



HAL
open science

**L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire,
Claude Didry, La Dispute, 2016.**

Héloïse Petit

► **To cite this version:**

Héloïse Petit. L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire, Claude Didry, La Dispute, 2016.. Socio-économie du travail , 2019, pp.157-163. 10.15122/isbn.978-2-406-08857-8.p.0157 . hal-02057372

HAL Id: hal-02057372

<https://hal.science/hal-02057372>

Submitted on 5 Mar 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire, Claude Didry, La Dispute, 2016.

Héloïse PETIT
CLERSE – UMR CNRS 8019
Université de Lille 1

Dans cet ouvrage, Claude Didry propose une nouvelle lecture de l'histoire sociale du salariat post-révolutionnaire. Il retrace plus de deux siècles d'histoire, en mettant constamment en perspective le droit et son usage. L'auteur s'appuie pour cela sur des travaux d'historiens, sociologues, juristes et parfois économistes, ainsi que sur ses propres recherches en sociologie du travail, alliant des méthodologies différentes (de l'étude de matériaux historiques à des analyses quantitatives ou qualitatives pour les périodes plus récentes). Dans une première partie (chapitres 1 et 2), Claude Didry nous invite à repenser radicalement l'histoire sociale du salariat au XIX^e. La seconde partie (chapitres 3 et 4) propose une lecture de la naissance du droit du travail et des conventions collectives comme vecteur d'émergence de collectifs de travail au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. La dernière partie (chapitres 5 et 6) s'appuie sur ce rôle structurant donné à l'entreprise pour avancer une lecture des mutations du salariat depuis les années 1960. L'ouvrage constitue donc une chronologie de l'institution du salariat tout en posant au fur et à mesure les jalons d'une lecture originale de la relation salariale. Le dernier chapitre pose les enjeux de cette relecture historique, notamment au regard de la dynamique contemporaine du salariat. Dans cette note de lecture, je présenterai ces différentes parties successivement.

Le premier chapitre propose un nouveau regard, tout à fait stimulant, sur le monde ouvrier du XIX^e siècle. La chronologie s'ouvre sur la volonté révolutionnaire d'abolir toute trace de féodalisme ou de subordination dans les relations de travail. Il en découle la création d'un contrat de louage d'ouvrage dont l'objectif est bien de s'approcher du mythe de la « libre » contractualisation attaché à la figure du contrat de vente. Cette volonté libérale de sortie du modèle corporatiste s'est également traduite par les décrets d'Allarde et la loi Le Chapelier entravant toute forme

d'organisation collective des ouvriers. L'histoire sociale retient classiquement de ce tournant l'émergence d'une phase de marchandisation du travail (Castel, 1995 ; Boissonnat, 1995). Il s'ensuit l'image d'une révolution industrielle bâtie sur l'exploitation ouvrière à grande échelle. Claude Didry nuance ce propos en démontrant que la période est celle d'une *entre-exploitation ouvrière* plutôt que d'une exploitation ouvrière par le patronat. Il s'appuie pour cela sur une analyse approfondie du Code civil et des jugements et activités prud'homales. Selon l'auteur, à force de prôner la liberté contractuelle de l'ouvrier, la Révolution aurait favorisé l'émergence d'un monde ouvrier constitué d'associés potentiels liés par des architectures complexes de contrats de louage d'ouvrage. Si le groupe des ouvriers reste soudé, c'est uniquement par son opposition au groupe des commerçants et par la référence à des règles d'usage communes (ancêtres des conventions collectives selon l'auteur) que l'on voit référencées dans les jugements prud'homaux. Claude Didry propose ensuite une analyse approfondie des canuts Lyonnais pour illustrer la construction d'une culture commune tissée sur un maillage de relations de sous-traitance en chaîne.

Le second chapitre poursuit cette grille d'analyse et propose une analyse critique de la multiplication des relations de louage d'ouvrage. Le cas des ouvrières à domicile, qui alimentent les rayons des grands magasins alors en développement, est particulièrement bien décrit. Poussé à l'extrême, le louage d'ouvrage ne laisse plus aucune indépendance ou liberté d'agir au preneur d'ordre. Ces cas extrêmes sont qualifiés de « marchandage » et interdits par décret dès 1848. Mais les principes législatifs mettent parfois longtemps à prendre forme et l'auteur montre que ce décret ne deviendra effectif que par un arrêt de 1901. Entre les deux, la révolution industrielle s'est bâtie sur la multiplication des relations de louage d'ouvrage. Claude Didry souligne alors qu'on est déjà dans le capitalisme sans que le contrat de travail, et par là le salariat, n'ait encore pris forme.

Le troisième chapitre, intitulé « La révolution du contrat de travail », est un des plus originaux de l'ouvrage. Il déconstruit la thèse d'un contrat de travail héritier du contrat de service (Cottureau, 2002), et avance l'idée d'un contrat construit dans la volonté d'une *rationalisation juridique*, rapportant à une seule forme contractuelle une multiplicité de relations. L'auteur étudie les forces centrifuges ayant contribué à l'émergence d'une forme unique de contrat de travail. Ces forces sont d'ordre intellectuel

et institutionnel. D'un côté, l'émergence d'une nouvelle génération de députés socialistes (Jaurès, Millerand et Groussier notamment), les travaux de sociétés savantes (surtout la Société d'Études Législatives) ou d'intellectuels (Émile Durkheim notamment) contribuent à renouveler complètement la façon d'envisager les relations de travail. Du point de vue institutionnel, Claude Didry retrace évidemment la mise en place d'un Code du travail en 1910. Mais il souligne également le rôle du décret Millerand de 1899 sur les conditions des marchés publics dont l'impact en même temps que l'effectivité sont démultipliés par l'effort de guerre. L'auteur se focalise ensuite sur la législation sur la durée du travail de 1919 qui, contrairement aux lois précédentes, s'applique très largement (et non seulement aux femmes et aux enfants), y compris à des populations jusque là dominées par le tâcheronnat. À suivre l'auteur, c'est là le grand tournant dans l'institution d'un salariat, et ce pour trois raisons : le travail est défini par sa durée et non plus par son objet ou son fruit ; la rémunération au temps prend le pas sur une rémunération à la tâche et, socialement, le travail devient une activité délimitée, distincte des activités familiales ou de loisir.

Selon Claude Didry, la naissance du contrat de travail est la source d'une autre transformation fondamentale : l'inscription du salarié dans un collectif de travail. En même temps que le contrat de travail se diffuse comme forme d'emploi prépondérante, un certain nombre de règles et d'institutions se mettent en place en se calant sur le périmètre de cette forme d'emploi. Suivant l'auteur, on peut citer les prémices d'une protection sociale ou la constitution d'un tribunal de prud'hommes unifié à l'ensemble des salariés. Dans le quatrième chapitre, l'auteur développe plus avant l'analyse de l'émergence et le rôle croissant de collectifs intermédiaires. Il étudie tout d'abord les débuts d'un syndicalisme unifié avec la naissance de la CGT. Il détaille surtout ensuite le rôle pivot que prennent l'établissement et la branche comme lieux de construction de collectifs de travail, notamment lors de la mise en place de conventions collectives. La modification des structures productives en même temps que la dynamique du cadre juridique s'associent alors pour faire émerger une forme nouvelle d'institution du travail.

Le cinquième chapitre propose une relecture novatrice du passage de la période de l'après Seconde Guerre mondiale (les Trente Glorieuses) à la période récente. Claude Didry prend le contrepied des lectures focalisées sur

le « tournant » constitué par les années 1970 en soulignant l'enracinement des transformations récentes dans la dynamique propre de nos très grandes entreprises, telle qu'engagée dès les années 1960. Deux lignes argumentaires sont développées. Dans un premier temps, l'auteur donne une place cruciale au général de Gaulle et aux prémices de la construction européenne dans l'émergence de « champions nationaux » (à l'appui de mouvements de fusions et acquisitions qui nous paraissent aujourd'hui si représentatifs de la période récente). C'est ainsi sous l'impulsion de l'État et dans un contexte d'ouverture de l'économie nationale, que la compétitivité est érigée comme but ultime des stratégies d'entreprises. Plutôt qu'un collectif de travail à organiser, voire à rationaliser, les salariés commencent à être considérés comme des ressources stratégiques à mobiliser. C'est bien dans cet esprit que l'auteur lit la mise en place des pratiques de participation ou d'information – consultation des salariés. En parallèle de ce tournant de la compétitivité, sur la même période, Claude Didry souligne l'émergence d'une nouvelle forme de chômage comme préfiguration d'une nouvelle forme d'emploi. La multiplication des restructurations comme dynamique normale du tissu productif induit un nouveau regard sur le chômage. Il devient un chômage structurel, d'accompagnement des mutations du tissu productif. Claude Didry lit alors l'institution d'un système d'indemnisation du chômage, des préretraites ou du droit à la formation professionnelle comme des contreparties nécessaires à l'accroissement d'un chômage dont on comprend qu'il sera présent en continu. Ces outils de reconversion des travailleurs ou de collectivisation de la gestion des sureffectifs peuvent alors être considérés comme un moyen indirect et complémentaire de soutenir nos « champions nationaux ».

Dans les dernières sections du chapitre, Claude Didry développe ce qui, selon lui, découle de la crise des années 1970. La cristallisation du CDI (contrat à durée indéterminée) en un contrat « rigide » est la conséquence de la fin de l'« équilibre d'emploi ». Les règles encadrant les ruptures de CDI et l'instauration des CDD (contrat à durée déterminée) et intérim comme contrats « atypiques » datent des années 1970 ; ils ne sont pas l'héritage des Trente Glorieuses mais bien une réaction face à la multiplication des vagues de licenciements. L'auteur s'attache également à souligner ici que les mobilités professionnelles n'ont pas augmenté ces dernières années, du moins pas pour tous, mais se seraient focalisées sur certains profils : les plus jeunes et les plus âgés. Comme le souligne

Claude Didry, ces différents développements atténuent grandement la portée des thèses sur l'obsolescence de notre Code du travail, qu'elles soient portées par des juristes (Boissonat, 1995 ; Supiot, 1999) ou économistes (Blanchard et Tirole, 2003 ; Cahuc et Kramarz, 2005).

Le dernier chapitre offre un regard complémentaire sur les pratiques de restructurations d'entreprises. Claude Didry y développe une analyse des enjeux et moyens d'action des salariés face aux vagues de suppressions d'emploi. Les années 1960 voient émerger des luttes sociales d'un genre nouveau : les plans patronaux ne sont plus une fatalité à laquelle s'affronter mais une stratégie à critiquer. L'émergence d'un droit du licenciement collectif va dans ce sens en institutionnalisant la gestion collective des restructurations. Claude Didry recompose ici les nombreux apprentissages institutionnels auxquels a donné lieu la loi de 1993 précisant les conditions d'existence d'un « plan social ». Dans un dernier temps, ce chapitre souligne un point crucial des transformations récentes des structures productives face auquel l'apprentissage institutionnel achoppe pour l'instant à trouver des solutions : la perte de sens du niveau « établissement », et même « entreprise », comme espace de dialogue social (Petit et Thèvenot, 2006 ; Lyon-Caen et Urban, 2012). Ce dernier point souligne si nécessaire en quoi le cadre institutionnel du salariat est constamment sous tension, et doit le rester face aux transformations continues du tissu productif.

Le chapitre conclusif offre un retour sur le positionnement scientifique de l'auteur. Claude Didry précise les conclusions principales tirées de sa démarche à commencer par le rôle pivot de la naissance du contrat de travail et des débats qui l'ont accompagné comme élément *fondateur du salariat*. Lorsqu'il se traduit par la reconnaissance d'un lien individuel entre chaque travailleur et un unique employeur, ce contrat est également au cœur de la constitution d'un *collectif de travail*. L'auteur précise ensuite ce qu'il considère comme le défi central du salariat contemporain : l'identification de l'employeur. Si le contrat de travail permet encore (selon l'auteur) d'instituer le salarié, il n'est plus la réponse adéquate à l'identification de la finalité du travail : pour qui le salarié travaille-t-il ? Le chef d'établissement ? D'entreprise ? De groupe ? De donneur-d'ordre ? La recomposition du tissu productif et la diffusion d'enjeux financiers plutôt qu'industriels ont remodelé la demande de travail sans que les institutions n'en aient encore pris la mesure. Claude Didry propose alors quelques conjectures pour une *sécurité sociale industrielle*.

À titre de conclusion, je préciserai ce qui me semble constituer les deux apports fondamentaux de cet ouvrage. Il permet tout d'abord d'établir une filiation entre le contrat de travail et le contrat de louage d'ouvrage quand il est plus classique de souligner la filiation avec le contrat de « louage de domestiques et ouvriers ». Ce nouvel angle de vue est permis par la méthode adoptée par l'auteur : se plonger dans les débats préalables et contemporains à l'instauration du contrat de travail. Ensuite, Claude Didry montre comment l'instauration du contrat de travail et des conventions collectives est le moment de l'instauration du caractère collectif de la relation de travail. Il en découle une focalisation sur le niveau de l'entreprise comme creuset des mutations du salariat. Si l'on remonte à la Révolution, on voit d'ailleurs que c'est bien la focalisation sur l'organisation de la production plutôt que sur la forme contractuelle qui permet à Claude Didry de souligner la filiation entre contrat de travail et contrat de louage. L'auteur sort d'une vision a-historique de l'entreprise pour faire des formes d'organisation du travail le fil rouge de sa lecture du salariat.

Depuis plusieurs décennies, l'histoire sociale du salariat a eu tendance à se figer dans les termes posés par Cottereau (2002), Castel (1995) ou Boissonnat (1995). Mais l'histoire est vivante et c'est ce que nous rappelle le travail de Claude Didry. Elle est et doit être constamment relue au regard des questionnements contemporains. Dans ce contexte, le livre de Claude Didry offre une relecture fort à propos puisqu'il adopte le prisme de l'entreprise et de ses reconfigurations dans un contexte où les configurations récentes du tissu productif mettent à mal le cadre institutionnel du travail. On peut toutefois introduire une distance avec les conclusions de l'auteur sur deux points : tout d'abord, on peut craindre que la référence prégnante au cadre juridique occulte une part des forces économiques et sociales en présence : celles qui ne se traduisent pas en droit. D'autre part, si l'auteur se positionne clairement par rapport à d'autres travaux dessinant des fresques du salariat (et d'abord ceux de Robert Castel et Jean Boissonnat), il aurait été intéressant que les différentes parties de l'ouvrage ouvrent davantage le regard sur les débats propres à chaque période. Au-delà de ces quelques limites, je terminerai en soulignant qu'en économie comme en sociologie, cet ouvrage fait date en ce sens qu'il est aujourd'hui une lecture indispensable pour quiconque s'intéresse à l'histoire du salariat.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BLANCHARD O., TIROLE J., 2003, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement.*, Paris, La Documentation Française.
- BOISSONNAT J., 1995, *Le Travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob, La Documentation Française.
- CAHUC P., KRAMARZ F., 2005, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris, La Documentation Française.
- COTTEREAU A., 2002, « 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.
- CASTEL R., 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- LYON-CAEN A., URBAN Q. (éd.), 2012, *La crise de l'entreprise et sa représentation*, Paris, Dalloz.
- PETIT H., THÈVENOT N. (éd.), 2006, *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte.
- SUPIOT A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.

*

* *

Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer,
Thomas Coutrot, Seuil, 2018.

Dominique MÉDA
IRISSO – UMR CNRS 7170
Université Paris-Dauphine/PSL

Voici un livre très important, écrit par un des meilleurs spécialistes de la question du travail en France. Il nous offre une réflexion puissante et précise sur les conditions de travail en France, leur importance pour la vie démocratique et sur la possibilité de transformer radicalement l'organisation du travail pour libérer le travail et l'entreprise.