

Quand la parole prend corps Une histoire du droit d'expression

Le droit d'expression, c'est celui d'être reconnu en tant que personne dans l'entreprise. Un droit individuel mais qui se construit collectivement. Les travaux de Jacques Le Goff montrent une histoire sociale rythmée par la recherche de l'émancipation des travailleurs à l'égard du contrat de subordination et de conditions de travail intenses, voire à l'institutionnalisation de la parole. On n'arrête pas le désir d'exister au travail.

Vos travaux sur l'histoire du droit du travail s'intitulent *Du Silence à la parole* pour marquer la place de l'expression dans les espaces productifs. Pourquoi ce choix ?

Jacques le Goff. En tant qu'inspecteur du travail, j'ai découvert à quel point la part reconnue à la parole ouvrière - puis salariée - constituait un remarquable révélateur de la place du travailleur dans la fabrique, la manufacture et l'usine. Cela se lit dans l'évolution du droit du travail où se dessinent trois grandes phases : celle du silence imposé dans les espaces usiniers, celle de la libération progressive à travers un mouvement de « citoyennisation » et celle de l'acclimatation problématique, ces derniers temps. La première période va jusqu'au Front populaire, la seconde jusqu'aux années quatre-vingt avec les lois Auroux et la troisième est celle que nous connaissons aujourd'hui.

Jacques Le Goff est professeur émérite des universités, faculté de droit, Université de Bretagne occidentale. Il a enseigné le droit du travail, les politiques sociales, les libertés publiques, la philosophie du droit et a été inspecteur du travail. Il est notamment l'auteur de *Le Retour en grâce du travail. Du déni à la redécouverte d'une valeur*, Lessius, 2015 et *Du Silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, 2015, 3ème édition.

Quel statut a la parole et l'expression des ouvriers de la révolution industrielle ?

J. L. G. Les travailleurs du dix-neuvième siècle et du début du vingtième s'expriment abondamment, voire violemment mais à l'extérieur de l'usine. Quand la parole se manifeste à l'intérieur, c'est sur le mode de l'infraction au règlement ou celui de la contestation dans des mouvements de grève. Dans le fonctionnement normal, la norme est celle du silence. Le droit va, dans un premier temps, activement contribuer à rejeter toute forme d'expression au-dehors, dans l'espace public ou privé, personnel. Il faut se représenter l'ouvrier comme un corps productif dans des lieux voués à la seule efficacité économique. Que viendrait faire la parole des corps enrégimentés en vue de la célébration des « merveilles du progrès de la civilisation » ? Seuls le physique et le biologique importent : « *vous êtes incapables, laissez faire vos maîtres, contentez-vous de songer au boire et au manger* ». La rationalité industrielle requiert le silence glacé et la monotonie des lieux productifs où s'impose dans sa souveraineté l'unique parole légitime : celle du patron.

Très tôt va s'élever la clameur du monde du travail contre cette réduction au statut chosifiant de corps-machine. En voici deux échos : « *quelques journalistes se renfermant dans leur petite bourgeoisie aristocratique s'obstinent à ne voir dans la classe ouvrière que des machines produisant pour leurs seuls besoins [...]. Cessez donc, ô nobles bourgeois, de nous repousser de votre sein, car nous sommes aussi des hommes et non point des machines* »¹. « *Honteux de l'abrutissement dans lequel on le plonge, instrument matériel, l'ouvrier veut aussi faire la preuve qu'il est une machine intelligente, accessible plus que les civilisés peut être, aux nobles et généreux sentiments* »². Citons également l'un des pères de

1 *L'Artisan*, 22 septembre 1880.

2 Emile Varin, chef d'atelier français en 1839, cité dans un texte contre la « paternité philanthropique » des bourgeois aux nobles

la sociologie française Louis-René Villermé au terme de son enquête de la fin des années 1830 dans l'industrie textile du Nord et de l'Est, déplorant « *que beaucoup de maîtres de manufactures, je pourrais dire la plupart, ne s'occupent ni des sentiments, ni des mœurs, ni du sort de leurs ouvriers, et ne les regardent que comme de simples machines à produire* ». Il faut partir de cette blessure pour saisir en ses formes naissantes l'aspiration à un droit qui fasse pièce à l'expérience du déni d'une dignité si active, en creux, au lieu de son absence.

Marx livrera la clé de la nouvelle organisation productive : « *intégré dans le processus de production du capital, l'instrument du travail subit une série de métamorphoses dont la dernière est la machine ou plutôt un système automatique de la machinerie [...] mû par un automate qui se meut lui-même, automate consistant en de nombreux organes mécaniques et intellectuels, de sorte que les travailleurs eux-mêmes ne sont plus que des membres conscients de celui-ci* »³.

Tel est l'imaginaire fondateur, l'archétype d'une rationalité opératoire en butte à un monde du travail aussi aimanté par l'industrie naissante que résistant à son projet de complète emprise. Car,

selon le mot de Victor Hugo à la Chambre en juin 1849, « *le travailleur veut être traité [...] comme un citoyen* ». On en est bien loin ! Tout le nouveau droit du travail tire dans la direction opposée : d'abord en sacralisant,

par les règlements d'atelier, la clôture de l'usine derrière des murs de plus en plus élevés ; ensuite, en épurant le comportement ouvrier de tout ce qui de près ou de loin pourrait évoquer, fût-ce à titre résiduel, les manières d'être hors usine, les habitudes ordinaires dans son espace privé ou social. « *Bannissez le chant* » s'exclame l'un des premiers penseurs de l'organisa-

sentiments voulant « aider » les ouvriers, in J. Rancière, A. Faure, *La Parole ouvrière*, La Fabrique, 2007.

3 K. Marx, *Le Capital. Critique de l'économie politique*, 1872.

tion industrielle Claude-Lucien Bergery, « ne tolérez même aucune conversation ; la causerie occasionne une grande perte de temps, ou pis encore, elle jette dans des distractions qui font gâter des outils ou des matières »⁴. L'objectif est d'arracher l'ouvrier à sa quotidienneté pour lui inculquer les exigences du lieu. La rupture avec l'extérieur doit, à cette fin, être consommée jusque

La logique du lieu impose cette dépossession symbolique de soi, une sorte de « mort civile » par « déculturation » préalable au travail de conformation et de normalisation.

dans les moindres détails. En sorte que lorsque les règlements interdisent « de causer, de lire, de s'asseoir, de boire ou de manger en travaillant, de se servir des déchets, de se laver les mains dans le tissage, de se peigner, de cirer ses chaussures, de fumer, de chanter, de siffler », de « jouer dans l'enceinte de l'usine, de discuter, de chanter, de siffler sous peine d'amende »⁵. Le problème n'est pas d'abord de savoir si le fait de chanter, de siffler, de se peigner risque de compromettre effectivement l'ordre productif. Il est de faire en sorte que les salariés comprennent qu'ils sont dans un ailleurs qui ne relève en rien ni de leur espace privé, ni du champ public. La logique du lieu impose cette dépossession symbolique de soi, une sorte de « mort civile » par « déculturation » préalable au travail de conformation et de normalisation. Et il faudrait ajouter que le droit entérine le pouvoir absolu du « patron », comme on dit à l'époque, dans un contexte de complète précarité pour le travailleur susceptible d'être remercié dans l'heure sans guère de recours.

Les lois de 1864 et 1884 suppriment la loi Le Chapelier (1791) qui interdisait les coalitions. Désormais, l'action collective est permise.

J. L. G. La loi de 1864 ne reconnaît pas vraiment le droit de coalition puisque, s'il n'y a plus de poursuites pénales, le contrat de louage est automatiquement

4 C.-L. Bergery, *Economie industrielle*, 1829.

5 *Ibid.*

rompu et cela jusque dans les années trente. Un drôle de droit, donc ! Par ailleurs, si la loi de 1884 reconnaît les syndicats, c'est exclusivement en dehors de l'entreprise. Il faudra attendre 1968 pour qu'ils en franchissent les portes officiellement. Ce qui est néanmoins à l'œuvre derrière tout cela, c'est la reconnaissance progressive du collectif salarié sur fond de pensée nouvelle de la relation de travail dans le cadre du contrat de travail « inventé » dans les années 1905-1907 avec officialisation d'une inégalité des rapports (« subordination ») à corriger, avec réalisme, par une nouvelle physique des forces.

En quoi le Front populaire (1936) est-il une étape essentielle dans ce droit d'expression ?

J. L. G. Le Front populaire marque le moment où la parole ouvrière conquiert ses droits dans l'entreprise. C'est une « révolution culturelle » (Henri Noguères⁶) qui bouscule en profondeur les imaginaires dans une sorte de réintégration de soi pour le travailleur. *« Se tenir debout. Prendre la parole à son tour. Se sentir des hommes, pendant quelques jours. Indépendamment des revendications, cette grève est elle-même une joie. Une joie pure »*.

Tout est dit par Simone Weil dans son *Journal d'usine*⁷. L'idée de démocratie sociale dans le travail perd son allure incongrue pour devenir pensable, réalisable et bientôt partiellement réalisée par un droit du travail enfin

devenu le droit des travailleurs à qui s'offre, selon le Programme du Conseil national de la Résistance de mars 1944, *« la possibilité d'une vie pleinement humaine »*. L'époque évoque 1848 à ceci près que cette

« Se tenir debout. Prendre la parole à son tour. Se sentir des hommes, pendant quelques jours. Indépendamment des revendications, cette grève est elle-même une joie pure ».

⁶ *La Vie quotidienne en France au temps du Front populaire*, Hachette, 1977.

⁷ *La Condition ouvrière*, Gallimard, 1951.

fois les réformes seront décisives : les quarante heures, les congés payés (« *aller au-devant de la vie* » comme le dira Léo Lagrange), la revitalisation des conventions collectives et l'institution des délégués du personnel. Pour Pierre Mendès-France, « *l'acquis de 36* », ce ne sont pas les avantages matériels mais d'abord une mutation humaine et psychologique : les relations entre les ouvriers et les employeurs, les rapports de classes, sont devenus structurellement différents.

Le socle des valeurs et représentations qui émerge fait si bien « *la part la plus grande à la dignité de l'homme dans le travail ouvrier* » (Alexandre Parodi) que nul ne doute de son écho dans la durée. Et je ne peux pas passer sous silence ce moment de « *prise de parole* »⁸ de mai 1968, si révélatrice de la remise en cause assez radicale du modèle d'autorité, y compris dans l'entreprise. Michel de Certeau évoque cette « *ivresse de la parole* » par laquelle « *toute une foule est devenue poétique* » dans une explosion de joie communicative. « *En mai dernier, écrit-il, on a pris la parole comme on a pris la Bastille en 1789 [...]. Ainsi s'affirme, farouche, irrépressible, un droit nouveau, devenu identique au droit d'être un homme, et non plus un client voué à la consommation ou un instrument utile à l'organisation anonyme de la société* ».

Comment situer le "moment Auroux" (1982) dans cette histoire sociale ?

J. L. G. Les lois Auroux marquent-elles la fin d'une époque ou le commencement d'une nouvelle ère des relations sociales ? Les deux sans nul doute avec, sur le grand dispositif de 1982, l'ombre portée d'une société industrielle et de son modèle social en train de sombrer progressivement. L'une des grandes nouveautés intro-

⁸ Voir notamment M. de Certeau, « *Pour une nouvelle culture : prendre la parole* », *Etudes*, juin-juillet 1968 et « *Pour une nouvelle culture : le pouvoir de parler* », *Etudes*, octobre 1968.

duites concerne le droit d'expression de la loi du 4 août⁹. Et cela en ce que c'est la première fois qu'est reconnu aussi largement le droit d'expression individuelle. La loi ne dit pas « individuelle » mais « directe et collective » par souci de ménager certains syndicats très remontrés qui redoutent l'atomisation du social. L'expression, cependant, ne trompe personne.

Pour Jean Auroux, il s'agit bien d'une expression individuelle. Le salarié devient un acteur à part entière reconnu comme une personne au travail. L'introduction de la notion de « personne »

et de la « santé au travail » dans le droit, au cours de la décennie quatre-vingt-dix, confirme ce changement d'approche d'ailleurs accordé à la mutation culturelle de l'accès à la « *société des individus* » (Norbert Elias). La nouveauté vient de ce que désormais la « santé » inclut la dimension psychomorale (les risques psychosociaux) par dépassement de l'ancien droit qui demeurait, au fond, celui des corps.

Les lois Auroux n'ont cependant pas révolutionné l'existence salariée. La démocratie représentative dans l'entreprise, comme ailleurs, exige des acteurs. L'architecture de 1982 fait songer aux peintures de Chirico : monumentale mais... quasi déserte. La réforme s'est mise en place au moment où se dérobaient les conditions qui devaient en assurer le succès. La montée du chômage et de la précarité sont évidemment peu propices à l'exercice de droits sociaux. Ajoutons l'exacerbation d'un quant-à-soi générateur d'atomisation ou, plus précisément, de réatomisation du monde salarié, ainsi que les techniques de gestion du personnel qui ont surfé sur ces aspirations... Le dispositif institué en 1982 constituerait le chant du cygne social d'une société industrielle déjà à l'agonie sur laquelle il avait eu le tort de calquer son modèle. Mais, désormais, on ne peut plus penser l'entreprise hors la considération des droits fondamen-

⁹ Loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Le dispositif institué en 1982 constituerait le chant du cygne social d'une société industrielle déjà à l'agonie sur laquelle il avait eu le tort de calquer son modèle.

taux¹⁰. Un pas décisif a été franchi dans l'intégration de l'entreprise dans l'espace public de citoyenneté. Citons le fameux arrêt Clavaud pour garantir l'effectivité de l'expression dont, rappelle-t-il avec le Code du travail, « *l'exercice ne peut constituer une faute qu'à la condition d'avoir dégénéré en abus (propos injurieux ou diffamatoires)* »¹¹. L'époque a également débloqué les pratiques de négociation et ouvert la voie à l'instauration d'un véritable système de régulation déployé à tous les niveaux de la vie sociale. Cette négociation a concerné pour une part significative l'expression salariée mise en œuvre, dans un premier temps, sous la forme des « groupes d'expression » Auroux puis, plus indirectement, selon des modalités très diversifiées du type cercles de qualité, groupes de projets qui ont eu les faveurs des salariés.

Comme dans la sphère politique, les modes de représentation et d'expression dans le domaine social sont à l'épreuve.

J. L. G. La philosophie de l'expression a changé. Les lois Auroux avaient pour visée la libération du social, d'un social pur, à travers celle de la parole également pure, c'est-à-dire sans autre utilité que l'expression elle-même. Le pari était celui d'une pédagogie sinon d'une thérapie sociale de la parole. Les groupes étaient un peu des divans de psychanalystes. Le problème est qu'une parole sans autre but qu'elle-même bascule vite dans la lassitude et l'ennui. Et c'est ce que j'ai vu sur le terrain. Alors que, dans le même temps, les énergies individuelles se trouvaient mobilisées par les cercles de qualité qui, eux, avaient un objectif précis en termes de résolution d'un problème. La différence de philosophie tenait à ce que dans le premier cas, le social restait à distance protectrice de l'économique tandis que le second pariait sur leur synergie en termes de mobilisation sociale en vue de l'efficacité économique. Et c'est la formule qu'ont

10 Cf. J. Le Goff (ss dir.), *Les Lois Auroux, 25 ans après*, PUR, 2009.

11 Cass. soc. 28 avril 1988, n° 87-41804.

plébiscitée les salariés malgré son allure, aux yeux de certaines, « impure ».

Et ceci illustre assez bien la distance dont on a fini par s'aviser entre les discours d'appareils et les perceptions de salariés qui, pour faire bref, ne tiennent plus l'économique pour quelque chose de « sale ». C'est manifeste dans les témoignages de François Chérèque ou de Laurent Berger qui, au terme de leurs enquêtes de terrain¹², reconnaissent volontiers que la base a du travail une vision beaucoup moins négative que ses représentants ! Même constat chez Jean-Paul Bouchet quand il observe « *le grand écart avec le travail réel de ceux du bas* » et l'urgence de prendre en compte « *le travail et sa finalité* » évidemment largement économique¹³. C'est, me semble-t-il, l'inspiration qui porte l'accord de 2013 sur la qualité de vie au travail¹⁴ où l'expression, signe d'« *une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* », n'est pas dissociée de l'horizon de « *compétitivité des entreprises* » indexée sur la « *confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail* ». Tout le problème est de parvenir à faire décoller ce dispositif dont l'un des grands mérites est de ne jamais oublier la dimension collective de la parole individuelle elle-même. Mais c'est aussi le challenge, peut-être même la quadrature du cercle, qui renvoie à la pensée du social à l'heure de l'individu accompli. Comment faire social dans une société « liquide » comme dit le philosophe Zygmunt Bauman ? Un défi énorme mais qu'il faut affronter.

J'ajoute que les managers eux-mêmes ont bien perçu les limites d'efficacité des stratégies d'individualisation à outrance. Ils redécouvrent les vertus de la coopération

12 F. Chérèque, *Patricia, Romain, Nabila et les autres. Le travail entre souffrance et fierté*, Albin Michel, 2011, L. Berger, *Permis de construire*, Tallandier, 2015.

13 Cf. J.-P. Bouchet, « *Au nom de qui parle-t-on de la qualité de vie ?* », *Droit social* n°2, fév. 2015.

14 Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

dans des collectifs d'un nouveau style. De même, les accords compétitivité-emploi s'inscrivent dans la même ligne de pensée. On vit une période charnière avec cette reconnaissance plénière, du moins dans les textes, de la personne au travail à travers un mouvement de fond de subjectivation et d'autonomisation. C'est un progrès incontestable mais qui n'est pas sans sérieuses menaces portant désormais sur la pertinence même du statut de salarié. Car après tout, dit-on çà et là, si le salarié prend de plus en plus l'allure d'un « Moi SA », d'une mini-entreprise chargée de sa formation et de son employabilité, pourquoi ne pas franchir le pas, comme le suggère William Bridges, en le reconnaissant juridiquement dans son autonomie et donc son statut d'indépendant. D'où l'immense défi de parvenir à concilier forte autonomie et protection dans des formules contractuelles inventives et une pensée nouvelle du contrat de travail. C'est aussi l'une des ondes de choc des progrès de l'expression.