

Tous syndiqués ?

Jean HEFFER

Pourquoi le droit de représentation sur le lieu de travail a-t-il été historiquement refusé à des millions de salariés aux États-Unis ? En proposant une histoire résolument nouvelle de la catégorie d'« employé », Jean-Christian Vinel dévoile les enjeux politiques associés à cette désignation. Il vient ainsi combler un vide de l'histoire sociale des États-Unis.

Recensé : Jean-Christian VINEL, *The Employee. A Political History*, Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 2013, 293 p.

Pour entrer de plain-pied dans l'excellent livre de Jean-Christian Vinel sur l'*employee* américain, mieux vaut renoncer à toutes références françaises ! En France, l'INSEE a rassemblé en 1982, et remanié en 2003, tous les métiers en six groupes socioprofessionnels : agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés, ouvriers¹. Dans cette nomenclature, les employés regroupent ceux qui travaillent dans les bureaux, les commerces, les services, ainsi que les aides-soignants, tandis que contremaîtres, agents de maîtrise et techniciens se situent au niveau hiérarchique supérieur, celui des professions intermédiaires.

En France, employés et ouvriers sont pratiquement au même niveau hiérarchique. Aux États-Unis, les choses sont bien différentes : dans les conventions collectives, tous les ouvriers (*workers*) sont des *employees* et ont le droit d'être représentés par un syndicat. Le débat, toujours actuel, porte sur la question de savoir si d'autres catégories socioprofessionnelles que les *workers* peuvent bénéficier des mêmes conditions de négociation avec le patronat. Bien qu'emprunté au français « employé » au XIX^e siècle, le mot *employee* a progressivement pris une signification particulière et fini par désigner les salariés qui effectuent des tâches manuelles et n'exercent aucune responsabilité. Derrière ces questions sémantiques se cachent de réelles luttes pour le pouvoir au sein des entreprises américaines, des conflits mettant en jeu le droit de se syndiquer et de négocier des conventions collectives. Dans cette longue histoire qu'analyse minutieusement Vinel, la loi est interprétée par des juges dont on n'aura pas la naïveté de croire que leurs arrêts ne sont pas colorés par leurs opinions personnelles.

Harmonie sociale v. loyauté

Au début du XIX^e siècle, le droit du travail américain s'appuyait sur le *common law* anglais : toute entente entre travailleurs pour obtenir une augmentation de salaires était considérée comme une conspiration, donc illégale. Un arrêt rendu dans le Massachusetts en 1842, *Hunt v. Commonwealth*, mettait fin à cette interdiction, mais les syndicats n'étaient pas

¹ Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1988.

pour autant protégés par la loi. Des arrêts de la Cour Suprême de 1908 et 1915 affirmaient la légalité des contrats dits « *yellow dog* » qui imposaient aux travailleurs de ne pas se syndiquer. Le patron devait être sûr de la loyauté de ses employés. Conformément aux canons de l'individualisme libéral, le contrat de travail était supposé être conclu entre deux personnes indépendantes, sans intervention d'une tierce.

Au début du XX^e siècle, cette idée d'égalité entre les deux contractants commence à être battue en brèche par les progressistes. Cependant, à l'encontre de l'aspiration à l'émancipation de la classe ouvrière portée par le marxisme, les progressistes prônent des mesures spécifiques à chaque groupe socioprofessionnel. La classe ouvrière étant, selon eux, sociologiquement fragmentée, la politique sociale doit s'efforcer de combiner l'individualisme inhérent à la liberté du contrat avec l'expansion nécessaire du pouvoir de police des États. C'est de là que part le débat actuel sur la définition du terme *employee* : deux conceptions s'affrontent qui invoquent l'une l'harmonie sociale, l'autre la loyauté.

L'idéal d'harmonie sociale, développé au début du XX^e siècle par John R. Commons et l'École du Wisconsin², part de l'observation qu'il n'y a pas d'antagonisme irréconciliable entre le capital et le travail. Il rejette toute lutte des classes, conformément à une tradition américaine fondée sur l'égalité des droits, les relations mutuellement bénéfiques entre employeur et employé, et sur la mobilité sociale ascendante dans une société fluide. Il ne nie pas pour autant qu'il y ait des conflits d'intérêts, mais il considère qu'on peut trouver des solutions qui empêcheront l'escalade vers des conflits violents. C'est pourquoi l'État doit intervenir dans le domaine des relations sociales, tout particulièrement en faveur des travailleurs qui sont le plus en position de faiblesse vis-à-vis de leur employeur. Il ne s'agit donc pas de créer une démocratie sur le lieu de travail ; les protections qu'obtiennent les travailleurs sont liées à leur statut d'*employee*, et non à leur qualité de citoyen.

C'est cette philosophie qui imprègne la loi Wagner (1935)³, adoptée à l'apogée du New Deal : un *employee* est supposé effectuer une tâche routinière qui lui est ordonnée par des supérieurs hiérarchiques, sans qu'il puisse contester, ni faire preuve d'initiative ; sa défense est assurée par un syndicat élu reconnu comme seul négociateur de la convention collective. Inversement, les salariés qui jouissent d'un certain pouvoir discrétionnaire, contremaîtres (*foremen*) ou agents de maîtrise (*supervisors*), sont exclus des conventions collectives, car ils ne peuvent pas être tenus par une double loyauté, envers les managers de l'entreprise et le syndicat des ouvriers auxquels ils donnent des ordres.

La reconquête de la loyauté

De nombreux contremaîtres acceptent mal d'être ainsi privés du droit de s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts. Dans les usines modernes construites à partir des

² John R. Commons (1862-1945), professeur à l'Université du Wisconsin, a réuni un groupe d'étudiants brillants autour d'une approche de l'économie différente des classiques. Un des fondateurs de l'institutionnalisme, il a joué un rôle majeur dans le développement d'une nouvelle discipline, les *industrial relations*, qui a beaucoup inspiré les réformateurs du New Deal.

³ Le *National Labor Relations Act* a été porté sur les fonts baptismaux par le Sénateur démocrate de New York, Robert Wagner. Il corrige les inégalités entre employeurs et employés privés de la pleine liberté d'association. Il favorise la formation des syndicats, promeut la négociation collective et interdit les « pratiques inéquitables » (*unfair*) dont abusait les patrons. Un organisme doté de larges pouvoirs, le *National Labor Relations Board*, est chargé d'appliquer la loi. Néanmoins ne sont pas considérés comme *employees*, les fonctionnaires, les cheminots, les ouvriers agricoles, les domestiques et les *supervisors*.

années 1880, ils jouissaient d'un grand pouvoir dans l'atelier : ils embauchaient et licenciaient les ouvriers, se conduisaient parfois comme de petits tyrans. Il n'est pas étonnant que les syndicats ouvriers aient eu peu de sympathie pour leur cause. Dans la nouvelle organisation des usines à partir des années 1920, sous l'influence du taylorisme, ils perdent peu à peu de leur pouvoir discrétionnaire, face à l'ascension des strates moyennes du management et à l'autorité croissante des délégués syndicaux (*shop stewards*). Se sentant affaiblis et dans une position inconfortable, ils revendiquent le droit d'adhérer à un syndicat.

Vinel analyse avec pertinence cette période turbulente qui voit les contremaîtres profiter des circonstances exceptionnelles liées à la surchauffe économique lors de la Seconde Guerre mondiale, puis aux vagues de grèves après le retour de la paix, pour obtenir des décisions favorables du *National Labor Relations Board* (NLRB), la commission chargée de mettre en œuvre et d'interpréter la loi Wagner. Ces succès sont éphémères, car les dirigeants des grandes entreprises rallient à leur point de vue une masse d'électeurs exaspérés par la multiplication des grèves en 1945-1947 ; les républicains hostiles au New Deal conquièrent la majorité au Congrès aux élections de novembre 1946 et votent l'année suivante la loi Taft-Hartley qui reste encore aujourd'hui la charte fondamentale en matière de droit du travail. Il y est expressément stipulé que les contremaîtres sont exclus de la procédure des conventions collectives, car ils ne sont pas des *employees*. C'est exactement ce qu'affirmait en 1943 le vice-président d'Inland Steel : « Dans l'industrie, comme dans l'administration ou partout ailleurs, il y a deux classes de personnes : ceux qui décident et ceux qui exécutent. On ne peut pas organiser une société humaine sur une autre base que, d'un côté, les décideurs, de l'autre les exécutants. Dans l'entreprise privée, c'est le management qui est le décideur. Un contremaître ou un agent de maîtrise, c'est du management » (p. 256, note 80⁴).

Au nom du principe selon lequel personne ne peut servir deux maîtres, les contremaîtres sont inclus dans le groupe des dirigeants : si on les considérait comme des travailleurs, ils adhéreraient à des syndicats ouvriers et leur loyauté serait partagée entre le syndicat et le management ; il en résulterait une anarchie dans l'usine, alors que la discipline est nécessaire au bon fonctionnement du système productif. Cette argumentation est acceptée par-delà les seuls milieux conservateurs. Des *liberals*, comme Frankfurter et Douglas, jugent qu'on ne peut pas, quelles que soient les sympathies qu'on ait pour la question sociale, faire comme si le problème de la loyauté ne se posait pas.

La division des *liberals* explique qu'ils aient été incapables de revenir sur cet aspect de la loi Taft-Hartley, même quand ils obtiennent la majorité au Congrès. Néanmoins le camp des pluralistes industriels reste puissant : il revendique le droit individuel de se syndiquer pour tout salarié, signalant, entre autres arguments, que la syndicalisation des cols blancs devrait atténuer le militantisme radical, mais il refuse toute « démocratie industrielle » dans l'entreprise. De fait, dans les années 1960 et 1970, de nouvelles catégories de salariés forment des syndicats. À partir de 1980 cependant, les conservateurs imposent leur hégémonie intellectuelle. Dans les arrêts de la Cour Suprême, le réalisme cède le pas au textualisme : au lieu d'accompagner l'évolution de la société, les juges se crispent sur le texte de la loi et de la Constitution qui devient la pierre de touche sacro-sainte ; ils bloquent les efforts d'interprétation du NLRB, qui finit par renoncer à toute ambition.

⁴ « In industry, as in government or anywhere else, there are two classes of people; there are those who decide and those who carry out. You cannot organize human society on any other basis than there be those who decide and those who carry out. In private enterprise, management is the decider. A foreman or supervisor is management ».

Vinel démontre avec brio et précision cette ascension du conservatisme juridique qui réussit à empêcher les responsables des services des achats (*procurement buyers*) (1974) ou les infirmières en chef (2000) de s'organiser en vue de négocier des conventions collectives, parce qu'ils appartiennent à la catégorie des *supervisors*, ce qui les exclut automatiquement du monde des *employees*. C'est ainsi que désormais, du fait de l'essor du secteur tertiaire supérieur, près d'un quart de la population active américaine, soit 24 millions de personnes, ne peut pas ou risque de ne pas pouvoir bénéficier du droit de se syndiquer et des protections qu'offre la loi Wagner.

Tous *employees* ?

Au terme de son analyse fondée sur un dépouillement rigoureux des archives et une lecture minutieuse des arrêts des cours de justice et des délibérations du NLRB, Jean-Christophe Vinel explore les voies d'avenir. Les idées conservatrices sont-elles si bien ancrées depuis 1947 dans le droit et les mentalités dominantes qu'elles sont devenues inexpugnables ou bien peut-on espérer un changement ?

Vinel reste d'un optimisme modéré. En effet, la croissance des inégalités crée des inquiétudes à propos du rétrécissement de la classe moyenne, à laquelle la grande majorité des Américains se flattait jadis d'appartenir. La loi Wagner a besoin d'être révisée, car elle correspondait au moment fordiste de l'industrialisation, alors qu'aujourd'hui la séparation entre dirigeants et exécutants devient plus floue ; il n'y aurait plus de raison d'exclure les *supervisors* des conventions collectives.

Mais les pesanteurs persistent. Les débats récents autour du projet de loi sur le « libre choix » des *employees* (Employee Free Choice Act, EFCA) indiquent bien les obstacles qu'il reste à franchir. Le libre choix, qui est une revendication syndicale, permettrait aux *employees* de simplement signer une carte demandant d'être représenté par tel syndicat pour la négociation d'une convention collective, sans que la direction de l'entreprise puisse intervenir. Les milieux d'affaires, au contraire, défendent bec et ongle la nécessité de continuer à procéder à des élections à bulletins secrets, comme cela se fait dans le domaine politique. De part et d'autre, les arguments ne sont pas pleinement convaincants et il n'est pas étonnant que les *liberals* ne soient pas unanimes pour soutenir l'EFCA. Dans ces conditions, il faudrait des changements majeurs dont on a du mal à imaginer qu'ils puissent advenir dans le contexte actuel, pour que tous les salariés deviennent des *employees*.

Publié dans laviedesidees.fr, le 6 mars 2014.

© laviedesidees.fr