



HAL
open science

L'institution démocratique de l'entreprise

Claude Didry

► **To cite this version:**

| Claude Didry. L'institution démocratique de l'entreprise. 2018. halshs-01764435

HAL Id: halshs-01764435

<https://shs.hal.science/halshs-01764435v1>

Preprint submitted on 11 Apr 2018

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.

L'institution démocratique de l'entreprise
Entreprise et droit du travail dans l'histoire

Claude Didry,
Sociologue, chercheur CNRS
Centre Maurice Halbwachs, Ecole Normale Supérieure
claude.didry@ens.fr

Le genèse du salariat en France est souvent liée, dans une histoire sociale classique, au délit de coalition¹ qui, en privant l'ouvrier du recours à la grève pour défendre (collectivement) ses intérêts, l'aurait livré aux conditions léonines d'un patron. Cette situation apparaît comme le point de départ d'un déséquilibre croissant dans la relation de travail, renforcé par une révolution industrielle ajoutant la cadence imposée par la machine à la subordination patronale. Dans cette version classique de l'histoire sociale, l'entreprise est vue comme la cellule élémentaire du capitalisme naissant, îlot monarchique dans une société travaillée par l'idée républicaine.

L'historiographie des années 1980-90 a cependant sérieusement contesté la réalité d'une révolution industrielle généralisée², en mettant au jour le maintien de petits ateliers et la diffusion de la production à domicile, dans un pays majoritairement rural³. Ce constat a été conforté par la redécouverte récente du *louage d'ouvrage*, référence juridique cruciale considérant l'ouvrier rémunéré à la pièce « comme entrepreneur en la partie qu'il traite » (art. 1799 du Code civil)⁴. Si la démocratie se manifeste dans les rues par des révolutions, des cortèges et la négociation de tarifs, les activités productives se dissolvent en une multitude d'entrepreneurs individuels. En d'autres termes, c'est en vain

1 . Articles 414 et 415 du Code pénal de 1810, préfiguré par le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier en 1791.

2 . François Jarrige, « Révolutions industrielles : histoire d'un mythe », *Revue Projet*, 2015/6 (n°349), p. 14-21.

3 . Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française, XIXe-XIXe siècles*, Seuil, « Point », Paris, 1986 ; Alain Dewerpe, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, Armand Colin, Paris, 1989 ; Denis Woronoff, *Histoire de l'industrie en France. Du XVIIe siècle à nos jours*, Le Seuil, Paris, 1994.

4 . Alain Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57-6, 2002, p. 1521-1561.

que l'on rechercherait ici des *entreprises* au sens wébérien d'« action continue *en finalité* d'un genre déterminé », reposant sur une « équipe administrative agissant continûment en finalité⁵. » En effet, ces activités économiques prennent le plus souvent la forme « d'affaires » commerciales, visant à répondre à des commandes par une succession d'opérations (d'ouvrages) prises en charge par des ouvriers considérés comme des entrepreneurs. Ces ouvriers entrepreneurs sont amenés à leur tour à engager d'autres ouvriers, tout en mettant également les membres de leur famille à l'ouvrage.

Le Code et le contrat de travail qui s'élaborent en France dans les débats législatifs de la Belle Époque visent à répondre à cette anomie que l'on qualifie alors de *marchandage*, pour désigner ces formes de sous-traitance caractérisant le louage d'ouvrage. Mais, en définissant l'ensemble des salariés liés à un *employeur*, le contrat de travail ne conduit-il pas à une *institution de l'entreprise* par la reconnaissance de son *personnel* et des responsabilités en résultant pour cet employeur assimilé à un *chef d'entreprise* ? L'institution ne désigne pas ici « cette société naturelle que l'esprit de collaboration doit animer⁶ », elle correspond au contraire à la dimension historique d'une entité reposant sur le cadre juridique nouveau que constitue, dans la France de la Belle Époque, le contrat de travail. L'institution de l'entreprise se présente comme l'autre visage de l'institution du travail⁷, sortant les activités productives de leur dispersion en une multitude de sous-entrepreneurs et du caractère informel lié à leur fréquente prise en charge dans un cadre domestique.

Au vu de ces dynamiques historiques, la réforme actuelle vise sans doute moins la démocratie (qu'elle entend ramener à des formes minimales), que la redéfinition de l'entreprise (en détachant celle-ci d'une collectivité de travail sérieusement ébranlée par la remise en cause des garanties attachées au CDI). Mais une entreprise « abstraite » de ses activités productives et limitées aux seuls détenteurs de son capital, est-ce encore une entreprise ?

5 . Max Weber, *Concepts fondamentaux de sociologie*, Paris, Gallimard, 2016 (trad. J.P. Grossein), p. 158. La continuité est ici un critère décisif.

6 . Paul Durand et André Rouast en 1943, cité dans Pierre-Yves Verkindt, « La collectivité de travail », *Droit social*, 11-12, p. 1006-1013.

7 . Claude Didry, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

1. Un capitalisme marchand

1.1. Une société d'entrepreneurs ?

À trop rabattre la Révolution sur le triomphe de la bourgeoisie, on oublie la formidable pulsion démocratique qui traverse alors la France des villes et des campagnes. La fin du féodalisme ouvre l'accès des paysans à la propriété de la terre. Celle des corporations libère une agitation ouvrière rejetant la subordination corporative qu'entretenait le délit de « désertion », sanctionnant le fait, pour un ouvrier, de quitter son maître⁸. Le droit de rompre unilatéralement les engagements qu'ouvre aux ouvriers l'article 1780 du Code civil représente un premier pas dans le sens d'une égalité avec les maîtres, évolution nécessaire pour assimiler ces engagements à un contrat. Ce constat oblige à contester le tableau d'une classe ouvrière privée de l'arme de la grève par le Décret d'Allarde et la Loi Le Chapelier de 1791. « Faire grève », rappelle le dictionnaire, est une expression forgée au début du XIX^e siècle signifiant « se tenir sur la place de Grève en attendant de l'ouvrage⁹ ».

La formalisation contractuelle des engagements ouvriers va se fixer, dans le Code civil, sur le *louage d'ouvrage* rapportant la production de biens au modèle que constitue la construction d'un immeuble, en concevant le bien comme le résultat d'une succession d'ouvrages, c'est-à-dire d'opérations analogues aux interventions des corps de métier dans le bâtiment. Une conclusion s'impose alors à l'article 1799, « les ouvriers qui font directement des marchés à prix faits [...] sont entrepreneurs en la partie qu'ils traitent. » On passe ainsi sans solution de continuité, de l'ouvrier engagé par un maître ou un donneur d'ordres, à l'artisan à son compte.

La démocratie économique et sociale se joue alors fréquemment dans la rue, à travers des cortèges revendiquant des tarifs pour déterminer le prix des ouvrages et des agitations ouvrières pouvant aller jusqu'à des poussées insurrectionnelles (comme dans le cas des canuts lyonnais en 1831 et 1834), voire des révolutions (comme en juillet 1830, en février 1848 ou en mars 1871).

8 . Cette redécouverte de la portée libératrice et constructive de la Révolution à l'égard du monde ouvrier doit beaucoup à Alain Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57-6, 2002, p. 1521-1561.

9 . Article « grève », *Le nouveau Petit Robert*, p. 2017.

1.2. La consécration du commerce

Oui mais, le capitalisme est bien là, à travers cette activité particulière qui bénéficie des attentions d'un État soucieux de la prospérité du pays : le commerce. La Révolution et l'Empire distinguent le commerce en lui consacrant des tribunaux, des chambres et un code spécifiques, plutôt qu'ils n'excluent un monde ouvrier renvoyé au droit commun des Français. En ce sens, Révolution et Empire confortent l'affirmation du négoce qui se profilait dans les structures corporatives d'ancien régime¹⁰. Ainsi, à Lyon, les maîtres-tisseurs répondent aux commandes des négociants de la soierie dans des ateliers domestiques où c'est toute la famille qui participe à l'ouvrage, en compagnie parfois de compagnons engagés par le chef d'atelier.

Ce capitalisme est ancré dans de solides traditions, tant sous la forme corporative que conserve le commerce, que par le maintien d'une division des activités entre métiers issus en grande partie des corporations. Les activités productives se dispersent dans des ateliers domestiques, en ville comme à la campagne, ou sont prises en charge par des marchands opérant dans des chantiers, des mines ou des usines¹¹. Difficile alors de saisir *le* travail, derrière cette multitude d'occupations encourageant la multiplication des intermédiaires que décrit Marx à propos du salaire à la pièce :

« D'une part, le salaire à la pièce facilite l'intrusion de parasites entre le capitaliste et l'ouvrier salarié, le sous-affermage du travail (*subletting of labour*). *Le gain des intermédiaires découle exclusivement de la différence entre le prix du travail que paie le capitaliste et la partie de ce prix qu'il fait parvenir réellement à l'ouvrier.* Ce système porte en Angleterre le nom caractéristique de *sweating-system*. D'autre part, le salaire à la pièce permet au capitaliste de conclure avec l'ouvrier principal □ dans la manufacture, avec le chef de groupe, dans les mines avec le haveur, dans la fabrique avec l'ouvrier mécanicien proprement dit □ un contrat à tant la pièce, à un prix pour lequel l'ouvrier principal se charge lui-même de recruter et de payer ses auxiliaires.

¹⁰. Claire Lemerrier, « Discipliner le commerce sans corporation. La loi, le juge et le commerçant à Paris au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, n°224, 2008-3, p. 66.

¹¹ . Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française, XIXe-XIXe siècles*, Seuil, « Point », Paris, 1986 ; Alain Dewerpe, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, Armand Colin, Paris, 1989 ; Denis Woronoff, *Histoire de l'industrie en France. Du XVIe siècle à nos jours*, Le Seuil, Paris, 1994.

L'exploitation des travailleurs par le capital se réalise ici au moyen de l'exploitation du travailleur par le travailleur¹². »

2. La République du travail

2.1. Les enjeux démocratiques du contrat de travail au début du XX^e siècle

La révolution de 1848 marque l'entrée en scène du travail, comme principe issu de ces écrits visionnaires que Marx qualifie d'« utopistes ». Dès le 2 mars, la Commission du Luxembourg promulgue un décret limitant la durée quotidienne du travail à 10 heures et supprimant le marchandage. Mais l'élan se perd rapidement et le marchandage, autre nom du louage d'ouvrage, devient un nouveau cheval de bataille pour des libéraux tels qu'Adolphe Thiers :

« Voici, pour l'ouvrier de mérite, un moyen certain d'arriver au résultat proposé, de devenir entrepreneur sans capital, et sans l'inconvénient attaché à une entreprise collective : ce moyen est celui du travail à la tâche ou *marchandage*, que les nouveaux amis des ouvriers ont aboli¹³. »

Il faut attendre la dernière décennie du siècle et la République suivante, pour que le travail fournisse une grille de lecture des activités productives à travers notamment les enquêtes de l'Office du travail¹⁴. Le projet de Code du travail élaboré par Groussier prolonge la démarche sur le terrain du droit, en proposant de lier les protections légales qui se sont accumulées sans beaucoup d'effets tout au long du siècle, à la mise en œuvre d'un *contrat de travail* destiné à remplacer le louage d'ouvrage du Code civil. Le travail y apparaît comme une activité individuelle entendue, de manière large, comme « toute occupation manuelle et intellectuelle par laquelle une personne concourt à la production, l'extraction, le façonnage, la transformation, le transport, l'emmagasinement ou la vente de matières et de produits¹⁵ », avant d'être pris comme objet d'un contrat entre un *travailleur* et un *employeur*.

12 . Karl Marx, *Le Capital, Livre premier*, PUF, « Quadrige », Paris, 1993, [Éditions sociales, 1983], p. 620, souligné par l'auteur.

13 . Adolphe Thiers, *De la propriété*, Paulin, Lheureux et Cie Éditeurs, Paris, 1848, p. 231-232.

14 . Isabelle Moret-Lespinet, *L'office du Travail, 1891-1914. La République et la réforme sociale*, Rennes, PUR, 2007.

15

Le contrat de travail envisagé par le projet Groussier, puis repris comme projet de loi débattu spécifiquement par la Société d'études législatives entre 1904 et 1908, formalise ainsi l'existence d'un rapport individuel entre un « travailleur », que l'on nomme parfois « employé », voire « salarié », et un « employeur » (« patron », « chef d'entreprise »). Dans cette perspective, le travail ne se réduit pas pour le travailleur à l'exécution des directives de l'employeur. Il inscrit l'activité de ce travailleur dans une collectivité, au contact de collègues n'appartenant pas nécessairement à sa communauté de métier et relevant de « qualifications » différentes (ouvrier, technicien ou ingénieur, selon une conception du travail allant au-delà du partage manuel/intellectuel).

Si le Code du travail adopté en 1910 ne fait aucune place à ces analyses doctrinales du contrat de travail, il présente le mérite de faire entrer le terme dans la langue de la loi, impulsant ainsi une généralisation de son usage. Le contrat de travail reconfigure ainsi les manières de saisir et de définir les rapports de production, en favorisant le développement d'une organisation, c'est-à-dire une entreprise entendue au sens wébérien d'« action continue *en finalité* d'un genre déterminé » et reposant sur une « équipe administrative agissant continûment en finalité¹⁶. » En effet, il encourage le rapprochement de salariés appartenant à des catégories différentes, notamment ouvriers, techniciens et ingénieurs, dans une perspective d'innovations continues qui se traduit par la réalisation de prototypes précédant l'industrialisation. Ainsi, le déploiement du contrat de travail accompagne l'émergence d'industries nouvelles telles que l'automobile, l'aéronautique, la construction électrique ou la téléphonie reposant sur une maîtrise technologique inédite. Difficile alors de réduire le travail au geste répétitif de l'ouvrier sur la chaîne, en oubliant la matérialisation de la coopération ouvrière que représente cette organisation, et toutes les activités précédant la mise en fabrication industrielle d'un nouveau modèle. Le sociologue new yorkais David Stark suggère ainsi, à l'encontre d'une théorie bien établie de l'aliénation à la chaîne, qu'une telle organisation du travail remet en cause le pouvoir de la communauté ouvrière de métier, mais confère aux individus un pouvoir inédit face à des exigences de production continue renforcées dans

. Arthur Groussier (et le groupe socialiste), « Proposition de loi sur le code du travail », *Journal Officiel. Chambre. Documents Parlementaires*, Annexe 33 (séance du 13 juin 1898), article 4, p. 1431.

16 . Max Weber, *Concepts fondamentaux de sociologie*, Paris, Gallimard, 2016 (trad. J.P. Grossein), p. 158. La continuité est ici un critère décisif.

le contexte de l'économie de guerre¹⁷. Le sociologue lyonnais Philippe Bernoux, si l'on nous permet ce déplacement temporel, a dégagé de son observation participante à une chaîne une vision renouvelée du travail ouvrier comme élément de construction de soi¹⁸, contrastant par exemple avec la commisération de Simone Weil¹⁹.

2.2. Une démocratie syndicale d'établissement ?

La pratique du contrat de travail confère une position centrale à l'établissement, dont le directeur fait fréquemment fonction d'employeur et qui se révèle être le lieu des coopérations liant les salariés à leurs collègues. Elle conforte ainsi les propositions de « conseils du travail » avancées dès 1900 par le socialiste Millerand, alors ministre du commerce et de l'industrie. Mais, parallèlement à cette dynamique législative, le droit du travail naissant rencontre une organisation syndicale qui se refonde – elle aussi – autour du travail. La fondation d'une Confédération Générale du *Travail* en 1895 passe inaperçue, avant que ne s'engage la grande restructuration des années 1900, avec notamment le chantier de ces fédérations d'industrie devant succéder aux fédérations de métier qui s'ouvre à Amiens en 1906. Loin des *Trade-Unions* syndiquant différents métiers dans une même entreprise, l'enjeu est de syndiquer le personnel des établissements présentant des caractéristiques techniques analogues et relevant pour cela d'une même « industrie », d'une même « profession », ou encore d'une même « branche ». C'est ainsi à Amiens que la législation du travail La création, en 1919, d'une Confédération Française des *Travailleurs* Chrétiens emprunte la voie frayée par la CGT en consacrant elle aussi la dimension cruciale du travail dans l'organisation syndicale des travailleurs. A la fin de la grande Guerre, l'expérience des délégués d'atelier et des commissions mixtes de salaire consacre, dans la CGT de Léon Jouhaud, l'ambition d'un « contrôle syndical » par des syndicalistes élus au niveau de l'établissement. La démarche est prolongée par la CGT avec l'idée de nationalisations industrialisées s'accompagnant d'une démocratisation de ce nouveau secteur public. Côté communiste, le PCF et la

¹⁷. David Stark, « Class Struggle and the Transformation of the Labor Process : A Relational Approach », *Theory and Society*, Vol. 9, no 1, janvier 1980, p. 89-130.

¹⁸. Philippe Bernoux, *Un Travail à soi. Pour une théorie de l'appropriation au travail*, Toulouse, Éditions Privat, 1981.

¹⁹. Simone Weil, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 2002 [1951].

CGTU créent respectivement des cellules et des sections d'entreprise pour arriver à mobiliser l'ensemble des salariés d'un établissement, en encourageant la création de comités d'usine pour associer le personnel au pilotage des grèves.

Si les grèves demeurent très majoritairement ouvrières, elles ambitionnent un effet d'entraînement plus large qui sera atteint dans le grand mouvement de juin 1936. L'occupation des locaux et l'organisation de comités d'usine esquissent une représentation du personnel timidement reconnue dans l'accord Matignon du 8 juin 1936 par l'institution de délégués du personnel, avant la création des comités d'entreprise par l'ordonnance de février 1945. Des conventions de branche déterminent des classifications salariales pour toutes les catégories de personnel (dites Parodi-Croizat) des ouvriers aux ingénieurs, posant ainsi les bases d'une organisation du personnel dans l'entreprise et l'établissement.

Le droit du travail aboutit ainsi à une réorientation de la puissance démocratique ouvrière, en passant de la négociation territoriale de tarifs dans une économie de districts industriels, à la participation de représentants élus du personnel à la gestion de l'établissement et de l'entreprise, dans une économie marquée par le développement de nouveaux produits industriels. La démocratie se fonde ici tout à la fois sur des élections aux comités d'entreprise, et sur l'ancrage syndical des élus redoublée par un appareil militant (délégué syndical, section etc.) garantissant une indépendance de la représentation salariale à l'égard de l'employeur.

2.3. Participation et CDI à l'heure des champions nationaux

Cette démocratie syndicale d'établissement représente l'expression de la collectivité que dessinent les liens professionnels des salariés sur leur lieu de travail. Mais elle va subir le changement d'échelle que la politique gaulliste de modernisation impose aux entreprises. L'heure est en effet, dans les années 1960, à la constitution de « champions nationaux » par regroupement des entreprises d'un même secteur.

De tels regroupements conduisent à l'apparition de « double emplois » suscitant la réactivation des comités d'entreprise, pour discuter de l'« aspect humain » de ce que l'on

commence à appeler des « restructurations »²⁰. La création de l'UNEDIC en 1959, puis celle du Fonds National pour l'Emploi en 1963 permettent la prise en charge des salariés privés d'emploi, soit à travers l'indemnisation du chômage, soit par la mise en préretraite. Le taux de chômage établi à partir des chômeurs indemnisés connaît une progression constante tout au long de la décennie, l'INSEE allant jusqu'à prévoir en 1967 l'apparition proche d'un chômage de masse²¹. L'emploi et le chômage deviennent des variables sensibles, suscitant par exemple la négociation d'un « accord sur la sécurité de l'emploi » (en 1969) pour préciser les bases d'une consultation en temps utile du comité d'entreprise en cas de restructurations.

Dans le même temps, ces champions nationaux accompagnent les grands programmes publics de recherche par la création de départements de R&D et l'investissement dans des équipements modernes. Ils suscitent une véritable centralisation de la gestion du personnel (bientôt « ressources humaines »), l'entreprise (comme dans le cas d'Usinor²²) se substituant parfois aux chefs d'établissement dans la fonction d'employeur indiquée par les contrats de travail. Ils conduisent également à la formation de comités centraux d'entreprise en agréant des représentants élus de comités d'établissement.

Parallèlement à l'émergence de ces nouvelles entités économiques dont la concentration se poursuit au cours des années 1970, les réformes du contrat de travail consolident la collectivité de travail que recourent ces entreprises. La mensualisation des ouvriers qui s'opère par voie d'accords de branche et d'entreprise au cours de la décennie permet une homogénéisation salariale. La loi du 13 juillet 1973 imposant l'exigence d'une cause réelle et sérieuse aux licenciements rompant un contrat à durée indéterminée, marque l'entrée du CDI dans le vocabulaire courant. Ces garanties pour le salarié sont présentées par le ministre du travail, le gaulliste Georges Gorse, comme le besoin d'éviter les « abus » auxquels pourraient donner lieu des « mutations accélérées par la mise en place du Marché Commun [qui] provoquent çà et là des mouvements de personnel, voire des compressions ». Mais pour le ministre, la loi se situe surtout dans le prolongement de

20 . Maurice Combe, *L'alibi. Vingt ans d'un comité central d'entreprise*, Gallimard, Paris, 1969.

21 . Robert Salais, Nicolas Baverez et Bénédicte Reynaud, *L'invention du chômage*, Presses universitaires de France, Paris, 1986.

22 . Éric Godelier, *Usinor-Arcelor. Du local au global*, Hermès-Lavoisier, Paris, 2006.

l'ordonnance de 1967 sur l'intéressement des salariés et donne consistance à la *participation*, principe cardinal du gaullisme social :

« Le salarié prend, en effet, de par sa qualité d'«intéressé», le visage d'une sorte d'associé. Or, il est contraire à l'essence du contrat de société que le lien soit rompu sans motif légitime par la société elle-même, c'est-à-dire par la gérance. [...] D'apparence purement juridique, cette réforme est donc une pièce indispensable de l'économie de participation, et cela notamment pour des raisons psychologiques. Comment veut-on que le salarié accepte de se considérer comme participant et de se comporter comme tel si, alors qu'on lui promet un intéressement aux bénéficiaires et qu'on le fait même accéder au titre d'actionnaire, il a conscience d'être à chaque instant à la merci d'une décision unilatérale, incontrôlée ou incontrôlable²³ ? »

Ainsi, dans ces années 1970 marquées par la grande secousse sociale de mai 1968, les difficultés économiques qui pointent ne remettent pas en cause le renforcement d'une représentation des salariés capables de peser sur les choix de l'entreprise. La démocratisation de l'entreprise que porte le droit du travail se trouve alors confortée par ce « programme d'action sociale » de 1974 où la Commission Européenne fait une place centrale à « la participation des travailleurs à la gestion des entreprises », en tentant de répondre à la revendication de « démocratisation de l'économie » portée alors par la toute jeune Confédération Européenne des Syndicats. Viendront en 1975 une directive prévoyant une procédure d'information-consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciement collectif, puis en 1977, une directive prévoyant une procédure analogue, ainsi que le maintien des contrats individuels en cas de transfert de l'entreprise. L'information-consultation dans les multinationales européennes proposée en 1979 par le Commissaire Vredeling va hanter pour longtemps les cauchemars des compagnies américaines, avant que le Président Delors ne réussisse à faire adopter – via la procédure de dialogue social – une directive sur les comités d'entreprise européens en 1994²⁴.

Eh oui, il fut une époque où même les institutions européennes appuyaient le renforcement d'une démocratie d'entreprise tant dans le cadre national qu'à l'échelle

23 . In *Journal Officiel*, débats parlementaires, Assemblée nationale, compte rendu intégral, 26^e séance, 1^{ère} séance du mardi 22 mai 1973, p.1445.

24. Jean Lapeyre, *Le dialogue social européen. Histoire d'une innovation sociale (1985-2003)*, Bruxelles, ETUI, 2017 ; Claude Didry et Arnaud Mias, *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, Peter Lang, 2005.

européenne, avant que le Traité européen sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance (TSCG) de 2013 ne s'impose le Semestre budgétaire et ses inévitables « réformes structurelles du marché du travail ».

3. Une démocratie sans entreprise ?

3.1. *L'horizon indépassé de l'emploi stable*

Le temps d'une démocratie reposant sur le développement de l'information et de la consultation des travailleurs dans l'entreprise paraît aujourd'hui révolu, notamment depuis le tournant vers la « flexicurité » qui, au niveau des institutions européennes, a marqué l'abandon des ambitions delorienne au début des années 2000. En dépit de cette orientation « flexicuritaire » que la crise de la dette publique a radicalisée après la crise financière de 2008, le CDI fixe les conditions normales de l'emploi en France, tout à la fois comme droit commun s'imposant dans le silence des parties ou en cas de dénominations erronées, et comme type d'emploi statistiquement dominant. La part des emplois en CDI s'élève à 70 % de la population active (chômeurs compris). La part des emplois en contrats atypiques (CDD, intérim, voire emplois aidés et apprentissage), a connu une croissance forte dans les années 1980-1990, ce qui a entretenu la croyance en une mobilité croissante des travailleurs d'un emploi à un autre et une remise en cause de l'emploi stable sous CDI ou statut de fonctionnaire, en invoquant pour cela les effets des « nouvelles technologies ». Mais cette croyance, qui n'épargne pas les sphères les plus élevées de l'État²⁵, mérite pour le moins d'être nuancée.

En premier lieu, une photographie de la population active en 2016 croisant âges et statuts d'emplois fait apparaître une part importante de chômage et d'emplois hors CDI pour les jeunes actifs, mais avec une croissance continue de la part des emplois en CDI arrivant à un plateau de 75 % entre 28 et 60 ans²⁶.

²⁵. « Beaucoup de gens vont pouvoir désormais au cours de leur carrière alterner salariat dans des grandes ou petites entreprises et entrepreneuriat. L'emploi à vie dans une grande entreprise industrielle va devenir l'exception, car ça ne correspond plus à notre économie. » (« Muriel Pénicaud : le CDI est la norme et le restera », *Les Echos*, 7 juin 2017)

²⁶. Source *Enquête-emploi* 2016 INSEE-ADISP, traitement réalisé par Y. Safri et l'auteur.

En deuxième lieu, l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise croît avec l'âge, ce qui confirme la permanence d'un régime d'emploi stable en CDI comme horizon pour les plus jeunes, comme réalité pour les plus âgés, mais cette réalité est menacée par des suppressions d'emploi frappant massivement les salariés ayant passé la cinquantaine.

En troisième lieu, en 2011, les 243 entreprises de plus de 5000 personnes occupent plus d'un tiers des salariés (du secteur privé) – soit 4,5 millions de personnes –, alors que les 3 millions de micro-entreprises occupent environ 2,9 millions de salariés²⁷.

Ces éléments révèlent une forme d'attachement des salariés à leur entreprise, qui se manifeste à travers une participation importante dans les élections aux comités d'entreprise dépassant les 60 % des inscrits. Les entreprises de plus de 250 salariés occupent plus de 50 % des salariés. Ainsi, la démocratie d'entreprise, dans des entreprises de plus de 50 salariés occupant beaucoup plus de la moitié des salariés, demeure encore à ce jour un point de référence dans la vie démocratique du pays quand on la compare à certaines élections politiques.

3.2. La remise en cause de collectifs stables

Face à une société qui n'en finit pas d'être salariale, les réformes se succèdent en France au nom d'un accroissement de la mobilité des salariés qui tient plus d'une prophétie se voulant autoréalisatrice que du constat empirique. La réforme actuelle innove peu de ce point de vue, en reprenant comme mesure phare le plafonnement des indemnités prud'homales recalé par le Conseil constitutionnel²⁸ dans la loi Macron de 2015. Elle élimine – dans le premier chapitre de la troisième ordonnance – le critère de taille de l'entreprise pour la fixation de l'indemnité en cas de licenciement irrégulier qui avait valu la censure du CC à la version de 2015, mais introduit le plafonnement des indemnités à 20 mois de salaires pour les salariés ayant plus de 29 ans d'ancienneté. Face à un allongement de la durée d'activité requis pour obtenir une retraite à taux plein et incitant ainsi les salariés à demeurer actifs, la réforme tend donc à faciliter encore le

27 . Julie Lemasson, « Les catégories d'entreprise en France : de la microentreprise à la grande entreprise », *INSEE Focus*, n°4, septembre 2014.

28 . Voir la décision du 5 août sur "quelques dispositions de l'article 266", <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2015/2015-715-dc/decision-n-2015-715-dc-du-05-aout-2015.144229.html>

licenciement déjà fréquent de salariés dotés d'une ancienneté importante dans l'entreprise.

Le deuxième chapitre de cette ordonnance prévoit l'aménagement, par des accords de branche, de la durée maximale des CDD et des contrats de mission, de la carence entre deux contrats et du nombre de renouvellements avant requalification en CDI. Un des enjeux ici est de se rapprocher du CDD « d'usage » régularisant le recours aux emplois intermittents pour certaines branches et plus particulièrement le spectacle.

Le troisième chapitre de la même ordonnance adopte le même dispositif pour le CDI de chantier, reposant sur la motivation du licenciement par la fin du chantier ou de l'opération pour laquelle le CDI a été conclu.

Le septième chapitre complète cet ensemble par la possibilité de négocier des plans de départs volontaires, excluant toute obligation de reclassement interne prévue en cas de PSE.

La symétrie que l'on constate entre l'insistance mise actuellement sur la mobilité des salariés et la motivation du ministre de l'époque pour faire adopter, en 1973 la loi encadrant la rupture du CDI est trop évidente pour ne pas passer inaperçue. Mais on aurait tort d'y voir le simple renforcement du contrôle de l'employeur sur les salariés, reposant sur la sanction suprême que constituerait, dans les rapports de travail, le licenciement. De manière plus profonde, l'enjeu est, il me semble, de casser la capacité d'une représentation de la collectivité des salariés à prendre part aux choix de l'entreprise en mettant ainsi à l'abri du travail ses centres de pouvoir.

3.3. Entreprises : de la démocratie à la décomposition

La fragilisation du contrat – notamment pour les salariés ayant plus de vingt neuf ans d'ancienneté – est un premier pas, à l'égard duquel la fusion des instances représentatives du personnel fait système. En effet, alors que le comité d'entreprise pouvait se consacrer pleinement à une analyse des choix stratégiques de l'entreprise, en réservant les questions individuelles aux délégués du personnel et les questions d'hygiène et de sécurité au CHSCT, la nouvelle institution fusionnée sera entraînée sur le terrain de la souffrance au travail et du traitement victimaire des salariés. Exit le comité

d'*entreprise*, place au comité « social et économique » : le changement de nom lui-même est révélateur de cette distance qu'entend créer la réforme entre l'entreprise et les représentants de ses salariés. Le recours à l'expertise par le *comité social et économique* perd l'ambition économique qu'il avait dans les lois Auroux, mais se maintient sur le terrain du « social », sans doute sous l'effet du positionnement politique opportun adopté par certains dirigeants majeurs dans le secteur.

Dans des entreprises globalisées, dont les salariés – notamment les plus qualifiés – sillonnent le monde et négocient des marchés à l'international, la collectivité des travailleurs résidents sur le territoire national est, la plupart du temps, concernée par l'ensemble des activités de l'entreprise dont la cohérence ne s'arrête pas – tel le nuage de Tchernobyl – aux frontières nationales. Ainsi, les implantations clermontoises de Michelin constituent pour la firme comme le cœur de la R&D (de la conception à l'industrialisation) irriguant les autres établissements dans le monde²⁹. La représentation de cette collectivité à l'échelle d'un comité d'entreprise, aujourd'hui comité social et économique, s'intègre dans un comité d'entreprise européen et parfois dans un comité mondial. Cela rend difficilement compréhensible, dans la troisième ordonnance – décidément la plus significative de l'ensemble de la réforme – cet article 18 enfermant l'appréciation du motif économique lors de licenciements éponymes, « au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national. » Sauf à se demander, là encore, si la finalité véritable n'est pas la mise à l'abri du pouvoir de décision dans l'entreprise, loin de la représentation de son personnel.

Mais à trop abstraire le pouvoir de direction, du regard et de la critique des salariés, le risque n'est-il pas de limiter l'entreprise à un paquet d'actions, ou encore à ces « affaires » qui faisaient les délices de Balzac et de Stendhal ? En tout état de cause, le problème n'est plus ici celui de la discipline et du contrôle, il est, à lire ces réformes qui multiplient les « comptes personnels » de formation, de pénibilité ou de retraite, en introduisant la « portabilité » des mutuelles pour les salariés privés d'emploi, ou en

²⁹. « Avec son centre de R&D, Michelin se rêve en Apple du pneumatique », *Le Monde*, 17 septembre 2016.

envoyant les salariés passer des congés de conversion dans d'autres entreprises, de permettre aux directions d'entreprise d'une promiscuité embarrassante avec les salariés. A cet égard, la surprise ultime de la réforme actuelle se trouve dans l'article 36 de la troisième ordonnance (décidément la plus croustillante) ouvrant la possibilité pour une grande entreprise de « prêter sa main-d'œuvre » à une entreprise plus petite et encore « jeune » (moins de huit ans). Cet article organise quasi-explicitement le retour vers cette époque du marchandage, qui fit les délices d'Adolphe Thiers et de Frédéric Bastiat. En effet, alors que le contrat de travail avait ramené les membres des marchandages à une condition et un employeur communs, la réforme actuelle prévoit la possibilité pour les grandes entreprises de se soulager de leurs salariés, en les envoyant par paquets dans de « jeunes » entreprises extérieures. Ce mouvement de « déconcentration » invite à aller chercher l'esprit de cette réforme dans les archives de ce « Mouvement des Entreprises de France » qui entendait se détacher d'un CNPF attaché à l'autorité patronale, en voyant dans chaque salarié un « entrepreneur de soi-même ». La destination finale est celle d'une société d'entrepreneurs, libérant le travailleur de l'entreprise et l'entreprise du travailleur.

Mais dans une société d'entrepreneurs – qui plus est d'eux-mêmes –, l'entreprise a-t-elle encore un sens ?

La réforme actuelle ne tranchera sans doute pas la question définitivement, et c'est heureux. Elle ne suscitera probablement pas de déferlantes sociales, même si les tempêtes sont difficiles à prévoir. Cette réforme innove finalement peu par rapport aux quinquennats précédents, et tend à ancrer dans le monde social des éléments que dessinaient déjà les législations antérieures. Mais il est à craindre qu'une telle réforme ne conforte la distance entre une élite économique à la tête de fonds d'investissement, et des activités innovantes et productives réduites à devenir les supports de projets spéculatifs. Cette distance, partagée par une « noblesse d'État » éduquée dans le culte de la rigueur budgétaire et du « *lean State* », explique en grande partie le faible intérêt pour la déconfiture des champions nationaux hérités du gaullisme modernisateur des années 1960. Ainsi, après avoir ramené à peu de chose la capacité de participation des salariés aux choix engageant l'avenir de leur entreprise, la réforme organise un repli de l'entreprise sur de petites entités. Dans le même temps, la lutte contre le déficit public ne

conduit nullement à la remise en cause des 200 milliards annuels de subventions aux entreprises faisant de celles-ci le premier poste budgétaire de l'Etat, loin devant l'Education Nationale. La décomposition du tissu économique ouvre également la voie à une politique industrielle clientéliste, se réduisant à des réponses ministérielles ponctuelles aux demandes d'élus locaux soucieux de relayer la détresse d'électeurs potentiels. Le problème est donc sans doute moins ici celui d'un hypothétique césarisme social et économique, que celui de ce libéralisme sans autre ambition que la rente des actionnaires, gangrénant par là-même les dernières bases d'une industrie nationale.