



**HAL**  
open science

# Le droit du travail comme questionnement social, contribution de l' " approche par les conventions du travail " à une autre histoire sociale

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Le droit du travail comme questionnement social, contribution de l' " approche par les conventions du travail " à une autre histoire sociale. 2012. halshs-00688728

**HAL Id: halshs-00688728**

**<https://shs.hal.science/halshs-00688728>**

Preprint submitted on 18 Apr 2012

**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.

# Le droit du travail comme questionnement social, contribution de l' « approche par les conventions du travail » à une autre histoire sociale

Claude Didry

IDHE

Article soumis à l'*Economic sociology – European Electronic Newsletter*

**Résumé :** En partant du produit comme manifestation d'un « monde de production », l' « approche par les conventions du travail » conduit à analyser les institutions juridiques comme des références à partir desquelles les acteurs s'interrogent sur la nature des interactions qu'ils établissent dans le cours de leurs activités productives. Réciproquement, les difficultés qu'ils identifient à partir des questions posées sur la base de ces cadres juridiques, suscitent à leur tour une interrogation sur la pertinence de ces cadres, et conduit parfois à leur réaménagement. Elle ouvre ainsi la voie à une autre histoire sociale, où les initiatives des acteurs contribuent à la transformation de leurs mondes de production et à l'évolution des cadres institutionnels à l'aune desquels ils en saisissent les caractéristiques. L'entreprise et le salariat ne sont plus les catégories intemporelles d'une histoire du capitalisme, mais constituent alors les objets d'une approche liant histoire économique et histoire institutionnelle.

L' « approche par les conventions du travail » développée par Robert Salais (1989, 1993 (avec M. Storper), 1994a) explore une manière d'écrire l'histoire sociale qui part de ce qui constitue, pour Marx, la manifestation la plus évidente du capitalisme : « une gigantesque collection de marchandises »<sup>1</sup>. Au cœur de la démarche se trouve la réalisation du produit, c'est-à-dire non seulement sa fabrication mais aussi l'épreuve de réalité que constitue pour lui le fait de « satisfaire des besoins humains » (Marx 1993, p. 39). Si la société capitaliste s'annonce par « une gigantesque collection de produits », c'est au sens d'une gigantesque collection de « mondes de production », c'est-à-dire de collectivités sociales. L'identification de « conventions du travail » vise à dénouer l'écheveau des interactions répétées que l'on rencontre dans de tels « mondes de production ». Tout se passe comme si, sur les marchés de produits, se présentait une collection de groupes sociaux traduisant l'existence d'une division du travail complexe à l'échelle de la société dans son ensemble.

---

<sup>1</sup>. « La richesse des sociétés dans lesquelles règne le mode de production capitaliste apparaît comme une « gigantesque collection de marchandises », dont la marchandise individuelle serait la forme élémentaire. » (Marx 1993, p. 39).

Mais en partant de l'existence de « mondes de production » identifiée à partir de « produits », l'« approche par les conventions du travail » conduit à s'interroger sur les formes d'organisation prises par les activités productives et les bases institutionnelles sur lesquelles elles s'appuient. Ainsi, par exemple, dans le contexte d'un « district industriel », il n'est pas rare que l'activité productive se développe à partir de petites unités au sein desquelles travail et vie familiale se confondent. Comment, expliquer, dès lors, la cristallisation de la forme aujourd'hui dominante que constituent l'entreprise et son corrélat, le salariat ? La dimension institutionnelle de ce processus tient-elle à la constitution d'un espace hiérarchique soustrait aux mécanismes du marché du travail (Williamson 1985), ou à l'existence de cadres juridiques déterminant les « règles du jeu » selon lesquelles se nouent et se dénouent les interactions entre les individus (North 1991) ?

Dans une histoire sociale classique, cette question ne se pose pas véritablement, dans la mesure où la partition entre salariés et dirigeants d'entreprise est prise comme une donnée inhérente au capitalisme. Cette première partition est le point de départ d'une centralisation du pouvoir hiérarchique détenu par les employeurs, selon une dynamique de concentration du capital fondée sur l'efficacité technique (réduction des coûts de production dans la perspective de Marx) et informationnelle (réduction des coûts de transaction dans la perspective de Williamson). Le droit du travail apparaît comme une réponse à la « question sociale » que pose la partition entre salariés et employeurs (Castel 1994), et un élément de résolution du « problème organisationnel » que pose l'émergence de grandes entreprises (Williamson 1985). Il est appréhendé comme une « institution » au sens où il contribue à limiter les abus, les incertitudes et les inefficiences du marché du travail.

L'« approche par les conventions du travail » conduit à un autre regard historique, en partant de la liberté du commerce des produits instituée par un état de droit. Elle conduit à s'interroger sur les institutions définissant les relations entre les personnes qui contribuent à réaliser ces produits, en refusant de prendre le salariat et l'entreprise comme des données. De ce point de vue, *l'Invention du chômage*, (Salais, Baverez et Reynaud 1986), représente une avancée majeure pour une réflexion sur les cadres institutionnels à partir desquels les acteurs eux-mêmes appréhendent les relations qu'ils nouent dans la réalisation d'un produit. Cet ouvrage met en effet en évidence l'historicité d'une catégorie telle que le chômage et, de manière corrélatrice, celle du contrat de travail, dans le cas français. Il me conduira, au lendemain de ma rencontre avec Robert Salais, en 1990, sur les voies d'une « sociologie historique du droit du travail », en sortant de la perspective bourdieusienne focalisée sur la

construction de groupes sociaux par des catégories juridiques<sup>2</sup>, pour intégrer « ce qu'il en *advient en fait* dans la communauté » (Weber 1995, p. 11), c'est-à-dire la manière dont les acteurs s'en saisissent dans leurs activités sociales. En effet, le droit du travail apparaît lui-même comme un produit historique, dont la cristallisation ne tient pas seulement à la recherche d'une protection des travailleurs ou d'une optimisation de l'organisation dans l'entreprise. Il correspond à une évolution spécifique des « institutions » comme « règles du jeu » (North 1991) dans les rapports entre producteurs, en permettant aux acteurs de se concevoir comme « salariés » et comme « employeurs ». Il contribue ainsi non pas à fixer une organisation ou une « gouvernance » optimale du travail, mais à ouvrir un questionnement, par les acteurs eux-mêmes, sur l'organisation de l'entreprise que dessine le collectif des salariés.

Après être revenu sur l'« approche par les conventions du travail », je partirai du cas français pour envisager la cristallisation du contrat de travail à partir de l'héritage du Code civil, puis les enjeux actuels d'une présence du droit du travail dans l'entreprise.

## ***1. Des mondes de production aux conventions du travail***

### ***1.1. Le produit comme point de départ***

Dans la perspective de Salais, le produit symbolise une activité collective de transformation du monde indissolublement naturel et social. Il témoigne de l'existence d'activités individuelles intentionnelles orientées par une visée commune et qui, en se coordonnant, arrivent à ce produit qui sera conduit vers l'« épreuve de réalité », c'est-à-dire le fait, pour lui, de trouver preneur.

Le produit constitue le point de départ d'une enquête qui va remonter la flèche du temps, pour dénouer l'écheveau des interactions sociales et des activités individuelles dont il provient. Mais, au début de l'enquête, on ne sait que peu de choses sur ceux qui ont participé à sa production. Qui faut-il compter dans le « monde de production », ces personnes sont-elles artisans, salariés, peut-on dire même qu'ils ont « travaillé » à la réalisation de ce produit, quand activités productives et familiales se confondent ? On pressent simplement que des individus ont contribué à la fabrication du produit, que cela a donné lieu à leur rémunération. On imagine que si le produit se vend ou, du moins, permet à celui qui a avancé les fonds de

---

<sup>2</sup>. « Le droit est sans doute la forme par excellence du pouvoir de nomination qui crée les choses nommées et en particulier les groupes » (Bourdieu 1986, p. 13).

rentrer dans sa mise avec un surplus, le cycle pourra recommencer selon un rythme plus ou moins soutenu.

### *1.2. Les conventions de productivité*

Dans ce cycle probable, mais toujours incertain, qui conduit à la réalisation du produit, on découvre un ensemble d'individus qui se sont fatigués à extraire du charbon, à fondre des pièces métalliques, à les assembler, à filer de la soie, du coton... à tisser, à confectionner des vêtements etc. Les choses s'y passent plus ou moins comme prévu, en fonction des consignes données, de la compétence des collègues ou de la qualité des matières fournies. Mais il faudra malgré tout faire face à ces aléas, ajuster les coordinations avec les autres pour arriver à un produit satisfaisant et susceptible de trouver preneur. Nous tenons ici, je crois, ce que Salais nomme les « conventions de productivité », celles selon lesquelles les individus savent à peu près comment s'ajuster les uns aux autres en faisant face aux différents aléas techniques et sociaux, pour savoir comment faire en fonction des équipements, des réactions des collègues et des apprentissages que l'on a tiré des expériences passées. La notion de « convention » signifie que ces ajustements face aux aléas ne se réduisent pas à la consigne d'un patron ou d'un supérieur hiérarchique, mais suppose, de la part des acteurs, une forme d'initiative dans leur propre activité, dans la participation à la division du travail, à l'allocation des tâches entre les membres du groupe.

### *1.3. Les conventions de chômage*

Une seconde source d'aléas dans la réalisation du produit tient à sa capacité à trouver preneur. Les biens fabriqués restent parfois un certain temps sans trouver preneur et éventuellement n'en trouvent jamais, ou bien, de manière inverse, ils suscitent un engouement important. Ces fluctuations font l'objet d'apprentissages permettant aux producteurs d'anticiper le rythme de la fabrication, en se préparant soit à une pénurie d'ouvrage soit à un trop plein. Ainsi, dans une industrie telle que la confection, il est connu que l'approche de l'hiver conduit à de nombreux achats et suscite une activité croissante dans les ateliers ou au domicile des couturières. Dans l'industrie automobile de la Belle Epoque, la saisonnalité est inverse, les beaux jours étant propices à une multiplication des ventes d'autos (Fridenson 1972). Les mondes de production se caractérisent alors par des rythmes sociaux spécifiques anticipés par les acteurs, et conduisant au début du XXe siècle à concevoir le chômage sur

une base professionnelle. On touche ici à un point délicat dans la gestion des affaires, tout autant pour les négociants et les industriels que, plus largement, pour l'ensemble des producteurs. Cette incertitude sur le fait que le produit « trouve preneur » est, pour partie, réduite par une forme d'expérience collective portant sur les volumes et les qualités de produits attendus. Elle implique un partage entre le souci de développer ou, du moins, de maintenir un ensemble d'entreprises et de travailleurs dotés des capacités nécessaires à la fabrication des produits, et celui de penser à la reconversion. Les formes que prend ce partage correspondent aux « conventions de chômage », la notion de « chômage » renvoyant ici à un sens large allant au-delà de la catégorie historique envisagée dans l'*Invention du chômage*.

## ***2. Les enjeux d'une « invention du chômage » : l'historicité du contrat de travail***

L'« approche par les conventions du travail » pose les bases d'une relecture des dynamiques économiques, qui a le mérite de laisser en suspens les conditions institutionnelles des individus qui y prennent part. Elle conduit dès lors à s'interroger sur la place de ces dimensions institutionnelles, ce qui caractérise selon moi sa forte singularité par rapport à une approche du capitalisme partant de la partition entre ouvriers/salariés et patrons/capitalistes. Identifier des « conventions de productivité » permet d'appréhender les activités productives comme des coordinations, reposant donc non pas sur l'autorité d'un individu central, le patron ou le capitaliste, mais sur l'ajustement d'une pluralité d'acteurs. Les « conventions de chômage » traduisent une « dénaturalisation » du chômage, comme expression immédiate des fluctuations économiques inhérentes à une société marchande. Je voudrais ici insister sur ce point, en revenant sur la portée de l'*Invention du chômage* dans cette dénaturalisation du chômage.

### ***2.1. Invention du chômage ou Naissance du chômeur ?***

Dans une vision classique de l'industrialisation, comme succession de « révolutions industrielles » rapportées à des évolutions techniques et des innovations organisationnelles, parler d'*invention* du chômage a peu de sens. Le produit n'intervient ici que de manière secondaire, à partir du rapport social considéré comme consubstantiel au capitalisme : le salariat. À partir de là, la production se rapporte immédiatement à du « travail », c'est-à-dire à l'activité de « travailleurs » sous les ordres d'un « employeur » qui en contrepartie de leur « travail » leur verse un « salaire ». Lorsque les ventes stagnent ou baissent, l'« employeur »

ne rentre plus dans ses mises de fond et il procède à des réductions dans la production, donc se sépare des travailleurs excédentaires. Le travailleur travaille ou ne travaille pas. Le « chômage » n'est donc pas à proprement parler « inventé », il est « identifié » comme cause spécifique d'une privation involontaire de travail, par rapport à d'autres facteurs tels que l'absence de capacités professionnelles, la maladie, le handicap ou la vieillesse. Dans la perspective de Topalov (1994), la *Naissance du chômeur* correspond sur cette base à la genèse d'une « catégorie » politique et sociale qui a pour effet d'identifier un groupe social nouveau, en regard d'une politique visant à atténuer la souffrance ouvrière par la mise en place de fonds de secours spécifiques et d'institutions de placement.

Une autre histoire se dessine dans *l'Invention du chômage*, à partir de la catégorie problématique de « sans place » ou « sans emploi » par « autre manque accidentel d'ouvrage » dans le recensement de 1896 (Salais et al. 1986, p. 33). Alors que le chômage est conçu par le statisticien comme une absence de poste dans un « établissement », les réponses apportées par le recensement font apparaître un ensemble complexe de femmes chômeuses ou en « situations inconnues » qui se distingue sensiblement de la figure du « chômeur » homme travaillant en établissement. Il se dessine alors un lien étonnant entre le chômage féminin et le travail à domicile qui introduit un trouble dans le « modèle du statisticien » et traduit la difficulté des acteurs eux-mêmes à appréhender leur situation à partir de cette catégorie de « sans ouvrage ». En effet, pour une ouvrière à domicile, l'absence ponctuelle d'ouvrage ne signifie pas nécessairement le chômage conçu comme la rupture de la relation avec le donneur d'ouvrage, ce qui la conduit à ne pas se déclarer « sans place » ou « chômeuse », car elle ne se conçoit pas comme tel.

L'existence d'une « population flottante » en regard de la catégorie de « chômage » est rapportée à une autre catégorie qui fait l'objet, à la même époque, d'une réflexion juridique et législative importante : celle de « contrat de travail ». Si il est possible de concevoir un lien juridique interindividuel entre un ouvrier et un « chef d'établissement », la situation est en revanche plus problématique pour celles et ceux que l'on qualifie d' « isolés », c'est-à-dire travaillant à domicile et fréquemment pour des intermédiaires. Un des enjeux du débat sur le contrat de travail qui s'engage à l'époque tient précisément au règlement de la situation de travailleurs qui opérant à domicile, peuvent parfois être qualifiés d' « indépendants ». Le contrat de travail fera partie de ces outils permettant d'identifier l'existence d'une relation juridique entre un négociant et un travailleur, avec les responsabilités qui s'y attachent progressivement pour le premier à l'égard du second, en termes de paiement des salaires, d'assurance contre les accidents du travail ou d'hygiène et de sécurité. Il contribuera à la

résorption de la catégorie des « isolés », sans pour autant faire disparaître les situations complexes dans lesquelles le partage entre employeurs et salariés reste indécis, comme dans le cas du décolletage de la Vallée de l'Arve (Salais et Storper 1993, p. 265 et s.).

## *2.2. Avant le contrat de travail : le régime du louage d'ouvrage*

Avec l'*Invention du chômage* se dessine la possibilité d'une activité productive dans laquelle la coordination des producteurs ne passe pas nécessairement par le contrat de travail. Cela invite à s'interroger sur les modalités et les points d'appui institutionnels de cette activité productive, en revenant sur la manière dont les outils juridiques disponibles sont mobilisés par les acteurs dans la réalisation d'un produit au centre d'un « monde de production ». On assigne souvent à la Révolution une portée destructrice, en instaurant la liberté individuelle du travail par élimination des régulations collectives issues des corporations et par prohibition de formes d'action collective pouvant y ramener. Le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier de 1791 sont alors pris comme les actes fondateurs d'un régime, ouvrant la voie à une « modernité libérale » (Castel 1994) qui se caractériserait par l'abstention de l'Etat et la reconstitution de tutelles privées des employeurs sur les ouvriers. Cette analyse passe sous silence la manière dont les acteurs s'approprient le droit issu de la Révolution, repris dans le Code civil. Comme le montre Cottureau (2002), les rapports de travail ne se ramènent pas exclusivement au « louage de services » de l'article 1780 du Code civil. Ils se trouvent rapportés par les acteurs eux-mêmes à l'architecture complexe du « louage d'ouvrage » qui, au-delà du louage de services, intègre le contrat de transport et les « devis et marchés », ce qui au total recoupe les articles 1780 à 1799 du Code civil. Cette architecture juridique fait écho à la revendication ouvrière de voir institué un « véritable louage d'ouvrage », dans lequel les ouvriers prennent un ouvrage « à prix faits » en fonction de tarifs communément acceptés dans un univers professionnel.

La soierie lyonnaise apparaît, à cet égard, comme un « monde de production » exemplaire, dans lequel les canuts ou chefs d'atelier sont ceux qui prennent l'ouvrage en revendiquant pour cela la détermination d'un tarif permettant d'en fixer préalablement le prix. Ils se présentent en cela comme des « entrepreneurs » mandatés par les négociants, pouvant à leur tour avoir recours aux services de « compagnons » et à ceux, moins formalisés, des membres de leur famille. Cette architecture des rapports de travail fait apparaître une forte partition entre négociants et ouvriers, les négociants prenant en charge les différentes opérations conduisant à la pièce de soie, depuis la filature, jusqu'au tissage et à la teinture.



Dans le même temps, le monde ouvrier se caractérise à son tour par une forte hétérogénéité où on retrouve la division corporatiste entre « maître » (chef d'atelier, ouvrier façonnier) et « compagnon », à laquelle s'ajoute la diffusion de l'ouvrage dans les campagnes. Cet univers n'est pas dépourvu de régulations collectives. Ainsi à Lyon, la revendication d'un tarif est régulièrement portée par les chefs d'atelier, comme en témoignent les insurrections de 1831 et 1834.

Cette architecture institutionnelle, si elle est en affinité avec des mondes de production proches de la « fabrique collective », se retrouve dans des univers plus « industriels » comme dans le cas des mines, voire dans celui de la sidérurgie. Le fait est avéré plus particulièrement dans les mines du Nord Pas de Calais, mais aussi dans les mines de Saint-Bel (Grange 1994). Il l'est également dans des usines sidérurgiques, où il arrive que les propriétaires se retranchent derrière la capacité de certains ouvriers à recruter des « aides » pour dégager leur responsabilité en cas d'infraction à la législation sur le travail des enfants ou aux conditions d'hygiène et de sécurité. Dans une « approche par les conventions du travail », le régime du « louage d'ouvrage » qui se dessine autour de la figure du chef d'atelier, ou encore du « marchandeur » met immédiatement le produit au centre des débats collectifs où se dessinent les « configurations de sens » à travers lesquelles les acteurs appréhendent leurs identités et leur participation à un monde commun. En effet, ces débats portent prioritairement sur le « tarif » des ouvrages comme base de l'engagement des parties dans un contrat de louage d'ouvrage, entre le preneur et le donneur d'ouvrage, déclenchant à son tour éventuellement la conclusion de contrat de louage de services entre le preneur d'ouvrage et des ouvriers.

La « grammaire corporatiste » autour de la dualité entre compagnons et maîtres ne s'efface pas véritablement, mais elle sort du particularisme des corporations pour entrer dans le droit commun des contrats, établi par le Code civil. Il se noue des liens entre ouvriers, sur la base d'une condition commune qui se fonde sur la mobilité compagnon-maître (dans le cas lyonnais) et une rémunération du compagnon selon une proportion fixe du prix de l'ouvrage pris par le maître. Cette solidarité se manifeste face aux donneurs d'ouvrage, négociants et industriels, dans des grèves qui rassemblent l'ensemble des ouvriers. Elle se traduit dans le tarif et les usages professionnels qui s'établissent dans un monde de production donné, avec la fragilité que constitue l'attitude ambivalente des preneurs d'ouvrage assimilés à des intermédiaires. Progressivement, l'existence de ces intermédiaires se trouve remise en question, du fait de la pression à la baisse sur les conditions de travail qui peut résulter d'une concurrence trop forte. Ils se voient parfois assimilés à des « marchandeurs », tombant sous le délit de « marchandage » institué par le décret du 2 mars 1848. Les accidents du travail, mais

aussi la faillite des marchands pose alors le problème de la responsabilité des donneurs d'ouvrage à l'égard des ouvriers en « louage de service ». Les lois sur le travail des enfants accentuent encore cette responsabilité, en plaçant les donneurs d'ouvrage sous le coup d'un délit et en suscitant le besoin d'une formalisation du lien juridique entre les ouvriers pris dans leur ensemble et ces donneurs d'ouvrage.

En Grande-Bretagne, la « grammaire corporatiste » paraît également se retrouver dans la *Common Law*, mais sous une forme plus accentuée, au travers d'une rémanence des *Master and Servants Act*, maintenant le « délit de désertion » à l'égard de l'ouvrier qui veut quitter son maître (Deakin and Wilkinson 2005). De plus, la distinction entre maîtres et négociants est moins accentuée, comme en témoigne le cas de la soierie londonienne où de nombreux maîtres sont également propriétaires de boutiques (Hupfel 2010). Il en résulte un antagonisme plus marqué entre maîtres et ouvriers. Cet antagonisme nourrit une revendication d'égalité de droits individuels, ce qui contraste avec la dynamique collective et relativement égalitaire constatée pour la France.

### *2.3. La genèse du droit du travail comme questionnement réciproque entre droit et mondes de production*

La remise en cause des intermédiaires en France s'opère tout au long du XIXe siècle, avec des étapes marquantes comme la prohibition du marchandage en mars 1848, mais aussi celle du travail des enfants à partir de 1841 avec la loi Guizot première d'une longue série. Salais (2011) suggère ainsi qu'en France, cette critique du marchandage est la base d'une réflexion sur le caractère spécifique du lien identifié entre ouvriers et donneurs d'ouvrage (négociants, propriétaires d'usine) par rapport à un lien purement marchand, c'est-à-dire analogue à celui de la vente entre un client et un commerçant. Cette critique conduit à un abandon progressif de la référence au « louage d'ouvrage », en écartant le modèle de la « sous-entreprise ouvrière » (articles 1787 à 1799 Code civil) pour se focaliser sur le « louage de services » (article 1780), comme modèle général du rapport de travail. Le contrat de louage de services devient la matrice juridique des rapports de travail face au besoin juridique d'identifier le lien de responsabilité qui se noue entre donneurs d'ouvrage et travailleurs, dans une évolution institutionnelle plus générale où le terme de travail lui-même tend à être précisé. Face à des situations fréquentes où la production s'opère à domicile, en apportant un complément de ressources aux petits paysans, dans le rayon des grandes villes de fabrique (soierie lyonnaise, rubanerie stéphanoise, draperie rouennaise, métiers de Cholet etc.), toute la

famille se trouve engagée dans la fabrication. Il s'agit alors de préciser la notion même de travail, en la distinguant de l'activité familiale par la mise à l'écart des enfants et des femmes, dans une moindre mesure (interdiction du travail de nuit des femmes par la loi de novembre 1892).

Les débats qui s'engagent au sein du Conseil Supérieur du Travail et de la Société d'Etudes Législatives (entre 1904 et 1906) tendent à identifier, sur la base du « contrat de louage de services », ce qui va constituer la substance d'un « contrat de travail ». Il en ressort que le « contrat de travail » se définit par rapport à la situation de l'artisan qui offre son travail au « public », dans la mesure où, contrairement au contrat commercial de l'artisan, le contrat de travail se caractérise par le constat d'un lien exclusif, et donc durable, entre un travailleur et un ou plusieurs « employeurs » définis (Didry 2002). De là, une grammaire juridique profondément renouvelée des rapports de travail : alors que le louage d'ouvrage désignait un rapport *communautaire* entre un groupe de producteurs (sous la direction d'un marchandeur), le contrat de travail qualifie le rapport *individuel* entre un travailleur et un ou plusieurs employeurs. Cette grammaire pose les bases d'une analyse de la *subordination juridique* du travailleur, qui laisse certes ouverte la possibilité d'une affirmation de l'autorité patronale sur ce dernier, mais qui reconnaît simultanément le travailleur comme un sujet de droit à l'égard de l'employeur, en mesure de mettre en cause la responsabilité de celui-ci.

Cette qualification juridique nouvelle ne trouvera aucune consécration immédiate dans la loi (même si elle tiendra un rôle important dans l'adoption du Code du travail à partir de 1910), mais elle jouera un rôle régulateur fondamental dans la manière de reconfigurer les rapports de travail face à un contexte où se développent de grandes usines. Elle ne se réduit pas au « reflet » d'une évolution technique suscitant la formation de grandes unités productives. Elle constitue également un levier pour clarifier la situation des travailleurs à domicile, comme dans le cas des couturières à domicile au cœur de la loi de 1915 instituant un « salaire minimal ». Cette loi ne constitue pas seulement une loi protectrice à l'égard des effets ravageurs de la concurrence entre couturières sur leur rémunération, elle impose également leur enregistrement systématique par les donneurs d'ouvrage c'est-à-dire, en dehors de l'armée, les grands magasins. Elle est complétée par une seconde loi en 1917 qui institue, pour ces mêmes couturières, la « semaine anglaise » c'est-à-dire le repos consécutif du samedi et du dimanche. Ces lois introduisent une transformation radicale dans une activité dominée initialement par la rémunération à la pièce, en faisant émerger un lien quasi-salarial entre les couturières et les grands magasins, sans pour autant éliminer la notion

d' « entrepreneur » qui se retrouve comme une qualification possible de l'activité de couturières dans les conventions de 1936 (Machu 2011).

### ***3. Du contrat de travail à l'entreprise***

Ces évolutions institutionnelles pourraient conduire à la remise en cause du point essentiel de l' « approche par les conventions du travail », consistant à envisager la totalité des participants à un « monde de production » comme des acteurs. Si les travailleurs se trouvent engagés individuellement dans un contrat avec un employeur, ils se trouvent placés sous l'autorité de ce dernier et leur capacité d' « acteurs » risque de se voir réduite. Cette transformation fondamentale que constitue le contrat de travail pour la « grammaire juridique » des rapports de travail, doit cependant être envisagée au regard de la dimension irréductiblement collective du travail. Elle tend alors à faire apparaître la dualité structurale que porte en lui ce contrat, dans la mesure où dans ce droit moderne du travail, « A côté de sa dimension contractuelle, le rapport de travail [...] s'articule avec les relations professionnelles. » (Jeammaud 1990, p. 4). Ainsi, la qualification juridique d'un rapport individuel entre le travailleur et l'employeur ouvre la voie à une interrogation sur la coordination des travailleurs entre eux, comme capacité permanente de faire face aux aléas qui se font jour dans le processus productif indépendamment des consignes de l'employeur. Cette coordination dont les salariés font l'expérience dans leur travail, est au fondement, selon moi, d'une revendication nouvelle de « *contrôle ouvrier* » (Dehove 1937) qui s'affirme dans les grandes grèves du Front Populaire et se prolonge dans les débats que prévoit aujourd'hui le droit du travail dans le cas, fréquent, de restructurations conduisant à une réduction des emplois dans l'entreprise.

#### ***3.1. Les conventions collectives du Front Populaire***

Le contrat de travail affecte la manière dont les acteurs productifs appréhendent leurs rapports, c'est-à-dire la « configuration de sens » dans laquelle ils se situent. Cela explique l'association étroite que j'ai constatée dans les débats juridiques des années 1904-1906, entre contrat de travail et convention collective (Didry 2002). La « convention collective » se définira comme un contrat réglant les conditions des contrats de travail. La question de la rémunération, centrale au temps où il s'agissait de fixer le « tarif » des « ouvrages », se trouve alors intégrée dans la question plus large de l'organisation du travail liée elle-même à la

réglementation de sa durée qui se fait jour avec le repos dominical (1906) et la journée de 8 heures (1919). C'est cette organisation du travail qui se retrouve dans la distinction entre « ouvriers professionnels » et « ouvriers spécialisés » établie, au cours de la Guerre, dans les industries d'armement et qui aboutit à une interrogation sur la *qualification* des travailleurs permettant d'établir une série de minima salariaux.

Les conventions collectives négociées au lendemain des grandes grèves du Front Populaire (de mai à juillet 1936) se nourrissent de l'« apprentissage institutionnel » qui s'opère sur la base des avancées législatives des premières décennies du siècle. Les analyses que nous avons engagées avec Robert Salais, selon une « approche historique par les conventions du travail », nous ont conduit à identifier un « monde de production » crucial pour la dynamique de ces grèves et de la négociation collective qui s'en est suivie, le secteur de l'armement et plus spécifiquement celui de l'aéronautique (Didry et Salais 1995). Ce secteur se caractérise, depuis le début des années 1930, par une dynamique de fort développement dans un contexte général de crise et de chômage. Il doit faire face aux contradictions que suscite la reprise des formes d'organisation du travail pratiquées au cours de la Première Guerre, dans un univers dominé par la figure de l'ouvrier professionnel que le respect scrupuleux des consignes et l'autorité du contremaître entravent dans son travail. La relance de la production aéronautique rencontre la difficulté de développer une production sur une grande échelle, dans un univers dominé par une multitude de petits constructeurs. Dans ce contexte, les mondes de la métallurgie parisienne et stéphanoise constituent les lieux dans lesquels se fixe une interrogation collective sur l'organisation productive portée par les syndicats.

La convention collective de la métallurgie parisienne devient, en juillet 1936, la première réponse apportée à ces difficultés d'organisation, avec la fixation d'une grille de qualification autour de la dualité ouvrier professionnel/ouvrier spécialisé et la négociation ultérieure d'une convention pour les employés, agents de maîtrise et ingénieurs. Comme le montre Salais et Storper (1993), la négociation de cette convention « pilote » de la métallurgie parisienne contribue à la cristallisation d'un monde de production caractéristique de ce qu'ils nomment la « splendeur francilienne » autour d'entreprises qui se retrouvent au centre de la dynamique d'innovation ultérieure dans les domaines de l'aéronautique et plus généralement des « produits d'Etat ». La loi du 24 juin 1936 et la convention « modèle » de la métallurgie parisienne tendent ainsi à fixer une forme d'organisation du travail autour du couple « ouvrier qualifié-ouvrier spécialisé », à partir duquel une explicitation des traits propres aux différents modes de production devient possible. Ces références juridiques contribuent ainsi à révéler la

singularité des mondes de production, notamment dans le cas des moins « industriels » comme celui des décolleteurs de la Vallée de l'Arve qui se partagent entre travail dans de petits ateliers et travail à domicile (Didry 1998a).

### *3.2. La dynamique de l'entreprise en restructuration*

L'« approche par les conventions du travail » conduit à s'interroger simultanément sur la genèse du contrat de travail et celle de l'entreprise, où se dégage progressivement la figure du « chef d'entreprise » revendiquant progressivement un pouvoir d'organisation du travail. Cette figure s'affirme à partir du début du XXe siècle, dans un contexte où une identification de l'entreprise comme employeur s'accompagne d'une interrogation de ses stratégies tant dans l'organisation de la production, que dans le choix des produits. Cette interrogation est au cœur des nombreuses monographies historiques réalisées au sein du groupement de recherches « Institutions, Emploi et Politiques Economiques », dirigé par R. Salais au cours des années 1990 (Salais 1994b). Elle se retrouve dans les recherches engagées par R. Salais sur des restructurations d'entreprises ayant donné lieu, dans les années 1980, à des licenciements collectifs et à une intervention du Fonds de Modernisation Industrielle (Salais 1992). Cet ensemble d'enquêtes fait apparaître une autre dimension de l'« approche par les conventions du travail » : la pluralité des mondes possibles de production qui se logent au sein d'une même entreprise. En d'autres termes, si l'entreprise et le contrat de travail sont une forme possible d'organisation de l'activité dans des « mondes de production », une même entreprise peut connaître des évolutions productives décrivant une trajectoire entre les différents mondes possibles de production que dessinent les conventions du travail (Salais 1994a).

Au cours de ces processus de restructuration, le droit du travail fournit les bases d'une interrogation sur la nature des conventions à l'œuvre dans le travail, non seulement à travers une remise en cause de la stratégie de l'entreprise repérables dans ses données comptables, mais également à travers la mobilisation des salariés. Le comité d'entreprise constitue alors un lieu de débats conduisant les acteurs à s'interroger sur les évolutions prévues, et donc sur les conventions du travail préalables pour envisager les conditions de possibilité de nouvelles formes de production qui s'en dégagent. Là encore, l'« approche par les conventions du travail » implique de se dégager d'une conception de l'entreprise comme unité de gestion sous l'autorité d'un « chef », pour envisager celle-ci comme un collectif de travail dont les membres sont amenés à s'interroger sur leurs activités. Les actions en justice des comités

d'entreprise, dans des situations de licenciement collectif, m'ont ainsi permis de dégager, au cours des années 1990, une pluralité de registres de critiques adressées aux directions d'entreprise dans les débats et les formes de mobilisation des travailleurs, mettant au jour la texture des conventions du travail qui se nouent dans l'activité productive des entreprises concernées (Didry 1998b).

Dans un contexte de financiarisation, marquée en France par la recherche d'une entreprise « sans usine », resserrée sur des fonctions de conception, et, plus généralement, par un brouillage des frontières de l'entreprise, on pourrait cependant penser que l'« approche par les conventions du travail » perd de sa pertinence. Les restructurations y prennent une tournure radicale, dans laquelle les registres initiaux de la « critique » s'avèrent plus difficilement praticables face à la volonté managériale de supprimer des emplois jugés trop coûteux. Toutefois, des dynamiques de négociation se font jour non seulement pour envisager le devenir des salariés licenciés, mais pour définir la substance de l'entreprise à partir du travail, autour d'accords visant à en préciser les contours dans l'avenir, que ce soit à travers la « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » ou, plus directement, à travers la détermination d'« Unités économiques et sociales » (Didry et Jobert 2010). Face à ces dynamiques, l'« approche par les conventions du travail » m'a permis de mieux saisir les enjeux de mobilisations collectives et de débats profondément ancrés dans des dimensions productives, en sortant d'une analyse macro-sociale tenant ces « micro-mobilisations » pour quantité négligeable et concluant à une disparition progressive du mouvement ouvrier. Elle présente le grand avantage d'écartier les prismes de grandes visions sociales telles que la « société post-industrielle », le « post-fordisme », pour revenir aux réflexions et aux analyses de ceux qui par leur travail dans l'entreprise en mesurent les potentialités.

### ***Conclusion***

En partant des régularités qui se font jour dans les activités productives, l'« approche par les conventions du travail » a contribué à un renouvellement profond de l'histoire économique, en sortant de l'analyse d'une évolution linéaire permettant d'identifier la succession de grandes périodes historiques telles que le fordisme ou le postfordisme. Dans le même temps, elle a suscité un autre regard sur le droit du travail, par rapport à une histoire sociale classique dans laquelle le postulat d'un affrontement irréductible entre salariés et capitalistes aurait conduit au développement d'un ensemble de protection contre les formes les plus extrêmes d'exploitation. Elle a permis une interrogation sur l'historicité de ces

catégories de salariés/ouvriers et de capitalistes/patrons/employeurs, en envisageant les cadres juridiques comme des catégories historiques contribuant à la construction d'un « horizon de sens » par les acteurs eux-mêmes. Il en ressort une histoire ouverte à une pluralité de dynamiques inextricablement économiques et sociales, dans laquelle l'avenir est difficilement prédictibles, mais s'annonce dans les activités et les projets d'individus qui en tentant d'apporter un éclairage à leurs pratiques contribuent à la transformation des cadres institutionnels et donc juridiques de leur expérience. Le droit du travail apparaît ainsi dans un processus complexe de développement, où, aux expériences et aux interrogations que les acteurs élaborent à partir de ses catégories, répondent les aménagements constants de ces catégories par la jurisprudence et la législation.

### ***Bibliographie***

Bourdieu P., 1986, « La force du droit, éléments pour une sociologie du champ juridique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°64, septembre, p. 3-19.

Castel R., 1994, *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Cottureau A., 2002, « Droit et bon droit, un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail », *Annales Histoire et Sciences Sociales*, 57-6, p. 1521-1561.

Deakin S. et Wilkinson F., 2005, *The Law of the Labour Market : Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford University Press, Oxford.

Dehove G., 1937, *Le contrôle ouvrier en France. L'élaboration de sa notion. Ses conceptions*, Paris, Librairie du Recueil Sirey.

Didry C., 1998a, « Arbitration in Context: Socio-Economic Conditions and the Implementation of the Law on Conciliation and Compulsory Arbitration », in Noel Whiteside and Robert Salais (ed.), *Governance, Industry and Labour markets in Britain and France, the modernising state in the mid-twentieth century*, London, Routledge, p. 163-178.

Didry C., 1998b, « Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs, trois registres d'argumentation », *Revue Française de Sociologie*, 39-3, septembre 1998, p. 495-534.

Didry C., 2002, *Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XXe siècle*, Paris, Ed. de l'EHESS.

Didry C. et Jobert A. (ed.), 2010, *Les restructurations industrielles entre politiques, droit et relations professionnelles*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.



Didry C. et Salais R., 1995, « Troubles sur les produits d'Etat et écriture des conventions collectives », in Jacob A. et Vérin H., *L'inscription sociale du marché*, Paris, L'Harmattan, p. 110-134.

Fridenson P., 1972, *Histoire des usines Renault*, Paris, Seuil.

Grange A., 1994, « La gestion des mines de pyrites de Saint-Gobain à Sain-Bel », *Entreprises et histoire*, n°6, septembre, p. 67-86.

Hupfel S., 2010, *L'évolution comparée des manufactures de soieries de Lyon et de Londres, 1789-1848 Une approche institutionnaliste*, thèse de doctorat en science économique, Université Lyon 2.

Jeammaud A., « Les polyvalences du contrat de travail », in *Les transformations du droit du travail, études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, p. 299-315.

Machu L., 2011, *Les conventions collectives du Front Populaire, construction et pratique du système français de relations professionnelles*, thèse de doctorat d'histoire, Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense.

Marx K., 1993, *Le Capital*, livre 1 (Traduction coordonnée par Lefebvre J.-P.), Paris, Presses Universitaires de France.

North D.C., 1991, « Institutions », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, n°1, p. 97-112.

Salais R., 1989, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, 40-2, p. 199-240.

Salais R., 1992, « Modernisation des entreprises et Fonds National de l'Emploi. Une analyse en termes de mondes de production », *Travail et Emploi*, n°51, 1, p. 49-69.

Salais R., 1994a, « Incertitude et interactions de travail : des produits aux conventions », in Orléan A., *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 371-403.

Salais R., 1994b, « Pièces pour un dossier sur les grandes entreprises de la Belle Epoque », *Entreprises et histoire*, n°6, septembre, p. 5-10.

Salais R., 2011, « Labour-Related Conventions and Configurations of Meaning : France, Germany and Great Britain prior to the Second World War. », *Historical and Social Research*, 36-4, p. 218-250.

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

Salais R. et Storper M., 1993, *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Topalov C, 1994, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel.

Weber M., 1995, *Economie et société*, Livre 1, tome 2, Paris, Agora.

Williamson O.E., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, The Free Press.