

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME CONDITION DU TRAVAIL

## Laurent Duclos

Adjoint au chef du département des synthèses, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) chercheur associé au laboratoire des institutions et des dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES-CNRS UMR 8533).

DGEFP / 14 avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP  
laurent.duclos@emploi.gouv.fr / 01 44 38 28 04

Lorsqu'une occasion d'intervenir sur l'organisation du travail est donnée, elle constitue – de l'avis général – un sésame pour «soigner le travail». Mais faute d'être véritablement investi par le management, et de constituer de ce fait la cible d'une gestion délibérée, l'objet «organisation du travail» peut se dérober et, avec lui, un moyen choisi d'améliorer les conditions de travail. L'article suggère notamment d'appréhender l'émergence du risque psycho-social comme un symptôme caractéristique de la disparition de cette instance, pourtant centrale naguère dans l'organisation de l'entreprise. Sur quel levier s'appuyer dès lors pour rétablir de bonnes conditions pour le travail? En vue de l'identifier, l'article propose d'explorer l'articulation problématique entre conditions DE travail et conditions DU travail, de passer ainsi en revue l'ensemble des moyens de faire intervenir les conditions de travail dans l'énoncé des conditions auxquelles la relation d'emploi peut et doit être soumise dans ses développements. Au croisement des évolutions marquant tant la relation d'emploi que les formes d'engagement dans le travail, il dessine une piste pour la prise en charge des nouveaux «risques organisationnels».

À quelles conditions travailler? C'est, pour l'économiste, la première des questions. Selon la fiction contractuelle, la mise à disposition par le travailleur d'un bien distinct de sa personne – sa force de travail – est en effet soumise à des conditions de rémunération et de durée notamment qui demandent à être posées, définies, négociées. L'échange salarial et sa formalisation dessinent ainsi une première sphère des conditions DU travail, lesquelles s'attachent au contrat de travail et au statut d'emploi.

À l'inverse, les conditions DE travail s'attachent directement à la situation de travail, au contexte dans lequel on est amené à travailler, à un jeu de contraintes s'imposant avant tout. Elles ne renvoient *a priori* pas à un *deal* dont on pourrait avoir – comme à travers la fiction contractuelle – la même représentation désincarnée, mais à des situations de fait dans lesquelles l'individu peut aller jusqu'à risquer sa peau.

### MOTS-CLÉS

Conditions de/du travail, organisation du travail, fonctionnement, enquête, environnement, accord entre les activités, autonomie

A partir du jeu des significations introduit par la substitution entre article défini contracté et partitif, le texte s'interroge sur le moyen de faire intervenir les conditions de travail dans l'énoncé des conditions auxquelles la relation d'emploi est soumise dans ses développements. Dans quelle mesure et par quels moyens les conditions de travail peuvent-elles être posées comme condition du travail ? Lorsqu'elles ne peuvent être posées *a priori*, les conditions pour travailler ne peuvent-elles être davantage articulées aux conditions de travail, dans le cours même de la relation d'emploi ? Comment, en somme, ces différentes conditions peuvent-elles s'enchâsser, pour rendre effective *in fine* l'amélioration des conditions de travail ? Alors que la liaison entre Travail et Emploi, en tant que sphères largement autonomisées, devient chaque jour plus problématique, on peut espérer que la visibilité conférée au travail à travers la promulgation (*enactment*) des conditions de travail participe au fondement de la relation d'emploi.

## — UNE ARTICULATION A PRIORI ENTRE CONDITIONS D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail peuvent-elles être posées comme condition *première* du travail ? La théorie économique des « différences compensatrices » avait proposé un premier éclairage sur cette question en prédisant une relation positive entre niveau de salaire et niveau de contrainte ou de sujétion. Pour que le résultat de l'échange salarial puisse se conformer à cette prédiction <sup>1</sup>, il faudrait que les conditions de travail deviennent transparentes pour les parties au contrat de travail. Or, comme nous le verrons, elles ne le sont jamais et ne peuvent donc être posées *a priori* dans l'établissement de la relation d'emploi. C'est pourquoi cette conjecture ne résiste pas globalement aux tests empiriques (Baudelot & *alii*, 1993). Pas plus d'ailleurs, selon Christian Baudelot et Michel Gollac, que la prédiction inverse, héritée des théories alternatives de la segmentation, associant bonnes (vs. mauvaises) conditions d'emploi et bonnes (vs. mauvaises) conditions de travail : les conditions d'emploi ne déterminent en effet jamais à elles seules les conditions de travail en dépit des corrélations et des effets de constellation observés. Cette entrée par les mécanismes de marché, centrée sur les transactions au seuil de la relation d'emploi, peut-elle nous livrer le moyen de réguler les conditions de travail, par un jeu d'incitations notamment ? Rien n'est moins sûr.

Les mauvais statuts d'emploi peuvent évidemment comporter un risque accru d'exposition à de mauvaises conditions de travail : autonomie limitée ; prévention lacunaire ; etc. (Benach & *alii*, 2002 ; Beque, 2014 ; Goudswaard & *alii*, 2002 ; Rouxel, 2009). Dans l'entreprise-réseau et dans les rapports de sous-traitance, le report de la charge de l'emploi sur des tiers – le sous-traitant, le travailleur lui-même – organise à son tour, et potentiellement, un report des risques liés au travail, en plus de diluer la responsabilité afférente du côté de ceux qui détiennent un pouvoir de mobiliser la main-d'œuvre (Algava E. & *alii*, 2011 ; Thèvenot & *alii*, 2003). Pour autant, des correspondances plus probantes sont obtenues en croisant la dimension statutaire avec l'entrée « métier », les formes d'organisation de la production et les sujétions qui s'y attachent (Klein & *alii*, 2013 ; Amira & *alii*, 2014). La reconstitution des trajectoires d'emploi, à travers les enquêtes biographiques et longitudinales de type *Santé et itinéraire professionnel* (SIP), nous permet enfin d'établir des corrélations entre l'état de santé dégradé des travailleurs et l'exposition prolongée à de mauvaises conditions d'emploi (Coutrot & *alii*, 2010 ; Rouxel & *alii*, 2012) <sup>2</sup>.

Le Code du travail énonce toute une série d'interdictions *a priori* liant formes particulières d'emploi – intérimaire ou à durée déterminée –, et caractère dangereux des travaux à effectuer ou des agents auxquels un salarié peut se trouver exposé <sup>3</sup>. Ces interdictions visent le manque d'intégration à une

communauté de travail et par conséquent le doute que l'on peut nourrir concernant l'acquisition des savoir-faire de prudence <sup>4</sup>, comme les problèmes de traçabilité des expositions, lorsque les contrats ont expiré et que le travailleur se retrouve dans la nature. Hors ce type de réserve formelle, les conditions de travail peinent à être posées comme une condition *directe* du travail, sauf procédures exceptionnelles comme celles qui accompagnent le droit au retrait en cas de danger grave et imminent <sup>5</sup>.

Au plan des relations collectives, l'extension de la sphère de consultation du CHSCT, qu'il s'agisse de ses compétences propres, optimisées par la jurisprudence, ou de compétences partagées liées à l'enchâssement des prérogatives des différentes institutions représentatives du personnel, permet *normalement* de lier conditions de travail et conditions d'emploi (Lhernould & *alii*, 2013).

Conditions de travail et conditions du travail sont également liées par l'objet même de la convention collective. L'article L. 2221-1 du Code du travail prévoit ainsi que les salariés ont un droit « à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi (...) et de travail ». Quoique le contenu matériel d'un accord collectif puisse théoriquement embrasser différents champs – permettant ainsi aux acteurs sociaux de manifester des interdépendances entre les variables de la relation d'emploi – la crainte d'être engagé dans la négociation de contreparties (*cf.* les accords de maintien de l'emploi et/ou de compétitivité) confère toujours un privilège à la segmentation des négociations par champs. Il n'est pas certain que les appels au décroisement et à une « approche systémique » liant *notamment* l'ensemble des thématiques de la négociation annuelle obligatoire dans l'ANI du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail puissent changer cette donne <sup>6</sup>. Quand elle a lieu, l'articulation des conditions et des garanties est dans tous les cas limitée aux *insiders*, à tout le moins au travail salarié : les conditions de travail de l'indépendant, ou réputé tel, sont ainsi rejetées hors champ dans l'établissement de la relation de travail ; une exclusion redoublée lorsque – comme pour l'ACAATA <sup>7</sup> – les régimes de garantie collective répondent à des logiques de reconnaissance et de couverture des risques différentes. On n'oubliera pas en effet que les conditions du travail sont en réalité déterminées par l'ensemble des conditions qui régissent non seulement l'usage mais aussi la « reproduction de la force de travail », depuis la sphère du contrat donc jusqu'au champ de la protection sociale. Encore que la différenciation institutionnelle de ces sphères n'aide pas toujours à rendre effectives les garanties qu'on prétendait établir.

## — DE LA « FAUTE À PAS DE CHANCE » À LA FAUTE INEXCUSABLE : EXTERNALISATION VERSUS RÉINTERNALISATION DE LA RESPONSABILITÉ

Au plan des garanties collectives, l'amélioration des conditions de travail, comme la prévention des risques liés au travail, peuvent parfaitement buter sur une logique d'arrangement institutionnel comme l'a montré l'exemple de la silicose pour lequel on bénéficie aujourd'hui à la fois d'un certain recul historique et de données comparatives <sup>8</sup>. La protection sociale peut être ainsi le lieu d'arrangements dont l'effet a pu être précisément de soustraire au débat la question des maladies professionnelles, notamment parce que la prise en charge collective exonère l'entreprise de la responsabilité, en raison même du risque qu'elle institue. L'usage de l'ACAATA par les entreprises – pour reprendre cet exemple – comme pur instrument de *downsizing*, récemment dénoncé par la Cour des comptes, permet encore d'illustrer cette modalité d'externalisation de la responsabilité. Ce faisant, l'imputation assurantielle n'est pas nécessairement une panacée pour les employeurs : une avancée dans la reconnaissance des maladies professionnelles peut ainsi avoir pour effet d'augmenter les cotisations qu'ils seraient amenés à verser (Déplaudé, 2003). C'est pourquoi, ainsi

qu'en témoigne le cas des pathologies multifactorielles – les troubles musculo-squelettiques par exemple –, la codification des maladies professionnelles est en soi un enjeu de lutte et fournit le support à de nouveaux arrangements <sup>9</sup>.

En contrepoint de cette « externalisation séculaire » liée à l'instauration de diverses sécurités sociales, la Cour de cassation avait rendu le 28 février 2002 une série d'arrêts relatifs à l'amiante <sup>10</sup> étendant la portée de la faute inexcusable de l'employeur, un retour à l'envoyeur en quelque sorte. Elle a jugé notamment que l'employeur était tenu envers le salarié à « une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ». Reprenant cet attendu de principe, la Cour de cassation avait rendu une décision similaire concernant les accidents du travail, le 11 avril 2002, et considéra le 28 février 2006, que l'employeur était tenu d'assurer l'effectivité de cette obligation de sécurité de résultat. Exit donc la « faute à pas de chance », c'est-à-dire l'exonération de la responsabilité du seul fait du risque.

Mieux, la Cour de cassation a pu considérer, dans une affaire de tabagisme passif, que cette obligation de sécurité de résultat était de nature contractuelle <sup>11</sup> : en faisant ainsi basculer les conditions de travail dans les *conditions d'exécution du contrat de travail*, la Cour n'a-t-elle pas subrepticement transformé les conditions de travail en véritable conditions du travail ?

## — DISCUTER LES RISQUES LIÉS AU TRAVAIL POUR DÉGAGER LES CONDITIONS DE POURSUITE DE L'ACTIVITÉ ?

Il est vrai que si l'on peut poser *a priori* des conditions à l'engagement de la relation de travail, de salaire ou de temps, un effort d'objectivation s'impose souvent, dans le fatras que constitue n'importe quel agencement productif, s'agissant cette fois des conditions de travail. Autrement dit, il est difficile de programmer entièrement les conditions de travail en dehors d'une connaissance et d'une reconnaissance des risques qui se constituent en marchant, c'est-à-dire au moment où la relation d'emploi connaît déjà des développements. Le risque présent dans un environnement matériel pourtant parfaitement transparent – se prêtant volontiers à une approche en termes d'exposition –, ne peut le plus souvent pas faire l'objet d'une évaluation sans l'analyse d'un fonctionnement, sans même parler des risques psychosociaux qui sont précisément des pathologies du fonctionnement, ce que l'Institut national de recherche et de sécurité appelle curieusement des « risques organisationnels ». Quel serait alors le statut des autres risques ?

La prévention des risques professionnels, quels qu'ils soient, ressemblerait donc plutôt à l'application du principe de précaution (Latour, 2006) : il ne s'agit pas tant d'exiger de connaître tous les risques avant d'autoriser le travail <sup>12</sup> mais, parce qu'il faut bien travailler, de minimiser la prise de risque que représente le travail en s'engageant à connaître ce risque et à exercer sur les facteurs de risque une vigilance accrue.

Or la meilleure façon d'établir une prévention ou une précaution efficace est de conjuguer les deux tâches – laisser l'agencement productif fonctionner mais s'engager concurremment à savoir comment il fonctionne pour alimenter une fonction d'alerte. Partant, « l'expérimentation du risque connu » ne peut être soustraite à la délibération, qui est une manière de poser l'amélioration des conditions de travail comme condition du travail effective. C'est vrai pour l'activité ordinaire des CHSCT (Mias, 2010), mais ça l'est également pour la difficile discussion des enquêtes statistiques ou épidémiologiques au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) ou ailleurs, et des conséquences que peut en tirer la collectivité.

La difficulté à spécifier les conditions de travail au moment où sont déterminées les conditions du contrat de travail, nous oblige à élargir les conditions du travail – entendues au départ comme conditions d’emploi – aux «conditions d’exécution du contrat de travail» et à reformuler la question de départ: à quelles conditions les conditions de travail peuvent-elles émerger comme conditions de poursuite de l’activité?

Les conditions de travail ne sont en effet jamais transparentes: elles n’acquiescent une objectivité qu’au terme de processus de révélation ou d’*enactment* (Weick, 1977; Laroche & alii, 2012) plus ou moins institutionnalisables, parsemés de rapports de forces, et souvent marqués par l’existence de stratégies plus ou moins conscientes et/ou volontaires d’enfouissement des risques **13**.

*In situ*, ce sont les conditions de poursuite de l’activité qu’il convient donc de savoir poser, à partir d’une connaissance qui porte non pas simplement sur l’organisation, sa forme, mais plutôt sur son fonctionnement, d’une part, et par suite sur les capacités concrètes de fonctionnement des individus avec et non pas simplement dans l’organisation en question.

Comment produire une connaissance qui permette d’accéder à l’intelligence de ces deux types de fonctionnements? Le droit peine à soutenir cette production: il est aujourd’hui incapable de véritablement procurer au processus de promulgation des conditions de travail la garantie extérieure qui lui fait encore défaut. À bien y regarder, les catégories du droit témoignent pourtant d’une compréhension fine du type d’information nécessitée par cet effort d’objectivation, qu’elles désignent l’accès à des données (*data*) et «au donné» ou qu’elles visent, à l’inverse, un objet pour lequel une intelligence reste à construire. Dans une décision ancienne relative à l’accès à l’information de l’expert-comptable du comité d’entreprise, la Cour de cassation – se référant aux termes des articles L. 2325-36 et 37 du Code du travail **14** – avait involontairement substitué l’un à l’autre le mot «document» au mot «élément». Ce *lapsus calami* avait permis à Gérard Couturier de montrer qu’il existait en fait une différence entre la simple problématique d’accès à des «documents» – c’est-à-dire à une information existante – et la problématique de construction de l’information **15**: le Code adopte cette perspective constructiviste quand il soutient le travail de l’expert, amené à agencer des «éléments» disparates pour accéder à une compréhension d’ensemble.

Le Code a été plus direct encore concernant les moyens du CHSCT: la production d’information est le résultat d’enquêtes (cf. article L. 4614-9 c. Trav., par exemple). C’est bien parce qu’en matière de conditions de travail, l’information est davantage à construire qu’à «cueillir» qu’on doit attendre de pouvoir accéder à cet ensemble de fonctionnements pour être en capacité de poser les conditions auxquelles la relation d’emploi doit satisfaire dans ses développements. En décidant récemment que les pratiques de *benchmark*, tant décriées, n’étaient pas en elles-mêmes – et par principe – génératrices d’une souffrance au travail, la Cour d’appel de Lyon n’a pas fait autre chose que d’appeler les parties à s’appuyer sur une enquête **16**.

Mais alors que la figure de l’expert semble s’imposer comme une évidence pour les besoins de cette information et de cette construction, elle est précisément controversée quand il s’agit de restituer aux communautés de travail un sens que ces dernières puissent convertir en ressource pour transformer des situations de travail dégradées, et permettre ainsi à chacun de reprendre le cours perturbé d’une activité. C’est le syndrome de «l’enquête inutile», échouant à devenir le vecteur d’une transformation des situations de travail, faute d’articulation au savoir des salariés (Bouffartigue, 2012). On comprend pourquoi le clinicien Yves Clot préférerait que soit équipée, mais d’abord réhabilitée, la «dispute professionnelle» à même les communautés de travail, afin que l’expérience des salariés soit mise à contribution – à travers le développement d’un «professionnalisme délibéré» –,

pour déterminer ces conditions pratiques de poursuite de l'activité (Clot, 2010 a). Au demeurant, on peut penser avec le pragmatiste John Dewey que la «délégation» en question vise moins le consensus et l'aménagement d'un espace de discussion, comme le pensent la plupart des experts en conditions de travail, qu'un «accord entre les activités», réunifiant une communauté d'expérience quelles que soient les divergences de points de vue **17**. Seuls les travailleurs qui ont l'expérience des situations peuvent en effet les déterminer complètement – afin de les ajuster –, et contribuer ainsi à leur transformation, par séparation du bon grain de l'ivraie parmi les habitudes. Le «risque identifié» (Lhernould & *alii*, 2013) et la production experte d'inventaires figés resteraient, sans cette contribution, une construction indépendante de la dangerosité effective des situations de travail, des fonctionnements concrets et des processus incarnés.

On savait qu'aucune organisation du travail n'était habituellement capable de *programmer* complètement cet accord entre les activités, d'où l'écart du réel au prescrit que l'ergonomie opposait naguère aux prétentions de l'organisation scientifique du travail (OST), et les contrepoids pratiques que pouvait ériger en la matière la communauté constituée autour du métier. Il se peut que les formes actuelles de mobilisation du travail fassent carrément *obstacle* à cet accord, d'où la notion de «qualité empêchée» proposée par Yves Clot (2010 a) et reprise par le collège des experts mandaté par le Gouvernement sur la mesure des risques psycho-sociaux (Gollac, 2011).

## — LE RISQUE PSYCHOSOCIAL : ENTRE FORME NOUVELLE DE MOBILISATION DU SUJET ET SEMBLANT D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Alors que la compréhension ordinaire des conditions de travail pouvait se limiter naguère à la question de l'environnement d'un poste de travail anonyme comme à la question des (mauvais) plis qui s'y prennent à la longue, un déplacement semble s'opérer avec les nouvelles formes d'organisation de *l'entreprise* et de mobilisation du travail. Chaque individu peut être sommé de se comporter comme instance de coordination et, pour ce faire, d'actualiser en situation toute une série de virtualités incorporées (la compétence; le savoir-être; etc.). Les éléments du contrat de travail peuvent servir de véhicule à ce «programme» qui détermine, à son tour, de nouvelles conditions de travail (e. g. les obligations de résultat). En la matière, il ne s'agit plus tant d'aménager un poste que de définir les protocoles permettant à l'individu d'être à la hauteur du «potentiel» que lui prête l'employeur (Sennett, 2006): contrôle des états du moi; puissance d'adaptation aux situations; etc. C'est pourquoi, à la thématique de l'exposition au risque, qui perdure, s'ajoute désormais, au titre des effets pervers de «l'autonomie concurrentielle», les RPS et notamment le risque de *burn out*.

Nous faisons l'hypothèse que la consécration des RPS est le symptôme d'une disparition, non pas simplement ou directement du travail comme il est dit, mais de *l'organisation du travail* comme perspective du management, et donc comme objet d'une prise en charge et d'une gestion délibérée **18**. Ainsi que l'observait le psychodynamicien Christophe Dejours dès le début des années 1990, «la performance économique (n'est) plus liée directement (du point de vue du management) à l'organisation du travail (...); l'appel à la mobilisation humaine est (d'ailleurs) formulé sans référence au travail» (Dejours, 1992). Dans le même temps, l'ensemble des spécialistes s'accorde sur le fait qu'en réalité l'organisation du travail détermine les conditions de travail (Gollac & *alii*, 2007). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ils continuent à vouloir en faire – à travers leurs pratiques d'intervention – le principal truchement ou moyen d'une amélioration des conditions de travail (Van Wassenhove, 2014), contre les traitements individuels et les approches compassionnelles ou hygiénistes des RPS (Bouffartigue, 2012; Clot, 2010 a).

Observons, à cet égard, qu'un objet se prête d'autant mieux à une intervention et à la transformation d'un rapport de travail qu'il intéresse le management dans sa pratique et figure effectivement dans sa boîte à outils **19**. Or tel n'est plus le cas de l'organisation en tant qu'elle viserait directement le travail. La financiarisation du *lean management*, par exemple, qui a eu pour conséquence de défaire le lien à *l'organisation de la production*, comme les pratiques tant décriées d'atomisation des collectifs par la mise en concurrence des individus (*benchmark*), témoignent aujourd'hui, et selon nous, d'une subsidiarisation consommée de la question de l'organisation du travail humain. Ce pourquoi le travail lui-même devient finalement invisible.

Pour satisfaire aux exigences de la tâche posées dans les organisations du travail les plus classiques, l'individu devait pouvoir « *ménager sa peine* » (Duclos & *alii*, 1998), en mobilisant des savoirs peu ou prou liés au métier et permettant de la répartir sur un collectif étendu. Pour répondre aujourd'hui « aux attentes de l'autonomie » (Ehrenberg, 2014), l'individu doit désormais la « manager » lui-même, quel que soit le milieu de travail. De ce fait, le couple singulier que forme le sujet avec son travail sert désormais d'étalon aux conditions de travail **20**; les RPS liés à ce nouveau régime d'engagement se superposant aux pathologies de contexte plus classiques. Le paradoxe est que pour être autonome, il faut nécessairement entrer en transaction avec un environnement.

Qu'est-ce qu'un environnement? Les pragmatistes soulignaient qu'on ne vit jamais dans un environnement – au sens d'un contenant –, mais *par le moyen* d'un environnement auquel on devrait pouvoir puiser notre capacité à agir et à nous individualiser, en le transformant du même pas (de Fornel & *alii*, 1999). Tel est l'enjeu des transactions en question et de la capacité qui naît de pouvoir transformer des *contraintes* de milieu s'imposant avant tout, en *conditions* auxquelles on peut accepter de soumettre l'action: « *un environnement est (alors) constitué par l'ensemble des conditions qui interviennent dans le développement des capacités de l'individu au titre de moyen ou de ressources* » (Zask, 2008). L'organisation du travail n'étant plus l'objet d'un management délibéré, on ne sera pas étonné que son semblant, qui émerge le plus souvent par défaut, ne constitue plus le « centre de ressources » attendu pour les travailleurs. Notre hypothèse n'est finalement que le prolongement d'une observation d'Yves Clot: « *un drôle de consensus (s'est instauré) autour de l'idée que les travailleurs n'auraient plus les ressources nécessaires pour faire face aux exigences de l'organisation. J'ai proposé de retourner le problème: et si on se mettait à considérer que ce sont les organisations qui n'ont plus les ressources pour répondre aux exigences des salariés* » (Clot, 2010 b); elles les priveraient alors « *des moyens de travailler* » (Clot, 2010 a). Comment faire pour rétablir de bonnes conditions pour le travail? Comment les travailleurs peuvent-ils y prendre part? Qu'ont-ils à y gagner?

## CONCLUSION

### POURQUOI ÉQUIPER L'AUTONOMIE ?

Dans *Le travail à cœur*, Yves Clot emprunte à Katia Kostulski un exemple dans lequel les travailleurs « *eux-mêmes (...) doivent concevoir l'organisation du travail et la tâche qui lui correspond* »: « *c'est donc ici le travail prescrit que les gens du métier sont amenés à inventer* ». Le défaut d'organisation du travail introduisant une solution de continuité entre l'organisation de l'entreprise et le travail, le clinicien y voit naturellement la source d'un empêchement. Cette absence de perspective de « *régulation conjointe* » aurait-elle chagriné Jean-Daniel Reynaud? Considérant que « *toute régulation collective cherche à s'autonomiser pour les objets qui la concernent* » (Reynaud, 1989), il aurait plutôt observé avec étonnement cette victoire inattendue de la « *régulation autonome* »

sur la régulation dite de contrôle, jadis dominante. Nous pensons que ce cas, loin d'être isolé, est paradigmatique d'une expérience appelée à devenir commune. On comprend, dans le même temps, l'inquiétude des spécialistes des conditions de travail lorsque cette situation défait le commun, pour devenir la source du risque psychosocial. Sans compter que n'étant plus contrôlée, elle finit par empêcher l'accord des activités et donc toute perspective d'efficacité.

L'enjeu aujourd'hui n'est plus de gagner une liberté sur le prescrit «pour la qualité», mais, pour le même motif, *d'équiper* l'autonomie afin qu'elle réalise enfin ses promesses, au lieu que ses injonctions nous précipitent dans les «pathologies de l'insuffisance» (Ehrenberg, 2014). La question alors n'est pas tant que le management reconnaisse directement le travail, ni même la personne. Elle n'est pas non plus qu'il participe à une controverse centrée sur le «métier» des travailleurs subordonnés.

Parce que les conditions de travail sont toujours déterminées par une organisation du travail, la question porterait désormais plutôt sur *l'homologation* en quelque sorte, par le management, d'une organisation soumise à sa validation. Dès lors que cette dernière correspondrait à la perspective qu'il a lui-même tracée à travers l'organisation de l'entreprise, rien ne devrait s'y opposer!

Ce processus d'homologation contribuerait à l'amélioration des conditions de travail en vertu de la médiation qu'il rétablirait entre l'organisation de l'entreprise *stricto sensu* et chaque individu. En acceptant de rétablir cette médiation, le management remplirait une condition soupçonnée aujourd'hui de constituer – dans le champ des conditions de travail – un préalable essentiel à la satisfaction de l'obligation «*d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail*»<sup>21</sup>. Mais parce que cette délégation à la communauté de travail participe à n'en pas douter au développement des compétences de chacun, le management répondrait simultanément à une obligation montante dans le champ des conditions du travail de «*veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi*»<sup>22</sup>. Le processus qu'on vient d'esquisser n'offre-t-il pas une compréhension renouvelée des liens susceptibles d'unir conditions de *travail* et conditions *du travail*, et une voie d'accès possible à l'exercice conjoint des responsabilités de l'employeur dans ces deux sphères? Il resterait alors à l'équiper.

<sup>1</sup> Hors les cas évidemment où cette compensation est programmée, en droit de la durée du travail notamment, comme dans le cas du travail de nuit aux termes de l'art. L. 3122-39 et suiv. c. Trav.

<sup>2</sup> *Last but not least*, l'entrée des entreprises dans l'ère de la «restructuration permanente» – depuis les transactions visant a priori les seuls actifs et la structure du capital jusqu'aux transformations continues relatives à l'organisation interne –, constitue à l'évidence un facteur d'instabilité de la relation d'emploi. Les conséquences de cette forme de management sur la santé des travailleurs – y compris celle des «rescapés» – ont été documentées récemment par le rapport HIREs – *Health in Restructuring* (Kieselbach, 2009).

<sup>3</sup> «Il est interdit de recourir à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou à un salarié temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire» (Art. L. 4154-1 c. Trav.). Cf. également l'art. L. 1251-10 c. Trav., et la référence à l'art. D. 4154-1 c. Trav., comportant une liste de 27 agents dangereux, dans une récente décision de la Cour de cassation, Chambre sociale, 23 octobre 2013, n° 12-20.760.

<sup>4</sup> Prendre soin de sa santé et de sa sécurité comme de celles des autres, est une obligation qui incombe au travailleur aussi bien, aux termes notamment de l'art. L. 4122-1 c. Trav. Mais cette responsabilité est en relation avec les capacités qu'il a pu développer à travers «sa formation et selon ses possibilités». Les savoir-faire de prudence peuvent évidemment loger derrière cette expression. Voir encore, et par exemple, la «prévention individuelle» visée par le décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche individuelle d'exposition.

<sup>5</sup> Art. L. 4131-1 et suiv. c. Trav.

<sup>6</sup> Si l'article 13 de l'ANI du 19 juin 2013 et son annexe, mais aussi l'article 14, lient explicitement conditions de travail et conditions d'emploi, les champs mentionnés à l'article 33 dans la loi de transposition du 5 mars 2014 n'ont pas la même richesse de contenu : ils renvoient à titre principal aux seules conditions d'emploi. A l'instar d'Hervé Lanouzière, on peut se demander si l'ANI – qui perdure à travers la loi – marquera un tournant décisif ou ne sera qu'un coup pour rien (Lanouzière, 2013).

<sup>7</sup> L'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Concernant les ratés du dispositif d'indemnisation spécifique des victimes de l'amiante, qui illustrent plus largement les difficultés à organiser des prises en charge collectives, voir le Rapport public annuel de la Cour des comptes de février 2014 (Tome II ; Chap. 7).



- <sup>8</sup> Voir notamment les « *stratégies désespérées de carrière* » et l'usage du statut de silicosé comme accélérateur d'ancienneté (Devinck & alii, 2007 a/b).
- <sup>9</sup> La résistible mise en œuvre du Compte pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 ravive ces possibilités de jeu – avec les contradictions qui en découlent –, entre incitations ciblant les comportements internes de prévention, logique de compensation dans le cadre du contrat de travail, telle que certains secteurs l'instituent, et logique assurantielle d'externalisation sur les régimes cotisés (sans compter évidemment les problèmes classiques d'objectivation et de traçabilité des pénibilités, au sens de l'article D. 4121-5 c. Trav., inhérents au dispositif).
- <sup>10</sup> Cass. Soc., 28 avril 2002 (six arrêts et les conclusions de M. Benmakhlouf, premier avocat général) in Dossier documentaire du Séminaire de la Cour de cassation « *Cultures judiciaires comparées* » du 10 février 2004.
- <sup>11</sup> Cass. soc., 29 juin 2005 : RJS 10/2005, n° 945.
- <sup>12</sup> L'état de la jurisprudence ne confère pas encore aux IRP le pouvoir de faire cesser le travail (Soc., 15 mai 1991, pourvoi n° 88-42.744).
- <sup>13</sup> Tirer le fil *a posteriori* des pathologies (Gollac & alii, 2006) ou des accidents du travail (Debas-Letourneux & alii, 2001), par exemple, permet de repérer ces mécanismes d'enfouissement, mais aussi de recenser les conditions de visibilité et les aléas liés au processus de déclaration-reconnaissance-indemnisation.
- <sup>14</sup> « *La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments (...) nécessaires (...) à l'appréciation de la situation de l'entreprise* » (art. L. 2325-36); « (...) *l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (...)* » (art. L2325-37).
- <sup>15</sup> Cass. Soc. 27 nov. 2001 Société Benoist Girard (Couturier, 2002).
- <sup>16</sup> CA Lyon, 21 février 2014, n° 12/06988.
- <sup>17</sup> « *L'accord en question est accord (entre) les activités [d'après leurs conséquences], non acceptation du même groupe de propositions* » « *Une proposition ne gagne aucune validité du fait du nombre de gens qui la partagent* » (Dewey, 2006 : 490-491, note 4 ; Zask, 2011).
- <sup>18</sup> Quand on emploie l'expression « *organisation du travail* », c'est le plus souvent une façon de parler : le lien de cette organisation à un sujet organisateur a en réalité disparu, mais sans que les auteurs n'en tirent de conséquences. Bref, pour reprendre l'observation formulée naguère par Xavier Baron, « *cherche organisation du travail désespéré* » (Baron, 2012). Ce plan d'organisation perdant de sa consistance propre peut, en revanche, être directement « *traversé* » par des gestions établies très à distance du travail. De ce point de vue, il est absolument nécessaire de documenter l'effet des comptabilités de gestion (Brosnan, 2005), par exemple, ou de l'informatisation du contrôle de l'activité qui en constitue souvent le prolongement (Algava & alii, 2014), sur l'intensification du travail, comme sur l'ensemble des conditions de travail.
- <sup>19</sup> Pour prendre un exemple canonique, on sait que l'étalonnage en temps des tâches – typique de l'OST – ne fera pas simplement entrer le temps dans la panoplie de l'industriel, elle facilitera simultanément l'identification et la conversion de l'objet « *temps* » en levier pour l'émancipation des travailleurs, en l'offrant comme moyen de borner la subordination (Duclos, 2003). Sennett (2006) emploiera l'expression de « *don du temps organisé* » pour dénoter les vertus paradoxales de l'OST, simultanément source d'aliénation et abcès de fixation permettant le déploiement des ruses de métier comme des luttes d'émancipation.
- <sup>20</sup> Le « *sujet entrepreneurial* » – nouvelle image du moi idéalisé dans l'entreprise conçue comme nœud de contrats –, le dispute en réalité aux processus concrets de mobilisation de la main-d'œuvre autour des techniques d'individuation « *sans sujet* ».
- <sup>21</sup> Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, Art. 5 al. 1.
- <sup>22</sup> Aux termes de l'article L. 6321-1 c. Trav. (Cf. Cass. Soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950).

## Bibliographie

- Amira, S. et Ast, D. (2014), « Des risques professionnels contrastés selon les métiers – enquête SUMER 2010 », *Dares Analyses*, mai, n° 39.
- Algava, E. et Amira, S. (2011), « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », *Dares Analyses*, février, n° 11.
- Algava, E., Davie, E., Loquet, J. et Vinck, L. (2014), « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, Juillet, n° 49.
- Baron, X. (2012), *La performance collective*, Paris, Éditions Liaisons.
- Beque, M. (2014), « Les risques psychosociaux au travail : un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *Dares Analyses*, avril, n° 31.
- Benach, J., Gimeno, D. et Benavides, F. G. (2002), *Types of Employment and Health in the European Union*, Dublin, Eurofound.
- Baudelot, C. et Gollac, M. (1993), « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistique*, n° 265, p. 65-84.
- Bouffartigue, P. (2012), « Mesurer les risques psychosociaux », Communication aux XIIIe journées internationales de sociologie du travail, Bruxelles, 25 au 25 janvier.
- Brosnan, P. (2005), « La comptabilité de gestion : une technologie invisible de pouvoir », *Travail et emploi*, n° 103, Juillet-septembre, p. 7-20.
- Clot, Y. (2010 a), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- Clot, Y. (2010 b), « Le travail souffre, c'est lui qu'il faut soigner », *Métis – Correspondances Européennes du Travail*, septembre.

- Coutrot, T. et Rouxel, C. (2011)**, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière », *Dares Analyses*, n° 20.
- Couturier, G. (2002)**, « L'expert comptable du comité d'entreprise : accès aux informations dans un groupe transnational », *Droit social*, n° 2, février, p. 164-167.
- Debas-Letourneux, V. et Thébaud-Mony, A. (2001)**, « Les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et Emploi*, n° 88, octobre, p. 25-42.
- De Fornel, M. et Quéré, L. (1999)**, « La logique des situations : nouveaux regards sur l'écologie des activités sociales », *Raisons pratiques*, n° 10, Paris, Éditions EHESS.
- Dejours, C. (1992)**, « Le concept de travail », Colloque du PIRTEM « Travail : recherche et prospective », Lyon, 30 novembre-2 décembre.
- Déplaud, M. O. (2003)**, « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue Française de Science politique*, Volume 53, n° 5, Octobre, p. 707-735.
- Devinck, J.-C. et Rosental, P.-A. (2007 a)**, « Statistique et mort industrielle. La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième Siècle*, 2007/3 N° 95, p. 75-91.
- Devinck, J.-C. et Rosental, P.-A. (2007 b)**, « Histoire d'une maladie professionnelle exemplaire : la silicose en France au XXe siècle », *Lettre de la MiRe*, DREES, n° 14, septembre.
- Dewey, J. (2006)**, Logique. *La théorie de l'enquête*, Paris, PUF (1938).
- Duclos, L., Foot, R. et Uzan, O. (1998)**, « Une économie de la coordination : les ressources de la corporation », Document d'études, NT-9807RF, LATTIS École des Ponts-ParisTech, juin.
- Duclos, L. (2003)**, « La statistique des emplois du temps et la question du rythme », *Revue Projet*, n° 273, p. 73-81.
- Ehrenberg, A. (2014)**, « Santé mentale : l'autonomie est-elle un malheur collectif? », *Esprit*, février, p. 99-108.
- Gollac, M. et Volkoff, S. (2006)** « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3/2006, n° 163, p. 4-17.
- Gollac, M., (2011)**, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise SRPST, ministère du Travail, de l'emploi et de la santé, avril.
- Gollac, M. et Volkoff, S. (2007)**, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte « Repères ».
- Goudswaard, A. et Andries, F. (2002)**, *Employment Status and working Conditions*, Dublin, Eurofound.
- Kieselbach, Th., (2009)**, *Health in Restructuring*, München u. Mering, Rainer Hampp Verlag.
- Klein, T. et Long, K. (2013)**, « Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers : Une exploitation de l'enquête Conditions de travail », *Document de travail*, n° 2013-03, Centre d'analyse stratégique, février.
- Lanouzière, H. (2013)**, « Un coup pour rien ou un tournant décisif? L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail », *Semaine sociale Lamy*, septembre, n° 1597, p. 4-9.
- Laroche, H. et Steyer, V. (2012)**, « L'apport des théories du sensemaking à la compréhension des risques et crises », *Les cahiers de la sécurité industrielle*, FonCSI Ed., n° 06, février.
- Latour, B. (2006)**, « Prenons garde au principe de précaution », *Chronique d'un amateur de science*, Paris, Presses des Mines, p. 107-109.
- Lhernould, J.-P. et Pécaut-Rivolier, L., (2013)** « La croissance mal maîtrisée des missions du CHSCT », *Bulletin d'information de la Cour de Cassation*, n° 787, septembre, p. 38-51.
- Mias, A. (2010)**, *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail?* Paris Ellipses.
- Reynaud, J.-D. (1989)**, *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- Rouxel, C. (2009)**, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses Dares*, n° 28.2, Juillet.
- Rouxel, C., Virely, B. (2012)**, « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », Insee, Emploi et salaires - Insee Références.
- Sennett, R. (2006)**, *La culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel.
- Thévenot, N. et Valentin, J. (2003)**, « Sous-traitance et précarité de l'emploi : une analyse empirique », Communication au Forum de la régulation, Paris, 9-10 octobre 2003.
- Van Wassenhove, W. (2014)**, « Les obstacles à la gestion des risques psycho-sociaux : quatre pistes d'analyse », *Gérer et Comprendre*, mars, n° 115, p. 30-40.
- Weick, K. E. (1977)**, « Enactment Processes in Organization », in Staw, B. M. & Salancik, G. (Eds), *New Direction in Organizational Behavior*, Chicago, St Clair Press, p. 267-300.
- Zask, J. (2008)**, « Situation ou contexte? Une lecture de Dewey », *Revue internationale de philosophie*, n° 245, p. 313-328.
- Zask, J. (2011)**, *Participer : essai sur les formes démocratiques de la participation*, Lormont, Le bord de l'eau.