

La dictature en entreprise

par Lena Silberzahn

Au XVIIIe siècle, le marché est apparu comme un vecteur d'égalité parce qu'il libérait de la dépendance envers les maîtres. Mais ce n'est plus le cas aujourd'hui, explique E. Anderson : le pouvoir des entreprises sur leurs employés est proprement dictatorial.

Recensé : Elizabeth Anderson, *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk About It)*, Princeton, Princeton University Press, 2017, 224 p.

« Il faut appeler les choses par leur nom », écrivait Bourdieu à propos du rôle de l'intellectuel¹. C'est le projet d'Elizabeth Anderson dans *Private Government*. Elle y explique que le pouvoir des entreprises s'apparente à celui d'un *gouvernement privé* : sous la façade d'une négociation libre entre individus égaux, les relations entre employeurs et employés seraient marquées par de profondes asymétries de pouvoir, ouvrant la porte à de nombreux abus.

L'ouvrage, qui rassemble 2 conférences données à Princeton en 2014, 4 commentaires (par l'historienne A. Hughes, l'angliciste D. Bromwich, le philosophe N. Kolodny, et l'économiste T. Cowen), et la réponse de l'auteure, souligne l'urgence de réhabiliter l'étude du monde de l'entreprise, devenue le siège de nombreuses inégalités d'autant plus difficiles à combattre qu'elles sont cachées par une rhétorique libérale d'horizontalité.

¹ Pierre Bourdieu, *Pour un savoir engagé*, *Le Monde diplomatique*, février 2002, p. 3.

Historiciser la pensée du libre marché

Figé depuis le XVIII^e siècle, le discours économique dominant est incapable de reconnaître que le marché, jadis considéré comme un vecteur d'égalité, menace aujourd'hui à la fois l'égalité et la liberté des individus.

Comme beaucoup d'idéaux, l'idéal du libre marché s'est construit contre le modèle de société au sein duquel il a vu le jour. Les égalitaristes, définis comme ceux qui « promeuvent une société dont les membres interagissent en tant qu'égaux », prônaient jadis l'expansion des relations marchandes, car elles permettaient aux individus considérés comme inférieurs d'échanger des biens indépendamment de leur statut social. De fait, la montée du commerce permet aux agriculteurs de quitter une vie de « dépendance servile » auprès de leurs seigneurs pour devenir artisans ou commerçants indépendants (p. 20).

Pour le mouvement des niveleurs (*levellers*) par exemple, qui émerge pendant la guerre civile anglaise au milieu du XVII^e siècle, la défense de la société de marché est considérée comme un prolongement logique du combat pour l'égalité des droits, l'abolition des privilèges et la tolérance religieuse (p. 16). En fait, l'opposition aux monopoles économiques s'intègre à une lutte plus vaste contre toutes les monopolisations : celle de l'économie par les guildes, de la morale par l'église, du droit de vote par les riches, du pouvoir familial par les hommes, etc. (p. 17). De même, la fascination d'Adam Smith pour le mode d'organisation sociale marchand découlait avant tout des promesses « d'ordre et de bon gouvernement, et avec ceci, la liberté et la sécurité des individus » (p. 18). L'horizon rêvé de tous ces penseurs s'apparentait à une société de « *masterless men* » qui, étant leur propre employeur, sont enfin libérés du joug de la féodalité et de son modèle d'ordre social hiérarchique — tout cela grâce au marché. Le marché était bel et bien une cause égalitariste (p. 17), il était « de gauche » (p. 1).

Cependant, ces promesses dépendent du développement du travail indépendant et volent en éclats avec la révolution industrielle, suscitant une vaste désaffection des égalitaristes vis-à-vis de l'idéal du libre marché. D'abord, l'indépendance des hommes repose sur le travail domestique de leurs femmes (p. 32). De surcroît, la création de grandes usines et les économies d'échelle qui en découlent submergent totalement l'économie des petits producteurs (p. 32), réduisant drastiquement les opportunités d'emploi indépendant. La division du travail et l'avènement du salariat à grande échelle accentuent le fossé entre employés et employeurs. Les égalitaristes assistent avec écœurement à la destruction du modèle de l'artisan indépendant au profit de « l'esclavage salarié ».

E. Anderson insiste sur la nécessité d'évaluer les concepts dans leur contexte social d'apparition. Les nombreux exemples qu'elle offre de situations vécues par les employés dans le monde du travail actuel montrent que l'idéal du libre marché, qui incarnait auparavant un projet politique émancipateur, sert aujourd'hui de prétexte à bafouer la dignité des travailleurs : le libre marché menace ce qui jadis légitimait son instauration. E. Anderson s'attaque donc aux discours

qui le présentent encore aujourd'hui comme un vecteur de justice. Cette vision s'ancre dans un contexte radicalement différent du nôtre et s'est trouvée invalidée par l'histoire : le marché n'a rempli que partiellement ses promesses. Pour l'auteure, lutter contre les abus de pouvoir dans le monde du travail implique de mettre fin à la rhétorique de liberté issue du XVIII^e siècle, qui travestit des rapports de subordination contemporains en rapports égalitaires.

Le salariat, relation intrinsèquement hiérarchique

Le discours public aux États-Unis, relève E. Anderson, reste profondément imprégné de « l'illusion de la liberté des travailleurs » (p. 50). Cette illusion est notamment entretenue par les théoriciens de la firme H. Demsetz, A. Alchian, qu'elle cite, ou par des libertariens comme T. Cowen, dont la réponse aux conférences se trouve dans l'ouvrage. En effet, d'un point de vue libertarien, la tentative de réglementer le monde du travail est une atteinte au droit de contracter, une atteinte paternaliste au droit des travailleurs sur leur corps et, enfin, une atteinte à la propriété des employeurs et au droit de gérer leur entreprise comme bon leur semble. Pour E. Anderson, cela signifie que les modèles économiques sont incapables de rendre compte des *contraintes* dans le *privé*, puisque tout ce qui relève de la sphère *privée* est associé à la *liberté*, tandis que la contrainte est toujours liée au *public* (p. 44).

Cette tendance n'est pas étrangère au vieux continent. En France, par exemple, les récents débats à propos du Code du travail illustrent bien l'aveuglement croissant face aux relations de pouvoir au sein de l'entreprise et témoignent de la volonté de réglementer par des négociations « horizontales » ce qui, auparavant, faisait l'objet de lois².

Or, explique E. Anderson (et tous ceux qui, avec elle, demandent une régulation des rapports de travail), réduire la création de normes à des négociations, c'est abandonner beaucoup d'employés à un face-à-face inégal avec leur employeur. L'auteure mobilise ici les théories sur la naissance de la firme. D'après des économistes comme R. Coase, les grandes entreprises dominent l'économie car elles sont plus efficaces que des agrégats de contrats ponctuels entre auto-entrepreneurs. Ce qui se cache toutefois derrière la réactivité et la flexibilité supérieures de l'entreprise, explique E. Anderson, c'est la capacité de ses dirigeants à modifier leurs attentes envers les salariés de manière plus ou moins arbitraire et changeante (p. 56). Le salariat, en assurant une collaboration de long terme et relativement floue en termes de prestation à effectuer, est infiniment plus efficace qu'une relation égalitaire devant être renégociée régulièrement. Les hiérarchies et la subordination, conclut-elle, sont au principe de la création

² Alain Supiot, *Le Droit du Travail*, PUF, *Que Sais-je*, 2016 ; « La contractualisation de la société », in Y. Michaux (dir.) *Qu'est-ce que l'humain ? Travaux de l'Université de tous les savoirs*, vol. 2, Paris, O. Jacob, 2000, p. 157-167.

d'entreprises et inhérentes à leur fonctionnement actuel. Les modéliser par un échange marchand entre égaux serait absurde.

Par ailleurs, E. Anderson fustige l'argument selon lequel, si les individus sont libres de quitter une relation, il ne peut exister d'autorité en son sein :

Cela revient à dire que Mussolini n'était pas un dictateur car les Italiens pouvaient émigrer.
(p. 55)

La pression économique, la rareté des emplois et l'absence d'entreprises organisées de manière différente compromettent la possibilité de résilier un contrat de travail quand bon nous semble.

Pour E. Anderson, protéger l'égalité et la liberté des employés implique donc de tourner le dos à une vision contractualiste et marchande du travail salarié. Pour mieux penser et interroger l'asymétrie des relations de pouvoir au travail, elle développe la notion de *gouvernement privé*.

Du gouvernement privé à la gestion démocratique des entreprises ?

Le but de ces conférences est certes de mettre en évidence un phénomène effrayant, mais aussi d'expliquer pourquoi il n'est pas perçu comme tel et de donner des outils conceptuels pour lutter contre lui. C'est en ce sens que l'élaboration du concept théorique de *gouvernement privé* est presque plus cruciale que l'énumération effarante des situations concrètes vécues par les employés.

D'après elle, le gouvernement « existe partout où certains ont l'autorité d'émettre des ordres et d'infliger des sanctions dans un ou plusieurs domaines de la vie » (p. 42). La nature du pouvoir exercé par les entreprises sur leurs employés est donc bien de nature *gouvernementale*. Elles ont effectivement l'autorité d'émettre des ordres et contrôlent plusieurs pans de la vie des employés (E. Anderson s'appuie sur des cas où les employeurs états-uniens s'immiscent dans les relations amoureuses, la santé ou l'activité en ligne des employés). L'entreprise est source de normes contraignantes, et tant que le discours public ne l'aura pas intégré, ces normes seront arbitraires et antidémocratiques, car incontestées. En effet, ce gouvernement reste « privé », dans le sens où les personnes affectées par les décisions, donc les employés, ne peuvent en questionner la légitimité et sont contraintes de subir ce pouvoir arbitraire (ou d'émigrer). Anderson montre qu'en tant qu'État, déréglementer ou ne pas réglementer revient en fait à élargir le champ de réglementation du *gouvernement privé*.

La notion de gouvernement a toujours été étroitement liée à des interrogations concernant sa légitimité. L'idée de faire le parallèle entre les structures décisionnelles de l'État et celles de l'entreprise pour pointer du doigt la tension entre nos principes démocratiques et la condition de subordination subie par les salariés n'est d'ailleurs pas une idée nouvelle. Dans les années 1830, un slogan socialiste visant à détruire « la nouvelle féodalité » qui s'installait dans les usines revendiquait déjà de « faire descendre la République dans l'atelier »³. Cette idée sera également reprise par les catholiques sociaux du mouvement Le Sillon, à la fin du XIX^e siècle, qui affirmaient qu'on ne pouvait « pas avoir la république dans la société tant qu'on avait la monarchie dans l'entreprise »⁴.

Dans sa critique du livre d'E. Anderson, Abraham Singer se demande si l'ubérisation du monde du travail et l'émergence d'une *gig economy* en réseau ne rendent pas désuets le vocabulaire du salariat et l'idée de monarchie dans l'entreprise⁵. Cependant, les contrats entre plateformes et « collaborateurs indépendants » donnent probablement plus de pouvoir aux entreprises sur les travailleurs qu'une relation salariale traditionnelle, notamment via la mise en compétition de différents partenaires⁶. C'est d'autant plus vrai que ces nouveaux emplois ne sont pas accompagnés des garanties sociales et juridiques qui caractérisent les emplois salariés traditionnels⁷. Par ailleurs, l'économie des plateformes et le travail indépendant restent pour l'instant des phénomènes statistiquement marginaux : en France par exemple, seul 1 actif sur 10 n'est pas salarié. La multitude des exemples mobilisés par E. Anderson montre bien que le salariat et les abus de pouvoir sont encore une réalité au XXI^e siècle : dans les entreprises de la première puissance mondiale, les employés sont exposés à des conditions de travail indignes, menaçant leur intégrité physique même.

Au fil du livre, E. Anderson prouve qu'en l'absence de régulation, les droits de propriété privée, notamment dans le monde du travail, deviennent un terrain fertile pour des hiérarchies de tout genre. Un lecteur d'Europe occidentale acquiescera sans doute. Il se félicitera que son État ait plus ou moins suivi la voie qu'elle appelle de ses vœux pour les États-Unis, et se demandera comment le droit des employés d'un poulailler à aller aux toilettes une fois dans une journée de 8 heures peut être remis en question, au nom de quelque principe que ce soit.

Pourtant, le même lecteur s'étonnera sans doute que cet argumentaire cinglant contre le pouvoir « dictatorial » des entreprises se termine par... un éloge du « modèle allemand de codétermination » (p. 70). Quand on sait qu'un nombre croissant de chercheurs allemands tire

³ Cité par Pierre Rosanvallon dans *La Démocratie inachevée : Histoire de la souveraineté du peuple en France*, Paris, Gallimard, 2003, p. 340.

⁴ *Ibid.*, p. 342.

⁵ <http://blogs.lse.ac.uk/lseviewofbooks/2017/12/04/book-review-private-government-how-employers-rule-our-lives-and-why-we-dont-talk-about-it-by-elizabeth-anderson/>

⁶ Fabien Mariotti, *Qui gouverne l'entreprise en réseau ?* Paris, Presses de Sciences Po, Paris, 2005.

⁷ Olivia Montel, *L'économie des plateformes, enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, Document d'études de la DARES, n° 213, août 2017.

la sonnette d'alarme devant l'augmentation de la précarité des travailleurs dans leur pays et annonce l'émergence d'une conflictualité de nouvel ordre entre partenaires sociaux⁸, la fin des conférences d'E. Anderson nous laisse sur notre faim. La condition alarmante des employés qu'elle s'attache à décrire ne mérite-t-elle pas des contre-mesures plus radicales ? Ses propositions — faciliter la défection, régler les rapports par un véritable *rule of law*, donner des droits subjectifs aux employés, augmenter leur voix au sein de l'entreprise via des mécanismes participatifs — déçoivent tant par leur manque de concrétude que par leur timidité.

En ce qui concerne sa première solution, par exemple, la défection, elle cite des barrières contractuelles, comme les clauses interdisant aux salariés de travailler pour des entreprises du même secteur (p. 66). La suppression de ces clauses apparaît cruciale, mais, comme elle l'indique d'ailleurs, elle est totalement insuffisante : dans un contexte de raréfaction des emplois, l'option de défection est d'emblée compromise par l'absence de vraies alternatives.

Sa proposition de mieux faire entendre la voix des employés manque également de radicalité. Consulter ponctuellement les salariés sur leurs conditions de travail ne remplacera jamais une co-élaboration des règles⁹. Après avoir démontré que l'entreprise était un gouvernement, E. Anderson écarte toute possibilité de la démocratiser pour de bon. Régler la question de la nature antidémocratique des entreprises contemporaines en donnant plus de voix aux employés, c'est par ailleurs nier que les agissements d'une entreprise, même s'ils sont soutenus par tous ses membres, affectent souvent une pléthore d'autres personnes à qui on ne demande rien. Démocratiser l'entreprise impliquerait sans doute d'instaurer des mécanismes de contrôle citoyen qui permettent aux salariés et aux représentants du capital, mais aussi à d'autres acteurs de la société intéressés par l'activité de l'entreprise et affectés par ses décisions (associations d'usagers, ONG, etc.) d'avoir leur mot à dire dans son gouvernement.

Publié dans laviedesidees.fr, le 21 mars 2018.

⁸ Sur l'érosion du modèle rhénan et l'émergence de nouveaux conflits entre partenaires sociaux, voir Wolfgang Streeck, « Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland », *Industrielle Beziehungen*, n° 1 (2016). Pour un aperçu en français, voir Ingrid Artus, *Allemagne. La vague gréviste de 2015 — causes, résultats, perspectives*, Chronique internationale de l'IRES, n° 157 (mars 2017). Sur l'augmentation des travailleurs pauvres, voir, par exemple, *Arm trotz Arbeit : in Deutschland hat sich Erwerbsarmut seit 2004 verdoppelt – stärkster Anstieg unter 18 EU-Ländern*, Hans-Böckler-Stiftung, 7 juin 2017.

⁹ Alex Gourevitch, *From Slavery to the Cooperative Commonwealth: Labor and Republican Liberty in the Nineteenth Century*, New York, Cambridge University Press, 2015.