



HAL
open science

Genèses et développements du salariat : esquisse d'une socio-histoire globale

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Genèses et développements du salariat : esquisse d'une socio-histoire globale. Daniel Mercure; Mircea Vultur. Dix concepts pour penser le travail, Presses Universitaires de Laval, 2018, 978-2-7637-3495-8. hal-04334952

HAL Id: hal-04334952

<https://hal.science/hal-04334952v1>

Submitted on 11 Dec 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.

Genèses et développements du salariat : esquisse d'une socio-histoire globale

Claude Didry, directeur de recherche au CNRS, Centre Maurice Halbwachs, ENS

claude.didry@ens.fr

Paru dans Daniel Mercure et Mircea Vultur, *Dix concepts pour penser le travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2018, p. 11-28.

Selon le thésaurus de la langue française¹, le terme de salariat apparaît pour la première fois en 1846 sous la plume de Pierre-Joseph Proudhon² pour désigner la population de ceux qui vivent d'un travail soumis au développement du machinisme. De manière plus systématique, dans les analyses de Marx, le salariat comme vente de la force de travail prolonge l'identification par la théorie économique classique (Smith, Ricardo...), de la valeur d'échange des marchandises à la durée du travail nécessaire pour les produire.

Mais cette dimension analytique du « salariat » dans les œuvres de théoriciens sociaux du 19^{ème} siècle correspond-elle à un rapport social vécu par les principaux intéressés (ouvriers, capitalistes) en leur permettant de se considérer respectivement comme salariés et employeurs ? Avant l'unification juridique qu'apporte le contrat de travail, la condition ouvrière reste partagée entre la situation d'artisan, voire de sous-traitant (*contractor* dans les pays anglo-saxons, notamment aux Etats-Unis), d'une part, et celle de domestique (*servant* dans le cadre de la législation *Master and Servant* qui ne sera abolie en Grande-Bretagne qu'en 1875) de l'autre.

¹. Récupéré le 27 juillet 2017 du site du Thésaurus de la langue française :

<http://stella.atilf.fr/Dendien/scripts/tlfiv5/visusel.exe?13;s=3743480835;r=1;nat=;sol=2;>

². P.-J. Proudhon, *Système des contradictions économiques ou Philosophie de la misère*, 2 tomes, Paris, Librairie Internationale, 1867 [1846].

Il faut attendre la fin du 19^{ème} et le début du 20^{ème} siècle pour qu'émerge un cadre juridique nouveau : le contrat de travail, dont on débat beaucoup en France, en Belgique, en Suisse ou en Allemagne au début du 20^{ème} siècle, tandis qu'aux Etats-Unis, l'*employment at will*, tend à devenir la règle au niveau des Etats à la fin du siècle précédent. Ce n'est alors qu'au terme d'un processus de familiarisation avec ce nouveau droit du travail, que les notions de salarié (*employee*) et d'employeur deviennent des catégories courantes pour un monde du travail englobant l'ensemble de ceux qui prennent part aux mêmes activités productives. En ce sens, le droit du travail contribue à faire du travail une activité spécifique, déterminée par le contrat dont il fait l'objet, et à partir duquel se reconnaissent salariés et employeurs. Avec lui, le salariat prend une dimension institutionnelle radicalement nouvelle, en devenant une réalité communément partagée par la plus grande partie de la population active qui se trouve alors distinguée des « indépendants » (artisans, professions libérales...).

1. Le premier salariat comme concept analytique

Le salariat apparaît fréquemment, dans les théories sociales du 19^{ème} siècle, comme la condition logique d'un capitalisme mécanisant les activités productives et paupérisant les masses ouvrières. Proudhon, dans son ouvrage de 1846, voit le salariat comme la conséquence d'une remise en cause de savoir-faire ouvriers spécifiques par le machinisme, tendant à substituer la machine au travailleur et ainsi à fragiliser la position de ce dernier dans le processus de production. Les analyses de Marx, dans lesquelles il faut intégrer une controverse sévère avec Proudhon, suggèrent une conception plus systématique du salariat en le dégageant de la relation exclusive avec le machinisme. En effet, le salariat s'inscrit ici dans la remise en cause, par le développement des transactions commerciales, d'une économie autarcique visant la satisfaction immédiate des besoins à une échelle locale, dans un monde principalement rural où les corporations limitent l'expansion des activités économiques

urbaines. Il suppose la reconnaissance de la propriété privée reposant, pour les individus, sur la libre disposition de leurs biens et de leur personne. En ce sens, le salariat part de l'existence d'un travailleur libre, c'est-à-dire disponible pour engager sa force de travail dans la production de marchandises en contrepartie d'une rémunération. Mais, au-delà de cette liberté formelle, le travail salarié renvoie à la figure du *prolétaire* soumis à la nécessité de vendre sa force de travail pour gagner sa vie. La liberté du travailleur se trouve donc ici limitée par cette nécessité vitale débouchant sur l'exploitation du travail salarié, c'est-à-dire l'appropriation d'un profit par ceux qui investissent les fonds permettant d'engager une activité économique, les capitalistes. Prolongeant les analyses de l'économie politique classique pour laquelle la durée du travail nécessaire à la production d'une marchandise est constitutive de sa valeur d'échange, Marx envisage alors le profit comme une part de la plus-value résultant de la différence entre la valeur que les travailleurs tirent de la vente de leur force de travail (salaire) et celle des marchandises vendues.

La situation de dépendance économique liée à la nécessité de gagner sa vie pour cette partie de la population que désigne le salariat, a pour contrepartie la *calculabilité* de l'action capitaliste, comme recherche d'une rentabilité par la production et la vente de marchandises dans la sociologie wébérienne. En effet, le salariat permet de ramener l'activité productive du travailleur à une transaction monétaire portant sur le salaire, en l'insérant dans la chaîne comptable à partir de laquelle il devient possible, pour un entrepreneur capitaliste, d'identifier un capital, un coût de production (lié à l'achat de machines, de matières premières et à la rémunération des travailleurs) et un profit au terme de la vente des marchandises produites. Il en résulte que le travail libre est une des conditions expliquant le développement du capitalisme dans les pays occidentaux, notamment quand on le rapporte à l'esclavage, ramenant le travailleur à un « capital humain [qui] devient un gouffre dévorant dès l'instant

où la vente stagne, et, exigeant d'être entretenu, il est « dévorant » au sens strict, et donc d'une tout autre manière que ne l'est le capital fixe³. »

Pour Marx, comme pour Weber, le salariat que suppose *théoriquement* le capitalisme recouvre en fait une multitude de rapports productifs, dans la mesure où la liberté du travail ne détermine pas les formes concrètes des transactions dont il fait l'objet. Mais, *sociologiquement*, cette conceptualisation influe peu sur les catégories indigènes des acteurs économiques. Ainsi, pour Weber, la Révolution en France se traduit par l'émergence d'une paysannerie de propriétaires, alors que les *enclosures* en Angleterre précipite l'exode rural d'une main-d'œuvre immédiatement disponible. Cela explique notamment la part que prend durablement le travail à domicile dans un pays comme la France, en dessinant un « système de sous-traitance commanditée⁴ » (*Verlagsystem*). Pour Marx, le salaire aux pièces favorise le règne des intermédiaires :

Le salaire aux pièces permet au capitaliste de conclure avec l'ouvrier principal – dans la manufacture, avec le chef de groupe, dans les mines avec le haveur, dans la fabrique avec l'ouvrier mécanicien proprement dit – un contrat à tant la pièce, à un prix pour lequel l'ouvrier principal se charge lui-même de recruter et de payer ses auxiliaires. *L'exploitation des travailleurs par le capital se réalise ici au moyen de l'exploitation du travailleur par le travailleur⁵.*

Ce tableau inattendu sous la plume de Marx traduit une rupture, en 1867, avec la mécanique cristalline de la lutte des classes formulée, en 1848, dans le *Manifeste du Parti Communiste*. Il suggère, à l'inverse, la possibilité d'une sous-traitance généralisée offrant à

³. M. Weber, *Histoire économique. Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, Paris, Gallimard, 1991 [1923], p. 153.


⁴. *Ibid.*

⁵. K. Marx, *Le Capital. Critique de l'économie politique, Livre Premier. Le procès de production du capital*, Paris, Presses Universitaires de France, 1993, [1867] p. 620, souligné par l'auteur (CD).

une élite ouvrière la possibilité de se voir comme entrepreneur répondant aux commandes de donneurs d'ordres, tout en redistribuant à son tour la réalisation de ces commandes aux membres de leur famille et à d'autres ouvriers. La production se résout en une multitude de tâches, d'occupations, dans un monde qui demeure principalement rural. Le rapport au temps se comprend comme une « *task-orientation*⁶ », encadrée dans la temporalité cyclique des saisons qui se retrouve pour de nombreuses industries sous la figure de la « morte-saison ». La durée mesurée par l'horloge est secondaire pour les acteurs, par rapport à la réalisation de l'ouvrage. Cela explique sans doute la difficulté à interdire le travail des enfants pour les législations britanniques ou françaises, avant la mise en chantier d'un droit du travail.

Ces analyses de Weber et Marx trouvent une pertinence particulière dans un pays comme la France, marqué par l'héritage révolutionnaire du louage d'ouvrage. Le louage d'ouvrage correspond dans le Code civil aux contrats par lesquels « une personne s'engage à faire quelque chose pour une autre » (article 1710). Il englobe notamment le « louage des domestiques et ouvriers » réduit à deux articles (articles 1780 et 1781) sur une vingtaine (1779-1799) – ce qui répond au rejet révolutionnaire de la domesticité – et le « louage par devis et marchés » (articles 1787 à 1799) applicable aux ouvriers rémunérés à la pièce et considérés ainsi « comme entrepreneurs en ce qu'ils traitent » (article 1799)⁷. Il devient la référence des rapports productifs tant dans le cadre d'une activité à domicile, que dans celui des ateliers ou des usines. Il accompagne, dans le cas de la soierie lyonnaise, une diffusion du

⁶. « The notation of time which arises in such context has been described as « *task-orientation* » » (E. P. Thompson, « Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism », *Past and Present* n°38, décembre 1967, p. 56-97, p. 60).

⁷. Sur l'importance du louage d'ouvrage et le rejet de la domesticité pendant la Révolution, voir A. Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57-6, 2002, p. 1521-1561. 

tissage dans les campagnes⁸. Il favorise ce que l'on dénonce alors comme ce *marchandage* que la révolution de 1848 tente de prohiber dans ses formes les plus oppressives, sans réussir à entraver son développement. Mais ce type de contrats relevant de la catégorie générale du « louage » introduit la liberté fondamentale, pour chacune de ses parties, de rompre unilatéralement le contrat. La notion de *grève* part de l'exercice collectif de cette liberté, au terme de laquelle les ouvriers parisiens du bâtiment revenaient en Place de Grève (Place de l'Hôtel de Ville aujourd'hui) pour signifier leur disponibilité. Dans ce cadre, le délit de coalition tiré du décret d'Allarde et de la loi Le Chapelier visant, en 1791, à éviter toute forme de restauration des corporations, ne s'applique que dans les situations de cessation collective des louages à caractère insurrectionnel.

La Grande-Bretagne est en revanche dominée au 19^{ème} siècle par la législation *Master and Servant*, qui, écartant la liberté pour l'ouvrier de quitter son patron, entérine l'assimilation des rapports ouvriers-patrons à une relation proche de la domesticité. Mais cette contrainte ne s'applique le plus souvent qu'à des ouvriers spécialistes (proches de l'artisan) qui bénéficient d'une rémunération à la pièce leur permettant d'embaucher à leur tour d'autres ouvriers (*internal contracting*) pour réaliser la pièce⁹. De plus, les analyses de Marx montrent que le travail à domicile « moderne » prend la forme du *sweating system*, c'est-à-dire d'une chaîne de sous-traitance en cascade conduisant à des conditions de travail et des rémunérations misérables pour les ouvriers en bout de chaîne, ce qui fait l'objet d'une réprobation politique internationale portée notamment par Beatrice Webb à la fin du 19^{ème} siècle¹⁰. Enfin, l'analyse

⁸. G. Noiriel, *Les ouvriers dans la société française, XIXe-XIXe siècles*, Paris, Seuil, 1986. [1]

⁹. Voir S. Deakin, « La contrainte au travail : une comparaison des systèmes de *Common Law* et de droit civil, 18^{ème}-20^{ème} siècles », dans A. Stanziani (s.d.), *Le travail contraint en Asie et en Europe*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2010, p. 49.

¹⁰. Béatrice Potter Webb, « Pour en finir avec le *sweating-system* », *Revue d'économie politique*, 1893, p. 963-974. [1]

marshallienne des districts industriels suggère la coexistence de formes diversifiées de production dans un même lieu pouvant aller de l'usine au domicile¹¹.

Aux Etats-Unis, le capitalisme s'accommode durablement de l'esclavage dans les Etats du sud jusqu'à la guerre de Sécession aboutissant à son abolition. L'esclavage s'inscrit alors dans une économie de plantation cotonnière tournée vers l'exportation, où les exigences de rentabilité conduisent à une exploitation de la main-d'œuvre allant jusqu'à abrégé l'existence des esclaves. Selon Marx, l'abolition de l'esclavage tend à expliquer la cristallisation de revendication nouvelle portant sur la durée du travail, revendication qui culminera avec le massacre de Haymarket à Chicago le 4 mai 1886, au lendemain d'une grève lancée le 1^{er} mai pour la journée de huit heures. Mais, là encore, l'étude de John R. Commons sur les *American Shoemakers*¹² fait apparaître un processus d'industrialisation complexe, dans lequel les cordonniers sont d'abord des artisans itinérants aidant à la confection de chaussure, avant de s'établir pour répondre à l'approvisionnement de magasins et de se trouver absorbés comme ouvriers de grandes usines.

Au vu de cette diversité à la fois professionnelle et nationale, cette première figure du salariat apparaît d'abord comme un effort conceptuel de théoriciens (Marx, Weber) visant à agréger une multitude de situations dans lesquelles il est difficile d'identifier un rapport direct entre un employeur et des salariés. La contrainte que subissent les ouvriers renvoie alors à la condition du *prolétaire*, ayant à gagner sa vie par les revenus de son travail. Mais, dans un univers dominé par la rémunération à la pièce, un tel modèle d'identification bute sur la

¹¹. A. Marshall, « Organisation industrielle : la concentration d'industries spécialisées dans certaines localités », *Revue française d'économie*, 5/3, 1990, p. 155-170.

¹². J. R. Commons, « American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution », *The Quarterly Journal of Economics*, 24/1 (Nov., 1909), p. 39-84.

division qu'entretient l'embauche d'ouvriers par d'autres ouvriers. Le salariat relève alors de la théorie économique (classique), critique (Marx), sociologique (Weber), voire de l'utopie d'une société fondée sur le travail rêvée par des penseurs sociaux (Saint-Simon, Fourier), des ouvriers¹³ et des chefs d'entreprise (Owen). Il trouve beaucoup moins d'écho dans l'expérience quotidienne des ouvriers.

2. L'institution du salariat et du travail

Le concept analytique de salariat qui émerge dans les théories sociales du 19^{ème} siècle prépare la voie à l'unification juridique initiée par les projets de loi sur le Code et le contrat de travail débattus en France au début du 20^{ème} siècle. La proposition de Code présentée par le député Groussier en 1898, puis le projet de loi sur le contrat de travail élaboré par la Société d'études législatives de 1904 à 1908, se fondent sur une conception large du travail comme activité tout autant intellectuelle que manuelle¹⁴. Dans les débats de la Société d'études législatives, la loi belge de 1900 concevant le contrat de travail à partir de la subordination du travailleur à un employeur se trouve alors écartée au profit du modèle que constituent les 35 articles du Code civil suisse (alors en projet) pour lesquels « Il n'y a pas lieu de distinguer si la prestation de travail est fournie chez l'employeur, à l'usine par exemple, ou au domicile de l'employé¹⁵. » Finalement, le contrat de travail sera défini par la Société d'Etudes Législatives en ces termes :

¹³. Jacques Rancière, *La nuit des prolétaires. Archives du rêve ouvrier*, [1981], Hachette, « Pluriel », Paris, 2012.

¹⁴. Sur la rupture que représente alors le projet Groussier et le contrat de travail, voir C. Didry, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

¹⁵. Société d'Etudes Législatives, « séance du 30 novembre 1905, rapport de Camille Perreau », *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, p. 76.

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité ou de la qualité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute base arrêtée entre l'employeur et l'employé. (article 1)¹⁶.

Le travail comme activité régulière, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle, représente l'objet du contrat en subsumant sous une même catégorie le louage des ouvriers et domestiques et le louage d'ouvrage par devis et marché, « temps » et « ouvrage » devenant de simples modes de rémunération. Les débats font alors une place importante à la situation des travailleurs à domicile soumis à l'attente de l'ouvrage que leur fournissent des intermédiaires, ou à celle du travail en équipe, en assimilant le chef d'équipe à un mandataire du chef d'entreprise à l'égard duquel les membres de l'équipe sont liés eux aussi à ce dernier par un contrat de travail. L'enjeu est ici clairement de sortir du marchandage, dans lequel les ouvriers recrutés par l'ouvrier principal, n'avaient aucun rapport juridique avec le commanditaire de l'ouvrage.

La même démarche se retrouve en Allemagne, avec l'ouvrage publié par Philip Lotmar en 1902¹⁷, présentant le mérite, selon Max Weber, de subsumer une multitude de situations juridiques initialement distinctes¹⁸. Aux Etats-Unis, la règle de l'*employment at will* remplace progressivement le modèle anglais de la législation *Master and Servant* en écartant tout préavis dans les ruptures du contrat, mais en conduisant également les tribunaux à refuser

¹⁶. Société d'Etudes Législatives, « Etudes et documents. Texte adopté par la Commission », *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, p. 429.

¹⁷. P. Lotmar, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, Leipzig, Verlag von Dunckler und Humblot, 1902, 2 vol.

¹⁸. M. Weber, « Le contrat de travail de Philip Lotmar, note critique. Recension de Philip Lotmar, *Der Arbeitsvertrag* », *Canadian Journal of Law and Society/Revue canadienne Droit et Société*, 2009 [1902], 24/2, p. 147-157 [Traduction Romain Melot].

toute clause de non-appartenance syndicale (contrats dits *yellow dog*) et toute liste noire antisyndicale¹⁹. Au-delà de la perte de garanties sur la rupture du contrat, l'*employment at will* correspond à une reconnaissance du statut d'*employee* (renvoyant au mot français « employé ») ouvrant droit au remboursement des frais engagés dans le travail. Ce statut fait ainsi l'objet de revendication dans des actions en justice, de la part de travailleurs considérés comme des *contractors* (c'est-à-dire des sous-traitants) par des compagnies refusant la position d'employeur et les obligations qu'elle comporte²⁰.

Avec le contrat de travail, le travail se présente comme un ensemble large d'activités qu'il revient au contrat de spécifier²¹. En définissant le travail comme l'activité spécifique qu'un travailleur réalise pour un employeur, ce contrat a sans doute contribué à accélérer une réglementation sur la durée du travail renforçant le caractère distinct du travail dans la vie des salariés, comme le montre la mise en place de la journée de huit heures en France, au lendemain de la loi du 23 avril 1919. Il a également trouvé un écho avec une organisation plus systématique du travail, sous l'impulsion d'ingénieurs tel que Taylor, ou d'entrepreneurs tels que Ford aux Etats-Unis.

L'adoption en France du premier livre du Code du travail en 1910, puis l'organisation d'une économie de guerre tant en Allemagne qu'en France, en Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis, ont contribué à faire entrer ce contrat nouveau dans les pratiques économiques. L'adoption d'un système d'assurances sociales en 1928 reposant en France sur une cotisation sociale de l'employeur et du salarié a précipité la clarification de la situation des travailleurs à domicile, ou encore des salariés en position de gestion. La Cour de cassation retient (dans des

¹⁹. S. Deakin, « La contrainte au travail : une comparaison des systèmes de *Common Law* et de droit civil [...], p. 50.

²⁰. Voir J.-C. Vinel, *The Employee. A Political History*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2013, p. 15 et s.

²¹. C. Didry, *L'Institution du travail*, *op. cit.*

arrêts de 1931) le critère de la *subordination juridique* pour établir l'existence du contrat de travail, en vue d'écarter notamment une part importante de travailleurs à domicile dits « isolés ». Mais, par un décret de 1935, le Gouvernement surmontera cette limitation en assujettissant à la cotisation sociale l'ensemble de ceux qui travaillent régulièrement pour un employeur. Ces assurances sociales, prolongées à la Libération en France par la Sécurité sociale, se traduisent par une « socialisation du salaire » contribuant à définir le salariat comme une condition reconnue à l'échelle du pays²² et à distinguer le travail « déclaré » du travail « au noir » (dit encore « dissimulé » ou « informel »).

Le temps est à une extension du champ du salariat, en allant jusqu'à l'assimilation d'activités dites « créatives » au travail salarié²³. Le monde du spectacle entre dans le salariat, passant de la performance payée par un cachet, à l'intermittence rémunérée par un salaire²⁴. La loi Brachard de 1935 identifie la profession de journaliste à partir de l'appartenance à une rédaction et d'une activité permettant au présumé journaliste, donc salarié, de gagner sa vie²⁵. Jean Zay, ministre de l'Éducation Nationale et des Beaux Arts dans le Gouvernement de Front Populaire en 1936, imagine une législation transformant les droits d'auteurs en salaires, en identifiant les auteurs à des salariés et les éditeurs à des employeurs²⁶.

Cette vision large du contrat de travail que l'on retrouve tant en France qu'en Allemagne, s'est traduite par une pratique de la négociation collective intégrant l'ensemble du

²². Voir B. Friot, *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute, 2012.

²³. Sur le rapprochement entre travail et création, voir P.-M. Menger, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil-EHESS, 2009.

²⁴. Voir Mathieu Grégoire, *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de lutte*, Paris, La Dispute, 2013.

²⁵. Voir C. Dupuy, *Journalistes, des salariés comme les autres? Représenter, participer, mobiliser*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

²⁶. Voir J.-M. Bruguière et J. Zay, *Le droit d'auteur au temps du Front Populaire. Le nouveau paradigme du « travailleur intellectuel »*, Paris, Dalloz, 2015.

personnel lié à un même employeur lui-même rattaché, en fonction des caractéristiques techniques de son établissement, à une même branche. Ainsi, la négociation de conventions collectives de branche initiée par les grandes grèves de 1936 en France a ouvert la voie à des classifications salariales permettant de ramener la diversité des emplois à un ensemble de catégories : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs. Ces catégories contribuent à l'organisation du travail dans la branche et l'établissement, tout en posant les bases d'une carrière pour les travailleurs. Elles inspirent la nomenclature des catégories socio-professionnelles, fournissant aux statisticiens et aux sociologues la base d'une analyse nouvelle de l'espace social²⁷.

Il n'en va pas de même aux Etats-Unis, où l'ouverture du droit syndical aux *employees* par la loi Wagner de 1935 a suscité de longs débats sur la situation des contremaîtres (*foremen*) que la législation Taft-Hartley en 1947 a rejeté finalement du côté du management en les qualifiant de *managerial employees* tenus de ce fait à une loyauté à l'égard de l'employeur incompatible avec un engagement syndical. Paradoxalement, au pays de l'*employment at will*, la jurisprudence de la Cour suprême a tendu à écarter du droit syndical une part croissante de salariés en les considérant comme des *managerial employees*, exclusion concernant non seulement les contremaîtres, mais aussi les cadres, les ingénieurs et, plus récemment, les infirmières²⁸. La question fait également débat au Canada, dont le cadre juridique en la matière s'inspire en grande partie de la législation états-unienne²⁹.

²⁷. Voir par exemple J. Deauvieu, C. Dumoulin, « La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité, promotion et déclassement », *Économie et statistique*, no 431-432, 2010, pp. 57-72.

²⁸. Voir J.-C. Vinel, *The Employee. A Political History* [...], qui montre le tournant pris depuis l'arrêt Kentucky River de la Cour Suprême, invalidant en 2001 une décision du National Labor Relations Board reconnaissant le droit de se syndiquer aux infirmières.

²⁹. Voir, M. Coutu, L. Fontaine, G. Marceau et U. Coiquaud, *Droit des rapports collectifs de travail au Québec*, Montréal, Editions Yvan Blais, 2013.

Le droit du travail sous la forme d'un Code du travail en France, sous celle d'un ensemble législatif non codifié en Allemagne, ou encore sous celle d'une législation syndicale aux Etats-Unis, dessine les contours d'un salariat fondé sur l'identification d'un salarié et d'un employeur, et, de ce fait, ancré dans les pratiques des acteurs. La création d'une Organisation Internationale du Travail au lendemain de la Première Guerre mondiale, puis le développement d'un droit du travail à l'échelle de l'Union Européenne, ont contribué à donner une portée internationale à ce droit.

3. Un salariat contesté ?

L'unification du salariat autour du contrat de travail s'accompagne d'une clarification du partage entre salariés et non-salariés, dits « indépendants ». Elle conduit également à définir chômage comme absence d'emploi salarié, donnant droit fréquemment à une indemnisation et rendant possible un recensement des salariés privés d'emploi. Cette situation tranche avec le caractère occasionnel de nombreuses activités productives au 19^{ème} siècle, souvent marquées par une alternance entre périodes de morte-saison et de presse pour des ouvriers considérés parfois comme partiellement « artisans ». En France, au terme d'un débat initié à la fin du siècle précédent, la création d'un système d'indemnisation, l'UNEDIC, à partir de 1959, et d'une organisation nationale de placement, l'ANPE depuis 1967, a ainsi contribué à définir la population des chômeurs³⁰. Le taux de chômage est alors devenu un enjeu important pour les politiques de l'emploi qui se sont développées à partir de la crise des années 1970.

³⁰. Voir R. Salais, B. Reynaud et N. Baverez, *L'invention du chômage*, Paris, Presses Universitaires de France, 1986.

Dans le même temps, la montée du chômage qui a suivi la crise des années 1970, puis la permanence d'un chômage de masse par la suite, ont suscité une mise en cause croissante du droit du travail et, plus particulièrement, des garanties attachées à la rupture du contrat à durée indéterminée³¹. Plus largement, la globalisation et les technologies numériques ont été présentées comme des facteurs majeurs d'incertitude, voire de disparition pour un large ensemble d'activités économiques, en premier lieu industrielles. Enfin, l'accent mis sur l'innovation dans des secteurs tels que le numérique ou les biotechnologies s'est accompagné d'un engouement nouveau pour les entrepreneurs créateurs de *start-up*. Avec le développement de plateformes numériques, le recours à des auto-entrepreneurs est apparu comme une alternative au recrutement de salariés. Bref, le salariat serait aujourd'hui contesté, à la fois par un mouvement de disparition des emplois les plus classiques du salariat, notamment dans l'industrie, et par une dynamique entrepreneuriale susceptible de le remplacer.

Cette remise en cause du salariat prend la forme d'une prophétie récurrente depuis les années 1990³², à partir d'un diagnostic de « segmentation du marché du travail » formulé dans les années 1970. Ce diagnostic initial de segmentation entre un marché interne du travail reposant sur une stabilité de l'emploi, voire des carrières au sein d'une même entreprise, et, d'autre part, un marché externe dominé par l'instabilité de l'emploi s'est fondé, dans le cas américain, sur le constat d'une surreprésentation des minorités ethniques dans le marché

³¹. Depuis une loi de 1973, la rupture du CDI doit être motivée par une cause réelle et sérieuse de la part de l'employeur, en donnant lieu à la demande de dommages-intérêts par le salarié en cas de licenciement non justifié.

³². Notamment à partir du rapport de la commission présidée par J. Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob, La Documentation française, Paris, 1995. [1] [SEP]

externe³³. Ainsi, l'attention aux formes juridiques d'emplois précaires en tant que telles est restée limitée pour appréhender les emplois du marché externe. Cela tient sans doute, comme le souligne un rapport parlementaire³⁴ évaluant la part des *contingent workers*³⁵ dans la population active à 7,9 % en 2010, à la faiblesse des sources statistiques disponibles sur la question aux Etats-Unis. Dans les pays européens, la segmentation a été appréhendée, à l'inverse, en tendant plutôt à écarter l'origine et le sexe des intéressés, pour partir en premier lieu des formes d'emplois dites « atypiques » (CDD, intérim). Dans un pays comme la France, la montée des emplois dits « précaires » au cours des années 1980-1990 a ainsi conduit à radicaliser la perspective de la segmentation, en envisageant une *précarisation* de l'emploi menaçant l'existence même de l'emploi stable³⁶. On a pu parler également de *précarariat* pour désigner la permanence d'une part importante –voire dominante– de la population active en emploi précaire³⁷.

Ces constats méritent d'être nuancés. En France, la part des emplois atypiques dans la population active a cessé de croître dans les années 2000, en atteignant un palier situé autour de 13 % de la population salariée, 10 % de la population active en emploi³⁸. De plus,

³³. P. Doeringer et M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, Lexington, DC Heath and Co, 1971.

³⁴. P. Murray et K. Gillibrand, *Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits*, 2015, récupéré le 27 juillet 2017 sur le site du US Government Accountability Office :

<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

³⁵. Ensemble regroupant les titulaires d'un emploi à durée déterminée, les *on-call workers* ou encore les travailleurs recrutés par des agences de travail temporaire (conduisant à désigner ces derniers comme des « temps »).

³⁶. Voir R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, « Folio », Paris, 1999 [1995].

³⁷. G. Standing, *Le précarariat. Les dangers d'une nouvelle classe*, Paris, Les éditions de l'Opportun, 2017 [2011].

³⁸. Sources, Enquêtes Emploi de l'INSEE.

ces emplois atypiques, tout comme le chômage, concernent prioritairement les plus jeunes, avant que ces derniers, l'âge venant, ne trouvent un emploi en CDI. Se rajoute à cela la stabilité de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise (autour de 10 ans), qui s'accompagne d'une croissance de cette ancienneté avec l'âge. Cela suggère que l'emploi stable, voire l'emploi « à vie », constitue toujours l'horizon de la majeure partie de la population active – du moins dans les pays européens, en obligeant à sortir de la vision d'un « précarariat » comme population condamnée à l'instabilité. Mais cette stabilité a pour contrepartie la menace, croissante avec l'âge, que fait peser sur le salarié le risque du licenciement. En d'autres termes, le constat d'un maintien de l'emploi stable oblige à envisager une forme plus générale de précarité, qui ne se réduit pas aux seuls salariés en emplois atypiques, mais correspond à une angoisse liée à la pratique désormais courante des restructurations³⁹.

Pour appréhender l'ampleur de cette précarité, il faut alors se tourner vers la figure de l'employeur et par là-même de l'entreprise, tout à la fois sujet et objet des restructurations, en sortant d'une focalisation sur le chômage et la création d'emploi. Certes, cette focalisation sur l'emploi et le « marché du travail » tient à ce que le contrat de travail part de l'activité du travailleur. Mais, dans le même temps, comme nous l'avons vu, le contrat de travail ouvre une interrogation sur la nature de l'employeur et l'identification des centres de décision dans les entreprises et les groupes. Or, dans un contexte de globalisation et de financiarisation, l'employeur perd de sa netteté. Au-delà de l'entreprise, les fonds d'investissement prennent ainsi une importance croissante dans la gestion de celle-ci. De plus, l'allongement des chaînes de valeur qui résulte de la globalisation se traduit d'une part par un éloignement du pouvoir de direction et, d'autre part, par une pratique croissante de l'*outsourcing* conduisant à faire fabriquer les produits par des entreprises sous-traitantes dans des pays à faible coût de main-d'œuvre.

³⁹. Voir S. Paugam, *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France, Quadrige, 2007 [2000].

Mais, la persistance de l'emploi stable dans un pays comme la France, oblige à constater que le salariat, même s'il s'accompagne d'un sentiment de précarité lié à la menace pesant sur l'emploi, demeure un horizon valide pour les membres de la population active. A ce fait, il convient d'ajouter une croissance de la population active et, en son sein, de la population salariée, dont on ne perçoit, ces dernières années, qu'un ralentissement. Cela tient pour partie, dans un contexte de relative stagnation démographique, à une féminisation de la population active depuis les années 1960, que les crises n'ont pas entravée. Il en résulte que, loin de disparaître, le travail salarié représente une préoccupation forte pour un nombre croissant d'individus dans la société française. Aux Etats-Unis ou en Grande-Bretagne, la contestation de leur régime de *contractor* (Etats-Unis) ou de *selfemployed* (Grande-Bretagne) se traduit par la revendication d'une situation de salarié par certains chauffeurs travaillant pour la plateforme Uber. Dans des actions engagées devant la Commission du travail de Californie et couronnées de succès en 2015, les chauffeurs visent notamment à obtenir le remboursement des frais d'essence ou d'entretien de leurs véhicules, mais aussi à pouvoir prétendre au chômage. En Grande-Bretagne, la décision favorable aux chauffeurs rendue en 2016 par l'*employment tribunal* de Londres, confirmée en appel en 2017, ouvre à ces derniers l'accès à un salaire minimum et à des congés payés. Si le salariat est affecté par l'existence d'un niveau élevé de chômage et d'une forte pression sur l'emploi, il demeure donc un statut attractif et revendiqué par les travailleurs.

4. Un salariat émergent ?

La globalisation attire des activités productives dans des pays du Sud, dits parfois « émergents », marqués par des formes de travail éloignées du salariat que connaissent les pays du Nord. Dans ces pays du Sud, le partage entre travail formel et informel ne correspond pas simplement à deux univers distincts, mais prend un caractère plus incertain dans le cas,

par exemple, de la confection où se retrouvent des pratiques évoquant le *sweating system* qui s'est prolongé parfois, depuis le début du 20^{ème} siècle, dans les grandes villes des pays du Nord sous la figure d'ateliers clandestins⁴⁰. Ainsi, la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh en 2013, causant la mort de 1135 personnes dans l'effondrement d'un atelier, a mis au jour les pratiques de firmes occidentales sous traitant à des entreprises locales une fabrication de vêtements qui se prolonge de l'atelier au domicile des ouvrières. Il faut également compter avec des pays soumis à une économie planifiée, comme le Viet Nam, où des entreprises d'Etat se sont transformées parfois en sous-traitants de donneurs d'ordres basés dans des pays capitalistes⁴¹. Le salariat se trouve ainsi menacé par une organisation de la production se rapprochant, par leur caractère informel, des pratiques de sous-traitance en cascade courantes dans les pays occidentaux avant l'établissement d'un droit du travail.

Dans cette dynamique, la Chine occupe une place spécifique renvoyant aux réformes engagées depuis les années 1980 sous l'impulsion de Deng Xiao Ping. Un des objectifs visés est alors celui de la transformation des « unités de travail » (*danwei*) en entreprises indépendantes, à partir d'une première loi de 1988 sur les entreprises publiques, y introduisant une comptabilité propre pour permettre à ces dernières de disposer de leurs excédents, ou les obliger à faire face aux déficits⁴². Le contrat de travail est apparu ici comme un moyen de réaliser un ajustement des effectifs, le plus souvent par des licenciements s'accompagnant du maintien d'un accès aux services sociaux, en matière par exemple de santé et d'éducation des enfants, procurés par l'unité de travail. Cette démarche a pris une ampleur nouvelle au lendemain du massacre de la Place Tien Anmen en 1989 et de la tournée du sud engagée par

⁴⁰. Voir P. Barraud de Lagerie, « L'éternel retour du *sweating system* ? », *L'Homme et la société* 2014/3 (n° 193-194), p. 73-90.

⁴¹. Voir M. Selim, *Pouvoir et marché au Vietnam*, tome 1 « Le travail et l'argent », Paris, L'Harmattan, 2003.

⁴². Voir C. Didry et T. Wu, « Gouverner le travail par la loi » : Conflits du travail et luttes pour le droit dans une entreprise de Shanghai (2003-2007) », *Droit et société*, 76, 2010, p. 589-613.

Deng Xiao Ping en 1992, avec une loi sur le travail en 1994. Mais, elle a mené à une « informalisation » des activités économiques résultant à la fois du développement d'un secteur privé, et de la remise en cause de nombreuses « unités de travail »⁴³. La loi sur le contrat de travail de 2008, fruit d'une large concertation menée à l'échelle du pays, marquée par des interventions du syndicat officiel, la Fédération Panchinoise des Travailleurs, et malgré l'opposition d'organismes tels que la représentation locale de l'*American Chamber of Commerce*, a renforcé l'exigence de contrats en bonne et due forme. Elle a été complétée en 2010 par une loi sur la Sécurité sociale, systématisant une procédure de cotisation sociale pour les salariés et les employeurs et obligeant ainsi à sortir d'une informalité qui apparaît désormais comme du « travail au noir ».

Sans surévaluer leur portée, face à la corruption fréquente des pouvoirs locaux et au souci, pour le Parti Communiste, d'éviter la contestation de sa domination politique, il faut noter que ces lois ont accompagné un développement de mouvements sociaux qui ont précipité leur adoption, mais ont également mobilisé ces droits nouveaux. Cela a contribué à révéler la pénibilité des conditions de travail dans une entreprise comme Foxconn, produisant les téléphones mobiles des marques Apple et Samsung, au niveau tant des risques liés à la manipulation de produits toxiques, que des risques psychosociaux dont témoigne une multiplication des suicides. Les recours individuels à la justice (commissions de conciliation et d'arbitrage, tribunaux du Peuple) connaissent également une croissance importante.

Les effets de la globalisation sur le salariat sont donc très ambigus. Le recours de donneurs d'ordres, basés dans les pays du Nord, à des sous-traitants ancrés dans des pays marqués par une part importante d'économie informelle, se traduit par un contournement des règles d'un droit du travail standard, synthétisé par la déclaration de l'OIT en 1998. Dans le

⁴³. Voir S. Kuruvilla, C. Kwan Lee, M. E. Gallagher (s.d.), *From Iron Rice Bowl to Informalization. Market, Workers and the State in a Changing China*, Ithaca, Cornell University Press, 2011.

même temps, l'action d'associations telles qu'*Human Rights Watch* a contribué à révéler l'importance du travail des enfants dans le cas d'entreprises telle que Nike et a suscité le développement de codes de conduite, par lesquels de telles multinationales tentent d'introduire des procédures de contrôle sur leurs sous-traitants. Mais, l'accent mis sur la « responsabilité sociale de l'entreprise » contribue parfois à entraver les initiatives syndicales locales et le renforcement d'un droit du travail embryonnaire dans des pays où l'Etat de droit demeure limitée par rapport aux pays du Nord⁴⁴.

Conclusion

Le salariat ne se présente pas comme la forme homogène des rapports de travail inhérente au capitalisme que l'on pourrait envisager, sur la longue période, comme une *Chronique du salariat*⁴⁵. L'élaboration d'un droit du travail au cours du 20^{ème} siècle dans des pays tels que la France ou l'Allemagne, relayée à une échelle plus large par une Organisation Internationale du Travail introduit une rupture entre le salariat « analytique » analysé par les théoriciens sociaux du 19^{ème} siècle, et le salariat « institutionnel » ancré dans les pratiques des acteurs économiques que nous connaissons aujourd'hui. Loin de disparaître, le salariat représente le cadre dans lequel s'opèrent les grandes transformations technologiques et géopolitiques portées par le numérique et la globalisation, en constituant un horizon pour des travailleurs qui en sont exclus par l'existence d'un secteur informel au Sud, ou par le développement de statuts d'auto-entrepreneurs au Nord.

⁴⁴. Voir P. Barraud de Lagerie, *Les patrons de la vertu. Entrepreneurs de morale et instruments de mesure dans la construction de la responsabilité sociale des entreprises*, thèse soutenue à l'Institut d'Etudes Politiques, Paris, 2010.

⁴⁵. R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* [...]