Institutional Repository - Research Portal
Dépôt Institutionnel - Portail de la Recherche
researchportal.unamur.be
University of Namur

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Discipline et surveillance: conclusions

Flohimont, Valérie

Published in:
Discipline et surveillance dans la relation de travail

Publication date:
2013

Document Version
le PDF de l'éditeur

Link to publication

Citation for pulished version (HARVARD):
Flohimont, V 2013, Discipline et surveillance: conclusions. Dans *Discipline et surveillance dans la relation de travail.* Perspectives de droit social, Anthemis, Limal, p. 583-588.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 20. Apr. 2024

Conclusions

Valérie FLOHIMONT

Professeur à l'Université de Namur
Directeur du centre interdisciplinaire Droits fondamentaux et Lien social
Collaborateur scientifique volontaire Instituut voor Sociaal Recht KU Leuven

> « Ce qui rend fou c'est lorsque l'on ne peut pas donner de sens à ce qui vous arrive et qu'on a l'impression non seulement qu'on subit et qu'on est impuissant mais que quelque part c'est moi qui suis fou »
>
> V. DE GAULEJAC

Dans les chapitres qui précèdent, il fut question de discipline et surveillance, sujets examinés sous la loupe du droit et essentiellement du droit positif. S'écartant du droit positif, Filip Dorssemont est judicieusement parti à la recherche des fondements du pouvoir disciplinaire en droit du travail belge en optant pour une approche métajuridique, relevant plus de la théorie, voire de la philosophie, du droit. Le terme « fondement » est en effet éminemment polysémique et des trois acceptions proposées (métajuridique, juridique *sensu stricto* et factuelle), la définition métajuridique du fondement ouvre la porte à un examen systémique de la question. Les normes juridiques ne peuvent en effet pas être (totalement) découplées du contexte dans lequel elles s'insèrent et de la société au sein de laquelle elles s'appliquent. Filip Dorssemont met dès lors en avant le cadre conceptuel de la théorie de l'institution développé par Santi Romano afin de décrire l'articulation entre l'État et l'entreprise, deux ordres juridiques à géométrie variable. Comme l'écrit l'auteur, « la théorie de l'institution est là pour conceptualiser la transformation de l'arbitraire patronal vers un pouvoir disciplinaire balisé par le droit disciplinaire étatique »[1]. Dans les différents chapitres de cet ouvrage, il n'est d'ailleurs question que d'arti-

[1] Voy. dans cet ouvrage, F. DORSSEMONT, « À la recherche des « fondements » du pouvoir disciplinaire en droit du travail (belge) ».

culation et de transformation. Si dans un premier temps, nous sommes face à des questions concernant des articulations (entre des normes internationales, européennes et belges; entre le droit général des obligations et le droit du contrat de travail; entre les droits du travailleur et ceux de l'employeur; entre la doctrine et la jurisprudence; entre le droit et les faits), ces articulations se situent inéluctablement à la charnière de transformations (transformations du cadre juridique, de la relation contractuelle, de la nature juridique des faits, des technologies existantes, etc.). D'ailleurs, s'il y a bien une constante dans notre société, c'est justement le fait qu'elle est en évolution permanente, qu'elle se transforme et le droit, qui par essence trouve à s'y appliquer, ne peut échapper à cette réalité, même si parfois il se transforme avec retard.

Dans la présente conclusion, nous avons choisi de ne pas répéter les enseignements tirés par chaque auteur ou les interrogations laissées ouvertes à la discussion juridique en matière de discipline et surveillance. Légalité, proportionnalité, recevabilité des preuves, ordres et instructions, licenciement, dénonciation, surveillance, géolocalisation, courriels et internet, fouille, défense, etc. ont été amplement discutés au regard du droit positif dans les pages précédentes. Afin d'élargir l'angle d'approche des questions relatives à la discipline et à la surveillance, nous choisissons de remettre l'humain au centre du débat. Discipline et surveillance s'appliquent en effet à des femmes et des hommes qui constituent le cœur de l'entreprise[2]. Il est donc essentiel, au-delà des normes, de s'y arrêter quelque peu.

Vincent de Gaulejac, étudiant l'idéologie managériale[3], relève que, pour Foucault, le pouvoir disciplinaire était destiné à rendre les corps utiles, dociles et productifs et que « c'est pour une bonne part comme force de production que le corps est investi de rapport de pouvoir et de domination. Le corps ne devient force utile que s'il est à la fois corps productif et corps assujetti »[4]. Néanmoins, si tel était le cas au 19e siècle, de Gaulejac considère que dans le monde managérial actuel, le corps n'est plus le véritable enjeu du pouvoir et de la domination : aujourd'hui, « le pouvoir managérial mobilise la psyché sur des objectifs de production »[5]. Ainsi, « la psyché ne devient force utile que si elle est à la fois énergie productive et énergie assujettie. C'est-à-dire que l'essentiel

2 Par entreprise, nous entendons non seulement les entreprises du secteur privé mais également toutes les administrations et institutions publiques. Nous ne faisons donc pas de distinction selon le secteur d'activités, public ou privé.

3 Voy. notamment V. de Gaulejac, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Points, collection Points Économie, 2009.

4 V. de Gaulejac, *Le suicide et le monde du travail. Pourquoi l'organisation managériale rend malade?*, 5e journées de prévention du suicide, Communauté française, 29 janvier 2008, www.respectautravail.be.

5 V. de Gaulejac, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Points, collection Points Économie, 2009, p. 39.

du pouvoir managérial est d'obtenir l'adhésion, l'identification, la mobilisation psychique, la transformation de l'énergie libidinale en force de travail en faisant un mélange entre un freudo-marxisme un peu hyper moderne »[6]. Dans les entreprises, cette réalité se traduit entre autres par une croissance importante des troubles psychosociaux. Alors qu'auparavant, les plaintes des travailleurs étaient essentiellement physiques, elles sont aujourd'hui de nature psychique[7].

Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA)[8], le stress est le deuxième problème de santé le plus répandu dans le monde du travail. Il touche 22% des travailleurs de l'Europe des 27. En Belgique, le dernier thermomètre Solidaris/RTBF/Le Soir de décembre 2012 révèle que quatre Belges sur cinq souffrent de stress au travail. La Fondation de Dublin[9], renvoyant à des travaux de la Commission européenne en matière de stress au travail, cite le chiffre de 20 milliards d'euros comme coût économique du stress dans l'Union européenne « des 15 »[10]. Le récent rapport de l'OCDE « Santé mentale et travail en Belgique » estime pour sa part que le coût d'une mauvaise santé mentale s'élève à 3,4% du PIB pour la Belgique[11]. En parallèle à ces nombreux chiffres, les questions de harcèlement et de (tentatives de) suicide au travail occupent de plus en plus souvent la une des médias. Que dire dès lors des conséquences de la surveillance sur la santé (psychique) des travailleurs ?

Les méthodes de management actuelles visent de plus en plus à responsabiliser les travailleurs et à les transformer, à leur niveau de fonction, en « entrepreneurs »[12], sous le couvert de l'autonomie. Au sein des entreprises, le travail par projet se multiplie, les travailleurs sont managés « par objectif », « la disponibilité, l'implication et la réactivité [sont érigées] au rang de normes comportementales »[13]. Pour Lallement, « le cadrage de l'action par la logique

6 V. de Gaulejac, *Le suicide et le monde du travail. Pourquoi l'organisation managériale rend malade?*, 5e journées de prévention du suicide, Communauté française, 29 janvier 2008, p. 9, www.respectautravail.be.

7 Ceci n'exclut évidemment pas les troubles physiques, qui eux-mêmes sont parfois le corollaire de souffrances psychiques (pensons par exemple aux troubles psychosomatiques).

8 http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work/view.

9 Eurofound, *EWCS 5e enquête européenne sur les conditions de travail 2010*, www.eurofound.europa.eu.

10 « In the consultation of the social partners on stress and its effects on health and safety at work, the European Commission refers to an estimated cost of at least 20 billion euro each year, based on 1999 figures for the European countries », Eurofound, http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/ definitions/stressatwork,htm.

11 OCDE, *Santé mentale et emploi : Belgique*, Paris, Éditions OCDE, 2013, p. 22.

12 « Les évolutions enregistrées depuis les années 1980 tendent à transformer chaque salarié en entrepreneur, individuellement responsable des missions qui lui sont confiées, et cela au sein même de l'entreprise qui l'emploie », M. Lallement, *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines, 2010, p. 57.

13 M. Lallement, *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines, 2010, p. 53.

du projet et la morale de la responsabilité se substituent au contrôle *a posteriori* caractéristique de l'époque taylorienne»[14]. Nous sommes bien là au cœur de la surveillance, certes pas telle qu'elle s'écrit dans les manuels de droit, mais bien telle qu'elle se rencontre sur le terrain.

Pour sa part, de Gaujelac va même un pas plus loin lorsqu'il estime que l'employeur demande aux salariés d'intégrer l'esprit d'entreprise, c'est-à-dire qu'il demande à chaque travailleur d'intérioriser les valeurs entrepreneuriales, de s'y engager corps et âme personnellement[15]. Autrement dit, n'en déplaise aux positivistes, l'entreprise n'est plus le simple lieu d'exécution d'un ensemble d'obligations contractuelles, mais bien l'endroit où l'on demande au travailleur d'impliquer toute sa personne, non seulement dans ses composantes professionnelles, mais aussi dans ses composantes personnelles.

D'aucuns pourraient être enclins à penser que si l'autonomie des travailleurs dans l'exécution de leur travail est portée en étendard par les entreprises, la surveillance diminue nécessairement. Mais force est de constater qu'il n'en est rien. Au contraire, la surveillance a tendance à se renforcer et à se durcir, en témoignent notamment les débats juridiques sur l'utilisation des nouvelles (?) technologies, la géolocalisation, l'admission de preuves recueillies de manière inappropriée, etc. Sous la loupe d'autres disciplines que le droit, le constat est identique. Depuis le début des années 1980, les travailleurs déclarent «qu'ils bénéficient de plus d'autonomie dans leur travail et que, dans le même temps, les contraintes auxquelles ils sont soumis se sont alourdies»[16]. Ce phénomène s'est d'ailleurs amplifié considérablement dans les années 1990. En d'autres termes, les travailleurs sont placés devant des injonctions paradoxales: d'une part, l'entreprise leur demande d'être autonomes («organisez votre temps», «venez avec des solutions et pas des problèmes», «gérer vos différentes tâches», etc.), d'autre part, l'entreprise renforce la surveillance (lieu de travail, utilisation des technologies de l'information et de la communication, temps imparti pour chaque tâche ou projet, etc.). La conséquence pratique est que «la charge mentale que provoque le travail a gagné en ampleur» et que «la pression s'est accrue tous azimuts»[17].

Alors que dire lorsque l'on examine cette évolution au regard des obligations de l'employeur en matière de bien-être au travail et plus spécifiquement de prévention de la charge psychosociale? Jean-Robert Viallet, dans un documentaire relatif aux entreprises de services, aborde le cas «d'une entreprise de services comme les autres»[18] (Carglass) où la surveillance des téléopérateurs, pourtant légale et appliquée dans le respect des règles de droit, détruit l'humain à petit feu, anéantit sa liberté de penser et d'agir, le réduisant ainsi à un automate au service de l'entreprise. Après la soumission du corps, nous sommes bel et bien dans la soumission de l'esprit! Ce cas n'a rien d'exceptionnel et le même documentaire aurait pu être réalisé dans bien d'autres entreprises. Une des exigences essentielles en matière de surveillance au regard de la prévention de la charge psychosociale au travail est que la surveillance opérée par l'employeur ait du sens. Parmi les plaintes récurrentes des personnes en situation de souffrance psychique au travail, le fait d'être soumis à une surveillance inadaptée à l'exécution de leur travail est fréquemment évoqué. Les travailleurs concernés se voient contraints de «légitimer ce qu'ils font par rapport à des outils, des systèmes d'évaluation et des discours qui ne font pas sens par rapport à ce qu'ils font»[19], même si *sensu stricto* les méthodes de surveillance ont été implémentées légalement au sein de l'entreprise. Bien qu'organisés légalement, ces modes de surveillance sont alors susceptibles de violer l'obligation de prévention de la charge psychosociale au travail que doit respecter l'employeur et abîment, voire détruisent psychiquement, les travailleurs qui y sont soumis. D'un point de vue managérial, nous pourrions même dire, de manière un peu familière, que les employeurs qui procèdent de la sorte «se tirent dans le pied». Afin de veiller à la bonne marche de l'entreprise, à la rentabilité, à la productivité, ils organisent des systèmes de surveillance a-sensés (sans sens) ou in-sensés (avec un sens inadéquat) qui, au final, mettent en péril la santé psychique des travailleurs, leur motivation, leur productivité, etc. Or, il est un fait établi que l'absence de motivation, la perte de productivité, la mauvaise ambiance de travail, les relations personnelles conflictuelles... sont, sur le long terme, préjudiciables à l'entreprise.

À côté de la surveillance, le même constat peut être effectué en matière de discipline, et plus précisément concernant son corollaire, la sanction. Outre les aspects légaux, la sanction, lorsqu'elle est nécessaire, doit être porteuse de sens. Sanctionner un médecin parce qu'il a prescrit plus d'antibiotiques que prévu n'a de sens que si les patients rencontrés avaient un profil conforme à celui estimé ou si leur nombre correspondait aux prévisions[20]; de même, sanctionner un opérateur qui n'a pas traité le nombre de dossiers imposés, n'a de

14 M. Lallement, *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines, 2010, p. 97.

15 V. de Gaulejac, *Le suicide et le monde du travail. Pourquoi l'organisation managériale rend malade?*, 5e journées de prévention du suicide, Communauté française, 29 janvier 2008, pp. 13-14, www.respectautravail.be.

16 M. Lallement, *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines, 2010, p. 55.

17 M. Lallement, *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines, 2010, p. 58.

18 J.-R. Viallet, *La mise à mort du travail: l'aliénation. Comment les logiques de rentabilité pulvérisent les liens sociaux et humains*, DVD France télévision, 2009.

19 V. de Gaulejac, *Le suicide et le monde du travail. Pourquoi l'organisation managériale rend malade?*, 5e journées de prévention du suicide, Communauté française, 29 janvier 2008, p. 18, www.respectautravail.be.

20 Voyez à ce sujet le cas traité par de Gaulejac concernant un médecin hospitalier sanctionné pour avoir prescrit 7% d'antibiotiques en plus que l'année précédente, alors qu'il avait traité 12% de patients en plus. V. de Gaulejac, *Le suicide et le monde du travail. Pourquoi l'organisation managériale rend malade?*,

sens qu'au regard d'autres critères tels que la complexité des dossiers traités, la rentabilité de chaque dossier examiné, etc.

Au-delà du droit et plus précisément du droit positif, il nous paraît donc essentiel de considérer la question de la discipline et de la surveillance dans son contexte, comme élément d'un système et non comme une fin en soi ou comme un objet unique et désincarné. Comme l'arbre cache parfois la forêt, le droit peut cacher l'humain. Or, l'humain n'est pas qu'un sujet de droit. Il est une entité unique et complexe qu'il convient de considérer dans toutes ses dimensions, tant individuelles qu'interpersonnelles. Les dégâts humains causés par une application aveugle des normes de droit peuvent être d'une telle ampleur que, à côté de considérations d'exactitude juridique, chaque application normative devrait être précédée d'une réflexion sur les conséquences psychiques que cette application est susceptible d'engendrer. Cette réflexion se justifie non seulement parce que l'employeur a une obligation de prévention de la charge psychosociale mais aussi parce que l'être humain mérite le respect, dans toutes ses dimensions et pas uniquement au sens d'un respect normatif.

5e journées de prévention du suicide, Communauté française, 29 janvier 2008, p. 16, www.respectautravail.be.