

Quel autre agenda pour l'emploi et le Code du travail ?

Le pouvoir dans l'entreprise au cœur des alternatives à la politique Macron

Denis Durand

Quel agenda pour l'emploi et le Code du travail ? C'est le titre de l'appel que nous reproduisons dans ce numéro. L'histoire a commencé le 7 septembre dernier, au CESE, à la rencontre sur le même thème qui a réuni économistes, juristes, sociologues, syndicalistes, militants politiques d'horizons très divers, à l'invitation de Frédéric Boccarda et de notre revue.

Fréderic Boccarda a ouvert la première séance, consacrée au diagnostic de l'emploi et des politiques gouvernementales en la matière, en invitant à s'intéresser aux faits que le discours patronal et gouvernemental s'emploie à occulter : parler de la hausse du « halo du chômage » qui s'élargit même quand le taux de chômage au sens du BIT recule, parler des vrais freins à l'embauche mis en évidence par l'INSEE (l'incertitude des débouchés et le manque de main-d'œuvre qualifiée), parler du coût du capital et pas seulement du coût du travail, parler des aides

aux entreprises (200 milliards d'euros par an!), parler de l'inefficacité du crédit bancaire (en augmentation de 100 milliards en un an, pour quel effet?).

Ce souci de déconstruire les « mythes mobilisateurs » qui permettent aux idéologies et croyances néolibérales d'usurper le statut de « vérités incontestables » a fortement marqué les échanges qui ont suivi. Christophe Baumgarten, avocat du droit du travail, membre du Cercle Maurice-Cohen, en donne quelques exemples : le Code du travail serait « obèse » ? La loi El Khomri lui ajoute 123 articles ! « Le dialogue social est mené par les partenaires sociaux » ? En réalité, il n'y a pas de « dialogue social », le droit du travail est conflictuel parce que le conflit est inhérent au rapport salariale capitaliste. La définition du contrat de travail est l'existence d'un lien de subordination. « La réforme du marché du travail crée des emplois ? » L'OCDE a démontré le contraire, particulièrement dans le cas de la France. Avant la loi Rebsamen, les moyens d'action des comités d'entreprise obligeaient les directions à négocier avant un plan de licenciement. Résultat, moins de licenciements, très peu de plans annulés par le juge, et l'entreprise elle-même y trouvait son compte.

Déconstruire l'idéologie néolibérale

L'économiste Thierry Kirat (CNRS et IRISSE-Paris-Dauphine) appelle lui aussi à contester aux néolibéraux le monopole de la « parole économique autorisée » dont l'idéologie se diffuse par la voix du patronat et du gouvernement pour faire croire que « pour embaucher, il faut licencier ». Il s'agit de déconstruire l'assertion selon laquelle, pour comprendre la crise de l'emploi, il suffirait d'étudier le « marché du travail ». En réalité, il faut s'intéresser à la formation des compétences, aux savoir-faire, aux processus de production, bref à l'entreprise.

L'entreprise, c'est le sujet sur lequel travaille Olivier Favereau (professeur émérite à l'université de Paris-Nanterre) dans le cadre du collège des Bernardins. Derrière Cahuc, Kramarz, Cette, et les autres auteurs cités par les intervenants précédents, il y a un modèle. Ce qu'ils appellent la flexibilité, c'est la possibilité de licencier le plus vite possible. Il faut réfléchir de façon ouverte à la façon de faire sortir les chômeurs le plus vite possible du chômage. La flexisécurité qui rapproche les deux préoccupations ouvre une dynamique un peu terrifiante du point de vue de la baisse de qualité des emplois et des qualifications.

Face à ce modèle, Dominique Méda souligne qu'il est très important d'être capables de mettre en avant une alternative globale, rigoureuse et précise. Elle propose de prendre pour point de départ la nécessité absolue de la conversion écologique et d'en tirer les conséquences : création d'emplois nouveaux, réduction du temps de travail. Elle se prononce pour viser le plein-emploi mais un plein-emploi nouveau, avec une égalité entre les hommes et les femmes, et avec une réduction de la durée du travail selon une norme de 30 heures. Avec comme troisième élément la démocratie dans l'entreprise. Quatrièmement, il faut être capable de chiffrer ce nouveau modèle, traiter la question du déficit et de l'Europe : financer un grand programme de dizaines de milliards d'investissements. Faire de l'OIT une instance de régulation internationale.

Déjà Frédéric Boccard – qui, pour sa part, récuse la référence à la notion de plein-emploi dès lors qu'il se place dans une perspective de dépassement du marché du travail – avait évoqué le potentiel de la révolution informationnelle, qui veut des êtres humains reconnus comme des sujets, avec des pouvoirs de décision. La personne humaine est en train de déborder la réduction de sa force de travail à une marchandise.

Les syndicalistes présents à la séance invitent à avoir conscience des obstacles auxquels se heurte le développement du mouvement social mais insistent aussi sur les éléments sur lesquels il peut s'appuyer pour l'emporter face à l'entreprise destructrice du pouvoir. Pour Fabrice Angei, membre du bureau confédéral de la CGT, poser la question « quel agenda », c'est mettre nos adversaires en difficulté car nous avons des propositions qui allient simplification (GR-PACT) et renforcement des garanties : sécurité sociale professionnelle, réduction du temps de travail, convergence entre développement de l'industrie et réponse au défi écologique, avec l'atout des qualifications...

Le diagnostic était donc étroitement lié aux alternatives à la politique actuelle, qui faisaient l'objet

de la deuxième séance. Quatre des propositions en présence ont fait l'objet d'une présentation par leurs auteurs.

Quatre façons de définir une alternative à la « loi travail XXL »

Le projet *pour un autre Code du travail* a été élaboré par une vingtaine d'enseignants-chercheurs exaspérés par les réformes répétées du droit du travail avec une continue régression des droits des salariés. Le Code du travail ainsi proposé est plus lisible, plus accessible, plus court que la loi El Khomri elle-même¹.

Cette proposition a été élaborée pour répondre à l'injonction « et vous, qu'est-ce que vous proposez ? », explique Morgan Sweeney (Paris Dauphine, institut Droit) qui fait partie du groupe de travail. Le pré-supposé de base est de mieux reconnaître le pouvoir de l'employeur pour mieux l'encadrer.

Le Gr-PACT propose ainsi de revenir au principe de faveur qui est une incitation à négocier pour l'employeur ; de rapprocher des salariés les représentants du personnel au moyen d'une redéfinition totale des notions d'entreprise (l'organisation économique productive, quelle que soit sa forme sociale) et d'établissement (communauté de travail sur un même lieu) ; d'instaurer la possibilité pour le comité du personnel (nouvelle institution reprenant les prérogatives du comité d'entreprise) de convoquer et d'auditionner tous les détenteurs du pouvoir, avec obligation de répondre aux propositions des représentants syndicaux, de déclarer nuls les licenciements injustifiés.

En ce qui concerne la construction d'un système de sécurité d'emploi et de formation proposé par le PCF, Denis Durand souligne qu'elle traduit une ambition radicalement opposée à la politique Macron, tout en s'ancrant dans la réalité de la crise et des luttes visant à en sortir. Nous proposons un système permettant à chaque individu de construire sa vie professionnelle en acquérant des qualifications correspondant aux emplois successifs qu'il aura choisis : c'est une nouvelle sécurité et une nouvelle liberté. Il s'agit d'éradiquer concrètement le chômage, c'est-à-dire d'aller bien plus loin que la notion de plein-emploi, jusqu'au dépassement du marché du travail. Ce projet n'est pas pour un futur lointain : la « proposition de loi Chassaigne »² définit les moyens d'y parvenir, avec un nouveau service public de l'emploi et de la formation et des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi et de la formation responsabilisant les entreprises. Elle en propose surtout les moyens politiques avec de nouveaux pouvoirs d'interventions des salariés et de leurs représentants. Concrètement, le pouvoir dans l'économie, c'est celui de décider ce qu'on fait de l'argent dont dispose l'entreprise : d'où les propositions pour un autre crédit bancaire contenues dans la proposition de loi. Du point de vue technique, ce n'est jamais qu'un développement somme tout assez modeste de procédures existantes (médiation du crédit, droit au compte, refinancement privilégié des crédits répondant à des critères économiques, sociaux et écologiques). Dans la suite du débat, Denis Durand aura l'occasion de préciser que la sécurisation de l'emploi et de la formation inclut la consolidation et l'extension du statut de la

1. Proposition de Code du travail, éditions Dalloz, Paris, 2017, <http://pct.parisnanterre.fr/table_des_matières/>.
2. Proposition de loi pour une sécurité de l'emploi et de la formation déposée le 25 janvier 2017 par André Chassaigne et ses collègues du groupe démocrate et républicain à l'Assemblée nationale, <http://www.economie-politique.org/sites/default/files/ppl_com_eco_pcf_sef_v5_23_01_2017.pdf>.

Fonction publique, et de montrer que la réduction du temps de travail est une des conditions de réalisation du projet, à la faveur des gains de productivité apportés par la révolution informationnelle.

Sécurité d'emploi et de formation : une nouvelle sécurité et une nouvelle liberté

De son côté, Olivier Favereau vise, avec le collègue des Bernardins, à « arracher l'entreprise à la lutte des classes », à laquelle il ne faudrait pas, remarque-t-il, la superposer entièrement. Tout le droit actuel occulte la différence entre l'entreprise et la société, personne morale. Jean-Philippe Robé et les autres juristes des Bernardins rappellent que les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise, ni de la société. Les actionnaires sont propriétaires... de leurs actions, ce qui leur donne des pouvoirs, mais pourquoi auraient-ils le monopole de la désignation des membres du conseil d'administration? On découvre alors que les deux tiers des pays d'Europe ont un système de codétermination dont ce qui existe en France est fort éloigné. Un très grand mérite de la codétermination est d'installer le conflit structurel entre capital et travail à l'intérieur de l'entreprise. « Réformer le marché du travail pour créer de l'emploi? » Si on y croit, faire un pas vers le modèle allemand ou scandinave ne l'empêcherait en rien. Si on est sceptique, cela rendrait la réforme beaucoup moins toxique. S'il n'y a que des représentants des actionnaires dans le conseil d'administration, il ne faut pas se plaindre des critères de gestion. Si 50 % des membres étaient des salariés, beaucoup de choses changeraient.

En proposant de réfléchir à une sécurité sociale industrielle, Claude Didry (sociologue, CNRS-Centre Maurice Halbwachs, IDHES-ENS Cachan) s'intéresse lui aussi à l'entreprise en partant d'une réflexion historique qui remonte au début du XX^e siècle³. Le contrat de travail ne se limite pas à la relation de subordination individuelle du salarié à un employeur. En entrant dans l'entreprise, le salarié entre dans une collectivité. Supiot Boissonnat, sécurité sociale professionnelle, sécurisation des parcours professionnels laissent de côté la sécurisation collective. Une sécurité sociale industrielle se ferait autour de trois pôles : le comité d'entreprise, qui devrait faire l'objet d'une élection au niveau de l'entreprise et non de chaque établissement pour permettre à l'acteur syndical de se projeter à ce niveau, le renforcement des droits des représentants des salariés (comme le droit de veto du CE, déjà présent dans les propositions de Mitterrand et jamais repris sauf fugitivement dans la loi de modernisation sociale de 2001), droits de tirage collectif et droits de tirage économiques pour les moyens financiers à même de soutenir des propositions à arbitrer face aux projets de suppressions d'emplois. Les pouvoirs des institutions représentatives du personnel devraient s'articuler à des pouvoirs au niveau des branches (avec des comités de branche?), mais aussi aux niveaux national, européen et à celui des groupes transnationaux.

Bernard Devert (CGT) ne croit pas qu'on puisse réaliser la sécurité d'emploi ou de formation dans le contexte économique et politique d'aujourd'hui.

Il dénonce l'assistanat dont bénéficie le patronat en France (237 milliards de fonds publics, 4 500 dispositifs...) qui encouragent les délocalisations, ce « socialisme paradoxal à la française », selon l'expression de Claude Didry, où les impôts alimentent des subventions et en définitive des dividendes! Il faut changer le pouvoir dans l'entreprise et l'environnement dans lequel elle exerce son activité, lui donner un rôle de solidarité de progrès. Sylviane Lejeune (UGICT-CGT, membre du CESE) juge intéressante, comme syndicaliste, l'approche systémique de la sécurité d'emploi et de formation qui propose une autre perspective, avec les moyens de financer l'emploi et la formation.

Camille Lainé témoigne, elle aussi, de ce que les organisations de jeunesse se retrouvent dans les dispositions de la « loi Chassaigne » qui convergent avec la proposition de statut social pour la jeunesse proposé par la Mouvement jeunes communistes dont elle est secrétaire générale. Contre la précarité, lot commun à toute la jeunesse, les jeunes réclament des droits à la formation tout au long de la vie, à un service public d'orientation, mais aussi aux transports, au logement...

Un début de bataille d'idées

Après Christophe Baumgarten, qui rappelle que la codétermination allemande ne porte pas sur les décisions économiques de l'employeur mais sur leurs conséquences, Gisèle Cailloux fait état de son expérience de représentante des salariés au conseil d'administration de la SNECMA, aujourd'hui Safran. Participer au conseil d'administration n'est pas inutile mais cela ne peut pas suffire à influencer les décisions car les éléments dont disposent les administrateurs sont déjà construits par les hauts cadres de l'entreprise. De nouveaux pouvoirs des comités d'entreprise, notamment en matière d'accès au crédit bancaire, seraient une condition pour que les luttes dans les entreprises soient victorieuses, dès lors qu'elles associent l'ensemble des catégories de personnel, y compris les cadres, et qu'elles veillent à la liaison avec le territoire et sa population.

Frédéric Boccarda conclut – provisoirement – la discussion en soulignant combien ce rassemblement de courants différents en vue de donner plus de force au mouvement social est encourageant. C'est un début de bataille d'idées sur le pouvoir, sur le rôle du travail occulté par les néoclassiques. En réalité c'est une révolution qui est en jeu, et qui nécessite une bataille politique faisant fi des conformismes pour changer les critères de gestion des entreprises. ■■■

“ De nouveaux pouvoirs des comités d'entreprise, notamment en matière d'accès au crédit bancaire, seraient une condition pour que les luttes dans les entreprises soient victorieuses. ”

3. Claude Didry est l'auteur de *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, 2017, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat ».