L'entreprise au centre de la construction sociale du salariat

Esteban Martinez
emartin@ulb.ac.be

1. Le travail et l'emploi

Comme invariant anthropologique, le travail s'inscrit dans des relations de réciprocité par lesquelles le temps et les capacités des individus sont mobilisés au service du groupe contre le droit de participer aux ressources collectives. Dans les sociétés contemporaines, le travail est exercé sous des statuts particuliers, principalement ceux de l'emploi salarié (travail pour autrui) et de l'emploi indépendant (travail pour soi). On peut lire toute l'histoire sociale comme une lutte pour l'emploi et simultanément contre le travail. D'une part, les protections associées à l'emploi – en termes d'horizon temporel, de garanties salariales, de limitation du temps de travail, etc – ouvrent les marges de négociation, individuelles et collectives, permettant d'améliorer les conditions de travail. D'autre part, le progrès social a consisté en un mouvement historique, et conflictuel, de réduction collective du temps de travail, aux échelles de la journée, de la semaine, de l'année et de l'ensemble du cycle de vie (autrement dit, travailler moins pour gagner plus). C'est bien dans cette double perspective d'une affirmation de la norme sociale de l'emploi et d'une délimitation du travail que s'est noué le compromis social « fordiste » par lequel les travailleurs acceptent le lien de subordination salarial, laissant à l'employeur la maîtrise de l'organisation du travail, en échange d'une délimitation stricte du temps de travail et de compensations monétaires.

La traduction juridique des rapports sociaux de travail a une importance capitale à cet égard. Il convient de relever l'ambivalence du lien de subordination. D'un côté, il signifie l'assujettissement du travail aux impératifs de la production, tout en permettant de fixer la main-d'œuvre. De l'autre, il représente un progrès social dans la mesure où sa reconnaissance juridique permet de rompre avec la fiction de rapports entre égaux qui prévalait dans le contrat de louage de services, ouvrant dès lors la voie au programme protecteur du droit du travail et au rôle de contre-pouvoir collectif assuré par l'organisation syndicale des travailleurs salariés¹.

¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, Gallimard, 1994.

Avant le travail, il y a donc l'emploi : les processus de mise au travail sont subordonnés à la reconnaissance juridique et sociale de statuts d'emploi. Et la forme salariale demeure le référent normatif à l'aune duquel s'apprécient les « qualités » de l'emploi indépendant et des différentes modalités du travail gratuit ou informel². On assiste à présent à une inversion des dominantes. Le travail est réifié à travers la rhétorique et les pratiques du management moderne, misant sur l'implication subjective des travailleurs et l'offre d'« affects joyeux intrinsèques »³, et la mise en œuvre de politiques publiques tournées vers l'activation et la « flexicurité ». L'emploi n'est valorisé qu'en termes quantitatifs, comme en témoigne la primauté accordée au taux d'emploi en tant qu'indicateur de la performance économique et sociale, sans égard pour ses qualités, en termes de protection sociale, de durée du travail, de garanties salariales. Et c'est là que réside le paradoxe : plus le travail « quantitatif » est valorisé, plus il paraît « empêché » dans ses dimensions qualitatives.

2. Où va le salariat ?

Le débat politique autour des évolutions du travail et de l'emploi peut – me semble-t-il – être ramené à deux modèles interprétatifs. Le premier conduit à annoncer une probable « sortie du salariat ». Il est étayé tout particulièrement par le constat de l'augmentation du chômage et l'anticipation des effets de la numérisation sur l'emploi, les discours managériaux centrés sur l'autonomie des travailleurs et l'indépassable aliénation du travail sous la forme salariée. Le second, tout en relativisant certaines évolutions des systèmes d'emploi, déplace la focale vers les enjeux démocratiques du travail et les dynamiques collectives dans le contexte où le salariat demeure – et pour un moment encore - la norme d'emploi. Ces modèles interprétatifs ne sont toutefois pas opposables en tout point car ils partagent à certains égards des constats communs.

2.1. L'illusion de la « libération » du travail est avant tout une mise en scène discursive du management moderne. Les discours managériaux misent volontiers sur le désir d'autonomie des salariés pour légitimer la conversion de l'entreprise à la flexibilité. Mais il s'agit bien souvent d'une autonomie contrôlée sur une base individuelle⁴. Les travailleurs, du moins ceux qui relèvent d'un « salariat intermédiaire », se voient accorder une autonomie de moyens, dans la gestion du temps et des tâches, contrainte par l'assignation d'objectifs de résultats. Et ces derniers donnent lieu à des évaluations périodiques, si bien que les compétences sont en permanence susceptibles d'être remises en cause. L'aplatissement des lignes hiérarchiques

² Cf Maud Simonet, *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* Paris, Textuel, 2018.

³ Frédéric Lordon, *La société de affects*, Paris, Seuil, 2013

⁴ Thomas Coutrot, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?* Paris, La Découverte, 1998.

ne modifie en rien les structures de pouvoir dans l'entreprise privée capitaliste. Les régimes flexibles qui se sont installés depuis les années 1980 reposent sur des systèmes de pouvoir, moins apparents, basés sur une concentration capitaliste des entreprises sans centralisation du pouvoir⁵. Le projet de « libération » du travail, présenté sous l'étiquette d'une « disruption », apparaît dès lors, à **Vincent Mariscal**⁶, comme une modalité contemporaine d'un mouvement historique de rationalisation du travail, engagé par le taylorisme, et en définitive comme une fiction néomanagériale, éloignée des réalités du travail et des rapports de force entre le capital et le travail.

D'ailleurs, les finalités de l'organisation du travail, qu'il s'agisse de la nature ou des qualités de la production de biens et de services restent pour l'essentiel une prérogative patronale, laissant peu de place à la participation des travailleurs et à la perspective d'une économie « humaniste ». C'est l'objet de la discussion engagée par **Nicolas Bueno**⁷. L'aliénation du travail procède de la perte de contrôle sur l'activité et sur les conditions de travail. L'entreprise privée capitaliste, comme l'analysent les économistes classiques, est vouée à créer de la valeur économique et, en même temps, des externalités négatives désignées en termes de coûts humains. Alors que les « êtres humains », émancipés de la subordination salariale, ont le potentiel de créer des bénéfices humains définis, à la suite d'Amartya Sen, comme des « capacités universelles partagées ». La réalisation de ce potentiel pourrait progressivement émanciper la société de la mise au travail salariale.

Partant du triple constat d'un processus historique de dé-personnalisation de la propriété des moyens de production, d'un relâchement des relations d'emploi classiques associées à l'ordre industriel et de l'inefficacité des régulations nationales dans une économie mondialisée et financiarisée, **Jöm Janssen** redéfinit la notion de travailleur en dehors de tout lien de dépendance comme un statut civil universel dont le revenu serait lié à sa contribution au travail social en termes de qualifications⁸.

La prétendue « libération » du travail, que ce soit à l'égard de la dépendance hiérarchique ou des finalités économiques de l'entreprise, est alors adossée à la perspective de la « fin » du salariat. Ne s'agit-il pas là aussi d'une fiction managériale ? Ainsi, pouvait-on lire dans la presse l'interview de Denis Pennel, délégué général de la Confédération internationale des agences privées pour l'emploi, qui voit une vague d'individualisation traverser le monde du travail. D'après lui, « de plus en plus de travailleurs veulent adapter le travail à leur mode de vie (...) Avant le travail était contraint. Vous deviez vous plier aux goûts de l'organisation et vos

⁵ Richard Sennett, *Le travail sans qualité*, Paris, Albin Michel, 2000.

⁶ Vincent Mariscal, « Libération » et « fin » du salariat: fictions néomanagériales ou réalités.

⁷ Nicolas Bueno, *The Societal Value of Work. Economic and Humanist Perspectives*.

⁸ Jöm Janssen, *The worker in the process of intensifying socialisation of production*.

conditions de travail étaient dictées par l'employeur. Aujourd'hui, (...) ce sont les individus qui veulent que le travail s'adapte à leurs propres contraintes ou intérêts personnels. Les salariés demandent plus de flexibilité : ils ne veulent plus appartenir, ils veulent choisir »⁹. On aurait donc, finalement, tourné la page d'une organisation autoritaire de l'entreprise, associée au taylorisme, comme on l'avait déjà prétendu au début des années 1990¹⁰ quand d'aucuns annonçaient la fin de la division du travail, l'avènement d'entreprises « apprenantes » misant sur l'autonomie des « collaborateurs ». En pratique, le déplacement du statut de salarié à celui d'indépendant, que l'on observe par exemple dans les métiers du journalisme ou de l'économie de plateformes constitue une des modalités actuelles de la précarisation de l'emploi. Une partie des travailleurs indépendants sont en fait dépendants économiquement, c'est-à-dire subordonnés à des clients/donneurs d'ordre sans bénéficier des protections du salarié. Et on voit mal quelles seraient les forces sociales capables de défendre les intérêts des travailleurs (ramenés au statut d'entrepreneurs, de citoyens ou d'êtres humains) en dehors des institutions du salariat.

2.2. L'installation d'un niveau de chômage massif et permanent est certainement un facteur explicatif essentiel de la transformation des rapports de force dans le monde du travail. Pour autant, le chômage et l'emploi ne fonctionnent pas comme des vases communicants, car il faut prendre en compte les mouvements de la population active. Or l'emploi n'a cessé d'augmenter au cours des dernières décennies, notamment sous l'impulsion de la croissance continue de l'activité féminine. A l'heure où d'aucuns spéculent sur une « sortie du salariat », mêlant confusément les arguments de la transition numérique, de la désindustrialisation et la mondialisation de l'économie, du rejet de la subordination ou encore de la montée des précarités, il convient de rappeler qu'une part croissante de la population rejoint les rangs de l'emploi régulé par les institutions du salariat et cela se vérifie aussi à l'échelle mondiale comme en témoignent les statistiques de l'OIT¹¹. Certes l'emploi avance « par ses mauvais côtés » à travers la multiplication de contrats temporaires ou à temps partiel contraint, de stages plus ou moins rémunérés et d'indépendants économiquement dépendants, autant de zones grises aux frontières de l'entreprise et du salariat qui reconfigurent aussi bien l'emploi que le chômage, comme le suggèrent Demazière et Zune¹². La multiplication de ces situations définit une catégorie hybride d'actifs, entre l'emploi et le chômage qu'il convient de distinguer des « surnuméraires » du marché du travail (en situation de chômage recurrent, chômeurs âgés ...) et des « stables » dont la position n'est pas pour autant assurée. Une catégorie d'emplois temporaires ou de chômeurs occasionnels qui bénéficient par moments de revenus du travail

⁹ Le Soir, 14 septembre 2013.

¹⁰ Linhart D., *Le torticolis de l'autruche : l'éternelle modernisation des entreprises françaises*, Paris, Seuil, 1991.

¹¹ Cf Data Finder – Work Employment and Social Outlook

¹² Didier Demazière, Marc Zune, Unemployment isn't anymore what it used to be. Questioning the codification of unemployment.

et à d'autres d'allocations de chômage. Cependant, on peut considérer, à la suite de Castel¹³, que les transformations contemporaines de la relation d'emploi, marquées du sceau de la précarité, ne nous projettent en aucune manière dans un « au-delà du salariat », mais alimentent des positions situées « en-deçà de l'emploi », jaugé à l'aune d'une norme sociale et juridique fournissant une base stable à l'intégration des travailleurs. En ce sens, « le changement décisif intervenu depuis une trentaine d'années, c'est que le salariat a perdu, non pas son importance, mais sa consistance »¹⁴. Et cette consistance procède assurément des régulations qui ont permis de préserver la relation de travail du libre jeu du marché.

Cette grille de lecture est précieuse car elle invite, dans un même mouvement, à revenir sur la dynamique conflictuelle qui a permis aux travailleurs d'accéder à une stabilisation sociale relative dans le cadre du salariat et à examiner les voies par lesquelles le rapport social de subordination, qui demeure le critère principal du contrat de travail se trouve brouillé mais cependant renforcé alors que les contreparties protectrices sont fortement amoindries dans des entreprises acquises au crédo néolibéral.

3. L'entreprise sans interlocuteur patronal

L'entreprise est au centre de cette construction par laquelle le contrat de travail institutionnalise la subordination juridique en échange de contreparties salariales, de droits sociaux et syndicaux. Là où prévalait une logique de marché, c'est-à-dire un mode de coordination de l'activité économique par le système des prix, l'entreprise se caractérise par des rapports hiérarchiques permettant l'identification d'un interlocuteur patronal pour la négociation des conditions de travail et des salaires. Mais les structures de l'entreprise ont bien changé au cours de ces dernières décennies à travers un double mouvement de concentration capitaliste et de déconcentration productive qui rend plus incertaine l'identification des centres de décision patronaux. L'entreprise-réseau se présente désormais sous une forme hybride entre « hiérarchie » et « marché », comme une nébuleuse faisant intervenir des sous-traitants, des agences de travail intérimaire, des franchisés et des travailleurs indépendants, avec lesquels sont noués des contrats commerciaux. Si bien que la précarité de l'emploi, associée en première analyse à des discontinuités contractuelles, recouvre plus largement les situations où les travailleurs qui participent à la production ne sont pas les salariés de l'entreprise-pivot où se concentre le pouvoir économique de facto, que celle-ci soient désignée en termes de client, d'utilisateur, de donneur d'ordre ou de commanditaire. La relation d'emploi bilatérale classique fondée sur le contrat de travail se transforme en une relation d'emploi triangulaire (travailleur – employeur – client). De ce point

¹³ Robert Castel, *Au-delà du salariat ou en-deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire*. S. Paugam (dir), *Repenser la solidarité: l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 2007.

¹⁴ Robert Castel, *Salariat*. A. Bevort et al., *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012.

de vue, le modèle d'affaire de l'économie de plateforme s'inscrit dans le prolongement de ce mouvement d'éclatement de l'entreprise et de dilution de la fonction patronale. C'est bien l'effacement, non pas de l'entreprise en tant que captation de la valeur, mais de la figure de l'interlocuteur patronal qui tend à réduire les marges de négociation et en fin de compte à re-marchandiser le travail.

Les restructurations de l'entreprise sont un facteur explicatif déterminant de l'affaiblissement des systèmes de relations professionnelles, car ces derniers ont été instaurés dans le cadre des Etats-nations et pour le cas d'un interlocuteur patronal unique et identifiable. Leur efficacité est dès lors questionnée tout à la fois par le mouvement d'internationalisation du capital et les configurations de l'entreprise-réseau.

4. Le travail et l'emploi comme enjeux démocratiques

Contre la fuite en avant que représente l'annonce d'une fin du salariat, il paraît indiqué de remettre au centre des débats sur le futur du travail et de l'emploi la perspective de la démocratie sociale dans des sociétés où le salariat est devenu la norme. Comme le dit Alexis Cukier, le « travail démocratique » est empêché à travers « la dépossession du contrôle sur l'organisation du travail par la délibération, la décision et l'action collective »¹⁵. De ce point de vue, on soulignera la puissance des discours managériaux, dévoilés par Boltanski et Chiapello, dans *Le nouvel esprit du capitalisme*, visant à effacer les antagonismes de classe à travers la sémantique de la collaboration, de l'autonomie, de la libération, etc. Il est vrai que le monde du travail paraît de plus en plus hétérogène et divisé, rendant complexe la reconstruction de solidarités et l'action collective organisée. Cependant, si l'on convient que la « classe » n'est pas définie par les conditions concrètes de réalisation du travail ou les statuts d'emploi mais par les rapports sociaux qui se constituent autour du travail (qui travaille pour qui ?), l'on doit bien constater que si la capacité de négociation des syndicats s'est réduite, dans le contexte déterminant de l'entreprise-réseau mondialisée et de l'effritement du compromis social-démocrate, la base du mouvement syndical s'est en fait élargie à travers l'extension du salariat. C'est à partir de ces constats qu'il conviendrait de repenser les institutions du travail et les modes de l'action collective.

¹⁵ Alexis Cukier, *Le travail démocratique*, Paris, PUF, 2018.