

## Grand témoin

Sources, Conseil d'Etat



**Jean-Denis Combrexelle,**  
Président  
de la section sociale  
du Conseil d'État

*Jean-Denis Combrexelle est président de la section sociale du Conseil d'État depuis novembre 2014.*

*Il a auparavant exercé les fonctions de directeur général du travail au ministère du Travail et de l'Emploi entre 2001 et 2015.*

## Jean-Denis Combrexelle

### M. LIBAULT

Vous êtes président de la section sociale du Conseil d'État, qui a vocation à examiner les projets de textes en droit du travail, de la sécurité sociale et de la santé, avec un regard large sur notre sujet du risque professionnel et de la santé au travail. Par ailleurs, vous avez rempli pendant treize ans les fonctions de directeur général du travail, qui a notamment compétence sur les questions de santé au travail.

Comment avez-vous rencontré dans votre vie professionnelle ce sujet de la santé au travail et du risque professionnel ?

### Jean-Denis COMBEXELLE

Je mentionnerai un aspect personnel. Je n'ai pas découvert ces sujets en devenant directeur général du travail. Ma mère était aide-infirmière dans une entreprise et s'occupait beaucoup de santé et sécurité au travail.

Comme directeur au ministère du travail, je me suis attaché à mettre en place « la politique du travail » dans laquelle étaient intégrées la santé au travail et les conditions de travail. Cette politique était caractérisée par plusieurs axes, dotés d'une certaine cohérence. La première idée consistait en la nécessité d'un rééquilibrage entre la loi et la place de la négociation collective au profit de cette dernière.

Par ailleurs, la tendance était de trop se focaliser sur des questions classiques de temps de travail, de contrats de travail et de licenciement au détriment du sujet des conditions de travail, incluant santé et sécurité. Or ce domaine était, à mon sens, au moins aussi important que les précédents.

Un troisième axe de la politique du travail visait à restructurer l'organisation notamment des services déconcentrés, plus particulièrement de l'inspection du travail. Tous ces axes étaient considérés sous un angle qui ne se voulait pas uniquement juridique, mais dans la mesure du possible, plus opérationnel. C'était le sens de

la transformation de la direction des relations du travail (DRT) en une direction générale du travail (DGT). Il ne s'agissait pas seulement de rédiger des textes, des circulaires et des décrets dans une approche strictement « juridico-contentieuse » mais d'agir concrètement sur le réel, c'est-à-dire sur le milieu du travail.

L'arrivée de Gérard LARCHER au ministère du travail a représenté un élément déterminant à cet égard. Les sujets de santé au travail avaient du sens pour le président de la fédération hospitalière qu'il avait été. La politique du travail sous tous ses angles a été véritablement lancée sous la direction de Gérard LARCHER et a été reprise, pour me limiter aux périodes où j'ai été DGT, par Xavier BERTRAND et Michel SAPIN. Elle s'est inscrite dans le temps puisque les derniers textes sur les réformes de l'inspection du travail et de la médecine du travail viennent d'être publiés.

#### M. LIBAULT

Je pense qu'un véritable besoin s'est fait sentir à cette époque de revoir la façon de considérer, d'une part, la relation entre l'entreprise et la santé au travail, et d'autre part, l'organisation de l'État par rapport à ce sujet.

#### M. COMBEXELLE

Sans nier l'importance du drame de l'amiante dans cette évolution, il me semble que les causes premières sont sociologiques. Longtemps il a existé une différenciation de fait entre, d'une part, les problématiques classiques de santé publique et, d'autre part, un milieu à part, où l'on n'appréhendait pas de la même façon les problèmes de santé, qui était celui de l'entreprise et plus largement du monde du travail. Même si le droit du travail est né de la prise en compte des questions de santé et de sécurité, les exigences en matière de santé n'apparaissaient pas, en dépit des efforts de l'État, de la médecine du travail et de certaines personnalités, comme prioritaires.

Progressivement, dans les années 2000, l'approche du salarié a été très différente. Il s'est comporté de la même façon que le consommateur, qui attend du produit qu'il consomme une garantie absolue de santé. À cet égard, la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 février 2002 sur l'obligation de sécurité de résultat, dont le fondement est exclusivement prétorien, semble davantage être l'expression d'un constat sociologique que juridique. Le salarié attend de son entreprise le respect d'une obligation de résultat, qui garantisse que ni sa santé, ni sa sécurité ne soient mises en cause.

Face à cette évolution, les structures de l'État n'étaient pas totalement organisées, notamment au niveau des connaissances et de l'évaluation des risques. Des agences avaient été

créées, mais compétentes uniquement en matière d'environnement. Il a fallu transformer l'AFSSE (Agence française de sécurité sanitaire environnementale) en AFSSET (Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail), devenue ensuite l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail).

Tout cela paraît aujourd'hui aller de soi, mais dans les années 2000, il a fallu se battre pour obtenir le « T » de l'AFSSET. Il a fallu, par ailleurs, développer le soutien que pouvait apporter l'État aux entreprises, comme ce fut le cas pour le développement de l'ANACT, de la médecine du travail, du contrôle de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, etc.

Toutes ces évolutions se sont traduites en 2006 par un premier plan santé au travail (PST), qui avait sans doute des insuffisances, étant trop exclusivement axé sur les administrations en charge du travail. Mais impulsé par une forte volonté politique du ministre, il représentait une première fenêtre qui s'ouvrait. L'idée consistait à apporter une cohérence à toutes les actions de l'État en matière de santé au travail et de montrer la priorité qu'accordaient les pouvoirs publics à cette question.

### M. LIBAULT

Quel bilan tireriez-vous de cette stratégie mise en place dans les années 2000 ? Quels acquis vous semblent forts et ont modifié la situation, et quels sont les éléments qui apparaissent plus en retrait et sur lesquels on a rencontré davantage de difficulté à évoluer ?

### M. COMBEXELLE

Un premier point me semble positif. Tout le monde considère aujourd'hui comme évidentes les questions de santé au travail et, plus largement, de conditions de travail, ce qu'elles n'étaient pas à l'époque. Les responsables du privé et du public estiment qu'il existe un sujet « conditions de travail ». Mais de la même façon qu'un changement de perspective s'est produit du côté des salariés, il faut qu'une telle évolution intervienne également du côté des acteurs.

Je citerai deux exemples à cet égard.

Le premier concerne la médecine du travail, dont une réforme vient d'être adoptée dans le cadre de la loi EL KHOMRI du 8 août 2016. Cette loi s'inscrit dans une longue suite de réformes engagées depuis 2004. Il s'agissait à l'époque de la faire évoluer d'une vision procédurale axée sur le contrôle médical, l'aptitude, etc., à une vision orientée vers la prévention et une politique active de l'entreprise dans ce domaine. Le but de l'ensemble de ces réformes est d'inscrire la médecine du travail, avec son expertise et sa connaissance du monde du travail, comme une force active et centrale de l'évolution que je viens de décrire. À ce jour, les textes législatifs et réglementaires sont parus mais la balle est maintenant dans le camp des médecins du travail. À eux d'être les acteurs et les meneurs des actions pluri-disciplinaires de prévention dans les entreprises. La meilleure façon de lutter contre la faiblesse des ressources en médecins du travail est de donner une image positive et attractive de cette profession. C'est d'abord aux intéressés eux-mêmes de la donner.

De même, en ce qui concerne le rôle des entreprises en matière de santé et de sécurité au travail, il existe des textes sur le risque chimique, les rayonnements ionisants, etc. D'autres domaines s'avèrent beaucoup plus difficiles à appréhender, tels que les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont la première cause de maladie professionnelle, ou les risques psychosociaux (RPS). Contrairement à ce que pensait une journaliste qui me demandait un

jour quand paraîtrait un décret contre le stress, tous ces sujets ne pourront être réglés par la seule norme étatique. Ils relèvent d'abord de l'organisation du travail et de la négociation. Là encore, il ne suffit pas d'affirmer dans des circulaires ou dans des plans qu'il faut négocier sur les conditions de travail. Cela suppose qu'au sein des entreprises, des managers et des DRH veuillent négocier et en aient la capacité, et qu'une telle volonté soit partagée par les syndicats.

Le bilan montre que de nombreuses actions ont été lancées, mais à un moment, se pose la question de la capacité et de la volonté des acteurs à s'investir sur le sujet. J'entends dans tous les colloques des odes au dialogue social et à la qualité de la vie au travail mais l'ancien DGT que je suis sait que dans la réalité nous sommes bien loin du compte, par exemple, quand on regarde la formation des managers du secteur privé et du secteur public sur ces questions. C'est ce qui me fait dire que nous nous trouvons au milieu du gué.

Un troisième sujet doit également être mentionné. Nous dressions chaque année à la DGT le bilan des conditions de travail. Le schéma figurant les acteurs dans ce domaine semblait d'une rare complexité, avec des flèches dans tous les sens. Du seul point de vue des pouvoirs publics, au sens très large, il existe une logique « ministère du travail » et une logique « sécurité sociale » qui peuvent apparaître comme concurrentielles.

### M. LIBAULT

D'une certaine manière, les évolutions que vous décrivez sont similaires à celles que l'on observe en matière de politique de sécurité sociale, de santé et d'assurance maladie, à savoir qu'il ne s'agit pas uniquement de réparer, mais aussi d'intervenir en amont et de prévenir. Cela suppose de mobiliser les acteurs et de changer les modes d'intervention de l'État, l'efficacité ne consistant plus à élaborer des circulaires. Si le contrôle existe, il ne constitue plus la voie unique.

L'idée consiste bien à s'efforcer de faire évoluer les comportements. Cela induit une mutation très complexe, où notre organisation institutionnelle actuelle peut être interrogée dans sa complexité héritée de l'histoire, avec ses deux réseaux du travail et de la sécurité sociale, qui poursuivent les mêmes buts. Lors de l'élaboration des plans de santé au travail, on constate clairement qu'il n'y a aucun problème à définir des objectifs communs, mais on connaît ensuite, comme dans d'autres domaines, des difficultés à faire agir tous les acteurs, alors que les moyens de puissance publique sont limités.

Une réflexion est-elle menée sur la façon de mieux organiser et rapprocher ces deux univers, pour plus d'efficacité ?

## M. COMBREXELLE

Cela fait partie des priorités du moment, compte-tenu des moyens limités. Je mentionnerai l'exemple de trois organismes traitant de thématiques assez semblables : l'INRS, l'ANACT et l'OPPBT. Je ne prétends pas qu'il faille les fusionner. La question se pose néanmoins des moyens pour faire fonctionner ces trois établissements et de la nécessité d'assurer une convergence et une complémentarité des actions menées.

Il existe également deux corps de contrôle, l'un au sein de la sécurité sociale et l'autre au sein de l'inspection du travail. Là encore, sans préconiser une fusion, j'ai le sentiment d'un manque de complémentarité. Une entreprise peut recevoir à quinze jours d'intervalle deux inspecteurs qui tiendront peut-être des propos différents. En outre, les plans d'action diffèrent également. Dans un contexte de faiblesse des moyens, et où, au surplus, les citoyens n'appréhendent pas toutes les subtilités des arcanes de la sécurité sociale et de l'État, je pense qu'il existe des marges de progrès très importantes en la matière.

Une évolution dépendra des acteurs, de la volonté politique, mais aussi considérablement des syndicats et des organisations professionnelles. La prise de conscience sur les questions de conditions de travail n'est pas, hélas, répartie de façon égale.

De la même façon, je suis convaincu qu'une entreprise qui gère bien le dialogue social et les questions de conditions de travail est une entreprise rentable et compétitive. Des études ont été réalisées sur ce thème, et les firmes californiennes ont compris, à titre d'exemple, que dans une économie de plus en plus tertiaire, un ingénieur ou un informaticien exerçant un métier intellectuel de recherche sera d'autant plus performant qu'il bénéficiera de bonnes conditions de travail.

En France, nombreuses sont encore les personnes qui considèrent que le dialogue social et les consultations des IRP sur les conditions de travail ne représentent qu'une sorte de case à cocher pour respecter le code du travail. D'autres ont compris qu'il s'agit, outre son enjeu social, d'un sujet de rentabilité, d'efficacité et de compétitivité de l'entreprise. Un effort notable de pédagogie doit être consenti en la matière.

## M. LIBAULT

La question de la formation, y compris des acteurs, semble très importante pour vous.

## M. COMBREXELLE

Il existe un lien très étroit entre dialogue social, négociation et conditions de travail, et c'est là que se posent les questions de formation. De la même façon que la négociation ne s'invente pas, les sujets de conditions de travail ne s'inventent pas. Ainsi, on peut prononcer de grands discours sur les TMS, mais négocier des points d'organisation du travail ou d'aménagement de postes de travail par rapport à des problématiques concrètes et pratiques de TMS suppose une technique, l'intervention d'ergonomes, la capacité de comprendre ce qu'expliquent les experts, une organisation de l'entreprise, etc. Cela induit des moments très techniques (la place ou l'environnement d'une machine ...), aussi bien pour les salariés, éventuellement avec le CHSCT ou les délégués syndicaux, que pour les DRH et les cadres. Il ne s'agit pas uniquement de bonne volonté. La réflexion et les actions en matière de conditions de travail ne s'improvisent pas du moins si l'on y croit et que l'on veut être efficace.

### M. LIBAULT

Le dossier de l'amiante a joué un grand rôle dans la façon de repenser l'intervention de l'État dans ces domaines, s'agissant notamment du système de réparation administrative, créée aux côtés du système de réparation judiciaire. Pensez-vous que ce mécanisme doit rester exceptionnel, ou montre-t-il une voie d'avenir, en termes de réparation ?

### M. COMBEXELLE

Il devrait plutôt demeurer exceptionnel. Tout un chacun a compris que pour des raisons humaines, politiques et sociales, il était nécessaire d'entreprendre une action spéciale, compte tenu du drame que représentait l'amiante pour les salariés concernés. Mais en dehors de l'amiante, se pose, pour l'avenir, un problème d'égalité, voire d'équité. On ne pourra ensuite créer des fonds en fonction de l'importance attachée au sujet, ou opérer des différenciations, par exemple, en fonction des cancers professionnels. Certains sont, pour des raisons diverses, évoqués plus fréquemment, et d'autres le sont moins. Mais pour les salariés concernés, le drame est le même. Il faut réfléchir à l'indemnisation générale des maladies professionnelles. Il ne s'agit pas d'envisager dans chaque situation un fonds censé régler la question, selon une posture très française qui fait ensuite déplorer une complexité impossible à gérer, alors que le sujet doit être traité dans son ensemble.

### M. LIBAULT

Cela suppose peut-être aussi de faire évoluer les règles de réparation pour le cas général ? Aujourd'hui, les règles de réparation forfaitaire des risques professionnels apparaissent un peu décalées par rapport à celles existant dans d'autres domaines.

### M. COMBEXELLE

Il convient en effet de mener une réflexion sur ces questions d'indemnisation, notamment sur celles de l'indemnisation intégrale. Quoi qu'il en soit, je préfère que l'on réfléchisse aux questions générales d'indemnisation, plutôt que de se saisir d'un risque particulier et de créer un fonds à cet effet.

### M. LIBAULT

La situation économique actuelle interroge peut-être aussi la sémantique sur ce sujet. On parle de risques professionnels et de santé au travail. Or la notion de travail, notamment salarié, est questionnée aujourd'hui. Les frontières semblent un peu plus imprécises, même si de nombreux débats ont lieu à ce sujet. Dans les constructions juridiques, le risque professionnel est très lié à la subordination juridique. On a observé récemment, en

particulier avec Uber ou les personnes livrant des repas à vélo, que des problèmes de risques professionnels hors du salariat se posent de plus en plus fréquemment. Une réflexion est-elle nécessaire sur la santé au travail en dehors du cadre strict du seul salariat ?

### M. COMBREXELLE

J'incite à la prudence sur les évolutions à venir du salariat, car un courant affirme à l'heure actuelle que le travail salarié est voué à disparaître et que tout le monde deviendrait prestataire de service. S'il est vraisemblable qu'une partie de ce qu'est le salariat actuel versera, à court ou moyen terme, dans la prestation de service, il ne peut être soutenu qu'il n'y aura plus de travail salarié. La prédiction sur la disparition pure et simple du salariat me semble une vue de l'esprit ce qui ne veut pas dire, bien au contraire, qu'il ne faille pas réfléchir sur son évolution et son avenir.

Une autre question se pose, un peu différente de celle du devenir du travail, qui concerne la para-subordination. La question posée est de savoir si, par exemple, le livreur, travailleur indépendant avec son camion, est totalement libre par rapport au donneur d'ordre alors que celui-ci fixe des horaires et les conditions de travail. J'y vois un sujet important, celui du traitement du travail para-subordonné, qui représente une forme de dépendance proche du salariat, même s'il n'en a pas juridiquement le statut.

### M. LIBAULT

La plupart des rapports récents restent prudents sur l'opportunité de définir le travail para-subordonné, car cela amène encore à établir des frontières entre les formes de travail salarié et indépendant.

### M. COMBREXELLE

La coexistence d'une forme de travail classique subsistant aux côtés d'un autre travail, très fortement dépendant, ne pose pas uniquement une question de santé. Dans le traitement de cette problématique, la solution française consiste à considérer que malgré les évolutions, la situation est binaire. Lorsque le travail indépendant devient trop dépendant, on le requalifie en travail salarié.

Une solution différente existe dans d'autres pays (Espagne, Italie...), qui préconisent l'instauration d'un droit de l'activité para-subordonnée, prévoyant une limitation du nombre d'heures de travail du prestataire, une couverture santé, etc. L'hésitation est permise mais en tout état de cause il est certain qu'il faut prévoir une couverture de ces personnes contre les risques. S'il faut favoriser, dans certains cas, la prestation de service et cette forme de travail subordonné, cela suppose qu'elle ne soit pas une impasse pour les personnes concernées. Lorsque le prestataire est malade, enceinte, ou traverse des difficultés économiques, la tendance consisterait à lui accorder une protection assez proche de celle du salarié.

Même s'il existe des problèmes de frontières, je pense que l'on s'oriente, à terme, vers un système qui protégera le travail para-subordonné et un système propre au travail salarié. Dans une première étape, il existera des systèmes distincts, qui convergeront voire fusionneront dans un second temps.

Une chose est sûre : sur le fond, dans l'exemple mentionné, il n'est pas acceptable qu'un livreur salarié soit protégé du point de vue du temps de travail, du droit du travail et de la santé,

alors qu'un livreur soi-disant indépendant demeure sans aucune protection. Là aussi, se pose un problème d'équité, mais aussi d'efficacité économique.

#### M. LIBAULT

Dans ces sujets de coexistence de travailleurs protégés et d'autres qui le sont beaucoup moins, on peut également mentionner les travailleurs détachés au sein de l'Europe, qui a pu faire ressurgir cette cohabitation sur un même lieu de travail. Cette problématique interroge aussi beaucoup à l'heure actuelle. Est-ce au niveau national ou européen de traiter ce type de sujet ?

#### M. COMBEXELLE

J'ai été référendaire à la Cour de justice dans les années 1990 et j'ai pu voir, de l'intérieur, les évolutions en cours. L'idée initiale de Jean MONNET était d'éviter les guerres. Et l'un des moyens d'y parvenir dans les États européens était d'accroître l'efficacité économique de nos pays au service du progrès social. Dans l'esprit de ses concepteurs, la construction de l'Europe devait aboutir à l'amélioration du niveau de vie, au progrès social, à la qualité de vie au travail, etc. Globalement, l'Europe communautaire s'est initialement orientée en ce sens.

Mais à un moment donné, qui a correspondu aux élargissements, la mécanique s'est inversée. L'application des règles sur la libre circulation, notamment des travailleurs, et la libre prestation de service ne tournait plus dans le sens du progrès social, mais à l'envers, dans le sens de l'abaissement des standards sociaux.

Cette transformation explique, en partie, des phénomènes comme le Brexit. Des interrogations se font jour sur l'Europe, où l'un des cœurs du système était la libre circulation. La réponse ne peut être qu'européenne, ce qui suppose une prise de conscience des États et de la Commission que les règles communautaires ne peuvent tourner à l'envers du progrès social. Dans les années 1970, la situation d'un travailleur allemand pouvant librement, au titre de la libre circulation des travailleurs ou la libre prestation de service, travailler en France ou en Italie ne posait aucune difficulté. La situation n'est plus la même dans le contexte politique, économique et social actuel. La règle ne change pas, mais ses effets sont différents. Cela suppose de corriger des directives, notamment celle de 1996 sur le détachement.

C'est ce que le gouvernement français s'efforce de faire avec le gouvernement allemand. Ce faisant, il faut éviter de multiplier les textes en essayant, au contraire, de simplifier et de rendre claires les règles applicables pour les entreprises qui emploient des salariés détachés, pour les salariés détachés eux-mêmes, pour les pays de départ, etc. La multiplication des textes brouille

la compréhension et peut même engendrer des effets pervers, en donnant le sentiment qu'elle est nécessaire, les règles déjà émises n'étant pas efficaces et qu'il reste toujours des « trous dans la raquette ».

Il faut se montrer très ferme au niveau européen en ce qui concerne la modification des directives, mais aussi dans les textes nationaux et leur application. Certains métiers et régions se trouvent en grande difficulté par rapport au travail détaché. Se posent non seulement des questions de paies et de salaires, mais également de conditions de travail. Certaines formes et conditions d'hébergement et de vie s'apparentent à des formes modernes d'esclavage. Il n'est plus admissible que l'Union européenne donne cette image.

Il est un peu paradoxal qu'au moment où l'on s'efforce d'améliorer les conditions de travail, de traiter les problèmes de TMS, de RPS, dans une perspective d'avancée du droit du travail, apparaissent brusquement des situations qui relèvent de certaines formes d'exploitation des salariés. Cela implique aussi bien l'Union européenne, les États que les entreprises, y compris certaines grandes entreprises.

### M. LIBAULT

D'où l'importance, là encore, du dialogue social et de la remobilisation des acteurs sur tous ces sujets.

### M. COMBREXELLE

Le dialogue social ne concerne pas que les salaires des « insiders ». La question se pose de savoir si la négociation ne doit pas aussi porter sur les différentes formes de précarité : les travailleurs détachés, les CDD très courts, auxquels sont exposés les jeunes.... Il ne faut surtout pas négliger ces situations très préoccupantes du monde du travail.

En outre, il ne serait pas inutile de dire ce qui est rarement évoqué : en matière de santé au travail et de conditions de travail, la plus exposée des situations est celle du chômage. Il existe aujourd'hui plus de trois millions de personnes en chômage de catégorie A, sans compter les autres, ce qui induit un problème redoutable de santé au travail.

### M. LIBAULT

N'y aurait-il pas des mesures à prendre, par exemple à travers la prise en charge par l'État ou l'accompagnement de ces chômeurs, qui semblent laissés à eux-mêmes ?

### M. COMBREXELLE

Je ne réduis pas les chômeurs à ce que je vais évoquer à propos du licenciement économique, mais une étude avait été menée au niveau de l'Union européenne sur ce thème. Elle a montré que nombre de personnes licenciées sont malades, non seulement d'avoir perdu leur travail, mais au sens physique du terme. La protection des salariés existe bien heureusement, mais ce n'est pas parce que les personnes deviennent chômeurs qu'il ne faut plus se préoccuper de leur santé, bien au contraire. Des marges de progrès subsistent également dans ce domaine.

Je voudrais revenir sur le sujet de l'obligation de sécurité de résultat. À un certain moment, de grands arrêts ont été rendus sur ce point, qui peuvent produire de redoutables effets contraires. L'idée consiste à inciter les entreprises à investir sur le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Mais lors de discussions avec les DRH ou des responsables de ces questions, on s'aperçoit qu'ils sont convaincus que le standard jurisprudentiel est tel,

que quoi qu'elles fassent, les entreprises seront de toute façon condamnées. Des évolutions et précisions jurisprudentielles sont en cours sur ces questions et elles sont les bienvenues. On ne peut, en effet, traiter de la même façon les entreprises qui s'investissent et qui s'engagent dans le champ des conditions de travail et celles qui ne font aucun effort et qui ne prennent aucune initiative...

#### M. LIBAULT

Ce point me semble lié à une autre problématique. On protège beaucoup, mais on donne aussi la possibilité aux acteurs économiques de mener leur activité tout en échappant en partie à ces contraintes liées au salariat. Ils s'orientent très fortement vers toutes sortes d'autres possibilités, comme l'utilisation de sous-traitants en cascade, les travailleurs détachés, les auto-entrepreneurs, etc. Cela constitue, sans doute, l'un des grands problèmes des politiques sociales du XXI<sup>e</sup> siècle.

Je vous remercie.