

L'INVESTARIAT OU L'APORIE DU SALARIAT

Philippe D. Grosjean

Octobre 2007

If A can prove, however conclusively, that he may, of right, enslave B, why may not B snatch the same argument, even prove equally, that he may enslave A? You say A is white and B is black – is it *color* then, the lighter having the right to enslave the darker? Take care – by this rule, you are to be slave to the first man you meet, with a fairer skin than your own. You do not mean *color* exactly? You mean the whites are *intellectually* the superior of the blacks, and therefore have the right to enslave them? Take care again – by this rule you are to be slave of the first man you meet, with an intellect superior to your own.

Abraham Lincoln

INTRODUCTION

Étymologiquement le mot « aporie » vient du grec « ἀπορία » et signifie « sans voie de passage ». Parler d'aporie du salariat est provocateur à dessein. Non pour faire chorus au discours obsessionnel des promoteurs de la flexibilité du marché du travail et de sa marchandisation à tout crin selon les bonnes règles de l'École de Commerce de Chicago ! Mais, bien au contraire, pour susciter une réaction mobilisatrice énergique chez tous ceux qui ont à cœur de poursuivre le combat – certes plus que centenaire mais néanmoins inachevé – pour la dignité de la Personne au travail !

Le combat courageux mené, au cours des dernières années, par le personnel de tant d'entreprises (SABENA, Renault, Danone, Mark & Spencer, Bombardier, EADS, etc.) est interpellant au plus au point. Il est le symptôme de ce que l'actionnariat est de plus en plus déterminé à faire déferler, sur le salariat, une lame de fond qui s'enracine dans le déni de la dignité de la Personne humaine.

Pour combattre cette lame de fond, il ne suffit plus de lui opposer la seule force de résistance des travailleurs en espérant pouvoir la freiner et – a fortiori - l'arrêter. Elle est à ce point brutale et aveugle dans sa progression qu'il n'est d'autres moyens pour la combattre que de l'amener à devoir se déployer sur un terrain qu'elle n'a pas choisi. Tout comme on dévie une coulée de lave incandescente vers l'océan pour la refroidir, il faut maintenant, dans la conduite du dialogue social, refuser l'agenda proposé par les représentants de l'actionnariat et imposer la remise en question de la légitimité du salariat à l'aune de la dignité de la Personne.

Le présent ouvrage a pour ambition de montrer qu'il y a, en effet, une contradiction insurmontable entre, d'une part, le statut du salarié et, d'autre part, le principe irréfragable de la dignité inhérente à la Personne. Si la conscience de cette "insurmontabilité" a toujours été implicitement présente dans le combat syndical des salariés au cours des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, ce combat a du prioritairement s'attacher à améliorer les conditions matérielles du statut des salariés, jugé injuste parce qu'indigne, faute de n'avoir pu porter le fer sur le caractère fondamentalement illégitime du salariat. C'est sur ce point précis qu'il y a aujourd'hui « aporie du salariat ». Car, en ce début de XXI^{ème} siècle, on ne peut plus éluder le questionnement de la légitimité du salariat mesurée à l'aune du principe irréfragable de la dignité de la Personne. Éluder cette question – c'est ce que nous nous proposons de montrer – mènera à une impasse : le retour aux conditions d'exploitation du travail – en tant que ressource parmi d'autres – telles qu'elle prévalait au milieu du XIX^{ème} siècle.

Cet ouvrage contient cinq chapitres. Le premier chapitre est consacré à la dignité de la Personne et propose de fonder ce concept sur la faculté d'auto-détermination dont tous les êtres humains sont dotés. Dans le second chapitre, nous résumons en dix étapes l'histoire du combat mené par les syndicats de travailleurs et mettons en évidence ce qui nous semble avoir manqué, dans ce combat, pour que ses victoires soient pleinement légitimes à l'aune de la dignité des salariés. Quant au troisième chapitre, il a pour objectif de montrer combien le contrat d'emploi-salarié est illégitime parce qu'intrinsèquement contraire à la dignité des Personnes salariées. Enfin, les quatrième et cinquième chapitres sont consacrés à la solution proposée pour organiser le travail de la Personne dans le plein respect de sa dignité inhérente : la constitution de firmes démocratiques (chapitre 4) et l'instauration d'un nouveau statut de la Personne au travail, appelé INVESTARIAT, un néologisme proposé, bien évidemment, au mot « salariat » (chapitre 5).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1 - DIGNITÉ DE LA PERSONNE	5
LIBERTÉ OU ÉLEUTHÉRIE ?.....	5
LIBRE ARBITRE OU ÉLEUTHÉRIE ?	7
DEUX VÉRITÉS IRRÉFRAGABLES	7
DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET LÉGITIMITÉ	10
CRITÈRES DE LÉGITIMITÉ	12
<i>Premier critère : la philéleutherie.....</i>	<i>12</i>
<i>Second critère : la responsabilisation</i>	<i>14</i>
LA PERSONNE EST MUE PAR SON PROPRE INTÉRÊT.....	15
LA LOI EST TOUJOURS TRANSGRESSABLE	15
CHAPITRE 2 - DIGNITÉ DES SALARIÉS.....	17
INTRODUCTION	17
1887 - LE DROIT À LA LIQUIDITÉ DU SALAIRE.....	19
<i>Une nouvelle liberté totalement légitime !.....</i>	<i>19</i>
1896 – DU PAIEMENT AUX PIÈCES VERS UN SALAIRE AU TEMPS	20
<i>Droit acquis ou avancée philéleuthérielle ?.....</i>	<i>20</i>
Dé-réification du salarié	20
Responsabilisation du salarié	21
1900 – L'INVENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	21
<i>Le salarié n'est pas un objet mais un sujet !.....</i>	<i>22</i>
1919 – UN SALAIRE SUFFISANT POUR VIVRE ET INDEXÉ !	23
<i>Qui est de-facto responsable de l'inflation ?.....</i>	<i>24</i>
<i>Une insuffisance de légitimité.....</i>	<i>25</i>
<i>Deux défis à surmonter.....</i>	<i>25</i>
L'image d'irresponsabilité.....	25
Le droit à l'indexation des salaires	26
1930 – UNE RÉMUNÉRATION LIBREMENT NÉGOCIÉE ET.....	27
LA CONCURRENCE DOMESTIQUÉE.....	27
<i>Des co-législateurs légitimes !.....</i>	<i>28</i>
<i>Un marché libre de quoi ?.....</i>	<i>28</i>
<i>La barémisation est philéleuthérielle</i>	<i>29</i>
Conditions nécessaires.....	30
Ces conditions ont-elles été remplies ?.....	30
<i>Le message des syndicats de salariés.....</i>	<i>31</i>
1944 – LA SÉCURITÉ SOCIALE.....	31
<i>Victoire de la solidarité.....</i>	<i>33</i>
<i>La solidarité est intrinsèquement philéleuthérielle !</i>	<i>33</i>
Seules des Personnes peuvent être solidaires !.....	34
Les concepts juridique et sociologique de la solidarité.....	34
La solidarité s'instaure « en toute éleutherie » !	35
<i>La solidarité n'est pas nécessairement légitime !.....</i>	<i>36</i>
<i>La légitimité des « solidarités sociales » antérieures à 1944.....</i>	<i>36</i>
A l'égard de quelle illégitimité la solidarité a-t-elle été instaurée ?	36
Quel est « l'acte solidarisant » ?.....	37
Un nouvel environnement plus philéleuthériel	37
<i>Solidarité légitime entre salariés et employeurs -1944</i>	<i>38</i>
Un risque légitimement partagé entre employeurs et salariés	38
Un acte solidarisant légitime.....	39
Un nouvel environnement plus philéleuthériel	39
<i>Etat-Providence ou État philéleuthériel ?.....</i>	<i>40</i>
<i>Le message des syndicats de salariés.....</i>	<i>41</i>
1954 – LE PARTAGE DES GAINS DE PRODUCTIVITÉ	42
<i>Un coup de Jarnac à la solidarité</i>	<i>43</i>
<i>Qu'aurait-on pu et du faire ?.....</i>	<i>45</i>
<i>Des coups de butoir répétés contre la solidarité</i>	<i>46</i>

1965 – LA PROTECTION D'UN SALAIRE STABLE	47
<i>Une loi légitime dont on a occulté certaines exigences</i>	48
<i>Un privilège qui risque de déresponsabiliser</i>	49
1970 – A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !	50
2002 – L'HISTOIRE N'EST PAS FINIE !	51
CHAPITRE 3- ILLÉGITIMITÉ DU SALARIAT	53
INTRODUCTION	53
THÉORIE DE LA PROPRIÉTÉ	54
<i>La propriété de la firme : un mythe à tuer dans l'œuf !</i>	54
Être la firme est un rôle et non un bien possédable	54
Le rôle contractuel de la firme	55
Autres exemples de réarrangement contractuel	55
Importance de la puissance de négociation	56
La symbiose malencontreuse de la théorie marxiste	57
Démocratie et mythe de la propriété de la firme	57
Propriété de la firme et théorie de la propriété	59
<i>La néopropriation d'un droit de propriété</i>	60
Distinguer le « droit d'usage » et le « droit-sur-les-fruits »	60
Réhabilitation de la néopropriation	61
L'extrant complet	62
Le mécanisme de néopropriation par le marché	63
La néopropriation n'est pas la rémunération de l'apport d'un facteur	64
<i>La théorie de la propriété par le travail</i>	65
Seul « le travail » peut être responsable	65
Le principe juridique de l'imputation de la responsabilité	66
Représentation allégorique de la production	67
Quel est l'extrant du travail ?	68
THÉORIE DES CONTRATS	70
<i>La relation contractuelle employeur-employé</i>	70
Les leviers financier et « humain »	71
Esclavage et consentement	71
Esclavage et durée de la relation contractuelle	72
<i>Libéralisme non démocratique</i>	73
Fondement du libéralisme : contrat ou coercition ?	73
L'éleuthérie est-elle aliénable ?	74
Les libéralismes « aliéniste » et « inaliéniste »	75
<i>Contrats et droits inaliénables</i>	75
L'exemple de l'esclave criminel	76
Aperçu de la théorie de l'inaliénabilité	77
L'exemple du serviteur délictueux : la responsabilité substituée	77
L'exemple du contractant indépendant : l'auto-emploi	78
L'exemple du salarié criminel	79
L'inaliénabilité des choix décisionnels	81
THÉORIE DE LA PROPRIÉTÉ ET THÉORIE DES CONTRATS EN ÉCONOMIE	83
<i>Droit de propriété fallacieux en théorie de l'actualisation</i>	83
Paralogisme en théorie de l'actualisation	83
La valeur actualisée d'un actif	84
<i>Droit de propriété fallacieux en théorie de l'équilibre compétitif</i>	86
Droit de propriété dans le modèle Arrow-Debreu	86
L'arbitrage par la production dans une économie compétitive	86
L'indétermination de la firmitude dans un marché compétitif	87
THÉORÈME FONDAMENTAL DE LA THÉORIE DE LA PROPRIÉTÉ	88
<i>Réalités institutionnelle et non-institutionnelle</i>	88
<i>Déboîtement entre responsabilités de-facto et de-jure</i>	88
<i>Déboîtement entre transferts de-facto et de-jure</i>	90
Le transfert de-jure	91
Le transfert de-facto	91
En quoi Karl Marx s'est-il trompé ?	93
<i>Théorème fondamental</i>	93
LES TRAVAILLEURS DOIVENT ÊTRE « LA FIRME »	95

CHAPITRE 4 - LA FIRME DÉMOCRATIQUE	97
INTRODUCTION	97
THÉORIE DE LA DÉMOCRATIE.....	98
<i>La firme n'en est pas moins une « entreprise »</i>	98
<i>La démocratie au sein de la firme</i>	99
Parties-prenantes : les « Gouvernés » et les « Affectés ».....	99
Contrôle direct et contrôle indirect.....	100
Principe des intérêts affectés	100
Principe de la démocratie	101
Démocratie actionnariale.....	102
Socialisme démocratique.....	102
<i>Distinction entre « public » et « privé » en démocratie</i>	103
Droit personnel et droit de propriété.....	103
Le confinement de la démocratie dans la sphère publique	104
Organisation « personnaliste » et organisation « actionnariale »	105
LA FIRME DÉMOCRATIQUE.....	106
<i>Base théorique de la firme démocratique</i>	106
<i>Définition de la firme démocratique</i>	107
<i>Droit de propriété dans la firme démocratique</i>	108
Quelle est la valeur de l'actif net ?.....	108
Les comptes individuels de dette interne	109
Remboursement des comptes individuels de dette interne.....	111
Le compte « collectif » de dette interne.....	112
LES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS	113
<i>Caractéristiques communes</i>	113
<i>La coopérative avec parts d'actionnaires-coopérateurs</i>	113
<i>La coopérative avec droit de propriété collectif</i>	114
<i>La coopérative de type « Mondragon »</i>	114
<i>Transformation d'une entreprise en une firme démocratique</i>	115
<i>La diversification du risque et la mobilité des travailleurs</i>	116
LES FAUSSES PROMESSES DU SALARIAT-ACTIONNAIRE.....	117
CHAPITRE 5 - L'INVESTARIAT	119
INTRODUCTION	119
LA PERSONNE EST « INVESTISSEUSE »	120
<i>L'investissement d'une chose</i>	121
<i>L'investissement d'une Personne</i>	122
L'investissement d'une Personne dans une initiative individuelle	123
L'investissement d'une Personne dans une initiative collective	124
LA PERSONNE EST RESPONSABLE DE SON « EMPLOYABILITÉ »	127
LA DÉFENSE DES TRAVAILLEURS.....	128
<i>Le conflit « capital » - « travail »</i>	129
<i>Aider les travailleurs à construire leur employabilité</i>	131
<i>Fonder le progrès humain sur la solidarité</i>	132
LES SERVICES PUBLICS	135
