



COLLOQUE DE CERISY

Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?

Sous la direction de
PIERRE MUSSO ET ALAIN SUPIOT



hermann

Depuis 1876

I

De la juste division du travail

ALAIN SUPIOT

L'établissement d'un « régime de travail réellement humain » suppose une juste division du travail. Mais qu'est-ce qu'une *juste* division du travail? La question est d'autant plus redoutable que toute référence à la justice est en principe proscrite du champ de la recherche dans les facultés de droit. Contemporain du taylorisme, le positivisme y assigne aux juristes la tâche d'ouvriers obéissants, devant manipuler des concepts sans discuter les conceptions de la justice dont ils procèdent. Dans la division du travail universitaire, la justice a été jadis l'affaire des théologiens; elle est aujourd'hui celle des économistes, des sociologues et des philosophes et ceux qui en ont renouvelé l'approche depuis un demi-siècle viennent de leurs rangs, notamment Rawls, Ricœur, Sen, Waltzer, Habermas ou encore Nancy Fraser. Bien sûr il faut se garder de confondre Droit et Justice. Mais leurs liens sont tels que le juriste qui s'interdit de prendre en considération les différentes conceptions de la justice est voué à se faire l'instrument non critique de certaines d'entre elles. La référence au juste s'infiltré alors là où on l'attend le moins et dans des conditions non contrôlées par la raison. Cette difficulté épistémologique procède du caractère téléologique du droit. Toute règle de droit étant conçue relativement à une fin, ne peut être intelligible sans considération de cette fin.

Cette articulation du droit et de la justice se retrouve dans le Préambule de la constitution de l'OIT, adoptée dans le cadre du traité de Versailles en 1919. Ce texte commence par poser le principe de justice sociale, en affirmant qu'« une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». De cette affirmation, le Préambule déduit la conséquence juridique suivante : « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays. » L'expression première de la justice sociale, et donc d'une paix durable, est l'établissement

dans tous les pays d'un « régime de travail réellement humain ». Un régime, au sens juridique, désigne un système de règles qui solidarise une communauté humaine en fixant les lignes directrices de son fonctionnement. La notion de régime s'applique donc aussi bien à une communauté politique (régime constitutionnel), qu'à une communauté familiale (régime matrimonial) ou professionnelle (régime de retraite, de maladie ou d'assurance chômage). Un régime de travail réellement humain a évidemment vocation à s'appliquer, au-delà de la sphère publique, à la sphère privée et donc dans l'entreprise et au-delà de la sphère nationale, à la sphère internationale. Cette notion de « régime de travail réellement humain » étant le sujet qui nous réunit, je me bornerai à dire en première approche, qu'un tel régime doit proscrire tout travail inhumain, fût-il accompli dans des conditions humaines. Est inhumain le fait de traiter l'homme comme un animal ou comme une machine, c'est-à-dire de dénier ou refouler ses capacités symboliques.

À vrai dire la notion de régime de travail réellement humain ne figure que dans la version française du Préambule de la constitution de l'OIT. La version anglaise parle de « human conditions of labour ». Il n'y est pas question de « régime » et l'exigence d'humanité vise seulement les conditions d'exécution du travail, et pas le travail lui-même. Cette interprétation restrictive est confortée par l'alinéa 2 du Préambule qui donne de ces conditions une liste d'exemples. Aucun d'entre eux ne concerne le travail en tant que tel, mais seulement son coût, sa durée, son innocuité, ainsi que la liberté syndicale et la formation professionnelle.

C'est cette conception qui a prévalu depuis la première guerre mondiale et a conduit à la généralisation du modèle de l'emploi salarié. Tel qu'il s'est consolidé jusqu'aux années soixante-dix, ce modèle est celui d'un échange d'obéissance contre de la sécurité : le salarié renonce à toute espèce d'autonomie dans son travail moyennant la limitation de sa durée, la négociation collective de son prix et la protection contre les risques de sa perte. Le travail lui-même est ramené à une quantité, au travail abstrait tel que défini par Marx¹, tandis qu'est refoulé le travail concret, tel qu'il se déployait dans la diversité des arts mécaniques. Il y a de bonnes raisons de penser que l'établissement d'un « régime de travail réellement humain » impliquerait un retour critique sur ce refoulement, qui conduit à définir le travailleur non

1. Marx Karl, *Le Capital*, livre I, in *Œuvres, tome I, Économie*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1963, p. 588 sq.

plus par ce qu'il fait (c'est l'œuvre qui définit l'*ouvrier*), mais par ce qu'il coûte (c'est le salaire qui définit le « salarié »).

Ainsi focalisée sur la répartition des biens, la conception distributive de la justice sociale a été doublement bousculée depuis une quarantaine d'années. Combattue frontalement par le néolibéralisme, elle a aussi été concurrencée par une conception reconnaîtive de la justice sociale, qui donne la priorité à la lutte contre des inégalités de fait, fondées non sur la richesse, mais sur le sexe, la couleur de la peau, la religion, l'origine ou l'orientation sexuelle. Ce déplacement de la justice sociale de l'*avoir* (la répartition des richesses) vers l'*être* (la reconnaissance des personnes) s'est traduit par l'extension de la *non-discrimination* et par le recul corrélatif de l'*égalité économique*, sous les coups portés par le néolibéralisme à l'État social. De même le recul des questions *sociales* dans l'agenda politique est allé de pair avec l'extension continue des revendications *sociétales*. Ce jeu de vases communicants saute aux yeux en droit positif. Ainsi par exemple, de 1995 à 2017, la liste des discriminations prohibées par le Code du travail² a été allongée à 15 reprises, soit en moyenne une fois tous les deux ans, tandis que durant la même période, le statut de l'emploi n'a cessé de se fragmenter et de se précariser. Cette corrélation n'est pas le fruit du hasard car la critique néolibérale et la critique sociétale de la justice distributive sont les deux faces d'une même médaille, d'une même quête d'une flexibilité généralisée de l'état des personnes, la première visant l'état économique et social et la seconde l'état civil des personnes³.

Mais qu'elle se trouve focalisée sur l'*avoir* ou sur l'*être*, la définition de la justice sociale laisse dans l'ombre la question de l'*agir* ou du *faire*, c'est-à-dire du travail lui-même. Or, la question de la justice ne peut être limitée à la répartition de richesses déjà produites, ou à la reconnaissance d'identités déjà affirmées. Elle implique la possibilité pour chacun de réaliser ce qu'il est dans ce qu'il fait, de forger sa personne dans l'épreuve du travail. Un ordre doit pour être juste donner cette possibilité à tout être humain.

L'idée que la juste division du travail est la condition première de la justice dans la Cité est pourtant fort ancienne. Solon, qui est aux juristes ce qu'Abraham est aux religions du Livre, l'avait mise en œuvre avec succès pour sauver Athènes, menacée de guerre civile

2. C. trav., art. L. 1132-1.

3. Cf. Supiot Alain, *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », 2005, p. 286-287.

à la fin du VI^e siècle avant notre ère. Un petit nombre y accaparait les richesses, réduisant le grand nombre à l'esclavage pour dettes ou à l'exil. Comme l'a écrit Gustave Glotz, « il ne s'agissait pas pour Solon de faire à tête reposée une œuvre de cabinet, mais d'arrêter l'effusion de sang par une conciliation⁴ ». Que fait Solon ? Il commence par effacer ces dettes et interdire l'esclavage pour dettes. Et il décide de faire du travail indépendant la base de la citoyenneté des moins fortunés en encourageant l'artisanat et en leur donnant le droit de participer aux réunions de l'Assemblée du peuple⁵. Solon ne remet pas en cause la structure hiérarchique de la Cité, qui demeure organisée en cinq classes censitaires. Mais à ceux-là mêmes qui vivent ainsi de leur travail, il a ainsi attribué une part de la dignité de citoyen.

Comme le montre ce lointain précédent, la question de la juste division du travail a deux facettes : celle de la répartition des tâches dans une collectivité donnée et celle de la définition de chacune de ces tâches prises isolément. La première porte sur la question de savoir *par qui* vont être assurées les différentes tâches nécessaires à la réalisation d'une œuvre commune. Par exemple qui, dans un grand restaurant, va établir les menus, fixer les prix, cuisiner, recevoir et servir la clientèle, tenir les comptes ou nettoyer les toilettes. La seconde consiste à s'interroger *sur ce que va faire chacun* pour s'assurer que – selon le mot de Solon – nul « ne subisse rien d'indigne⁶ », c'est-à-dire ne se voit assigner un travail qui ne soit pas « réellement humain », en sorte que tous aient un « travail décent ». Ces deux aspects du problème sont bien sûr étroitement liés, mais il est utile de les distinguer, notamment au regard des transformations induites par la révolution informatique.

I. LA RÉPARTITION DES TÂCHES

À grands traits, on peut distinguer deux approches possibles de la répartition des tâches dans une organisation donnée, qu'il s'agisse d'une communauté familiale, d'une entreprise, d'une administration

4. Glotz Gustave, *La Cité grecque*, (1^{re} éd. 1928) Paris, Albin Michel, rééd. 1968, p. 116.

5. Sur ces mesures économiques, voir Pomeroy Sarah B., Burstein Stanley M., Donlan Walter et Tolbert Roberts Jennefer, *Ancient Greece. A Political, Social and Cultural History*, Oxford, Oxford University Press, 1998, p. 166 *sq.*

6. Solon, frag. 5W, vers 1-4, cité par Werlings Marie-Joséphine, *Le demos avant la démocratie. Mots, concepts, réalités historiques*, Nanterre, Presses Universitaires de Paris-Nanterre, 2010, § 50, OpenEdition Books, 2014.

ou d'une nation. La première est une approche holistique, qui consiste à envisager cette organisation sur le modèle d'un organisme biologique, dont le bon fonctionnement suppose l'accomplissement par chaque organe de la fonction qui l'identifie. L'estomac doit digérer le plus paisiblement possible les aliments que la mâchoire a mastiqués, et ne pas se mêler de copuler, de courir ou de réfléchir. La seconde est une approche individualiste, qui consiste au contraire à présumer la totipotence de chaque membre de l'organisation, et à ne lui interdire ni prescrire aucune fonction *a priori*. Comme la cellule totipotente, il pourra être destiné aussi bien aux fonctions digestives que musculaires ou cérébrales, sous la seule réserve d'acquiescer et démontrer les capacités requises par chacune de ces fonctions. Quoique très différentes, ces deux approches visent à donner, chacune à sa façon, une base juste à la hiérarchie inhérente à la division du travail social.

L'approche holistique a une longue histoire et est bien connue notamment grâce aux travaux de Dumont ou Dumézil. On la trouve chez Platon, selon qui une Cité juste est celle où chacun remplit la tâche à laquelle sa nature le prédispose :

Parmi les fonctions qui intéressent l'État, une seule devrait être la tâche individuelle d'un seul homme, celle à laquelle sa nature le prédisposerait le mieux originellement [...] Le fait de faire la tâche qui est la nôtre et de ne point être un touche-à-tout est justice⁷.

On en trouve aussi diverses manifestations en droit romain, tels que le régime du colonat⁸, ou encore les règles qui attachaient l'héritier d'un fonds artisanal (boulangerie, construction navale, etc.) à son exploitation⁹. Mais le cas le plus massif et le mieux connu de ce type d'organisation est l'*Homo hierarchicus* indien, tel qu'étudié

7. Platon, *La République*, livre IV, 433a, in *Œuvres complètes*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1940, t. I, p. 998-999.

8. Cf. Girard Paul-Frédéric, *Manuel élémentaire de droit romain*, Paris, Rousseau, 5^e éd. 1911, p. 132 sq. ; Revillout Charles, *Étude sur l'histoire du colonat chez les Romains*, Paris, A. Durand, 1856, 44 + 64 p. ; Fustel de Coulanges Numa Denis, *Recherches sur quelques problèmes d'histoire*, vol. 1, Paris, Hachette, 2^e éd. 1894, Bruxelles, Culture et civilisation, rééd. 1964, p. 3-186.

9. Cf. Louis Paul, *Le travail dans le monde romain*, Paris, Félix Alcan, coll. « Histoire universelle du travail », 1912, p. 327 sq.

et mis en regard de l'*Homo aequalis* occidental par Louis Dumont¹⁰. La conception de la justice qui l'anime est aux antipodes de la nôtre et continue de peser aujourd'hui encore sur le fonctionnement de la démocratie la plus peuplée du monde¹¹.

Étroitement lié à la division du travail, ce système est celui d'un ordre social fondé sur une stricte hiérarchie de positions sociales correspondant à autant de fonctions dans la société. Le mot caste (du portugais *casta* : pur, non mélangé) a servi à désigner deux notions qu'il importe de distinguer, même si elles sont historiquement liées : la notion sanscrite de *varna* (étym. couleur), qui répartit les hommes selon leurs fonctions sociales, et la notion de *jati* (naissance) qui les répartit selon leur hérédité¹². La première est d'ordre philosophique et religieux tandis que la seconde désigne des pratiques normatives. L'organisation de la société en varnas procède des textes classiques de la culture sanscrite. Les varnas sont au nombre de quatre et font système, le tout s'imposant à chacune de ses parties. La société tout entière est représentée comme un corps humain, dont les *Brahmanes* (prêtres, enseignants, lettrés) seraient la tête, les *Kshatriyas* (roi, princes, guerriers) les bras, les *Vaishyas* (artisans, commerçants, agriculteurs) les cuisses et les *Shudras* (serviteurs) les pieds. À ces quatre catégories s'ajoutent les *Dalits*, qui sont des hors castes, assignés aux tâches impures (équarrissage, traitement des cadavres et des ordures, etc.), ce pour quoi ils sont dits « intouchables » ou « parias ». Les *samnyāsīn* (renonçants) eux aussi sont hors du système des castes, mais ils en sont sortis volontairement pour mener une vie mystique et ascétique, détachée des biens de ce monde et entièrement vouée à la quête spirituelle. Là en effet où l'Occident pense le monde social comme une association d'individus – l'Inde ne conçoit d'individu que hors du monde¹³.

Tous les membres d'un même *varna* sont soumis à la même loi personnelle, *i. e.* aux mêmes droits et obligations (*sva-dharma*), dont le contenu varie selon les quatre stades de la vie humaine (*âçrama* ou

10. Dumont Louis, *Homo hierarchicus. Le système des castes et ses implications*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1979 ; et du même auteur *Homo aequalis*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines », t. I, 1977 et t. II, 1991 ; *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Paris, Seuil, coll. « Esprit », 1983.

11. Cf. Anderson Perry, *The Indian Ideology*, New-Delhi, Three Essays, 2012.

12. Cf. Dumont Louis, *op. cit.*, p. 101 *sq.*

13. Cf. Lingat Robert, *Les sources du droit dans le système traditionnel de l'Inde*, Paris/La Haye, Mouton, 1967, p. 45 *sq.* ; Dumont Louis, *op. cit.*, p. 324 *sq.*

ashrama), qui conduisent idéalement de l'apprentissage de la jeunesse à la préparation à la mort. Tant qu'il est dans le monde, le devoir de l'être humain est de remplir scrupuleusement la fonction qui lui a été assignée et se conformer aux règles – au *sva-dharma* – propres à son *varna* et à son avancement dans le cycle vital. Ce rôle qui lui échoit aujourd'hui sur la scène du monde résulte de la façon dont il a rempli celui qui lui avait été imparti dans sa vie antérieure. Et de même, la façon dont il remplit aujourd'hui ce rôle déterminera celui qu'il sera appelé à jouer dans des vies ultérieures. La juste rétribution des actes (*karma* : le cycle des causes et des conséquences des actions des êtres animés) ne se conçoit que dans le cadre de la transmigration¹⁴. Dans un tel ordre social, l'inégalité des conditions n'est pas perçue comme une injustice, car la justice consiste à respecter cet ordre immuable, qui attribue à chacun une place conforme aux mérites acquis dans ses vies antérieures et donne la possibilité de mériter une place supérieure dans une vie ultérieure¹⁵. Le substantif sanscrit *dharma*, de la racine *dhr-* « tenir, porter, transporter » (latin *fero*, anglais *ferry*) signifie « ce qui tient ensemble, supporte, soutient ». « C'est, nous dit Charles Malamoud, la somme des statuts propres à chaque catégorie d'être¹⁶. » Son domaine est plus vaste que celui de ce que nous appelons la loi, au sens juridique ou scientifique du mot, car il définit les règles propres à la vie de chaque être animé. Dans la pratique sociale, chaque *varna* est subdivisé en un très grand nombre de sous-catégories, appelées *jatis* (*étym. Naissance*) qui sont les véritables castes au sens anthropologique du terme. Chaque *jati* forme un groupe plus ou moins endogame, ayant notamment ses propres règles alimentaires¹⁷.

Selon Gandhi l'intouchabilité était une perversion du système des *varnas*. Il convenait donc de revenir à la pureté de ce système pour poser les bases de la justice dans l'Inde nouvelle. Ce qui le conduisait

14. Cf. Dumont Louis, *op. cit.*, p. 334 sq.

15. Zimmer Heinrich, *Les philosophies de l'Inde*, Paris. Payot, 1997, p. 124-125.

16. Malamoud Charles, « Les fondements langagiers de l'obligation en sanskrit et dans la pensée brahmanique », in A. Supiot et S. Kakarala (dir.), *La loi de la langue. Dialogue euro-européen*. Genève-Zurich-Bâle, Schultess-IEA de Nantes, coll. « Fondements du droit européen », 2017, p. 8.

17. Cette limite à la commensalité continue d'imprégner fortement les modes de vie en Inde, comme le suggère le film *Lunchbox* de Ritesh Batra (2013) qui met en scène le système très sophistiqué mis au point dans la mégapole de Bombay pour assurer le portage sur les lieux de travail de repas confectionnés à la maison.

à défendre une conception de la division du travail au fond assez proche de celle défendue par Platon :

Chacun de nous a des occupations qui lui sont propres. Ces occupations ne sont pas des castes; elles sont ce que l'hindouisme désigne sous le nom de varna. Varna qui n'a rien de commun avec la caste telle que nous la connaissons aujourd'hui. Les castes sont une institution humaine, tout juste bonne à être détruite, mais varna est une loi divine. Nous pouvons la négliger et subir les conséquences de cette attitude, mais si nous l'observons nous en tirerons profit. Un menuisier, un forgeron, un maçon, un balayeur, un professeur, un soldat, ont chacun des occupations différentes, mais aucun d'eux n'est supérieur ou inférieur aux autres. Si nous commençons à empiéter les uns sur les autres, nous créons une confusion (*sankara*) de toutes les varnas. C'est pourquoi, dès que vous enlevez à la loi de varna les cuisants sentiments d'infériorité qu'on y a mis, non seulement elle agit comme loi, mais encore elle fournit une occasion de faire ce pour quoi nous avons le plus d'aptitudes¹⁸.

Gandhi donne ici un tour plus ouvert et démocratique à la théorie des varnas : chacun doit s'adonner à la tâche qui convient le mieux à ses aptitudes ; mais toutes ces tâches sont d'égale valeur. La division du travail demeure la clé d'un ordre juste, mais elle ne résulte pas de l'appartenance à une caste (au sens de *jati*) et n'emporte pas une hiérarchie de la valeur des personnes. Mais Gandhi demeure fondamentalement un conservateur, attaché à la doctrine du *Varnashrama dharma* (la loi des quatre varnas) et son modèle organiciste de la société. De même que des traits physiques se transmettent de génération en génération, de même on hériterait des aptitudes professionnelles de ses parents. Suivre ce destin professionnel permettrait à chacun de se consacrer au progrès spirituel au lieu de s'engager dans une compétition pour conquérir une meilleure place en ce monde. « Je considère, écrit-il, le *Varnashrama* comme une saine division du travail fondée sur la naissance¹⁹. » Il suffirait selon lui de purger le système des varnas de sa dimension hiérarchique pour n'en retenir qu'une répartition « naturelle »

18. Gandhi Mohandas Karamchand, Discours à Travancore prononcé le 16 janvier 1937, et rapporté in Desai Mahadev, *The Epic of Travancore*, Ahmedabad, Navajivan Karyalaya, 1937, p. 170-171.

19. *Id.*, *Young India*, 23 avril 1925, cité dans Jaffrelot Christophe, *Inde : la démocratie par la caste. Histoire d'une mutation socio-politique (1885-2005)*, Paris, Fayard, 2005, p. 27.

et « égalitaire », selon laquelle dans le corps social, les pieds valent autant que la tête. Gandhi espérait ainsi mettre l'Inde indépendante à l'abri de la compétition généralisée qui ne manquerait pas d'advenir si l'on adoptait la façon occidentale de concevoir la division du travail. C'était faire preuve de beaucoup d'irénisme que de penser possible de conserver ainsi la différence des statuts tout en consacrant l'égalité des individus. Une telle aspiration se heurte au fait que toute organisation du travail exige une certaine forme de hiérarchie.

L'approche individualiste de la division du travail qui est la nôtre a buté de fait sur une difficulté semblable. Comment concilier l'égalité proclamée de tous les individus avec la hiérarchie inhérente à des organisations mobilisant le travail d'un grand nombre d'entre eux ? Cette question est abordée par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, s'agissant des emplois publics, et y trouve la réponse suivante :

Article 6 : Tous les Citoyens étant égaux [aux yeux de la Loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

En 1789, la grande industrie n'est pas encore advenue, si bien que la Déclaration de 1789 circonscrit le problème aux emplois publics et le résout en faisant appel aux différences de capacités, de vertu et de talents. Concernant l'agriculture, l'industrie ou le commerce, les Pères des démocraties française ou américaine avaient le projet d'un peuple de petits propriétaires, vivant dans une honnête aisance du fruit d'un travail indépendant, propre à forger les habitudes d'autonomie et de responsabilité requises par la citoyenneté. La question de la hiérarchie se trouvait ainsi évacuée, dans une organisation de l'économie où le travail à gages n'ayant qu'une place marginale, ne pourrait contrarier l'égalité républicaine. Telle est la position défendue par Rousseau, Montesquieu ou aux États-Unis par Jefferson. Ce dernier était hostile à l'industrialisation des États-Unis, car elle réduirait inévitablement un grand nombre d'Américains à un travail subordonné, incompatible avec cette école de la citoyenneté qu'est l'exercice d'un travail indépendant²⁰. Cette hostilité au salariat a dominé tout le mouvement

20. Cf. *Notes on the State of Virginia written in the year 1781 by T. Jefferson, somewhat corrected and enlarged in the Winter of 1782, for the use of a foreigner of distinction, in answer to certain queries proposed by him* [1782] ; *Observations sur l'État*

ouvrier américain du XIX^e siècle. Le philosophe social Orestes Brownson (1803-1876) s'en explique ainsi, dans un article dirigé contre Thomas Carlyle, intitulé *The Laboring Class*, qui eut un grand retentissement et fut ensuite publié sous forme d'opuscule en 1840 :

Le salariat est un procédé astucieux dont le diable gratifie des consciences délicates, qui peuvent ainsi conserver tous les avantages de l'esclavage sans avoir à supporter les coûts, les soucis et la réprobation d'un propriétaire d'esclaves [...] Il ne doit pas y avoir une classe de nos semblables condamnés à trimer leur vie durant comme travailleurs à gages. Si le salariat peut être toléré, ce doit être, pour chaque ouvrier, dans des conditions telles qu'à l'âge de fonder un foyer, il ait accumulé suffisamment de ressources pour être un travailleur indépendant disposant de son propre capital, de sa propre ferme ou de son propre atelier²¹.

Cette commune réprobation du salariat et de l'esclavage s'opposait à l'idéologie abolitionniste la plus répandue qui estimait au contraire que le travail salarié était à la fois la marque et la conséquence logique de l'affranchissement des esclaves. Pour un juriste abolitionniste comme William Jay, il était par exemple évident qu'un esclave affranchi n'ayant pas les moyens de travailler à son compte, il devait en fait, et non plus en droit, continuer de travailler pour son ancien maître. Mais une fois affranchi, il le faisait librement, en vertu d'un contrat qui symbolisait sa nouvelle condition juridique d'homme libre. « Le travail n'est plus la marque de sa servitude et l'incarnation de son malheur : il est la preuve de sa liberté car il est volontaire. Pour la première fois de sa vie, il est partie à un contrat²². »

« Il est volontaire... il est partie à un contrat » : l'important à noter ici est la réduction de la liberté à la liberté contractuelle, c'est-à-dire au respect de la volonté individuelle. Cette conception purement consensualiste de la liberté est demeurée longtemps minoritaire aux États-Unis,

de Virginie, traduction, annotation et postface de François Specq, Paris, éditions Rue d'Ulm, 2015.

21. Brownson Orestes, *The Laboring Classes*, Boston, Benjamin Greene, 3^e éd. 1840, <<http://www.saylor.org/site/wp-content/uploads/2011/11/SAYLOR-ENGL405-5.1-LABORING.pdf>>.

22. Jay William, *An Inquiry into the Character and tendency of the American Colonization and American Anti-Slavery Societies* [1835], cité par Sandel Michael, *Democracy Discontent's. America in search of a Public Philosophy*, Cambridge, Harvard University Press, 1996, p. 173.

face à la conception statutaire défendue par Brownson et avant lui par Montesquieu ou Rousseau, selon qui la démocratie requérait des citoyens non seulement libres de contracter, mais travaillant à leur compte et qui ne fussent pas séparés par de trop grandes inégalités de richesses.

Cette opposition n'a pas empêché la montée en puissance de l'industrie et l'extension du salariat à une proportion toujours croissante de la population. Comment dès lors concilier les idéaux de l'égalité citoyenne avec la hiérarchie dans l'entreprise? Quand il devint clair que le salariat était pour beaucoup une condition durable et non plus une étape vers la mise à son compte, les « Chevaliers du travail », principale organisation du mouvement ouvrier américain au XIX^e siècle, préconisèrent l'organisation de coopératives, unissant producteurs et consommateurs d'un même bien ou service. De telles coopératives ne poursuivaient pas seulement des buts économiques, mais aussi politiques et éducatifs : « Nous devons amener nos membres à lire et penser, disait ainsi un chevalier du travail, et à viser dans la vie quelque chose de plus élevé et plus noble que de peiner jour après jour, semaine après semaine et année après année²³. »

Cette forme de démocratie économique était aussi celle que préconisait Proudhon à la même époque sous le nom de « démocratie industrielle », dont l'instrument devait être le mutuellisme, en vertu duquel : « tous les travailleurs, au lieu de travailler pour un entrepreneur qui les paye et garde leur produit, sont censés travailler les uns pour les autres, et concourent ainsi à un produit commun dont ils partagent le bénéfice²⁴. » Cette participation toutefois ne fait pas disparaître l'organisation hiérarchique dans l'exécution même du travail. Aussi Proudhon va-t-il plus loin dans le sens de l'égalité au travail, en préconisant la rotation des fonctions et l'élection des dirigeants de l'entreprise par les travailleurs :

Vis-à-vis des personnes et des familles dont le travail fait l'objet de l'association, la compagnie a pour règle :

Que tout individu employé dans l'association [...] a le droit d'en remplir successivement toutes les fonctions, d'en remplir tous les grades, suivant les convenances du sexe, de l'âge, du talent, de l'ancienneté ;

23. Cité par Sandel Michael, *op. cit.*, p. 187.

24. Proudhon Pierre-Joseph, *Manuel du spéculateur à la bourse*, Paris, Garnier, 1857 [4^e éd.] , p. 481-482.

Que son éducation, son instruction et son apprentissage doivent en conséquence être dirigés de telle sorte qu'en lui faisant supporter sa part des corvées répugnantes et pénibles, ils lui fassent parcourir une série de travaux et de connaissances, et lui assurent, à l'époque de la maturité, une aptitude encyclopédique et un revenu suffisant ;

Que les fonctions sont électives et les règlements soumis à l'approbation des associés²⁵.

Cette rotation a toutefois pour limite « les convenances du sexe, de l'âge, du talent, de l'ancienneté ». La prise en considération du sexe et de l'âge était inévitable à une époque où nombre de tâches requerraient encore une force musculaire, ordinairement moindre chez les femmes et les vieillards. Mais Proudhon ne se défait pas non plus complètement de l'idée d'une hiérarchie fondée sur le talent, telle qu'elle figure dans la Déclaration de 1789 concernant les emplois publics. De fait cette solution a été celle adoptée dans toutes les démocraties pour tenter de concilier le principe de l'égalité citoyenne avec l'organisation hiérarchique du travail, tandis que les perspectives proudhoniennes de démocratie industrielle et de rotation des fonctions ne sont guère entrées dans les faits.

En vérité cette solution conduit à une interprétation minimaliste de l'égalité. Dans l'attribution des emplois publics, une pleine égalité ne peut en effet être atteinte que par le moyen – inventé par les Grecs – du tirage au sort ; et dans la sphère privée, par la généralisation du travail indépendant envisagée par Solon, Rousseau, Montesquieu ou Jefferson. Dès lors que l'accès aux différents emplois dépend des différences de capacité et de talent, la hiérarchie ne disparaît pas, mais est englobée dans le principe d'égalité. Celui-ci change alors de nature pour devenir un principe d'égalité des chances et la démocratie mue en méritocratie. Cette mutation est advenue aussi bien aux États-Unis qu'en France, et a conduit à remplacer la promesse d'égalité des conditions par celle de la mobilité sociale fondée sur l'éducation²⁶. Comme l'indique l'idéal de « mobilité sociale », les démocraties n'ont pas seulement échoué à réduire le poids des hiérarchies dans la division du travail : elles ont donné comme ambition première à tous les citoyens de grimper le plus

25. Proudhon Pierre-Joseph, *Idée générale de la Révolution au XIX^e siècle (Choix d'études sur la pratique révolutionnaire et industrielle)*, Paris, Garnier, 1851, p. 256.

26. Cf. sur le cas américain Lasch Christopher, *La révolte des élites et la trahison de la démocratie*, Castelnau-le-Lez, Climats, coll. « Sisyphe », 1996, p. 61-88.

haut possible sur cette échelle hiérarchique, au prix d'une compétition engagée dès le plus jeune âge. D'où à la fois l'importance prise par l'école et l'université, et la transformation de leur mission, qui n'est plus tant de transmettre la culture et le savoir à tous, mais de trier la population pour la répartir aux différents niveaux de la hiérarchie politique et économique. Le prix à payer pour cette mutation est le déclassement du grand nombre de ceux qui ne parviennent pas à s'affirmer comme des maîtres dans ce processus sélectif²⁷. Il est aussi de dévaloriser l'expérience pratique au profit d'une expertise de plus en plus coupée des réalités vécues.

Aujourd'hui la révolution numérique ainsi que le modèle de la *start-up* donnent une nouvelle jeunesse à l'espoir d'une égalité économique fondée sur le travail indépendant et les petites coopératives. Mais la réalité est plutôt celle d'un brouillage de la distinction du travail indépendant et subordonné, tout travailleur se trouvant pris dans des liens d'allégeance qui impliquent une réduction plus ou moins forte de son autonomie. L'essor du travail indépendant au Royaume-Uni, montre par exemple que le jeune qui se lance seul ou avec un petit nombre d'associés dans une activité indépendante, ou bien rencontrera le succès et devra sous-traiter son travail à un nombre de plus en plus grand de collaborateurs salariés ou non, ou bien à l'inverse devra pour survivre économiquement travailler pour un donneur d'ordres²⁸. De même l'idée que l'intermédiation opérée par une plate-forme informatique entre des travailleurs et les utilisateurs de leurs services serait le terreau d'un renouveau du travail indépendant est démentie par les faits, comme le montrent l'organisation et les actions collectives conduites avec un certain succès par les chauffeurs d'Uber pour obtenir d'être reconnus comme des salariés²⁹.

Force est donc de constater que la division du travail dans une entreprise d'une certaine importance emporte nécessairement l'établissement d'une certaine hiérarchie, et donc une inégalité entre les travailleurs. Des contrepoids ont été institués en droit du travail

27. Cf. Iribarne Philippe (d'), *Vous serez tous des maîtres. La grande illusion des temps modernes*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », 1996.

28. Cf. Freedland Mark, « Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité », *Revue de droit du travail*, n° 4, avril 2016, p. 289-298.

29. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, plusieurs juridictions ont requalifié en contrat de travail salarié les contrats des chauffeurs Uber. Le suivi de cette lutte juridique est mis à jour sur le site : <<http://uberlawsuit.com>>.

pour restaurer au plan collectif l'égalité introuvable au plan individuel. Tel est l'objet de la liberté syndicale et des droits qui en sont le corollaire, tels que le droit de grève et le droit à la négociation collective, ou encore des mécanismes de représentation du personnel dans les entreprises. Ces contrepoids sont bien sûr indispensables pour négocier les contreparties de la dépendance, mais ils ne concourent à plus de justice dans la division du travail qu'à la condition de ne pas se cantonner à la négociation de contreparties à la subordination, mais d'aborder aussi l'autre facette de cette exigence de justice : celle de la conception des tâches et pas seulement celle de leur répartition.

II. LA DÉFINITION DES TÂCHES

Cette seconde face de la question de la juste division du travail consiste donc à s'assurer que la répartition des tâches assure à chacun ce que l'OIT nomme un « travail décent », c'est-à-dire conforme à l'exigence d'un régime de travail réellement humain. La satisfaction de cette condition suppose en premier lieu que les *conditions de travail* soient humaines, au sens de la constitution de l'OIT. C'est-à-dire qu'elles ne mettent pas en péril la santé, qu'elles limitent la durée du travail et assurent un revenu suffisant, et respectent la liberté syndicale. Mais à ces conditions de base s'ajoute l'exigence d'un *travail qui soit en lui-même réellement humain*, c'est-à-dire – pour reprendre la formule de la Déclaration de Philadelphie – qui procure à ceux qui l'accomplissent « la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ».

Cette belle formule résume parfaitement les deux conditions sous lesquelles on peut dire qu'un travail est réellement humain. La première concerne ses modalités d'exécution : le travail doit permettre à celui qui l'accomplit de prendre lui-même et de donner aux autres la mesure de son savoir-faire ; et la seconde concerne son but : il doit servir le bien-être commun. Faute de temps je n'évoque cette seconde condition que pour mémoire, et limite donc mon propos à la question de savoir à quelles conditions l'expression de son humanité dans le travail est ou non compatible avec une position subordonnée. Cette question occupe une place centrale dans la réflexion de Simone Weil sur son expérience ouvrière ; elle l'aborde en ces termes :

J'ai tiré en somme deux leçons de mon expérience. La première, la plus amère et la plus imprévue, c'est que l'oppression, à partir d'un certain degré

d'intensité, engendre non une tendance à la révolte, mais une tendance presque irrésistible à la plus complète soumission [...]. La seconde c'est que l'humanité se divise en deux catégories, les gens qui comptent pour quelque chose et les gens qui comptent pour rien. Quand on est dans la seconde, on en arrive à trouver naturel de compter pour rien – ce qui ne veut certes pas dire qu'on ne souffre pas. [...] La question, pour l'instant, est de savoir si, dans les conditions actuelles, on peut arriver dans le cadre d'une usine à ce que les ouvriers comptent et aient conscience de compter pour quelque chose³⁰.

La réponse de Simone Weil à cette question dessine les contours de ce que peut être une juste division du travail dans une organisation hiérarchisée :

Je ne puis accepter les formes de subordination où l'intelligence, l'ingéniosité, la volonté, la conscience professionnelle n'ont à intervenir que dans l'élaboration des ordres par le chef, et où l'exécution exige seulement une soumission passive dans laquelle ni l'esprit ni le cœur n'ont part; de sorte que le subordonné joue presque le rôle d'une chose maniée par l'intelligence d'autrui. Telle était ma situation comme ouvrière.

Au contraire quand les ordres confèrent une responsabilité à celui qui les exécute, exigent de sa part les vertus de courage, de volonté, de conscience et d'intelligence qui définissent la valeur humaine, impliquent une certaine confiance mutuelle entre le chef et le subordonné, et ne comportent que dans une faible mesure un pouvoir arbitraire entre les mains du chef, la subordination est une chose belle et honorable³¹.

À l'époque où Simone Weil écrit ces lignes, c'est-à-dire en 1936, les conditions qu'elle pose d'un bon usage de la subordination contredisaient frontalement « l'organisation scientifique du travail », héritée de Taylor, en vertu de laquelle les ouvriers doivent s'interdire de penser pour mieux accomplir des gestes calculés par d'autres. Simone Weil en était bien consciente qui appelait à une réforme de la technologie et de la formation des ingénieurs :

Jusqu'ici les techniciens n'ont jamais eu autre chose en vue que les besoins de la fabrication. S'ils se mettaient à avoir toujours présents à l'esprit les besoins

30. Weil Simone, « Lettre à un ingénieur » [1932], in *La Condition ouvrière*, Paris, Gallimard, coll. « Espoir », 1951, p. 188.

31. Weil Simone, *op. cit.*, p. 206.

de ceux qui fabriquent, la technique entière de la production devrait être peu à peu transformée. Cela devrait devenir une matière d'enseignement dans les écoles d'ingénieurs et toutes les écoles techniques – mais d'un enseignement qui ait une réelle substance³².

Les perspectives ainsi tracées trouvent une actualité nouvelle avec la révolution informatique et managériale qui fait passer le monde du travail de l'âge de la main-d'œuvre à celui du « cerveau d'œuvre³³ », c'est-à-dire du travailleur « branché » : on n'attend plus qu'il obéisse mécaniquement à des ordres, mais qu'il réalise les objectifs assignés en réagissant en temps réel aux signaux qui lui parviennent.

La révolution informatique offre une chance de conférer à tous les travailleurs une certaine autonomie, en même temps qu'un risque de les soumettre tous – y compris les indépendants, les cadres ou les professions intellectuelles – à des formes aggravées de déshumanisation de leur travail. Cette révolution ne se limite pas en effet à la généralisation de l'usage de techniques nouvelles, mais déplace le centre de gravité du pouvoir économique. Ce dernier se situe moins, ainsi que l'a fait observer Pierre Musso, dans la propriété matérielle des moyens de production que dans la propriété intellectuelle de systèmes d'information. Et il s'exerce moins par des ordres à exécuter que par des objectifs à atteindre.

À la différence des précédentes révolutions industrielles, ce ne sont pas les forces physiques que les nouvelles machines épargnent et surpassent, mais les forces mentales, ou plus exactement les capacités de mémorisation et de calcul qu'elles peuvent mobiliser pour assurer toutes les tâches programmables. Incroyablement puissantes, rapides et obéissantes, elles sont aussi – comme aime à le répéter le savant informaticien Gérard Berry – totalement stupides³⁴. Elles offrent donc une chance de permettre aux hommes de se concentrer sur la part « poïétique » du travail, c'est-à-dire celle qui exige imagination, sensibilité ou créativité – et donc celle qui n'est pas programmable.

32. Weil Simone, *L'enracinement. Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain* [1943], in *Œuvres*, Paris, Gallimard, coll. « Quarto », 1999, p. 1062.

33. Cf. Volle Michel, « Anatomie de l'entreprise. Pathologies et diagnostic », in P. Musso (dir.), *L'Entreprise contre l'État?*, Paris, Manucius-Institut d'études avancées de Nantes, 2017, p. 129-139.

34. Berry Gérard, *Pourquoi et comment le monde devient numérique*, Paris, Collège de France-Fayard, coll. « Leçons inaugurales du Collège de France », 2008.

Mais la révolution informatique s'avère aussi source de dangers nouveaux si, plutôt que mettre ainsi les ordinateurs au service des hommes, on cherche à organiser le travail des hommes sur le modèle de celui des ordinateurs. Au lieu que la subordination laisse place à plus d'autonomie, elle prend alors la forme d'une gouvernance par les nombres, qui étend aux cerveaux l'emprise que le taylorisme exerçait seulement sur les corps. Cette quête chimérique d'une programmation des êtres humains les coupe de l'expérience de la réalité ; elle explique la montée en puissance des risques pour la santé mentale³⁵ et l'augmentation de fraudes semblables à celles jadis suscitées par la planification soviétique.

Un autre problème posé par les formes réticulaires d'organisation du travail est celui de la juste répartition des responsabilités au sein des réseaux d'entreprise, qui permettent à ceux qui les contrôlent d'exercer le pouvoir économique en se défaussant de leurs responsabilités sur des lampistes. De ce point de vue, la métaphore de la pyramide et du réseau est trompeuse, dans la mesure où elle élude l'existence du pouvoir qu'exercent en dernière instance ceux qui ont conçu et contrôlent le réseau. La question se pose donc d'indexer la responsabilité de chacun des membres de ces réseaux sur le degré réel d'autonomie dont il dispose. À la fin du XIX^e siècle, c'est une mutation du droit de la responsabilité qui avait constitué la pierre angulaire du nouvel État social. Destinée à faire face aux risques inédits engendrés par la généralisation de machines dangereuses, l'invention de la responsabilité sans faute avait enclenché la dynamique qui allait conduire aux assurances obligatoires et la sécurité sociale. Aujourd'hui une mutation du même type est nécessaire pour rendre en tant que de besoin les entreprises dominantes solidairement responsables des dommages causés par l'organisation du travail qu'elles ont conçue et qu'elles contrôlent³⁶.

35. Sur l'augmentation considérable des pathologies mentales au travail, voir en dernier lieu, « Les affections psychiques liées au travail », *Rapport de l'Assurance maladie*, janvier 2018, 19 p.

36. Cf. Supiot Alain et Delmas-Marty Mireille, *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris, PUF, 2015 et Supiot Alain (dir.), *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, Paris, Collège de France, coll. « Conférences », 2018.