

## Usages d'entreprise et inactivation du droit du travail : l'exemple du Sentier

Le droit du travail reste lettre morte s'il n'est pas mobilisé par des acteurs. Le cas du fonctionnement du Sentier montre que les employeurs et les salariés de ces activités aboutissent collectivement à sa neutralisation. L'inefficacité des contrôles se conjugue avec les « connivences » qui rapprochent les employés de leurs patrons sous-traitants, sur la base de leurs histoire et destin communs. Face à la concurrence des pays du Sud la flexibilité et la rapidité de réaction aux changements de la mode est assurée par cette immobilisation du droit dans le cadre d'une production sur place.

Dans les secteurs où les pratiques en infraction aux règles établies par le code du travail sont banalisées – et dont le Sentier parisien offre une représentation paradigmatique – l'effacement du droit suppose la conjonction de conditions économiques favorables et de conditions sociologiques qui fondent l'exploitation de la main-d'œuvre non seulement sur sa dépendance, mais aussi sur une forme de « connivence » de l'ensemble des acteurs de la production. Au compte des conditions économiques doivent être mises la concurrence de l'emploi délocalisé et l'opacité induite par la sous-traitance ; à celui des conditions sociologiques, le recours massif (exclusif chez les façonniers du Sentier, qui assurent des activités de coupe ou de montage de pièces prédécoupées) à une main-d'œuvre étrangère, parfois en situation irrégulière, l'impact de ce recours étant renforcé par un recrutement sur une base communautaire.

### Le contexte économique : délocalisation sur place et sous-traitance

La « délocalisation sur place » renvoie à la combinaison de conditions de production qui s'approchent de celles qu'offrirait la délocalisation dans les pays du Sud et d'une production « sur place » répondant aux exigences de rapidité de réaction à la demande : les façonniers doivent être géographiquement proches à la fois des « fabricants » (les concepteurs) et des grossistes qui reçoivent en dépôt les modèles pour tester les nouvelles tendances. Le pivot de ce système est le recours à une main-d'œuvre étrangère qui se réfère aussi peu que possible à un droit du travail dont la mobilisation interdirait la reproduction des conditions de l'emploi délocalisé. Les donneurs d'ordre laissent d'ailleurs couramment entendre, y

Le terme de «Sentier» fait référence aux activités de fabrication et de commerce de gros dans la filière textile-habillement et la maroquinerie rassemblées dans le centre de Paris. La réactivité aux caprices de la mode et la capacité à réaliser en continu de nouveaux modèles en constituant la raison d'être, une extrême flexibilité est la condition de sa survie. Peu de chiffres sont disponibles sur son activité, mais une étude parue en 1992 dans une revue professionnelle, et citée par E. Parat (1992), faisait état d'un chiffre d'affaires de 54,7 milliards de francs en 1989 réalisé par environ 5 000 entreprises. Plus de la moitié des exportations de vêtements féminins en provenaient.

compris devant la justice que des contrôles ou une répression trop sévère les conduiraient à délocaliser à l'étranger.

Par ailleurs, la sous-traitance en cascade sert un mode de recrutement orienté vers ce type de main-d'œuvre : loin d'être un véritable patron, «l'employeur», dans une situation de totale dépendance par rapport au donneur d'ordre et contraint de se plier aux règles de l'organisation du travail qui ont localement cours, est le plus souvent un Turc ou un Chinois ; il recrute dans sa propre communauté ou dans une communauté déjà représentée dans son atelier, soit par le bouche à oreille, soit par la presse communautaire. La simplicité des tâches n'impose même pas un niveau minimal de maîtrise de la langue française. Le panachage délicat entre des salariés déclarés et des travailleurs en situation irrégulière est facilité par les solidarités communautaires.

Au-delà de sa relation directe avec le recours au travail illégal, le contexte économique crée donc les conditions sociologiques qui, au quotidien, vont s'opposer à la mobilisation du droit, au profit des usages d'entreprises.

Cette substitution repose sur deux paramètres essentiels :

- Sous couvert d'un salaire horaire, le travail est en réalité à peu près toujours payé à la pièce. Or, les prix des pièces, fixés par les donneurs d'ordre, permettent tout juste aux sous-traitants de survivre en payant leurs employés à un tarif qui, compte tenu du temps nécessaire pour réaliser le travail, s'avère en moyenne sensiblement inférieur à celui du SMIC horaire (avec des écarts importants au détriment des plus dépendants - travailleurs à domicile en situation irrégulière notamment - et des moins rapides), la tendance étant nettement en outre à la baisse des tarifs.

- les fluctuations de la demande génèrent des variations considérables de la charge de travail.

Les entorses au droit découlent de ces données. Le salarié déclaré reçoit chaque mois une feuille de paie correspondant au paiement de 39 heures par semaine au SMIC. Dans les périodes de basses eaux où il ne travaille pas ou peu, il rétrocède en liquide une partie de la somme qui lui a été versée par chèque ; ou bien il reçoit un virement pour un montant inférieur à celui qui est mentionné sur sa feuille de paie (parfois, il ne touche rien). Les mois où il travaille davantage (jusqu'à plus de 60 heures par semaine), il perçoit un complément en liquide. Les congés payés n'existent pas. L'objectif de flexibilité absolue est atteint par l'absence habituelle des mentions obligatoires (notamment les raisons du recours) dans la rédaction des CDD. Dans la pratique, aucune règle ne préside à l'embauche ou au renvoi d'un salarié.

Tout cela est bien connu des services de contrôle. Les freins à leur action le sont tout autant : manque de moyens, méthodes de contrôles impropres à la découverte de la fraude, inhibition liée à la crainte que la sanction ne retombe que sur les salariés en situation irrégulière et découragement connexe face à la difficulté de remonter aux donneurs d'ordre et de prouver, comme le veut la loi, qu'ils sont «sciemment» à l'origine de l'infraction, risque sérieux en cas de mise en demeure ou *a fortiori* de poursuites de voir l'entreprise disparaître pour renaître aussitôt, sous une autre raison sociale et avec un autre gérant. De plus, sans même évoquer les raisons évidentes de la part de la main-d'œuvre en situation irrégulière

de ne pas s'adresser à l'inspection du travail ou aux prud'hommes, il est clair qu'il n'est pas dans les usages de ce secteur de porter une plainte aux services compétents. C'est précisément ce point que nous entendons creuser.

## Le Droit inactif

Les juristes A. Jeammaud et E. Serverin observent que «les règles juridiques ne sont pas, pour la plupart, *self starting*. Hormis les normes instituant les pouvoirs publics, celles qui déterminent la filiation et les statuts au sein de la famille, elles ne font rien si elles ne sont mobilisées par des sujets ou agents en fonction de leurs intérêts, de leurs intentions civiques ou du zèle qu'ils déploient dans l'exercice de leurs attributions. Elles ne procurent donc pas le résultat découlant de leur application, si les acteurs ne jugent pas opportun de les mettre en mouvement ou s'entendent - très régulièrement en droit dans bien des cas - pour ne pas le faire» (1992).

La question de la mobilisation des règles de droit renvoie à une première interrogation : quels sont les acteurs de la «mise en mouvement» de la règle ? Dans le cas qui nous occupe, à défaut d'incitation forte des pouvoirs publics visant, à travers des dispositifs adéquats, à la mise en œuvre des règles en vigueur, seuls les travailleurs du secteur ont en réalité vocation à prendre des initiatives en ce sens «en fonction de leurs intérêts, de leurs intentions civiques ou du zèle qu'ils déploient dans l'exercice de leurs attributions».

Or, dans le cas du Sentier, leur statut d'étrangers (même lorsqu'ils sont en situation régulière), joint à la forme d'extraterritorialité que la «délocalisation sur place» confère de fait au secteur, rend pour le moins aléatoire la mobilisation des intentions civiques. Par ailleurs, l'absence de tout système de représentation (pour ne pas parler de présence syndicale), et le défaut d'emprise des institutions suffisent à vider de sens la notion de «zèle qu'ils déploient dans l'exercice de leurs attributions».

F. Ost, lui aussi juriste - et philosophe - note que «le droit n'est que secondairement commandement, et que ses fonctions de direction des conduites et de

résolution des conflits ne sont elles-mêmes que des fonctions dérivées par rapport à un rôle beaucoup plus essentiel assumé par le juridique. Ce rôle fondamental consiste à instituer une société. Avant de régler le comportement des agents ou de départager leurs conflits, il faut en définir le jeu dans lequel s'inscrit leur action. Avant de manier la distinction du légal et de l'illégal, du permis et du défendu, il faut créer le cadre général d'interactions au sein duquel ces distinctions prennent sens» (1999, p.72-73). Mais dans le Sentier, par le biais du recours exclusif à une main-d'œuvre étrangère, recrutée sur une base communautaire, et pour une part d'entre elle privée de visibilité, s'est créée une césure qui a mis le secteur hors jeu. Sur un terrain extérieur au «cadre général» au sein duquel «la distinction du permis et du défendu» pourrait prendre sens, s'est constituée une «infra-société» où c'est en quelque sorte une forme d'«infra-droit» qui «fait la loi»...

## Une connivence «employeurs» - employés

Il convient donc de s'interroger sur ce qui pourrait engager les travailleurs à la mobilisation du droit, c'est-à-dire, en somme, à la contestation de cette «infra-société», au nom de leurs «intérêts».

Le montant de la rémunération n'est que rarement objet de conflit entre le travailleur du Sentier et son employeur. Le travail à la pièce est en effet accepté dans son principe dès lors qu'il est communément reconnu comme le mode de rémunération «normal» du secteur. Quant à la faiblesse du taux horaire induit par le prix payé à la pièce, elle n'est pas imputée au «patron», s'il s'en tient à l'usage consistant à verser le tiers du prix fixé par le donneur d'ordre.

L'employé demande à son patron de lui fournir assez de travail pour lui permettre de rembourser une dette éventuelle, de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille et, à terme, de se constituer un capital afin d'être soi-même un jour patron ou tout au moins «son propre patron». Le «juste et l'injuste» ne sont donc pas appréciés à l'aune du prix du travail rapporté au prix du travail dans d'autres secteurs qui ne sont pas perçus

### L'enquête

Nos informations sont issues d'entretiens approfondis menés en 1999 et 2000 auprès d'étrangers récemment régularisés et ont été corroborées par des observations effectuées lors de visites d'entreprises du Sentier en accompagnant un inspecteur du travail ou en étant introduit par des salariés. Ces visites ont été aussi l'occasion d'entretiens avec les employeurs.

comme soumis aux mêmes règles, encore moins au regard de la conformité aux règles d'un droit applicable dans son principe et dans sa généralité.

Tout se passe comme si la primauté des usages sur la règle de droit était confortée par l'émergence de valeurs établies sur la base de l'homogénéité sociale des acteurs. Or, même si cette homogénéité peut être en partie imputée à l'appartenance communautaire, on ne saurait la réduire à ce seul élément : les courants de compréhension entre employeurs et employés ne circulent pas seulement à l'intérieur de chaque communauté, mais aussi entre deux communautés si différentes et si séparées que les Turcs et les Chinois; à telle enseigne que nombre de Chinois, qui n'entreprendraient aucun rapport personnel avec un Turc, assurent préférer un patron turc, ne serait-ce que parce que, dans la mesure où ils ont pu acquérir une autonomie un peu plus grande vis-à-vis des donneurs d'ordre, ils paient parfois un peu moins mal.

La connivence tient en fait à la fois à une histoire, à une position et à un destin communs qui transcendent l'appartenance communautaire.

Une histoire : employeurs et employés ont une expérience commune de l'immigration, et souvent celle d'une période de séjour irrégulier. Les employeurs ont en général travaillé aux mêmes postes que leurs salariés. Leur enfermement communautaire se fonde davantage sur la difficulté de la société française à créer les conditions d'une intégration rapide (en termes d'accès aux droits, de structures d'accueil, de réelle incitation à l'appren-

tissage de la langue et d'ouverture du corps social dans son ensemble...) que sur une adhésion positive aux pratiques de la communauté. Cette situation induit un rapport distancié à la loi qui, dans la connaissance qu'ils en ont, réprime plus qu'elle ne protège. Au demeurant, le rapport à la loi du pays d'origine était déjà souvent un rapport d'oppression.

Par ailleurs, en tant que migrants, leurs profils sociologiques sont souvent proches : loin de représenter «toute la misère du monde», beaucoup disposaient d'un petit capital social, culturel, voire financier qui leur a permis de partir et qu'ils imaginaient faire fructifier aussi vite que possible. Une partie de ceux qui travaillaient étaient indépendants. Venus pour travailler (beaucoup) et gagner de l'argent (beaucoup), ils ne disposaient pas en revanche des moyens de faire reconnaître et valoir une éventuelle qualification, ne serait-ce que pour des problèmes de langue : dans ces conditions, le secteur de la confection était prêt à les happer.

Une position : la sous-traitance relègue le «patron» dans une position de dépendance qui n'a guère à envier à celle de l'ouvrier. Il travaille en effet pour un tout petit nombre de fabricants, souvent un seul, qui le «tient» alors totalement. La tendance actuelle à la substitution de la grande distribution aux fabricants et aux grossistes n'arrange rien, car les contraintes se resserrent plutôt. Il n'a ni véritable marge de manœuvre sur les rémunérations, ni prise sur des délais serrés, mais doit gérer la baisse, voire l'arrêt saisonnier de l'activité, ainsi que ses fluctuations quotidiennes. Il est en fait à la merci des variations du carnet de commandes. Les marges bénéficiaires dégageées par l'entreprise étant faibles, ses revenus ne le sont pas moins, qu'il soit ou «indépendant» ou «gérant» salarié, deux notions en l'occurrence aussi fictives l'une que l'autre. Dans le deuxième cas, sa fonction est d'ailleurs souvent de façade. Il peut s'agir d'une forme de gérance tournante dans le cadre d'une SARL familiale, l'entreprise fermant et un autre membre de la famille reprenant le flambeau avec une nouvelle raison sociale, après un contrôle embarrassant ou une mise en demeure. La gestion réelle est en général entre les mains du comptable : le «gérant», parfois à la

frange de l'illettrisme, est incapable d'en assumer la charge et ne fait qu'assurer l'interface avec le fabricant et organiser le travail dans l'atelier. Dans tous les cas, la précarité de sa situation, qui découle de la mortalité extrêmement élevée des entreprises du secteur, vaut bien celle de l'employé.

A l'inverse, l'employé n'est pas attaché à son patron (ni protégé) par le lien salarial classique. Lorsqu'il est en situation irrégulière, cette affirmation présente un caractère tautologique, puisque le droit au séjour et par conséquent au travail ne lui est pas reconnu. C'est en tout cas le point de vue des juges qui n'hésitent pas à condamner couramment pour travail dissimulé des travailleurs, qu'ils qualifient ainsi, explicitement ou non, d'indépendants, puisqu'en théorie, nul salarié ne peut être condamné pour travail irrégulier : l'absence de contrat de travail empêche en effet de démontrer l'existence d'un rapport salarial, *stricto sensu*. Quand il est en situation régulière, l'indifférence avec laquelle les employeurs s'affranchissent des règles de rédaction des contrats et des obligations qu'ils sont censés leur créer témoigne de leur nullité pratique, faute de mobilisation judiciaire du droit par les employés.

Dans ces conditions, employeurs et employés se retrouvent dans une même situation de dépendance, d'exposition aux risques et de précarité.

Un destin : la logique de la migration est plus une logique de pionnier ou « d'entrepreneur » qu'une logique de salarié. Le statut de salarié, *a fortiori* quand il est informel et pervers, est mal accepté. L'objectif de créer une entreprise est exprimé dans les déclarations de nombre de salariés. Les faits montrent que cet objectif est atteint assez souvent pour entretenir l'espoir d'y parvenir un jour. Tout employé est ainsi en situation de se projeter dans cet avenir rêvé et vraisemblable et donc de se mettre aisément dans la peau d'un patron, et notamment de son patron.

Tous les éléments sont donc rassemblés pour produire une connivence employeurs/employés qui s'exprime sans fausse honte : il est courant d'entendre justifier des irrégularités flagrantes, telles que l'absence de congés, par l'idée que le patron « ne peut pas » faire autrement. Quand le patron invoque son incapacité à payer ses charges patronales pour demander à son employé une ristourne en liquide sur son salaire, l'argument passe à peu près. Et aller aux prud'hommes pour demander à toucher la somme figurant sur la feuille de paie peut être perçu comme une sorte de rupture du contrat moral par l'employé qui avait accepté le paiement à la pièce. Un tel fonctionnement demande seulement que la loyauté soit également partagée, l'accord sur les règles une fois établi : même

si le patron fait état de difficultés pour différer le paiement d'un salaire, il devra en fin de compte payer ce qu'il aura promis, sous peine de conflit, susceptible de tourner à l'avantage des employés... quand ils sont en situation régulière. Les patrons jouent, quant à eux, de la compréhension de leurs employés en faisant étalage de leur dépendance. Et il est à peine surprenant de voir un « patron » condamné aux prud'hommes s'enquérir avec sollicitude auprès du plaignant du résultat de ses efforts pour être payé, malgré la fermeture de l'entreprise.

Toutes ces observations convergent dans une même direction : dans le contexte du Sentier, le droit, quelque place qu'on entende lui donner, n'est pas mobilisé puisque les acteurs ont toutes les raisons de ne pas le faire. Pour faire fonctionner le secteur, ils se réfèrent à des usages connus et reconnus de tous. Tout se boucle parfaitement : le Sentier permet de conserver une zone d'inactivation du droit présentant l'avantage de produire sur place dans des conditions concurrentielles de celles des zones où nos règles de droit sont inconnues. L'appel exclusif à la main-d'œuvre immigrée et le maintien en situation irrégulière d'une partie de cette main-d'œuvre assurent la préservation de cet empire de la rationalité économique, à charge pour ceux qui y travaillent de s'accorder sur les usages qui y font figure de règles.

## Références

F. BRUN, S. LAACHER, à paraître, *Situation régulière*, CEE, L'Harmattan.

A. JEAMMAUD, E. SERVERIN, 1992, « Évaluer le droit », in Recueil Dalloz-Sirey, p.263-268.

F. OST, 1999, *Le temps du Droit*, Ed. Odile Jacob.

E. PARAT, 1998, *La filière textile-habillement-distribution, entre production industrielle et gestion de flux*, Dossier du CEE, n°15, Noisy-le-Grand.

E. TERRAY, 1999, « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in E. Balibar, M. Chemillé-Gendreau, J. Costa-Lascoux, E. Terray, *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, La Découverte, p 9-34.

François Brun

[francois.brun@mail.enpc.fr](mailto:francois.brun@mail.enpc.fr)

### CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone : 01 45 92 68 00  
Télécopie : 01 49 31 02 44  
Mèl : [cee@cee.enpc.fr](mailto:cee@cee.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : J.-F. Germe  
Responsable édition et presse : P. Boisard  
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier  
Maquette : M. Ferré  
Imprimerie : Louis-Jean  
C.P.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 100 - février 2002