

L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire

Introduction

par Claude DIDRY, Sociologue, Directeur de recherche au CNRS,
Directeur de l'IDHES Cachan

NDLR. Nous publions ci-dessous, avec l'aimable autorisation de l'auteur et de son éditeur, l'introduction « Travail et salariat » de l'ouvrage Claude Didry, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute, Paris, 2016. Nous invitons nos lecteurs à poursuivre ensuite la découverte de cette œuvre dans sa globalité.

Face à un chômage qui atteint désormais des records, les *politiques de l'emploi* menées depuis les années 1970 tendent à conforter l'assimilation du travail à un *emploi* dont les entreprises focalisées sur leur rentabilité entendent réduire le coût. Loin de cette époque de la Libération, où Ambroise Croizat, ministre du Travail, pouvait se dire ministre des travailleurs, Michel Sapin, ministre du Travail de 2012 à 2013, déclare ainsi : « *Le ministre du Travail, c'est d'abord le ministre du chômage [...]. Il est d'abord le ministre de ceux qui n'ont pas de travail. Avec tout le gouvernement, en utilisant toute la panoplie des politiques économiques et sociales, européennes et internationales, il doit faire en sorte que les conditions permettant d'accéder au travail soient meilleures* » (1). Si le droit du travail entre dans la panoplie des politiques de l'emploi, c'est moins comme levier d'une intervention des travailleurs dans l'entreprise que comme terrain d'ajustements censés effacer les préventions des chefs d'entreprise à l'égard d'un droit trop « protecteur » pour les convaincre d'embaucher. La protection sociale, longtemps conçue comme la compagne passive du droit du travail, devient alors la base d'une « activation » des travailleurs par des allègements ciblés des charges sociales du côté des employeurs et le contrôle des prestations versées du côté des salariés et des chômeurs (2).

Comme sédimentation de protections accumulées au fil d'une histoire longtemps dominée par un

mouvement ouvrier dont le dynamisme semble aujourd'hui céder la place aux revendications patronales, le droit du travail devient également la cible d'une critique plus large portant sur l'« insécurité juridique » qu'entreprendrait sa *complication*. Sa réforme apparaît prioritaire dans l'agenda des « réformes structurelles » destinées à restaurer l'équilibre des comptes publics, par le retour à des mécanismes de marché présumés stimuler la croissance des économies nationales. De manière révélatrice, elle est nommée « réforme du marché du travail », ce qui suppose que la remise en cause d'un droit protecteur rendrait possible le retour à la *simplicité* du marché comme mécanisme d'ajustement entre offre et demande.

Paradoxalement, ce réformisme libéral, en visant à dégager le marché d'une réglementation protectrice qui s'est accumulée à la faveur des mouvements sociaux successifs, retrouve les enseignements de l'histoire sociale la plus classique, que le rapport *Boissonnat* (3) et *Les Métamorphoses de la question sociale* (4) ont contribué à exhumer durant les années 1990. En effet, tout commence, dans cette histoire, avec l'abolition des corporations que le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier transforment en une véritable prohibition de la grève. La Révolution française aurait ainsi ouvert la voie à la « *régulation marchande* » d'un « *rapport salarial* » dont résulterait une « *révolution industrielle* » tirant sa substance de

(1) « La gauche doit se réapproprier la valeur travail », entretien avec Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, *Recherche socialiste*, juillet-décembre 2012, p. 10.

(2) Philippe Auvergnon (sous la direction de), *Emploi et protection sociale : de nouvelles relations ? Approche internationale*, Presses universitaires de Bordeaux, Bordeaux, 2009.

(3) Jean Boissonnat, *Le Travail dans vingt ans*, Odile Jacob-La Documentation française, Paris, 1995.

(4) Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, [1995], Gallimard, « Folio », Paris, 1999.

l'exploitation ouvrière par des patrons impitoyables. Puis serait venu le « *fordisme* », renforçant l'efficacité de cette exploitation, tout en favorisant une réponse syndicale de grande ampleur qui, par sa capacité à imposer une redistribution des gains de productivité, aurait surmonté les déséquilibres révélés par la crise des années 1930. La crise des années 1970 correspondrait alors, par une globalisation croissante des échanges commerciaux et le développement de nouvelles technologies, au basculement vers ce que l'on nomme – faute de mieux – « *postfordisme* », « *société postindustrielle* », voire « *postmoderne* ». Survivance d'un dynamisme industriel qui se serait irréversiblement déplacé vers les pays émergents, l'État social, conçu comme l'addition de la protection sociale et du droit du travail, est sommé de trouver son improbable salut par une adaptation à cette nouvelle donne.

Cette histoire sociale classique qui sous-tend la « réforme du marché du travail » a fait cependant l'objet de nombreuses relectures à l'initiative notamment, dans les années 1980, de Gérard Noiriel (5) et Alain Dewerpe (6). La réalité d'une révolution industrielle vue comme un « décollage » foudroyant en sort sérieusement écornée. La césure entre ouvriers et patrons se trouve également ébranlée par le constat d'un marchandage généralisé, c'est-à-dire une forme de sous-traitance en cascade dans laquelle des ouvriers engagent d'autres ouvriers, en associant également des membres de leur famille à la réalisation d'un ouvrage ou de pièces commandés par un négociant ou un directeur d'usine. Poursuivant cette relecture de la condition ouvrière, Alain Cottureau (7) découvre que la Révolution française ne se limite pas à la simple destruction des corporations, débouchant avec le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier sur le délit de coalition, c'est-à-dire de la grève. Loin de se réduire à une révolution « bourgeoise », l'élan révolutionnaire a été marqué par de multiples actions ouvrières pesant sur la rédaction du Code civil. Loin de se ramener au seul « louage des domestiques et ouvriers », en son article 1780, c'est un ensemble beaucoup plus large que dessine le code sous la dénomination de « louage d'ouvrage », allant des articles 1779 à 1799, qui se conclut ainsi : « *Les maçons, charpentiers, serruriers et autres ouvriers qui font directement des marchés à prix faits sont astreints aux règles prescrites dans la*

présente section ; ils sont entrepreneurs en ce qu'ils font (8). »

Mais alors, si le XIX^e siècle se caractérise moins par l'exploitation patronale des ouvriers que par une entr'exploitation ouvrière inhérente à la concurrence entretenue par le *marchandage* auquel conduit le louage d'ouvrage, que signifie l'élaboration, puis l'adoption progressive d'un Code du travail ? Contester l'existence d'un salariat reposant sur une conception du capitalisme où serait donnée d'entrée de jeu une distinction originaire et claire entre patrons et ouvriers, les premiers exploitant les seconds, oblige à réviser la portée de ce Code du travail aujourd'hui si critiqué. S'il n'avait intégré que l'ensemble des garanties existantes, telles que l'interdiction du travail des enfants en 1841, la réglementation du travail des femmes en 1892, ou encore l'obligation d'une assurance contre les accidents du travail en 1898, il aurait pu être ramené à une simple compilation. Mais le fait majeur tient à l'entrée du « contrat de travail » dans la langue du droit, au lendemain de l'adoption du livre I, en 1910. Cette catégorie juridique nouvelle, que discutent alors les professeurs de droit, les syndicalistes et les politiciens dans différents lieux, abolit l'ordre ancien du louage d'ouvrage. Elle permet d'établir un lien personnel et exclusif entre tous ceux qui contribuent à la réalisation d'un produit (que leur activité soit manuelle ou intellectuelle) et celui qui va disposer de ce produit pour en assurer la vente après avoir avancé les fonds nécessaires pour investir et payer les salaires. *En ce sens, le contrat de travail institue le travail comme activité spécifique d'un individu – le salarié lié à un employeur –, qui entre ainsi dans la collectivité de ceux qui sont liés au même employeur.* Le point saillant est moins ici celui de la *subordination* du travailleur au patron que celui de la *responsabilité* du chef d'entreprise à l'égard de ses salariés découvrant, par le travail, *leur* entreprise.

C'est autour de cette révolution du contrat de travail que ce livre a été construit, avec l'ambition d'éclairer la situation actuelle par une histoire du salariat différente de cette histoire classique que le réformisme libéral des années 1990 a mise au goût du jour. Cette autre histoire du salariat n'est pas une *chronique du salariat*, inscrivant la période actuelle dans la trame d'un grand récit qui trouverait son origine dans l'Occident médiéval. Elle invite le lecteur

(5) Gérard Noiriel, *Les Ouvriers dans la société française, XIX^e-XIX^e siècle*, Seuil, « Point », Paris, 1986.

(6) Alain Dewerpe, *Le Monde du travail en France, 1800-1950*, Armand Colin, « Corpus », Paris, 1989.

(7) Alain Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, sciences sociales*, 57-6, 2002, p. 1521-1561.

(8) Souligné par l'auteur.

au dépaysement en se plongeant d'abord dans une société où l'*ouvrage* prime le *travail*, où les ouvriers peuvent être considérés comme des entrepreneurs. Le premier chapitre est ainsi consacré à l'examen de cette étrange architecture des rapports productifs qu'institue le louage d'ouvrage et que précisent les premiers conseils de prud'hommes, en partant de l'expérience des canuts lyonnais. Le deuxième chapitre envisage la cristallisation progressive du marchandage, comme critique de la concurrence entretenue par ce régime du louage d'ouvrage que les révolutionnaires de 1848 croient pouvoir surmonter par la coopération.

Si le Code du travail et, en son sein, le contrat de travail sont présentés comme une révolution dans un troisième chapitre, cela tient à la rupture qu'ils introduisent tant à l'égard du Code civil que dans la manière dont les acteurs conçoivent leur contribution à une activité productive. Ainsi, le droit du travail, qui commence à voir le jour à partir du livre I du Code du travail, adopté en 1910, conduit les acteurs à distinguer le travail comme une activité spécifique dans leur existence, à partir du contrat qui lie un travailleur à un employeur. La collectivité que forme l'ensemble des salariés liés à un même employeur suscite une réflexion sur la participation de ses membres aux décisions qui engagent son avenir et une profonde réorganisation syndicale dans le cadre de confédérations, telle la CGT qui, sortant du particularisme des métiers, visent à défendre les intérêts du *travail*. Cette recomposition des rapports entre individu et collectif, envisagée dans un quatrième chapitre, fait apparaître la dimension stratégique de l'*établissement* dont le directeur est, la plupart du temps, l'employeur des salariés. L'établissement devient la base du comité d'entreprise, son personnel fait l'objet d'une classification établie à partir de conventions collectives de branche, entendue comme le regroupement d'établissements similaires.

Le retour sur ce processus historique permet d'envisager la portée proprement économique du contrat de travail – antérieurement, d'un point de vue logique, à toute détermination technologique –, qui résulte du rapprochement, autour d'un même employeur, d'ouvriers, d'employés, d'agents de maîtrise et d'ingénieurs, par une assimilation de leurs activités à la catégorie « travail ». En effet, si le contrat

de travail établit la qualité de travailleur, c'est non seulement au regard des obligations de l'employeur en matière de durée du travail ou de rémunération, mais c'est également en faisant entrer le travailleur dans la collectivité de ceux qui participent à la réalisation d'un même produit.

« [Ainsi,] ce contrat, lorsqu'il doit s'exécuter dans une entreprise, insère le salarié dans une collectivité. C'est en qualité de membre du personnel de l'entreprise qu'il bénéficie de certains droits (participation aux droits dits collectifs, tel le droit d'expression) ou bénéficie de certaines protections (en matière d'hygiène et de sécurité par exemple). [...] C'est dans cette seconde sphère que le rapport de travail s'articule avec les relations professionnelles. » (9)

Par cette entrée du travailleur dans une collectivité large et diverse, le travail correspond à une activité liant fabrication et conception dont naissent les produits qui transforment le monde humain. En ce sens, le travail tel qu'il se dégage de la pratique du droit du travail par les acteurs économiques est clairement différent de l'*emploi* comme cible de politiques visant à réduire le chômage, comme nous le verrons dans le cinquième chapitre. Les niveaux atteints par la précarité et le chômage sont fréquemment invoqués pour en appeler à des remèdes urgents, visant d'abord à « sécuriser » la mobilité des salariés face au diagnostic de l'affaiblissement du droit et de la fin de l'« emploi à vie ». À l'inverse de ce constat, une analyse des données statistiques disponibles fait apparaître que le CDI demeure aujourd'hui le type de contrat ultra-dominant dans la population active. Cela révèle la centralité de ce contrat comme référence dans la vie professionnelle des salariés.

En envisageant la dynamique historique du salariat qui s'ouvre avec le contrat de travail, ce livre propose finalement de sortir d'une vision intemporelle de l'*entreprise* pour analyser les évolutions de la figure de l'employeur. En effet, ce qui se joue depuis la politique de modernisation engagée dans les années 1960, c'est une mutation profonde de la figure de l'employeur qui conduit à s'interroger sur le terme même d'entreprise. Dans le même temps, l'ancrage des salariés dans un emploi stable tend à expliquer les mobilisations collectives que suscitent les restructurations, visant tout autant, pour les salariés, à la maîtrise de leur propre avenir qu'à influencer sur les orientations de l'entreprise. Il en résulte un véritable

(9) Antoine Jeammaud, « Les polyvalences du contrat de travail », in *Les Transformations du droit du travail. Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 1989, p.301.

apprentissage institutionnel des restructurations, tant par les salariés que par leurs représentants, présenté dans un sixième chapitre, en soulignant les limites qu'y rencontre l'intervention des salariés.

Si la crise s'accompagne aujourd'hui d'une précarité croissante du travail, c'est sans doute moins sous l'effet d'une mutation des systèmes productifs que sous celui d'une précarité de l'entreprise elle-même, liée en grande partie à la pression des marchés financiers. Partant de ce constat, le dernier chapitre avance quelques propositions autour d'une instance importante dans l'organisation de la collectivité des

salariés, le comité d'entreprise, en se demandant si le droit du travail ne constitue pas un levier pour contrecarrer la précarité actuelle de l'entreprise. Il suggère ainsi des développements nouveaux visant à conforter l'intervention des salariés dans ces collectivités que forment les travailleurs participant à la réalisation d'un même produit. Mais, avant toute chose, il souligne la dimension constitutive, voire constitutionnelle, du droit du travail dans une société telle que la France.

Claude Didry

L'INSTITUTION DU TRAVAIL – DROIT ET SALARIAT DANS L'HISTOIRE

Claude Didry



L'Institution du travail

Droit et salariat
dans l'histoire

Claude Didry



Le droit du travail est sous le feu de critiques – il serait archaïque, trop protecteur, trop compliqué... – justifiant une véritable hystérie réformatrice. Mais d'où vient cette institution aujourd'hui si décriée par certains ? Claude Didry, chercheur en sociologie, rend compte ici des dynamiques historiques du droit et du travail, telles qu'elles se déploient de la Révolution française jusqu'à nos jours. Cette analyse permet de prendre la pleine mesure de la rupture que représente l'adoption d'un code du travail dans la France de la Belle Époque. Elle permet de saisir le contrat de travail comme la base des coopérations durables et innovantes entre ouvriers, ingénieurs et techniciens, dont sortiront tout à la fois les industries et les grandes luttes sociales du XXe siècle. Ce droit nouveau ne se réduit pas à un empilement irrationnel de protections présentées aujourd'hui comme désuètes, mais institue le travail comme une activité sociale définie par un temps, la durée légale, et un lieu, l'établissement. On comprend dès lors que la remise en cause de ce droit ne peut qu'accroître les dérives d'un capitalisme financier qui déstabilise les entreprises, en portant atteinte, dans sa substance même, au travail. Cette grande fresque historique conduit à redécouvrir l'importance du droit du travail dans la vie des salariés, et à proposer de le prolonger par une sécurité sociale industrielle qui remettrait le travail au centre de l'entreprise et de la société.

La Dispute, coll. « Travail et salariat » – 2016
ISBN : 978-2-84303-264-6 – 244 pages – 24 euros
Recension sur <http://lectures.revues.org/20667>
et les obs. de A. Lyon-Caen, RDT 2016 p. 299.