



HAL
open science

**Recension de *The Employee. A Political History*, de
Jean-Christian Vinel, Philadelphie, University of
Pennsylvania Press, 2013, xi + 293 p**

Émilien Julliard

► **To cite this version:**

Émilien Julliard. Recension de *The Employee. A Political History*, de Jean-Christian Vinel, Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 2013, xi + 293 p. *Revue Française de Science Politique*, 2015, 65 (5-6), pp.36-37. <hal-03921144>

HAL Id: hal-03921144

<https://hal.science/hal-03921144v1>

Submitted on 3 Jan 2023

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.



HAL Authorization

Jean-Christian Vinel, *The Employee – A Political History*, University of Pennsylvania Press, 2013

Pourquoi plus de 20 % des salariés aux États-Unis, principalement des cols blancs, risquent-ils de se voir confisquer la possibilité effective de se syndiquer ? Parce qu'ils peuvent être reconnus comme des *supervisors*, catégorie qui, contrairement à celle des *employees*, implique une loyauté totale à l'égard de l'entreprise jugée incompatible avec le syndicalisme. Dans *The Employee*, Jean-Christian Vinel, spécialiste de l'histoire sociale et politique contemporaine des États-Unis, revient sur la construction socio-légale des travailleurs et son utilisation dans la définition des libertés syndicales, de la seconde moitié du 19e siècle à nos jours.

Afin de comprendre pourquoi la catégorie légale d'*employee* est beaucoup moins inclusive que celle de salarié en France, cantonnée à des emplois d'exécution, l'auteur propose de retracer les luttes interdépendantes au niveau de l'appareil politico-administratif, des tribunaux et au travail qui ont vu triompher une vision conservatrice du droit du travail. Il se positionne contre les explications culturalistes qui font de la faible syndicalisation des classes moyennes le reflet de valeurs individualistes. Nombre de contremaîtres, de commerciaux, ou encore d'infirmières ont tenté d'être catégorisés comme *employees* pour pouvoir ainsi bénéficier de protections légales en cas d'action collective. Les matériaux sont riches : décisions de tribunaux et de l'agence fédérale chargée d'arbitrer les relations professionnelles (la National Labor Relations Board – NLRB), revues de droit, archives syndicales et nationales, presse syndicale et généraliste, entretiens, manuels de management, etc.

L'ouvrage est constitué de deux parties. La première, *The Struggle for Harmony*, s'intéresse aux idéologies cristallisées dans la loi Wagner de 1935, institutionnalisant les relations professionnelles. L'opposition à la lutte des classes anime la conception des élites de la démocratie au travail : les conservateurs s'arcboutent sur la loyauté des travailleurs vis-à-vis de ceux qui les emploient, incompatible avec la syndicalisation, tandis que les progressistes défendent au contraire l'idée que la négociation collective peut générer une relation harmonieuse entre ces deux parties. J.-C. Vinel insiste sur la notion d'harmonie sociale, forgée dans le sillage de John R. Commons, fondateur des relations industrielles (*industrial relations*) au début du XXe siècle. Peu connues en France, les relations industrielles ont fait florès dans l'espace anglophone jusqu'aux années 1980. À la croisée du droit, de l'économie et de la sociologie, cette discipline porte un projet intellectuel et moral : favoriser la paix sociale grâce à une meilleure connaissance des relations professionnelles et du travail. L'auteur met en lumière l'influence de cette spécialité sur les réformateurs du travail dans l'entre-deux-guerres et les usages qu'ils en ont fait. Leur vision de la liberté d'association est instrumentale : elle est accordée à certains salariés (les *employees*) tout en étant déniée à d'autres (soumis à la loyauté), afin de résoudre la question ouvrière en la fragmentant en des problèmes socioéconomiques éparés. Ainsi, la loi Wagner consacre un schéma d'inclusion et d'exclusion de salariés de la catégorie d'*employee*, dont les frontières sociologiques doivent être faites et refaites. Au-delà de la pertinence de cette analyse du socle des relations professionnelles, on peut néanmoins regretter que l'auteur n'entame pas une histoire sociale des idées liant systématiquement les propriétés sociales des réformateurs à leurs décisions, eux-mêmes inclus dans un espace concurrentiel d'acteurs entendant dessiner le droit du travail.

La seconde partie du livre, intitulée *The Battle for Loyalty*, met l'accent sur les luttes pour définir les traits sociologiques de l'*employee*. Elle se structure autour de moments où des groupes (les contremaîtres dans les années 1940, les commerciaux et autres cols blancs dans les années 1950-70, les infirmières dans les années 1960-2000) ont lutté pour être reconnus

comme tel. L'analyse lie alors une sociologie de ces groupes (les populations qu'ils contiennent, les tâches qui leurs sont dévolues, leur place dans les rapports de production) à l'activité de porte-parolat pour les ranger du côté de la direction des entreprises, des ouvriers, ou comme une tierce partie. En parallèle, l'auteur livre des explications de leurs échecs : l'absence d'union avec les syndicats ouvriers ; la loi Taft-Hartley de 1947 qui retire toute protection légale en cas d'action collective aux salariés encadrants (les *supervisors*), rendant particulièrement difficile la syndicalisation des métiers intellectuels dans une économie postfordiste (il s'agit de trancher au cas par cas si la discrétion qui leur est inhérente découle de fonctions d'encadrement) ; la marginalité de la NLRB ; les normes d'interprétation du droit, etc. La réflexion aurait sans doute gagné à s'enrichir des apports de la sociologie de droit et de l'action collective. Par exemple, les décisions de reconnaître des salariés comme *employees* peuvent s'analyser comme la capacité pour des syndicats et leurs adversaires à se servir du droit comme un mode d'action mobilisable pour parvenir à leur fin à côté d'autres actions plus ou moins visibles (faire grève, influencer la nomination d'un juge, etc.). Une telle approche permettrait ainsi d'envisager les défaites syndicales de ces groupes comme une asymétrie de ressources (telles que pouvoir s'attacher les services d'avocats) vis-à-vis des représentants patronaux.

Hormis ces remarques, qui tiennent en partie à des tropismes disciplinaires, il faut souligner l'importance de ce livre pour quiconque s'intéresse à la construction des groupes sociaux (les travaux de Luc Boltanski sur les cadres et de Robert Castel sur le salariat, mobilisés par J.-C. Vinel, n'ayant pas d'équivalent pour les États-Unis) et au monde du travail états-unien, notamment pour comprendre les enjeux des conflits qui s'y trament.

Emilien Julliard
EHESS (CMH-ETT)
IEP de Strasbourg (Sage)