
DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, OUP, 2013, 441 p.

Dit boek analyseert de crisis die momenteel in het arbeidsrecht heerst. De centrale vraag van het boek luidt waar arbeidsrecht voor dient en of die oorspronkelijke invulling nog steeds een rechtvaardiging kan vinden.

Het boek vertrekt van de vaststelling dat oorspronkelijk het arbeidsrecht was ontwikkeld om de tegengestelde ideologieën en ideeën over tewerkstelling te reguleren. De visies van het kapitaal dienden verzoend te worden met de visies van diegenen die hun arbeid ter beschikking stelden. Arbeid werd vooral op één plaats en onder de auspiciën van één bedrijf verricht. Dit is fundamenteel gewijzigd. Niettemin wordt arbeidsrecht op dit ogenblik nog steeds voornamelijk vormgegeven door de onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers. Deze crisis wordt vanuit vijf onderscheiden invalshoeken benaderd.

In het eerste deel worden de wortels van het arbeidsrecht in verscheidene juridische stelsels belicht door een aantal zeer ervaren academici. Harry Arthurs (Osgoode Law School, Toronto) stipt aan dat het aspect "labour" niet meer hetzelfde inhoudt als bij de totstandkoming van de regelgevende processen in de eerste helft van de twintigste eeuw. Hij geeft aan dat arbeidsrecht aansluiting zou kunnen zoeken bij het grotere discours van mensenrechten om te ontkomen aan de huidige, inhoudelijke crisis. Daarnaast verdedigt hij de stelling dat arbeidsrecht mensen die arbeid verrichten (ongeacht onder welke vorm) zou moeten helpen om zo goed mogelijk hun menselijk kapitaal te verwezenlijken. Bob Hepple (Clare College, University of Cambridge) geeft daarenboven mee dat ook de rol van de staat fundamenteel gewijzigd is. Arbeidsrecht vertrok steeds meer vanuit de rechten van de werknemer hetgeen de evolutie tot een meer individuele dan een collectieve rechtstak vormgaf. Hij blijft er niettemin van overtuigd dat arbeidsrecht in essentie de verzoening tussen de macht van kapitaal en de (collectieve) macht van georganiseerde arbeid dient te zijn. Manfred Weiss (Goethe Universität Frankfurt) vindt evenmin dat arbeidsrecht opnieuw dient te worden uitgevonden. Wel zou er meer aandacht moeten worden besteed aan de interactie tussen arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht en aan de transnationale aspecten van arbeidsrecht. Ruth Dukes (School of Law, Glasgow) volgt hem daarin en herinnert er ons aan dat het verband tussen arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht, zoals ontwikkeld door Hugo Sinzheimer, minstens behouden dient te blijven en waarschijnlijk nog meer moet worden uitgebouwd. Adrian Godin (Universitat de San Andres, Argentinië) en Alan Hyde (Rutgers University, Newark, VS) bevestigen deze vaststellingen vanuit hun eigen (Latijns-)Amerikaanse achtergrond.

In het tweede deel worden de normatieve grondslagen voor regelgeving in het arbeidsrecht onder de loupe genomen. Brian Langille (Faculty of Law, University of Toronto) stipt aan dat de basisidee altijd geweest is dat het een herstel van een verhouding betrof die inherent onevenwichtig tussen werkgever en werknemers was. Dit basisaspect ligt onder vuur omdat ook de werknemer steeds meer vrijheid geniet om zelf een job te zoeken. Hij stelt voor het herdenken te starten met als uitgangspunt dat individuele vrijheid een sociaal engagement is. Hoe dat verder concreet ingevuld moet worden, maakt Langille verder niet duidelijk. Volgens Judy Fudge (University of Victoria, Australië) dient arbeidsrecht een nieuw evenwicht te vinden omdat

het regulerend de volledige arbeidsmarkt dient af te dekken waarbij ook gekeken wordt naar de verhouding tussen het huishouden en werk, de werkplaatsen in het algemeen en de rol van werk maatschappij in haar geheel. Het lijkt haar gepast om arbeid te beschouwen als fictieve koopwaar in tegenstelling tot de traditionele visie dat arbeid geen koopwaar is. Hugh Collins remt de eerder opgeworpen voorstellen af omdat hij vindt dat de logica van het arbeidsrecht niet gelijk te stellen valt met de logica van mensenrechten en andere grondrechten. Simon Deakin verdedigt dan weer de stelling dat het nieuwe arbeidsrecht ontwikkeld moet worden met het oog op de realisatie van een zo groot mogelijke economische ontwikkeling. Hij geeft aan dat de tegenstelling tussen economische groei en arbeids- en socialezekerheidsrecht niet zo groot is als frequent wordt aangenomen. Daarom dient de nieuwe invulling deze schijnbare tegenstanders te verzoenen.

Het derde deel vormt analytisch het meest interessante deel. Hier wordt nagedacht hoe de bestaande structuren aangepast kunnen worden aan de gewijzigde maatschappelijke omstandigheden. Guy Daido (Hebreeuws University, Tel Aviv) stelt dat we het traditionele één werkgever-één werknemer-paradigma moeten loslaten. De werknemer dient beschermd te worden vanuit het democratisch deficit dat bestaat als gevolg van de economische machtsverhoudingen tussen hem en zijn werkgever. De werknemer dient tevens beschermd te worden tegen zijn (economische) afhankelijkheid. Wanneer de focus daarop ligt, kunnen betere wetten worden gemaakt die niet langer de traditionele werkgever-werknemer centraal stellen. Freedland (Saint John's College, Oxford) en Countrouris (University College Londen) vullen de bijdrage van Davidov aan. Beide auteurs stellen dat het concept "persoonlijke arbeidsrelatie" centraal zou moeten staan in de toekomstige regelgeving. Vanuit die optiek zou niet langer het onderscheid inzake bescherming tussen werknemer en zelfstandige dienen te worden gemaakt maar wordt er gekeken naar de persoonlijke arbeidsrelatie. Uiteraard veronderstelt dit een fundamentele herdenking van concepten, zowel op internationaal als op Europees gebied. De auteurs zijn zich daar ook terdege van bewust. Nadat Paul Benjamin (University of Cape Town) en Kamala Sankaran (University of Delhi) hun ideeën voor de landen die zich volop aan het ontwikkelen zijn weergeven, verklaart Zatz (University of California, Los Angeles) dat zelfs in dat geval niet alle "werk"relaties onder het arbeidsrecht kunnen terechtkomen. Vormen van vrijwilligerswerk en van huishoudelijk werk worden nog steeds niet meegerekend. Zij opert het voorstel om arbeidsrecht te verruimen tot die werkrelaties. Catherine Barnard (University of Cambridge) geeft aan dat het opnemen van sociale clausules in overheidsopdrachten mee voor een betere sociale bescherming kan zorgen. Katherine Stone en Scott Cummings (University of California, Los Angeles) stippen aan dat ook de lokale overheden, als werkgever dan wel als opdrachtgever, steeds het belang van goede arbeidsvoorwaarden moeten respecteren en trachten af te dwingen bij het toewijzen van overheidsopdrachten voor werken of diensten.

In het vierde deel reflecteren een aantal ervaren juristen over de toekomst van het arbeidsrecht. John Howe (Melbourne Law School) verdedigt dat een ruime toepassing van rechtsvergelijking tot betere overkoepelende regels kan leiden. Guy Mundlak (Tel Aviv University) sluit hierbij aan door te stellen dat de groeiende heterogeniteit van de groep der werknemers internationale CAO's en internationaal arbeidsrecht zou moeten impliceren. Gilian Lester (Berkeley Law School) vult aan door de vakbonden aan te zetten tot de verdediging van sociale solidariteit. De groeiende arme midden-

klasse dient door de vakbonden vertegenwoordigd te worden. De vakbonden dienen een grotere rol te spelen dan ze op heden doen. Julia Lopez, Consuelo Chacartegui en Cesar Canton (Universidad Pompeu Fabra, Barcelona) geven aan dat de dynamiek van het arbeidsrecht dat steeds balanceert tussen conflict, onderhandeling en regulering behouden dient te blijven. Er mag geen te grote focus op conflict komen.

In het vijfde en laatste deel worden een aantal vernieuwende gedachten gelanceerd. Leah Vosko (York University, Toronto) verdedigt de gedachte dat arbeidsrecht transnationaal of internationaal geregeld zou moeten worden. Minstens zouden arbeidsrechtelijke standaarden moeten bestaan die rechtstreeks afdwingbaar zijn. Dit zou de situatie van migranten-werknemers in vele staten (zoals in de VS voor Mexicaanse werknemers) aanzienlijk verbeteren. Silvana Sciarra (Universita degli studi di Firenze) geeft aan dat de transnationale werking van collectief overleg buiten de traditionele staten om dient te gebeuren. Zij vindt dat de collectieve onderhandelingen op supranationaal en misschien zelfs op internationaal niveau dienen te worden geregeld om drama's als Opel Antwerpen te vermijden. Adèle Blankett (Mc Gill University, Canada) besluit met de vaststelling dat, als arbeid geen handelswaar is en arbeid een belangrijke transformatie van industriële arbeid naar verplaatsbare diensten heeft ondergaan, ook het arbeidsrecht zulke nieuwe internationale invulling nodig heeft.

Het boek heeft de grote verdienste om na te denken over de toekomst van de rechtspraak die ons allen na aan het hart ligt. Elk van deze auteurs heeft een belangrijke inspanning geleverd om voorstellen te formuleren. Enkele daarvan zijn ook zeer nuttig voor onze Belgische juridische situatie. Aspecten inzake transnationaal collectief overleg bij de sluiting van een Belgische vestiging van een multinationale onderneming zouden de impact van de "verrassende" sluiting van Ford Genk misschien kunnen verminderen. Het boek is dus een aanrader voor iedereen die wil nadenken over de toekomst van het arbeidsrecht en dat zouden wij tenslotte allemaal moeten doen.

Alexander DE BECKER,
Universiteit Hasselt - Universiteit van Antwerpen

DEBAENST, B. (ed.), *Van status tot contract: de arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013.

Dit boek gaat over de actuele thema's van de arbeidsovereenkomst en het onderscheid tussen arbeiders en bedienden en koppelt een historisch perspectief aan een analyse van positiefrechtelijke vraagstukken. Het bundelt de referaten van een studiedag die in juni 2012 werd georganiseerd en die vooruitblikte naar de deadline van 8 juli 2013 die het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 7 juli 2011 aan de wetgever had gesteld om het discriminatoir onderscheid tussen arbeiders en bedienden – ten minste wat de carenzdag en verschillen in opzegtermijnen betrof – weg te werken. Een aantal auteurs, rechtshistorici maar ook sociaaljuristen stellen de terechte vraag hoe het zover is kunnen komen. In een sterk onderbouwde bijdrage betoogt Koen Nevens (Vrije Universiteit Brussel) dat het juridisch criterium van de gezagsverhouding, die in de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978 als fundament van het arbeidsrecht naar voren komt, pas van het einde van de negentiende eeuw dateert en dat dat principe dus grotendeels nieuw was toen het in de wet van 10 maart 1900 werd ingeschreven. Nevens stelt overtuigend dat gedurende de periode van de Industriële Revolutie niet alleen de autonomie van de 'werker' vooropstond, maar ook dat de aard van het werk en vooral de modaliteiten van vergoeding bepaalden welke regels van toepassing waren op de relatie met de 'opdrachtgever'. Nevens grijpt die historische gegevens en de vaststelling dat er vandaag arbeidsverhoudingen zonder arbeidsovereenkomst bestaan aan om te pleiten voor de arbeidsrelatie als grondslag van het arbeidsrecht. Bruno Debaenst (Universiteit Gent) gaat dieper in op het ontstaan van het criterium van ondergeschiktheid in het sociaal recht. Hij identificeert Charles-Xavier de Saintelette als geestelijke vader. De Saintelette is vooral bekend om zijn theorie van de *garantie contractuelle* uit 1884, die een poging vormde om het burgerlijk recht aan te passen aan de realiteit van arbeids- en industriële ongevallen. Volgens de Saintelette had de werkgever volgens het arbeidscontract een resultaatsverbintenis ten aanzien van de fysieke integriteit van zijn werklieden tijdens het werk, wat vorderingen tot schadevergoeding na ongevallen op de werkvloer meer kans op slagen bood. In een postume bijdrage van de uitmuntende en te vroeg overleden rechtshistoricus Jean-Pierre Nandrin (Université Saint-Louis) wordt de lange voorbereiding van de wet van 10 maart 1900 onderzocht. Nandrin bestempelt de sociale wetten van die tijd als los van elkaar staand en zelfs als tegenstrijdig op bepaalde punten. Jo Defermé (KU Leuven) relateert eveneens het vernieuwende karakter van de sociale wetgeving van het begin van de twintigste eeuw, die volgens hem slechts details regelde en het recht niet fundamenteel hervormde. Patrick Humblé (Universiteit Gent) focust op de wetgeving die tussen 1900 en de wet van 1978 werd uitgevaardigd en op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de zich ontwikkelende regels. Nele Vroman (Universiteit Gent) kwalificeert de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978 als een "mijlpaaltje" in de geschiedenis van het arbeidsrecht: een nuttige coördinatie, maar fundamenteel een doorslag van oudere wetten en een gemiste kans tot hervorming. Wilfried Rauws (Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Maastricht) blikt vooruit op het arbeidsrecht van de toekomst, waarin van verschillen tussen arbeiders en bedienden geen sprake is. Ten slotte plaatst Roger Blanpain (Universiteit Tilburg) het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in een ruimere context en houdt hij een pleidooi voor een arbeidsrecht dat is aangepast aan een internationaal georiënteerde en multiculturele kennismaatschappij.

Dave DE RUYSSCHER,
Vrije Universiteit Brussel

FERRERAS, I., *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*, Paris, Presses universitaires de France, 2012, 292 p.

Als je, zoals ikzelf, in deze aanslepende economische crisis, halsreikend uitkijkt naar bakens die ons denken over ondernemen, werken en *work life balance* kunnen heroriënteren, is het boek *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique* een aangename verrassing. Als bevlogen sociologe en politicologe, professor aan de *Université catholique de Louvain* en *Senior Research Associate van het Labor and Worklife Programme* aan de universiteit van Harvard, heeft Ferreras zich de nobele taak gesteld een aanzet te geven om het leven van de werkende mens te democratiseren. Dat ze de wetenschappelijke analyse uitdrukkelijk koppelt aan concrete voorstellen getuigt van moed en maakt haar meteen tot bruggenbouwer tussen de academische wereld en de dagelijkse ondernemingsrealiteit.

Ferreras opent het boek met de vaststelling dat de westerse mens zich geplaagd ziet in een schizofrene positie. Als burger mag hij zijn instemming of weerstand tegen politieke beleidskeuzes uiten tijdens de stembusgang. Eens hij de bedrijfspoorst binnengaat, wordt hij echter gereduceerd tot een productiefactor. Bedrijven zijn immers meestal niet democratisch georganiseerd en belangrijke beslissingen reflecteren de belangen van grote aandeelhouders.

Hoog tijd om het democratiseringsproces te voltooien. Inspiratie vindt de auteur in het verleden: de Romeinse consul van de plebejers en de Engelse *Glorious Revolution* wijzen de weg naar de kern van onze democratie in de vorm van het tweekamersysteem. Waarom niet dit systeem toepassen op ondernemingen en het management op deze wijze verantwoording laten afleggen aan een kamer van vertegenwoordigers van kapitaalinvesteerders en een kamer van vertegenwoordigers van werknemers/investeerders van arbeid?

Om deze democratische sprong voorwaarts te verwezenlijken, verwacht Ferreras van de lezer wel enige soepelheid. Dat het niet logisch is dat verantwoordelijke burgers in ondernemingen gereduceerd worden tot louter ondergeschikten, die vervolgens in absenteïsme en *burn-out* hun miskennis veruitwendigen, zal weinig tegenstand opwekken. Het valt evenmin te ontkennen dat het niet opgaat enerzijds voortdurend het belang van *human capital* voor de vooruitgang van zowel de individuele onderneming als de gehele maatschappij te belichten en anderzijds datzelfde menselijk kapitaal te behandelen als *quantité négligeable* bij belangrijke bedrijfsbeslissingen. Dat de evolutie naar de diensteneconomie van de onderneming een publieke ruimte heeft gemaakt doordat de werknemer onder het voortdurend toezicht van de klant werkt, is voor sommigen misschien een brug te ver. Het is echter precies de erkenning van de onderneming als publieke ruimte die Ferreras als een van de belangrijkste argumenten voor de noodzaak tot democratiseren aanhaalt. In de westerse publieke ruimte kan men enkel op een democratische wijze legitiem besturen en bijgevolg is elke andere vorm van bestuur van een onderneming, zelfs in de vorm van medezeggenschap of *corporate governance*, onredelijk wegens vooraf uitgetekend door de investeerders van kapitaal.

Ferreras' betoog gaat in de richting van een nieuw bedrijfsmodel dat zowel het marxistische als het liberale gedachtegoed overstijgt. De tegenstelling tussen arbeid en

kapitaal kan zich oplossen in de democratie. Het model is volgens Ferreras het meest geschikt voor toepassing op grote (beursgenoteerde) ondernemingen die het stadium van familiebedrijf ontgroeiden en zo de splitsing tussen arbeid en kapitaal in zijn meest radicale vorm incarneren. De democratie op ondernemingsvlak kan dergelijke grote bedrijven opnieuw lokaal verankeren doordat niet meer van hogerhand tot delocalisatie zou kunnen worden beslist.

Vakbonden spelen een essentiële rol in de kamer van vertegenwoordigers van werknemers omdat ze de synthese tussen bedrijfsbelangen en internationale solidariteit incorporeren. Aangezien geen enkele belangrijke beslissing zou kunnen worden genomen zonder een meerderheid in elke kamer, zullen de vakbonden wel een gedaanteverwisseling ondergaan: van tegenmacht tot partner in bestuur voor het algemeen belang. Wie oppert dat dergelijk model onwerkbaar is, brengt Ferreras het *Mitbestimmungsmodel* in herinnering, zoals dat in 1951 in Duitsland tot stand kwam in de steenkool- en hoogovenindustrie. In tegenstelling tot het huidige Duitse *Mitbestimmungsmodel* dat een numeriek overwicht geeft aan de kapitaalinvesteerders, was het oorspronkelijk model immers een evenwichtig tweekamersysteem.

Sociologie, recht, economie, filosofie en geschiedenis vloeien perfect samen in de multidisciplinaire benadering en het uitmuntend voetnotenapparaat nodigt de lezer uit de tocht zelf verder te zetten. Recht ontwikkelt zich volgens de noden van de maatschappij, die daartoe eerst duidelijk en krachtig moeten worden verwoord. Dit boek is ideaal als aanzet tot discussie. De auteur heeft trouwens in een appendix alle mogelijke tegenwerpingen met contra-argumenten opgelijst ...

Amanda LATINNE,
Universiteit Antwerpen
Mandaatassistent arbeidsrecht

L'inspection du travail est-elle devenue le maillon le plus faible du droit de la santé au travail ?

TILINDYTÉ, L., *Enforcing Health and Safety Regulation. A Comparative Economic Approach*, Cambridge, Anvers, Portland, Intersentia, 2012, 330 p.

La littérature consacrée à l'inspection du travail est maigre en dépit du rôle crucial de cette institution dans l'effectivité du droit du travail. À l'exception d'ouvrages essentiellement descriptifs, les analyses juridiques et sociologiques sont rares et souvent anciennes. L'on peut citer, pour la Belgique, le livre d'André Nayer paru en 1980⁽¹⁾ et, pour la France, différents articles sociologiques publiés à partir de la fin des années 1980 par Nicolas Dodier⁽²⁾, le minutieux travail historique de Vincent Viet⁽³⁾ et d'Isabelle Lespinet-Moret⁽⁴⁾ et la thèse soutenue par Vincent Tiano en 2003 sur l'inspection du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques⁽⁵⁾.

Le livre de Laura Tilindyté est bienvenu à cet égard. Il rend compte d'une recherche doctorale menée dans le cadre de l'Institut de recherche juridique transnational de l'université de Maastricht. Rédigé par une juriste, il propose une « approche comparative économique » basée sur l'étude de deux systèmes d'inspection en Europe : l'inspection britannique et, plus particulièrement, le droit et les institutions de l'Angleterre et du Pays de Galles et l'inspection allemande. L'approche concerne les différentes facettes de la notion anglaise d'*enforcement* qui va du contrôle de l'application à la sanction pénale et à l'effet de dissuasion mais l'analyse est centrée principalement sur l'inspection du travail. L'activité judiciaire n'y est abordée que de façon incidente et essentiellement du point de vue de la décision de l'inspection du travail d'en faire le prolongement d'un constat d'infraction. Un (trop ?) bref chapitre décrit le cadre fourni par les instruments de l'Organisation internationale du travail et le droit et les politiques de l'Union européenne.

Le point de départ de la recherche est un constat largement partagé : l'application de la législation sur la santé et sécurité au travail dépend de la qualité des systèmes d'inspection et, en termes de performance, elle détermine de meilleures conditions de travail. Il y a une contradiction majeure entre le développement d'une législation de plus en plus ambitieuse en santé au travail et l'affaiblissement constant des systèmes d'inspection. La question centrale que se pose l'auteure est formulée dans les termes suivants « quelles techniques d'inspection sont susceptibles d'aboutir à un niveau élevé de respect des règles au moindre coût ? ». Cette question peut sembler justifiée à première vue par l'observation de la réduction des budgets publics et de la crise des systèmes d'inspection qui dérive de cette situation. On soulignera

(1) A. NAYER, *Les inspections sociales en Belgique*, Bruxelles, Vie Ouvrière, 1980.

(2) N. DODIER, *L'inspection du travail face à la diversité des entreprises, l'hygiène-sécurité dans la pratique professionnelle des inspecteurs et contrôleurs du travail*, Centre d'Études de l'emploi, 1986 ; N. DODIER, « Le travail d'accommodation des inspecteurs du travail en matière de sécurité », in L. BOLTANSKI et L. THÉVENOT (éd.), *Justesse et justice dans le travail*, Cahiers du CEE, n° 33, Paris, P.U.F., 1989 ; N. DODIER, « Causes et mises en cause. Innovation sociotechnique et jugement moral face aux accidents du travail », *Revue française de sociologie*, n° XXXV, 1994, pp. 251-273.

(3) V. VIET, *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, Paris, CNRS, 1994.

(4) I. LESPINET-MORET, *L'Office du travail (1891-1914): la République et la réforme sociale*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2007.

(5) Consultable sur <http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/35/38/66/PDF/thesetiano.pdf>

que, pour la Belgique, la question n'est pas dépourvue d'intérêt. Notre système d'inspection est un des moins bien lotis en Europe. Alors que dans les différents pays de l'Union européenne, on dispose approximativement d'un inspecteur chargé du contrôle des règles de santé et sécurité pour 10.000 travailleurs, les statistiques belges reflètent une situation qui n'a pas arrêté de se dégrader depuis vingt ans malgré les promesses répétées du plan d'action fédéral Pharaon de lutte contre les accidents du travail (2004) à la stratégie belge pour la santé et la sécurité du travail (2008-2012). On compte environ un inspecteur pour plus de 25.000 travailleurs. Chaque inspecteur est supposé contrôler la situation dans environ 1.850 entreprises et cela même alors que la législation est devenue beaucoup plus complexe (que l'on pense notamment aux dispositions sur les risques psychosociaux). La probabilité d'une inspection est de l'ordre d'une visite tous les 21,7 ans d'après un rapport de la Confédération des syndicats chrétiens⁽⁶⁾. Cette faiblesse criante de l'inspection est un des facteurs qui explique l'énorme écart entre les règles et la pratique.

Le livre rend compte d'un travail original qui se situe à la charnière de plusieurs disciplines : le droit, l'économie et les sciences politiques. Le travail de terrain a été mené sous forme d'entretiens en Angleterre et au Pays de Galles ainsi qu'en Allemagne. Ce travail d'entretiens a été complété par un examen minutieux de la littérature existante. On regrettera cependant la faible attention accordée à l'histoire. L'analyse comparative en est affaiblie. Le livre mentionne les spécificités du système allemand marqué par un double dualisme (entre l'Etat fédéral et les Länder, d'une part ; entre les autorités publiques et les organismes des assurances sociales, de l'autre) mais il les décrit plus qu'il ne les analyse.

De façon synthétique, l'auteure décrit avec précision les institutions chargées d'inspecter la santé et la sécurité au travail dans les deux systèmes considérés. Elle fournit une vue d'ensemble très utile sur les structures, les activités et les instruments juridiques. Elle montre qu'il s'est produit une réduction brutale du nombre d'inspections tant en Grande-Bretagne (réduction de 42 % en 2002 et 2007) qu'en Allemagne (réduction des inspections des autorités publiques de 50 % entre 1996 et 2009 et de 42 % par les organes de contrôle des assurances des risques professionnels pendant la même période). Elle discute de l'intérêt respectif des inspections réactives et proactives. Les premières sont organisées en raison de plaintes ou de rapports qui signalent des problèmes à l'inspection. Elles dépendent, en partie, du respect de l'obligation légale de déclarer les accidents du travail et, de façon majeure, de la capacité des travailleurs et de leurs organisations à mobiliser l'intervention des inspecteurs. Les secondes sont liées à une planification des activités des organes d'inspection en fonction de priorités déterminées. L'auteure décrit également, dans les deux systèmes considérés, la vaste gamme de moyens d'intervention dont dispose l'inspection depuis le simple conseil oral jusqu'à des mesures d'interdiction et la mise en mouvement de l'action judiciaire. Elle observe des différences mineures entre les deux systèmes. L'inspection britannique ne peut pas procéder par amendes administratives tandis que l'inspection allemande ne peut rendre publique l'identité des entreprises qui violent la législation en raison de règles assez strictes sur la protection des données individuelles. En définitive, le système allemand semble consacrer un niveau réel de dépenalisation beaucoup plus prononcé que le système britannique avec, en 2009, 255 poursuites pénales pour

(6) CSC, *Dossier accidents du travail: radiographie des chiffres et des assureurs belges*, Bruxelles, 2012.

près d'un demi-million de cas de violations de la loi qui avaient été détectés. L'auteure s'interroge sur cette préférence marquée des inspecteurs allemands pour un contrôle informel. Elle y voit plusieurs éléments d'explication. Dans la tradition allemande des assurances sociales, les inspecteurs perçoivent leur travail comme relevant plus d'une prestation de service (aider les employeurs à améliorer leur comportement) que d'un contrôle public. Ils sont sceptiques en ce qui concerne l'efficacité des amendes et ils considèrent que des poursuites judiciaires mobilisent des ressources importantes. Leur hiérarchie ne semble pas particulièrement intéressée à définir des critères pour les aider à déterminer les cas où des poursuites pénales seraient souhaitables.

L'analyse des changements intervenus en Grande-Bretagne aurait mérité une vision plus critique⁽⁷⁾. L'auteure retrace brièvement le programme *Better Regulation* qui a été suivi, avec une grande continuité, tant par les gouvernements travaillistes que par l'actuelle coalition entre conservateurs et libéraux. Ce programme entend simplifier drastiquement l'environnement législatif des entreprises et part du principe que le droit doit être un vecteur de la croissance économique (elle-même réduite à l'accumulation privée des profits)⁽⁸⁾. Une des hypothèses de la campagne est que la société britannique aurait développé une « aversion des risques » qui paralyse l'initiative privée. Depuis quelques années, la campagne *Better Regulation* est reprise par la Commission européenne qui a recommandé en octobre 2009 de réduire le nombre d'inspections sur les lieux de travail de manière à stimuler l'économie⁽⁹⁾. J'ai le sentiment que l'auteure a négligé l'importance de ce contexte politique et des débats de société plus fondamentaux qu'il soulève en ce qui concerne la légitimation des règles juridiques.

Le livre formule un certain nombre de recommandations concernant l'avenir de l'inspection. L'auteure se montre particulièrement prudente. Elle souligne les difficultés méthodologiques qu'elle a rencontrées chaque fois qu'elle a essayé de dégager des critères pour évaluer l'efficacité des systèmes. Elle relève que la hiérarchie de l'inspection a un rôle important à jouer en « structurant la discrétion » des inspecteurs, c'est-à-dire en définissant des critères d'analyse qui permettraient de choisir les outils d'intervention les plus adaptés. Elle considère que ce besoin se fait sentir tout particulièrement en Allemagne.

En conclusion, la description fournie par ce livre présente un intérêt certain par la bonne synthèse qu'il offre de la documentation consultée. La tâche n'était guère facile en raison de la dispersion des informations, du caractère souvent rébarbatif d'une réglementation très technique et de la langue de bois des rapports d'activité administratifs. La partie analytique est plus décevante. Elle est restée prisonnière d'une question initiale (comment être plus efficace avec moins de moyens ?) qui était, à mon avis, beaucoup trop étriquée et naïvement économique. Il aurait été beaucoup plus

(7) Une bonne synthèse est proposée par S. TOMBS et D. WHYTE, « A Deadly Consensus. Worker Safety and Regulatory Degradation under New Labour », *British Journal of Criminology*, vol. 50, 2010, pp. 46-65.

(8) Pour approfondir la discussion sur ce point, on lira avec intérêt la thèse de Gwenola BARGAIN soutenue à Nantes en novembre 2012 : *Normativité économique et droit du travail*.

(9) Commission européenne, *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, Action Programme for Reducing Administrative Burdens in the EU, Sectoral Reduction Plans and 2009 Actions*, COM(2009)544 final, 22 octobre 2009, annexe.

sage de suivre la vieille méthodique talmudique et de poser d'autres questions remettant en cause la question initiale plutôt que de s'efforcer de formuler hâtivement une réponse. Dans la perspective de la philosophie du droit, on ne peut contourner la question des finalités d'une institution comme l'inspection du travail dans le contexte d'un rapport de cet échange de volonté asymétrique et déséquilibré qu'est le travail. Il aurait également été opportun de s'interroger sur la dépénalisation pratique de la délinquance patronale en santé au travail dans une société qui, dans d'autres domaines, tend à étendre l'emprise du droit pénal. Dans une vision sociologique, une analyse des changements dans le monde du travail (précarisation, développement des filières de sous-traitance, affaiblissement des syndicats) aurait dû être combinée à l'analyse des difficultés des systèmes d'inspection. Sur ce point, un autre ouvrage comparatif publié récemment me semble apporter des éléments de réflexion d'une plus grande pertinence⁽¹⁰⁾. Il replace la crise de l'inspection dans le contexte plus large des transformations des systèmes productifs et de l'organisation du travail. Il ouvre d'autres pistes en soulignant l'incohérence des politiques publiques et replace le désintérêt croissant de nombreux gouvernements à l'égard des systèmes d'inspection dans un cadre plus général de précarisation du travail.

Laurent VOGEL,
Université libre de Bruxelles

(10) D. WALTERS et al., *Regulating Workplace Risks. A Comparative Study of Inspection Regimes in Times of Change*, Cheltenham, Edward Elgar, 2011.