

L'Ecole doctorale : Sciences de l'Homme et de la Société  
et le Laboratoire de recherche en Management LAREQUOI

présentent

l'AVIS DE SOUTENANCE de Monsieur François GERBER

Autorisé à présenter ses travaux en vue de l'obtention du Doctorat de l'Université Paris-Saclay, préparé à l'université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines en :  
sciences de gestion

**« Le management des coûts de transaction dans le contrat de travail en droit français »**

le LUNDI 17 SEPTEMBRE 2018 à 14h30

à

Salle 523, Bâtiment Vauban - 5ème étage  
Laboratoire LAREQUOI  
Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines  
47 boulevard Vauban  
78280 Guyancourt

**Membres du jury :**

- M. Christophe ASSENS**, Professeur des Universités, UVSQ, FRANCE - Directeur de these
- M. Slimane HADDADJ**, Professeur des Universités, Université de Bourgogne, FRANCE - Rapporteur
- M. ERIC GODELIER**, Professeur agrégé, Ecole polytechnique, FRANCE - Examinateur
- M. Hadj NEKKA**, Maître de Conférences, Université d'Angers, FRANCE - Rapporteur

« Le management des coûts de transaction dans le contrat de travail en droit français »

présenté par Monsieur François GERBER

**Résumé :**

La législation sur la protection de l'emploi créée par la loi (1973 et 1975) n'a pas produit l'ensemble des effets escomptés. Elle n'a pas contré le chômage qui a continué à progresser. Conçue et accentuée pendant 35 ans par les théoriciens de l'école de française du droit du travail, elle a accablé les T.P.E. et les P.M.E. en accentuant les conséquences financières de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Fondée sur le système des 3 garanties (procédure, fondement et indemnisation), renforcée par les effets de seuils, elle a bridé l'initiative et le développement de ces entreprises tant par ses effets sur la psychologie des managers que par ceux produits sur l'économie de l'entreprise. Nous rappelons l'implication de la quasi-totalité des professionnels du droit et des responsables politiques et syndicaux, de même que l'incapacité du monde de l'entreprise à analyser et s'opposer à un phénomène en dépit de son inefficacité sur le niveau du chômage et de ses effets néfastes sur l'entreprise. Nous complétons la revue de littérature par différents exemples concrets tirés de notre pratique professionnelle concernant l'efficience des trois garanties. Nous rappelons que le paradigme classique consiste à examiner la situation du salarié et à optimiser sa situation par le biais d'une législation qui protège les insiders (en C.D.I.) au détriment des outsiders en contrats à durée déterminés, en intérim ou demandeurs d'emploi. Nous avons résolu de l'inverser en prenant comme point de départ l'équation de base de l'entreprise : un individu, une idée, un capital, une acceptation du risque. Le contrat de travail apparaît donc second. Il dépend d'une logique de coûts dans laquelle nous allons intégrer l'ensemble des coûts du travail en France, différés – apparaissant après son départ, au terme d'un procès prudhommal – ou occultés. Nous différencions naturellement ces coûts de la notion de coûts cachés, généralement liés à un disfonctionnement de l'entreprise. Nous procédons à cette recherche à travers la théorie des coûts de transaction de Williamson, appliquée à la législation française (dont la complexité n'est pas abordée par les anglo-saxons). Elle permet, au-delà des coûts du travail tels qu'ils sont classiquement reconnus, de révéler des coûts qui ne sont pas intégrés par les règles légales, fiscales ou comptables françaises. Ils sont même parfois ignorés des dirigeants. En dégagant de notre expérience de praticien chercheur et des exemples empiriques développés une approche nouvelle, nous établissons une nomenclature des coûts éludés. Elle nous permet de rétablir la réalité du coût du travail, lié à une cause, la présence du salarié dans l'entreprise. Mais les effets de cette présence se manifestent pas différentes charges qui ne sont pas comptabilisés dans le coût immédiat du travail, telles que le coût de fonctionnement et de gestion des institutions représentatives du personnel, le coût de l'intéressement et de la participation, les coûts de confort et surtout, les coûts différés, résultant de la rupture du contrat de travail. Que cette rupture intervienne dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, que les causes en soient admises ou récusées par les parties (ce qui conduit au procès et à la fixation des indemnités, salaires ou accessoires de salaire par décision de justice) ces coûts ne sont pas inclus dans le coût du travail résultant sur l'instant de la prestation du salarié dans l'emploi. Nous proposons une méthodologie pour prendre en considération des coûts occultés et les réintégrer dans le coût du travail immédiat d'un salarié.

**Abstract :**

The 1973 and 1975 legislation relating to the protection of employment has failed to bring about all of the expected results. It has failed to reverse unemployment which continued to rise. Having been designed and then refined over 35 years by theorists from the French school of employment law, it has burdened small and medium sized businesses by increasing the financial consequences of breach of open – ended employment contracts. Based on the three guarantees system (procedure, legal base and compensation) and strengthened by threshold considerations, it has curbed both the initiatives and expansion of the said businesses due to the psychological effects thereof on managers as well as to the effects thereof on the businesses' economy. We recall the involvement of almost all of the legal professionals and of the political and union representatives, as well as the inability of the business world to evaluate and challenge a phenomenon despite it being ineffectual as regards reducing unemployment as well as other detrimental effects upon business. We complete our review of the literature in this field by considering various practical examples drawn from our own professional experience which latter relates to the effectiveness of the said three guarantees. We recall that the classic paradigm involves a consideration of the employee's situation and an optimisation of the latter by means of laws which protect insiders (via O.E.E.C, Open – Ended Employment contracts) to the detriment of outsiders on fixed term contracts, temporary employees or job seekers. We are determined to reverse this by starting from the basic equation of a business: an individual, an idea, capital, an acceptance of risk. Thus the employment contract comes second. It depends from a logic of costs in which we intend to include all costs relating to employment in France, whether deferred – revealed after the employee has left, at the end of a case in the Employment Appeals Tribunal – or uncovered. Of course, we have differentiated uncovered costs from the notion of hidden costs, which latter are usually linked to the underperformance of a business. We came to carry out this research via Williamson's transactional costs theory, and we have applied it to French legislation (the complexity of which still remains to be addressed by the Anglo-Saxons). It allows us to go beyond those employment costs which are generally acknowledged, in order to uncover other costs which have not been included in any French legal, fiscal or accounting regulations. Sometimes they are even ignored by managers. By drawing a new approach from our experience as practitioner and researcher and from our use of empirical examples, we have established a classification of uncovered costs. It has enabled us to redefine the reality of employment costs, related to a cause, namely to the presence of the employee in the business. However, the effects of the said presence are represented by various costs which are not accounted for in the immediate costs of work, such as operating and management costs relating to employee representative bodies, costs relating to incentive and participation, costs relating to comfort and especially, deferred costs, with the latter stemming from breach of employment contracts. Whether the said breach occurs in the context of a dismissal or it is another type of contractual breach, whether or not the causes are admitted or rejected by the parties (resulting in proceedings and the related imposition by the court of compensation, wages or supplements to wages) the said costs are not included in employment costs resulting from the provision by the employee of services in the context and at the time of his employment. Thus we are proposing a methodology which will take into account the uncovered costs of employment and which will seek to relocate them in the generally acknowledged immediate costs of the employee's work.