travailleurs, avec des conséquences selon leur degré de loyauté – mais en s'exonérant de toute responsabilité. Comme l'a expliqué Tomassetti (2016), il en résulte une situation où les entreprises modernes sont gagnantes quoi qu'il arrive, puisqu'elles contrôlent les ressources sans pour autant en avoir la possession, et peuvent ainsi s'adapter rapidement aux ralentissements du marché, en faisant «appel à un ensemble de ressources qui sont alors mobilisées en vue des tâches à exécuter» (Davis, 2016, p. 513). Les inconvénients pour les entreprises sont moins visibles. Les

³ C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL* (2015). En 2017, la Cour de justice de l'Union européenne a considéré que le service fourni par la plateforme d'Uber va au-delà de l'activité de rapprochement, puisque mettant en relation, au moyen d'une application numérique, un chauffeur non professionnel avec un particulier. De fait, le prestataire de services d'intermédiation organise et offre simultanément des services de transports urbains. La Cour a fait observer qu'«Uber établit, au moyen de l'application éponyme, à tout le moins le prix maximum de la course, que cette société collecte ce prix auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur non professionnel du véhicule, et qu'elle exerce un certain contrôle sur la qualité des véhicules et de leurs chauffeurs ainsi que sur le comportement de ces derniers, pouvant entraîner, le cas échéant, leur exclusion» (ECLI:EU:C:2017:981).

employeurs peuvent avoir des difficultés à traiter avec une main-d'œuvre segmentée, mal coordonnée et peu investie, ainsi qu'à superviser des personnes isolées qui travaillent en dehors des locaux de l'entreprise et, au bout du compte, il se peut qu'ils aient des difficultés à assurer la qualité et la fiabilité exigées par les clients (Prassl, 2018).

2. Que recouvre la réglementation du travail? Comprendre l'échange sur lequel se fonde la relation de travail

On a peu exploré les moyens de combiner transformation numérique et formes de travail traditionnelles, alors que l'on s'est davantage attaché aux effets positifs sur l'innovation et la croissance de la législation protectrice de l'emploi qui rend plus difficile le licenciement des salariés (Subramanian, 2018; Acharya, Baghai et Subramanian, 2013). D'une manière générale, il faut partir du principe que les institutions sociales constituent la base d'une véritable innovation, car elles offrent les mêmes chances à tous les concurrents, empêchent les abus de positions dominantes, permettent de mener des projets expérimentaux et de protéger les résultats probants. Elles jouent également un rôle de médiateurs dans les conflits d'intérêts, en ce qu'elles déterminent la législation applicable et garantissent la sécurité juridique. Plus important encore, ces institutions peuvent avoir pour effet de réduire les coûts de transaction, ce qui représente une valeur ajoutée considérable, favorise l'efficacité organisationnelle et offre davantage de flexibilité; parallèlement à cela, les dispositifs institutionnels du marché du travail, comme la négociation collective et les normes relatives à l'emploi, peuvent faciliter les échanges et lever les obstacles à l'investissement et à la croissance. C'est ce qu'on appelle à juste titre l'aspect de la législation du travail qui accroît l'efficacité (Deakin, 2016).

Les taxonomies de l'économie des coûts de transaction expliquent comment des forces concurrentielles peuvent conduire à exécuter des activités soit en interne, soit par des transactions sur le marché, soit de façon hybride. Coase (1937) a notamment mis en évidence la corrélation qui existe entre, d'une part, la notion d'entreprise (vue comme une «hiérarchie du commandement») et la relation de travail et, d'autre part, la notion de marché et le travail indépendant (Williamson, 1979). De fait, le contrat de travail donne en principe à l'employeur le droit de contrôler et d'orienter l'exécution des tâches du travailleur, en échange de quoi on promet au travailleur la continuité et la sécurité de l'emploi (Hart et Moore, 2005). C'est pourquoi le travailleur «consent à se plier à l'autorité» de l'employeur sans résistance (Williamson, 1996, p. 17). Raison pour laquelle les entreprises verticalement intégrées recourent généralement dans une large mesure au contrat de travail plutôt qu'à des contrats d'entreprise: la forte interdépendance fait qu'il est plus commode de gérer des personnes plutôt que de dépendre entièrement de transactions marchandes (Simon, 1991). Les coûts organisationnels plus élevés liés à l'emploi sont compensés par la possibilité pour les entreprises d'exercer pleinement leurs prérogatives de gestion, de direction et de contrôle (Razzolini, 2010). Ce qui rend la

relation de travail unique, c'est toute la flexibilité qu'elle offre aux parties, de par son «caractère intrinsèquement incomplet» (Macneil, 1980), encourageant par là même les parties à coopérer pour procéder aux ajustements progressifs nécessaires (Collins, 1986)⁴.

Dès lors qu'une organisation repose sur des relations hiérarchiques multiples, les ressources en main-d'œuvre représentent un «coût de production quasi fixe», c'est-à-dire un coût qui n'est pas entièrement variable, comme c'est le cas lorsqu'on recrute de la main-d'œuvre pour des services via des contrats commerciaux (Oi, 1962). Plus précisément, les entreprises dont l'organisation interne est souple peuvent alors devenir plus spécialisées, compétitives et réactives à des changements qui étaient inattendus ou imprévisibles au moment de la négociation des contrats de travail (Cappelli et Neumark, 2004), ce qui entraînera de bons résultats économiques (Gittleman, Horrigan et Joyce, 1998). Malheureusement, la plupart des études dans ce domaine se sont concentrées uniquement sur la flexibilité conférée par le numérique (ou externe) et non sur la flexibilité interne (ou fonctionnelle)⁵ ni sur ce que l'on appelle la «zone d'acceptation», c'est-à-dire la zone au sein de laquelle un salarié est censé obéir aux ordres (Simon, 1991, p. 31). En outre, on s'est principalement attaché aux inefficiences et aux rigidités découlant d'une législation stricte en matière de protection de l'emploi (Noelke, 2011). Par conséquent, les défis juridiques posés par les changements technologiques et la réorganisation de l'entreprise ont été abordés «exclusivement d'un point de vue externe [...] en dehors de la relation de travail» (Gramano, 2018, p. 2). Pourtant, toutes les formes de flexibilité influent les unes sur les autres (Pollert, 1988b).

Très souvent, les poursuites judiciaires engagées par les travailleurs de différents secteurs (et juridictions) pour demander leur requalification comme salariés débouchent sur des résultats négatifs, au motif de la présumée flexibilité dont ils disposent pour accepter ou non un appel, une tâche ou un projet à exécuter, ainsi que du moment de le faire⁶. Outre le fait de sous-estimer le rôle joué par la technologie dans l'organisation des tâches des travailleurs, le contrôle de leur exécution et faire en sorte que ces travailleurs se plient aux ordres, cette théorie de la flexibilité s'accompagne d'une rengaine en vogue observée dans les commentaires actuels sur la gestion et la législation du travail: le statut de salarié signifie que les entreprises devront priver les travailleurs d'une bonne partie de la flexibilité dont eux-mêmes bénéficient (Berger et coll., 2018; Hall et

⁴ Compte tenu de l'impossibilité pratique pour les parties au contrat d'envisager toutes les circonstances susceptibles de se produire sur une période indéfinie, un tel accord revient à différer la détermination d'une part importante des termes du contrat, afin de l'ajuster au fil du temps (Holmström et Roberts, 1998).

⁵ «Une inversion de la division du travail et de la fragmentation de l'organisation du travail qui étaient typiques du modèle traditionnel de la chaîne de production; ce processus passe à la fois par l'extension de la gamme des tâches et des compétences requises pour l'emploi, et par une plus forte mobilité interne» (Treu, 1992, p. 505).

⁶ Souvent, il s'avère que cette souplesse n'est pas favorable aux travailleurs (Rosenblat et Stark, 2016; Wood, 2017). La souplesse tant vantée que semblent offrir les plateformes ne concorde pas avec l'idée selon laquelle les entrepreneurs indépendants peuvent travailler en toute liberté et autonomie (Aloisi, 2018).

Krueger, 2018). On peut soutenir que les données allant dans ce sens sont essentiellement anecdotiques (relèvent essentiellement d'observations éparses). En revanche, il est important de souligner que les modalités de travail souples ne sont pas incompatibles avec le modèle juridique traditionnel de l'emploi. De fait, «des travailleurs peuvent choisir à quel moment travailler et pendant combien de temps, voire travailler sans être directement supervisés, tout en étant salariés au sens de la loi» (Sachs, 2015, par. 6). Du point de vue du travailleur comme de l'employeur, la relation de travail pourrait effectivement leur permettre de jouir à la fois de la sécurité de l'emploi et des avantages qu'offre la flexibilité, puisque ce statut est tout à fait compatible avec différentes formes organisationnelles «atypiques» (Berg et Johnston, 2018).

2.1. La relation de travail a du potentiel et peut être étendue

Il convient tout d'abord de répondre à plusieurs questions: le modèle traditionnel de l'emploi salarié a-t-il été «mis à mort» (Fudge, 2017)? Ce modèle type est-il anachronique ou, pire encore, n'est-il plus à même de régir des structures organisationnelles complexes? Enfin, le cœur même de la relation de travail est-il trop rigide ou inadapté à des modalités de travail modernes et multiformes? Pour réfuter l'allégation selon laquelle cette relation est obsolète et n'est plus apte à s'adapter aux dernières avancées technologiques, il convient de se pencher sur deux principaux arguments. D'abord, il ne faut pas associer la relation de travail au mode de production de masse du XX^e siècle, fondé sur le concept de la chaîne de montage et du prototype de l'ouvrier. De fait, d'une part, le caractère essentiellement technique de la relation de travail peut aussi s'adapter aux nouvelles formes de gestion générées par la transformation numérique. D'autre part, il faut considérer que les prérogatives de l'employeur sont le principal déterminant technique de la relation de travail, quel que soit le moyen choisi, qu'il soit traditionnel ou innovant, analogique au numérique.

Selon les rapports annonçant la «crise» de la législation du travail, il y aurait une étroite corrélation entre la méthode fordiste-tayloriste et la relation employeur-salarié. En d'autres termes, la dissolution de l'entreprise verticale entraînera l'effondrement simultané de la relation de travail typique. Pourtant, à l'origine, la législation du travail n'avait que peu de rapport avec le modèle de production industrielle (Bavaro, 2018; Romagnoli, 2003) ou, pour le dire autrement, et elle n'était pas originellement destinée à des personnes travaillant dans de grandes entreprises, en particulier dans les pays où la production de masse est restée à la traîne jusqu'à la seconde moitié du XX^e siècle. D'ailleurs, plusieurs chercheurs ont observé que ce système de relations faussement mutuelles, fondé sur le contrôle et la subordination, a été mis en place par une intervention législative spécifique sous l'ère préindustrielle et au début de l'industrialisation (Deakin, 2006; Deakin et Wilkinson, 2005). Des mesures prévoyant le non-paiement (la suspension) des salaires et l'emprisonnement des domestiques et des travailleurs pour «délit, fausse couche ou mauvaise conduite» ont été introduites dans les systèmes de *common law* (De Stefano, 2018, p. 14) et, dans les systèmes issus du droit romain, un livret de travail a été imposé pour garantir que les

travailleurs ne quitteraient pas leur lieu de travail pour un autre emploi sans le consentement de leurs employeurs (Veneziani, 1986).⁷

Par ailleurs, on se gardera d'associer la relation de travail aux grandes entreprises et aux entreprises intégrées verticalement (De Stefano, 2009). Pour démontrer la nature «non industrielle» de la relation de travail, il faut d'abord convenir que l'on est passé, ces dernières décennies, de grandes entreprises manufacturières à des entreprises fondées sur les TIC dans le secteur des services, secteur où certains fondements de la gestion scientifique sont encore en place (Sprague, 2007). C'est surtout ce dernier point qui a conduit de nombreux auteurs à soutenir que le taylorisme – défini comme «une stratégie de gestion fondée sur une distinction entre la conception du travail et l'exécution de celui-ci» (Pruijt, 2000) – est encore bien vivant (Vallas, 1999). Les principes de gestion scientifique qui n'existaient auparavant pas dans les modèles tayloristes et fordistes traditionnels occupent désormais une place prépondérante à l'ère postindustrielle – par exemple les cadres dirigeants délèguent plus de responsabilités aux travailleurs ou aux équipes, tout en ayant davantage de possibilités de contrôler et de gérer leur action, par des moyens de plus en plus élaborés (Salento, 2003). Certains experts font valoir que c'est au nom d'idéaux stéréotypés de normalisation, d'efficacité, d'intensification et de contrôle que sont appliquées les techniques de production modernes, dans de nombreux secteurs d'activité (Kraft, 1999). Cet aspect du modèle de travail via des plateformes numériques recouvre aussi d'autres éléments déterminants, comme la ludification, les incitations comportementales et les encouragements participatifs.

2.2. Intégration pour la stabilité, contrôle pour l'efficacité et flexibilité pour l'innovation

La relation de travail typique qui devient la référence dans les premières décennies du XX^e siècle «résulte en partie des stratégies des employeurs qui, à ce moment-là, étaient en faveur de l'intégration verticale de la production» (Deakin, 2016, p. 9), ainsi que de la part plus importante accordée à la négociation collective dans les branches d'activité. Couplé avec la création de la responsabilité limitée, qui a libéré des sources de financement essentielles, ce modèle a débouché sur l'entreprise moderne verticalement intégrée et contribué à son essor. Dans plusieurs systèmes juridiques, le contrat de travail est le pilier d'une structure organisationnelle définie, autrement dit, de l'entreprise moderne. Ce modèle «responsable» (Gallino, 2009) confère à l'employeur le droit de modifier unilatéralement les tâches à accomplir, en donnant des ordres auxquels doit se soumettre le travailleur sans que celui-ci n'ait à y consentir.

La réglementation du travail joue un rôle central dans l'organisation efficace et dynamique de la production, en ce qu'elle satisfait les exigences de flexibilité

⁷ Ce modèle résulte du système de sous-traitance (*putting out system*) en vertu duquel les marchands-employeurs-intermédiaires mettaient des matières premières à la disposition de producteurs ruraux qui travaillaient généralement chez eux (Landes, 1969). Dans une phase ultérieure, avant que n'apparaissent les machines, les travailleurs ont été déplacés dans les usines afin de permettre aux employeurs de les contrôler et de prendre des mesures efficaces pour punir les vols ou autres infractions (Marsden, 1999). Avec l'avènement des machines, le «caractère programmable» est devenu une nécessité encore plus pressante et essentielle.

et de prévisibilité qui sont essentielles au bon fonctionnement des entreprises efficaces habituées à «planifier dans l'incertitude» (Simon, 1951, p. 304). Le pouvoir de gestion étant placé entre les mains de «l'entrepreneur-coordonateur» (Deakin, 2016, p. 2), le modèle de l'emploi salarié est «déterminant» pour pouvoir répondre à des besoins de flexibilité organisationnelle qui vont au-delà de ces modes organisationnels (Vardaro, 1989). En d'autres termes, la caractéristique juridique essentielle du contrat de travail, ainsi que la fonction socio-économique qui l'accompagne, se manifeste aussi lorsque la relation de travail se situe dans des situations ou contextes peu hiérarchisés (De Stefano, 2009; Veneziani, 2002). Il se peut, par exemple, que les travailleurs exécutent les tâches qui leur sont confiées en toute autonomie – moyennant des directives programmatiques ou selon un mode particulier d'organisation décentralisée – mais qu'ils soient néanmoins soumis à un fort pouvoir patronal «en amont» (Del Punta, 2018).

La relation de travail confère à l'employeur des prérogatives fondamentales en matière d'organisation et de coordination: i) pouvoir d'assigner des tâches et de donner unilatéralement des ordres ou des instructions aux travailleurs; ii) pouvoir de contrôler à la fois l'exécution de ces tâches et le respect des ordres et des instructions données; iii) pouvoir de sanctionner les travailleurs qui ne se soumettent pas aux ordres. Avec ce modèle «unitaire», les résultats obtenus sont beaucoup plus efficaces qu'ils ne le seraient avec des échanges économiques répétés (BIT, 2016). La réglementation du travail va donc bien au-delà de la protection des travailleurs. Pourtant, cet autre aspect n'est souvent pas pris en considération. La réglementation du travail crée une structure de gouvernance privée – c'est-à-dire «un système juridique miniature», comme l'appelle Collins (1986), qui confère à l'employeur le droit «d'utiliser le contrat pour imposer des règles [...] sur des questions sujettes à controverses, et de se réserver un pouvoir discrétionnaire explicite de combler toute lacune en la matière» (Collins, 2007, p. 6)⁸. C'est là l'une des fonctions essentielles de la relation de travail, reconnue plusieurs décennies avant la théorie économique classique et néoclassique. Ce faisant, les travailleurs acceptent implicitement de consacrer leur énergie à l'employeur pendant la durée du travail, sans pour autant devoir nécessairement produire un résultat tangible (Castelvetri, 2001; Mengoni, 2000).

Le contrat de travail se fonde encore sur le consentement mutuel, et donc bilatéral, des parties au moment de sa conclusion (Countouris, 2019). Mais, une fois que le contrat est en vigueur, les travailleurs sont soumis au pouvoir de l'employeur, qui peut alors se passer de leur consentement pour diriger et superviser l'exécution des tâches, ainsi que prendre des sanctions en cas de manquements (Chandler, 1977). Le contrat de travail fait exception au principe juridique général selon lequel le consentement du débiteur est nécessaire (à savoir le salarié dans le cadre de la relation de travail) pour pouvoir appliquer des décisions unilatérales, et permet donc à l'employeur, sans avoir besoin de l'approbation

⁸ Perulli soutient que «la flexibilité structurelle du contrat de travail, qui consiste à créer des "zones d'acceptation" en vertu desquelles les ordres sont exécutés sans résistance, garantit en particulier l'adaptabilité de l'entreprise à l'évolution constante du marché et de la technologie, de même que l'organisation interne répond plus efficacement à ces questions que ne le ferait une négociation entre des entreprises» (2017, p. 359).

du salarié, de donner des ordres ou de modifier les tâches à accomplir – dans des limites raisonnables et légales au sein d'un ordre juridique donné –, ainsi que de surveiller l'exécution de ces tâches et de sanctionner les travailleurs qui ne respectent pas les ordres. En résumé, la raison d'être de la relation de travail n'est pas un simple effet juridique d'un régime contractuel, mais vise aussi à la soumission juridique du travailleur à l'autorité de l'employeur (Persiani, 1966).

Comme l'affirme Farnham (2015), de par la loi, les employeurs ont le droit de décider comment utiliser la force de travail des travailleurs sur le lieu de travail, pour autant que cette utilisation ne soit pas elle-même illégale. Ce système est apparu et a évolué avec les vicissitudes économiques (Deakin et Wilkinson, 2005). Historiquement, une fois «contractualisée», la relation de travail a donné au capital le pouvoir de diriger le travail dans certaines limites, permettant dès lors aux entreprises d'investir dans les compétences de leur main-d'œuvre et, par voie de conséquence, d'augmenter la productivité du travail, d'améliorer les performances des individus et des entreprises, et de favoriser l'efficacité organisationnelle (Deakin, 2000). Parallèlement à cela, les salariés bénéficient de la stabilité et de la continuité de l'emploi qui les rendent «disponibles» pour développer des compétences spécifiques à l'entreprise et être disposés à innover (Deakin et Wilkinson, 1998). Et c'est par une protection contre des exigences excessives, sous la forme de durées maximales de travail et de droits aux congés par exemple, que l'on maintient la capacité de travail des salariés à long terme (Bosch, 2004).

Si l'on examine la question de plus près, il s'avère toutefois que la réglementation de la relation de travail typique se fonde sur une «ambivalence structurelle» (Supiot, 1994). Si elle confère à l'employeur un fort pouvoir unilatéral de direction, de contrôle d'exécution des tâches et de sanction en cas de manquement, la réglementation du travail doit «concilier ces prérogatives presque «seigneuriales» avec le respect de la dignité humaine des travailleurs», une nécessité dans les démocraties industrialisées fondées sur le principe de l'égalité (De Stefano, 2018, p. 15). Le contrat de travail vise donc aussi à rationaliser le pouvoir des employeurs et à limiter leur domination juridique (Dockès, 2004). Il est intéressant de constater que l'on ne prend pas cette fonction en considération, le contrat de travail étant trop simplement conçu comme un simple échange de travail contre rémunération, et la «protection des travailleurs comme une simple forme de protection du revenu des travailleurs contre le pouvoir supérieur de négociation des employeurs» (De Stefano, 2018, p. 15). En outre, dans de nombreuses juridictions, la relation de travail a été traditionnellement établie – par la loi ou par la jurisprudence – pour assurer la pleine protection de la main-d'œuvre, ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs indépendants (Freedland et Kountouris, 2011).

Le plus souvent, c'est pour éviter les obligations et les coûts associés au statut de salarié que celui-ci est dénié. Comme nous l'avons déjà mentionné, avec la transformation numérique, des modèles organisationnels fondés sur des pouvoirs de supervision étroite et de contrôle généralisé et des pouvoirs disciplinaires stricts se mettent en place. On peut y voir une forte similitude avec les prérogatives de l'employeur conférées par la loi dans la relation de travail, mais sans la réglementation essentielle qui contrebalance ces pouvoirs.

En outre, le flou entourant cette question a amené les auteurs à se demander s'il faut encore considérer la relation de travail comme le seul «moyen de garantir des droits» (Davidov et Langille, 2006, p. 4). Certains chercheurs ont fait valoir que les craintes suscitées par le caractère prétendument trop étroit de la relation de travail ne devraient pas remettre en cause les principales composantes de celle-ci, à savoir la flexibilité et l'adaptabilité. Ce mode contractuel conserve néanmoins une valeur normative importante et joue un rôle central dans la qualification des relations de travail, y compris pour les formes de travail qui n'entrent apparemment pas dans le champ traditionnel du travail (Countouris, 2019).

En dépit des appels croissants à effacer la distinction entre salariés et travailleurs indépendants (Taylor et coll., 2017; Harris et Krueger, 2015), le modèle de la relation de travail ne devrait pas être considéré comme exclusif (Davidov, 2014). Cette division binaire traditionnelle n'empêche pas les travailleurs indépendants de jouir de certains droits socioprofessionnels fondamentaux. De fait, les travailleurs quasi subordonnés et économiquement dépendants jouissent désormais d'une certaine protection, et divers systèmes juridiques couvrent aussi a minima les travailleurs indépendants (Cherry et Aloisi, 2017). On s'attache maintenant activement à élargir le champ d'application individuel des droits au travail, moyennant une définition du travail individuel recouvrant toute «personne [...] engagée par une autre pour fournir un travail et [...] n'exploitant pas véritablement une entreprise pour son propre compte» (Countouris et De Stefano, 2019, p. 58, tiré de Freedland et Kountouris, 2011), pour garantir la protection des travailleurs. Il pourrait en découler un cadre plus efficace par lequel la réglementation du travail sera étendue aux travailleurs encore indûment exclus du champ d'application actuellement trop réduit de la législation du travail.

3. Préparer l'avenir: une législation favorable à tous

Nous abordons ici la question épineuse de l'équilibre entre flexibilité organisationnelle, pratiques novatrices et efficacité de la réglementation du travail. Dans les sections précédentes nous avons réfuté le concept de flexibilité unidimensionnelle, qui ne sert que de prétexte pour placer toujours plus de travailleurs hors du champ du contrat de travail (Tveten, 2018). Cette approche revient à considérer la main-d'œuvre comme un coût qu'il faut réduire au minimum pour accroître la productivité et la compétitivité. Nous soutenons plutôt l'idée selon laquelle le pouvoir hiérarchique et de direction conféré aux entreprises fait de la relation de travail l'un des éléments juridiques fondamentaux de l'entreprise moderne, centrée sur l'innovation. Notre analyse juridique visait ensuite et surtout à prouver la capacité d'adaptation fonctionnelle de la relation de travail, relation qui a été récemment «flexibilisée» parce que l'on jugeait les protections légales (trop) lourdes pour l'entreprise. Ainsi, différents ordres juridiques ont mis en œuvre des réformes pour accroître le pouvoir des employeurs, et leur conférer davantage de latitude pour déterminer quand et comment le travail doit être exécuté (Gramano, 2018; Rittich, 2010).

Notre analyse visait donc assurément à soutenir le caractère viable et souple de la relation de travail (Santoro-Passarelli, 1999). Selon certains chercheurs,

annoncer le déclin de la réglementation du travail et de la relation de travail ne serait qu'une argutie pour justifier des pratiques permettant aux entreprises de se décharger de leurs responsabilités (Bavaro, 2018). Pour conclure, nous allons maintenant apporter un éclairage complémentaire sur les fondements du concept de relation de travail, celle-ci étant considérée comme un modèle tout sauf monolithique et dont «la validité descriptive, l'incidence statistique et le pouvoir normatif» n'ont été que prétendument affaiblis (Stone et Arthurs, 2013, p. 7). En effet, malgré un environnement social qui se caractérise par des modalités de travail de plus en plus hétérogènes, la relation de travail reste la modalité de travail dominante dans la plupart des économies avancées⁹, et c'est cela qui permet aux entreprises de prospérer, d'innover et de créer des emplois, tout en permettant aussi aux travailleurs de faire partie d'un système où le pouvoir est légitime et rationnel.

La fonction organisationnelle de la relation de travail, en tant que pierre angulaire de la flexibilité des entreprises, n'est pas en déclin. Comme on l'a vu plus haut, la relation de travail se fonde sur des caractéristiques générales facilement adaptables à des modèles d'entreprise très différents. La relation de travail repose essentiellement sur la soumission du travailleur individuellement au pouvoir de l'employeur en matière de gestion, d'organisation et de discipline. Avec ce modèle juridique, l'employeur dispose d'une structure hiérarchique qui lui permet de mettre en œuvre des stratégies économiques innovantes pour répondre à l'évolution constante des besoins en termes d'organisation et de marché (Storm et Naastepad, 2007). Plus précisément, le pouvoir de l'employeur – quels que soient les moyens par lesquels il s'exerce – et les devoirs d'obéissance, de loyauté et de coopération (Collins, 1986) sont les caractéristiques mêmes de la relation de travail. C'est une structure qui, grâce à l'investissement accru des salariés dans des activités plus fructueuses, plus constructives et plus novatrices stimulées par la transformation numérique, peut contribuer à consolider les modes de production et renforcer l'efficacité des compétences (Acharya, Baghai et Subramanian, 2013).

Comme l'a indiqué l'OCDE, l'un des principaux défis à relever dans le monde du travail en mutation consiste à «promouvoir l'innovation, l'esprit d'entreprise et la flexibilité, d'une part, tout en renforçant la qualité des emplois ainsi que les droits et la protection des travailleurs, de l'autre» (2018, p. 262). Pour progresser dans cette direction, on peut s'appuyer sur le caractère évolutif du modèle de la législation du travail pour tirer parti de la capacité sociale et juridique de la relation de travail à fournir un cadre global qui laisse libre cours à l'innovation organisationnelle. Il y a donc suffisamment de raisons de conclure qu'il est tout à fait erroné de considérer que la réglementation du travail n'a plus lieu d'être: elle est, au contraire, plus nécessaire et plus appropriée que jamais. Bien que la législation du travail ait été créée pour réglementer les formes de production capitalistes émergentes, elle est essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise moderne dans le contexte économique postindustriel. En recourant massivement à des modalités de travail qui ne protègent pas les travailleurs, on fait

⁹ En 2015, la relation de travail typique représentait 59 pour cent de la part totale de l'emploi en Europe; les formes de travail plus atypiques continuant, elles, de «croître en importance et en volume» (Hudson-Sharp et Runge, 2017, p. 17).

baisser la productivité par l'érosion des compétences spécifiques à l'entreprise et par le découplage entre les prérogatives de l'employeur et ses obligations de protection des travailleurs.

Giovanni Gaja, dont l'histoire a inspiré la première partie de cet article, recherchait un modèle contractuel par lequel les prérogatives du dirigeant pourraient s'exercer pleinement, de manière à mettre en place une organisation innovante, capable de pénétrer le marché international et de fonctionner avec efficacité. La décision du viticulteur d'embaucher les métayers en tant que salariés est un bon exemple de la façon dont les entreprises innovantes, plutôt que de se transformer en entreprises «allégées», doivent faire preuve de flexibilité fonctionnelle afin d'anticiper les nouvelles conditions économiques et exigences opérationnelles, et de s'y adapter, voire de les orienter. La relation de travail, vue comme une «plateforme juridique» hétérogène, a la capacité de s'adapter à un environnement en évolution rapide, tout en conservant sa nature et son autonomie dans le contexte socio-économique actuel. Même dans un contexte de transformation numérique, cette relation pourrait contribuer à «resserrer les 'pores' du processus de travail» (Mhone, 1998, p. 203), parce qu'elle offre une «flexibilité fonctionnelle» d'autant plus importante qu'il y a un intérêt légitime à maintenir une qualité constante des produits et des services. Elle offre aussi aux travailleurs différents modes d'exécution du travail (par exemple travail à durée déterminée, à temps partiel, intermittent et à distance), tout en constituant un bon moyen de garantir sécurité, développement des compétences et motivation.

Vu sous cet angle, il n'y a pas d'incompatibilité entre la réglementation du travail et les modèles organisationnels innovants. D'une manière générale, les données montrent que le salariat ne se traduit pas par une perte de flexibilité pour les employeurs et les entreprises. En revanche, certaines formes atypiques d'emploi excluent les travailleurs du champ d'application de la réglementation du travail et, dès lors, le pouvoir de l'employeur est resserré et les intérêts ne sont plus en phase. En outre, la flexibilité qu'offrent les contrats de travail types est un puissant moteur d'intégration et de réussite. Des stratégies de gestion et des modalités organisationnelles inédites voient le jour, rendues possibles par les avancées technologiques et la transformation numérique. Et, puisque les employeurs et les travailleurs aspirent à davantage de flexibilité, d'autonomie et de liberté de choix (Collins, 2005), on doit s'attacher à mettre en place un marché du travail où innovation rime avec emploi flexible mais régulier et de haute qualité, dans des situations durables et avec un dynamisme accru, au lieu de rechercher un avantage concurrentiel par des modèles d'entreprise qui contournent la réglementation et/ou réduisent leur facture fiscale (OCDE, 2018). Indéniablement, la réglementation du travail a encore un rôle crucial à jouer dans un monde du travail en mutation.

Références

- Acharya, V. V.; Baghai, R. P.; Subramanian, K. V. 2013. «Labor laws and innovation», *Journal of Law & Economics*, vol. 56, n° 4, pp. 997-1037.
- Aloisi, A. 2019. *Negotiating the digital transformation of work: Non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*, EUI Working Paper No. 3. San Domenico di Fiesole, Institut universitaire européen.

- . 2018. «'With great power comes virtual freedom'. A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Dispatch No. 13. Disponible à l'adresse <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> [consulté le 18 février 2019].
- ; Gramano, E. À paraître. «Artificial intelligence is watching you at work. Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n° 1.
- Altuzarra, A.; Serrano, F. 2010. «Firms' innovation activity and numerical flexibility», *ILR Review*, vol. 63, n° 2, pp. 327-339.
- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. Paris, OCDE.
- Atkinson, R. D.; Wu, J. 2017. *False alarmism: Technological disruption and the U.S. labor market, 1850–2015*. Washington, DC, Information Technology and Innovation Foundation.
- Autor, D. H. 2015. «Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, n° 3, pp. 3-30.
- Bavaro, V. 2018. «Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale: dottrina, giurisprudenza, legislazione*, vol. 69, n° 1, pp. 35-64.
- Berg, J. À paraître. «Protecting workers in the digital age: Technology, outsourcing and the growing precariousness of work», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n° 1.
- ; De Stefano, V. 2017. «It's time to regulate the gig economy», *Open Democracy*, 18 avril. Disponible à l'adresse <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/janine-berg-valerio-de-stefano/gig/it-s-time-to-regulate-gig-economy> [consulté le 18 février 2019].
- ; Johnston, H. 2018. «Too good to be true? A comment on Hall and Krueger's analysis of the labor market for Uber's driver-partners», *ILR Review*, vol. 72, n° 1, pp. 39-68.
- Berger, T.; Frey, C. B.; Levin, G.; Danda, S. R. 2018. *Uber happy? Work and well-being in the «gig economy»*, document de travail présenté à la 68^e réunion semestrielle d'Economic Policy tenue à Vienne les 4 et 5 octobre.
- Bisom-Rapp, S.; Coiquaud, U. 2017. «The role of the state towards the grey zone of employment: Eyes on Canada and the United States», *Papers in Political Economy / Revue Interventions économiques*, vol. 58. Disponible à l'adresse <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555> [consulté le 18 février 2019].
- BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé en français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble». Genève, BIT. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534516/lang--fr/index.htm consulté le 18 février 2020].
- Bodie, M. T.; Cherry, M. A.; McCormick, M. L.; Tang, J. 2016. *The law and policy of people analytics*, Saint Louis University Legal Studies Research Paper No. 6. Disponible à l'adresse <https://ssrn.com/abstract=2769980> [consulté le 18 février 2019].
- Boeri, T.; Garibaldi, P. 2007. «Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?», *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. F357-F385.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. 2005. *The new spirit of capitalism*. Londres, Verso.
- Bosch, G. 2004. «Towards a new standard employment relationship in Western Europe», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 4, pp. 617-636.
- Boyer, R. 1988. «Technical change and the theory of 'regulation'», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Dosi, C. Freeman, R. Nelson, G. Silverberg et L. Soete: *Technical change and economic theory*, pp. 67-94. Londres, Pinter.
- Cappelli, P.; Neumark, D. 2004. «External churning and internal flexibility: Evidence on the functional flexibility and core-periphery hypotheses», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 43, n° 1, pp. 148-182.

- Carinci, F. 2004. «Outflow rigidity and flexibility in Italian employment law», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 18, n° 2, pp. 215-228.
- Castelvetri, L. 2001. *Libertà contrattuale e subordinazione*. Milan, Giuffrè.
- Chandler, A. D., Jr. 1977. *The visible hand: The managerial revolution in American business*. Cambridge, États-Unis, Harvard University Press.
- ; Daems, H. (dir. de publ.). 1980. *Managerial hierarchies: Comparative perspectives on the rise of the modern industrial enterprise*. Cambridge, États-Unis, Harvard University Press.
- Cherry, M. A. 2016. «Beyond misclassification: The digital transformation of work», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n° 3, pp. 577-602.
- ; Aloisi, A. 2017. «'Dependent contractors' in the gig economy: A comparative approach», *American University Law Review*, vol. 66, n° 3, pp. 635-689.
- Cingöz, A.; Akdoğan, A. A. 2013. «Strategic flexibility, environmental dynamism, and innovation performance: An empirical study», *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 99, pp. 582-589.
- Coase, R. H. 1937. «The nature of the firm», *Economica*, vol. 4, n° 16, pp. 386-405.
- Collins, H. 2007. «Legal responses to the standard form contract of employment», *Industrial Law Journal*, vol. 36, n° 1, pp. 2-18.
- 2005. «Flexibility and stability of expectations in the contract of employment», *Socio-Economic Review*, vol. 4, n° 1, pp. 139-153.
- 1990. «Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws», *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 10, n° 3, pp. 353-380.
- 1986. «Market power, bureaucratic power, and the contract of employment», *Industrial Law Journal*, vol. 15, n° 1, pp. 1-14.
- Corazza, L. 2004. «Contractual integration» e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*. Padoue, Cedam.
- Countouris, N. 2019. *Defining and regulating work relations for the future of work*. Genève, BIT.
- ; De Stefano, V. 2019. *New trade union strategies for new forms of employment*. Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.
- Däubler, W. 2004. «Erleichterung von Innovationen – eine Aufgabe des Arbeitsrechts?», *Betriebs-Berater*, n° 46, pp. 2521-2523.
- Dau-Schmidt, K. G. 2001. «Employment in the new age of trade and technology: Implications for labor and employment law», *Indiana Law Journal*, vol. 76, n° 1, pp. 1-28.
- Davidov, G. 2014. «Setting labour law's coverage: Between universalism and selectivity», *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 34, n° 3, pp. 543-566.
- ; Langille, B. 2006. «Introduction: Goals and means in the regulation of work», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Davidov et B. Langille: *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work*, pp. 1-10. Portland, États-Unis, Hart.
- Davis, G. F. 2016. «What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise», *Seattle University Law Review*, vol. 39, n° 2, pp. 501-516.
- Deakin, S. 2016. *The contribution of labour law to economic development and growth*, Centre for Business Research, Working Paper No. 478. Cambridge, University of Cambridge.
- 2006. «The comparative evolution of the employment relationship», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Davidov et B. Langille: *Boundaries and frontiers of labour law*, pp. 89-108. Portland, États-Unis, Hart.
- 2000. *The many futures of the contract of employment*, ESRC Centre for Business Research, Working Paper No. 191. Cambridge, University of Cambridge.

- ; Wilkinson, F. 2005. *The law of the labour market: Industrialization, employment, and legal evolution*. Oxford, Oxford University Press.
- ; —. 1998. *Labour law and economic theory: A reappraisal*, ESCR Centre for Business Research, Working Paper No. 92. Cambridge, University of Cambridge.
- Deckop, J. R.; Mangel, R.; Cirka, C. C. 1999. «Getting more than you pay for: Organizational citizenship behavior and pay-for-performance plans», *Academy of Management Journal*, vol. 42, n° 4, pp. 420-428.
- Del Punta, R. 2018. «Un diritto per il lavoro 4.0», dans l'ouvrage publié sous la direction de A. Cipriani, A. Gramolati et G. Mari: *Il lavoro 4.0: La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, pp. 225-249. Florence, Firenze University Press.
- De Stefano, V. 2018. «*Negotiating the algorithm*»: *Automation, artificial intelligence and labour protection*, Employment Working Paper No. 246. Genève, BIT.
- . 2016. «The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig economy'», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n° 3, pp. 471-504.
- . 2009. *Smuggling-in flexibility: Temporary work contracts and the 'implicit threat' mechanism – Reflections on a new European path*, Working Document No. 4, Administration du travail et inspection du travail. Genève, BIT.
- ; Aloisi, A. 2019. «Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. R. Bellace et B. ter Haar: *Labour, Business and Human Rights Law*, pp. 359-379. Cheltenham, Edward Elgar.
- ; —. 2018. *European legal framework for digital labour platforms*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Dockès, E. 2004. «De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur», *Analyse juridique et valeurs en droit social – Études offertes à Jean Pélissier* (plusieurs auteurs), pp. 203-211. Paris, Dalloz.
- Eichhorst, W.; Hinte, H.; Rinne, U.; Tobsch, V. 2017. «How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market», *Management Revue*, vol. 28, n° 3, pp. 298-318.
- Estlund, C. L. 2018. «What should we do after work? Automation and employment law», *Yale Law Journal*, vol. 128, n° 2, pp. 254-326.
- Eurofound. 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- . 2011. *Employment relationship*. Disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employment-relationship> [consulté le 28 février 2019].
- Euwals, R.; Hogerbrugge, M. 2006. «Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand», *Labour*, vol. 20, n° 3, pp. 533-557.
- Farnham, D. 2015. *The changing faces of employment relations: Global, comparative and theoretical perspectives*. Londres, Red Globe Press.
- Ferrero, F. 2018. «Angelo Gaja, il barbaresco del re. E quella volta con Fenoglio», *Corriere della Sera*, édition de Turin, 9 février. Disponible à l'adresse <http://www.federicoferrero.it/?p=654> [consulté le 18 février 2020].
- Ford, M. 2015. *Rise of the robots. Technology and the threat of a jobless future*. New York, Basic Books.
- Foss, N.; Klein, P. 2019. «No boss? No thanks», *Aeon*, 14 janvier. Disponible à l'adresse <https://aeon.co/essays/no-boss-no-thanks-why-managers-are-more-important-than-ever> [consulté le 18 février 2020].
- Freedland, M.; Kountouris, N. 2011. *The legal construction of personal work relations*. Oxford, Oxford University Press.

- Frey, C. B.; Osborne, M. A. 2017. «The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, pp. 254-280.
- Fudge, J. 2017. «The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory», *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n° 3, pp. 374-392.
- Gallino, L. 2009. *L'impresa irresponsabile*. Turin, Giulio Einaudi editore.
- Gilson, R. J.; Sabel, C. F.; Scott, R. E. 2009. «Contracting for innovation: Vertical disintegration and interfirm collaboration», *Columbia Law Review*, vol. 109, n° 3, pp. 431-502.
- Gittleman, M.; Horrigan, M.; Joyce, M. 1998. «'Flexible' workplace practices: Evidence from a nationally representative survey», *ILR Review*, vol. 52, n° 1, pp. 99-115.
- Gobble, M. M. 2015. «Regulating innovation in the new economy», *Research-Technology Management*, vol. 58, n° 2, pp. 62-67.
- Gramano, E. 2018. *Working performance and organisational flexibility: At the core of the employment contract*, Communication à la 16^e conférence internationale en mémoire du Professeur Marco Biagi, Modène, 19-20 mars.
- Griswold, A. 2019. «What happens when delivery startups use employees instead of contractors», *Quartz*, 19 septembre. Disponible à l'adresse <https://qz.com/1707924/> [consulté le 18 février 2020].
- Hall, J. V.; Krueger, A. B. 2018. «An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States», *ILR Review*, vol. 71, n° 3, n° 705-732.
- Harris, S. D.; Krueger, A. B. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The "independent worker"*, The Hamilton Project, Policy Brief No. 2. Washington, DC, The Brookings Institution.
- Hart, O. D.; Moore, J. 2005. «On the design of hierarchies: Coordination versus specialization», *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 4, pp. 675-702.
- Hepple, B. (dir. de publ.). 1986. *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945*. Londres, Mansell Publishing.
- Holmström, B.; Roberts, J. 1998. «The boundaries of the firm revisited», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 4, pp. 7-94.
- Hudson-Sharp, N.; Runge, J. 2017. *International trends in insecure work: A report for the Trades Union Congress*. Londres, National Institute of Economic and Social Research.
- Ivanova, M.; Bronowicka, J.; Kocher, E.; Degner, A. 2018. *The app as a boss? Control and autonomy in application-based management*, Arbeit, Grenze, Fluss – Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2. Frankfurt (Oder), Viadrina European University.
- Kessler, S. 2017. «Forget the on-demand worker: Stanford researchers built an entire on-demand organization», *Quartz*, 13 juillet. Disponible à l'adresse <https://qz.com/1027606/> [consulté le 18 février 2020].
- Kohler, T. C.; Finkin, M. W. 1998. «Bonding and flexibility: Employment ordering in a relationless age», *American Journal of Comparative Law*, vol. 46, suppl. 1, pp. 379-402.
- Kraft, P. 1999. «To control and inspire: U.S. management in the age of computer information systems and global production», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Wardell, T.L. Steiger et P. Meiksins: *Rethinking the labor process*, pp. 17-36. Albany, State University of New York Press.
- Landes, D. S. 1969. *The unbound Prometheus: Technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Leonard-Barton, D. 1992. «Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development», *Strategic Management Journal*, vol. 13, n° S1, pp. 111-125.
- Macneil, I. R. 1980. «Economic analysis of contractual relations: Its shortfalls and the need for a 'rich classificatory apparatus'», *Northwestern University Law Review*, vol. 75, n° 6, pp. 1018-1063.

- Manjoo, F. 2017. «How the frightful five put start-ups in a lose-lose situation», *The New York Times*, 18 octobre. Disponible à l'adresse <http://nyti.ms/2gSjPIO> [consulté le 22 octobre 2020].
- Marsden, D. 1999. *A theory of employment systems: Micro-foundations of societal diversity*. Oxford, Oxford University Press.
- McGaughey, E. 2018. *Will robots automate your job away? Full employment, basic income, and economic democracy*, Centre for Business Research, Working Paper No. 496. Cambridge, University of Cambridge.
- Méda, D. 2016. *L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe*, Document de recherche de l'OIT n° 18. Genève. BIT
- Mengoni, L. 2000. «Il contratto individuale di lavoro», *Giornale di diritto lavoro e di relazioni industriali*, vol. 2, pp. 181-200.
- Mhone, G. C. Z. 1998. «Atypical forms of work and employment and their policy implications», *Industrial Law Journal*, vol. 19, n° 2, pp. 197-214.
- Moore, P. V.; Upchurch, M.; Whittaker, X. (dir. de publ.). 2018. *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Londres, Palgrave Macmillan.
- Muehlberger, U. 2005. *Hierarchies, relational contracts and new forms of outsourcing*, ICER Working Paper No. 22. Turin, International Centre for Economic Research.
- Munger, M. C. 2018. *Tomorrow 3.0: Transaction costs and the sharing economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- NELP (National Employment Law Project). 2019. *Rights at risk: Gig companies' campaign to upend employment as we know it*. Disponible à l'adresse <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-at-Risk-4-2-19.pdf> [consulté le 18 février 2020].
- . 2016. *Flexibility and the on-demand economy*. Disponible à l'adresse <https://www.nelp.org/publication/flexibility-in-the-on-demand-economy/> [consulté le 18 février 2020].
- Noelke, C. 2011. *The consequences of employment protection legislation for the youth labour market*, Working Papers No. 144. Mannheim, Mannheimer Centre for European Social Research.
- OCDE. 2018. *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation. La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*. Paris, OCDE.
- Oi, W. Y. 1962. «Labor as a quasi-fixed factor», *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 6, pp. 538-555.
- Pasquale, F. 2015. *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Cambridge, États-Unis, Harvard University Press.
- Perraudin, C.; Thèvenot, N.; Valentin, J. 2013. «Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi: les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003», *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 3-4, pp. 571-597.
- Persiani, M. 1966. *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padua, Cedam.
- Perulli, A. 2017. «The theories of the firm between economy and law», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Perulli et T. Treu: *Enterprise and Social Rights*, pp. 351-378. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer.
- Piasna, A. 2017. *'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015*, ETUI Working Paper No. 6. Bruxelles, Institut syndical européen.
- Pollert, A. 1988a. «Dismantling flexibility», *Capital & Class*, vol. 12, n° 1, pp. 42-75.
- . 1988b. «The 'flexible firm': Fixation or fact?», *Work, Employment and Society*, vol. 2, n° 3, pp. 281-316.
- Prassl, J. 2018. *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford, Oxford University Press.
- Pruijt, H. 2000. «Repainting, modifying, smashing Taylorism», *Journal of Organizational Change Management*, vol. 13, n° 5, pp. 439-451.
- Purcell, K. (dir. de publ.). 2000. *Changing boundaries in employment*. Westbury-on-Trym, Bristol Academic Press.

- Razzolini, O. 2010. «The need to go beyond the contract: ‘Economic’ and ‘bureaucratic’ dependence in personal work relations», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n° 2, pp. 267-304.
- Rittich, K. 2010. «Between workers’ rights and flexibility: Labor law in an uncertain world», *Saint Louis University Law Journal*, vol. 54, n° 2, pp. 565-583.
- Romagnoli, U. 2003. «Il diritto del lavoro nell’età della globalizzazione», *Lavoro e diritto*, n° 4 (automne), pp. 569-580.
- Rosenblat, A.; Stark, L. 2016. «Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers», *International Journal of Communication*, vol. 10, n° 27, pp. 3758-3784.
- Sachs, B. 2018. «Enough with the flexibility trope», *On Labor*, 15 mai. Disponible à l’adresse <https://onlabor.org/enough-with-the-flexibility-trope/> [consulté le 18 février 2020].
- . 2015. «Uber: Employee status and flexibility», *On Labor*, 25 septembre. Disponible à l’adresse <https://onlabor.org/uber-employee-status-and-flexibility/> [consulté le 18 février 2020].
- Salento, A. 2003. *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d’impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milan, Franco Angeli.
- Santoro-Passarelli, G. 1999. «Attualità della fattispecie lavoro subordinato», *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l’avvento di nuove forme di lavoro* (plusieurs auteurs), pp. 569-580. Milan, Franco Angeli.
- Simon, H. A. 1991. «Organizations and markets», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, n° 2, pp. 25-44.
- . 1951. «A formal theory of the employment relationship», *Econometrica*, vol. 19, n° 3, pp. 293-305.
- Sprague, R. D. 2007. «From Taylorism to the Omnipicon: Expanding employee surveillance beyond the workplace», *John Marshall Journal of Computer & Information Law*, vol. 25, n° 1, pp. 1-36.
- Stone, K. V. W.; Arthurs, H. 2013. «The transformation of employment regimes: A worldwide challenge», dans l’ouvrage publié sous la direction de K.V.W. Stone et H. Arthurs: *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*, pp. 1-20. New York, Russell Sage Foundation.
- Storm, S.; Naastepad, C. W. M. 2007. *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*, Economic and Labour Market Paper No. 4. Genève, BIT.
- Subramanian, K. V. 2018. *Dismissal laws, innovation, and economic growth*, ADBI Working Paper Series No. 846. Tokyo, Banque asiatique de développement.
- Supiot, A. 1994. *Critique du droit du travail*. Paris, Presses universitaires de France.
- Taylor, M.; Marsh, G.; Nicol, D.; Broadbent, P. 2017. *Good work: The Taylor review of modern working practices*. Londres, Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Thornley, C.; Jefferys, S.; Appay, B. (dir. de publ.). 2010. *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Tomassetti, J. 2016. «Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology», *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, vol. 34, n° 1, pp. 1-78.
- Treu, T. 1992. «La flexibilité du travail en Europe», *Revue internationale du Travail*, vol. 131, n° 4-5, pp. 533-549.
- Tveten, J. 2018. «Silicon Valley’s ‘flexibility’ fetish», *The New Republic*, 31 mai. Disponible à l’adresse <https://goo.gl/JbvoMA> [consulté le 18 février 2020].
- Valdés Dal-Ré, F. 2005. «Decentralisation productive et désorganisation du droit du travail», dans l’ouvrage publié sous la direction d’A. Lyon-Caen et A. Perulli:

- Trasformazione dell'impresa e rapporti di lavoro. Atti del Seminario dottorale internazionale, Venezia, 17-21 giugno 2002*, pp. 53-71. Padoue, Cedam.
- Vallas, S. P. 1999. «Rethinking post-Fordism: The meaning of workplace flexibility», *Sociological Theory*, vol. 17, n° 1, pp. 68-101.
- Vardaro, G. 1989. «Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. Gaeta, A. R. Marchitello et P. Pascucci: *Itinerari*, pp. 231-308. Milan, Franco Angeli.
- Veneziani, B. 2002. Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Lodovico Barassi», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n° 93, 2002/1, pp. 39-83.
- . 1986. «The evolution of the contract of employment», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Hepple: *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945*, pp. 115-121. Londres, Mansell Publishing.
- Vosko, L. F. 2010. *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford, Oxford University Press.
- Weber, L. 2017. «The end of employees», *The Wall Street Journal*, 2 février. Disponible à l'adresse <http://on.wsj.com/2lndKEK> [consulté le 18 février 2020].
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge, États-Unis, Harvard University Press.
- Williamson, O. E. 1996. *The mechanisms of governance*. New York, Oxford University Press.
- . 1979. «Transaction-cost economics: The governance of contractual relations», *Journal of Law & Economics*, vol. 22, n° 2, pp. 233-261.
- Wood, A. J. 2017. «Powerful times: Flexible discipline and schedule gifts at work», *Work, Employment and Society*, vol. 32, n° 6, pp. 1062-1077.