



HAL
open science

Repenser la condition juridique des travailleurs dans une économie "disruptive"

Isabelle Vacarie

► To cite this version:

Isabelle Vacarie. Repenser la condition juridique des travailleurs dans une économie "disruptive". Mondialisation vs Globalisation: les leçons de Simone Weil, Collège de France, 13 juin 2017, Jun 2017, Paris, France. pp.145 - 162, 10.4000/books.cdf.6064 . hal-01655372

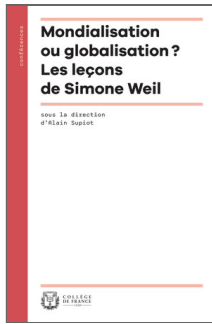
HAL Id: hal-01655372

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01655372>

Submitted on 24 Mar 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Alain Supiot (dir.)

Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil

Collège de France

Repenser la condition juridique des travailleurs dans une économie « disruptive »

Isabelle Vacarie

DOI : 10.4000/books.cdf.6064
Éditeur : Collège de France
Lieu d'édition : Paris
Année d'édition : 2019
Date de mise en ligne : 10 avril 2019
Collection : Conférences
ISBN électronique : 9782722605107



<http://books.openedition.org>

Édition imprimée

Date de publication : 21 mars 2019

Ce document vous est offert par Collège de France



Référence électronique

VACARIE, Isabelle. *Repenser la condition juridique des travailleurs dans une économie « disruptive »* In : *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil* [en ligne]. Paris : Collège de France, 2019 (généré le 17 avril 2019). Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/cdf/6064>>. ISBN : 9782722605107. DOI : 10.4000/books.cdf.6064.

Repenser la condition juridique des travailleurs dans une économie « disruptive »

Isabelle Vacarie

Professeur émérite de l'université Paris-Nanterre

Les conditions d'un travail non servile figurent parmi les grandes questions au cœur des écrits de Simone Weil, tout spécialement de ceux qui furent rassemblés et publiés en 1951 sous le titre *La Condition ouvrière*¹. Les réflexions qu'elle y livre sont à l'image de l'ensemble de son œuvre : un « travail de la pensée » toujours ancré dans une expérience personnelle². Ici : celle du travail en usine. Cette expérience, elle la fit en 1934, à l'heure de l'organisation scientifique du travail et des méfaits du taylorisme. Depuis, l'organisation du travail a connu des changements significatifs. Nous sommes passés d'un modèle d'entreprise intégrée à une organisation productive en réseau ; d'une organisation du travail conçue par des ingénieurs à une organisation programmée par des algorithmes ; d'une logique de productivité du travail à une logique de performance des travailleurs. Dès lors, comment ne pas s'interroger sur la manière, voire la possibilité, de tirer parti d'une pensée historiquement située pour répondre, en 2019, aux défis d'une économie globale ?

Sans doute faut-il, pour dépasser cette hésitation, ne pas craindre d'aller au-delà des travaux de la philosophe et de prêter attention à ceux d'un économiste qui fut son contemporain, Joseph Schumpeter, dont l'ambition était justement de comprendre l'enchaînement des conjonctures économiques. À ses yeux, le capitalisme n'est rien d'autre qu'un type ou qu'une méthode de transformation économique. Tandis que

-
1. Recueil d'écrits de Simone Weil édités par Albert Camus en 1951 dans la collection « Espoir » qu'il dirigeait chez Gallimard, réédités dans la collection « Idées » en 1964, « Folio essais », 2002 (introduction et notes de Robert Chenavier).
 2. Cf. C. Jacquier (dir.), *Simone Weil. L'expérience de la vie et le travail de la pensée*, Cabris, Éditions Sulliver, 1998 ; R. Chenavier, introduction à S. Weil, *La Condition ouvrière*, Paris, Gallimard, coll. « Folio Essais », 2002.

Simone Weil faisait l'expérience du taylorisme, Schumpeter théorise le processus qui permet au capitalisme de se perpétuer : un processus de « destruction créatrice³ ». Regarder les formes successives d'organisation du travail avec le même œil que Schumpeter, c'est-à-dire comme autant de phases de ce processus, permet de prendre toute la mesure de la fertilité de la pensée de Simone Weil pour aborder les questions d'aujourd'hui.

Dans une suite d'ouvrages publiés entre 1912 et 1942, Schumpeter explore la dynamique du capitalisme⁴. Celui-ci n'est jamais stationnaire. Sans cesse l'innovation et le progrès technique le bousculent de l'intérieur, entraînant la destruction des éléments jugés dépassés, la création de nouveaux, exposés eux-mêmes à disparaître sous la pression d'autres innovations⁵. Le changement est structurel avant d'être quantitatif. S'il voit dans ce processus le véritable ressort du capitalisme⁶, il n'en sou-

-
3. J. Schumpeter, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, deuxième partie, chap. VII. Cet ouvrage, publié aux États-Unis en 1942, fut traduit et publié en France par les Éditions Payot en 1951 et 1990. En 2011, Les Éditions Payot et Rivages ont republié la seule deuxième partie sous le titre *Le Capitalisme peut-il survivre ?* Dans cette nouvelle édition, le chapitre consacré au « processus de destruction créatrice » devient le chapitre 3 et figure p.47 sq. Dans un ouvrage intitulé *Critique de la destruction créatrice* (Paris, Les Belles Lettres, 2015), Pierre Caye souligne le caractère mystificateur de l'expression employée par Schumpeter en raison de la réversibilité du processus qu'il décrit : « Dans l'expression "destruction créatrice", la destruction semble conjurée et sauvée par la création qui vient en définitive l'accomplir. C'est en quoi elle est promesse de progrès. » Mais le processus lui-même implique nécessairement son envers à savoir que « toute production se paie au prix d'une destruction, que toute création est puissance de destruction sans que l'on soit toujours en mesure de faire le compte ou d'établir un bilan de ce qui est détruit et de ce qui en contrepartie se trouve produit à partir de cette destruction » (p. 17). L'ignorer serait mortifère dès lors qu'« il ne s'agit plus de penser l'intensification de la production, mais sa durabilité, voire sa "générativité", c'est-à-dire sa capacité à transmettre ses fruits à la postérité » (p. 12).
 4. Prenant délibérément ses distances avec les travaux de ses contemporains, Schumpeter précise pour quelle raison tout chercheur doit explorer cette dynamique : « Le problème généralement pris en considération est celui d'établir comment le capitalisme gère les structures existantes, alors que le problème qui importe est celui de découvrir comment il crée puis détruit ces structures. Aussi longtemps qu'il n'a pas pris conscience de ce fait, le chercheur se consacre à une tâche dépourvue de sens, mais dès qu'il a pris conscience de ce fait, sa vision des pratiques capitalistes et de leurs conséquences sociales s'en trouve considérablement modifiées » (*ibid.*, p. 53). Pour une synthèse de ses travaux, voir le dossier réalisé sous la direction de Christian Deblock, « Innovation et développement chez Schumpeter », *Interventions économiques*, n° 46, 2012, <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1463>.
 5. « L'impulsion fondamentale qui met et maintient en mouvement la machine capitaliste est imprimée par les nouveaux objets de consommation, les nouvelles méthodes de production et de transport, les nouveaux marchés, les nouveaux type d'organisation industrielle – tous éléments créés par l'initiative capitaliste » (J. Schumpeter, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, op. cit., p. 50).
 6. Dans la réalité capitaliste, la concurrence qui compte est celle « qui s'attaque, non pas seulement aux marges bénéficiaires et aux productions marginales des firmes existantes, mais bien à leur fondement et à leur existence même. [...] Il est à peine nécessaire de signaler que la concurrence du type présentement évoqué n'agit pas seulement quand elle se

ligne pas moins qu'il ne se manifeste pas constamment avec la même intensité. La destruction créatrice connaît des cycles longs, au rythme des grandes mutations technologiques.

Cette analyse vaut tout particulièrement pour la période contemporaine. Chacun de nous perçoit le flux continu d'innovations que les nouvelles technologies de l'information et de la communication rendent pensables et possibles à l'échelle de la planète. Et surtout, les remises en cause qu'elles suscitent. Prenons quelques exemples. Dans des filières telles que le textile ou l'automobile, les divers segments de la chaîne de production sont désormais répartis entre plusieurs continents : ces chaînes de valeurs mondiales font éclater nos différents cadres institutionnels⁷. Simultanément, nous sommes tous témoins et utilisateurs d'un nouveau modèle d'organisation des services à partir de plates-formes numériques telles que Google ou Uber. L'expression « innovation de rupture » résume parfaitement l'objectif qui anime leurs concepteurs : étendre le marché, bousculer les positions établies, court-circuiter les règles du jeu⁸. Autant de stratégies qui alimentent de nouvelles formes de travail numérique : microtâches, travail à distance, en réseau, où la tâche, le projet ou la mission remplacent l'emploi, où la figure de l'autoentrepreneur prend la place du salarié⁹.

Par rapport à la révolution industrielle vécue et analysée par Simone Weil, deux éléments méritent d'être soulignés. Tout d'abord, l'ampleur du phénomène qui conduit à parler aujourd'hui de disruption¹⁰. Ce mot signifie « faire éclater » et évoque l'idée de fracture. Le second est plus troublant : le processus de destruction créatrice théorisé par Schumpeter est aujourd'hui présenté, notamment dans les travaux des institutions européennes, comme le meilleur modèle de croissance

concrétise, mais aussi quand elle n'existe qu'à l'état latent de menace toujours présente, sa pression s'exerçant avant même qu'elle ne passe à l'offensive » (*ibid.*, p. 54).

7. Éclatement particulièrement bien décrit par Benoît Frydman dans son *Petit manuel pratique de droit global*, Bruxelles, Académie royale de Belgique, coll. « L'Académie en poche », vol. 4, 2014.
8. C.M. Christensen, *The Innovator's Dilemma : When New Technologies Cause Great Firms to Fail*, Harvard (Mass.), Harvard Business Review Press [1997], 2016. Cette volonté de court-circuiter les règles du jeu conduit Antoine Jeammaud à se demander s'il n'y a pas lieu de dénoncer une fraude à la loi, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *Semaine sociale Lamy*, n° 1780, 4 septembre 2017.
9. B. Mettling, *Transformation numérique et vie au travail* (rapport), Paris, La Documentation française, 2015.
10. B. Stiegler, *Dans la disruption, comment ne pas devenir fou ?*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2016 ; É. Sadin, *La Silicisation du monde. L'irrésistible expansion du libéralisme numérique*, Paris, L'Échappée, 2016, p. 140 sq.

– voire le seul, dans des pays qui, telle la France, sont à la frontière technologique¹¹. Ainsi ce processus change-t-il subrepticement de statut : de modèle descriptif dans les travaux de Schumpeter¹², il devient un horizon politique pour les États membres¹³. Prendre conscience de cette dynamique bouscule nos grilles de lecture. Plus encore, ainsi que l’observait très justement Robert Castel, cela nous invite à « réactualiser le sens des catégories que l’on emploie¹⁴ ».

Simone Weil avait déjà eu cette intuition au moment où se diffusaient le modèle industriel et l’organisation scientifique du travail. Ainsi invitait-elle, avec la puissance de pensée qui était déjà la sienne en 1934, à « tout remettre en question ». Elle voyait dans cette exigence « le seul moyen de ne pas vivre une époque privée d’avenir¹⁵ ». Un tel projet la conduisit à renverser la définition du travail sur laquelle reposait le taylorisme. Tandis que ce dernier pense l’homme dans son rapport avec ce qu’il produit, Simone Weil préconise de penser le travail dans son rapport avec l’homme qui l’accomplit.

Adoptant à notre tour cette approche du travail, après avoir examiné les déplacements conceptuels auxquels Simone Weil nous convie, nous nous interrogerons sur la politique du droit qui devrait en résulter pour maîtriser le processus de destruction créatrice.

-
11. Voir notamment l’avis du Comité économique et social européen sur le thème « La mutation structurelle et conceptuelle, préalable obligé pour une structure industrielle européenne compétitive à l’échelle mondiale: Europe, rattrapage ou passage en tête? », Bruxelles, octobre 2008, *Journal officiel de l’Union européenne*, 30 avril 2009, C. 100/65 et suivants : « Au fur et à mesure que l’on se rapproche de la frontière technologique, les innovations autonomes et radicales (au sens de nouveautés du marché) deviennent la principale source de croissance. Pour soutenir cette tendance, il convient de modifier certains secteurs qui, par le passé, avaient été considérés comme des facteurs de succès pour le processus de rattrapage » (n° 2-4). L’avis insiste alors sur les interventions requises en matière de régulation des marchés du travail (n° 3-4).
 12. Ainsi Schumpeter prend-il soin de souligner que son changement de perspective par rapport à celle de ses contemporains affecte seulement son évaluation du rendement économique et non pas son jugement moral : « En raison de leurs caractères autonomes, l’approbation ou la désapprobation morales sont entièrement indépendantes de notre évaluation des résultats, à moins que nous n’adoptions un système moral tel que l’utilitarisme, dans lequel le point de vue moral est, par définition, conditionné par le point de vue du rendement » (*op. cit.*, p. 53, note 1).
 13. Sur ce nouvel horizon politique, voir P. Aghion, *Repenser la croissance économique*, Paris, Collège de France/Fayard, coll. « Leçons inaugurales », n° 256, 2016.
 14. R. Castel, « Penser le changement » in R. Castel et C. Martin (dir.), *Changements et pensées du changement*, Paris, La Découverte, 2012, en particulier p. 30 sq.
 15. S. Weil, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l’oppression sociale* [1934], Paris, Gallimard, [coll. « Idées », 1980], coll. « Folio essais », n° 316 [1998], 2016, p. 9 sq.

Déplacements conceptuels

À maintes reprises, Simone Weil n'a pas manqué de souligner que le monde est un texte qui se prête à diverses lectures. De la perspective adoptée dépend notre représentation des choses, notre manière de penser et d'agir. Aussi ne faut-il pas craindre de changer de perspective, de se décentrer. C'est très précisément ce à quoi elle nous invite dès ses premiers textes, à propos du travail : cesser de le traiter comme une ressource, un objet de gestion pour y voir plutôt l'expression de la personne. C'est à ce prix, précise-t-elle, qu'il deviendra la valeur la plus haute par son rapport avec l'homme qui l'exécute et non par son rapport avec ce qu'il produit¹⁶. Par cette formule, Simone Weil nous conduit à dépasser la conception économique du travail, qui réduit ce dernier à une composante de l'organisation productive, une chose quantifiable et partageable, pour y voir une œuvre proprement humaine : ce par quoi l'être humain transforme le monde et lui imprime sa marque. L'adoption d'une telle perspective la conduit tout naturellement à valoriser ce qui caractérise l'humain, à savoir qu'il agit guidé par la pensée :

Les hommes sont des êtres essentiellement actifs et possèdent une faculté de se déterminer eux-mêmes qu'ils ne peuvent jamais abdiquer même s'ils le désirent, sinon le jour où ils retombent par la mort à l'état de matière inerte¹⁷.

De cette définition découle sa conception de la liberté, l'identification des véritables causes de l'oppression et par voie de conséquence la possibilité de formuler quelles sont les conditions d'un travail non servile, quel que soit le mode d'organisation du travail. Chacune des étapes de sa pensée se trouve exprimée dès 1934 dans ses *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*¹⁸. Que faut-il retenir de cet essai qu'elle considérait elle-même comme son « grand œuvre » ?

16. *Ibid.*, p. 150.

17. *Ibid.*, p. 57.

18. *Op. cit.*

Le travail de la pensée, manifestation de la liberté

Avec subtilité, Simone Weil commence par montrer que la liberté véritable ne se définit pas par un rapport entre le désir et la satisfaction mais par un rapport entre la pensée et l'action¹⁹. Peu importe que les actions soient en elles-mêmes aisées ou douloureuses, et peu importe même qu'elles soient couronnées de succès. Seul importe que l'être humain dispose de sa propre faculté d'agir²⁰.

Dès lors, il faut être conscient que la servitude se loge dans tout ce qui fait que les actions de l'homme ne sont pas réglées par sa propre pensée, mais lui sont au contraire dictées et qu'il est le jouet du besoin²¹. Simone Weil observe qu'au fil du temps ces causes se sont transformées. Tandis que l'homme primitif était poussé au travail par la nécessité « sous peine de mort presque immédiate », aujourd'hui, ce sont plutôt les formes pathologiques de la division du travail qui sont sources d'oppression.

Les formes pathologiques de division du travail, cause de l'oppression

Ces formes pathologiques sont connues : parcellisation des tâches, dualisation du marché du travail ou encore division sociale des activités, le plus souvent aux dépens des femmes²². Simone Weil a consacré de longues pages à la première, à la suite de son année passée en usine²³. Elle décrit avec particulièrement de vigueur l'organisation scientifique du travail

19. « Serait tout à fait libre l'homme dont toutes les actions procéderaient d'un jugement préalable concernant la fin qu'il se propose et l'enchaînement des moyens propres à amener cette fin » (*ibid.*, p. 88).

20. « C'est en quoi consiste l'opposition entre servitude et liberté. Les deux termes de cette opposition ne sont que des limites idéales entre lesquelles se créent la vie humaine sans pouvoir jamais en atteindre aucune, sous peine de n'être plus la vie » (*ibid.*, p. 88). Il n'en demeure pas moins que « l'idéal est utile à concevoir si nous pouvons apercevoir en même temps ce qui nous sépare de lui, et quelles circonstances peuvent nous en éloigner ou nous en rapprocher » (*ibid.*, p. 91).

21. *Ibid.*, p. 76 sq.

22. Sur la division du travail et ses formes pathologiques, T. Pillon et F. Vatin, article « Division du travail », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012.

23. Voir S. Weil, *La Condition ouvrière*, op. cit., spécialement son « Journal d'usine » tenu à partir du 4 décembre 1934 (p. 77-204) et le texte de la conférence qu'elle a consacré, en 1933, à la rationalisation (p. 302-326).

initiée par Frederick Winslow Taylor et la façon dont elle rendait le travail purement machinal, vidant le travailleur de toute pensée²⁴.

Mais elle eut également l'intuition des autres formes pathologiques de division du travail lorsqu'elle écrivit que « le travail ne s'accomplit plus avec la conscience qu'on est utile, mais avec le sentiment de posséder un privilège dont on exclut plusieurs êtres humains du fait même qu'on en bénéficie²⁵ ».

Faisant alors retour sur la définition qu'elle donnait de l'être humain, « le fait d'être essentiellement actif et la faculté de se déterminer lui-même », Simone Weil peut sans difficulté mettre au jour la contradiction qui habite une telle division sociale, à savoir que « toute victoire sur les hommes renferme en elle-même le germe d'une défaite possible²⁶ ». On comprend alors que c'est en cultivant cette contradiction que se profilent les conditions d'un travail non servile.

Intelligence et liberté du travail, conditions d'un travail non servile

Ces conditions sont au nombre de deux :

- préserver, retrouver dans le travail ce qui caractérise l'être humain, à savoir le rapport entre la pensée et l'action, en d'autres termes préserver, retrouver l'*intelligence du travail* ;
- mettre toutes les femmes, tous les hommes en capacité de faire des choses qui leur permettent de s'inscrire dans le monde et d'y imprimer leur marque, pour le dire autrement, garantir à tous la *liberté du travail*.

À n'en pas douter, ces deux exigences sont autant de clés pour repenser la condition juridique des travailleurs. Déclinées dans le contexte économique actuel, celui de l'innovation de rupture, de la disruption, leur mise en œuvre suggère un programme à trois branches :

24. Ce dernier applique une méthode tout en étant privé de l'intelligence de cette méthode : « Dès lors on se trouve dans une situation paradoxale ; à savoir qu'il y a de la méthode dans les mouvements du travail, mais non pas dans la pensée du travailleur. On dirait que la méthode a transféré son siège de l'esprit dans la machine [...] par opposition le seul mode de production pleinement libre serait celui où la pensée méthodique se trouverait à l'œuvre tout au cours du travail » (*Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, op. cit., p. 99). Sur Taylor, notamment ses recherches axées sur l'organisation scientifique du travail et la diffusion de sa doctrine, voir F. Vatin, entrée « Taylor », in A. Bevort et al. (dir.), *Dictionnaire du travail*, op. cit.

25. S. Weil, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, op. cit., p. 9.

26. *Ibid.*, p. 57.

- canaliser le rêve des algorithmes afin que l'intelligence artificielle ne verrouille pas l'intelligence humaine ;
- agencer représentation collective et expression directe des travailleurs pour entretenir une intelligence plurielle du travail, et au-delà, du monde ;
- distinguer liberté du travail et politique de libération du travail de sorte que l'être humain ne soit pas soumis au changement mais en conserve la maîtrise.

Quel chemin le droit doit-il emprunter pour remplir un tel programme ? Quels sont les dispositifs qui en rapprochent, ceux qui en éloignent ? Bref, quelle devrait être la politique du droit ?

Politique du droit

Avant de répondre à cette question, une précision s'impose. Bien que la mondialisation soit l'horizon des réflexions du présent ouvrage, je m'en tiendrai au droit français, c'est-à-dire à un seul ordre juridique, qui plus est national. Non que je le considère comme un modèle idéal, exportable, ce qui serait contraire à l'idée même de mondialisation, mais pour une question de méthode : raisonner à partir d'un système juridique donné s'impose dès lors que l'on cherche à montrer ce qui mérite d'être repensé – sans que cela exclue d'en tirer des enseignements plus généraux sur la politique du droit aujourd'hui pertinente pour maîtriser le phénomène de globalisation.

Canaliser le rêve des algorithmes

Simone Weil, nous l'avons vu, a lutté contre toutes les formes de dissociation de l'action et de la pensée. Si hier elle faisait le procès du taylorisme, l'attention doit aujourd'hui se porter sur le rêve des systèmes « intelligents », ou plutôt sur celui de leurs concepteurs : la définition et la redéfinition automatiques de l'organisation du travail à partir des seules traces que les travailleurs laissent sur les machines. Deux exemples permettront de mieux comprendre en quoi consiste l'« intelligence » attendue de la machine. En octobre 2016, la presse évoquait la réorganisation des métiers du courrier entreprise par La Poste. Désormais, les facteurs sont équipés de smartphones sur lesquels ils enregistrent les différentes étapes du traitement du courrier. Ainsi l'utilisateur peut-il suivre en temps réel l'acheminement de celui qui lui est destiné. À cette première fonction, une seconde fut ajoutée à titre

expérimental : calculer les tournées et leur durée à partir de l'ensemble des informations enregistrées sur les smartphones²⁷. De façon plus générale, il s'observe que les chaînes de production sont de plus en plus souvent infiltrées de capteurs qui autorisent une évaluation en temps réel des cadences. Grâce à la vitesse de calcul des algorithmes, ceux-ci permettent en retour d'ordonner les actes à accomplir. Dit autrement, la figure du contremaître disparaît au profit du résultat d'équations qui pilote les comportements²⁸. Les machines sont programmées pour déterminer et re-déterminer sans cesse de façon autonome les objectifs à atteindre, les tâches à effectuer, les produits à livrer. Le traitement algorithmique donne aux ordinateurs des instructions pour trier, traiter, agréger et re-présenter à très grande vitesse la masse des traces de l'activité humaine. Tous les faits et gestes des travailleurs deviennent des données sur lesquelles s'exerce le calcul²⁹. Dans ce modèle d'organisation du travail, le travailleur est réduit à ce que trahissent ses traces. Il n'est pas inscrit dans une position, pris dans des rapports sociaux, soumis à des forces multiples qui s'exercent sur lui. Ainsi assiste-t-on à une disparition de la personne. Si le travailleur n'a aucune possibilité d'être absent, de n'être « personne », car il ne peut pas *ne pas* laisser de traces, il n'est toutefois pas en mesure de compter en tant que véritable « personne », car les algorithmes parlent de lui et pour lui³⁰. Aux injonctions explicites de performances s'ajoute la neutralisation de toute forme de pensée³¹.

Reprenant la formule de Simone Weil, on prédirait volontiers que ce mode d'organisation du travail « renferme en lui-même le germe d'une défaite possible », car quel que soit le travail prescrit, le propre

27. Ce plan initial, qui s'accompagnait d'une importante réduction d'effectifs, a été suspendu et La Poste et les organisations syndicales sont parvenues à un accord le 31 janvier 2017, qui, semble-t-il, supprime ce contrôle du déplacement.

28. É. Sadin, *La Siliconisation du monde*, *op. cit.*, p. 112 sq.

29. L'engouement actuel pour ce type de pilotage à partir des traces repose sur un comportementalisme radical. Pour programmer l'action au plus juste, il ne faut faire confiance qu'aux conduites des individus attestées par la machine et non à ce qu'ils sont capables de faire. Voir A. Rouvroy, « Pour une défense de l'éprouvante inopérationalité du droit face à l'opérationalité sans épreuve du comportementalisme numérique », *Dissensus* (revue électronique de philosophie politique de l'université de Liège), n° 4, avril 2011, http://www.philopol.ulg.ac.be/telecharger/dissensus/dissensus_2011_4.pdf, p. 128. D. Cardon, *À quoi rêvent les algorithmes*, Paris, Seuil / La République des idées, 2015, p. 66.

30. A. Rouvroy, « Pour une défense de l'éprouvante inopérationalité du droit », *op. cit.*

31. T. Berns, « Rendre la révolte impossible », *Rue Descartes* (revue du Collège international de philosophie), n° 77, 2013, p. 121-128.

du travail réel n'est-il pas de confronter le travailleur à l'imprévu, à l'imprévisibilité, aux limites de la science et de la technique³²? N'est-ce pas dans cette expérience-là que se forment de nouvelles habiletés? Richesse première dans une économie qui prône l'innovation.

Reste qu'en raison de leur rapidité, les systèmes intelligents collent au nouveau *credo* de la compétitivité: faire en sorte que l'entreprise dispose sans cesse de la meilleure capacité de réactivité face aux attentes des consommateurs et aux performances de ses concurrents³³. Dès lors, on peut se demander quels principes juridiques solliciter pour préserver un équilibre entre intelligence artificielle et intelligence humaine.

1) Une première exigence pourrait être une exigence de transparence. Cette exigence connaît une première déclinaison lorsque l'administration prend une décision individuelle sur le fondement d'un traitement algorithmique. Depuis la loi du 7 octobre 2016, destinée à faire de la France « une République numérique³⁴ », la décision doit mentionner qu'elle a été prise sur le fondement d'un tel traitement et préciser la finalité qu'il poursuit. La loi spécifie que l'intéressé est en droit de demander que lui soient communiquées « les règles définissant le traitement ainsi que les principales caractéristiques de sa mise en œuvre³⁵ ».

Une même exigence de transparence non plus *a posteriori*, mais *a priori*, pourrait être mise en œuvre dans les entreprises qui utilisent ce type de traitement pour piloter l'organisation du travail.

32. Sur la distinction entre tâche (travail prescrit) et activité (travail réel) qui permet de comprendre que le second ne se réduit jamais au premier, que le travail, quel que soit son mode d'organisation, reste toujours « une intelligence qui se confronte au réel », voir M.-A. Dujarier, C. Gaudart A. Gillet et P. Lénel (dir.), *L'Activité en théories. Regards croisés sur le travail*, Toulouse, Octarès, 2016.

33. Pour un plaidoyer en ce sens, voir G. Babinet, *Big data, penser l'homme et le monde autrement*, Paris, Le Passeur, 2015. Il concède que « la transition d'un monde industriel vers un monde plus intelligent qui maximise les gains d'opportunité n'est pas chose aisée » (p. 25).

34. Art. L. 311-3-1 du Code des relations entre le public et l'administration inséré par la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, art. 4. Les modalités de communication sont précisées aux articles R. 311-3-1-1 et suivants du même code depuis le décret du 14 mars 2017. Sur cette loi, voir L. Cluzet-Métayer, « La loi pour une République numérique: l'écosystème de la donnée saisi par le droit », *L'Actualité juridique droit administratif* (AJDA), février 2017, p. 340.

35. Le décret du 11 mars 2017 précise les éléments à communiquer « sous une forme intelligible »: degré et mode de contribution du traitement algorithmique à la prise de décision; données traitées et leurs sources; paramètres de traitement et, le cas échéant, leur pondération, appliqués à la situation de l'intéressé; opérations effectuées par le traitement (art. R. 311-3-1-2).

Jusqu'aux ordonnances du 28 septembre 2017, le Code du travail imposait à l'employeur d'informer et de consulter d'abord le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) puis le comité d'entreprise (CE), préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Désormais, ces attributions sont exercées par une seule et même institution, le Comité social et économique créé par ces ordonnances³⁶. Les élus du personnel conservent la possibilité de recourir à un expert en technologie³⁷. Aux premiers comme au second, l'employeur doit transmettre toutes les informations utiles à l'exercice de leurs missions. En mettant au jour la manière dont le traitement algorithmique d'une masse de données numérisées remplace appréciation et décision humaines, la loi d'octobre 2016 a simultanément révélé la nécessité de porter à leur connaissance les ressorts des traitements mis en place dans l'entreprise pour qu'ils soient en mesure de remplir pleinement leurs attributions légales, qu'il s'agisse de protéger la santé des travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail ou de faire en sorte que les intérêts de ses services soient pris en compte dans les décisions relatives à l'organisation du travail. Cette exigence de transparence s'impose d'autant plus que dans bien des cas l'entreprise confie la conception et l'administration des programmes de calcul à un prestataire extérieur qui opère à distance des salariés.

2) Comme cela a été amplement montré, la réactivité des entreprises s'accroît au prix, pour les salariés, d'une augmentation de leur charge de travail. Du « juste temps » au « juste à temps³⁸ ». Dès lors, peut-on également songer à invoquer, lors de la mise en œuvre d'un système intelligent, les dispositions de la législation du travail destinées à préserver la santé des travailleurs ? L'employeur, est-il écrit, doit prévenir toute altération de leur santé physique et mentale. La Cour de cassation en a déduit que son obligation de sécurité était une obligation de résultat

36. Code du travail, nouvel art. L. 2312-8. Sur l'incidence de la fusion des institutions représentatives du personnel sur leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail, voir *Revue de droit du travail*, nov. 2017, p. 691, controverse entre Hervé Lanouzière, Isabel Odoul-Asorey et François Cochet.

37. *Ibid.*, nouvel art. L. 2315-94.

38. Pour une analyse de cette nouvelle forme de productivisme, qualifiée de « productivisme réactif » et de ses conséquences sur la santé des travailleurs (propagation spectaculaire des pathologies de l'hyper-sollicitation), P. Askenazy, « Productivisme », ainsi que J.-L. Metzger, « Technologie de l'information et de la communication », in A. Bevort et al. (dir.), *Dictionnaire du travail*, op. cit.

qui faisait sentir ses effets jusque dans les formes d'organisation du travail. Dans l'exercice de son pouvoir de direction, toute mesure de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés est interdite à l'employeur, dit-elle dans un arrêt du 5 mars 2008³⁹. L'oublier peut conduire jusqu'à la suspension judiciaire de la mise en œuvre de l'organisation du travail qu'il a adoptée, poursuit-elle dans la même décision. Que cette organisation soit le fait de l'homme ou l'œuvre d'un traitement algorithmique, faudrait-il aujourd'hui ajouter. Le harcèlement moral pourrait donner lieu à un raisonnement similaire⁴⁰. Tombe déjà sous le coup de cette qualification le harcèlement « managérial », à savoir celui qui procède des « méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique⁴¹ ». Qui ne voit qu'aujourd'hui ce type de harcèlement peut tout autant résulter des injonctions répétées d'une machine intelligente qui, pour reprendre les formules de Simone Weil, impose au salarié de la méthode dans ses mouvements de travail, tout en le privant de toute pensée méthodique ?

3) S'il est reconnu à tout travailleur le droit d'exécuter sa prestation dans des conditions qui n'altèrent ni sa santé ni sa sécurité, tant les chartes européennes⁴² que les dispositions nationales⁴³ énoncent que les conditions de travail ne doivent pas non plus porter atteinte à sa dignité. Surgit aussitôt une question : en énumérant la préservation de la santé et de la sécurité, puis le respect de la dignité, quelles valeurs la législation sociale entend-elle défendre ? Dans le cadre du travail, quelle autre dimension de la personne humaine se voit prise en considération au nom de la dignité ? Ne serait-ce pas ce qui, aux yeux de Simone Weil, donne sa spécificité à l'être humain, à savoir, comme on l'a vu plus haut, d'agir guidé par



39. Cour de cassation, 5 mars 2008 (Snecma), *Droit social*, n° 2008/5, 2008, p. 605, observations Patrick Chaumette ; *Semaine sociale Lamy*, n° 1346, 2008, p. 6, rapport Pierre Bailly, commentaire Pierre-Yves Verkindt. Sur cet arrêt perçu comme « l'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise » (Pierre-Yves Verkindt) et les décisions postérieures allant dans le même sens, voir G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, coll. « Précis », 29^e édition, 2015, n° 886.

40. Sur la notion de harcèlement moral, voir G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.*, n° 888.

41. Cour de cassation, 10 novembre 2009, *Droit social*, n° 2010/1, 2010, p. 109, observations Christophe Radé.

42. Art. 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et art. 26 de la Charte sociale européenne (élaborée par les membres du Conseil de l'Europe).

43. Art. L. 1152-1 du Code du travail définissant le harcèlement moral.

la pensée⁴⁴? Se référer à la dignité, c'est évoquer la qualité qui fait lien entre les êtres humains, qui leur est commune, à savoir que chacune, chacun incarne l'esprit humain, l'intelligence humaine. Affirmer que les conditions de travail ne doivent pas porter atteinte à cette dignité revient alors à mettre hors la loi celles qui tendent à réduire les travailleurs à une « force de travail » sans égard pour leur dimension intellectuelle, spirituelle, dirait Simone Weil, et font disparaître la « personne⁴⁵ ». Retenir cette interprétation permettrait d'invoquer « le droit de tout travailleur à des conditions de travail qui respectent sa dignité⁴⁶ » pour canaliser les usages des systèmes intelligents. S'agit-il d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers, de produire une meilleure administration des choses, ou le système est-il au contraire destiné à administrer les personnes au travail comme des choses, en méconnaissance de leur commune dignité ?

Transparence, protection de la santé des travailleurs, sauvegarde de la dignité humaine, autant de principes de nature à préserver ou à retrouver dans le travail en acte un équilibre entre intelligence humaine et intelligence artificielle.

Dans ses écrits de Londres, Simone Weil suggère une deuxième manière de donner toute sa place à l'intelligence humaine lorsqu'elle lie exercice de l'intelligence et liberté d'expression. Permettre au travailleur comme à toute personne de s'exprimer est répondre à un besoin premier de l'intelligence, écrit-elle. Inutile de dissimuler le côté dérangeant de cette préconisation dans un système de relations professionnelles qui, déjà à l'époque de Simone Weil, privilégiait l'expression collective des travailleurs par la voix des organisations syndicales. D'où cette question : dans quel but donner aujourd'hui une place à l'expression directe des travailleurs et comment l'articuler avec leur représentation collective ?

44. Voir déjà la célèbre métaphore de l'abeille et de l'architecte développée par Karl Marx dans le chap. vii du *Capital* et rapportée par Alexandra Bidet et François Vatin dans « Travailler c'est produire : activité, valeur et ordre social », in M.-A. Dujarier et al. (dir.), *L'Activité en théories*, op. cit., p. 19.

45. Le principe de dignité, observe Muriel Fabre-Magnan, permet d'énoncer comment il faut traiter les êtres humains et comment il ne faut pas les traiter : « Dignement pour un être humain signifie "humainement", c'est-à-dire comme un être humain, ni plus (comme un Dieu), ni moins (comme une chose ou un animal) » (article « Dignité humaine », in J. Andriantsimbazovina, H. Gaudin, S. Rials, J.-P. Marguénaud et F. Sudre (dir.), *Dictionnaire des Droits de l'homme*, Paris, PUF, 2008 ; également : P. Adam, « La "dignité du salarié" et le "droit du travail" », *Revue de droit du travail*, n° 2014/3 et 4, 2014.

46. Pour reprendre la formule de l'art. 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Sur le champ d'application de la Charte, art. 6 du traité sur l'Union européenne.

Articuler représentation collective et expression directe des travailleurs

En liant, dans son *Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain*⁴⁷, liberté d'expression et besoin de l'intelligence, Simone Weil entendait signifier que l'exercice de la liberté d'expression participe de l'intelligence du monde, que seul l'exercice de cette liberté autorise, par des lectures superposées, plurielles, une véritable connaissance de la réalité⁴⁸. Simone Weil développe aussitôt un pluralisme exigeant dans ce qu'elle nomme une « pratique de l'attention⁴⁹ ». Pour apercevoir la réalité, le lecteur doit sortir de sa perspective propre et ne doit pas craindre de se « décréer », se vider, se décentrer. Au fond, pour Simone Weil, la liberté d'expression, c'est tout autre chose qu'une expression animée par le souci de soi. Si l'expression est, sous sa forme concrète, individuelle, elle est fondamentalement collective par son horizon.

Dans cette optique, Simone Weil préconise la constitution de « groupements d'idées ». Sans méconnaître la mission de défense des intérêts des travailleurs remplie par les organisations syndicales, elle juge que l'exercice collectif de l'intelligence appelle quelque chose de plus : des lieux d'échanges, des milieux plus ou moins fluides où il y ait réellement circulation d'idées et témoignages tangibles de cette circulation⁵⁰. Bref, une forme horizontale d'exercice de l'intelligence.

Non sans une certaine audace, la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise a repris cette manière de concevoir l'exercice de l'intelligence en attribuant aux salariés un droit à

47. Ce titre est celui donné par Simone Weil à son dernier essai, qu'elle rédigea à Londres en 1943 à la veille de son décès. Six ans plus tard, le manuscrit fut publié par les Éditions Gallimard dans la collection « Espoir » dirigée par Albert Camus, sous le titre *L'Enracinement*. C'est sous ce titre qu'il est d'usage de le citer.

48. S. Weil, *L'Enracinement ou Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain*, présentation de F. de Lussy et M. Narcy, Paris, Flammarion, coll. « Champs classiques », 2014, p. 96, également p. 100. On ne s'étonnera pas qu'elle se soit alors livrée, dans ce même essai, à une critique sévère de toutes les formes de « totalitarisme » qui, à l'image des modèles économiques, imposent une lecture unique, homogène du monde. Sur la lecture créatrice selon Simone Weil, voir R. Chenavier, « Quand agir, c'est lire », *Esprit*, 2012/8, 2012, p. 116 sq.

49. J. Janiaud, *Simone Weil, l'attention et l'action*, Paris, PUF, coll. « Philosophies », 2002, p. 61 sq. ; S. Cloutier, « En marge du monde, Simone Weil et Hannah Arendt », *Tumultes*, n° 46, 2016, p. 23.

50. S. Weil, *L'Enracinement*, op. cit., p. 102 sq. ; A. Supiot, « Simone Weil, juriste du travail », *Cahiers Simone Weil*, t. XXXIII, n° 1 : *Le travail ou l'expérience de la nécessité*, 2010.

l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Que l'expression soit directe ne signifiait pas une remise en question des attributions des institutions représentatives du personnel : elle avait plutôt vocation à nourrir leur action et, plus largement à éclairer la politique de l'entreprise. Cependant, l'exercice effectif de ce nouveau droit supposait qu'employeurs et organisations syndicales se mettent d'accord sur les modalités concrètes de réunion au sein de l'entreprise et plus encore sur l'usage qui serait fait du fruit de cette expression directe. Or rares sont les entreprises dans lesquelles cette négociation a été ouverte, au point que ce droit est progressivement tombé dans l'oubli, sans pour autant disparaître du Code du travail (art. L. 2281-1 *sq.*).

Par contraste, il est intéressant d'observer que, dans les dernières réformes du Code du travail, l'expression des salariés prend une autre forme et surtout nourrit un autre dessein. Une place est donnée au référendum lorsque les syndicats majoritaires dans l'entreprise ont refusé de signer un accord collectif. Les syndicats minoritaires peuvent alors demander à l'employeur d'organiser « une consultation des salariés visant à valider l'accord » pour neutraliser l'opposition des premiers. Les ordonnances Macron font un pas supplémentaire en permettant à l'employeur de prendre l'initiative de la consultation. Sur ce chemin, dans les petites entreprises, ce dernier peut aller jusqu'à proposer directement aux salariés un projet d'accord. Certains ne manqueront pas de soutenir qu'en cas de dissension ou d'absence de représentation syndicales, donner le dernier mot aux salariés, c'est-à-dire à ceux auxquels l'accord a vocation à s'appliquer, répond aux canons de la démocratie. Un tel argument omet qu'ils sont invités à se prononcer sur un texte à l'élaboration duquel ils n'ont nullement participé, et sans qu'ait été institué le moindre moment d'échange préalable au vote, ce moment où chacun est conduit à sortir de sa perspective propre. N'est-ce pas favoriser le chacun pour soi, et donc tout le contraire de la pratique de l'attention défendue par Simone Weil ?

Ce cours pris par la législation est d'autant plus déconcertant qu'une politique d'innovation bien comprise devrait promouvoir le savoir et la créativité des travailleurs plutôt que cultiver leurs égoïsmes.

Qu'en conclure, si ce n'est qu'il ne faut pas craindre, dans une économie disruptive, de remettre à l'ordre du jour les dispositions de la loi de 1982, d'ouvrir une négociation sur le champ et les modalités d'exercice du droit à l'expression directe et collective des travailleurs,

pour initier le mouvement de l'intérieur et préserver de la sorte une lecture plurielle du monde⁵¹ ?

Permettre à chacun d'y imprimer sa marque suppose également de reconsidérer la liberté du travail. Quelle signification lui donner et comment la distinguer d'une politique de libération du travail ?

Distinguer liberté du travail et politique de libération du travail

Bien que Simone Weil se soit livrée à de longues réflexions sur la liberté, il semble qu'aucun de ses manuscrits ne mentionne la liberté du travail. Sans la nommer, elle n'en a pas moins fait apparaître la centralité de cette liberté dans les pages qu'elle a consacrées à l'enracinement.

L'enracinement, écrit-elle en 1943, est « peut-être le besoin le plus important et le plus méconnu de l'âme humaine⁵² ». Le plus important, car il lui permet de s'inscrire dans le monde et d'y imprimer sa marque ; le plus méconnu, dès lors que le travail « est gouverné par la nécessité et non par la finalité⁵³ ».

Ainsi que l'a amplement souligné Alain Supiot, seule l'adoption d'une vue compréhensive du travail permettra de satisfaire ce besoin d'enracinement. Il nous faut cesser de réduire le travail à la prestation fournie dans le cadre du contrat de travail, c'est-à-dire à une valeur d'échange sur un marché, pour prendre en considération la diversité des activités humaines utiles à la collectivité, et permettre à toute personne de les expérimenter au cours de la vie. À son tour, cette définition compréhensive du travail invite à reconsidérer le sens donné à la liberté du travail. Historiquement, celle-ci a principalement été entendue dans un sens négatif. La liberté du travail a surtout servi à limiter le développement de l'action collective. Pour ne prendre qu'un exemple, depuis 1864, le Code pénal réprime les grévistes qui portent atteinte à la liberté du travail. Or, cette liberté se prête à une lecture plus dynamique dès lors qu'elle est classée parmi les « devoirs envers l'être humain », ceux

51. Pour l'heure, les ordonnances s'en tiennent à préciser que l'exercice de ce droit peut être assuré par le recours aux technologies numériques sans toutefois que cela se traduise par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise.

52. S. Weil, *L'Enracinement*, op. cit., p. 113.

53. S. Weil, « Condition première d'un travail non servile », in: *La Condition ouvrière*, op. cit., p. 419.

destinés à lui donner la capacité d'exprimer ses talents et de faire des choses qu'il a des raisons de valoriser⁵⁴.

Plusieurs dispositions législatives récentes donnent une première idée des composantes de cette autre approche de la liberté du travail :

- les premières ouvrent à toute personne, indépendamment de son statut, un droit à la formation professionnelle, droit qui pourra être exercé tout au long de la vie⁵⁵ ;

- d'autres s'adressent plus spécifiquement à la personne salariée. Elles lui offrent la possibilité de prendre un congé non rémunéré pour mener à bien un projet personnel. Le congé peut être pris pour opérer une reconversion professionnelle aussi bien que dans un but de solidarité familiale ou d'engagement citoyen⁵⁶ ;

- la loi El Khomri reconnaît enfin aux télétravailleurs un droit à la déconnexion numérique afin de protéger les autres temps de vie : ceux réservés à la vie personnelle et familiale⁵⁷.

Dans la mesure où toutes ces dispositions ont pour objectif de donner à la personne, individuellement considérée, plus d'autonomie et de liberté d'action, la tentation est grande d'oublier, voire de liquider à cette occasion ce qui fait la spécificité du droit social, à savoir la construction d'un cadre collectif dont le respect s'impose à tous. Or, du maintien de ce cadre collectif dépend la distinction, d'une grande actualité, entre garantie de la liberté du travail et mise en œuvre d'une politique de libération du travail.

Un seul exemple suffira à montrer ce besoin de respecter la dimension collective du droit social : celui de la réglementation des repos et des congés rémunérés. Le Code du travail prévoit des temps de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que des congés payés annuels. Dans un but de protection de la santé, tant les textes européens que les textes nationaux sanctuarisent une partie de ces jours de repos ou de congés : le salarié ne peut pas ne pas les prendre. Au-delà s'observe une

54. A. Supiot, « Le travail, liberté partagée », *Droit social*, n° 1993/9-10, 1993, p. 715 ; *id.* (dir.), *Au-delà de l'emploi*, 2^e édition augmentée d'une nouvelle préface : « Les voies d'une vraie réforme du droit du travail », Paris, Flammarion, 2016.

55. Art. L. 6111-1 et L. 6121-2. Sur le compte personnel de formation, voir I. Vacarie, « L'essor des comptes personnels, marqueur d'une recomposition du droit du travail », *Droit ouvrier*, n° 824, mars 2017, p. 174.

56. Art. L. 3142-1 *sq.* ; A. Supiot, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit social*, 1995/12, 1995, p. 947 *sq.*

57. Art. L. 2242-8 et L. 3121-64 ; « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », controverse entre Chantal Mathieu, Marie-Madeleine Péretié et Alex Picault, *Revue de droit du travail*, 2016/10, 2016, p. 592.

multiplication des textes qui permettent à l'employeur et au salarié de convenir que les jours restant seront convertis en unité monétaire, sous réserve qu'un accord collectif fixe le cadre de cet arrangement individuel⁵⁸. En rendant possible la monétisation des repos, ces dispositions chamboulent l'organisation collective des temps à partir de laquelle les différentes composantes de la liberté du travail ont été pensées. Par ricochet, ce chamboulement compromet l'efficacité des dispositions destinées à garantir cette liberté.

Où l'on voit qu'à travers le sort réservé au cadre collectif se joue l'affirmation de la liberté du travail comme devoir envers l'être humain ou, au contraire, le basculement vers une politique de libération du travail au service de la performance des entreprises. En d'autres termes : la maîtrise ou au contraire l'alimentation du processus de destruction créatrice.

Où l'on voit également comment de ses « réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale » à l'écriture d'un « prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain », pas à pas, Simone Weil livre les principes à partir desquels considérer ou reconsidérer la condition des travailleurs, au moment précis où le discours politique prône un changement de modèle social. Autant de principes de nature à enrichir le débat, pour toujours conserver une lecture plurielle du monde. Il y a des façons bien différentes d'être en marche...

58. Voir notamment les articles L. 3121-59 (convention de forfait) et L. 3151-3 (compte épargne-temps).