



HAL
open science

Lieux du salariat, lieux des salariés du domicile à l'établissement, les enjeux d'un ancrage territorial du travail

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Lieux du salariat, lieux des salariés du domicile à l'établissement, les enjeux d'un ancrage territorial du travail. Cadres, 2022. halshs-03920588

HAL Id: halshs-03920588

<https://shs.hal.science/halshs-03920588v1>

Submitted on 3 Jan 2023

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

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

Claude Didry

lieux du salariat, lieux des salariés

du domicile à l'établissement, les enjeux d'un ancrage territorial du travail

Les épisodes récents de confinement ont donné « lieu » à une expérimentation inédite du télétravail – notamment pour les cadres – associée à une assignation à domicile nécessaire pour lutter contre la pandémie. Cela signifie-t-il un changement de lieu pour le travail et les travailleurs, tendant à replacer le domicile au centre ?

Cette expérience du domicile comme lieu de travail traduit sans doute une inflexion majeure en la matière qui, cependant, maintient la référence à un lieu crucial pour le travail salarié, *l'établissement*, à partir duquel se conçoit la distance, voire la distanciation qu'implique le télétravail. Elle suggère en tout cas un regard historique sur les lieux du travail, en revenant sur la figure de l'établissement que l'on est tenté d'associer à l'industrialisation des siècles passés. Il est certain que le développement industriel se manifeste par des installations techniques de grande ampleur, accueillant de nombreux travailleurs. Toutefois, dans la France de la Belle Époque, les établissements industriels demeurent rares, de sorte que le rattachement de nombre de travailleurs à la législation industrielle des années 1890¹ reste problématique. Ainsi des bucherons, dont le syndicat tente de faire valoir que les chantiers de coupe sont des établissements pour obtenir le bénéfice de la loi sur les accidents du travail².

Cela conduit à penser que le rattachement des travailleurs à un établissement – comme lieu distinct de leur domicile – prend une consistance nouvelle avec l'élaboration d'un code du travail dans la première décennie du 20^{ème} siècle³. Ce lieu correspond au lieu du travail et de l'administration du contrat, de la relation de travail. Avant la reconnaissance du contrat de travail qu'introduit ce code, on se trouve dans une situation qui est probablement beaucoup plus complexe pour analyser le lieu du travail pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la réalisation de produits. Schématiquement, le cadre de référence qui précède le contrat de travail est le *louage d'ouvrage* que l'on trouve dans le Code civil à l'article 1710 et aux articles 1779 à 1799. Il repose sur une commande qui est adressée par un négociant, un donneur d'ordre, un directeur d'établissement à des ouvriers principaux. Et ces ouvriers, à leur tour, sont amenés à réaliser cette commande dans différents lieux, principalement à domicile

¹. Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels ; loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels ; loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail.

². Michel Pigenet, « Droit, syndicalisme et identité sociale. Les bûcherons et la loi sur les accidents du travail », in Malcom Mansfield, Robert Salais, Noel Whiteside (dir.), *Aux sources du chômage*, Paris, Belin, 1994.

³. Les développements qui suivent sont tirés en grande partie de mon livre, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

dans un premier temps, avec une dispersion importante des activités productives dans les campagnes. La réalisation de l'ouvrage se présente alors comme une activité familiale, où interviennent le plus souvent la femme, les enfants et parfois les ascendants sous l'autorité de l'ouvrier. Ainsi, le domicile se présente, dès cette époque, comme l'un des principaux lieux du travail. Des autrices parlent de *salarial familial*⁴, pour désigner un ouvrage, une activité réalisée sous l'égide d'un ouvrier, qui lui-même fait travailler sa famille et éventuellement des compagnons. L'exemple archétypal, emblématique, ce sont les Canuts lyonnais qui travaillent pour des négociants à leur domicile sur des métiers à tisser qu'ils possèdent. Mais, dans cette configuration juridique, lors du développement d'installations industrielles, il n'est pas rare de rencontrer des ouvriers qui engagent à leur tour d'autres ouvriers dans ces installations. Regardez le film *Germinal* (Claude Berry, 1993) tiré du roman de Zola, on voit bien cette cascade avec en haut un directeur d'établissement qui ne sait pas vraiment qui travaille dans l'établissement, ou de manière très indirecte. Le chef d'équipe – le Maheu – embauche le mineur Lantier en avertissant le porion (contremaître), sans avoir de lien avec l'ingénieur supervisant les travaux. A cette époque l'emploi des enfants est par ailleurs courant, au sein d'un travail « en famille », y compris à l'usine, où les enfants interviennent pour seconder les adultes.

Le contrat de travail prend forme au cours des années 1890. Il va introduire une reconnaissance progressive des relations individuelles qui se nouent entre un employeur et chacune des personnes qui interviennent dans l'activité productive. Cela conduit à une remise en cause du louage d'ouvrage et de son prolongement, le marchandage, voués à disparaître ou à se transformer en « équipes » dont les membres seront considérés comme rattachés contractuellement au même employeur. Cette dynamique coïncide avec l'affirmation de *l'établissement* comme lieu du travail distinct du domicile. En effet, le contrat de travail, comme relation interindividuelle entre un travailleur et un employeur, est aussi la condition de l'entrée du travailleur dans une collectivité de travail, située de plus en plus souvent sur le lieu que constitue l'« établissement », rassemblant tous ceux qui sont en contrat avec un même employeur. Il y a une sorte d'emprise matérielle du travail sur les travailleurs, pour un personnel qui compte en son sein non seulement des ouvriers, mais aussi ceux que l'on va regrouper sous les catégories d'employés, techniciens et agents de maîtrise, en y adjoignant parfois les ingénieurs. L'établissement compte en son sein à la fois des services de gestion, des bureaux de méthodes, des équipements productifs. Un établissement est le lieu où s'exerce la subordination juridique de l'employeur établie par le contrat de travail. C'est alors au niveau de ce lieu unifié de la production que la question du temps émerge, notamment pour mettre

⁴. Louise A. Tilly et Joan W. Scott, *Les femmes, le travail et la famille*, Marseille, Éditions Rivages, 1987.

en œuvre la journée de 8 heures en 1919. Si la loi du 23 avril 1919 établit la journée de huit heures à salaire constant, il s'agit ensuite de définir des horaires de travail tenant compte des caractéristiques spécifiques à chaque « industrie » (future branche), à chaque « profession » comme ensemble d'établissements similaires. Pour cela, on négocie des conventions collectives, au niveau local ou national pour chaque « industrie » ou « profession », qui sont ensuite rendues obligatoires par voie réglementaire. Le terme d'industrie – tiré de la statistique industrielle – désigne l'ensemble des établissements qui présentent les mêmes caractéristiques techniques. Les horaires seront ajustés à ce niveau, en tenant compte par exemple de la nécessité de travailler la nuit, ou les jours fériés, par la reconnaissance de bonifications horaires. Ainsi, le travail se définit par une unité de temps (la durée du travail) et de lieu (l'établissement).

La reconnaissance de l'établissement s'accompagne du regroupement, de l'intégration progressive sur un même lieu des différentes activités nécessaires à la réalisation d'un produit. Cela conduit parfois à de larges regroupements qui frappe l'imaginaire social, comme dans le cas des usines de textile à Limoges, de la sidérurgie au Creusot, où la ville se construit autour des usines et sous le regard des industriels (comme les Schneider au Creusot). Dans la première décennie du XXe siècle, les usines Renault à Boulogne intègrent un ensemble qui va des bureaux d'étude et de la fonderie, à la chaîne de montage dans une optique de rationalisation du travail sous l'impulsion notamment des ingénieurs. À partir de 1936, les conventions collectives de branche déterminent des classifications salariales, pour l'ensemble des catégories de personnel appartenant aux établissements concernés, c'est-à-dire les ouvriers (manœuvres, OS et OP), mais aussi les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) ainsi que, parfois, les ingénieurs. L'entreprise se définit alors principalement comme un lieu de production, regroupant de grandes populations salariées, en s'affirmant en France au cours de l'entre-deux-guerres et, me semble-t-il, jusque dans les années 1960. La pratique syndicale y revendique un droit de cité que lui reconnaît, en 1968, l'institution de la section syndicale d'entreprise et celle du délégué syndical⁵.

Mais, avec l'horizon que constitue pour la France l'entrée dans un Marché Commun, le pouvoir gaulliste entend opérer un regroupement des activités économiques au niveau du pays. On parle alors de *champions nationaux* pour désigner ces très grands groupes qui se constituent notamment dans la sidérurgie (avec Usinor, Sacilor et Creusot-Loire), dans

⁵. Sur l'importance des analyses de Jean-Maurice Verdier dans l'affirmation d'un statut protecteur de délégué syndical, voir Isabelle Meyrat, « Le droit du travail, terre d'élection pour les droits fondamentaux ? », *Revue de droit du travail*, 2019, p. 763.

l'automobile (par intégration des petites marques au sein de Renault et PSA⁶) ou dans la construction électrique (avec la Compagnie Générale d'Électricité intégrant elle-même le groupe Alstom). La figure de l'employeur se transforme, en prenant la forme de sociétés, voire de groupes, qui intègrent une multitude d'établissements de plus en plus spécialisés, avec la montée en puissance des services tertiaires dans les sièges qui pilotent les sites industriels. L'entreprise coïncide de moins en moins avec un lieu unique de travail. Le tertiaire se développe dans les bureaux d'étude, ou les sièges sociaux qui se regroupent dans des « quartier d'affaires » loin du travail industriel. Le signe distinctif du capitalisme florissant n'est plus la grande usine mais la grande tour, avec l'emblème de La Défense à Paris par exemple. La figure de l'employeur perd alors de sa netteté, elle devient plus abstraite, dans la mesure où la société qui emploie des salariés se retrouve à son tour contrôlée par d'autres sociétés⁷. Nous sommes loin de ces villes industrielles, comme Le Creusot, où le dirigeant de l'usine embrasse l'ensemble des activités de ses salariés. L'avènement de directions des ressources humaines dans les années 1960, en charge de la gestion du personnel à l'échelle d'une entreprise ou d'un groupe, indique la dépersonnalisation, mais aussi le risque d'une déterritorialisation du lien salarial⁸. Les « cadres » animent la complexité de ce travail et de cette relation. La dynamique des lieux, marqués par la construction de nouveaux établissements, mais aussi par les premières « restructurations » touchant des établissements anciens, introduit une complexité nouvelle des rapports entre employeurs et travailleurs. On peut penser également que toute cette imbrication d'univers économiques remet en cause l'emprise de la branche industrielle, puisque les groupes deviennent des ensembles couvrant plusieurs branches, en intégrant le travail à des niveaux très centralisés et donc très éloignés des lieux du travail. À cette dynamique initiale se rajoutent les restructurations incessantes qui s'opèrent à l'échelle des marchés financiers avec une recomposition permanente des grands groupes, conduisant à une circulation d'entreprises et d'établissements entre ceux-ci.

Il résulte de ces dynamiques de l'entreprise, des entités complexes⁹ qui cependant se ramènent à des ensembles d'établissements, construisant leur assise géographique. Cela suggère de penser les entreprises et les groupes comme des cartes balisées par leurs

⁶. Quentin Belot montre bien, dans sa thèse, *PSA : une financiarisation endogène Construire le contrôle financier d'un groupe industriel et familial de 1965 à 2020* (ENS Paris-Saclay 2020), comment la constitution de PSA (Peugeot Société Anonyme) en 1965 précède l'extension des activités concentrées dans cette société, elle-même contrôlée par une holding qui regroupe les actionnaires familiaux.

⁷. Pour appréhender cette complexité nouvelle des rapports de travail, voir Elsa Peskine, *Réseaux d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2008.

⁸. Marianne Dujarrier, *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La découverte, 2016.

⁹. Cette complexité est telle que l'on a suggéré de voir dans l'entreprise un « point aveugle » du savoir (Blanche Segrestin, Baudouin Roger et Stéphane Vernac (dir.), *L'entreprise. Point aveugle du savoir*, Paris, Éditions Sciences Humaines, 2014).

implantations à une échelle nationale, voir internationale. En d'autres termes, les établissements ne disparaissent pas, ils se transforment, se concentrent comme dans les cas des banques affectées par un mouvement de disparition des agences et de regroupement des activités. Le numérique confère au travail et aux travailleurs un « nomadisme » nouveau ouvrant parfois la voie à l'aménagement de « flexoffices », sans pour autant rompre le lien à un établissement de rattachement.

Les réformes récentes ne se traduisent pas non plus par un effacement complet de l'établissement, même si se fait jour une tendance à la centralisation des relations professionnelles. Comme le montre le rapport 2021 du comité d'évaluation des ordonnances, le déploiement de celles-ci est en cours. Mais dans leur architecture même, les comités sociaux et économiques qui se sont substitués aux comités d'entreprise reposent toujours sur la pierre angulaire de l'établissement où l'action de délégués élus moins nombreux se trouve relayée par des représentants de proximité. Si la loi de ratification des ordonnances a consacré le groupe, comme nouvel espace possible de la négociation de conventions d'entreprise, la société et l'établissement se voient maintenus¹⁰. Certes, la pratique de la négociation d'entreprise tend pour partie à s'éloigner des salariés à travers cette possible centralisation au niveau du groupe, au détriment de la société et de l'établissement. Mais l'établissement, comme lieu du travail, demeure essentiel pour la formulation de revendications par les travailleurs alimentant les négociations annuelles obligatoires, notamment en matière salariale, même si la centralisation de ces négociations implique parfois pour les organisations syndicales une activité croissante de coordination.

Tout en ayant à composer avec la recherche de complémentarités, de synergies, il serait donc téméraire de parier sur une disparition de ces relations de proximité qui se nouent au niveau de l'établissement, tant pour la recherche d'un travail performant, que dans le maintien de relations professionnelles soucieuses des attentes des salariés. Il y a même lieu de penser que la lutte contre le dérèglement climatique, en obligeant à repenser les transports dans le sens d'une décarbonation, implique une relocalisation d'activités dispersées dans des chaînes de valeurs globalisées en encourageant pour les entreprises la recherche d'un ancrage territorial nouveau¹¹. Ainsi, c'est sans doute sur le lieu du travail – au niveau de l'établissement donc – que se jouent d'abord les pratiques démocratiques nouvelles susceptibles de produire des convergences syndicales dans le sens d'un développement humain durable.

¹⁰. « Sauf disposition contraire, les termes "convention d'entreprise" désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement. » (art. L. 2232-11 Code du travail)

¹¹. CFDT, La crise et après. Pour une nouvelle relance économique et écologique par de nouvelles pratiques démocratiques, https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-06/2la_crise_et_apres.pdf consulté le 22/12/2021.

a mis en forme : Retrait : Première ligne : 1,25 cm, Interligne : 1,5 ligne