

Le détail

(à propos de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 « *permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade* »)

par Jacques DÉCHOZ, Inspecteur du travail,
Docteur en philosophie

PLAN

- I. Une loi juridiquement inutile
- II. Que sont les institutions représentatives du personnel devenues ?
- III. De la solidarité à la bienveillance
- IV. Éduquer et domestiquer
- V. Le retour de la morale dans les rapports de production

« ...Si nous avons pris l'habitude de considérer le monde de l'entreprise comme un univers amoral uniquement régi par la recherche du profit, la réalité est sensiblement autre : il est impossible de comprendre le travail de bureau sans prendre en compte le fait qu'il est aussi le vecteur d'une forme d'éducation morale (...); l'entreprise promeut un idéal spécifique de la vie bonne ».

Matthew Crawford (1)

Il ne s'agit, dans le Code du travail, que d'un détail : deux articles seulement, parmi les quelques 10 800 qu'il comporte, issus d'une proposition de loi émanant de la droite. Mais dont l'adoption se fit sous les applaudissements d'une partie des bancs du bord opposé, tout autant que des siens, même si le parti socialiste, sans doute pour des raisons simplement partisans ou narcissiques, s'abstint. Seuls les élus communistes émirent un vote négatif...

Il ne s'agit, pour le droit du travail, que d'un infime détail : aucun juriste ne s'en est fait l'exégète et c'est justice, car il est probable que jamais la mise en œuvre de ces articles et des accords collectifs qui l'ont précédés, en découlent et en découleront, ne générera conflit dans les prétoires.

Et cependant, il nous semble que la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 « *permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade* » symbolise autant, si ce n'est davantage, l'évolution des rapports de travail, que la loi « Travail » et participe au nouvel assujettissement des salariés.

I. Une loi juridiquement inutile

Le droit aux congés est-il cessible, aux yeux des règles fondamentales du droit ? Cette question renvoie à celle de sa nature : relève-t-il du droit de la personne ou du droit des biens ? Le débat qu'Alain Supiot a su rendre pleinement (2) est bien connu concernant, dans sa totalité, le droit du travail. Mais *quid*, plus précisément, des congés ?

« *Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques* » pose l'article 24 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme. À ce titre, le droit aux congés comme droit de la personne apparaît donc non cessible. Mais la durée de ce congé, non plus que la limitation raisonnable de la durée de travail, n'est fixée. Et nul, un tant soit peu initié au droit du travail, n'ignore la réponse

à notre question, biaisée, au demeurant, dès lors que l'Union européenne n'a pas voulu reconnaître le droit aux congés comme un droit fondamental, mais comme dérivant du droit à la santé des travailleurs et non du droit à une vie familiale normale, à la culture, aux loisirs... en cela cependant, le droit à congé payé de quatre semaines relève du droit de la personne, inaliénable au même titre que le droit à la santé.

En instituant, notamment, le compte-épargne-temps, en permettant sa cession à l'employeur, le législateur, dans le droit fil de la législation de l'Union, sacralisait les quatre semaines de congés et, dans le même temps, faisait basculer dans le droit des biens tout ce qui les excède – cinquième semaine, repos compensateur, congés d'ancienneté conventionnels.

(1) *L'Éloge du carburateur – Essai sur le sens et la valeur du travail*, éd. La Découverte, 2016, p. 145.

(2) *Critique du droit du travail*, PUF, 1994.

Dès lors, la règle posée par le Code civil de permutable du créancier sous réserve de l'accord du débiteur, et des débiteurs par le créancier (ici, les salariés sont débiteurs en matière de fourniture de travail, l'employeur en matière de congés), sous la réserve symétrique, est pleinement possible, malgré les arguties incertaines du ministre du Travail d'alors, déclarant devant les sénateurs que « *le congé est non pas un capital ou un patrimoine, mais un droit...* » (3) et le don de jours, opération blanche pour l'employeur, ne pose nulle difficulté que le droit positif ne puisse résoudre. Les articles 1236 et 1237 du Code civil, alors en vigueur lors du vote de la loi, mais tout aussi bien l'article 1342 issu de l'ordonnance du 10 février 2016 suffisaient et suffirent amplement à la tâche de légitimer, si besoin était, ces cessions de droits et d'obligations.

Ainsi, ce texte ne modifie-t-il en rien l'ordonnement juridique, cette cession de droits et d'obligations ne contrevenant en rien aux règles régissant la propriété et la circulation des biens, qui est le domaine du droit privé, ainsi que le définissait naguère Michel Miaille (4). Mais on ne saurait faire grief ni à l'auteur de la proposition de loi, ni aux parlementaires ayant débattu le texte, ni à la secrétaire d'État, ni au ministre du Travail qui, alors, intervinrent respectivement dans les hémicycles de l'Assemblée nationale et du Sénat, d'ignorer ce fait. La lecture des débats le prouve. Très clairement, une députée, pour légitimer l'abstention de son groupe, le dit : « *Aujourd'hui, rien dans la loi n'empêche des salariés de faire don de leurs congés de RTT (...); la loi le permet déjà...* » (5).

Mais nul ne sut mieux dire la vacuité de cette proposition de loi que le président de la commission sociale de l'Assemblée nationale, Pierre Méhaignerie, lâchant : « *Ce texte se situe à la frontière de la loi (...); toutefois, l'intention est si pure et si généreuse et notre rapporteur défend sa proposition de loi avec tant de passion...* ».

Et il y a donc quelque immodestie ou plutôt imposture, dans le titre même de la loi : elle ne « *permet* » rien, en effet, rien de nouveau qui n'était déjà légalement possible. Par contre, elle fonde l'employeur à l'exciper, pour refuser péremptoirement un don de jour en raison d'une maladie du conjoint ou d'un ascendant d'un salarié, en se réfugiant derrière le Code du travail, par ailleurs si décrié. Et, bien davantage, elle autorise ces mêmes directions à se draper de la « *responsabilité sociale* » qu'elles assumeraient pleinement, de la qualité de vie au travail dont elles se veulent les promoteurs, et à faire valoir leur supposée générosité, en acceptant d'élargir conventionnellement ce « *droit* » au-delà des vingt ans de l'enfant malade, au don pour conjoint, voire ascendant, en fin de vie (6). Et même, pour l'un d'entre ces accords, pour œuvrer dans l'humanitaire, au nom de la trop fameuse « *responsabilité sociale des entreprises* ».

Un texte pour rien donc ? Assurément pas. Mais pour en analyser la portée et celle des accords qui s'y rattachent, il importe de rompre avec l'idée que la fonction de la loi civile – mais aussi des conventions – consiste exclusivement à modifier l'ordonnement juridique, à régler les flux de biens, à déterminer les règles de la propriété.

II. Que sont les institutions représentatives du personnel devenues ?

Toutefois, il convient tout d'abord de nuancer notre propos : car si cette loi ne modifie en rien le codage des rapports individuels de travail, à l'inverse, et implicitement tout au moins, il modifie le droit des rapports collectifs de travail. En effet, ces très brefs textes – les articles L.1225-65-1 et L.1265-25-2 – valent moins quant à ce qu'ils disent que par ce qu'ils passent sous silence. Qu'en est-il, en effet, du rôle des délégués

du personnel, des CHSCT, des comités d'entreprise ? Les représentations élues du personnel sont ignorées et, bien plus même, passées par pertes et profits en raison de la règle du secret du don sur laquelle nous reviendrons plus loin. Et pourtant... Les délégués du personnel n'auraient-ils pas un rôle décisif à jouer, tant en raison de leurs missions première – la remontée des réclamations individuelles, que dérivée

(3) Et de continuer ainsi – ce qui ne peut que faire sourire amèrement aujourd'hui – nous ne résistons pas au désir de le citer : « *Les jours de repos, conquis progressivement et de haute lutte, répondent, dans l'histoire du droit du travail, à un impératif de protection des salariés (...); en tant que gouvernants et législateurs, nous sommes aussi les gardiens de l'ordre public qui ne peut être défait, même pour les motifs les plus nobles...* ».

(4) Qui définit l'instance juridique comme « *système de communication formulée en termes de normes pour permettre la réalisation d'un système déterminé de production et d'échanges économiques* », *Introduction critique au droit*, éd. Maspero, 1976, p. 109.

(5) Journal des débats de l'Assemblée nationale, 25 janvier 2012.

(6) 87 % de notre échantillon de 22 accords (cf. infra) étendent, en effet, ce don de jours à la maladie du conjoint, voire des parents, parfois des frères et sœurs.

– la consultation obligatoire en matière de détermination des dates des congés payés ? Le CHSCT également, s’agissant bien de la santé des salariés et des conditions de travail ? Quant au comité d’entreprise, ne devrait-il pas être au centre du dispositif, s’agissant à l’évidence d’une activité sociale, *a fortiori* lorsque l’employeur procède à un abondement des dons, comme le prévoient de nombreux accords ? Or, non seulement la loi les oublie, mais également les accords, si l’on s’en fie à l’échantillon (7) que nous avons sélectionné : tout au plus quelques-uns d’entre eux concèdent-ils (8) au comité d’entreprise la permission d’être informé annuellement du bilan de leur mise en œuvre.

Et nous parlons bien de passage sous silence, d’oubli, non pas d’éviction consciente. Car il ne faut assurément pas voir quelque complot que ce soit contre ces institutions représentatives élues du personnel, ni davantage, pour ce qui concerne les accords signés, d’une volonté claire de la représentation syndicale de se situer au-dessus d’elles et de les écarter. Cet oubli, nous semble-t-il, relève

de mécanismes infiniment plus profonds, subtils, inconscients, et pour tout dire pervers, mécanismes assurément générés par l’idéologie dominante du jour. Il s’agit, bien sûr, pour partie, de ce mouvement général d’affaiblissement des institutions élues au profit de la négociation. Mais il s’agit surtout de bien plus que cela : il n’est qu’à lire les accords pour voir que les organisations syndicales se bornent à signer les accords et remettent les clefs à l’employeur, sans contrôle de sa mise en œuvre, le consacrant ainsi comme tuteur bienveillant des salariés. Et, sans doute, le préambule de l’un des accords que nous avons analysés témoigne-t-il, mieux que tout, de ce renoncement et de cette dépossession volontaire ou à tout le moins consentie : « À l’occasion de la grave maladie qui a touché l’enfant d’une salariée de l’entreprise, plusieurs collègues, soutenus par les organisations syndicales, ont souhaité pouvoir montrer leur solidarité en faisant don de jours de repos. La société ***, pour soutenir cette initiative positive et rare, a construit avec les organisations syndicales un dispositif... » (9).

III. De la solidarité à la bienveillance

Mais pour aller plus avant dans notre raisonnement, il suffit de se rappeler comment se sont faits les premiers dons de jours, avant que la loi n’existe, avant que les mécanismes de la négociation collective, tout institutionnelle, ne se mettent en marche. Au sein de l’usine Badoit, par exemple, puisque c’est de cette histoire bien médiatisée qu’est née cette loi. Ce sont des salariés, conscients de la souffrance et des difficultés de l’un de leurs collègues, qui ont demandé à leur direction de pouvoir lui donner des jours de congés. Histoire, dirons-nous, classique de la solidarité ouvrière qui s’exprime dans le travail, mais également au-delà des murs de l’usine.

Il est aisé de voir sur quel champ se sont situés les salariés de l’entreprise : sur celui de la revendication, celle du droit à exercer activement la solidarité existant nécessairement au sein d’un collectif de travail, pour ne pas dire une solidarité de classe. Or, ce qu’opère très précisément la loi, et bien davantage les accords collectifs, c’est proprement une transmutation de cette solidarité collective en acte individuel de charité ; ce à quoi elle procède, c’est à la réduction d’une relation porteuse de conflit « nous, travail-

leurs, demandons à aider notre collègue... », en une somme de relations sous forme triangulaire, en haut de laquelle se trouve l’« Entreprise », incarnée par son directeur des ressources humaines et, en bas, d’un côté, le salarié « en souffrance » et, de l’autre, chaque salarié, isolé, qui, interpellé par sa direction (via son service de communication), a répondu favorablement à la demande...

1924 : Evgueni Pašukanis, ce grand théoricien marxiste du droit, rêvait de ce temps où, le communisme étant réalisé, l’État aurait dé péri, le droit également, mais aussi la morale. La morale ? N’y a-t-il pas, ne doit-il pas y avoir, une morale prolétarienne ? Sa réponse – donnée dans *La théorie générale du droit et le marxisme* – était que celle-ci s’effacerait nécessairement au profit de la solidarité, de l’empathie, dirons-nous... À ceux qui avaient pu placer leur espoir dans une telle évolution, dans la Révolution (sociale), dans une vision eschatologique de l’histoire, donc, diraient les théologiens, le siècle passé n’a su que trop dissiper leurs illusions. Et Pašukanis lui-même mourut exécuté en 1937, condamné par ses théories, toutes contraires à l’ordre stalinien.

(7) Échantillon de vingt-deux accords – soit 5 % du total – qui ne prétend pas toutefois à être représentatif, notre choix s’étant porté d’abord sur les entreprises les plus importantes.

(8) Un tiers, plus deux qui réservent ce bilan aux seules organisations syndicales signataires.

(9) Les noms des entreprises faisant partie de notre échantillon ne sont volontairement pas cités.

Toutefois, son analyse, en creux et comme critique de l'ordre existant, garde sa pleine valeur : le capitalisme libéral ne cesse de procéder à la transmutation de l'empathie, universelle chez les hommes et bien au-delà au sein de tout l'univers animal, comme l'a si brillamment montré Frans de Waal – dans *l'Âge de l'empathie* – et de le recoder, selon son registre purement moral et spectaculaire.

Mais l'intensité, le degré et la nature même de la réduction de la solidarité (prolétarienne) en charité (orchestrée par le capital) ne se mesure vraiment qu'en explorant les accords de *don de jours*. De fait, dans la foulée de la médiatisation du geste de solidarité des ouvriers de Badoit, des accords furent très vite conclus à l'initiative des directions de ressources

humaines, de manière systématique à l'évidence – il n'est qu'à lire le récent article (10) signé par un avocat d'entreprise et un directeur des ressources humaine, et pas des moindres, celui de Nestlé – pour s'en convaincre (10 bis). Et, à ce jour, une requête sur la base de données des accords collectifs du ministère du Travail fait apparaître que 445 accords ont été ratifiés, instaurant la « faculté » de donner des jours, certains couvrant plusieurs dizaines de milliers de salariés. Et encore faut-il souligner que ce chiffre est sans doute bien inférieur à la réalité, l'accord Casino, mis en exergue par François Rebsamen lors des débats devant le Sénat, n'y figure pas, pas davantage que celui de l'un de ses concurrent ne s'y trouve, où cette faculté de don se niche et se dissimule dans un accord portant sur le compte-épargne-temps.

IV. Éduquer et domestiquer

Pourquoi un tel enthousiasme auprès des ressources humaines, un tel succès ? À cela, plusieurs explications cumulatives.

Étouffer dans l'œuf l'irruption du collectif

Il s'agit, trouve-t-on sur un blog à destination des responsables des ressources humaines (11) de traiter à froid un tel problème par la ratifications d'accords. Certes, gouverner, c'est prévoir, mais si l'anticipation d'aléas sérieux – catastrophe naturelle ou autres – est du devoir de tout dirigeant, il est pour le moins difficile d'expliquer en quoi il convient d'anticiper une demande d'aide à un collègue, sous la forme, en l'occurrence, de don de jours de congés. D'expliquer, ou plutôt d'avouer : parce que ce dont il s'agit n'est rien moins que de bloquer l'irruption du collectif et de réduire ses offres et leur acceptation, dans cette relation triangulaire discrète et même secrète, une relation où le sommet du triangle est l'« Entreprise ». Ainsi, la loi, et bien plus en détail les accords collectifs, prévoient-ils la collecte (sur appel émanant du sommet...) individuelle des dons... Et le juriste lucide y verra un retour à la pure relation contractuelle propre au XIX^e siècle, puisque chaque salarié, par ce biais juridique, se trouve réduit au rang de demandeur (d'offrir, de recevoir) isolé.

Verrouiller par le secret

Le secret du nom des donateurs joue à cet égard un rôle décisif, ce pourquoi il est prévu par tous les accords, fussent-ils conclus avant ou après la

promulgation de la loi. Les débats parlementaires, à cet égard, nous en livrent tout le sens : il s'agit, nous dit-on, d'éviter de culpabiliser ceux qui n'ont pas voulu (ou pu) donner. Certes, mais quel groupe humain ne fonctionne-t-il sans culpabilisation ? Et qu'est-ce que ce secret qui n'existe que pour les pairs, mais nullement pour la hiérarchie, de la direction des ressources humaines au manager de proximité, dont l'un des rôles est de valider les congés ? Au demeurant, la toute relativité de ce secret se trouve avouée très crûment par un accord de notre échantillon qui stipule que « *la hiérarchie [des donateurs] sera informée* », sans compter les nombreux autres qui prévoient un entretien de retour avec le salarié bénéficiaire des dons...

Nous n'excepterons ici de cette perversion du secret que les seuls très rares accords (12) qui confient au service social (lié par le secret professionnel) et le recueil des demandes ou besoins et celui des dons, précisant sèchement que « *le service paie sera informé, pour mise en œuvre* ». Par ce mécanisme, le triangle se trouve ainsi décalé, excluant l'employeur de sa place en surplomb, mais il demeure cependant, évinçant la place du collectif au bénéfice des relations duelles.

S'immiscer dans la vie (privée) des salariés

Danièle Linhart, dont les travaux ont marqué et marquent la sociologie du travail depuis plus de vingt ans, souligne, dans son dernier ouvrage (13), l'intrusion du management dans l'humain, comment

(10) Le don de jours de repos, La semaine juridique, 24 mai 2016.

(10 bis) au 1^{er} décembre 2016.

(11) <https://www.rh-etplus-conseil.fr>

(12) Un unique dans notre échantillon de 22 accords, trois autres associant seulement ce service à la mise en œuvre, sans en faire la pièce maîtresse.

(13) *La comédie humaine du travail*, éd. ERES, 2015

celui-ci ne s'occupe plus du travail, mais des hommes. Et c'est sans doute dans les rapports de l'OCDE portant sur la santé mentale et l'emploi que l'on trouve l'expression la plus poussée de cette dérive, par laquelle l'entreprise devient une institution que l'on peut qualifier de totale, ou totalitaire, en référence à Erwin Goffman (14), lorsque, par exemple, il y est énoncé que « *Il faut encourager les travailleurs ayant des troubles mentaux de parler [à leurs managers] des problèmes qu'ils posent dans leur travail* » (15). Et cela parce que « *... des variables essentielles au travail peuvent contribuer à prévenir une détérioration de la santé mentale, au premier rang desquelles figure un encadrement de qualité, à savoir un supérieur hiérarchique qui apporte son soutien au travailleur, prodigue un retour d'information satisfaisant et reconnaît les efforts déployés* » (16).

La question n'est pas de savoir ici si cette préoccupation de l'« homme » dans le travail, dans les pratiques du néo-management, pour maximaliser l'extorsion de la plus-value, arrive réellement à ses fins explicites, ou s'il s'agit d'une dynamique perverse et toute implicite, faisant de l'« Entreprise » une nouvelle déité, et de la soumission à celle-ci une nouvelle religion. Mais, assurément, dans le don de jours pour enfant malade, l'obligation de produire un certificat du médecin détaillé, au risque de la violation de fait du secret médical, est ici une pièce essentielle dans cette intrusion. L'Entreprise est en droit de savoir : la loi, la force et le consentement des salariés, individuellement comme collectivement, lui donnent accès à cette connaissance de l'intime (17).

S'assurer le monopole de la pression sociale

Et force est de s'interroger s'il n'existe pas aussi une pression exercée dans le « secret » par la hiérarchie dans les appels aux dons encadrés par les accords. Que signifie, en effet, cette ritournelle qui s'y niche si souvent (18) que « *les salariés sous CDD comme sous CDI* » peuvent donner des jours de congé, alors même que, de par la loi, l'égalité de traitement est

garantie aux premiers par rapport aux seconds ? N'y a-t-il pas là un mode discret de leur signifier qu'il sera éventuellement tenu compte de leur don lorsqu'il s'agira d'envisager leur embauche définitive, que leur geste, prouvant une solidarité dans un groupe dont, pourtant, ils sont statutairement exclus, leur sera compté ? Que leur don vaudra preuve de cette « intelligence émotionnelle » (19) que les recruteurs n'ont de cesse de scruter et de mesurer ? Mais s'il leur est fait l'honneur, ou la faveur, de pouvoir donner, notons que quelques accords excluent (20) qu'ils puissent être bénéficiaires des jours cédés, en violation donc de l'article L. 1242-14 du Code du travail et, qui plus est, de l'accord-cadre européen du 18 mars 1999 sur le travail à durée déterminée. Qu'importe, puisqu'aucun contrôle de légalité n'existe pour ce qui concerne les accords d'entreprise...

Oui, l'employeur et, très concrètement, selon les cas, le « RRH » ou le « manager de proximité », ce nouveau confident imposé, sont en droit de tout savoir. Mais pour le reste, et quant aux relations entre collègues, il importe donc de maintenir le secret, nous l'avons dit. Au nom de quoi ? Il suffit de relire attentivement les débats en commission et en assemblée. Il ne s'agit pas, en effet, de préserver, à l'égard de celui qui en est bénéficiaire, l'anonymat des donateurs dans une aspiration de ceux-ci à la discrétion inhérente au geste de donner, de respecter une forme noble de pudeur, mais, tout à l'inverse, de garantir un droit absolu à l'égoïsme... Deux députés – du même parti, celui qui, aujourd'hui, est sans doute le plus en phase avec l'idéologie libérale parce que le plus détaché des valeurs traditionalistes – énoncent sans ambages, le premier en commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale (21), la seconde lors des débats en sein de cette dernière ; écoutons la seconde : « *On peut se demander si, en légiférant, on ne risque pas de créer une sorte de générosité forcée(...). Comment l'anonymat pourra-t-il être sérieusement respecté, ce qui mettra les salariés qui n'ont pas souhaité donner dans une position délicate vis-à-vis de leurs collègues et du demandeur* » (22).

(14) Même si nous n'ignorons pas que ce que désigne par là Goffman est un espace disciplinaire clos, alors que l'univers de l'entreprise libérale est un système ouvert.

(15) Rapport de synthèse sur la santé mentale et l'emploi, mars 2015, p. 120.

(16) Rapport de l'OCDE (2012): « *mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi* ».

(17) Et bien rares sont ceux que cela n'offusque : l'employeur n'est-il pas même en mesure, désormais, de savoir ce que chacun paye comme impôt sur le revenu ? Il suffira juste de rajouter un cas de discrimination illicite dans le Code du travail pour que l'honneur soit sauf et que chacun ait bonne conscience...

(18) 65 % des accords de notre échantillon.

(19) Dont l'un des cinq critères est précisément l'empathie ; sur la critique de l'utilisation de la notion l'intelligence émotionnelle, cf. Eva Illouz, *Les sentiments du capitalisme*, 2006, Le Seuil.

(20) Tel est le cas de l'accord Saint-Maclou, qui fit la « Une » de l'édition du novembre 2015 de Liaison Sociales Quotidien, et, dans une moindre mesure, un des accords de notre échantillon, qui réserve ce droit aux seuls salariés sous CDD ayant plus de trois mois d'ancienneté, alors que les salariés sous CDI sont éligibles sans condition.

(21) Michel Issindou : « *Les salariés se trouveront dans une situation inconfortable : celui qui refusera de donner un jour de congé risquera de passer pour un mauvais camarade* » (compte-rendu de la réunion de la commission le 12 janvier 2012).

(22) Marie-Françoise Clergeau, compte-rendu des débats du 25 janvier 2012 (c'est nous qui soulignons).

Et on voit ainsi comment, sous couvert d'une loi qui se veut promouvoir la générosité, ce qui est consacré par la règle du secret, c'est le droit absolu à l'égoïsme, qui ne saurait en rien être troublé, et en aucun cas par le regard des autres. Singulière conception de ce qu'est, de ce qui fait, la société.

Réaliser une plus-value « éthique »

Il n'est point besoin de souligner ici à quel titre la signature d'un accord de don de jours – dont l'employeur aura pris l'initiative – s'intègre dans un faire-valoir soigneusement calculé, comme actif au sein du portefeuille des valeurs ostensiblement marquées du sceau, noble entre tous, de la « *responsabilité sociale des entreprises* ». Et on ne s'étonnera pas que l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises se soit penché attentivement sur les premiers accords conclus (23) et s'en soit fait, par là-même, le promoteur.

Et c'est ainsi que les Entreprises, par le biais de ces accords, désignent aux salariés ce que doit être une vie bonne, un comportement solidaire, à bien peu de frais. À bien peu de frais, si ce n'est à coût nul, car bien peu d'accords, en effet, prévoient un abondement de l'entreprise, et moins encore une mise de départ ou annuelle (24), quel que soit le montant des dons... Que coûte en effet, pour l'employeur, une permutation des droits à congé ? Rien, sauf à faire l'hypo-

thèse (d'école) (25) que des compagnons (ouvriers ou employés) se cotisent pour offrir leurs congés à leur « manager », alors même que, symétriquement, les supérieurs de celui-ci ne le feraient pas... Et on ne s'étonnera pas, dès lors, qu'aucun accord de branche n'ait été conclu portant sur le don de jours ; en raison des bénéfices symboliques qui en découlent. Il s'agit là d'un monopole des accords d'entreprise, une chasse gardée de chaque employeur, qui s'insère dans les stratégies perverses de l'assujettissement des salariés.

Éduquer et domestiquer

Ainsi, l'« Entreprise » – c'est à dire ses dirigeants – s'érige-t-elle en éducateur et incite-t-elle le salarié à valoriser et faire fructifier son capital émotionnel. Encore faut-il qu'il apprenne à compter et mesurer sa générosité : excessive, et donc perçue comme trop ostentatoire, elle remettrait en cause les équilibres de pouvoirs qui n'admettent le Potlatch (26) qu'à dose toute mesurée. Aussi, nombre d'accords limitent-ils, bien en-deçà de ce que permet la loi, le nombre de jours que chacun peut céder : cinq souvent, parfois deux seulement (27), et même un seul par an. Symétriquement, le nombre de jours pouvant être accepté est également bien souvent limité (28) : 160, parfois moins, jusqu'à 20, encore que, dans bien des cas, le bénéficiaire doive accepter de se soumettre à un « suivi RH » et à un entretien de retour au travail...

V. Le retour de la morale dans les rapports de production

« Une grande et belle loi, humaniste et généreuse, une loi qui fait honneur à la représentation nationale, une loi qui redonne foi dans le politique » s'émouvait Christophe Radé, dans une tribune titrée « Le cœur à l'ouvrage », parue dans Droit Social (29)... : à bien scruter ce « détail » du Code du travail, on peut voir qu'il n'en est rien, et que cette loi, inutile juridiquement, n'a d'autre effet que de domestiquer la solidarité ouvrière (30), à renforcer la dissymétrie fondamentale des relations individuelles et collectives des relations de travail et à réaliser le règne d'une nouvelle morale. Il n'est qu'à reprendre les anciens règlements d'atelier pour mesurer à quel degré, dans les rapports de travail, s'insinuit tout un ordre moral :

piété, sobriété, ponctualité, discrétion, modestie y sont les principales valeurs prônées et imposées. Quant au Code du travail, les plus anciens – et les historiens – se souviennent des articles bien fameux relatifs aux « droits des maîtres et des apprentis ». L'article L.112-1, en particulier : « *Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit en dehors, et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester* ». Mais aussi l'article L.112-4 : « *L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect...* ».

(23) Analyse dont *Entreprise & Carrières* a rendu compte dans son numéro du 4 juin 2015.

(24) 68 % des accords de notre échantillon limitent le don, l'un à 15 jours par an, tous les autres à 5 ou moins.

(25) Hypothèse que ne manqua pas cependant d'évoquer Monsieur François Rebsamen, ministre du Travail, pour justifier l'abstention du Gouvernement (et celle des socialistes) au nom du coût (insupportable) qui en découlerait pour l'entreprise...

(26) Sur l'économie et le don, le lecteur curieux lira avec plaisir Georges Bataille, *La part maudite* et également les remarques profondes de l'anthropologue Maurice Gaudelier dans *L'énigme du don*.

(27) Cas mentionné dans l'analyse faite par l'ORSE.

(28) 36 % de notre échantillon.

(29) Numéro de juin 2014.

(30) Nous ne sacrifions ici, en utilisant ce terme, à aucun ouvriérisme ; simplement, force est de constater, cependant, que les mouvements de solidarité spontanée connus relèvent du monde ouvrier, tel celui de l'usine Vichy.

Et si ces textes ne concernaient, certes, que les plus jeunes des salariés, ils n'en dessinaient pas moins la nature des relations de pouvoirs économiques, mais également moraux, qui prévalaient entre patrons et travailleurs. Le nouvel ordre économique – le néo-libéralisme – a su non moins déployer, grâce à l'école des « ressources humaines » et ses successeurs, une emprise moralisatrice sur les salariés. Il n'est qu'à lire les critères figurant dans les cadres préformés des entretiens d'évaluation pour s'en convaincre, tels ceux-ci » : « *Intégrité déontologique : loyauté et solidarité* » ; « *Contribue à la concertation, la communication* » ; « *Contribue à l'esprit d'équipe* » ; « *Influence positivement les attitudes et comportements...* » (31).

Il ne s'agit plus, on le voit, des vertus inhérentes à l'éthique du protestantisme, dans lequel s'est enraciné le capitalisme du XIX^e siècle, comme l'a dévoilé si justement Max Weber, celles de la maîtrise de soi-même, mais celles de la relation à autrui. Et si pour le mouvement ouvrier, jadis, cette première forme fut un piège redoutable – et il n'est qu'à se souvenir de la morale prolétarienne (32) pour s'en convaincre, la seconde, contemporaine, ne l'est pas moins, bien au contraire. Et, assurément, il faut une lucidité et un courage forts aux délégués syndicaux pour refuser, comme le firent ceux de la CGT et la CFE-CGC d'IBM, de signer un accord de « don de jours... »

À cet égard, et peu importe la bonne volonté de ceux qui en ont été les instigateurs, cette loi n'est pas inutile, tant s'en faut. Sans doute n'était-ce point son objet, mais tel est bien son effet de renforcer cette société de contrôle qui s'est substituée aux anciennes sociétés disciplinaires. Quant aux accords de don de jours, ils constituent un dispositif (33) plus redoutable encore, participant de l'assujettissement individuel et collectif des salariés. Et l'on ne peut s'empêcher de citer l'interrogation inquiète de Gilles Deleuze dans un de ses tout derniers textes : « *le capitalisme du XIX^e siècle est à concentration, pour la production, et de propriété. Il érige donc l'usine en milieu d'enfermement (...) dans le régime d'entreprise : les nouveaux traitements de l'argent, des produits et des hommes ne passent plus par la forme-usine. Ce sont des exemples assez minces, mais qui permettraient de mieux comprendre ce qu'on entend par crise des institutions, c'est-à-dire l'installation progressive d'un nouveau régime de domination. Une des questions les plus importantes concernerait l'inaptitude des syndicats : liés dans toute leur histoire à la lutte contre les disciplines ou dans les milieux d'enfermement, pourront-ils s'adapter ou laisseront-ils place à de nouvelles formes de résistance contre les sociétés de contrôle ?* » (34).

Jacques Déchoz

(31) Les deux premiers se trouvant comme critères dans les entretiens d'évaluations d'une société internationale de prestation informatique, les deux derniers dans ceux d'un grand groupe pharmaceutique.

(32) Y inclus l'apologie de la famille avec trois enfants, du sexisme, de l'homophobie et de l'appel à l'État pour lutter (vainement) contre les drogues illicites.

(33) « *J'appelle dispositif tout ce qui a la capacité de capturer, d'orienter, de déterminer, d'intercepter, de contrôler et d'assurer les gestes, les conduites les opinions et les discours...* » Giorgio Agamben – Qu'est-ce qu'un dispositif ?

(34) *Post-scriptum aux sociétés de contrôle*, L'Autre Journal, mai 1990.

La comédie humaine du travail

De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale

Danièle Linhart



Avec Taylor, le « père » de l'organisation scientifique du travail, les ouvriers devenaient un rouage passif, astreint à une stricte conformité aux consignes et modes opératoires. Leur travail devait se dérouler indépendamment de leur état d'esprit, de leurs états d'âme et de leurs savoirs.

Le management moderne semble aux antipodes d'une telle orientation. Il clame sa volonté de reconnaître la dimension humaine des salariés, mise sur leur subjectivité, leur personnalité et tend à « psychologiser » les rapports de travail.

Pourtant Danièle Linhart soutient que la logique reste la même : dans les deux cas, s'organise en réalité une disqualification des métiers, de la professionnalité, de l'expérience qui tend à renforcer la domination et le contrôle exercés par les dirigeants. Le résultat est le même : un travail qui perd son sens, qui épuise. Pire encore, le travail moderne précarise subjectivement les salariés, qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité.

En rapprochant Taylor des managers modernes, l'auteur questionne cette idéologie qui prend de plus en plus de place dans la réalité du travail telle qu'elle se dégage à travers ses propres enquêtes et celles des spécialistes en sciences sociales du travail.

Editions Erès coll. Sociologie clinique
EAN : 978 274 924 63 21 – 160 pages – 2015 – 19 euros