



HAL
open science

L'institution de l'entreprise

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. L'institution de l'entreprise. *Savoir/Agir*, 2021, 10.3917/sava.054.0015 . halshs-03250699

HAL Id: halshs-03250699

<https://shs.hal.science/halshs-03250699v1>

Submitted on 4 Jun 2021

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

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

L'institution de l'entreprise

Paru dans *Savoir-agir*, 2020/4, n°54 p. 15 à 21.

Claude Didry

Centre Maurice Halbwachs (CNRS, ENS et EHESS)

L'« entreprise » fait aujourd'hui l'objet d'un culte, devant lequel devraient céder toutes les rigidités¹, voire tous les principes², au nom du maintien d'une compétitivité qui garantirait sa pérennité dans un univers incertain. On évoque couramment le « monde de l'entreprise », tant comme une organisation hiérarchique auquel les jeunes actifs doivent s'adapter³, que comme un objet de critique à l'égard d'une forme de cruauté darwinienne⁴.

Cette mystique de l'entreprise – qui fait la part belle à un entrepreneur prométhéen comme « créateur d'entreprise » – ne tend-elle pas cependant à occulter la relation historique profonde qui lie entreprise et travail ? Ainsi, l'entreprise ne se présente dans la sociologie wébérienne comme un concept fondamental de la sociologie⁵ qu'au terme d'un processus complexe. Son émergence dans le domaine économique traduit l'avènement d'un capitalisme « moderne » – marqué notamment par le culte protestant du travail comme *Beruf* – remettant en cause un capitalisme « traditionnaliste » de négociants centralisant une production artisanale dispersée⁶. En prolongeant cette recherche wébérienne d'une causalité sociale des structures économiques, il s'agira ici de voir en quoi l'émergence d'un droit du

¹. Cela se manifeste, pour le droit du travail, par un état de réforme permanente depuis 2008.

². Comme en témoigne le rejet par la majorité parlementaire d'une proposition de loi du député Guy Bricourt (UDI) visant à étendre le congé des parents en cas de deuil d'un enfant de cinq à douze jours, après que la ministre du travail eut regretté, le 30 janvier 2020, que ce congé fût payé « à 100 % par les entreprises ».

³. Voir par exemple « intégrer le monde de l'entreprise avec succès » sur <https://alliance-sciences-societe.fr/integrer-le-monde-de-lentreprise-avec-succes/> consulté le 27 février 2020.

⁴. Voir par exemple dans *Le Monde*, « le monde de l'entreprise est-il absurde ? » au sujet de l'ouvrage de Marc Estat *Néantreprise. Dans votre bureau personne ne vous entend crier*, Paris, Éditions Favre, 2016, paru le 6 septembre 2016.

⁵. « On appellera *entreprise* [*Betrieb*] une action continue *en finalité* d'un genre déterminé et *groupement d'entreprise* une sociétisation dotée d'une équipe administrative agissant continûment en finalité. » (Max Weber, *Concepts fondamentaux de sociologie*, Paris, Gallimard, 2016 [1920], p. 158.

⁶. Sur ce processus, voir M. Weber, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, traduction J.-P. Grossein, Paris, Gallimard, 2003 [1905], p. 46-60.

travail contribue à fixer les traits de l'entreprise comme organisation du travail, sans arriver pour autant à contrecarrer les effets d'une conception de l'entreprise comme bien négociable sur les marchés financiers.

En se dégageant d'un capitalisme commercial dominé par une indépendance de l'entrepreneur qui interdit de concevoir l'entreprise (1), le contrat de travail contribue à une institution de l'entreprise comme employeur (2). Il reste à voir ce qu'il advient de cette figure première de l'entreprise, dans une époque où, en s'abstrayant de son lien avec les lieux de production, l'entreprise tend à devenir un objet de transactions (3).

1. La France des entrepreneurs (XIXe siècle)

La France du XIXe siècle demeure un pays rural. Cette situation a été confortée par la Révolution qui, en abolissant les privilèges, permet l'accès à la propriété rurale et renforce ainsi l'attachement des paysans à leurs terres. Ce faisant, elle prolonge un XVIIIe siècle marqué par le développement d'une production marchande très dispersée : « L'industrie est au champ depuis longtemps, et les arrêts de 1762 et 1765 autorisant la libre fabrication dans les campagnes n'ont fait que consacrer un état de fait ancien. »⁷

La suppression des corporations – autre dimension de la nuit du 4 août 1789 –, qui concerne en premier lieu les activités productives urbaines, répond à une aspiration ouvrière à la liberté que consacre la référence au louage d'ouvrage présenté par le Code civil de 1804 comme « le contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles »⁸. L'article 1799, qui conclut les vingt articles consacrés à ce contrat, précise que les ouvriers « qui font directement des marchés à prix faits [paiement à la pièce] [...] sont *entrepreneurs* dans la partie qu'ils traitent. » Sur cette base légale, le *marchandage* désigne un enchaînement de louages d'ouvrage : il « suppose l'existence de deux contrats de louage à façon distincts : le premier qui intervient entre le fabricant ou l'*entrepreneur* général et le marchandeur ; le deuxième, entre le marchandeur et les ouvriers qu'il emploie. [...] Le marchandeur est réputé ouvrier à l'égard de l'entrepreneur

⁷. Philippe Minard, *La fortune du colbertisme, État et industrie dans la France des Lumières*, Paris, Fayard, p. 177.

⁸. Sur la redécouverte du louage d'ouvrage à partir de la Révolution, voir Alain 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.

général ou du fabricant ; il fait office de maître vis-à-vis de ses propres ouvriers⁹. » Cette situation juridique se retrouve notamment dans le cas de la soierie lyonnaise, avec des tisseurs « chefs d'atelier » (les fameux « canuts ») engageant d'autres ouvriers et intégrant les membres de leur famille à leur activité. La poussée de l'industrialisation dans les années 1860 ne remet pas en cause le marchandage, bien au contraire. Selon G. Noiriel¹⁰, en 1866 « le secteur artisanal assurait toujours plus de 70 % de la production industrielle française, dans des entreprises qui comptaient en moyenne trois ouvriers pour un patron ». Le système du marchandage se retrouve aussi dans les mines (*Germinal*), ou cette grande industrie qui progresse.

Le XIXe siècle correspond donc à un « âge du commerce [...] [où] la production suit la commande et s'organise souvent de manière décentralisée, dans des réseaux de petites unités plus ou moins subordonnées à des négociants qui eux-mêmes constituent des sociétés de personnes »¹¹. Le marchandage, forme de sous-traitance en cascade, se retrouve dans la plupart des activités économiques, de l'usine aux couturières à domicile. Il faut attendre l'arrêt « toutes chambres réunies » de 1901¹², pour que le délit de marchandage établi par le décret du 2 mars 1848 soit reconnu, sans qu'il ne s'applique à l'affaire jugée.

2. Les figures de l'employeur : de l'établissement à l'entreprise (1900-1970)

Si la concentration ouvrière sur un même lieu de production tend à se développer dans la seconde moitié du XIXe siècle, elle ne conduit donc pas nécessairement à l'accroissement d'un contrôle hiérarchique sur les ouvriers qui y travaillent¹³. Cela tient notamment à la capacité de certains ouvriers à engager d'autres ouvriers, sans que la direction de l'établissement n'en ait connaissance. Il faut attendre la législation protectrice des années 1890 – de la loi de 1892 réglementant le travail des femmes et des enfants, à celle de 1898

⁹. François-Étienne Mollot, *Le Contrat de louage, d'ouvrage et d'industrie, expliqué aux ouvriers et à ceux qui les emploient selon les lois, règlements et usages, et la jurisprudence des conseils de prud'hommes*, Paris, Napoléon Chaix et Cie éditeurs, 1846, p. 106.

¹⁰. Gérard Noiriel, *Une histoire populaire de la France, de la guerre de Cent ans à nos jours*, Marseille, Agone, 2018, p. 359.

¹¹. Claire Lemerrier, « Naissance de l'entreprise et formes antérieures d'organisation », dans Segrestin Blanche, Roger Baudouin et Vernac Stéphane, *L'entreprise. Point aveugle du savoir*, Paris, Éditions Sciences Humaines, p. 154-155.

¹². Voir Jean Pélissier, Gérard Lyon-Caen, Antoine Jeammaud et Emmanuel Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, 2008, p. 217-225.

¹³. Voir Philippe Lefèvre, *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché. France, fin XVIIIe-début XXe*, Paris, PUF, 2003.

sur les accidents du travail, en passant par la loi de 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels – pour que la figure du « chef d'entreprise » entre dans la langue du droit. Dans ce cadre, le chef d'entreprise porte la responsabilité de garantir les protections visées par la législation, au regard notamment des contrôles exercés par un corps d'inspecteurs du travail. Mais c'est avec la réflexion sur un code du travail, à partir de 1898 à la Chambre, puis dans une commission de codification des lois ouvrières et de prévoyance sociale, entre 1901 et 1904, que se précisent l'entreprise comme activité collective continue et le rôle de son « chef » comme employeur.

Il en résulte une grammaire juridique nouvelle des rapports de production, dont le point de départ n'est plus la *commande* d'un bien par un client à un entrepreneur, confiant la réalisation de ses différents éléments constitutifs à des tâcherons ou marchands. Tout part du *travail* exécuté par un individu qui sera dit *travailleur*, conduisant à l'identification d'un contrat de travail lorsque que ce dernier est destiné à une ou plusieurs personnes (physique ou morale) dites *employeurs*. Sur cette base et avec l'adoption du livre premier d'un code du travail en 1910, le contrat de travail tend à devenir la référence des rapports productifs en établissant un partage entre salariés (dépendants d'un ou plusieurs employeurs) et indépendants (dont le travail est destiné au public).

Mais la relation contractuelle qui se noue entre le travailleur et l'employeur – au-delà du lien entre ces deux personnes – « insère le salarié dans une collectivité. C'est en qualité de membre du personnel de l'entreprise qu'il bénéficie de certains droits (participation aux droits dits collectifs, droit d'expression) ou bénéficie de certaines protections (en matière d'hygiène et de sécurité par exemple) [...] C'est dans cette seconde sphère que le rapport de travail s'articule avec les relations professionnelles. »¹⁴ Dès lors, le contrat de travail contribue à circonscrire l'entreprise à partir du *personnel* formé par les travailleurs engagés par un même employeur.

En sortant d'un déterminisme technologique simple, on peut penser que le droit nouveau soutient le développement de la grande industrie suscité par la production de produits innovants tels que l'automobile, l'avion, la construction électrique ou le téléphone. Le contrat de travail est la condition commune de ceux qui sont liés à un même employeur et entrent ainsi dans une collectivité de travail qui coïncide, le plus souvent, avec un

¹⁴. Antoine Jeammaud, « Les polyvalences du contrat de travail », in *Les transformations du droit du travail. Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 1989, p. 301.

établissement. Dans l'automobile, par exemple, la société Renault prend la forme d'un établissement intégrant les différentes étapes de la production du véhicule à la fin de la première décennie du XXe siècle¹⁵. Ce droit nouveau accompagne également une intégration de la recherche à l'organisation productive, dont témoigne la création par Henri Fayol – directeur général de la Société de Fourchambault, Commentry et Decazeville – d'un laboratoire dans les forges d'Imphy, en 1911¹⁶. Les ingénieurs deviennent un groupe pivot dans cette dynamique industrielle.

Si la mise en œuvre du contrat de travail paraît acquise dans les établissements industriels, le cas des travailleurs à domicile paraît plus problématique malgré l'ambition de les intégrer au salariat dont témoignent les débats de la Société d'étude législative sur le contrat de travail entre 1904 et 1908. Les lois de 1915 et 1917 établissant un salaire minimum et la semaine anglaise pour les couturières à domicile prolongent ces débats, en rattachant celles-ci aux donneurs d'ordre que constituent les grands magasins ou les maisons de couture. En 1936, le cas des couturières à domicile se retrouve dans la convention collective « réglant les rapports entre employeurs de la couture et leurs ouvrières dans les départements de Seine et de Seine-et-Oise » signée le 10 juin, deux jours avant la convention des ouvriers de la métallurgie parisienne. La sous-entreprise ouvrière et le travail à domicile sont dans la ligne de mire, mais sans pouvoir arriver à leur suppression pure et simple¹⁷. Dès lors, le but est de démasquer les « faux artisans », en soumettant cette forme de production aux acquis sociaux du Front Populaire comme la semaine de quarante heures ou les congés payés.

Dans cette dynamique, l'entreprise se ramène le plus souvent à l'établissement entendu comme le lieu du travail et, dans le cas d'une activité dispersée, de rattachement des travailleurs « isolés ». Elle relève d'une branche, couverte fréquemment par une convention collective étendue par arrêté à l'ensemble de ses membres. Elle conduit, passé le seuil de cinquante salariés requis par la loi de 1946, à la formation d'un comité d'entreprise élu par les salariés, mais présidé par le chef d'entreprise.

¹⁵. Patrick Fridenson, *Histoire des Usines Renault. Tome 1 : Naissance de la grande entreprise, 1898-1939*, Seuil, « Univers historique », Paris, 1972.

¹⁶. Armand Hatchuel, « Henri Fayol et la théorie du chef d'entreprise : une nouvelle figure de l'autorité au tournant du XXe siècle », *Entreprise et Histoire*, n°83 2, 2016, p. 110.

¹⁷. Voir Laure Machu, *Les conventions collectives du Front populaire. Construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, thèse de doctorat d'histoire, université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2011, p. 447.

Les années 1960 introduisent une évolution radicale en initiant la construction de « champions nationaux » destinés à soutenir la « compétitivité » de l'économie française, et ainsi préparer l'économie française à affronter la concurrence qui s'annonce en 1957 avec le Traité de Rome. De grands groupes émergent alors, autour, par exemple, de la Compagnie générale d'électricité (CGE), qui regroupe Alcatel (en 1968) et Alstom (en 1969), après qu'Alstom eut acquis Neyrpic (en 1962) et avant que la première n'acquière les Chantiers de l'Atlantique (1976). Cette orientation politique vise tout à la fois une élimination des « double emploi » qui se traduit par de premières restructurations, une modernisation de l'appareil productif et des investissements en R&D. Les opérations de restructuration décidées centralement font progressivement apparaître une obligation de reclassement qui se dessine dans l'« accord sur la sécurité de l'emploi » de 1969. Finalement, les « champions nationaux » distendent la relation entre la figure de l'entreprise assimilable tantôt au groupe, à la filiale ou à l'un de ses établissements, et celle de l'employeur en charge des recrutements, des licenciements et du paiement des salaires (plutôt au niveau de l'établissement), mais avec une responsabilité de reclassement pour la filiale ou le groupe en cas de licenciement collectif.

3. Une entreprise « abstraite » ?

La relation à l'entreprise (entendue de manière large comme société privée ou administration) constitue aujourd'hui un point cardinal pour le monde du travail, renvoyant à la place de l'emploi stable dans la population active. Ainsi, comme le montre Marion Plault¹⁸, le nombre d'emplois en CDI ou en statut de la fonction publique s'est accru de 2,6 millions entre 1982 et 2014, et représente aujourd'hui environ 75 % de la population active occupée. Dans le même temps, le nombre d'emplois en Contrat à Durée Limitée (CDL)¹⁹ s'est accru sur la même période de 1,8 millions, pour atteindre une part de 12 % de la population active occupée. De plus, l'analyse de des données 2017 de l'enquête emploi fait apparaître une part croissante d'emplois en CDI avec l'âge, pour atteindre un plateau situé entre 70 et 80 % de 28 à 60 ans. La part des CDL et celle des chômeurs décroissent pour atteindre un plateau situé autour de 8 % entre 28 et 60 ans, tandis que la part des non-salariés s'élève continument, avec

¹⁸. Marion Plault, *Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi*, thèse de doctorat en sociologie, Universités de Paris-Saclay et Versailles-Saint Quentin, 2018.

¹⁹. Regroupant l'apprentissage, les CDD et l'intérim.

une accélération après 60 ans. Enfin, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise passe de 9 ans et demi en 1982 à plus de 11 ans en 2015. Les données 2017 de l'enquête emploi font apparaître une croissance continue de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise en fonction de l'âge, atteignant environ 24 ans pour la classe d'âge des 60 ans.

Mais si l'ancienneté dans l'entreprise – liée à l'importance de l'emploi stable dans la population active – se maintient, voire se renforce, cette entreprise perd de sa clarté. La reconstitution des liens financiers en vue d'identifier une « entreprise » entendue comme une unité économique de décision autonome²⁰, dans l'enquête LIFI (Liaisons Financières) de l'INSEE, permet de distinguer moins de trois cents grandes « entreprises » de plus de 5000 salariés, qui regroupent près de 30 000 unités légales et près d'un tiers des salariés du secteur privé²¹. Cette forte dispersion des entités légales qui se rattachent à ces quelque trois cents grandes entreprises indique l'importance que prend, en ce qui concerne l'employeur, la capacité de se métamorphoser par fusion-acquisition ou par filialisation, en fonction des requêtes de l'« entreprise » au sens économique du terme. On touche ici à une forme discrète – à certains égards radicale – de pouvoir de l'employeur : « L'employeur est le contractant du salarié, mais ce contractant, l'employeur, semble doté d'un étrange pouvoir : il peut se façonner à son gré ; il se donne la forme qui lui convient. Il peut se donner une forme sociétaire, mais il peut, ensuite, se scinder en plusieurs sociétés, se fondre dans une autre, transférer la charge de certains contrats de travail à une autre société...

Et si l'on essaye de caractériser ce pouvoir, ce pouvoir de se configurer, il apparaît bien comme discrétionnaire. Il n'a besoin, pour son exercice, d'aucune justification particulière. »²² L'exercice de ce pouvoir prend aujourd'hui des proportions importantes, après la libéralisation des marchés financiers intervenue au cours des années 1980 qui a accompagné la privatisation et le démantèlement de nombre de « champions nationaux » nationalisés au lendemain de l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981. La figure de l'entreprise employeur tend à s'effacer derrière l'entreprise conçue comme un bien à céder, dans une optique d'identification des centres de profits permettant aux investisseurs de répartir leurs apports sur les structures les

²⁰. « La notion d'entreprise utilisée pour l'application de l'[article 51 de la loi de modernisation de l'économie susvisée](#) est celle du règlement (CEE) du Conseil du 15 mars 1993 susvisé, c'est-à-dire la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. » (INSEE, *Les entreprises en France*, 2018, p. 66).

²¹. *Ibid.*

²². Antoine Lyon-Caen, « Retrouver l'entreprise ? », *Le Droit Ouvrier* n°776, mars 2013, p. 196.

plus à même de créer de la valeur et ainsi, de dégager plus-values et dividendes. L'établissement comme lieu du travail tend alors, plus ou moins fréquemment, à associer des salariés relevant d'entreprises différentes, comme, par exemple, dans le cas des Entreprises de Travail Numérique (ETN) avec des prestations réalisées par des salariés « en régie » c'est-à-dire détachés durablement auprès d'entreprises clientes²³.

Conclusion

L'entreprise est le fruit d'une réorganisation du commerce rendue possible par le développement d'un droit du travail : au-delà d'une économie de la commande relayée par des négociants et prise en charge par une cascade d'entrepreneurs, cette réorganisation établit une économie de la production fondée sur l'intégration des travailleurs dans une même entité – l'entreprise – considérée comme employeur. Mais cette dynamique, qui a conduit à l'émergence d'entreprises regroupant différentes fonctions (R&D, comptabilité/gestion, fabrication) sur un même lieu – l'établissement –, a pris une ampleur nationale et internationale depuis les années 1960. Depuis les années 1980, la constitution de « champions nationaux » a cédé la place à des formes plus erratiques d'entreprises, structurées moins dans un souci de développement de productions innovantes, que dans une optique de création de valeur pour l'actionnaire. Face à cette situation, la loi du 22 mai 2019 « relative à la croissance et à la transformation des entreprises », dite loi Pacte²⁴, vise à limiter l'influence des marchés financiers sur les entreprises, en tentant de faire prévaloir – selon la nouvelle rédaction de l'article 1833 du Code civil définissant la société – une gestion de la société, « dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. » Si elle suscite des interrogations sur sa capacité à refonder l'entreprise comme « un projet de construction de ce qui n'existe pas encore »²⁵, elle témoigne de ce que l'institution de l'entreprise est un processus toujours à l'œuvre.

²³. Mathilde Mondon-Navazo, *Les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) en France et au Brésil : analyse comparative d'une zone grise d'emploi*, thèse de doctorat en économie, Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3/Universidade Federale do Rio Grande do Sul.

²⁴. Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises.

²⁵. Blanche Segrestin, « Loi PACTE : faire le pari de l'entrepreneur éclairé n'est plus tenable » (entretien avec Antoine Reverchon), *Le Monde*, 15 mars 2019.