

Tribune

Janvier 2013

Le droit du travail dans le monde qui vient

« L'organisation hiérarchique pyramidale est le meilleur système pour reproduire un modèle ou exécuter des décisions. Mais le pire pour innover ou partager des bonnes pratiques. C'est la révolution intellectuelle la plus difficile pour l'entreprise ».
Benoît Sillard, délégué interministériel aux usages de l'Internet (2011)

Comme Jules Renard, les juristes se voient souvent reprocher « une imagination rétrograde qui ne prévoit que le passé », et le « tout nouveau, tout beau » les laisse légitimement de marbre. Mais combien ont le sentiment que notre droit du travail, conçu pour la manu-facture « militaro-industrielle » avec son unité de lieu, de temps et d'action chère à Boileau, par ailleurs reflet de l'autorité structurant alors la Famille, l'École comme la Société, est adapté au monde d'aujourd'hui ?

Et *a fortiori* au monde qui vient ?

Ce modèle hiérarchique, que l'on retrouvait dans le système juridique avec la suprématie naturelle de l'incontestable Loi, a permis une croissance économique qui fait aujourd'hui rêver. Mais il est contre-productif dans le secteur quaternaire : on ne fait ni travailler, ni reposer les neurones comme des bras. Cela tombe bien car les jeunes collaborateurs se sentent aujourd'hui pleinement citoyens : leur « N + 1 » ne devient leur « supérieur » que lorsqu'il a fait la preuve de son expertise et de son exemplarité.

« *Times have changed* », et l'article L. 1121-1 n'a fait qu'accompagner un mouvement sociétal.

« Petit chef » et « autorité horizontale »

Un siècle après la Révolution industrielle, l'irruption du Web 2 horizontal (les réseaux dits « sociaux », en réalité collaboratifs) déstabilise les corps intermédiaires : *managers*, syndicats et représentants du personnel littéralement court-circuités. Mais nous ouvre les portes de la Révolution numérique, générant deux mondes du travail aux exigences opposées.

— Autonomie et pro-activité pour les travailleurs du savoir. Exemple : l'équipe-projet internationale, où c'est la co-labeuration hors rang hiérarchique et fuseaux horaires qui est source de productivité. Avec des problématiques nouvelles : protection des données personnelles, sub/organisation au collectif parfois très contraignante, surcharge communicationnelle et cognitive dont la mesure et le suivi sont plus délicats que les « 40 kg maximum, brouette comprise » (R. 4541-9).

— Sur-subordination. L'informatique et ses dérives en forme d'autisme quantitatif si répandu aujourd'hui permettent de tout contrôler en direct, et à distance. Mais aussi d'imposer une division du travail que Taylor n'aurait même pas imaginée : ainsi de ces méga-projets découpés en centaines de micro-tâches effectuées de façon répétitive par des travailleurs, plus ou moins indépendants, dans le monde entier.

Dans le monde qui vient, ni un très long règlement intérieur ni la peur d'une mise à pied ne feront fonctionner à 150 % les neurones du travailleur du quaternaire sur son cerveau perché. Ce nouveau mode de production immatérielle est-il plus épanouissant que la chaîne ou la Mine ? Stress, harcèlement moral, risques psycho-sociaux... Travailleur manuel ou intellectuel, même combat : le « bien-être au travail » est directement lié au « bien faire son travail », un travail qui a du sens, avec le sentiment de faire « œuvre commune ».

par **Jean-Emmanuel Ray**
Professeur à l'École
de droit de la Sorbonne
(Paris I)

Hélas sur ces trois points, nous vivons une époque littéralement « insensée ». Mais couplée avec la crise actuelle, c'est une opportunité historique pour repenser le Droit social.