

DISTINGUER L'AUTORITÉ DU POUVOIR PAR LA LÉGITIMITÉ. UN ENRICHISSEMENT DE L'ANALYSE ÉCONOMIQUE DE LA RELATION D'EMPLOI

*Hervé Charmettant*¹

L'économie des contrats a renouvelé l'approche économique standard de la relation d'emploi en introduisant les notions de « hiérarchie » et de « pouvoir », éludant toutefois la distinction, classique chez Max Weber, entre « autorité » et « pouvoir ». La dimension de légitimité est évacuée—ou rationalisée—, ce qui appauvrit grandement les analyses contractualistes. S'inspirant de l'économie des conventions, cet article vise à montrer l'intérêt de la prise en compte de cette distinction. Elle apporte un enrichissement de l'analyse de la relation d'emploi et une heuristique des évolutions actuelles, considérées en termes de « désinstitutionnalisation » de l'autorité.

Distinguishing authority from power through legitimacy. A step forward for economic analysis of employment relationship.

The "Economics of Contracts" has altered the economic analysis of the employment relationship by tackling it through sets of problems centred on "hierarchy" and "power". However, such a presentation eludes the content of non-economic works such as Max Weber's classical ones on the need to distinguish "authority" and "power". So, the dimension of legitimacy is brushed aside or rationalized which greatly weakens these "contractualist" approaches. Within a framework inspired by the French Theory of Conventions, this paper aims at emphasizing the interest of taking such a distinction into account.

Mots clefs : Autorité, pouvoir, légitimité, relation d'emploi, Théorie des contrats, Économie des conventions.

Keywords: Authority, power, legitimacy, employment relationship, Economics of Contracts, French Theory of Conventions.

Classification du JEL : B52, J01, J50

1. Je remercie deux des rapporteurs dont les conseils et les encouragements m'ont été d'une grande aide pour améliorer le texte de cet article. Je reste bien sûr seul responsable des insuffisances qui subsistent. Toute ma gratitude va aussi à Bernard Baudry, directeur de l'ex-Léfi (Lyon 2), laboratoire d'économie auquel j'appartenais au moment où la rédaction de cet article a été entamée.

CREG, UPMF-Grenoble 2, Herve.Charmettant@upmf-grenoble.fr

Introduction. Le pouvoir comme « angle mort » des théories économiques contemporaines de la relation d'emploi

J.-H. Drèze remarquait que « la firme rentre dans la théorie de l'équilibre général comme un ballon rentre dans une enveloppe : dégonflée » [1985, p. 1]. De ce point de vue, les orientations nouvelles prises par la science économique depuis une trentaine d'années visent précisément à rendre son « épaisseur » à la firme en s'intéressant à son fonctionnement interne. C'est par le truchement de la substitution de la notion de contrat à celle d'échange marchand que s'est effectué un tel déplacement du centre d'intérêt des économistes. L'« économie des contrats » – dans ses différents courants² – s'est érigée aujourd'hui en « nouvelle orthodoxie ». L'« épaisseur » donnée à la firme provient plus particulièrement de l'accent mis sur le contrat qui relie l'employeur aux employés. La nature de cette relation est, depuis la redécouverte du texte séminal de Coase [1937/1987], au cœur des interrogations actuelles des économistes. Si les analyses de la relation d'emploi divergent entre les différents courants de l'économie des contrats, c'est toutefois par rapport à une problématique commune, celle qu'a posée Coase – à savoir la question de l'existence, ou pas, d'une différence de nature entre le « commandement » de l'employé par l'employeur et la « commande » d'un acheteur à un vendeur³. De ce point de vue, les thèmes du « pouvoir » et de la « hiérarchie » se sont retrouvés au premier plan des travaux menés par ces économistes.

Toutefois, ces théories économiques de la relation d'emploi ignorent totalement⁴ un apport, certes extérieur au champ de l'économie, celui qui provient de la distinction faite entre « autorité » et « pouvoir ». Cette distinction, présente dans différentes sciences sociales, renvoie à un auteur canonique, Max Weber⁵. Elle est généralement résumée par l'affirmation selon laquelle l'autorité est un « pouvoir légitime ». La légitimité est ainsi la notion clé par laquelle est spécifiée la nature particulière de la relation

2. On peut distinguer trois branches en son sein ; la théorie des incitations, la théorie des contrats incomplets et la théorie des coûts de transaction. Voir Brousseau et Glachant [2000].

3. Nous faisons ici référence à l'opposition entre Alchian et Demsetz [1972] et celle de Coase [1937/1987]. Cf. *infra*.

4. À l'exception notable de Williamson même s'il dénature, selon nous, la portée de cette distinction. Cf. *infra*.

5. On peut lui adjoindre Hannah Arendt qui nous avertit, à propos des termes de pouvoir et autorité, que « les utiliser comme s'il s'agissait simplement de synonymes [...] témoigne [...] d'une ignorance regrettable des réalités auxquelles ce langage se réfère » [1972, p. 142].

d'autorité. C'est précisément la conviction qu'il est opportun et important de distinguer pouvoir et autorité – et donc d'intégrer la notion de légitimité –, lorsqu'on mène une analyse de la relation d'emploi que nous voulons étayer dans cet article.

Dans une première partie de l'article, nous partirons des faits stylisés d'une relation d'autorité, bien illustrés par l'expérience de Milgram [1974], pour indiquer précisément les conséquences théoriques de la distinction avec le pouvoir. Ces arguments nous porteront à défendre, selon un point de vue conventionnaliste, l'intégration de la notion de légitimité à l'analyse économique.

La seconde partie de l'article visera à montrer les carences de l'économie des contrats dans l'analyse de cette dimension de la relation d'emploi que nous associons à l'autorité. Les théories qui la composent mobilisent des hypothèses qui les disqualifient, toutefois à des degrés divers. Les apports de l'approche conventionnaliste de l'autorité, appliquée à la relation d'emploi, seront alors affirmés en contrepoint.

Enfin, dans une troisième partie, nous aborderons la question des transformations contemporaines de la relation d'emploi à la lumière des éléments d'analyse précédents. Pour livrer abruptement notre vision, le dénominateur commun de ces transformations multiples réside dans une « désinstitutionnalisation » de l'autorité telle qu'elle a été instaurée historiquement, il y a plus d'un siècle, entre l'employeur et ses employés en France. Ce recul de l'autorité aboutit à réactiver des rapports de force qui ramènent la relation d'emploi vers le paradigme du pouvoir. C'est sous cet angle que l'ensemble des évolutions constatées – en particulier la segmentation du marché du travail – prend véritablement son sens.

I. L'« autorité » au-delà du « pouvoir ».

Pour une approche conventionnaliste de la légitimité

La détermination à éviter la confusion entre ces deux notions d'« autorité » et de « pouvoir » a une grande portée et nous allons voir qu'il convient d'en prendre la mesure ; tout d'abord sur le plan de la spécification des comportements individuels, puis sur le plan de la caractérisation du cadre collectif. Nous mènerons alors une défense de la notion de légitimité et de son usage dans l'analyse économique selon le point de vue conventionnaliste adopté ici.

1.1. Le « sens du devoir » au-delà de la « force des pouvoirs »

Les faits stylisés de la relation d'autorité ressortent bien des résultats de la fameuse expérience⁶ de « soumission à l'autorité » menée par Milgram (1974). Une majorité des sujets (65 % dans la situation de base) ont été jusqu'à administrer des décharges électriques de 450 volts – dont ils ne pouvaient ignorer qu'elles étaient « très dangereuses » – à un pseudo-élève, complice de l'expérience. Or, ils n'étaient soumis qu'à des injonctions orales, sur un « ton ferme mais courtois », d'un expérimentateur en blouse blanche répétant que « l'expérience exige que vous continuiez » (p. 39). Ils n'étaient pas même menacés d'être privés de leur rétribution, de toute façon, symbolique (4 \$ et demi) et acquise définitivement dès leur engagement. Pour nous, et en suivant l'interprétation de Milgram lui-même, il s'agit bien d'une relation d'autorité dont témoigne cette soumission des sujets, animés par un tel « sens du devoir » qu'une grande partie a été jusqu'au bout de l'expérience.

Cette expression renvoie aux termes mêmes utilisés par Weber écrivant que « lorsqu'un fonctionnaire apparaît journallement à heures fixes à son bureau », c'est « parce qu'il respecte par devoir la « validité » de l'ordre (les règlements de service) » [1971, p. 65]. Cette affirmation vise à démarquer ce type de comportements de ceux qui sont dictés avant tout par « l'intérêt » ou par « la coutume ». Weber ajoute qu'au cas où le fonctionnaire violerait cette règle de ponctualité, il éprouverait « – normalement –, du point de vue de la rationalité en valeur (quand bien même dans une mesure très variable), un remords pour n'avoir pas accompli son 'devoir' » [*ibid.*]. On sait que la « rationalité en valeur » est distinguée par Weber des autres motifs d'action, et en particulier de la « rationalité en finalité ». C'est précisément à ce dernier type d'action que l'on peut associer la conception que l'on trouve chez Hobbes des comportements observés dans le cours d'une relation qu'il faut bien qualifier de « pouvoir » pour la distinguer de la relation d'autorité. Chez Hobbes, les hommes sont en lutte constante pour établir des rapports de force à partir desquels les relations entre eux s'organisent. C'est d'ailleurs pour éviter ces stratégies agressives destinées à acquérir une position de force de façon à imposer son « pouvoir » que Hobbes conçoit un pouvoir supérieur aux hommes, celui du « Léviathan », monopolisant l'exercice de la force pour pacifier la société. Avec cette figure du pouvoir central, il s'agit d'imposer

6. Le dispositif expérimental a été popularisé par le film d'Henri Verneuil, *I comme Icare* (1979). Récemment, il est revenu sur le devant de la scène avec l'émission intitulée « Le jeu de la mort » diffusée le mercredi 17 mars 2010 sur France 2, qui reprenait presque à l'identique le protocole, hormis la transformation en divertissement télévisuel.

des règles, limitant certes les actions des individus, mais toujours selon leur intérêt bien compris. L'exercice de tout pouvoir passe indifféremment par les promesses et par les menaces car, comme l'écrit Hobbes, « il n'y a aucune raison pourquoi ce que l'on fait par crainte doive être de moindre force que ce qu'on fait par avarice. Car l'un aussi bien que l'autre rend l'action volontaire⁷ ». L'important, c'est bien la « force des pouvoirs » permettant de faire plier la volonté individuelle.

Ainsi tout pouvoir repose sur l'imposition d'une volonté à une autre⁸ alors que l'autorité laisse place à des comportements de nature partiellement « involontaire ». La notion d'« intentionnalité » est à même de résumer ces prémisses comportementales opposées. Les relations de pouvoir mettent nécessairement aux prises des individus dont les actions sont totalement « intentionnelles », autrement dit résultent de décisions prises en toute autonomie et cohérentes avec les finalités poursuivies. Au contraire, l'autorité suppose que les actions individuelles résultent d'une décision partiellement hétéronome et la raison dont elles témoignent ne peut se comprendre qu'en termes de conformité vis-à-vis d'une procédure⁹. Cette « intentionnalité intermédiaire » – qui admet des degrés variables d'inintentionnalité – empêche de rabattre toute la relation sur le calcul individuel et aboutit nécessairement à introduire des guides dans le cours de la coordination. C'est ce que nous avons désigné par l'expression de « conventions d'autorité »¹⁰ qui orientent précisément les individus impliqués dans une telle relation d'autorité, autant ceux qui commandent que ceux qui obéissent. Effectivement, le « sens du devoir » concerne les deux côtés de l'exercice de l'autorité. Il en résulte une exigence de coordination des attentes respectives à laquelle répondent les conventions d'autorité. À un niveau « régulateur », elles donnent ainsi une interprétation commune des « devoirs » des individus, devoirs variables selon la position que ceux-ci occupent dans la relation d'autorité. Il est à noter que cette approche s'écarte également de celle selon laquelle les individus sont soumis à un pouvoir qui détermine entièrement leurs actions, et donc selon laquelle leurs actions ont une intentionnalité nulle¹¹.

7. Cité par Dockès [1999, p. 27-28] rajoutant qu'« aujourd'hui, mieux vaudrait dire 'par intérêt' que 'par avarice' ».

8. On retrouve cette conception dans une définition du pouvoir faisant référence, celle qu'a donnée R. Dahl [1957] qui revient à dire que A a du pouvoir sur B si B est « forcé » d'agir selon la volonté de A.

9. On reconnaît l'opposition de H. Simon entre « rationalité substantive » et « rationalité procédurale ».

10. Elles ont été présentées en détail dans Baudry et Charmettant [2007].

11. Ces théories que l'on pourrait qualifier de « holistes » du pouvoir rejoignent dans leurs conclusions les théories purement « individualistes » ; les hypothèses d'intentionnalité totale et nulle ont en commun

L'hétéronomie, certes partielle, qu'exige l'exercice de l'autorité procède de références extérieures à l'individu, de nature normative et plurielle, et qui fondent sa légitimité. Weber répertorie ainsi trois sources de « domination légitime » – terme qu'il utilise pour désigner la relation d'autorité –, à savoir : la « domination légale », la « domination traditionnelle » et celle « charismatique » reposant, respectivement, « sur la croyance en la légalité des règlements arrêtés », « sur la croyance en la sainteté des traditions » et « sur la soumission extraordinaire au caractère sacré, à la vertu héroïque ou à la valeur exemplaire d'une personne » [*ibid.*, p. 289]. Il est très éclairant de noter que la « puissance », qui dans la terminologie de l'auteur est synonyme de pouvoir¹², n'a pas de telles références extérieures et normatives puisqu'elle « signifie toute chance de faire triompher au sein d'une relation sociale sa propre volonté, même contre des résistances, peu importe sur quoi repose cette chance » [1971, p. 95]. Dockès exprime clairement que « le pouvoir est *moralement neutre* et raisonner en termes de pouvoir, c'est se situer dans l'optique machiavélique de l'adéquation des moyens aux fins » [2006, p. 9, souligné par nous]. Les limites d'un pouvoir sont révélées par le constat même de son impuissance. Dans la mesure où le pouvoir est l'imposition de sa volonté sur celle d'un autre, la légitimité n'a pas sa place dans ce schéma. Un pouvoir n'existe que si on en constate l'effectivité et, dans le cas contraire, c'est tout simplement que le pouvoir n'existe pas ou qu'il s'est heurté à un contre-pouvoir plus puissant. Il n'y a pas à chercher d'autres explications à la plus ou moins forte soumission des individus pour rendre compte de l'exercice du pouvoir et de ses limitations.

Il en est tout autrement de l'observation des comportements dans le cours d'une relation d'autorité. La désobéissance signifie au contraire que sa légitimité est remise en cause, ce qui, au passage, procède de la réactivation d'un jugement autonome. L'expérience de Milgram est tout à fait éclairante sur ce point car elle fait apparaître, non seulement que certains individus refusent d'obéir, mais aussi que la fréquence de ces refus est variable selon les situations dans lesquelles ils sont placés. Autrement dit, les « bonnes raisons », selon les mots de Milgram, que se donnent les sujets de poursuivre l'expérience sont appréciées en fonction de la façon dont ils jugent le dispositif. C'est le signe que le cadre collectif dans lequel la relation prend

de « surdéterminer » les choix de l'acteur, contraint par le calcul utilitariste ou, de façon similaire, par la contrainte sociale [*Cf. infra* 1.3].

12. Arendt le rejoint encore ici en précisant que « dans le langage courant, lorsqu'il nous arrive de parler du 'pouvoir d'un homme', nous conférons au mot pouvoir un sens métaphorique ; nous faisons en fait, et sans métaphore, allusion à sa 'puissance' » [1972, p. 144].

place importe évidemment dans l'exercice de l'autorité. C'est à ce niveau de l'analyse que nous allons maintenant nous placer.

1.2. L'« ordre hiérarchique légitime » au-delà de la « distribution inégale de ressources »

Il n'est pas anodin que Milgram ait obtenu les résultats les plus probants lorsque l'expérience se situait dans des locaux appartenant visiblement à l'université et qu'elle était dirigée par une personne se présentant comme « chercheur ». La recherche scientifique fournissait une caution reconnue à l'expérimentation, expliquant la grande docilité des sujets. Lorsqu'elle avait lieu dans des locaux anonymes et, de façon encore plus flagrante, lorsque celui qui la menait était une personne ordinaire, l'insoumission à l'autorité s'en trouvait nettement renforcée. Ces observations révèlent bien que la construction de la situation est déterminante dans la présence de l'autorité.

Dans sa présentation de la « domination », Weber fait référence à ce qu'il nomme un « ordre hiérarchique légitime ». Un « ordre hiérarchique » est un emboîtement de positions ordonnées entre elles, positions qui déterminent les « prérogatives » – pour ne pas dire « pouvoirs » et prêter à confusion – vis-à-vis du commandement. La hiérarchie est construite par assignation de statuts aux individus qui en sont membres, statuts qui organisent les relations entre eux basées sur l'autorité. Fondamentalement, la relation d'autorité, asymétrique, suppose qu'il y ait un « supérieur » et un « subordonné »¹³. Dans une relation de pouvoir, l'asymétrie, si elle est aussi présente, prend alors une tout autre forme. Elle ne s'inscrit pas au sein d'une hiérarchie ordonnant les statuts mais provient simplement de la « distribution inégale de ressources »¹⁴. L'ordre hiérarchique sur lequel se fonde l'autorité se sépare donc bien pour nous du constat de simples inégalités de ressources créant des asymétries de forces. Notre tâche est rendue difficile par le fait que les économistes contemporains parlent de « hiérarchie » pour opposer les firmes au marché (*cf. infra*) sans y mettre le sens que nous considérons propre

13. Les statuts intermédiaires dans la hiérarchie font coexister ces deux positions simultanément. Cette configuration typique des organisations complexes, publiques ou privées, est très mal décrite et analysée par les théories du pouvoir, aussi bien holistes qu'individualistes d'ailleurs, bien que pour des raisons différentes.

14. C'est une distinction que l'on retrouve chez Supiot pour qui, « tandis que l'inégalité désigne d'une manière générale le produit d'une comparaison objective entre des situations de fait [...] la hiérarchie désigne toujours un lien de droit [...] Il s'agit d'une relation et non pas seulement d'une situation inégalitaire » [1994, p. 115].

aux relations d'autorité. Il importe donc de montrer sur quoi porte cette caractérisation différente du cadre collectif.

La présence d'une « relation d'ordre total » – avec ses propriétés caractéristiques telles que la transitivité, l'antisymétrie... – est spécifique à la structure hiérarchique et c'est précisément ce qui sépare un collectif au sein duquel des relations d'autorité sont ainsi organisées d'une simple collection d'individus entre lesquels on retrouve des rapports bilatéraux de pouvoir¹⁵. Cette différence de conception est cristallisée par la notion de « statut hiérarchique » qui suppose l'attribution de prérogatives sur la durée, détachée de la personne elle-même et formalisée par des dispositifs concrets ou des textes réglementaires. Toutes choses qui ne s'observent pas dans l'exercice de prérogatives fondé sur des rapports de forces.

Cette constitution d'un ordre hiérarchique est intégrée aux « conventions d'autorité » par le biais du rajout d'une « convention constitutive » aux « conventions régulatrices » déjà évoquées. Ce type de convention – dont la mention dans les textes de l'économie des conventions témoigne de son rattachement à l'institutionnalisme (*cf. infra*) – a une portée qui peut être résumée par la formule de Searle [1998, p. 46] : « X est compté comme un Y dans C. » Elle correspond bien à l'assignation de statuts aux choses et aux personnes, processus par lequel est construite la « réalité sociale ». Un « ordre hiérarchique » est ainsi institué par ce type de convention constitutive, l'utilisation du terme de « convention » mettant l'accent sur la nécessité qui subsiste de coordonner les interprétations des dispositifs chargés de l'objectiver. Autrement dit, les statuts hiérarchiques, quand bien même ils sont créés et définis par des textes formels, sont soumis à règles informelles d'interprétation qui contribuent largement à en préciser les contours réels.

L'intentionnalité intermédiaire des comportements individuels, sur laquelle nous avons mis l'accent dans le point précédent, prend sens lorsqu'on la relie aux statuts occupés au sein de la hiérarchie, situant chacun en termes de « supérieur » et de « subordonné » et précisant les « rôles » à tenir. Mais, la reconnaissance de ces positions statutaires déterminant les relations d'autorité ne va pas de soi, ce qui nous ramène évidemment à la

15. *Cf.* les travaux d'Emerson (1962) en termes de « power-dependence relations ». Ils sont représentatifs de cette vision selon laquelle le pouvoir d'un individu A sur un autre B dépend de la situation de dépendance qui contraint B à se conformer à la volonté de A. Les résultats de cette fonction « Pab » – se lisant « pouvoir de A sur B » – définissent un ensemble pertinent pour A des « pouvoirs » qu'il exerce sur l'individu B et, par itération, sur tous les autres individus. Cet ensemble est ainsi déterminé mathématiquement par les résultats de comparaisons bilatérales appréciables en termes de dépendance, sans créer pour autant de « relation d'ordre total ».

question de la légitimité. L'analyse de ses constituants peut maintenant être abordée plus finement en référence à des « contraintes de justification » dans la construction de la hiérarchie. Nous les avons reprises au sein des travaux conventionnalistes de Boltanski et Thévenot (1991) en termes de « Cités ». L'architecture de ces Cités repose sur des « axiomes » qui correspondent aux principes par lesquels sont justifiés ces « ordres de grandeur » dans nos sociétés et que nous reprenons en tant que justifications de l'autorité hiérarchique. Ce qui fait qu'il est « juste » d'être commandé par un supérieur – et pour un supérieur, qu'il est « juste » de commander à un subordonné – est d'abord prescrit par les quatre premiers axiomes établissant une hiérarchie ouverte, compatible avec les valeurs démocratiques en vigueur dans nos sociétés. Le cinquième axiome, celui du « bien commun », renvoie à la transcendance de l'ordre hiérarchique par une valeur supérieure. Être supérieur est justifié par un apport plus grand au bien commun, ce qu'Arendt résume par la belle expression d'« 'augmentateurs' de la Cité » [1972, p. 161]. Le dernier axiome, celui de l'« investissement », souligne la contrepartie de la grandeur plus importante, celle-ci ayant un coût de différentes sortes pour l'individu. Pour notre part, c'est l'attribution différentielle des responsabilités que nous plaçons au cœur de cet « investissement » justificatif de l'autorité ; les termes de responsable et de détenteur de l'autorité sont d'ailleurs, dans le langage courant, quasiment interchangeables. Celui qui détient l'autorité est aussi celui qui en paie le prix en termes de responsabilités plus étendues, avec la prise en charge, sous conditions, des conséquences des actions effectuées par ses subordonnés lorsque ceux-ci lui obéissent.

Cette présentation fournit aussi un éclairage pertinent pour aborder la remise en cause de la légitimité de l'autorité hiérarchique, qui repose nécessairement sur des critiques adressées à cet ensemble de justifications. L'expérience de Milgram montre distinctement que ceux qui refusent d'obéir mettent en doute la justification scientifique de l'expérience, et donc le « bien commun » censé transcender la souffrance infligée à autrui. Cette critique est encore plus manifeste en cas de désignation d'une personne ordinaire à la position d'expérimentateur. Cela rend d'autant moins justifiables les ordres donnés par ce « supérieur » selon la hiérarchie présente dans le dispositif expérimental conçu par Milgram.

Finalement, c'est bien l'importance de la notion de légitimité, et son opérationnalité par le biais du cadre conceptuel de l'économie des conventions, qui nous semblent avérées, ce qui ne fait certes pas consensus au sein de la communauté des économistes. C'est pourquoi nous poursuivons

en répondant tout d'abord précisément à certaines attaques adressées à cette notion de légitimité.

1.3. Pour l'économie des conventions, « la légitimité existe »

La notion de la « légitimité » est effectivement devenue la pierre angulaire de l'approche institutionnaliste de l'EC¹⁶. C'est ce qu'ont reconnu les contempteurs de cette approche, tel Lordon [2007] qui concentre ses critiques sur cette notion avec un article, paru dans cette même revue, au titre percutant : « La légitimité n'existe pas ». Notre conviction est que la légitimité est une notion « pertinente, profonde et féconde », autant de qualificatifs qui veulent répondre à ceux que cet auteur lui attribue – « aporétique, circulaire et creuse » [p. 150].

En abordant cette notion, Lordon se pose la question de l'accord que suppose la légitimité en la traduisant en termes quantitatifs d'importance de la proportion des parties adhérant à cet accord. Si « la légitimité est ce qui fait accord », alors « qui est d'accord, et plus précisément encore, *combien* ? » [p. 151, souligné par nous] se demande-t-il. Il évoque quelques réponses pour démontrer l'aporie à laquelle la légitimité conduirait : l'« unanimité », qui lui semble le critère le plus « consistant » mais « impossible » à atteindre ; ou la « majorité », mais alors « où mettre le seuil ? » [p. 152] s'interroge-t-il. Effectivement, en adoptant cet angle de vue, on se résout à « l'impossible ou l'indéterminable » [*ibid.*]. Si l'on veut redonner une pertinence logique à la notion de légitimité, c'est à travers l'angle de vue particulier à l'EC que l'on doit l'aborder. Qu'est-ce à dire ? Que la question de l'accord ne doit pas être abordée en termes de croyance substantielle, mais en termes de croyance autoréflexive ; on va considérer l'autorité comme légitime non pas parce que l'on pense qu'elle vaut en elle-même – même si ce peut être le cas ; non pas plus parce que l'on pense qu'une majorité pense qu'elle vaut – même si, là encore, ce peut être le cas. Mais, fondamentalement, c'est parce qu'on pense que les autres pensent que soi-même on pense... – à un niveau infini – qu'elle vaut. De cette façon, la question de la taille de l'accord n'est plus adaptée. C'est celle de la croyance commune qui le devient. La légitimité est effectivement de l'ordre d'une représentation de ce qui est « juste et normal », sans qu'on puisse séparer ces deux propriétés¹⁷.

16. Il n'est qu'à lire la déclaration programmatique rédigée par les « pères fondateurs » de l'économie des conventions dans Eymard-Duvernay *et al.* [2006].

17. Les politistes se sont depuis longtemps affrontés à cette difficulté de la définition de la légitimité. Rosanvallon [2008], par exemple, montre bien comment la « légitimité démocratique » repose sur une

Ayant montré, selon lui, la fragilité de son fondement, Lordon veut montrer que la légitimité est aussi « circulaire », c'est-à-dire qu'elle est de l'ordre de la tautologie, citant les fameuses définitions des types de domination de Weber pour affirmer qu'« on pourra difficilement dire le contraire, et c'est là qu'est le problème ! » [p. 151]. Au contraire, selon nous, cette notion est « profonde » car elle permet d'aborder des institutions diverses à partir d'un même questionnement sur le degré de connaissance commune dont elles sont parées. Plus précisément, selon notre présentation, c'est la reconnaissance de la convention constitutive qui est en jeu – celle qui institue l'autorité en l'occurrence. La « légitimation » devient le cœur même du problème, ce qui implique nécessairement de prendre en compte la critique et son traitement. On voit bien, d'ailleurs, vers quel paradigme Lordon se retourne en évacuant la notion de légitimité de la relation salariale : c'est celui de « l'état des forces » [p. 152]. Il explicite une pure « théorie du pouvoir », s'enfermant dans la présentation selon laquelle l'ordre salarial fonctionne à la crainte et à l'espoir... ce qui l'amène – paradoxalement¹⁸ – à rejoindre les développements de l'économie des contrats (*cf. infra*). C'est bien parce que nous pensons que la relation salariale ne fonctionne pas *seulement* aux incitations que la notion de légitimité est profonde et heuristique, comme nous tenterons de le montrer dans la troisième partie de cet article. Certes, une théorie de l'autorité se doit d'intégrer la possibilité de glissement vers des rapports de pouvoir basés sur la comparaison des ressources de puissance, mais sans en faire le seul déterminant des relations. C'est la source d'un enrichissement analytique considérable contrastant avec le réductionnisme des approches qui ne font place qu'à la confrontation des forces, sans voir que ce qui compte c'est la façon dont l'usage de la force est circonscrit au sein d'une construction normative, autrement dit, le degré d'exigence de justification dans l'emploi de la contrainte – en un mot, sa légitimité...

Enfin, nous pensons que c'est une notion « féconde » – et non pas « creuse » selon l'accusation de Lordon – car elle aborde, à frais entièrement nouveaux, la problématique économique de l'efficience. C'est une problématique, associée aujourd'hui aux résultats de la coordination des actions, qui nécessite dans un premier temps que l'on choisisse un critérium de jugement, d'évaluation. Favereau [2006] le fait bien ressortir à travers son

« approximation d'importance : l'assimilation pratique de la volonté générale à l'expression majoritaire » [p. 9].

18. La différence tient au jugement opéré par l'auteur lui-même, qui va considérer que cette confrontation de forces est morbide pour le salarié. Il suffit pour les théories des contrats de considérer que c'est une solution – à l'opportunisme, aux asymétries informationnelles – pour avoir un jugement positif sur le pouvoir de l'employeur.

bilan des évaluations différentes de la réglementation des licenciements en France, en mettant en perspective la variété des points de vue selon la variété des critères d'efficience. Seulement, il faut mêler à cette efficience, et de façon préalable, son effectivité qui repose, elle, sur la croyance en la légitimité de ce critère d'évaluation. Cette présentation pourrait laisser penser, encore, qu'il s'agit d'une affirmation circulaire. Mais ce n'est pas un mince saut théorique que de considérer que l'efficience de la coordination repose – en condition première, même si ce n'est pas de façon exclusive – sur la coordination des jugements sur l'efficience. Au bout du compte, le degré de reconnaissance de la légitimité du bien commun est ce qui déterminera, en partie tout au moins, le zèle que les hommes mettront à chercher les moyens d'atteindre ce bien commun. À partir de ce point de vue, on peut alors réfléchir, de façon raisonnée et logique, aux voies par lesquelles l'adhésion des individus à la recherche de ce bien commun peut être obtenue¹⁹.

Il nous semble que la notion de légitimité, loin d'être source de clivage pour les théories hétérodoxes, doit plutôt être considérée comme un apport propre aux auteurs conventionnalistes à un paradigme commun²⁰. Par contre, elle ouvre bien une ligne de front avec les théories orthodoxes et en particulier avec les approches contractualistes, comme nous allons maintenant le voir.

2. Sur l'autorité dans la relation d'emploi ; limites des approches contractualistes et apports conventionnalistes

Effectivement, la question du commandement caractérisant la relation d'employeur à employé – généralement exprimée à travers le concept de « hiérarchie » – est centrale dans l'économie des contrats. Mais, c'est en omettant cette distinction entre autorité et pouvoir et la légitimité, selon des cheminements théoriques qui sont spécifiques à chacun des différents courants qui la composent. Dans cette optique, la place des désaccords constitue un des éléments les plus expressifs du positionnement de ces théories. À partir du bilan globalement défavorable des approches contractualistes que nous allons d'abord réaliser, nous montrerons alors les apports de l'approche conventionnaliste de l'autorité dans la relation d'emploi.

19. Nous avons tenté de développer cette approche dans un article précédent [Baudry et Charmettant, 2007] en nous inspirant de la présentation formalisée de Defalvard [1999, 2002] en termes de « jeux d'institutions ».

20. Nous avons défendu ce point de vue dans Charmettant et Rocca [2010].

2.1. La « théorie des incitations » et la « théorie des contrats incomplets », des théories réductionnistes du pouvoir

L'article d'Alchian et Demsetz [1972] est considéré comme fondateur des théories contractuelles de la firme. Il est une réponse au « défi radical » que résume la question provocatrice posée par Marglin dans un texte du début des années 1970 : « À quoi servent les patrons ? ». La réponse d'Alchian et Demsetz a consisté à justifier la présence d'un agent détenteur du « droit de contrôle » ainsi que du droit à la « créance résiduelle » par le problème de la production en équipe. C'est pour faire face à l'impossibilité de mesurer les contributions individuelles par la production – l'output – qu'il faut faire appel à un contrôleur chargé d'évaluer les efforts individuels – l'input –, empêchant de ce fait les comportements de *free riding* dans l'équipe. Le rôle de l'entrepreneur capitaliste est ainsi reconnu par les deux auteurs, de même que la nécessité qu'il détienne un certain nombre d'attributions : celles de signer les contrats, de donner des ordres et de contrôler le travail, de fixer les rémunérations, etc.²¹. Les attributions du dirigeant sont intégrées à cette théorie contractuelle de la firme avec le paradoxe, toutefois, selon lequel « [la firme] n'a pas de pouvoir d'imposition [*fiat*], pas d'autorité, pas la moindre action disciplinaire de plus que le contrat marchand ordinaire conclu entre deux personnes quelconques » [1972, p. 777]. La fameuse comparaison de la relation entre employeur et employé à une relation entre un épicier et son client confirme que le « commandement hiérarchique » est assimilable à une « commande commerciale ». Autrement dit, pour Alchian et Demsetz, il n'y a pas plus de pouvoir au sein de la firme qu'au sein du marché.

C'est dans le droit fil de cette présentation que se situe la « théorie des incitations » (TI). La firme est considérée comme un « nœud de contrats », selon l'expression de Jensen et Meckling [1976], ce qui signifie qu'elle est un réceptacle de contrats bilatéraux conclus entre un agent central et des parties prenantes. Les employés ne sont pas considérés différemment des autres apporteurs de ressources²², le contrat d'emploi prenant seulement des caractéristiques adaptées à la situation. C'est le sens de l'analyse développée par Hölmstrom et Milgrom dans un article séminal de 1994 qui confronte le contrat entre employeur et employé au contrat commercial. Le premier

21. En fait, le droit de vendre ces autres droits est l'élément central de leur théorie qui aboutit à faire coïncider le contrôleur avec le propriétaire de la firme, c'est-à-dire le dirigeant avec le possédant. C'est largement une hypothèse *ad hoc* comme le souligne Baudry [2003, p. 16].

22. C'est un trait qui provient de sa filiation avec la « théorie de l'agence » pour laquelle toutes les relations sont vues de la même façon.

répond au cas où la performance est difficilement évaluable, ce qui rend inefficaces les incitations liées au contrat du second type. On retrouve cet aspect également chez Milgrom et Roberts [1997] avec l'« autorité » faisant partie des dispositifs d'incitation qui répondent aux asymétries informationnelles, au même titre que le système de rémunération et la propriété des actifs. On le comprend, si les auteurs de la TI n'évacuent pas les prérogatives de commandement de l'employeur, rien n'est dit sur leur fondement et leur fonctionnement et elles ne constituent qu'un élément du schéma incitatif qui optimise la relation. En aucun cas, elles ne peuvent être analysées comme résultant d'un déséquilibre de forces entre les deux parties. Autrement dit, la relation d'emploi ne comporte pas de dimension de pouvoir et encore moins de dimension d'autorité, la firme n'étant pas considérée comme un véritable collectif²³.

Ce positionnement de la TI vis-à-vis de la relation d'emploi n'est certes pas étonnant. Les hypothèses adoptées restent très proches de celles de la théorie néo-classique standard²⁴ ; l'individu est considéré comme doté d'une rationalité substantive et illimitée et dispose donc des capacités calculatoires nécessaires pour envisager les mécanismes d'incitation que constituent les contrats. De ce fait, les contrats sont dit « auto-exécutoires » (*self-enforcing*) car ils doivent souscrire à une double contrainte ; celle de participation qui garantit que les parties s'engagent dans la relation – car elle est au moins aussi avantageuse que les autres alternatives – et celle d'incitation qui garantit que les parties exécutent leurs engagements – car ils perdraient à s'en écarter. À partir de là, on voit bien que les désaccords sont évacués *ex ante* de toute relation contractuelle, et en particulier de la relation d'emploi. La proximité avec la théorie standard réside donc aussi dans le fait que les contrats se forment selon une « poignée de main invisible », selon l'image d'Okun, de nature tout à fait similaire à la « main invisible » smithienne qui règle les échanges marchands.

Le second courant constitutif de l'économie des contrats, la théorie des contrats incomplets (TCI)²⁵, est plus éloigné des prémisses de la théorie standard. En particulier, les contrats ne peuvent être optimisés *ex ante* du fait de leur incomplétude mais ils sont susceptibles d'être complétés au fur

23. Favereau [2002] montre comment la dimension collective de la firme est dissoute par l'analyse disjointe des contrats que les auteurs de la TI « nouent » de façon artificielle pour former ce qui reste pour eux une « fiction légale ».

24. Brousseau et Glachant [2000, p. 28-29] soulignent cette proximité avec les hypothèses standard.

25. C'est le courant le plus récent apparu dans les années 1980. Les auteurs phares de la TCI sont Grossman, Hart et Moore. Cf. Brousseau et Glachant [*op. cit.*, p. 30 *sqq.*]

et à mesure du déroulement de leur exécution²⁶. C'est une présentation qui correspond bien à la relation d'emploi, dans la perspective de Simon [1951] de la « flexibilité » du contrat de travail. De ce point de vue, le commandement que l'on retrouve entre un employeur et un employé est considéré comme un dispositif d'adaptation du contrat dans le sens de son optimisation. La différence avec la TI provient du fait que celui qui a ce droit de compléter le contrat est bien détenteur d'un pouvoir²⁷ exercé sur l'autre partie contractante. Si c'est le détenteur du capital qui exerce ce pouvoir, c'est pour une double raison.

La première raison est d'ordre positif. C'est que l'employeur peut priver l'employé de l'accès aux actifs non-humains dont il a la propriété, ce qui l'empêcherait de déployer son activité. On peut parler de pouvoir car il y a une asymétrie que pointe la question – renvoyant explicitement à l'article d'Alchian et Demsetz (1972) –, posée par Hart (1995) : en substance, pourquoi un employé prête-t-il plus d'attention à ce que lui demande son employeur que l'épicier à ce que lui demande son client ? La réponse apportée est que l'employé est dépendant des propriétaires du capital qui disposent, par le contrôle d'accès à ce capital, d'une force pour le contraindre. La seconde raison est d'ordre normatif. La possibilité pour le propriétaire du capital de disposer du pouvoir de compléter le contrat est justifiée par l'importance de l'investissement qu'il effectue. Le sous-investissement est moins pénalisant s'il provient des employés²⁸.

On trouve donc bien trace d'un déséquilibre de forces entre employeur et employé dont l'origine se situe dans la possession des moyens de production pour les auteurs de la TCI, leurs travaux faisant écho à la tradition marxiste. La présence de pouvoir, et non pas d'autorité au sens défini précédemment,

26. On peut parler d'une incomplétude au sens faible, qui débouche sur ce que Favereau et Picard appellent des « contrats économiquement incomplets » [1996, p.452] : retenant une hypothèse de symétrie de l'information, l'incomplétude est liée au fait que certaines variables contractuelles étant invérifiables *ex post*, il est inutile de tenter de les contractualiser *ex ante*, mais le contrat est néanmoins « implémentable ». Ce choix permet à la TCI de concilier, ce que certains contestent [voir notamment Tirole, 1999], une hypothèse de rationalité substantive avec une incomplétude contractuelle.

27. Ce pouvoir est par ailleurs très évasivement défini comme le montrent ces propos de Hart et Moore [1990] : « [D]ans notre modèle, un employeur n'a jamais à dire à un employé ce qu'il doit faire : simplement, celui-ci l'imagine par lui-même et agit en conséquence. » (p. 1153) Nous tirons cette remarque de Baudry et Tinel [2003, p. 233, note 3].

28. Dans un article plus récent, Hart et Moore avancent un nouvel argument, peu ou prou celui de Fayol sur l'efficacité d'une direction unique ; « sous une condition supplémentaire que les synergies sont élevées, nous pouvons aller plus loin et démontrer que la hiérarchie optimale est une pyramide dans le sens où, si un agent a un chef [boss] sur un actif, il a le même chef sur chaque actif avec lequel il travaille » [2005, p. 677].

est mise en relief par les travaux réalisés par Rajan et Zingalès [1998]. Ces deux auteurs montrent que la force peut aussi être du côté des employés s'ils disposent d'une ressource rare, en développant des compétences indispensables à l'employeur. Le renversement de la relation de pouvoir est ainsi envisagé, ce qui n'est pas le propre d'une relation d'autorité. C'est aussi dans la renégociation en continu des termes de la relation que suppose l'implémentation du contrat que l'on peut trouver la marque d'une relation de pur pouvoir. Les désaccords se situent à ce niveau, le contrat d'emploi étant en fait une succession de contrats instantanés sur lesquels s'accordent les deux parties. L'accord n'est pas présent *ex ante* comme dans la TI, mais il est présent à chaque moment et la durée de la relation cache une succession d'accords instantanés, toujours déterminés par la confrontation de forces entre les deux parties, par laquelle la relation est rééquilibrée. L'accord est obtenu grâce à l'équilibre des menaces, selon un diagramme hobbesien de forces.

Pour nous résumer, si l'on peut dire que la TI est une théorie « sans pouvoir ni autorité », il faut alors dire que la TCI est une théorie « du pouvoir sans autorité ». Nous allons maintenant aborder, toujours sous ce même angle, la théorie des coûts de transaction (TCT), qui constitue le troisième corpus rattaché aux approches contractualistes de la firme.

2.2. La « théorie des coûts de transaction » : une théorie fonctionnaliste de l'autorité

Pour notre propos, il est intéressant de noter que Williamson, l'auteur phare de la « théorie des coûts de transaction » (TCT), porte une grande attention aux termes par lesquels il désigne la relation d'emploi. Il rejette le terme de pouvoir²⁹ et adopte celui d'« autorité », associé à la « hiérarchie » qui désigne la firme comme « structure de gouvernance » distincte du marché. Au-delà de l'indication donnée par cette précision lexicale, le cadre théorique dans lequel se déploie son analyse de la relation d'emploi suggère aussi un enrichissement vis-à-vis des autres approches contractuelles. En premier lieu, la convocation d'auteurs issus de disciplines autres que l'économie témoigne de la volonté de Williamson d'effectuer une synthèse de points de vue divers. Ce sont les travaux des théoriciens du management – tels que Barnard [1938], Chandler [1988] ou March et Simon [1971] – qui sont ainsi sollicités, ainsi que ceux

29. Ce rejet est motivé par le fait que « ce concept possède une définition si pauvre qu'il peut être invoqué pour expliquer pratiquement n'importe quoi » [1994, p. 282].

de juristes – tels MacNeil [1978] ou Masten [1988]³⁰. En second lieu, on peut aussi noter l'emprunt majeur à Simon de la notion de « rationalité limitée » qui éloigne la TCT du cadre strict des hypothèses orthodoxes.

En conséquence de ce cadre théorique, Williamson introduit l'incomplétude « au sens fort »³¹ au cœur de sa théorie et rattache sa conception de la relation d'emploi explicitement aux thèses de Simon [1951]. Devant l'impossibilité de prévoir à l'avance le contenu du contrat entre un employeur et un employé, celui-ci est placé dans une situation où il accepte d'effectuer ce que lui demande l'employeur dans les limites d'une « zone d'acceptation ». La relation d'emploi est bien marquée par ce que Williamson appelle la « disparité fondamentale » [1994, p. 260] entre l'employeur et l'employé, recevant une traduction sur le plan juridique que l'on pourrait interpréter sans difficultés en termes de « statut ». Cette « relation supérieur-subordonné » [1975, p. XV] est spécifiée par le droit, ce qui montre la filiation directe avec l'article de Coase [1937/1987]. Elle est l'objet d'un contrat « relationnel » très différent du contrat commercial par la durée qu'elle implique, aboutissant à ce que Williamson nomme la « transformation fondamentale ». Tous ces éléments convergent pour indiquer que la TCT semble analyser la relation d'emploi en termes d'autorité.

Au-delà de son inscription dans le Droit, la relation d'emploi est aussi l'objet d'un « contrat implicite » pour Williamson, s'inspirant cette fois-ci des analyses de Barnard [1938] sur l'« organisation informelle » et l'« équilibre de l'organisation ». La notion de « subordination volontaire » qu'il introduit synthétise cette dimension semblant ouvrir la porte à la présence de légitimité. Effectivement, l'obéissance de l'employé est liée au jugement qu'il porte sur l'équilibre de sa relation avec l'employeur, ce que Williamson nomme l'« atmosphère ». De cette présentation est tirée une vision riche des désaccords qui peuvent survenir dans le cours de cette relation. Ils ont ceci de particulier qu'ils sont susceptibles de recevoir une réponse interne par une procédure à l'amiable (*forbearance*). C'est même un point central de la thèse de Williamson que de caractériser la firme comme instance de règlement interne des conflits, parlant du fait qu'elle constitue « sa propre cour d'appel ». L'apport de Williamson vis-à-vis des autres approches contractuelles réside aussi dans le fait d'envisager les cas d'abus de la part de

30. Baudry [1999] a recensé les multiples emprunts effectués par Williamson hors de l'économie *stricto sensu*.

31. Farès et Saussier [2002] montrent en quoi la TCI et la TCT divergent quant à leur analyse de l'incomplétude.

l'employeur, montrant la réaction collective des employés pour les limiter³². L'assimilation de la firme à un « ordre privé » (*private ordering*) indique assez le cadre collectif et localisé dans lequel se déroule la relation d'emploi pour la TCT, cadre propice là encore à une analyse en termes d'autorité.

Les caractères de la relation d'autorité semblent donc bien présents dans l'analyse de la relation d'emploi par Williamson, mais, selon nous, dans un sens « fonctionnaliste » qui dénature cette relation. Postel [2003, p. 108 *sq.*] fait bien ressortir l'argumentation en deux points de Williamson pour démontrer que la hiérarchie est une forme optimale de coordination. D'une part, le commandement hiérarchique permet de répondre aux limites de la rationalité individuelle par la centralisation de l'information. D'autre part, il est la garantie de la limitation des comportements opportunistes des employés. En particulier, le règlement interne des conflits par le détenteur de l'autorité est promu comme étant la forme la plus efficiente.

En rentrant dans le détail, on s'aperçoit que le *contractual man* de Williamson caricature l'égoïsme individuel plus encore que l'*homo œconomicus* traditionnel en considérant son « opportunisme ». C'est précisément parce que la relation d'autorité empêche cet opportunisme de s'exprimer en le rendant coûteux qu'elle a un avantage. Si l'employé souscrit à la relation d'autorité, c'est du fait qu'il y a intérêt, de même pour l'employeur s'il n'abuse pas de son autorité. Autrement dit, l'obéissance – comme le commandement – n'est que le résultat d'un calcul, ce qui dénie toute dimension normative à cette analyse. Cela est cohérent avec la définition de l'opportunisme donnée par Williamson comme étant « la recherche de son propre intérêt [qui] inclut la tromperie » [1975, p. 26]. Postel pointe cette dérive en parlant d'un « retour à Hobbes » [2003, p. 114] qui est impliqué par cette hypothèse forte d'opportunisme. Autrement dit, la TCT effectue un retour au paradigme du pouvoir. L'aspect calculateur de l'obéissance des employés ramène leur comportement à une réaction aux forces coercitives exercées sur eux par la hiérarchie et évacue de la TCT en fin de compte toute dimension légitime de l'autorité dans la relation d'emploi³³.

32. Williamson en voit trois ; la perte de réputation de la firme peinant à retrouver des employés par la suite, le niveau bas de coopération de la part des employés en rétorsion de ces abus et enfin le rôle de syndicats.

33. La dimension collective de la relation d'emploi dans la TCT s'efface aussi derrière la présentation du contrat comme relation bilatérale entre chaque employé et l'employeur. C'est une position de strict individualisme méthodologique qui fait du collectif la simple somme des unités individuelles. C'est ce que montre bien Postel [2003, p. 117-118].

On peut noter d'ailleurs que les éléments pointés tout d'abord sur l'ouverture de la TCT à l'appréhension de l'autorité sont datés dans les travaux de Williamson et que l'on ne retrouve pas de mention récente de notions telles que l'« atmosphère »³⁴. Plus encore, l'introduction depuis les années 1980 d'un continuum de « structures de gouvernance » avec les « formes hybrides » met à l'arrière-plan les aspects les moins orthodoxes de la TCT. Elle semble rentrer dans le giron des théories orthodoxes marquées par leur fonctionnalisme en faisant de la relation d'autorité un arrangement institutionnel optimal. C'est à partir du constat de cette dénaturation de la relation d'autorité dans les approches contractualistes de la relation d'emploi que nous voudrions maintenant montrer les apports dont est susceptible une approche conventionnaliste.

2.3. L'économie des conventions : contributions à une théorie institutionnaliste de l'autorité dans la relation d'emploi

Le parti-pris de notre approche conventionnaliste de l'autorité vise précisément à rendre compte des dimensions hétéronome et normative d'une part, collective et pluraliste d'autre part³⁵, que sous-tend la notion même d'autorité, de façon à la distinguer, à l'instar de Weber, de celle de pouvoir. Néanmoins, nous n'introduisons pas une simple alternative entre les deux notions entre lesquelles ce serait « à prendre ou à laisser ». C'est bien plutôt un élargissement de la perspective que nous proposons en considérant, pour le dire vite, que l'autorité « contient » le pouvoir, selon le double sens souligné par Dupuy [1992]. D'une part, le pouvoir – dans le sens des attributions du commandement –, est inclus dans la relation d'autorité. On a vu d'ailleurs la difficulté d'évaluer les approches théoriques en prenant seulement en compte le contenu des attributions de l'employeur, contenu qui est finalement proche d'une théorie à l'autre. C'est bien plutôt en se penchant sur la façon dont on les aborde que se situent les clivages³⁶.

34. Baudry [1999, p. 62 *sq.*] indique en quoi cette notion est restée marginale dans les écrits de Williamson.

35. Ce sont les comportements individuels impliqués dans la relation d'autorité qui sont marqués par ces dimensions « hétéronome » et « normative » – ce que nous avons résumé par le « sens du devoir ». La dimension « collective » est, elle, caractéristique de l'ordre hiérarchique au sein duquel s'instaure cette relation. Enfin, la dimension « pluraliste » a trait à la pluralité des ordres de grandeur sur lesquels un ordre hiérarchique se construit.

36. Sur la confusion entre « autorité » et « pouvoir » entretenue par leur contenu fonctionnel commun, Arendt nous prévient que « c'est comme si j'avais le droit de baptiser marteau le talon de ma chaussure parce que, comme la plupart des femmes, je m'en sers pour planter des clous dans le mur » [1972, p. 135].

D'autre part, si l'autorité « contient » le pouvoir, c'est aussi dans le sens où elle borne son exercice par des nécessités de justification. C'est le degré auquel les détenteurs de prérogatives de commandement réussissent à se justifier qui confère une plus ou moins grande légitimité à ces prérogatives. Cela signifie aussi que le pouvoir peut s'échapper hors de ce cadre et l'autorité peut échouer à « contenir » le pouvoir. Les « théories du pouvoir » retrouvent alors une pertinence, néanmoins limitée à cette situation. Et c'est en appauvrissant la perspective, sans l'aborder en tant que symptôme de défaillances des processus de légitimation. C'est pourquoi notre présentation fait de l'autorité le point de départ de l'analyse.

Les différences entre notre approche conventionnaliste de l'autorité dans la relation d'emploi et les approches contractualistes se cristallisent autour de trois éléments principaux, logiquement inter-reliés. Chacun d'eux est révélateur d'une certaine position épistémologique :

1. Tout d'abord, ce qui est commun à l'économie des contrats est de faire reposer le pouvoir dans la relation d'emploi sur un fondement réel, le « *metering problem* » pour Alchian et Demsetz [1972], la propriété des actifs non humains pour la TCI, etc. À chaque fois, le pouvoir apporte une solution au problème posé et relève d'un processus d'optimisation. Il faut nécessairement s'écarter de cette vision substantielle et téléologique pour considérer l'autorité en tant que *fait institutionnel*³⁷. La façon dont les acteurs se représentent la situation aidés en cela par des dispositifs d'objectivation importe. Par conséquent, ce n'est pas par le biais du principe d'efficience que l'on peut expliquer les modes d'exercice de l'autorité et leur évolution.

2. Ensuite, supposer que l'individu agit dans le cadre de rapports de pouvoir implique nécessairement qu'il soit calculateur. Même chez Williamson, c'est finalement un mélange de promesses et de menaces qui explique la relation d'emploi. La relation se déroule alors hors du temps car cette hypothèse comportementale aboutit à rendre prévisibles les ajustements qui s'opèrent. Introduire l'autorité, c'est considérer qu'il y a exercice d'un jugement par les individus et donc, donner une *dimension politique*³⁸ à l'analyse de la relation d'emploi. C'est aussi adopter un point de vue dynamique, car l'exercice de l'autorité passe par des épreuves dont

37. L'« individualisme institutionnel », tel que Agassi [1960] l'a défini, est le propre d'une telle vision institutionnelle contre le strict « individualisme méthodologique » auquel souscrivent les théories de l'économie des contrats.

38. C'est le déterminant central du clivage dans les sciences sociales pour Boltanski [2002].

le résultat n'est pas sans conséquence. Autrement dit, la légitimité n'est pas un fait donné et il faut bien plutôt parler de légitimation³⁹.

3. Enfin, la rationalité à l'œuvre dans l'économie des contrats est définie hors de tout contexte, ce qui confère à l'approche contractuelle un caractère universaliste. Au contraire, l'introduction de jugement aboutit à donner une définition située de la rationalité. Ce qui est « rationnel » – voire même raisonnable – reçoit un contenu daté et localisé et non pas universel. C'est pourquoi la relation d'emploi doit être l'objet d'une *analyse contextualisée*⁴⁰.

La mise au jour des prémisses différentes qu'implique l'autorité ou le pouvoir est révélatrice. Les présentations de la relation d'emploi par l'économie des contrats montrent qu'elle considère l'« économie » selon le sens « formel » pointé par Polanyi [1986]. Cette position se donne à voir dans l'optimalité, l'a-temporalité et l'universalisme que sous-tend l'analyse de cette relation. Ces traits caractéristiques des développements contractualistes, que l'on retrouve dans bien d'autres domaines, montrent bien la continuité avec le paradigme standard. Au contraire, la perspective de l'économie des conventions indique qu'elle se rattache à la conception d'une « économie » prise dans son sens « substantif » [*ibid.*]. Selon ce point de vue, l'analyse de la relation d'emploi s'ouvre à la contingence historique, aux processus de transformations et au pluralisme qu'implique la diversité des contextes. Ce sont autant de traits qui témoignent de son positionnement institutionnaliste. Une conséquence essentielle de cette épistémologie est la nécessité d'ancrer historiquement toute analyse économique, celle de la relation d'emploi tout particulièrement.

Il s'agit donc, dans cette troisième partie de l'article, de confronter notre construction théorique à la dynamique de l'histoire en examinant comment l'évolution actuelle de la relation d'emploi témoigne d'une extension des rapports de pouvoir hors du cadre institutionnel de l'autorité tel qu'il avait émergé d'un long processus daté.

39. À l'instar de J.-D. Reynaud [1997] qui parle de « régulation » plutôt que de règles.

40. Postel [2008] fait un intéressant parallèle entre le traitement de l'incertitude chez Keynes et la rationalité procédurale de Simon par lequel il montre leur commune prise en compte du « rôle crucial des institutions collectives » [p. 278].

3. Les transformations actuelles de la relation d'emploi en France à la lumière de la distinction entre pouvoir et autorité

Le rapport salarial est né en France historiquement à travers la mise en place d'un ensemble de règles juridiques qui ont institutionnalisé l'autorité de l'employeur. C'est cette forme institutionnelle qui est remise en cause aujourd'hui à la suite de critiques qui se nourrissent de la normativité du contrat. Cette « désinstitutionnalisation » aboutit à raviver des rapports de pouvoir dont nous montrerons la trace dans quelques-unes des évolutions actuelles de la relation d'emploi.

3.1. Le processus historique d'institutionnalisation de l'autorité dans la relation d'emploi

Dans un article important, Cottureau [2002] a bien montré en quoi la soi-disant absence de réglementation du travail au XIX^e siècle relevait du mythe. Certes, seuls deux articles du Code civil de 1804 traitaient effectivement du louage de services, mais cette forme de mobilisation du travail était très marginale⁴¹. Beaucoup plus présentes étaient les formes concernées par le contrat de louage d'ouvrage encadrées, elles, par les règlements professionnels et les usages coutumiers constituant ce que Cottureau désigne par l'expression de « bon droit ». Toutefois, ce mythe du cadre libéral du travail au XIX^e siècle a été fondateur car c'est en opposition à lui qu'a surgi l'« ordonnancement des relations de travail »⁴² qui, pour l'essentiel, encadre aujourd'hui encore la relation d'emploi. C'est le résultat du « coup de force doctrinal » de Glasson, un civiliste de la fin du XIX^e siècle qui, instrumentalisant ce mythe de l'absence de réglementation, a apporté une pierre importante à l'origine de l'édifice juridique du XX^e siècle relatif au travail.

La lecture des faits historiques concernant la relation d'emploi à la charnière entre les deux siècles fait apparaître une concordance assez remarquable. Sur une période de deux ou trois décennies, sont nées et ont

41. Sans oublier que le paysannat restait, et est resté longtemps, la principale forme de travail en France.

42. Expression que nous reprenons de Jeammaud, Le Friant et Lyon-Caen [1998] qui la définissent ainsi : « Les rapports juridiques ainsi agencés par le jeu combiné d'innombrables règles forment un réseau, qui est, pour ainsi dire, le monde du travail contemplé à travers le prisme des règles juridiques. C'est ce réseau que nous proposons de nommer *ordonnancement des relations du travail* » [p. 359, souligné par les auteurs].

été codifiées les catégories conceptuelles, juridiques, statistiques, qui sont au fondement de notre société salariale. La catégorie de chômeur est ainsi née à la fin du XIX^e siècle, comme l'ont montré Baverez, Reynaud et Salais [1986] dans un ouvrage classique. La définition statistique du chômage a été le reflet de la représentation nouvelle concernant l'inscription du travail de l'individu dans un cadre collectif, celui de l'établissement. La notion d'« emploi » est, elle, apparue quelques décennies plus tard. C'est une notion dont Gaudu [1996] a montré qu'elle saisit la relation de travail dans la durée. L'une et l'autre de ces notions – codifiées par des définitions statistiques et ayant une portée juridique –, relèvent d'une conception statutaire de l'exercice du travail pour autrui. Le fameux article L 122-12, alinéa 2, du Code du travail – sur la pérennité de la relation avec l'employeur en cas de changement de sa personne –, en témoigne éloquemment. L'élément sur lequel Cottureau insiste, pour sa part, est la naissance du contrat de travail en 1901 qui est à l'origine d'un long débat entre juristes concernant le critérium à adopter pour fixer les frontières entre travail indépendant et travail salarié. Précisément, la dépendance économique n'a pas été retenue comme critère de distinction et c'est celui de la subordination qui a été retenu plutôt. La définition du lien de subordination juridique a été précisée ensuite à travers des décisions jurisprudentielles⁴³ et son champ étendu à un nombre de catégories croissant [Supiot, 1994].

Cette notion de subordination juridique, par laquelle on déduit que le travail est effectué dans le cadre d'un contrat de travail salarié, doit être rattachée à une question qui émerge lors des transformations liées à la Révolution industrielle et le passage du *domestic system* au *factory system*, à savoir « qui est chez soi dans l'atelier ? » comme le rapporte Cottureau [*ibid.*]⁴⁴. Après bien des litiges, c'est à celui occupant un statut d'« employeur » qu'est revenu le pouvoir de commander : dire quoi faire, comment le faire et contrôler et sanctionner le travail effectué par ceux qui s'engagent comme « employés », sous un statut clairement inférieur. Le salariat correspond à l'institution de deux statuts hiérarchiquement différents, reconnus par la loi, alors que l'œuvre de la Révolution française avait posé un strict principe

43. L'arrêt Bardou de 1931 de la Cour de cassation a entériné ce critère de l'existence d'un lien de subordination juridique dans le contrat de travail. Cf. Jeammaud, Pélissier et Supiot [2004, p. 183].

44. C'est une question qui ne se posait évidemment pas dans les grandes entreprises industrielles de l'époque pour lesquelles il ne pouvait y avoir de doutes sur le « chef » de l'entreprise. Mais, comme le souligne Sewell [1983], « le mouvement ouvrier naquit dans l'atelier artisanal, et non dans la sombre et satanique manufacture » [p. 15]. De même, dirions-nous, de la naissance des règles à l'origine de l'ordonnement des relations de travail.

d'égalité⁴⁵. Le projet d'« émancipation » du travail proposé à la fin du XVIII^e siècle est nettement contredit par cette affirmation du statut supérieur de l'employeur. Les attributions qu'il peut mettre en œuvre dans l'exercice de son commandement sont visibles à travers la place dans l'ordre juridique que prennent alors les règlements intérieurs et la portée qu'acquière les sanctions disciplinaires⁴⁶. En arrière-fond se lit la doctrine de l'« employeur seul juge » des conditions d'accomplissement des obligations d'obéissance de ses employés.

Surtout, on observe – de façon congruente avec notre vision de l'ordre hiérarchique – que des devoirs sont imposés à l'employeur. Ewald [1986] nous guide sur cette question de l'obligation de protection derrière toute hiérarchie à travers sa présentation de l'évolution du régime de responsabilité en matière d'accidents du travail. La première partie du XIX^e siècle est le règne du « régime libéral de responsabilité » qu'Ewald résume en disant que « l'on travaille à ses risques et périls ». C'est ce régime libéral qui est au centre des débats lors d'affaires dévoilant son injustice flagrante. En même temps que la figure de l'employeur émerge et que ses attributions sont reconnues, l'absence d'engagement de sa responsabilité en cas d'accidents du travail est de plus en plus critiquée. La loi de 1898 va transformer ce régime et apporter une réponse aux conflits qui en résultaient⁴⁷. L'employeur devient responsable de la sécurité de ses employés, statutairement, c'est-à-dire sans qu'il y ait besoin de faire reconnaître une faute de sa part. De plus, cette responsabilité est exercée collectivement, avec la technique de l'assurance qui en mutualise la charge. C'est un élément crucial de cette hiérarchisation entre employé et employeur qui accompagne la reconnaissance des pouvoirs de commandement de celui-ci sur celui-là. Ewald en résume l'esprit à travers l'expression « toute supériorité oblige », dérivée de « noblesse oblige ».

Cette reconnaissance de la distinction hiérarchique entraînée par le salariat⁴⁸ est la ligne directrice des multiples étapes de l'« ordonnancement

45. En particulier le décret d'Allarde du 16 février 1791 et la loi Le Chapelier du 2 mars de la même année mettant fin aux corporations et au « travail réglé ».

46. Cottureau [1987] en a fait une analyse fouillée à travers les conflits portés devant les tribunaux prud'homaux.

47. Ewald [*op. cit.*] montre que le « patronage » a tenté d'apporter une réponse à l'initiative des employeurs – désireux d'éviter l'intervention de la puissance publique – qui a échoué. Instituant un ordre familial au travail, le patronage fournissait une protection aux ouvriers considérée comme arbitraire et alimentant un sentiment d'injustice.

48. Nous éludons la question des hiérarchies internes au salariat dont l'institutionnalisation a été effectuée à travers les grilles de classification d'origine d'abord conventionnelle, puis étatique avec les lois

des relations de travail » que l'on peut suivre jusqu'à aujourd'hui. L'autorité en est bien le principe sous-jacent à partir duquel ont été circonscrits les pouvoirs et les devoirs de l'employeur sur l'employé. Comme l'affirme Supiot, « la première raison d'être du Droit du travail est de "civiliser" le pouvoir patronal » [1994, p. 151].

Mais, depuis quelques décennies, on assiste à une remise en cause de ce cadre juridique du travail salarié et des modalités de son application, en même temps que les pratiques internes aux entreprises se sont transformées en profondeur. C'est, pour nous, le signe d'une désinstitutionnalisation de l'autorité dans la relation d'emploi dont nous allons montrer maintenant que le moteur en a été la « critique ».

3.2. Les critiques actuelles d'inspiration contractualiste du cadre institutionnel de la relation d'emploi

Notre point de vue se réfère aux livres de conseils de management en tant qu'expression des modèles managériaux et de leurs fondements normatifs⁴⁹. De nouvelles justifications sont apportées à la conduite des salariés, qui ressortissent d'une doctrine, d'essence libérale, homologue à la normativité contractualiste portée par l'économie des contrats.

En ce sens, deux de ces ouvrages récents nous semblent bien représentatifs de l'exhortation à la rupture. Tout d'abord, « N'obéissez plus ! » proclame le premier⁵⁰. Le discours qui y est développé rassemble des arguments, certes déjà anciens, contre la prescription dans l'organisation du travail. Ces préconisations, contre le taylorisme en particulier, s'alimentent à une conception du travail dans laquelle l'autonomie prédomine. C'est évidemment une position contraire à l'existence d'un ordre hiérarchique dans lequel le supérieur commande et le subordonné obéit. Le titre d'un autre de ces manuels, paru à la même période, « Tous responsables »⁵¹ annonce une

Parodi de 1945. Cf. la présentation de Eyraud et Rozenblatt [1994] et notre propre interprétation [Charmettant, 2006].

49. Cette utilisation du matériau que représentent les manuels de management est dans le droit fil des travaux conventionnalistes, en particulier ceux de Boltanski et Thévenot [1991] ou Boltanski et Chiapello [1999].

50. Les auteurs, E. Albert et D. Nguyen Nhon [2000], sont présentés comme des conseillers en management.

51. L'ouvrage collectif dirigé par J. Igalens [2004] reprend des contributions diverses qui traitent de la question de la responsabilité dans de multiples champs de l'activité humaine.

autre rupture avec l'ordre hiérarchique et l'autorité, cette fois-ci au niveau du report de la responsabilité d'un subordonné sur la hiérarchie. Ce régime de la responsabilité a un lien essentiel avec le commandement hiérarchique, ce dont témoigne la quasi-synonymie des termes de « responsable » et « dirigeant ». Or, on assiste aujourd'hui à une réactivation du régime libéral de responsabilité qui impose que chacun soit récompensé selon ses mérites et ses fautes. La conséquence de cet appel à la libre initiative individuelle de l'employé, assorti de l'exercice de sa pleine responsabilité, est que la distinction hiérarchique est effacée, ou du moins largement atténuée⁵².

La critique de la bureaucratie est une des sources d'où ces modèles managériaux ont émergé, ce qui renvoie à des travaux déjà assez anciens. Michel Crozier [1964] en France a contribué largement à cette critique des dysfonctionnements bureaucratiques aux deux niveaux présentés ci-dessus. D'une part, l'absence de toute capacité d'initiative personnelle a été dénoncée comme paralysant les capacités d'adaptation face aux changements. D'autre part, la déresponsabilisation des bureaucrates a été présentée comme étant à l'origine de « cercles vicieux » empêchant l'organisation de corriger ses erreurs. On retrouve trace de ces critiques dans la diffusion des dispositifs incitatifs. Les pratiques de direction par objectifs, les formules de rémunération variable, l'évaluation par les « compétences », etc., en portent la marque. Elles contredisent les pratiques issues d'une conception d'un ordre hiérarchique assis sur l'autorité qui faisait que l'employé s'engageait à obéir aux directives – et non pas à atteindre des résultats –, pour une rémunération garantie – et non pas dépendante de ses performances – et à un niveau de qualification institutionnalisé – et non pas soumis à une évaluation permanente et personnalisée.

La remise en cause de l'ordonnancement des relations de travail, tel que nous en avons tracé précédemment les contours, fait écho à ces transformations des modèles de management au sein des entreprises. L'*ultima ratio* de cette remise en cause gît dans les postulats contractuels qui ont inspiré le Code civil de 1804. C'est ce dont témoignent éloquentement ces propos de Sieyès, résumant les dogmes civilistes dominants tout au long du XIX^e siècle⁵³ ; « Il n'y a point d'engagement s'il n'est fondé sur la volonté

52. La réduction du nombre d'échelons hiérarchiques au sein des entreprises en est d'ailleurs le témoin, reflétant le rêve de certains « de supprimer totalement les chefs », propos rapportés par Boltanski et Chiappello [*op. cit.*, p. 139-140].

53. Bessy et Eymard-Duvernay [1995] ont bien présenté les oppositions entre les juristes « civilistes » et les « travaillistes » qui « dénoncent la réduction marchande de la relation de travail opérée par le Code civil » [p. 941].

libre des contractants. Donc, point d'association légitime si elle ne s'établit sur un contrat réciproque, volontaire et libre de la part des co-associés⁵⁴ ». On y lit la proclamation qu'une obligation est légitime seulement si elle est acceptée par le contractant négociant en tant qu'égal de l'autre partie. Ce sont précisément ces postulats contractuels qui ont été contredits par ce qui constitue l'ordonnancement des relations de travail. Le contrat de travail a été qualifié d'« acte-condition » en 1927 par le juriste Georges Scelle. Il exprimait par là le fait qu'il entraîne l'activation pour les parties d'un ensemble de droits et d'obligations qui n'ont pas été formés expressément par elles. Et par ailleurs, il les engage dans une relation dont l'asymétrie est proclamée⁵⁵.

C'est précisément dans leur commune opposition à cette nature particulière du contrat de travail que les évolutions actuelles tirent leur unité. On peut dire qu'elles vont dans le sens de la contractualisation de la relation d'emploi, ce qu'exprime bien l'expression de « renouveau du contrat de travail » forgée par A. Lyon-Caen [1992]. Si une date phare doit être évoquée, c'est celle de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 octobre 1987 – dit « arrêt Raquin » – qui a réformé le régime juridique des modifications du contrat de travail. Ce changement jurisprudentiel, dont on ne pouvait guère saisir *a priori* l'importance⁵⁶, a eu une portée considérable en accroissant le poids du contenu contractuel dans la configuration de la relation d'emploi ; alors qu'auparavant la jurisprudence opérait un *distinguo* entre modifications « substantielles » et « non substantielles », le nouveau régime jurisprudentiel opère une unification. Il rend nécessaire l'acceptation par le salarié de toute modification du contrat de travail, si minime soit-elle, l'absence d'acceptation explicite causant la rupture de la relation contractuelle en déclenchant une procédure de licenciement⁵⁷. Ce revirement jurisprudentiel rapproche le contrat de travail du régime contractuel standard en réaffirmant, en particulier, le principe de l'« intangibilité des conventions » énoncé par l'article 1134 du Code civil.

Les résultats des travaux empiriques de Bessy [2007] sont arrivés à point nommé pour rendre compte concrètement de ce « renouveau du contrat de travail ». En analysant une base de données de plusieurs centaines de textes

54. Cité par Cottureau [*op. cit.*, p. 1541].

55. Ce qui tire le Droit du travail vers le Droit public, selon le commentaire de Supiot, car l'un et l'autre « ont en commun d'être fondés sur la hiérarchisation du rapport juridique » [1994, p. 116].

56. A. Lyon-Caen [1988] avait toutefois saisi très tôt l'ambivalence des effets de cet arrêt.

57. Cf. la présentation détaillée de Pélissier, Supiot, Jeammaud [2004, p. 469-485].

de contrat de travail, il a constaté que leur longueur moyenne avait augmenté au cours du temps et que leur formalisme s'était accru. En conséquence de l'évolution du cadre juridique⁵⁸, les employeurs stipulent plus précisément les termes de la relation d'emploi, par exemple en mentionnant plus souvent les lieux de travail et les contraintes de déplacement afin de couper court à toute discussion sur une éventuelle modification du contrat de travail. Bessy montre aussi que ce nouveau régime des modifications du contrat de travail est susceptible d'être instrumentalisé par les employeurs qui incluent des clauses de flexibilité -en termes de rémunération, de mobilité géographique, de poste, etc. - ce qui, au bout du compte, rend les salariés moins protégés de la redéfinition unilatérale par l'employeur des conditions d'emploi.

Ce n'est pas un mince paradoxe que cette réaffirmation de la primauté de l'accord du salarié se soit accompagnée d'une plus grande soumission au pouvoir unilatéral de l'employeur. Mais ce n'est certes pas étonnant si l'on considère, comme nous allons le faire maintenant, que c'est le reflet d'une évolution de la relation d'emploi dans une direction où l'autorité cède le pas à un pouvoir d'essence contractuelle.

3.3. Le basculement contemporain de la relation d'emploi vers des rapports de pouvoir

L'analyse menée par Bessy [*op. cit.*] sur les conséquences de ces transformations du contrat de travail prémunit contre toute interprétation simpliste consistant à n'y voir qu'amélioration ou régression selon la lecture idéologique qu'on en fait. Précisément, avec l'ajout de clauses contractuelles telles que l'obligation de mobilité géographique ou la flexibilité du contenu de l'emploi, les employeurs ont pu forcer les salariés à accepter par avance des changements dans leurs conditions d'emploi, ce qui a accru leur degré de contrainte. Toutefois, cela ne signifie pas que tous les salariés soient touchés de la même façon par ces pratiques contractuelles. La possibilité, aujourd'hui, de refuser une modification de ses conditions d'emploi peut, dans certains cas, avoir des incidences favorables en limitant le pouvoir de direction de l'employeur qui doit faire en sorte de créer les conditions d'une acceptation par son employé d'un changement concernant les tâches qu'il lui confie, son mode de rémunération, etc.

58. L'arrêt Raquin ne peut pas être seul convoqué pour expliquer cette contractualisation de la relation d'emploi. Citons aussi la directive européenne du 14 octobre 1991 qui renforce l'obligation d'information du salarié sur ses conditions d'emploi parmi d'autres causes juridiques.

En fait, à travers l'ambivalence des conséquences de la contractualisation de la relation de travail, c'est le traitement inégal des salariés qui s'accroît, du fait même que ces nouvelles pratiques contractuelles peuvent favoriser la situation de certains et défavoriser celles d'autres. La typologie bâtie par Bessy fait bien ressortir cette hétérogénéisation du lien salarial⁵⁹. Parmi les quatre classes de contrats de travail qu'il détermine, celle du salariat traditionnel est caractérisée par la « stabilité des conditions d'emploi », la loi et les conventions collectives définissant un statut vis-à-vis duquel le contrat de travail joue un rôle de « dispositif d'information ». Sa remise en cause par la contractualisation débouche sur l'essor de deux autres classes – statistiquement plus présentes dans la période récente – pour lesquelles les conséquences sont très différentes⁶⁰. Celle de la « flexibilité généralisée et subordination du salarié » en est le versant négatif tandis que celle de la « protection des actifs immatériels et individualisation » en est le versant positif. Pour la première, Bessy observe la prégnance des « règles de l'employeur », celui-ci instrumentalisant le droit alors que pour la seconde, il observe un « formalisme du contrat » par lequel le salarié obtient des garanties sur les contreparties. Les contrats de travail du dernier type sont précisément l'expression de la contractualisation allant dans le sens de rapports plus équilibrés entre les deux parties, ce qui concerne des emplois supérieurs, occupés par des salariés en position de mieux résister aux pouvoirs de l'employeur. Au contraire, les contrats de travail appartenant à l'autre classe de « flexibilité généralisée » illustrent ce que Bessy décrit comme une « contractualisation forcée » car « la relation de travail bascule dans un pur rapport de forces qui se révèle peu à l'avantage du salarié » (p. 193). Et les statistiques montrent que cette configuration concerne généralement des salariés peu qualifiés et en position de faiblesse.

Cette divergence n'est guère étonnante si l'on se réfère à notre présentation : la désinstitutionnalisation de l'autorité correspond au fait que la relation d'emploi devient déterminée par la confrontation des pouvoirs tirées des ressources mobilisables par chacune des parties plutôt que par des règles normatives qui établissent la justice de l'ordre hiérarchique dans lequel les co-contractants sont réunis. Le contenu du contrat de travail devient la résultante du diagramme des forces que peuvent déployer l'employeur et l'employé et il n'est pas surprenant que les employés qui sont « forts »

59. L'article de J.-L. Beffa, R. Boyer et J.-P. Touffut [1999], auquel Bessy se réfère, avait déjà été dans cette direction en établissant une typologie des relations de travail.

60. La dernière classe formée par Bessy est celle de la « flexibilité modérée » où le statut reste déterminant dans la détermination des conditions d'emploi, ce statut étant défini plutôt au niveau des accords d'entreprise.

puissent être « gagnants » en même temps que ceux qui sont « faibles » soient « perdants ». Cet angle de vue éclaire très puissamment les constats maintes fois confirmés de l'accroissement des inégalités entre les salariés et de la segmentation du marché du travail. Dans ces rapports de pouvoir contractuel, les différences de dotations en ressources des salariés aboutissent à des écarts entre leurs situations individuelles beaucoup plus importants qu'auparavant. C'est d'ailleurs tout à fait conforme aux enseignements de l'économie des contrats comme on le voit, par exemple, dans les analyses de Rajan et Zingales [1998], deux auteurs affiliés au courant de la TCI. Pour eux, c'est le contrôle de l'accès aux « ressources critiques » – que ce soient les actifs « non humains » ou les « actifs humains spécialisés » –, qui va être à l'origine des pouvoirs respectifs de l'employeur et de l'employé. De ce fait, les employés qui sont dotés d'un actif humain spécifique et rare se retrouvent en situation de force contrairement à ceux qui en sont dépourvus. L'économie des contrats aborde même sous un angle normatif ces rapports contractuels, considérant que leur « *design* » répond à des soucis d'efficience. Comme le suggère Bessy [op. cit.], on peut expliquer l'ajout de certaines clauses contractuelles par la plus grande capacité qu'elles donnent d'agir en justice, accroissant ainsi le degré de vérifiabilité de l'exécution du contrat. Ce point de vue rejoint parfaitement celui de Williamson sur la détermination de la structure de gouvernance par la minimisation des coûts de transaction, dont ceux d'exécution des contrats et de résolution des litiges.

Mais il ne faut pas se tromper sur le sens de l'enchaînement. Si les contrats de travail se rapprochent de ce que prônent les théories de l'économie des contrats, c'est avant tout parce que les mutations du Droit et les changements des pratiques contractuelles se nourrissent aux mêmes sources normatives que ces théories. C'est à l'aune de cette normativité qu'a été critiqué et attaqué l'ordonnancement de la relation de travail ayant historiquement institutionnalisé un ordre hiérarchique soumis à des conditions de légitimité. Il faut en être conscient pour ne pas tomber dans un « cercle herméneutique » qui consisterait à voir dans le mouvement de contractualisation de la relation d'emploi un processus d'adaptation des entreprises à une nouvelle donne économique, qui serait guidé par la recherche d'une plus grande efficience. Bessy [op. cit.] aborde d'ailleurs quelques-uns des effets préjudiciables de cette contractualisation, et tout d'abord le fait que ce mouvement remette en cause l'engagement coopératif de long terme que permettait le cadre juridique construit autour du contrat de travail. C'est aussi en termes de règlement des litiges que cet auteur remet en cause les bienfaits des évolutions actuelles car celles-ci rendent plus difficile le retour à un *modus vivendi* admissible à la suite d'« épreuves instituées ».

Les conséquences tout à fait funestes de cette contractualisation de la relation d'emploi nous semblent plus graves encore, conséquences couramment constatées mais sans que le lien ne soit fait avec cette évolution. Or, en supprimant les impératifs de justification qui se retrouvent dans le cadre de l'exercice d'une autorité hiérarchique, les pouvoirs ne sont plus contenus dans des limites considérées comme « raisonnables ». De ce fait, le glissement vers des rapports de pouvoir libère la violence dans les relations nouées au cours du travail. Les constats sont bien avérés de l'augmentation de la « souffrance au travail » [Dejours, 1998], ce dont témoigne la multiplication des pathologies professionnelles. Les modes de management brutaux et déstabilisants pour les individus sont mis en accusation, surtout lorsque surviennent les cas les plus dramatiques avec le suicide de salariés. En retour, la montée de la violence déployée dans les conflits du travail est un autre signe flagrant, comme l'illustre la vague récente de séquestrations, de menaces de sabotages, etc. De façon plus large, c'est le regain de la conflictualité dans le travail, sous de nouvelles formes, qui est observé [Bérout *et al.*, 2008]. Si ces constats sont banals, leur interprétation repose souvent sur des phénomènes extérieurs – la financiarisation, la mondialisation... – ou met en cause des personnalités déviantes. Pourtant, c'est d'abord parce que la relation d'emploi a perdu son cadre institutionnel régulateur, reposant sur des conventions dont on pouvait dénoncer l'injustice, qu'un tel mouvement s'opère. Des rapports entre individus censés être égaux et autonomes n'ont plus pour seule règle que de respecter les clauses contractuelles librement acceptées ou alors de se lancer dans la construction de rapports de force, même en versant dans des pratiques illégales. Le Droit a certes tenté de rétablir des règles modératrices à travers la définition juridique des abus de pouvoir – par exemple en donnant existence légale à la notion de « harcèlement professionnel » –, mais sans réussir à contenir les évolutions majeures à l'œuvre.

Conclusion. Le paradoxe de la subordination

Les évolutions funestes pointées précédemment ne nous semblent pas révéler la nature profonde de la relation d'emploi mais bien plutôt signaler que le cadre institutionnel dans lequel elle s'insérait est en train de se fissurer. Plutôt que de considérer qu'il faille contrer les pouvoirs des employeurs par des dispositifs juridiques *ad hoc*, c'est bien à la redéfinition d'une hiérarchie soumettant ces pouvoirs à des impératifs de justification qu'il faut œuvrer. La « crise de l'autorité » – qu'on invoque aussi bien au sein des familles que de l'école, etc. – concerne aussi les employeurs. C'est bien la tâche des

économistes, parmi d'autres, que d'en montrer tous les enjeux et de contribuer à l'instauration d'une nouvelle légitimité de la hiérarchie dans le travail.

Il nous semble que, derrière cette distinction terminologique entre pouvoir et autorité, apparaît une question cruciale dont il faut avoir conscience qu'elle nous fait passer d'un plan positif de l'analyse à un plan normatif. Son enjeu ne se réduit d'ailleurs pas au domaine de la relation d'emploi, mais traverse l'ensemble des actions de la vie économique et peut être ainsi posé ; le rapport marchand, médiatisé par le contrat entre des individus supposés égaux, est-il apte à créer les conditions favorables à ce que chacun accède à l'exercice de ses « capacités » en toute justice⁶¹ ? Notre sentiment est qu'une telle constitution de la société place les individus dans des rapports de force qui les soumettent à des pouvoirs qui ne sont susceptibles ni d'être contestés, ni d'être limités. Les conséquences en sont particulièrement visibles dans la relation d'emploi. C'est paradoxalement de l'établissement d'une hiérarchie, proclamant d'emblée l'inégalité entre les individus, qu'il faut plutôt attendre que la justice émerge. Mais, c'est à la condition que les différences de rang hiérarchique, et leur portée en termes de prérogatives, soient justifiées et que ces justifications soient reconnues. Autrement dit, que soit instaurée une « autorité légitime ».

Louis Dumont écrivait que « l'essence de la vie humaine *n'est pas* la lutte de tous contre tous, et la théorie politique ne peut pas être une théorie du pouvoir, mais une théorie de l'autorité légitime » [1991, p. 186-187, souligné par l'auteur]. *Mutatis mutandis*, nous reprenons pleinement cette déclaration de foi à notre compte en l'appliquant à la théorie économique lorsqu'elle aborde la relation d'emploi. C'est même la généralisation de cette exigence à tous les domaines d'analyse que l'on doit viser afin de bâtir une véritable « économie politique ».

61. Cette conception de la justice, qui repose sur l'exercice des capacités, se réfère évidemment à Sen [1993].

Bibliographie

Agassi J. [1960], « Methodological individualism », *The British Journal of Sociology*, vol. 11, p. 244-270.

Albert E. et Nguyen Nhon D. [2001], *N'obéissez plus !*, Paris : Éditions d'organisation.

Alchian A. et Demsetz H. [1972], « Production, information costs and economic efficiency », *American Economic Review*, vol. 62, n° 5, p. 777-795.

Arendt H. [1972], *Du mensonge à la violence*, Paris : Calmann-Lévy, coll. « Pocket ».

Barnard C. [1938], *The Functions of the Executive*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Baudry B. [1999], « L'apport de la théorie des organisations à la conception néoinstitutionnelle de la firme ; une relecture des travaux de O. E. Williamson », *Revue économique*, vol. 50, n° 1, p. 45-69.

— [2003], *Économie de la firme*, Paris : Éditions La Découverte, coll. « Repères ».

Baudry B. et Charmettant H. [2007], « La relation d'autorité employeur-employé : une approche conventionnaliste », *Revue économique*, vol. 58, n° 5, p. 1011-1034.

— [2008], « L'analyse de la “ relation d'emploi ” par les économistes “ contractualistes ” et “ conventionnalistes ” : une confrontation avec le cadre juridique de la “ relation de travail ” », *Revue économique*, vol. 59, n° 2, p. 213-240.

Baudry B. et Tinel B. [2003], « Une analyse théorique des fondements et du fonctionnement de la relation d'autorité intrafirme », *Revue économique*, vol. 54, n° 2, p. 229-252.

Baverez N., Reynaud B. et Salais R. [1999], *L'invention du chômage*, Paris : PUF, coll. « Quadrige ».

Beffa J.-L., Boyer R. et Touffut J.-P. [1999], « Le Droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit social*, n° 12, p. 1039-1051.

Bérout S. *et al.* [2008], « Une nouvelle donne ? Regain et transformation des conflits au travail », in T. Amossé, C. Bloch-London et L. Wolff (dir.), *Les relations sociales en entreprise*, Paris : La Découverte, coll. « Recherches », p. 223-256.

Bessy C. [2007], *La contractualisation de la relation de travail*, Paris : LGDJ, série *Droit et Société*, vol. 45.

Boltanski L. [2002], « Nécessité et justification », *Revue économique*, vol. 53, n° 2, p. 275-289.

Boltanski L. et Chiapello E. [1999], *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, coll. « NRF-Essais ».

Boltanski L. et Thévenot L. [1991] : *De la justification*, Paris : Gallimard, coll. « NRF-Essais ».

Brousseau E. et Glachant J.M. [2000], « Économie des contrats et renouvellement de l'analyse économique », *Revue d'économie industrielle*, 92, p. 23-50.

Chandler A. [1988], *La main visible des managers*, Paris : Éditions Economica.

Charmettant H. [2006] : *Un modèle conventionnaliste de l'autorité dans la relation d'emploi*, Thèse, université Lumière Lyon 2.

Charmettant H. et Rocca M. [2010], « 20 ans après, que reste-t-il de l'économie des conventions ? Contributions au paradigme institutionnaliste en formation », communication au *Congrès de l'AFEP*, Lille, 9-10 décembre.

Coase R. [1937/1987], « La nature de la firme », *Revue française d'économie*, vol. 2, n° 1, p. 133-157.

— [1987], « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866) », *Le Mouvement social*, n° 141, p. 25-59.

Cottureau A. [2002], « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail », *Annales HSS*, n° 6, p. 1521-1557.

Dahl R. [1957], « The concept of power », *Behavioral Science*, vol. 2, n° 3, p. 201-215.

Defalvard H. [1999], « Coordination, anticipations et croyances », *Économie appliquée*, vol. LII, n° 3, p. 7-39.

— [2002], « L'économie des conventions à l'école des institutions », *Économie appliquée*, vol. LV, n° 4, p. 7-33.

Dejours C. [1998], *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris : Éditions du Seuil, coll. « Points ».

Dockès P. [2006], « Hobbes et le pouvoir », *Cahiers d'économie politique*, n°50, p. 7-26.

— [1999], *Pouvoir et autorité en économie*, Paris : Éditions Economica.

Drèze J.H. [1985], « (Uncertainty and) the firm in general equilibrium theory », *The Economic Journal*, vol. 95, Conference Papers, p. 1-20.

Dumont L. [1991], *Essais sur l'individualisme*, Paris : Éditions du Seuil, coll. « Points ».

Emerson R. [1962], « Power-Dependence Relations », *American Sociological Review*, vol. 27, n° 1, p. 31-41.

Eymard-Duvernay F. [2002], « Pour un programme d'économie institutionnaliste », *Revue économique*, vol. 53, n° 2, p. 325-336.

— [2004], *Économie politique de l'entreprise*, Paris : Éditions La Découverte, coll. « Repères ».

— *et al.* [2006], « Valeurs, coordination et rationalité : trois thèmes mis en relation par l'économie des conventions », in F. Eymard-Duvernay, *L'économie des conventions : méthodes et résultats*, Tome 1, Paris : La Découverte, coll. « Recherches », p. 23-44.

Eyraud F. et Rozenblatt P. [1994], *Les formes hiérarchiques : travail et salaires dans neuf pays industrialisés*, Paris : La Documentation française.

Favereau O. [2002], « Une influence limitée sur les économistes », *Revue française de gestion*, vol. 28, n° 139, p.203-211.

— [2006], « Critères d'efficacité économique du droit du travail : un essai de classification raisonnée », texte rédigé pour l'étude *L'évaluation du droit du travail : problèmes et méthodes*, Dares, 1^{er} décembre.

Favereau O. et Picard P. [1996], « L'approche économique des contrats : unité ou diversité ? », *Sociologie du travail*, 4, p. 441-464.

Gaudu F. [1996], « Les notions d'emploi en Droit », *Droit social*, n°6, p. 569-576.

Hart O. [1995], *Firms, Contracts and Financial Structure*, Oxford : Oxford University Press, coll. « Clarendon Lectures in Economics ».

Hart O. et Moore J. [1990], « Property rights and the nature of the firm », *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 6, p. 1119-1158.

— [2005], « On the design of hierarchies: Coordination versus specialization », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 4, p. 675-702.

Holmström B. et Milgrom P. [1994], « The firm as an incentive system », *American Economic Review*, vol. 84, n° 4, p. 972-991.

Igalens J. (dir.) [2004], *Tous responsables*, Paris : Éditions d'organisation.

Jeammaud A. [1990], « La règle de droit comme modèle », *Recueil Dalloz-Sirey*, p. 199-210.

Jeammaud A., Le Friant M. et Lyon-Caen A. [1998], « L'ordonnancement des relations du travail », *Recueil Dalloz*, p. 359-368.

Jeammaud A., Pelissier J. et Supiot A. [2004], *Droit du travail*, 22^e édition, Paris : Dalloz.

Jensen M. et Meckling W. [1976], « Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure », *Journal of Financial Economics*, n° 3, p. 305-360.

Lordon F. [2007], « La légitimité n'existe pas ; éléments pour une théorie des institutions », *Cahiers d'économie politique*, n° 53, p. 135-164.

Lyon-Caen A. [1988], « Actualité du contrat de travail, bref propos », *Droit social*, n°s 7-8, p. 540-543.

— [1992], « Le renouveau du contrat de travail », *Droit social*.

Macneil I. [1978], « Contracts: adjustment of long-term economic relations under classical, neoclassical and relational contract law », *Northwestern University Law Review*, vol. 72, n° 6, p. 854-905.

March J. et Simon H. [1971], *Les organisations*, Paris : Éditions Dunod.

Masten S. [1988], « A legal basis for the firm », *Journal of Law, Economics and Organization*, vol. 4, n° 1, p. 181-198.

- Milgram S. [1974], *Soumission à l'autorité*, Paris : Calmann Lévy.
- Milgrom P. et Roberts J. [1997], *Économie, organisation et management*, Paris : Presses universitaires de Grenoble et De Boeck Université.
- Pélissier J., Supiot A. et Jeammaud A. [2004], *Droit du travail*, Paris : Dalloz.
- Polanyi K. [1986], « La fallace économiste », *Le Bulletin du MAUSS*, n° 18, p. 11-18.
- Postel N. [2003], *Les règles dans la pensée économique*, Paris : CNRS Éditions.
- [2008], « Incertitude, rationalité et institution. Une lecture croisée de Keynes et Simon », *Revue économique*, vol. 59, n° 2, p. 265-290.
- Rajan R. et Zingales L. [1998], « Power in a theory of the firm », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 2, p. 387-432.
- Reynaud J.-D. [1997], *Les règles du jeu*, Paris : , Armand Colin.
- Rosanvallon P. [2008]. *La légitimité démocratique*, Paris : Éditions du Seuil, coll. « Points-Essais ».
- Searle J. [1998], *La construction sociale de la réalité*, Paris : Gallimard, coll. « NRF-Essais ».
- Sen A. [1993], *Éthique et économie*, Paris : PUF, coll. « Quadrige ».
- Simon H. [1951], « A formal theory of the employment relationship », *Econometrica*, vol. 19, n° 3, p. 293-305.
- Supiot A. [1994], *Critique du droit du travail*, Paris : PUF, coll. « Les voies du droit ».
- Tirole J. [1999], « Incomplete contracts: where do we stand ? », *Econometrica*, vol. 67, n° 4, p. 741-781.
- Weber M. [1971], *Économie et société, tome 1 : Les catégories de la sociologie*, Paris : Éditions Plon, coll. « Pocket ».
- Williamson O. [1994], *Les institutions de l'économie*, Paris : InterEditions.
- [1975], *Markets and Hierarchies: Analysis and Anti-Trust Implications*, New York : Free Press.