

L'INFLUENCE DES STATUTS D'EMPLOI SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

l'exemple des collectifs de travail dans l'artisanat

Olivier Crasset

Centre nantais de sociologie (Cens – FRE 3706),
olivier.crasset@univ-nantes.fr

L'analyse des conditions de travail procède en général en se focalisant sur un seul statut d'emploi qui est le plus souvent le salariat. Or, dans les entreprises, les collectifs de travail sont fréquemment composés d'individus aux statuts différents (employeur, indépendants sous-traitants, intérimaires, salariés permanents). On propose ici une approche qui consiste à étudier le collectif dans son ensemble pour mieux comprendre comment la coexistence des statuts d'emploi influe sur les conditions de travail de chacun. En examinant le cas des petits employeurs de l'artisanat, on observe que la distribution de la pénibilité et des risques du travail s'appuie sur les différences de statut. On envisage ici le rôle que le petit employeur joue en tant que travailleur indépendant, non soumis au Code du travail, et aussi en tant que leader du collectif de travail chargé de répartir les tâches et d'en assurer lui-même une partie.

Lorsqu'on se rend dans une entreprise ou sur un chantier, on observe souvent des individus aux statuts d'emploi différents qui travaillent côte à côte et, fréquemment, les uns avec les autres. Une équipe de travail peut être composée d'un chef d'entreprise, de salariés en CDI et CDD, d'intérimaires, de stagiaires, d'apprentis et de prestataires extérieurs indépendants, notamment des auto-entrepreneurs.

A chacun de ces statuts sont associées des règles différentes en matière de droit. Un élément de première importance qui sépare les statuts d'emploi en deux groupes est la distinction entre salariés et indépendants sur laquelle s'appuie le Code du travail. Celui-ci vise avant tout à protéger les salariés et la plupart de ses dispositions ne concernent pas les indépendants. Néanmoins, sous l'effet de directives européennes, certaines règles ont été étendues aux indépendants, qu'ils soient ou non employeurs (Ménard, 2010). Depuis 1993, ils sont inclus dans le champ d'application du dispositif de coordination Sécurité et protection de la santé (SPS) qui vise à rendre effective l'application des principes de prévention des risques ¹. Lorsqu'ils travaillent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, ils doivent assurer leur sécurité et celle des autres personnes en se conformant aux règles fixées par le Code du travail (art. L 4535-1 et suivantes).

Néanmoins, ces règles restent largement ignorées par les indépendants eux-mêmes. Dans un rapport consacré à une campagne de contrôle sur les risques du travail en forêt, la Direction générale du travail conclut avec diplomatie qu'il reste « une grande marge de progrès à faire » dans l'application des mesures de prévention auprès de cette population (DGT, 2014 : 15). Tout en rappelant que

MOTS-CLÉS

statuts d'emploi,
artisanat, conditions
de travail, pénibilité, travail
indépendant

les indépendants présents sur les chantiers relèvent bien du champ d'application de l'inspection du travail, un autre rapport de la DGT souligne la difficulté à faire appliquer les textes de loi sur le terrain (DGT, 2014bis).

Par ailleurs, l'encadrement de la santé au travail s'étant historiquement construit autour du salariat, les indépendants ne sont pas concernés par la plupart des règles qui la concernent, comme par exemple la médecine du travail. Enfin, la plupart des études qui portent sur les conditions de travail privilégient l'étude des salariés, ce qui est compréhensible puisqu'ils représentent environ 90% de la population active.

Pourtant, bien qu'ils soient l'objet de réglementations bien distinctes, ces deux statuts d'emploi n'évoluent pas dans des environnements de travail complètement séparés. Il est donc peu pertinent d'analyser les situations de travail en les considérant indépendamment les uns des autres sous peine de s'éloigner de la réalité du terrain. A l'heure où le recours à diverses formes d'emploi flexibles multiplie les occasions où ces différents statuts d'emploi coexistent dans un même collectif de travail, il est nécessaire de comprendre quels sont les effets de cette proximité sur les conditions de travail des uns et des autres. Nous proposons ici une analyse des conditions de travail qui englobe tous les membres du collectif de travail, c'est-à-dire de l'ensemble des individus qui « concourent à une œuvre commune dans le respect des règles » (Cru, 1987, p. 46), et ce, indifféremment de leur statut d'emploi.

Un aspect de cette question a été abordé par des chercheurs en sociologie qui ont examiné le cas de la sous-traitance. Leurs recherches ont révélé l'existence d'un mécanisme d'externalisation des risques et de la pénibilité vers des individus extérieurs aux entreprises donneuses d'ordres, notamment dans le BTP où la sous-traitance « en cascade » comporte plusieurs niveaux (Jounin et Paternoster, 2009). Dans bien des cas, ce sont les auto-entrepreneurs qui sont les derniers maillons de la chaîne et vivent des situations de travail difficiles (Abdelnour, 2014). La sous-traitance porte alors sur la part de « sale boulot » (Hugues, 1996), celle que le reste du collectif de travail n'aura pas à assumer.

Ces premiers résultats incitent à examiner une autre facette de la question car la sous-traitance n'est qu'un cas particulier de la coexistence d'individus aux statuts d'emploi différents. Ainsi, on peut transposer cette problématique au cas des employeurs pour cerner leur influence sur les conditions de travail du collectif. Les employeurs partagent avec les prestataires non-salariés extérieurs à l'entreprise le statut d'indépendant et, à ce titre, ils échappent à la plupart des obligations du Code du travail en matière de normes de sécurité. Mais leur position dans la hiérarchie de l'entreprise implique aussi certaines fonctions spécifiques comme la répartition du travail au sein du collectif.

Le cas des entreprises artisanales est particulièrement intéressant de ce point de vue car, dans ce type de structure, de nombreux employeurs sont impliqués concrètement dans les tâches de production aux côtés de leurs salariés. C'est donc aux « petits patrons » de l'artisanat qu'on s'intéressera ici, ceux qui passent le plus clair de leur temps à des tâches de production tout en assurant par ailleurs les tâches de gestion de l'entreprise.

Méthodologie

Les données examinées dans cet article résultent d'une enquête menée en Bretagne entre 2011 et 2012 pour les besoins d'une thèse en sociologie soutenue à l'Université de Nantes (Crasset, 2014). Elles consistent en une série de 44 entretiens approfondis et en plusieurs mois d'observations participantes dans des entreprises de 0 à 10 salariés dans l'artisanat du bâtiment (carrelage, charpente), l'artisanat rural (maréchalerie) et dans l'artisanat d'art (ferronnerie, taille de pierre).

On désignera ici par le terme d'artisan un travailleur indépendant exerçant seul ou employant au plus dix salariés, participant directement à la production dans le cadre d'un travail manuel qualifié dont il maîtrise tout le processus. Cette définition se base sur les conditions de travail, indifféremment du statut de l'entreprise ou de son régime social.

— 1. LES RÈGLES DE RÉPARTITION DE LA PÉNIBILITÉ

Dans le collectif artisanal, comme dans toute équipe dont les membres doivent coordonner leurs actions, il existe certaines règles. Certaines d'entre elles sont explicites, comme le fait d'obéir à un supérieur hiérarchique, et d'autres sont implicites comme le droit accordé à chacun de se déplacer librement sur le chantier (Cru, 1987).

Ce genre de règle existe aussi pour distribuer la pénibilité entre les membres du collectif de travail. Dans cette « économie de la pénibilité », l'employeur artisanal occupe une place analogue à celle des encadrants de proximité – chefs d'équipe et contremaîtres – qui doivent assurer deux rôles parfois contradictoires : être des ouvriers « comme les autres » tout en représentant l'autorité de la direction, à ceci près que le petit patron est lui-même ladite direction. En effet, l'autorité de l'employeur artisanal auprès des ouvriers repose en grande partie sur sa maîtrise pratique du métier. Il doit ainsi montrer « qu'il exécute mieux que personne la tâche dont il surveille l'exécution » (Grignon, 2011, p. 25). Il doit également créer l'émulation dans son équipe, encadrer les ouvriers et résoudre les aléas du travail. Ces tâches impliquent de répartir le travail entre les ouvriers et d'en exécuter une partie lui-même. Cette distribution du travail respecte certaines règles, notamment lorsqu'il s'agit de partager les tâches pénibles.

1.1. Une solution qui arrange tout le monde : l'externalisation

A priori, personne ne souhaite soulever une charge qui fait mal au dos, ni respirer des solvants qui provoquent des migraines. La solution la plus confortable pour les membres du groupe est d'externaliser la pénibilité en recourant à quelqu'un d'extérieur. S'il s'agit de tâches non qualifiées, comme celles de la manutention, le recours à des intérimaires, des auto-entrepreneurs, voire des stagiaires est la façon la plus habituelle de procéder. Ces différentes catégories se situent aux frontières du collectif de travail. Leur position périphérique peut éventuellement leur permettre d'y entrer ultérieurement puisque le personnel des entreprises artisanales est souvent recruté après une période de mise à l'épreuve de ce genre. En général, les artisans ont un discours explicite sur le genre de tâches qu'ils leur confient.

« Quand on a du placo à décharger, c'est tout le monde qui décharge du placo. C'est pas les apprentis qui déchargent le placo. Ou au pire, je prends des intérimaires. » (Roland, plaquiste, 4 ouvriers).

Si une tâche requiert d'être qualifié, elle peut être sous-traitée à un jeune artisan qui vient de s'installer, souvent un ex-salarié, pour qui cela représente une bonne opportunité. Ce peut être un chantier situé dans un endroit d'accès difficile, sale ou imposant des contraintes posturales. Ces chantiers « bouche-trous » sont en outre peu rémunérateurs.

« C'est travailler dans ce qu'on appelle des gorbis, des wc, des machins comme ça, c'est pas toujours agréable. (...) Où on ne gagne pas grand-chose. Quand on fait bien son calcul, ben on n'a pas bien gagné sa journée. » (Roland, plaquiste, 4 ouvriers).

Déléguer le travail pénible permet d'économiser ses forces et celles de son équipe de salariés permanents. Les artisans privilégient les relations personnelles lorsqu'il s'agit de recruter du personnel ou de faire circuler les offres d'ouvrages. Recruter des intérimaires peut sembler contraire à cette habitude mais ce sont précisément l'anonymat et la brièveté du rapport de travail qui autorisent de se défaire du « sale boulot » sans offrir de contrepartie.

1.2. L'égalitarisme comme référence

Si la pénibilité n'est pas externalisée, elle est répartie entre tous les membres de l'équipe de travail selon certaines règles tacites. La règle de base, qui découle du principe d'égalité, est qu'elle doit être distribuée de manière équitable entre ceux qui sont présents. Le deuxième principe, qui nuance le premier, c'est que la pénibilité doit être partagée de manière à ce que l'équipe de travail ait la plus grande efficacité. Un ouvrier quinquagénaire expérimenté sera plus utile dans une tâche technique qui nécessite d'avoir du métier que dans la manutention d'objets lourds. A l'inverse, un jeune ouvrier sera plus volontiers employé pour réaliser des tâches peu qualifiées et plus physiques. Ainsi, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et le niveau de qualification modifient la répartition égalitaire de la pénibilité. Par exemple, dans une entreprise de carrelage de trois personnes, l'ancien patron (Henri, 61 ans, retraité auto-entrepreneur) occupe toujours le poste de travail le plus confortable. Il pose du carrelage mural dans des endroits facilement accessibles et à bonne hauteur. Ce sont aussi des endroits très visibles qui doivent être irréprochables, ils sont donc réalisés par quelqu'un qui maîtrise bien le métier, qui a « un bon coup d'œil ». L'expertise technique, l'ancienneté, l'âge et son statut d'ex-patron combinés justifient cette place. Le salarié (25 ans) se voit confier le carrelage des sols qui est plus pénible et techniquement moins exigeant. Son jeune âge, sa position subalterne et son peu d'expérience expliquent qu'il en soit ainsi. Ce type de configuration apparaît lorsque le travail pénible est aussi le moins qualifié. Ce n'est pas toujours le cas car une tâche pénible peut parfois être très qualifiée et dans ce cas, c'est le principe d'efficacité qui s'applique. Quant au patron, il s'occupe des endroits qui posent le plus de problèmes techniques, c'est-à-dire les travaux qui sortent de la routine et ceux qui nécessitent de prendre des décisions (comme répartir des éléments décoratifs sur un mur). En somme, il s'occupe des tâches où le risque de se tromper est le plus important, ce qui lui évite d'avoir à donner de longues explications ou de ne pas être satisfait des décisions prises par autrui.

— 2. UNE PLUS FORTE EXPOSITION DES EMPLOYEURS AUX RISQUES PHYSIQUES

Partager le travail des salariés est une nécessité en termes d'organisation du travail, mais aussi pour revendiquer le statut d'homme de métier qui est indispensable pour asseoir son autorité. Travailler avec les salariés fait valoir des compétences de métier, comme si la hiérarchie trouvait son fondement dans la maîtrise du travail. Les différences de statut d'emploi sont estompées par la logique de métier. « Lorsque le travail en commun est quotidien, les différences statutaires tendent à s'effacer. Les mêmes gestes, l'entraide, l'emploi des mêmes mots pour échanger des informations, le même rapport

au corps, la même fatigue, la même « saleté » dans les vêtements de travail expriment on ne peut plus concrètement l'identité de métier. Il suffit cependant de peu pour briser cette belle harmonie. Un patron, fût-il du métier, qui porte un « complet-cravate » et passe sa journée dans son bureau vitré tandis que les compagnons en bleu s'affairent à l'atelier, sera nécessairement « de l'autre bord ». (Zarca, 1988, p. 259-260).

Si en tant qu'employeur, l'artisan est théoriquement habilité à décider de la répartition des tâches, il dispose en réalité de peu de latitude s'il veut conserver la cohésion de l'équipe de travail. En général, il revendique le fait d'accomplir les tâches pénibles lui-même ou sur un pied d'égalité avec ses salariés. En pratique, il occupe souvent les postes qui exigent le plus d'efforts et de compétences.

« Quand on pose des charpentes de terrasse, c'est des gros volumes, je préfère mettre deux gars à un bout et moi de l'autre. Non, je ne me ménage pas beaucoup. J'essaie de faire en vieillissant mais c'est compliqué. » (Franck, métallier, 2 ouvriers).

Lorsqu'on demande aux employeurs s'ils ne réalisent plus certaines tâches depuis qu'ils ont des salariés, ils se défendent spontanément de se décharger de la pénibilité. Ils clament avec véhémence que les choses ne se passent pas comme ça chez eux, tout en reconnaissant que c'est parfois le cas ailleurs.

« S'il faut, à la rigueur, s'il faut aller balayer l'atelier, on va aller à l'atelier. S'il faut aller faire du débit en serrurerie, on fait du débit. S'il faut donner un coup de main sur un chantier avec les gars, on va donner un coup de main. Non, non, il n'y a pas de différence. La différence est que, bon c'est vrai, qu'on leur laisse plus la gâche, on leur laisse plus le travail manuel, c'est sûr, et que nous on se libère pour aller faire les devis et les trucs comme ça. Mais c'est pas une façon d'échapper aux corvées ou d'échapper au travail qui est le moins intéressant, pas du tout. Quand il y a des corvées on les fait ensemble. ». (Hubert, métallier-bardeur, 7 ouvriers)

L'observation du travail des artisans employeurs sur les chantiers confirme ces dires. Ainsi, dans l'entreprise de carrelage mentionnée plus haut, l'artisan commence sa journée de travail bien plus tôt que les ouvriers, et ce travail supplémentaire consiste en la manutention de matériaux destinés à approvisionner le chantier.

La manière de travailler de l'employeur est l'étalon à partir duquel les salariés ajustent leurs propres pratiques. C'est lui qui donne le rythme de travail sur lequel les ouvriers se calent, il donne l'impulsion et crée l'émulation. Il prouve que tel travail peut être fait en tant d'heures et exigera de ses ouvriers qu'ils s'approchent de cette norme. Le patron prend en charge la pénibilité lorsqu'il est présent sur le chantier mais il lui est loisible de quitter cet endroit à tout moment pour remplir d'autres tâches. Le privilège de pouvoir aller et venir à sa guise conduit certains à manifester un zèle d'autant plus important que la séquence de travail est brève. Mais en règle générale, les employeurs assument effectivement une part importante des travaux pénibles et/ou risqués et ont tendance à travailler selon un rythme très soutenu.

Bien entendu, les salariés ont leur propre point de vue sur la question. Les ouvriers de l'artisanat déclarent plus volontiers que les autres ouvriers que leurs conditions de travail sont difficiles, mais que la bonne ambiance qui règne dans l'entreprise les rend supportables (Zarca, 1988).

Dans l'artisanat, les rapports de travail se fondent sur des relations personnelles plutôt que sur le respect de règlements. Dans une des entreprises où s'est déroulée l'enquête, les heures supplémentaires ne sont ni récupérées ni payées mais, en échange, il est fréquent que les ouvriers s'absentent pour des raisons diverses, et cette absence n'est comptabilisée que si elle passe la demi-journée. Dans ce

contexte, la réciprocité peut être différée, même si les ouvriers estiment parfois que l'échange n'est pas équilibré et qu'« au total, c'est le patron qui est gagnant ».

Par ailleurs, certains ouvriers endossent parfois un rôle qui les expose à davantage de pénibilité et celle-ci est alors l'objet d'une contrepartie sous des formes diverses. Ainsi, dans une autre entreprise, Jamal, doté d'une force hors du commun, était « l'homme fort » de l'équipe. Chacun faisait appel à lui dès qu'un effort physique intense était nécessaire, et il acceptait avec bonhomie ce rôle qui lui conférait un statut à part fait de prestige, de dépendance à son égard et du respect que l'on doit à plus fort que soi. Cette reconnaissance était ambivalente puisque Jamal pouvait difficilement se soustraire aux demandes qui lui étaient adressées. La reconnaissance qu'il obtenait était surtout symbolique, mais dans d'autres contextes, réaliser un travail pénible peut renforcer la stabilité de l'emploi ou augmenter la rémunération.

En général, le jeu social est donc suivi grâce à ces petits arrangements. Mais dans certaines circonstances, notamment lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques, les résistances et les conflits apparaissent. Si l'emploi est menacé ou que les ouvriers estiment que le patron en demande trop, ils risquent de se désengager. C'est le cas dans une entreprise de menuiserie acculée à travailler en sous-traitance pour un fabricant de fenêtres. Pour l'employeur, ce travail difficile et mal rémunéré est une solution de dernier recours avant le licenciement d'un ou plusieurs salariés. Il exige des efforts de la part de ses salariés qui travaillent 45 heures durant la semaine de l'enquête ². Peu confiants dans l'avenir, ceux-ci acceptent tout en mettant certaines limites à cette coopération (« C'est pas mon entreprise », dit l'un d'entre eux). Ils tiennent leur employeur en partie responsable de la situation. Certains cherchent d'ores et déjà un autre emploi. Les tensions s'exacerbent, le collectif de travail fonctionne mal et l'employeur doit gérer les tensions qui apparaissent entre un ouvrier et un stagiaire qui est devenu son souffre-douleur.

Dès que l'employeur s'absente, le rythme de travail diminue. S'il revient en fin de journée, les salariés restent sur place jusqu'à ce que tout le travail qui était prévu soit fini. Dans le cas contraire, il y a des stratégies pour éviter de rester plus tard, comme terminer en équipe les tâches qui sont en cours pour éviter d'en entamer de nouvelles, voire ralentir le rythme pour terminer juste à l'heure ce qui est commencé. La capacité à résoudre les problèmes rencontrés est également affectée par son absence. Après la pose difficile d'une fenêtre récalcitrante qui mériterait davantage de réglages, un ouvrier déclare « Au moins ça ferme. Pour le reste le chef verra ça demain ». Fragilisé par les difficultés économiques, le collectif est menacé.

— 3. LE RÔLE AMBIVALENT DU CODE DU TRAVAIL

Dans les TPE, l'exposition aux risques professionnels est forte et la législation concernant la sécurité au travail y est peu respectée (Verdier, 2010). Les observations de terrain montrent que celle-ci est enfreinte quotidiennement pour des raisons diverses : par manque d'équipement approprié, par souci d'économie de temps et d'argent ou par manque d'adéquation des règles au fonctionnement des petites entreprises. Néanmoins, même si ces règles sont enfreintes, elles sont rarement méconnues.

Les employeurs connaissent bien leurs obligations et la menace qui pèse sur leurs épaules en cas d'accident d'un salarié. Le Code du travail est très contraignant pour l'employeur car il le soumet à une obligation de résultat en matière de sécurité au travail (Article L 4121-1 du Code du travail). L'employeur est présumé responsable en cas d'accident de travail ou de manquement aux obligations en matière de sécurité.

Lorsque le travail implique le non-respect de normes de sécurité, une autre règle intervient dans sa répartition. Certains employeurs déclarent qu'un accident est moins grave si c'est à eux qu'il arrive plutôt qu'à un salarié, car ils n'auront pas affaire à l'Inspection du travail. Le patron est alors incité à faire lui-même les opérations qui sont interdites à ses ouvriers. Dans la majorité des cas, il n'enfreint pas la loi en les accomplissant. Par conséquent, lorsqu'une tâche ponctuelle doit être réalisée en enfreignant le Code du travail, l'employeur préfère s'en charger lui-même. Un artisan en peinture déclare ainsi qu'il est la seule personne de l'entreprise à travailler au sommet d'une échelle :

Germain : « Ah ben moi je ne me gêne pas, oui. S'il faut mettre l'échelle, si c'est pour un quart d'heure, on ne va pas installer un échafaudage pour ... Moi je sais que les gars (les salariés), je veux pas qu'ils le fassent. S'il y a un truc à faire à l'échelle, c'est moi (qui le fais) ».

OC : « Ben oui... Vous êtes autorisé et eux pas... ».

Germain : « Voilà. Donc j'ai pas envie de fermer la boîte demain... pour une raison... »,
(Germain, peintre, 4 ouvriers)

A l'inverse, s'il s'agit d'une activité qui se répète régulièrement, les salariés adoptent le même comportement. Le respect strict des règles n'étant concevable ni aux yeux des ouvriers, ni à ceux des employeurs pour les raisons qui ont été évoquées. Ils considèrent, par exemple, que grimper sur le rebord d'une fenêtre est un geste qui fait partie des « risques du métier ». L'attitude de l'employeur peut donc banaliser certains gestes et inciter les salariés à faire de même s'ils veulent suivre sa cadence de travail.

Le Code du travail a aussi des effets bénéfiques sur les employeurs de manière indirecte. Pour s'en convaincre, on peut comparer les cas de deux menuisiers-ébénistes dont l'un est employeur et l'autre pas. Il s'agit de deux artisans qui présentent de nombreux points communs : le métier d'ébéniste, l'âge (56 et 53 ans), le niveau d'études (CAP), un domicile en milieu rural à côté duquel ils ont construit leur atelier.

Lorsque Joseph, l'artisan sans salarié, perd trois doigts dans une toupie, les pompiers arrivent et, comme il est d'usage, préviennent les gendarmes. Mais leur intervention tourne court.

« Quand ça m'est arrivé, j'étais seul dans l'atelier et je n'avais pas d'employé. (...) Les gendarmes sont arrivés aussitôt que je suis parti avec les pompiers, et puis ça s'est arrêté là. (...) Ils avaient commencé à marquer mon nom et mon prénom sur leur feuille là, et puis après ils lui demandent (au fils) : « Il y a des employés ? ». « Non, il n'y a pas ». « On peut rien faire ». Ils ont plié bagage et ils sont partis. Donc, il n'y a eu aucun souci. »

Joseph se réjouit donc de n'avoir eu « aucun souci » avec les gendarmes suite à cet accident à l'issue duquel il n'a pas songé à remettre en question sa manière de travailler.

Il en va tout autrement pour le deuxième cas, celui de Blaise dont le profil diffère légèrement en ce qu'il est employeur d'un salarié et d'un stagiaire. Blaise estime avoir été traité injustement suite à un événement qu'il minimise et dont il estime ne pas être responsable.

L'accident concerne un stagiaire adulte qui a eu lui aussi le doigt pris dans une toupie. Cette fois-ci, l'arrivée des gendarmes a des conséquences. Elle déclenche une visite d'une inspectrice du travail qui examine l'atelier sous tous les aspects, comme le raconte Blaise.

Blaise : « Elle arrive dans la cour : « Je viens vous sanctionner » (...). Pas de passage handicapés à l'entrée, un vrai bordel dans l'atelier, la totale. (...) Il y avait une machine neuve à l'entrée. « Votre machine, je veux le certificat du constructeur », elle était neuve, elle n'était même pas encore payée.

Il fallait le certificat du constructeur, il fallait le certificat du vendeur de machines. (...) Après, il y avait la poussière, il y avait tout. Toutes les machines, c'était nul, ça valait rien du tout, c'était interdit de travailler avec d'ailleurs. Ce qu'on me demandait, c'était le contrôle avec des organismes agréés, l'électricité, les machines, contrôler toutes les machines, tout devait être contrôlé et ça me coûtait 10 000 francs à l'époque. 10 000 F, plus le contrôle électrique, tout était à revoir entièrement. Mais ça coûte de l'argent tout ça. (...) La comptable a dit « De toute façon c'est très simple dans ce cas-là, on ferme l'atelier tout de suite. Il n'y a pas d'argent. La seule solution : l'apprenti dehors, et le salarié, et on ferme tout. » Mais il n'était pas question de licencier, pour te dire jusqu'où ça va, interdiction de licencier ». (Blaise, 53 ans, menuisier-ébéniste)

On voit que les conséquences diffèrent énormément alors que les deux événements sont à l'origine presque identiques. Il s'agit à chaque fois d'un accident dans un atelier de menuiserie artisanal où les machines ne sont pas aux normes. Dans le premier cas, l'absence de relation salariale éteint l'action publique dans l'œuf. L'événement n'est même pas notifié par les gendarmes et ne sera pas comptabilisé dans les statistiques d'accidents du travail. Dans le second cas, la relation contractuelle entre le stagiaire et l'artisan ³ déclenche une procédure de contrôle par l'Inspection du travail. D'après les déclarations de l'artisan, cette inspection dépasse largement les causes directes de l'accident puisqu'elle porte sur la conformité de toutes les machines de l'atelier, de l'installation électrique, de la filtration des poussières et même sur l'existence d'un accès pour handicapés. Blaise encourt une forte amende, voire une peine de prison si l'accident avait été plus grave. Le coût de la mise aux normes est important et met l'équilibre financier de son entreprise en péril. Ce genre d'événement est redouté par tous les employeurs de l'artisanat et justifie à leurs yeux de prendre les risques à la place de leurs salariés. « Il vaut mieux que ça soit moi qui tombe que le salarié », dit un petit employeur du bâtiment.

A la suite de ces accidents, aucun de ces deux artisans ne remettra en question sa manière de travailler. Mais Joseph reprendra le travail sur les mêmes machines alors que Blaise se verra imposer une mise aux normes de tout l'atelier. Celle-ci est justifiée par la présence d'un salarié ; cependant, comme ils travaillent dans le même atelier, il en bénéficiera lui aussi, effet non souhaité par l'intéressé mais néanmoins positif.

CONCLUSION

Il peut sembler paradoxal de soutenir que l'employeur assume davantage de pénibilité au sein d'un collectif de travail qui prône l'égalité. Il n'est donc pas soumis au même régime que ses salariés. C'est pourtant ce que les données empiriques indiquent. Cette situation s'explique par une relation salariale de type paternaliste qui existe dans l'artisanat. Ce type de rapport humain concilie deux tendances opposées : s'afficher l'égal des ouvriers tout en étant leur supérieur. L'autorité du patron repose sur ses compétences de métier. Dans cette configuration, la pénibilité du travail est répartie selon certaines règles. Il est légitime de s'en décharger sur des personnes extérieures, des anonymes. La solidarité s'arrête là où finit le réseau d'interconnaissance. A l'intérieur du collectif de travail, c'est le principe d'égalité qui définit la répartition de la pénibilité. Chacun est supposé en assumer une part égale. Cette règle est nuancée par le principe d'efficacité qui veut que les

tâches soient réparties de telle manière que la production soit optimale. Le statut de chacun (âge, ancienneté, qualification) intervient dans cette répartition.

D'autres raisons qui sont législatives et managériales expliquent que l'employeur s'expose toujours plus à la pénibilité que les ouvriers. Il doit créer l'émulation et donner le rythme. Son travail a valeur d'exemple. Il est poussé à faire lui-même les choses que le Code du travail interdit aux salariés, même si à certaines occasions, son attitude invite les salariés à l'enfreindre eux aussi.

Les contraintes auxquelles un employeur est soumis en matière de prévention des risques professionnels le protègent lui aussi lorsqu'elles concernent tout le collectif de travail. En termes d'équipement (respect des normes sur les machines, engins de manutention, échafaudage...), l'avantage est manifeste pour la plupart des employeurs, et ce d'autant plus que l'effectif de l'entreprise augmente. Les obligations légales qui pèsent sur leurs épaules les conduisent à prendre des précautions élémentaires en termes de sécurité au travail. A l'inverse, lorsque les injonctions en matière de sécurité au travail ne portent que sur les comportements individuels, les risques sont transférés vers la personne de l'employeur puisqu'il n'y est pas soumis en tant que non-salarié. Il apparaît clairement que la protection des seuls salariés a des effets pervers lorsqu'elle transfère la prise de risque vers l'employeur.

Pris entre l'enclume et le marteau, il est confronté au décalage qui existe entre l'obligation de moyens à laquelle sont tenus ses salariés et l'obligation de résultat qu'il a contractée au nom de son entreprise. Pour y arriver, il augmente sa propre charge de travail et exige la même chose de ses salariés. De manière légitime, ceux-ci ne sont pas prêts à toutes les concessions et développent des stratégies pour se préserver (chercher un autre emploi, ralentir le rythme).

Ces observations montrent bien l'interdépendance qui existe entre les conditions de travail des uns et des autres. La circulation de la pénibilité et des risques du travail prend d'ailleurs appui sur le statut d'emploi puisque les individus se voient attribuer une tâche en fonction de celui-ci. Nos observations plaident pour le décroisement dans l'analyse des conditions de travail, pour la prise en compte de la réalité concrète du travail en envisageant tous les individus qui interagissent dans un collectif sans se limiter à un seul statut d'emploi. En effet, il est inacceptable que l'amélioration de la santé des salariés d'une entreprise repose sur l'externalisation de la pénibilité vers d'autres catégories. Une telle posture n'est satisfaisante ni d'un point de vue éthique, ni de celui de la santé publique. A moins de considérer qu'il existe une part incompressible de « sale boulot » qui doit être assumée par des individus en marge du collectif de travail, on admettra qu'il est nécessaire d'appliquer un certain nombre de règles communes à tous les statuts d'emploi afin de réduire le transfert des risques vers les individus qui n'y sont pas soumis. Mal connus par les indépendants eux-mêmes, les articles du Code du travail qui les concernent semblent répondre en partie à cette nécessité. Une meilleure information à ce sujet aurait des effets bénéfiques.

Par ailleurs, dans les petites entreprises artisanales, la proximité qui existe entre salariés et employeur peut être un atout en termes de sécurité au travail. L'employeur étant avant tout un homme de métier, il est idéalement placé pour montrer les bonnes pratiques à ses salariés. Lorsqu'il explique une tâche qui présente un risque, il peut aussi montrer le moyen de s'en protéger à condition qu'il en ait lui-même conscience.

-
- ¹ Loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 portant transposition de la Directive 92-57 du 24 juin 1992. Cette réglementation est codifiée dans le Code du travail, aux articles L 4531-1 et suivantes et R 4532-1 et suivantes.
 - ² Comme beaucoup d'entreprises artisanales, celle-ci a conservé les 39 h/semaine en annualisant le temps de travail. Les ouvriers travaillent donc 6 heures de plus qu'habituellement.
 - ³ Assimilée à un rapport salarial du fait de la subordination du stagiaire envers l'artisan.
-

Bibliographie

- Abdelnour, S. (2014)**, « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », in *La nouvelle revue du travail*, n° 5.
- Crasset, O. (2014)**, *La santé des artisans au fil du parcours professionnel. De l'acharnement au travail au souci de soi*, thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes.
- Cru, D. (1987)**, « Les règles du métier » in Dejours C. (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Editions de l'AOCIP, Tome I, p. 29-42.
- Direction générale du travail (2014)**, *Bilan de la campagne nationale de contrôle sur les risques forestiers et sylvicoles*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
- Direction générale du travail (2014bis)**, *L'inspection du travail en France en 2013*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
- Grignon, C. (2011)**, « Ordre technique et ordre des choses », in *Agone*, n° 46, p. 15-32.
- Hugues, E.C. (1996)**, *Le regard sociologique. Essais sociologiques*, Paris, EHESS, 344 p.
- Jounin, N. et Paternoster, L. (2009/4)**, « Un patron peut en cacher un autre. Sous-traitance et intérim dans les secteurs du bâtiment et du nettoyage », in *Savoir/Agir*, n° 10, p. 13-22.
- Ménard, A., (2010)**, « Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs indépendants », in *Travail & Sécurité*, n° 709, Septembre, p. 48-49.
- Verdier, E. (2010)**, « Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels », in *Formation emploi*, n° 111, juillet-septembre, p. 67-83.
- Zarca B. (1986)**, *L'artisanat français. Du métier au groupe social*, Paris, Economica.
- Zarca, B. (1988)**, « Identité de métier et identité artisanale », in *Revue française de sociologie*, 29-2, p. 247-273.