

Les Cahiers de droit

Le droit comptable du travail humain

René Savatier



Volume 9, Number 3, September 1968

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004503ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004503ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Savatier, R. (1968). Le droit comptable du travail humain. *Les Cahiers de droit*, 9(3), 351–364. <https://doi.org/10.7202/1004503ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1968

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Le droit comptable du travail humain

RENÉ SAVATIER,

*Doyen honoraire à la faculté de Droit
et des Sciences économiques
de Poitiers.*

Le droit comptable du travail humain

1. Ampleur et gravité du sujet

Notre temps a conçu, en valeurs comptables, toute une projection du droit patrimonial. Parmi les qualités juridiques d'un bien, la plus importante n'est-elle pas aujourd'hui le prix auquel on l'estime ? C'est grâce à cette qualité qu'il se négocie. C'est sur cette base qu'il sera attribué dans un partage. Et s'il entre dans une entreprise, sa valeur détermine les droits de celui qui l'apporte. Puis, les valeurs des biens apportés, exprimées en monnaie comptable, mesureront le capital de l'entreprise. Dans la comptabilité de celle-ci, tous les biens qu'elle achète, qu'elle vend, qu'elle transforme, seront représentés par une valeur. Et c'est au résultat du mouvement de ces valeurs que se calculera le bénéfice de l'entreprise, c'est-à-dire l'excédent final de la valeur des biens produits par elle sur la valeur des biens qu'elle a consommés.

Dans les facteurs de cette production, le travail humain tient la première place. Sa productivité est, sans doute, plusieurs fois multipliée par les forces et les instruments que représentent les biens de l'entreprise. Mais ce capital lui-même ne serait qu'une juxtaposition désordonnée et inefficace de choses et de forces, si l'investissement qu'il constitue n'était pas choisi, groupé et animé par le travail d'intelligences humaines.

De sorte qu'au fond, tous les progrès de notre civilisation ont consisté à substituer un travail humain qualifié à un travail humain brut, qui, primitivement, se contentait de cueillir les fruits d'une nature productive. Ce travail s'est valorisé, en même temps que les biens de toutes sortes dont il a appris à faire ses instruments. Et *c'est lui qui les valorise*. Ainsi devons-nous nécessairement constater que, si la production économique a pour instrument nécessaire les biens capitalisés dans l'entreprise, cette production n'est plus principalement, comme on l'a cru jadis, le fruit des biens, mais la récompense du travail de l'homme.

Pourtant, si, dans la comptabilité des entreprises, la valeur des biens divers, qu'elle utilise et transforme, est suivie, dans ses mouvements et ses résultats, par une analyse comptable, construite sur des règles logiques, et devenue classique, le travail humain, animateur de l'ensemble, n'y apparaît que par des écritures balbutiantes. Économis-

tes et moralistes divergent, les uns et les autres, sur son *prix*. Et leur divergence désordonne juristes et comptables.

L'explication nous en paraît certaine. Elle consiste à reconnaître que le travail humain possède deux valeurs, qui s'articulent. Mais une seule peut s'exprimer par une quantité déterminée de monnaie, c'est sa *valeur comptable*. L'autre de ces deux valeurs transcende la première : c'est le don d'une intelligence et d'une force humaine ; c'est une *valeur humaine*. Sans résoudre le problème de leur combinaison, puisqu'elles sont de deux ordres différents, nous voudrions pourtant en présenter les termes : premier des biens de production comptable, le travail humain doit nécessairement se comptabiliser dans l'entreprise. Nous reconnâtrons seulement que cette comptabilisation y demeure incomplète, et déroutante, car elle s'incorpore une part dominante d'incomptable.

De cette esquisse, nous ferons ici hommage à un homme dont la vie et les écrits marquent précisément l'effort consacré à l'importance et à l'autonomie du droit social du travail. Nous confierons ainsi, au *liber amicorum* offert à M. L. Beaulieu, la primeur et la synthèse de vues auxquelles nous allons bientôt consacrer tout un livre.

I

Vues divergentes des économistes et des moralistes sur la valeur comptable du bien-travail

2. Conception dite libérale : valeur d'échange fixée par un marché

Pour l'Économie libérale, le travail est une marchandise qui, comme toute autre, s'apprécie par la loi de l'offre et de la demande.

Cette vue, bien qu'incomplète, présente un angle de la réalité. Un « marché du travail » mesure sommairement, d'après sa quantité et sa qualité, la valeur de l'apport des travailleurs. Il reconnaît une plus grande valeur au travail d'élite qu'au travail commun. Un homme « vaut tant », dit-on, pour exprimer que, dans une conjoncture économique déterminée, une entreprise l'engagera au prix qui lui est ainsi attribué. Cette valeur varie suivant les besoins de main-d'œuvre de chaque emploi auquel il est susceptible d'être affecté, au regard de la conjoncture. Mais, par là même, cette conception accepte, ou même exige, des *sacrifices humains*. Car, quand la conjoncture économique change, elle prive de valeur le travail de certains hommes, ou la rabaisse

au-dessous d'un taux humain. Il suffit que les offres d'un certain travail soient en nombre excessif par rapport aux besoins du marché pour condamner les travailleurs au chômage et à la misère.

Cette vue sommaire de la valeur du travail inspirait le droit antique de l'esclavage. Le prix de l'esclave, simple instrument de travail, se mesurait à la valeur du service qu'il pouvait rendre. Et l'idée a survécu à l'abolition de l'esclavage, avec cette différence que le prix du travail ne s'apprécie plus entre l'acheteur et le vendeur de l'esclave, mais entre le travailleur lui-même et l'homme à qui il offre son travail.

Ainsi le travail reste une marchandise, tantôt chère et tantôt bon marché. Le Code civil français de 1804 régleme, sur ce postulat, le louage de services humains, entre le louage des bâtiments et le louage des animaux. D'ailleurs, il n'avait encore aucune conscience de cette réalité que le travail est le premier des biens productifs. Car la tradition juridique classique n'attache de valeur productive qu'aux biens frugifères. Elle admet seulement que leurs fruits peuvent exiger l'appoint d'un travail humain. Ainsi se distinguent, dans les articles 582 et suivants du Code civil, les fruits industriels, des fruits naturels. Mais tous émanent de biens en propriété.

3. Conception marxiste : le travail humain, injustement aliéné, fait toute la valeur comptable des biens

A l'angle de vues « libéral », le marxisme oppose une critique, fondée, et une construction, à son tour, unilatérale.

Partant du postulat exact que le travail humain seul féconde les biens inertes du capital, il en conclut que toute la production des entreprises appartient aux travailleurs actuels, comme si le travail, épargné par d'autres travailleurs pour former les biens du capital, n'avait plus aucun droit. Allant plus loin, il ne range, parmi les *travailleurs*, qu'une classe : celle des salariés opprimés par le propriétaire du capital. Il nie donc l'existence d'un marché libre du travail salarié.

Les lois économiques font, dit-il, du capitaliste, propriétaire des biens de production, le maître des salariés qui en dépendent. Et le développement du capitalisme le mène à réduire systématiquement la rémunération du personnel qu'il exploite, à un salaire strictement limité aux besoins rudimentaires de celui-ci, pour s'approprier la « plus-value ».

Parmi les besoins du salarié, le patron reconnaît celui qu'il a de se reproduire, en engendrant postérité. Il y puise, en effet, une nouvelle main-d'œuvre à exploiter. Grâce à quoi il n'aura pas souci de l'usure que l'ouvrier lui-même subit par son travail.

Telle serait la condition du *prolétaire* en face de la puissance croissante du capitalisme moderne. Vision matérialiste qui se corrigera, dit Marx, dans ses excès, par la nécessaire révolution qu'elle provoquera.

4. Conception de la philosophie thomiste : le juste prix du travail

Dès le moyen âge, la philosophie scolastique avait appliqué au travail sa conception de la justice commutative dans les échanges. Déjà conscient de la valeur créatrice du travail humain, et des abus possibles, dans le prix d'acquisition de ce travail, chez les employeurs jouissant d'un monopole de droit ou de fait, cette philosophie faisait à l'acquéreur du travail humain un devoir de le payer à son juste prix. Le manquement à ce devoir était un péché que réprouvait le droit naturel.

Par là, sans doute, cette philosophie médiévale dénonçait d'avance les abus du grand capitalisme du XIX^e siècle. Mais elle ne formulait qu'une règle de droit naturel, peut-être inspiratrice, à l'origine, de l'organisation des corporations dans les villes, tandis qu'à la campagne, le travail de l'homme n'était guère considéré que comme l'auxiliaire de la fructification de la terre.

Ainsi, aucun appel n'avait été fait, par la philosophie scolastique, à l'intervention du droit positif, pour rétablir d'autorité l'équilibre de l'échange dans la négociation du travail humain.

II

Valeur du travail et justice dans l'entreprise moderne

5. Réaction du droit positif contre le déséquilibre inhumain introduit par la grande industrie dans l'appréciation du travail

C'est l'inhumanité de travail industriel attiré par la grande entreprise qui a rendu évidente l'inégalité du contrat de travail sur le marché. On sait comment l'enquête Villermé révéla au public français la misère du travailleur des villes dès le milieu du XIX^e siècle.

Le christianisme social, au début du XX^e siècle, a donc marqué la route de l'intervention du droit positif contre l'excessive dépréciation du travail. Par l'encyclique *Rerum novarum*, Léon XIII a lancé un double appel à la loi. D'une part pour garantir la liberté syndicale comme moyen de discussion du contrat de travail, ouvrant ainsi la voie

aux conventions collectives de travail. D'autre part, pour intervenir elle-même directement en imposant la justice dans cet échange.

Cet appel, rencontrant celui de l'humanisme laïc, est à l'origine du *contrat de travail* légalement réglementé, substitué, par notre droit, au *louage de services*, conclu, dans le *Code civil*, par l'échange de deux consentements supposés libres. L'ordre public remplace ainsi, en faveur d'un juste prix du travail, le fonctionnement dérégulé du marché.

6. La prise de conscience d'une nouvelle dimension de la justice en considération de la personne du travailleur salarié

Ces moyens de droit positif ne sont pas seulement au service de la justice *commutative*, restaurant le juste prix du travail, dans l'échange de celui-ci contre le salaire. Ici, en effet, se dégage une nouvelle conception, qui est de justice *distributive*.

Une fois payé le juste salaire, la justice était satisfaite, et il n'y avait place, autrefois, que pour la charité, au regard du salarié malheureux. Même la conception thomiste était encore celle d'une justice commutative équilibrant l'échange de biens patrimoniaux.

Mais, dans le christianisme social d'aujourd'hui, la justice prend, au profit du travailleur, une nouvelle dimension. La considération des droits de la personne du salarié dépasse, pour ainsi dire, le plan purement comptable, pour entrer dans celui de l'humanisme. L'encyclique *Rerum novarum* ouvre déjà cette voie, et la doctrine sociale de l'Église n'a cessé d'y progresser depuis lors.

Car l'entreprise n'acquiert pas, simplement, la valeur économique du travail de ses salariés, à la manière dont elle utilise le travail de l'énergie de la nature. Ce que lui donne l'homme, c'est une part de lui-même, et la meilleure : la force, non seulement de son corps, mais de son intelligence et de sa volonté. Apport qui est au-dessus du comptable, et qui comporte, en retour, une contre-partie du même ordre : la prise en considération, par l'entreprise, de la personne du travailleur, dans le cadre général de sa vie.

Seulement, ce qui met en déroute la logique comptable, c'est que cette prise en considération de la personne du travailleur au-delà de son apport comptable engendre, elle-même, une dépense pécuniaire. La sécurité du travailleur en tant qu'homme a un prix de revient comptable, non seulement dans la protection physique de sa personne à l'atelier, mais dans les cotisations et les assurances qui protégeront la santé du travailleur et des siens, lui permettront d'élever des enfants et assureront sa retraite.

Ce sera une dette collective de l'entreprise envers ses membres humains. Elle s'établira au-dessus de la contrepartie individuelle et respective du travail de chaque membre de l'équipe. Elle se fondera sur la communauté humaine de personnes composant cette équipe dans l'entreprise.

En gros, c'est ce qu'on appelle les charges sociales.

III

La communauté humaine de l'entreprise dans ses impératifs comptables

7. Rémunération collective d'une communauté de travail

L'entreprise est faite d'une équipe humaine fécondant un équipement de biens comptables.

En droit, l'équipe domine l'équipement. Nous le savons : l'investissement comptable n'aurait ni efficacité, ni sens, si elle ne l'animait pas.

Cette équipe, coordonnée par l'entreprise, forme une communauté de travail. Elle réunit des travaux divers, liés les uns aux autres, et hiérarchisés, car ils vont du travail du chef d'entreprise à celui des simples manœuvres.

Mais le manœuvre, lui-même, est de l'équipe. Car on ne fait appel à ce qu'il y a, chez lui, d'humain, en intelligence et en volonté, que parce que la machine n'est pas mûre pour le remplacer !

En deçà, au-dessus et au-delà du matériel, la production est donc le fait d'une communauté humaine. Et tout les membres de l'équipe associés à ce travail commun ont droit à une part comptable dans la production de ce travail.

Mais ni le vocabulaire, ni les analyses ne savent exactement le fixer, et cela, précisément, parce que les valeurs comptables sont impuissantes à exprimer la plénitude des valeurs humaines.

8. Profit, salaires et bénéfices

Sur ces trois mots bute déjà la technique comptable.

Si l'on réserve le travail humain, toutes les autres *charges de l'entreprise* s'évaluent aisément à leur prix coûtant.

D'autre part, la *production qu'elles permettent* à l'entreprise représente aussi, par définition, une valeur comptable.

La soustraction des charges, autres que le prix du travail de l'équipe, par rapport à la production ainsi évaluée, donne ce que nous appellerions volontiers le *profit brut* de l'entreprise. C'est sur lui qu'il faut prendre, à la fois, la rémunération du travail de toute l'équipe productrice, et celle du capital investi dans l'entreprise.

Si ce capital, — qu'il soit immeuble, qu'il soit mobilier ou consiste en trésorerie monétaire, — n'avait droit qu'à un loyer fixe, la répartition entre ces deux masses serait simple. Une fois payé un tel loyer, le solde du profit brut serait distribuable entre les apporteurs de travail.

Mais le propre de l'entreprise est de risquer son capital dans son effort de production, ce qui amène à le rémunérer au-delà d'un loyer, sur le profit de l'entreprise.

Ainsi, le profit brut de celle-ci se répartit en deux masses, l'une allant aux apporteurs de travail, l'autre aux apporteurs du capital. Comment arbitrer ce partage ? C'est la première question à résoudre réellement, encore que le travail y prenne, normalement, la part la plus forte.

La seconde, plus difficile encore, est de ventiler, entre les apporteurs de travail, la partie du profit brut devant leur revenir respectivement. A cet égard, deux observations s'imposent.

La première concerne le caractère conventionnel de la notion de *bénéfices* telle qu'elle existe en droit comptable.

Dans les usages comptables actuels, on appelle, en effet, *bénéfices* la différence entre la valeur de la production et les *charges* de celle-ci, parmi lesquelles on comprend la masse des salaires, constituant une rémunération des travaux du personnel. Mais, dans le même usage, le travail d'une partie de l'équipe est, — ou peut être, — rémunéré sur les bénéfices.

Et c'est seulement une convention libre qui place la rémunération de certains travaux avant la fixation des bénéfices, d'autres travaux étant partiellement ou totalement rémunérés par une fraction de ces bénéfices. Le passage de la rémunération de travaux d'un poste à l'autre est, en comptabilité, un jeu d'écritures. Car on peut diminuer de deux manières la part du profit brut revenant au capital, soit en augmentant les salaires, soit en faisant participer le personnel au bénéfice.

L'autre observation a déjà été faite : c'est que, parmi les charges à déduire, non seulement avant les bénéfices, mais encore avant le

profit brut, il faut compter les « charges sociales », qui, sans doute, profitent à certains membres de la communauté de travail, mais à proportion de la sécurité qui leur est humainement due, et non à proportion de la valeur comptable du travail fourni par eux.

9. Primauté des charges sociales

Cette prééminence est implicitement inscrite dans notre droit.

Elle y ressort, d'abord, du droit positif régissant les sûretés civiles. Avec les impôts, — eux-mêmes considérés comme une contribution sociale de support plus large, que les membres de la société doivent apporter à la collectivité nationale, — les « charges sociales de main-d'œuvre » occupent la première place parmi les sûretés légales. Elles sont garanties par des privilèges généraux sur toute la fortune du maître des biens affectés à l'entreprise, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale.

Ce sont, notamment en France, le super-privilège de la fraction insaisissable des salaires, le privilège des indemnités dues aux victimes d'accidents du travail, les privilèges de la Sécurité sociale, et ceux des accessoires humains des salaires tels que les congés payés et les indemnités de licenciement.

Sans doute, ces privilèges ne sont pas *juridiquement* rattachés à la notion économique d'*entreprise*. Leur apparition date d'un stade antérieur à l'entrée de celle-ci dans le monde juridique. Ils portent donc sur un patrimoine plus étendu que celui qui est affecté à l'entreprise, et englobant toute la fortune du propriétaire des biens de celle-ci. Ils profitent, d'ailleurs, aux salariés que le même propriétaire engage en dehors de l'entreprise. Mais ils n'en sont pas moins devenus, aux yeux du droit social moderne, inséparables des devoirs humains que l'*entreprise* contracte envers ses membres salariés.

Cette prééminence résulte, d'autre part, du caractère d'*ordre public*, que prennent toutes les charges sociales imposées à l'entreprise en vertu d'un primat humaniste. Les entreprises en difficulté, les entreprises déficitaires, les entreprises en règlement judiciaire, mais autorisées à continuer leur activité économique, y sont obligatoirement soumises, comme les entreprises saines. La perspective d'un déficit, créé ou accru, dans les comptes de l'entreprise, n'est jamais une justification, pour celle qui esquiverait ses charges sociales. Simplement, le privilège qui garantit ces charges aura pour conséquence que d'autres créanciers resteront impayés ! Le monde des entreprises sait de quel poids les

privilèges des charges sociales et du fisc pèsent alors sur les faillites, y réduisant souvent, à un dividende illusoire, tous les autres créanciers.

Seule, la Sécurité sociale peut, en France, dans la mesure où la loi l'y admet, autoriser, à titre exceptionnel, certains abandonnements des cotisations que l'entreprise en déficit aurait dû supporter à titre de charges sociales ; et, bien entendu, à condition que les salariés n'en souffrent pas. Aucun pouvoir semblable n'appartient aux inspecteurs du travail.

Pour éviter l'arrêt ou la liquidation d'une entreprise économiquement ou socialement utile, mais momentanément incapable de suffire à ses charges sociales, l'État peut lui distribuer des *subventions d'équilibre* et lui faire des remises d'impôt. Ses fonctionnaires ne sauraient autoriser l'entreprise à manquer à ses obligations sociales !

10. Caractère cependant impératif de l'équilibre comptable : conséquences

Le déficit comptable résultant de l'incompressibilité des charges sociales ne peut s'éterniser ! Il appartient à l'entreprise de le réduire, ou de disparaître elle-même. C'est dans la critique comptable apportée aux autres éléments de ses charges et de ses produits qu'elle doit trouver, d'ordinaire, les moyens de rétablir son équilibre, en économisant sur les premières, ou en accroissant les seconds.

Comme à l'équilibre comptable de l'entreprise, se superpose celui de la comptabilité nationale, celle-ci n'est pas indifférente aux moyens employés. Elle sait fort bien qu'une certaine balance peut jouer, sur le plan national, entre les charges sociales des entreprises d'une part, et, d'autre part, le prix de la vie à l'intérieur du pays, et la compétitivité de sa production avec celle d'autres pays. À supposer qu'elle l'oublie, le patronat le lui rappellerait. Si, à plusieurs reprises, le pouvoir économique a bloqué les prix et les salaires, comprenant, dans le blocage, les accessoires des salaires, et réservant à ses organes toute dérogation à ce blocage général, c'était pour tenter de se rendre seule maîtresse de cet équilibre d'ensemble.

On remarquera, toutefois, que les charges sociales des entreprises, une fois établies, font aisément figure, dans l'adaptation ou la reconversion de l'entreprise, de dépenses presque intangibles par des voies directes. N'ont-elles pas correspondu à des droits humains irrévocables, sur le plan d'une civilisation qui ne peut renoncer à elle-même ?

11. Les procédés empiriques utilisés en comptabilité

La comptabilité usuelle ne s'intéresse pratiquement qu'au travail *contractuellement* rémunéré. Et elle se contente de projeter ce contrat en donnant au travail la valeur conventionnellement établie.

C'est dire que, lorsque l'entreprise n'est pas en société, le prix du travail du propriétaire de son capital n'est pas séparé par elle, nous l'avons montré, du revenu de son capital. Tous deux sont confondus dans les « résultats » de l'entreprise.

Si l'entreprise est en société, ses dirigeants touchent, contractuellement, des rémunérations. L'usage comptable esquisse une différence entre le prix du travail des chefs et le prix du travail des autres membres de l'entreprise. Ainsi, dans la législation française, pour les tantièmes des administrateurs de société. Mais la distinction est fuyante.

Sans doute, les tantièmes, à la différence de la masse générale des salaires, représentent une fraction des « bénéfices ». Mais on a déjà rappelé qu'une participation aux bénéfices pouvait conventionnellement entrer dans la rémunération de tous les travailleurs de l'entreprise.

Et, d'autre part, les avantages fiscaux et sociaux, accordés par le droit moderne, spécialement en France, au salariat, ont poussé tous les membres de l'état-major *actif* des sociétés à stipuler, à côté de leurs tantièmes sur les bénéfices, un traitement de directeur, ce traitement faisant partie de la masse des salaires. Cet état-major rentre ainsi parmi les « cadres » salariés.

La comptabilité usuelle, qu'il s'agisse des entreprises en société ou de celles exploitées par un entrepreneur personne physique, projette les salaires payés, comme elle projette les marchandises, au moyen de la valeur qui, contractuellement, les a payés. D'autre part, elle ne la compte parmi les charges de la production que si elle est payée avant le dégagement des résultats comptables de l'exercice, et non si elle est prise sur les bénéfices.

Enfin, elle y « annexe » les charges sociales du travail, comme si ces dernières avaient la même source que le salaire. Selon le plan comptable français, ces deux postes constituent, au débit du compte d'exploitation de l'entreprise, les « frais de personnel », masse indiversifiée et impersonnelle.

Dans le bilan d'une entreprise, l'existence de ces contrats de travail n'est pas comptée, bien qu'elle soit la source principale et virtuelle de sa puissance productrice. On en suppose implicitement l'actif (le travail promis) égal au passif (le salaire promis pour ce travail).

12. Le moment de la comptabilisation du travail humain

Dans la comptabilité en partie double, l'usage est de devancer les livraisons des marchandises, et de porter la facture en écritures dès qu'elle est faite ou reçue, en balançant le compte-fournisseurs ou le compte-clients avec l'un des comptes internes de l'entreprise.

Mais ici, le travail n'est plus traité comme les « autres marchandises ». Le salaire, en effet, n'est pratiquement comptabilisé qu'au moment de la paie. Les participations aux bénéfices ne le sont qu'en fin d'exercice, dans la répartition du bénéfice comptabilisé.

C'est que le droit comptable n'enregistre, en réalité, les créances avant leur règlement que lorsqu'elles font l'objet d'un document comptable. Ainsi, on ne comptabilise les loyers des choses que lorsqu'ils sont payés ; et le droit au bail lui-même n'entre pas en comptabilité, à moins d'avoir été acquis contre argent comme un bien distinct. On procède de même pour le loyer du travail humain, et pour la valeur du travail promis. Seulement, du même coup, on renonce à valoriser, d'abord, la promesse de travail, et, ensuite, le travail fourni, tant qu'il n'a pas été payé. On ne le rattache plus à sa contre-partie, comme l'aurait normalement commandé une comptabilité en partie double. Le travail se dépersonnalise. Il entre dans les *frais généraux* de l'entreprise. Sa valeur productive n'apparaîtra normalement qu'en fin d'année, avec les résultats, globalement et anonymement !

13. La part du travail dans le coût d'une marchandise

De fait, la personnalité individuelle du travail humain rend la comptabilité inapte à en chiffrer le résultat.

Le travail n'est pas une marchandise durable pouvant faire l'objet d'une propriété. Il se consomme et s'évanouit dans le passé, à l'instant même où il est donné. C'est en même temps, et par cela même qu'il est créateur. Chaque homme y met sa personnalité. Mais celle-ci n'est pas chiffrable. Les traces seules s'en mesureront sur des résultats collectifs et postérieurs.

C'est pourquoi, lorsqu'elle veut analyser comptablement l'apport de travail incorporé dans les biens qu'elle produit, l'entreprise continue à procéder par des masses et des moyennes. Sauf quand les bases d'un travail à la tâche sont assez précises pour en reporter le prix dans le coût de chaque objet produit, c'est le prix de l'heure de travail qui servira de base au calcul du *prix de revient comptable* d'une marchandise, d'après

les sondages ayant permis de connaître la moyenne d'heures de travail qui a concouru à la fabrication d'une quantité de produits déterminés.

Encore, cette méthode ne donne-t-elle qu'un résultat incomplet. Car, aux heures de travail concernant directement l'objet intéressé, il faut ajouter une part de frais généraux dans laquelle entrent d'autres heures de travail. Pour que le calcul soit juste, il faudrait même tenir compte du travail rémunéré sur les bénéfiques, et notamment du travail de direction du chef d'entreprise.

Au surplus, pour connaître la quantité de valeur-travail incorporée dans les produits qui sortent d'une entreprise, il ne faudrait pas se borner à ce que l'entreprise y a, elle-même, ajouté de valeur-travail. Il faudrait remonter à tout ce qu'il y a eu de travail incorporé dans les matériaux employés et dans l'énergie dépensée. L'amortissement lui-même du matériel et des bâtiments devrait entrer en compte, car il représente une valeur où figure tout le travail ayant créé ces matériaux ou ces bâtiments.

14. Caractère moral plutôt que comptable du juste prix du travail dans l'entreprise moderne ; la position du droit

Ce qui se dégage, en finale, des réflexions qui précèdent, c'est, à la fois, la nécessité juridico-économique de comptabiliser le travail humain dans l'entreprise, et l'impossibilité d'exprimer exactement, dans cette comptabilisation, ce qu'il a de valeur propre.

A) L'entreprise est une unité économique de production de valeurs comptables. Pour savoir ce qu'elle crée de valeurs, il faut déduire, de la valeur comptable de sa production brute, la quantité de valeurs comptables qu'elle a consommée en vue de cette production.

Et il est impossible de n'y pas évaluer le travail humain qu'elle a, précisément, consommé en tant que bien de production.

Mais sa comptabilité n'enregistre ce travail que sous l'angle d'un échange comptable. Cela est dans sa nature. Elle calculera donc simplement ce que ce travail lui a coûté, et cela, au stade qui précède ce qu'elle considère comme ses « résultats ».

B) Seulement, elle n'aura pas ainsi résolu le problème de *l'équilibre de l'échange : travail de l'homme contre argent*.

D'une part, si le travail est intéressé aux « bénéfiques », cette présentation escamote une part de l'équivalence que l'entreprise reconnaît à ce travail en le rémunérant. Et cela vaut, particulièrement, pour la personne qui, en exploitant l'entreprise à son compte, lui apporte son travail indépendant.

D'autre part, les charges sociales qui, dans la comptabilité usuelle, grossissent la rémunération générale du personnel, sont, en réalité, autre chose que l'achat à sa valeur du travail du créancier de ses charges. Elles expriment un devoir envers sa personne, en tant que membre de la communauté d'entreprise. Ce n'est que collectivement qu'elles s'équilibrent, — si elles s'équilibrent, car elles sont indépendantes d'un équilibre, — avec la rémunération des travaux effectués.

Enfin, ce qu'a d'incomptable le travail humain se manifeste dans la ventilation faite de la masse revenant au travail dans le *profit brut* de l'entreprise, tel qu'il a été défini plus haut, au numéro 8. Cette ventilation ne peut se faire que forfaitairement, et à travers ce qu'a d'humainement rebelle à la comptabilité le travail de chaque personne. Le « résultat » global du compte d'exploitation ne dégage qu'après coup, à ce sujet, une indication collective, où s'absorbe, dans leur variété et leur discontinuité, un ensemble divers de travaux humains. Car, dans tout ce que la chaîne mécanisée ne déshumanise pas, le travail de l'esprit et des forces humaines, c'est l'homme lui-même, incomptable dans les expressions qui lui sont propres, et variable à chaque moment du temps, en fonction de sa vie physique, intellectuelle et morale.

A travers cette brume, le rôle du droit positif est, comme partout, de construire une justice, imparfaite sans doute, mais praticable. Certes, il doit favoriser, autant qu'il se peut, une justice commutative, rapprochant la rémunération du travail de sa productivité, mais en sachant que les conventions, mêmes corrigées par des dispositions d'ordre public, ne pourront jamais réussir, sur ce point, qu'un forfait. Et d'autre part, il lui appartient de faire régner une justice distributive, au-dessus de l'équivalence de chaque travail avec sa rémunération, justice rendue à chaque personne humaine qui, en donnant son travail à l'entreprise, lui apporte une part d'elle-même.