Droit du travail, démontré et mis en
Europe occidentale et en Amérique, Essai
Actes Sud 1986. comparatif

Austère, une aventure intellectuelle doit néanmoins être contée.

Le droit du travail a naguère attiré des observateurs, nourris du matérialisme historique, et désireux de mettre en évidence les fonctions idéologiques et pratiques de ce domaine des systèmes juridiques. Fonctions idéologiques et pratiques a-t-on dit, car il s'agissait de montrer la part que prend le droit du travail dans la constitution, le fonctionnement et la reproduction des rapports entre capital et travail. La quête entreprise avait d'abord la force du refus : elle voulait faire pièce à un idéalisme confortable. Ne convenait-il pas de mettre en question — et, pourquoi pas, à la question — cette sorte de sens commun, qui identifie le droit du travail, sinon à un droit de classe, du moins à un droit pour les travailleurs, dont la présence signifie qu'exploitation et domination ont disparu et que chacun, à sa juste place, bénéficie de sa juste part ? L'ambition était cependant d'aller au delà d'interprétations qui se plaisent à souligner l'ambivalence du droit du travail, à proclamer qu'il entrelace l'assujettissement et la protection. D'aller également au delà d'une commode présentation de cette branche du droit comme produit d'une succession de compromis entre classes sociales.

L'originalité fut de considérer le droit comme inscrit dans la structure même de nos sociétés : les règles et les institutions juridiques, comme les représentations qui leur sont liées, ne sont pas simple habillage de rapports économiques préexistants, mais leur permettent d'être conçus et de se développer. S'explique ainsi la place éminente qu'occupe le droit du travail, cette branche du droit qui ordonne les relations entre employeurs et salariés, dans les moyens d'une domination douce, plus rationnels et efficaces que la coercition. Cette vocation au maintien d'un ordre inégalitaire requiert toutefois que ces normes procurent quelques tangibles protections aux travailleurs, qu'il s'agisse d'assurer la reproduction de la force de travail, sa qualification, une domination que desservirait l'arbitraire, une certaine égalité des coûts de main-d'œuvre entre entreprises, ou, plus banalement, la productivité et un suffisant consensus sur la rationalité d'une économie de profit.

Indissociables de l'effet de « légalisation de la classe ouvrière »¹, de multiples règles ou institutions, souvent évoquées sous la désignation d'« acquis », appellent à l'acceptation d'une société inégalitaire mais amendée. C'est dire qu'il serait illusoire de « tordre le bâton dans l'autre sens » et de prendre le contre-pied de thèses qui ne voient dans le droit du travail que bienveillance pour les salariés ou, ce qui n'est pas loin de revenir au même, conquêtes arrachées par le monde du travail. On ne saurait faire fi de ces institutions et des relatifs avantages que celles-ci procurent aux travailleurs. Mais une autre raison interdit de réduire ce droit à une pure discipline imposée aux travailleurs : l'un des attributs de la juridicité d'une norme n'est-il pas ce que l'on peut convenir d'appeler sa « discutabilité », la faculté de la mettre en question, de discuter sa signification, sa portée, ou son application à des situations concrètes dans le cadre d'un procès, au sens le plus compréhensif de ce terme ? Bref, le droit très normatif de nos sociétés développées est un procédé de régulation sociale qui implique, dans une certaine mesure, l'ouverture de recours à partir et à propos des règles qui forment son outillage. Corollaire non négligeable de la « légalisation » de rapports intrinsèquement conflictuels² !

Ces règles, ces institutions ne se bornent pas à organiser l'usage de la force de travail ; elles accordent aux travailleurs des droits opposables au pouvoir patronal et prétendent aussi favoriser leur intervention pour la défense de leurs intérêts. Ainsi réalisent-elles, au service de l'ordre établi, une manière d'équilibre. Ce n'est pas dire que ce droit assure l'égalité concrète des protagonistes mais qu'il a pour sens de reconnaître, de satisfaire, ou de fortifier une part de leurs intérêts respectifs, amplement antagonistes, en fixant un certain rapport et en autorisant à une certaine confrontation entre eux. Cet équilibre constitue, si l'on veut, le *logos* du droit du travail dans les pays d'Europe occidentale et d'Amérique³. Et la conviction diffuse de son aptitude à établir cet équilibre participe sans doute à la pérennisation de l'ordre social.

De là vient le sentiment qu'une évolution au delà de certaines limites pourrait, en bouleversant les termes de cet équilibre, valoir changement historique de cette vocation du droit du travail et, qui sait, de la culture dont il est le produit et l'expression. Précisément, n'est-ce pas ce qu'il est donné d'observer en maints pays ? La persistance d'une crise économique dont la signification demeure discutée et les manifestations variables, confère un crédit croissant aux invitations à altérer les acquis des travailleurs et à assouplir les conditions d'emploi. Et, de fait, pratiques, conceptions et mécanismes juridiques se modifient.

Ces mouvements font craindre que ne soit même affectée cette architecture complexe qui dote une société du label démocratique. Certains voient pourtant dans la conjoncture

économique la raison et l'occasion de valeurs démocratiques dans le droit du travail, là où leur expansion paraît rencontrer résistance. En somme, un *discours* çà et là, rivaliser ou se conjuguer afin de pour légitimer ou expliquer certaines choses. Comprendre et apprécier ces mouvements, une relative intelligence de ce qui précède, la critique des relations de travail aux sociétés de démocratie moderne : en quoi le droit du travail, soit-il, constitue-t-il « un élément de la démocratie »⁴ ? Semblable question requiert une réponse fine, car on est loin d'avoir tout dit sur ce qu'on le désigne comme élément constitutif d'un apaisement de rapports de production et de consommation. On ajoute aussitôt que cette fonction du droit du travail est d'instaurer d'une sorte d'équilibre entre maîtres

Analyser l'expérience d'un certain nombre de pays situait alors la démarche recommandée. On découvrira plus loin la relation entre ces graphiques. Les pays ainsi élus présentent certes des similitudes mais aussi des différences significatives. Le marché à forte dominante privée, pourtant sur la scène économique, est très contrastée, les uns au centre, les autres à la périphérie. Les principes de la démocratie représentative sont, aujourd'hui du moins, réputés être au centre et au contrôle du pouvoir d'Etat, avec des libertés publiques et individuelles qui n'auraient été connues çà et là de notoires vicieux. Le droit du travail, plus ou moins contractuel et diversifié, tend en tous lieux à la généralisation de l'emploi et à la garantie du tiré du travail, mais son programme est de limiter le pouvoir patronal, de permettre une représentation des intérêts des salariés et de l'Etat, ainsi que l'exercice de pressions sur les employeurs, et de mener à terme la modification des conditions d'emploi.

Quels enseignements ces mouvements nous offrent-ils ? Une leçon de modestie, sans nul doute, sur les rapports entre droit du travail et démocratie. Elle présente dans les débats politiques une certaine revêt une formulation différente de celle que l'étude précise de la formation historique du droit du travail confirmerait certes que ses principes ont été élaborés avec des périodes où la démocratie représentative s'enrichit. Cette relation entre le droit du travail n'a pourtant rien d'univoque. L'attribution d'un pouvoir accru

économique la raison et l'occasion d'étendre l'influence des valeurs démocratiques dans le domaine des rapports de travail, là où leur expansion paraît rencontrer la plus ferme résistance. En somme, un *discours démocratique* viendrait, çà et là, rivaliser ou se conjuguer avec le *discours de la crise* pour légitimer ou expliquer certaines évolutions juridiques. Comprendre et apprécier ces mouvements suppose donc une relative intelligence de ce qui peut unir un régime juridique des relations de travail aux sollicitations de la démocratie moderne : en quoi le droit du travail, si imparfait soit-il, constitue-t-il « un élément essentiel de la démocratie »⁴ ? Semblable question requiert une interprétation plus fine, car on est loin d'avoir tout dit du droit du travail lorsqu'on le désigne comme élément constitutif et représentation apaisante de rapports de production capitalistes, même si l'on ajoute aussitôt que cette fonction réclame l'établissement d'une sorte d'équilibre entre maîtres et exploités.

Analyser l'expérience d'un certain nombre de pays constituait alors la démarche recommandée. De ces expériences, on découvrira plus loin la relation sous forme de monographies. Les pays ainsi élus présentent des traits communs, mais aussi des différences significatives. Y règne l'économie de marché à forte dominante privée ou mixte; ils occupent pourtant sur la scène économique mondiale des positions très contrastées, les uns au centre, les autres à la périphérie. Les principes de la démocratie représentative et pluraliste sont, aujourd'hui du moins, réputés présider à la dévolution et au contrôle du pouvoir d'Etat, avec la garantie corrélative des libertés publiques et individuelles, encore que ces libertés aient connu çà et là de notoires vicissitudes. Dans ces pays, le droit du travail, plus ou moins législatif et unitaire, ou contractuel et diversifié, tend en tout cas à une certaine stabilisation de l'emploi et à la garantie d'un revenu minimum tiré du travail, mais son programme est aussi d'encadrer le pouvoir patronal, de permettre une expression et une représentation des intérêts des salariés en face des entrepreneurs et de l'Etat, ainsi que l'exercice légitime de certaines pressions sur les employeurs, et de ménager un espace à la négociation des conditions d'emploi.

Quels enseignements ces monographies livrent-elles ? Une leçon de modestie, sans nul doute. La question des rapports entre droit du travail et démocratie est très inégalement présente dans les débats politiques. Lorsqu'elle est posée, elle revêt une formulation différente d'un pays à l'autre. Une étude précise de la formation historique du droit du travail confirmerait certes que ses principales étapes coïncident avec des périodes où la démocratie politique est rétablie ou s'enrichit. Cette relation entre la démocratie et le droit du travail n'a pourtant rien d'universel. Témoin le Pérou : l'attribution d'un pouvoir accru à la collectivité des tra-

vailleurs au sein de l'entreprise est à porter au crédit d'un pouvoir militaire installé — à titre provisoire, il est vrai — sur les ruines d'une démocratie parlementaire.

D'autres chemins peuvent être empruntés. Regarder, par exemple, et confronter le fonctionnement des institutions du droit du travail et celui d'un régime politique réputé démocratique. Ou encore prêter attention à une démocratisation de la société qui déborde la sphère publique pour atteindre la vie au travail, les relations dans l'entreprise et les autres lieux de décision économique. Institutions et procédures relevant du droit du travail sont en effet parfois devenues des facteurs de plus ou moins grande réalité de la démocratie politique. Mais le fonctionnement des syndicats ou la pratique des conflits du travail pouvant s'inscrire dans les luttes politiques autour de la conquête ou de l'exercice du pouvoir d'Etat, le rapport entre un certain cadre juridique des relations professionnelles et la démocratie risque de se trouver fort diversement conçu ou apprécié. Assainir ou sauvegarder la vie démocratique passe pour certains par la transformation du droit syndical et du droit de grève; pour d'autres par leur préservation. Cette relation entre la démocratie politique et le droit du travail et, au delà, l'affrontement de conceptions différentes de la démocratie et de ses implications, trouvent une illustration dans l'exemple britannique : la politique du gouvernement conservateur prend pour cible les règles qui, prétend-il, favorisent l'emprise sur la vie économique du mouvement syndical et ses liens avec le *Labour Party*. Pour sa part, l'exemple mexicain apporte d'autres révélations : un droit syndical de classe et un régime de négociation collective sophistiqué peuvent procurer des moyens efficaces de contrôle de la classe ouvrière à un appareil partisan qui, dans un système de multipartisme, exerce une inébranlable hégémonie sur l'Etat et l'organisation sociale, même s'il est, en même temps, le lieu de véritables confrontations et d'alternances de lignes politiques sensiblement différentes⁵.

La curiosité ne saurait pourtant s'arrêter là. L'histoire récente de plusieurs pays convie à d'autres interrogations : quel sens donner et quel sort réserver à des réformes par lesquelles on a prétendu introduire plus de démocratie dans l'entreprise et les relations entre employeurs, travailleurs, Etat ? On ne s'étonnera pas que l'initiative d'examiner aujourd'hui semblables mutations vienne de France, puisque 1981 y a ouvert une ère de réformes du droit du travail qu'un insistant discours s'est attaché à placer sous le signe de l'avènement d'une « démocratie économique » et de la « citoyenneté des travailleurs dans l'entreprise ». Et ce discours, comme ces réformes, ne trouve pas dans une droite vigoureuse, revenue au pouvoir en mars 1986, des adversaires résolus. Mais dans la même période, en Grèce, des repré-

sentations analogues ont été mobilisées au service de réformes du régime des relations professionnelles consécutives à un changement politique de même signe que celui advenu en France en 1981. Quelques années plus tôt déjà, le rétablissement de la démocratie politique en Espagne avait provoqué de substantiels changements, présentés comme congruents au modèle démocratique des relations de travail appelé à succéder au modèle franquiste. Et le Statut des travailleurs promulgué en Italie dès 1970 dut beaucoup au souci de préciser les attributs de la citoyenneté du salarié en tant que tel.

L'exemple italien invite donc à la prudence ceux qui seraient tentés d'affirmer l'irréductible nouveauté de l'introduction des valeurs de la démocratie jusque dans les relations de travail et de lier cette irruption au rétablissement de la démocratie politique ou à l'accès des seules forces de gauche à l'exercice du pouvoir d'Etat. D'ailleurs, les réformes et les projets placés sous la bannière de la démocratie industrielle ou économique, les débats qui les entourent et les stratégies qui les supportent sont anciens et familiers dans les pays scandinaves, en Allemagne et en Grande-Bretagne⁶. Les expériences de ces pays, marqués par la présence d'une forte tradition social-démocrate, permettent sans doute de mieux discerner ce que peuvent être des relations sociales incarnant une extension de l'idéal démocratique, dans le respect global des canons du système capitaliste. Quelles innovations juridiques abrite cette volonté proclamée d'étendre la démocratie au delà de l'organisation des pouvoirs publics ? En quoi le modèle de relations entre travailleurs, employeurs, syndicats, appareils de l'Etat inscrit dans ces innovations est-il démocratique ? Quelles pratiques reçoivent ainsi encouragement ou reconnaissance ? Autant de questions qu'il importe d'affronter malgré la difficulté, d'emblée pressentie, d'y répondre avec précision. Se doter, pour cette quête, d'un *modèle* de « démocratie économique » ou « industrielle » qui aurait fait l'objet d'une définition préalable est vaine ambition⁷. Au demeurant, cette exigence de démocratisation n'a pas le même sens pour tous ceux qui la soutiennent. Ici, patronat et politiciens conservateurs contestent radicalement la pertinence de cette référence pour réaménager les rapports dans l'entreprise ; mais là, ils œuvrent pour imposer ce qu'ils estiment être la démocratie dans le fonctionnement des syndicats ou de l'entreprise ! Programme, dans tel pays, des tenants du libéralisme économique, la démocratisation du syndicalisme est, ailleurs, objectif constant du mouvement syndical : Grande-Bretagne d'un côté, Mexique de l'autre, si l'on veut.

Référence amplement partagée, mais comprise différemment selon les intérêts et les idéologies des forces qui s'affrontent dans nos sociétés, la démocratie appliquée à la

sphère des rapports de travail n'est donc pas notion plus univoque que la démocratie politique. Moins que d'autres encore, nous ne saurions ignorer l'influence qu'exercent nécessairement sur l'analyse notre conception de la démocratie, nos espoirs souvent déçus, nos attentes aussi. Or, on aura perçu qu'à nos yeux, et à défaut de possible définition d'un authentique modèle, *un droit du travail sera d'autant plus démocratique qu'il assurera l'expression des travailleurs, dans les collectivités qu'ils forment mais aussi comme individus, et leur donnera de réelles chances de peser sur les décisions concernant l'entreprise et l'organisation de la production.* Autrement dit, que nous reléguions ou non au rang des utopies utiles l'avènement d'un socialisme à la fois authentique, démocratique et efficient, ce qui se produit en deçà de ce stade idéal — très en deçà même — ne nous laisse pas indifférents. Les modes d'agencement et de régulation juridiques des rapports du travail peuvent incarner une tendance vers davantage de ce qu'évoque pour nous le terme même de « démocratie », ou compromettre, au contraire, semblable évolution.

Il va de soi que, si le propos est d'abord de cerner l'évolution des formes et techniques juridiques, il ne peut éviter d'aborder le pourquoi des transformations, ou au moins de repérer leurs enjeux. Or, quelles que soient les significations des entreprises de démocratie industrielle ou économique — un contrôle plus sophistiqué du procès de travail, une restauration de la légitimité du pouvoir patronal, un aspect de l'échange politique entre État, patronat et syndicats ouvriers⁸ — on conçoit sans peine que la présente *crise* économique mondiale pèse sur ces entreprises ou entretienne quelque rapport avec elles.

A la crise⁹, on songera immédiatement à imputer l'essoufflement des essais de participation institutionnelle en vogue au début des années soixante-dix. Ils subirait aujourd'hui le contrecoup d'un chômage croissant qui dispense la domination de subtilités et déplace les priorités syndicales vers la défense de l'emploi. Mais de véritables interactions entre la crise et le droit de la démocratie industrielle peuvent être repérées. En France, par exemple, la conjoncture a été invoquée en 1981-1982, pour promouvoir une plus grande démocratie économique : la démocratisation au secours de l'économie en crise. En France encore, mais aussi en Italie, en Espagne ou aux États Unis, l'extension du champ ouvert à la négociation et la décentralisation des règles procurent une partie de cette « flexibilité » de l'emploi et la diminution des coûts que le patronat réclame avec une universelle insistance pour cause d'âpreté de la concurrence et au nom de la lutte contre le sous-emploi¹⁰. Pour autant, dans la majorité des pays industrialisés à économie de marché, l'État n'a pas cessé d'intervenir. Mais si l'État pèse sur les acteurs sociaux, lui-même est aussi, d'une certaine façon, objet de leur négociation. Cette pratique de la négociation tripartite supplée

peut-être une action défaillante des travailleurs dans l'entreprise. Ne traduirait-elle pas aussi, si elle se poursuivait, une inflexion de la démocratie politique ?

De manière plus radicale, la crise est souvent mise en relation avec les changements qui affectent la composition de la classe ouvrière et sa culture, ou encore avec les mutations qui touchent l'organisation de la production. On fraye ainsi la voie à la critique de certaines réglementations, du mode d'élaboration des règles et de leur articulation. Inadaptation, archaïsme : les accusations fusent. Tour à tour est dénoncée la prétention au monopole des syndicats dans la création des normes conventionnelles ou proclamée la supériorité de la négociation individuelle. On en appelle en tout cas à une rénovation du droit du travail afin que la crise soit surmontée. Ce qui peut aussi suggérer un développement des réglementations destinées à contenir les salaires et propres à vider de sa substance une négociation salariale très spontanément associée à l'idée de démocratie industrielle ou économique¹¹, ou, plus encore, une libéralisation du recours à des formes d'emploi atypiques qui menacent tout modèle démocratique de relations professionnelles. Bref, au moment où l'on croyait pouvoir se demander si certaines institutions juridiques étaient aptes à donner corps à une manière de démocratie dans les rapports de travail, la question paraît reléguée à l'arrière-plan par ces mouvements qui se prévalent d'une conjoncture exceptionnelle ou d'une mutation historique des structures productives.

Cette situation de crise alimente une autre controverse, relative cette fois à l'*efficience économique du droit*. Une chose paraît acquise, désormais, dans les pays en marche vers la société post-industrielle : les dispositifs juridiques recèlent un effet économique qui ne se limite pas au coût induit par les institutions renchérisant l'emploi, mais réside aussi dans une certaine capacité à agir sur les données et les calculs économiques des agents. N'est-ce pas cette « raison » qui est à l'œuvre lorsqu'au nom de la crise, des infléchissements normatifs sont réclamés ou décidés ? Ainsi repère-t-on un discours de la crise, appliqué avec force au droit du travail. En vérité, il n'est guère plus univoque que le discours démocratique. Certes, la conviction est partagée que les mécanismes juridiques constituent un levier d'action sur l'économie en difficulté ou en mutation. Mais l'accord fait place à des divergences ou des incertitudes dès qu'il s'agit de préciser les conditions de cette efficience, les résultats qu'elle promet et ses instruments d'évaluation. Partout, le droit du travail se voit reprocher d'avoir trop accordé aux travailleurs et introduit trop de rigidités. On réclame des bûcherons pour abattre les arbres et des menuisiers pour concevoir de nouveaux assemblages. Quelques-uns objectent pourtant que le droit du travail en a vu d'autres, puisque de la crise il est

« le compagnon de route historique »¹². Son progrès demeure dès lors une perspective nécessaire, même s'il importe de faire dorénavant preuve de plus d'imagination.

C'est, on le voit, toute une *culture* qui subit des secousses. Car le droit du travail est aussi produit culturel, en ce sens qu'il procède de la représentation d'un univers divisé, conflictuel, dans lequel résistance et défense des dominés sont valeurs primordiales. Si l'idée d'équilibre y trouve sa place, c'est associée à une vision ambivalente du pouvoir patronal, à la fois pôle dominateur, par référence auquel les travailleurs se définissent, et empire du mal, puisque source de toutes les souffrances et de toutes les inégalités. Qu'adviennent alors certaines découvertes corrosives et cette culture de défense est rongée. Découvertes corrosives : le capital existe là où le capitalisme n'est plus; ou encore, l'entrepreneur n'est pas une figure diabolique, à moins que le diable, avant d'être honni, soit espéré de tous; on découvre enfin que les limitations imposées au pouvoir patronal ne procurent pas toujours d'avantages aux salariés. Mais la corruption vient d'ailleurs. Puisque dans la culture du droit du travail, l'efficacité est valeur subalterne, que peut bien engendrer cette rencontre, amorcée depuis quelques années, entre d'une part un savoir tout entier tendu vers la contemplation négative du patron, la conquête de l'autonomie et la solidarité, et d'autre part, un « économisme » triomphant? Rencontre inéluctable autant que périlleuse, car elle révèle que les formules à l'emporte-pièce sont trop commodes pour être pertinentes. Rencontre, en tout cas, qui débouche sur la mise en question du syndicalisme, en tant qu'institution chargée d'incarner et d'entretenir une culture d'opposition. S'il est toujours dangereux de dissenter sur le syndicalisme, le risque n'autorise pas le silence. « Syndicat », le mot sera sans doute conservé, tant l'histoire en impose l'usage, mais qu'évoquera-t-il demain si l'organisation ainsi nommée entend ne pas être simple institution de défense ni instance subordonnée à un projet conçu hors de lui, et ambitionne au contraire d'incarner une *culture de pouvoir*?

Il reste que ces questions, de l'efficacité économique du droit du travail à l'avenir du syndicalisme, sont liées à la version de la crise que connaissent les pays industrialisés à économie de marché. Autre et infiniment plus grave est la crise qui frappe les pays du Tiers Monde, y compris ceux que l'on nomme les nouveaux pays industrialisés, dont le Mexique et le Pérou illustreront ici la condition. Le pouvoir d'achat des salaires et prestations sociales y est en baisse constante et la négociation collective, forme élémentaire de démocratisation des relations du travail, davantage mise en cause qu'ailleurs; occuper un emploi salarié prend, au demeurant, des allures de privilège face à la situation des millions de chômeurs, petits indépendants marginalisés et paysans

replongés dans un processus de paupérisation. Faute pour les tentatives de démocratisation des rapports de travail d'avoir eu loisir d'aller bien loin, y a-t-il même place, dans les pays considérés, pour un véritable débat sur les conséquences à tirer d'une crise désespérante ? La régression sociale y intervient, plus qu'ailleurs, à loi constante. L'universalité de la dénomination « droit du travail » ne peut plus alors masquer la notable diversité des effets du droit que déterminent l'inégalité au sein du système capitaliste mondial et l'ampleur des inégalités économique-culturelles au sein des sociétés étatiques.

Il serait donc hasardeux, on l'aura compris, de proposer un tableau précis des convergences ou des similitudes dans les problèmes et les évolutions. Mais la confrontation des expériences nationales, outre qu'elle aide à mieux comprendre chacune d'elles, décourage toute complaisance pour telle expérience étrangère parfois tenue pour exemplaire, comme envers son propre système.

NOTES

1. Selon l'expression suggestive de B. Edelman, *La légalisation de la classe ouvrière*, Paris, Ch. Bourgeois, 1978.
2. A. Jeammaud, A. Roudil, G. Lyon-Caen et autres, *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble, PUG, 1980, coll. « Critique du Droit », p. 200 et s.
3. Certains législateurs peuvent d'ailleurs éprouver le besoin d'affirmer cette « raison ». Idéologie certes, mais directives herméneutiques également. L'article 2 de la nouvelle loi fédérale du travail mexicaine (1970) énonce ainsi que les règles du droit du travail « tendent à réaliser l'équilibre et la justice sociale dans les relations entre travailleurs et patrons ». La formule fait écho à un fameux précepte de la Constitution de 1917 subordonnant la licéité des grèves au fait qu'elles « aient pour objet d'obtenir l'équilibre entre les divers facteurs de production, en harmonisant les droits du travail avec ceux du capital ».
4. G. Lyon-Caen, in *Le droit capitaliste du travail*, p. 271.
5. On ne saurait se contenter d'expliquer ce phénomène par la faible prégnance du droit dans les sociétés du Tiers Monde, dont témoignerait un haut degré d'ineffectivité de normes protectrices. Identifier certains phénomènes d'ineffectivité est parfois aisé (non-paiement d'un salaire minimum légal ou conventionnel), mais les notions d'ineffectivité et d'effectivité n'ont pas la simplicité qu'on leur prête volontiers.
6. Edifier une *Wirtschaftsdemokratie*, tel était l'objectif syndical sous la république de Weimar. En Grande-Bretagne, les années 1976-1978 ont été marquées par un grand débat sur la démocratie industrielle après les travaux du *Bullock Committee*.
7. Un auteur propose d'employer conventionnellement l'expression « pour identifier un système de relations industrielles non exclusivement contractuel et dans lequel travailleurs et syndicats se trouvent en quelque sorte — et de façon différente — impliqués dans le fonctionnement et dans les décisions de l'entreprise » (D. Weiss, *La démocratie industrielle ; cogestion ou contrôle ouvrier ?* Paris, Ed. d'Organisation, 1978, n. 1). Compréhension d'une frappante banalité, que l'on devine également au principe du panorama très international que propose Ch. Levinson (*La démocratie*

industrielle, Paris, Le Seuil, 1976). Dans la France de 1981-1982, on a plutôt parlé de « démocratie économique ». Une différence de sens est parfois retenue : on parle alors plutôt de « démocratie industrielle » pour qualifier un type de relation à l'échelle de l'entreprise ou de relations entre partenaires sociaux dans le cadre professionnel ou national, l'expression « démocratie économique » étant réservée pour nommer un système intéressant les choix macroéconomiques ou la distribution du produit national.

8. Selon la typologie des analyses théoriques radicales que dresse J. Goetschy (La démocratie industrielle à l'épreuve de la crise : Grande-Bretagne, Suède, Allemagne, *Economie et humanisme*, n° 283, Lyon, mai-juin 1985, p. 62) en se référant notamment aux travaux de Braverman, A. Friedman et H. Ramsay.
9. Certains préfèrent évoquer simplement les « contraintes économiques » de la période (A. Pankert, L'évolution récente des relations professionnelles dans les pays industrialisés à économie de marché, *Revue internationale du Travail*, 1985, vol. 124, n° 5, p. 577). Il faut certes se défier de la charge émotionnelle du mot « crise » qui évoque le dysfonctionnement sûrement, la menace de catastrophe peut-être. Ne désigne-t-il pas seulement un changement significatif dans le mouvement de nos sociétés (N. Poulantzas, in *La crise de l'Etat*, Paris, PUF, 1976, p. 19) ? Pourtant, les connotations pessimistes du terme ne rendent-elles pas compte des traits d'un processus qui fait tant de victimes et dont l'issue demeure aussi incertaine.
10. *La flexibilité du travail en Europe*, sous dir. R. Boyer, Paris, La Découverte, 1986.
11. Une suffisante liberté de cette négociation face aux interventions publiques destinées à geler les salaires constitue un élément de la liberté syndicale au sens des conventions de l'orr. Telle est la position constante de son Comité de la Liberté syndicale.
12. M. C. Palomeque López, *Derecho del trabajo e ideología*, 2^e éd., Madrid Akal, 1984, p. 25 et s. (et la référence à Hugo Sinzheimer).

Le droit du travail est une invention récente. La dénomination de législation industrielle officiellement en usage jusqu'aux années cinquante rappelait sa constitution autour des lois sociales adoptées en ordre dispersé à partir de 1841 pour protéger d'une exploitation dévastatrice les ouvriers de l'industrie, puis les travailleurs d'autres secteurs d'activité à la manière des « lois de fabrique » anglaises évoquées par Marx.

Diversifiées dans leurs objets (durée du travail, hygiène et sécurité d'abord, puis rémunération, stabilisation de l'emploi, etc.) au long de ce premier siècle de leur histoire, législation et réglementation de l'activité salariée forment aujourd'hui un volumineux *corpus*, complété par une jurisprudence sans cesse plus abondante. Elles illustrent l'intervention de l'Etat à l'égard d'une catégorie d'acte juridique — le contrat de travail — en tant que technique d'accès à l'emploi salarié et source principale de soumission d'un rapport juridique au droit du travail. Ce contrat demeure la figure de base, autour de laquelle s'ordonnent nombre de dispositions de cette branche de l'ordre juridique¹, telle qu'elle apparaît *avant* les réformes des années 1982 et suivantes. Modalités de la gestion étatique de la force de travail², ces dispositifs normatifs combinent le procédé tutélaire qu'est *la limitation des prérogatives* de l'employeur-contractant (à commencer par la liberté de stipulation qu'il tient du Code civil de 1804), dans un but affirmé de protection des salariés, et *la reconnaissance*, au profit de ces derniers, de véritables *droits subjectifs* qu'ils peuvent opposer à leur patron.

Une démarche analogue a été suivie pour assurer à ces travailleurs quelques garanties fragmentaires face aux pouvoirs patronaux, sans rapport direct avec le contrat de travail. La loi a ainsi encadré, de façon sommaire, la pratique du règlement intérieur d'entreprise, interdit les sanctions pécuniaires infligées pour manquement à la discipline. La loi et le juge se sont efforcés de normaliser les autres sanctions et le licenciement, tandis qu'était affirmé avec constance le

* Respectivement professeurs à l'Université de Saint-Etienne et à l'Université de Paris X-Nanterre.

pouvoir de direction face aux contestations des choix de gestion et d'organisation du travail. Ces diverses alluvions, dont semble ressortir une équitable répartition des protections, ont en vérité valu consécration des pouvoirs que le chef d'entreprise détient en cette seule qualité. Disparaissent de la sorte les entraves que le contrat aurait pu apporter à ses décisions discrétionnaires. Dérivée de la subordination fondée par le contrat de travail, mais plus encore des droits (droit de propriété en premier lieu) assurant l'appropriation réelle des moyens de production, l'affirmation de ces « pouvoirs inhérents à la qualité de chef d'entreprise » comme figures autonomes du droit du travail a consommé une sorte d'abstraction de ces droits-là, avec toutes les vertus qu'une telle représentation juridique attache à des rapports de domination ainsi légitimés.

Les contrepoids les moins douteux — utiles, d'une autre façon, à une mise en scène efficiente estompant la nature des rapports ainsi « médiatisés » — sont venus de la reconnaissance ou l'institution de divers moyens juridiques d'expression et de défense des intérêts des travailleurs. Innovations qui ont marqué autant d'étapes majeures dans le développement du droit français, au point de nourrir parfois son interprétation comme celle d'une succession de conquêtes ouvrières liées aux luttes et à des conjonctures politiques plus favorables à la classe ouvrière : liberté de constitution et d'action des syndicats (1884), institution d'organes élus de représentation du personnel dans l'entreprise (après la victoire du Front populaire en 1936, puis à la Libération), consécration du droit de grève par la Constitution en 1946, reconnaissance de la faculté, pour les organisations représentatives dans une entreprise, de constituer une section syndicale dotée de quelques moyens d'expression et de désigner des délégués syndicaux (à la suite du grand mouvement de mai 1968)³.

Coexistent ainsi des procédés d'âge différent, conférant au régime de l'expression collective des intérêts salariés une complexité dont l'efficacité n'est pas la contrepartie la plus certaine. Elus par l'ensemble des salariés de l'entreprise, les délégués du personnel ont mission de présenter les réclamations de leurs mandants. Présidé par l'employeur ou son représentant, le comité d'entreprise a d'abord été voué à la gestion des œuvres sociales avant de voir étendre ses attributions en matière d'information et de consultation sur les divers aspects de la vie de l'entreprise. Section syndicale et délégués syndicaux sont moyens d'assurer l'expression des points de vue des différentes organisations représentatives et d'animer l'action revendicative sur les lieux du travail. Les syndicats trouvent, en théorie, leur compte dans cette diversité d'institutions, puisque délégués du personnel et membres des comités sont d'ordinaire élus sur des listes présentées par les organisations représentatives, qui disposent en outre d'un droit de présence consultative aux réunions des comités d'entreprise. Avec pour conséquence,

soit la répartition des fonctions entre les militants, soit le cumul des mandats par quelques trop rares responsables, selon la force de l'implantation syndicale, mais aussi la relative dépréciation des comités d'entreprise que leurs attributions purement consultatives dans l'ordre économique ont longtemps confinés dans une fonction de canaux d'accès à l'information ou de lieux d'affirmation des positions syndicales. Effets tantôt bénéfiques, tantôt pervers, du rôle indirectement puis directement concédé aux syndicats dans les relations professionnelles au sein des entreprises, qui contraste avec la place que leur réserve le régime prétorien de la grève. Le droit dont celle-ci fait l'objet depuis 1946 (qui n'a pas pour contrepartie de véritable droit, pour l'employeur, de recourir au lock-out) est, en effet, prérogative attribuée à chaque salarié de suspendre l'exécution de son contrat pour appuyer ses revendications. Mais les tribunaux qui ont, au fil des procès, élaboré le régime de cette forme de lutte, ont développé certaines conséquences de ce statut de droit contractuel individuel tout en imposant qu'il s'exerce dans un mouvement collectif. Ils n'ont pas manqué de circonscrire, au passage, les pratiques syndicales licites (distinction du syndical et du politique, disqualification de certains procédés de lutte, admission de la responsabilité des syndicats et des syndicalistes dans les conditions de la responsabilité de droit commun, etc.). La principale loi finalement promulguée pour réglementer le droit de grève dans les services publics (1963) n'a reconnu de monopole syndical dans le déclenchement du mouvement que pour canaliser celui-ci, accroissant ainsi les moyens mais aussi la responsabilité politique des organisations de travailleurs dans le secteur des entreprises de service public, dans une optique toute classique de police de la lutte ouvrière.

Le débouché de l'expression et des actions de défense des travailleurs se trouve dans la négociation collective. Depuis le premier texte adopté en ce domaine (1919), la loi confère aux syndicats représentatifs le monopole de la signature des accords collectifs. Qu'il s'agisse d'une convention collective conclue au niveau de la branche ou de la profession, sur le plan national ou local, ou encore dans le cadre de l'entreprise, ou qu'il s'agisse d'un accord sur une question particulière (indemnisation du chômage, mensualisation des salaires, prévention des licenciements collectifs, par exemple) sur le plan national et interprofessionnel, les seuls contractants possibles des organisations patronales ou de l'employeur sont des syndicats représentatifs de salariés. A l'échelle de l'entreprise, les institutions élues n'ont pas qualité, sauf exception, pour conclure des accords conformes aux canons du Code du travail. Pourtant, la singularité du droit français est d'abord que la convention ou l'accord collectif, générateur de règles applicables à tous les contrats de travail et relations professionnelles avec des employeurs signataires

ou membres d'organisations patronales signataires, puisse être valablement conclu par un syndicat représentatif mais en fait très minoritaire, c'est-à-dire moins riche en adhérents et en suffrages obtenus aux élections des institutions représentatives du personnel dans les entreprises que les organisations rivales.

Est-ce pour cela que le droit conventionnel du travail, plus rare encore au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche avant 1982, est demeuré jusqu'à cette date très secondaire par rapport au droit étatique ? D'autres imputeraient cette troublante atonie de la négociation collective à l'absence de « devoir de paix » imposé aux syndicats tant que la convention est en vigueur. Cependant, outre qu'il convient de ne jamais perdre de vue la place remarquable que la loi occupe en France dans la médiation des rapports entre classes et les attentes de celles-ci à l'égard de l'Etat, on ne devait pas négliger d'autres facteurs juridiques, telles l'absence d'un véritable régime de la négociation collective (la loi ne s'occupant que de l'acte susceptible de la conclure) et la limitation de la matière négociable, liée à la notion d'ordre public social⁴.

L'extension de la part de la négociation collective a justement constitué l'un des principaux objectifs des réformes apportées depuis 1981 au système dont les grands traits viennent d'être exposés. Son rapport à la loi étatique, réputée procurer aux salariés une protection irréductible, se trouve au cœur du débat dont ce droit du travail rénové fait aujourd'hui l'objet.

Débat intense sans doute, mais d'abord large accord sur l'importance *structurelle* du droit dans la constitution et la reproduction des rapports sociaux, c'est-à-dire, d'un point de vue plus empirique, dans le fonctionnement et les évolutions de l'appareil productif. Cet accord est lui-même lié aux analyses que suscite la situation de l'économie française. Dès l'instant, en effet, que l'on s'inquiète de l'arrêt ou de la trop faible reprise de la croissance, l'attention se porte sur les critères utilisés dans le système productif pour orienter les choix ou apprécier les résultats : elle se porte sur les conditions d'usage et de reproduction de la force de travail, c'est-à-dire sur ce que l'on nomme parfois le rapport salarial⁵. Dès lors que le chômage ne cesse de s'aggraver, les facteurs qui le catalysent se trouvent au centre des préoccupations et des débats. Dès l'instant, enfin, que le maintien de l'économie française dans un système économique international ouvert n'est pas mis en question, une interrogation surgit, tant dans la gauche politique et les syndicats de salariés que dans les milieux patronaux et les partis de droite qui se flattent de mieux comprendre les exigences de l'économie : la restauration des capacités concurrentielles de l'appareil productif ne passe-t-elle pas par une transformation des rapports de travail et, partant, des dispositifs juridiques qui les organisent ? Derrière cette interrogation se dessine

celle, plus fondamentale, de l'efficience économique des formes des relations professionnelles.

L'ampleur prise, en France, par ce débat tient à coup sûr à la conjoncture dans laquelle il s'est épanoui : conjoncture associant la recherche des voies par lesquelles la crise pouvait être surmontée et la réalisation d'un programme de réformes du droit du travail élaboré par un gouvernement de gauche⁶, appuyé pendant trois ans par l'alliance des partis socialiste et communiste. Le thème de l'efficacités économique du droit du travail et de l'aménagement de ses normes a trouvé là son actualité, car c'est aussi au nom de l'indispensable efficience des entreprises que le patronat a dénoncé nombre d'initiatives réformatrices du gouvernement et qu'il continue à mettre en cause certains éléments plus anciens de la législation française, accusés de décourager l'embauche. Les organisations syndicales⁷ ont pour leur part, et en harmonie (dans la période 1981-1983 au moins) avec le « discours du législateur », proclamé la nécessité des innovations juridiques en choisissant dans un premier temps d'en souligner l'importance autant au nom des besoins de l'économie française que de la promotion des droits des travailleurs. Bref, il ne semble pas que le discours voué à légitimer les dispositions constituant le droit du travail ait jamais ménagé autant de place à la finalité de leur rénovation ou à la nécessité économique de leur effectivité.

Du côté de la gauche politique et syndicale, il s'est agi, non seulement de convaincre de l'innocuité des nouveaux droits des travailleurs pour la productivité des entreprises, mais aussi ou surtout de convaincre que ces droits constituaient un facteur de mobilisation de toutes les potentialités pour « sortir de la crise »⁸.

Des discours opposés ont donc partagé la croyance en l'efficacité des dispositifs juridiques dans l'évolution qui s'amorçait. Au delà pourtant de cette convergence relative, on devine sans peine les contradictions qui s'affirment dès qu'il s'agit de préciser les performances attendues du droit du travail et des changements de son contenu, ou les modalités et les procédures que requiert l'évaluation de ces performances. Si ces dernières doivent se mesurer aux capacités d'investissement des entreprises, au volume de leurs exportations, à la stabilité de la monnaie nationale et à l'équilibre de la balance des paiements, l'efficacité attendue des règles relatives aux rapports de travail sera-t-elle autre chose qu'une rationalisation perfectionnée de la domination du capital ?

On n'hésitera guère à répondre par l'affirmative. Néanmoins, semblable interprétation de la régulation juridique de relations professionnelles qui demeurent inscrites dans une économie capitaliste ouverte à la concurrence internationale, n'apporte rien que l'on ne sache déjà à l'intelligence du système de droit du travail. Disons que la question à laquelle elle entend répondre n'est pas la plus pertinente aujourd'hui. Il convient plutôt de se demander si, dans le cadre d'un mode

de production des richesses à logique constante — c'est-à-dire en deçà de « l'horizon borné du droit bourgeois » dont parlait Marx — *de notables aménagements de ce secteur de l'ordre juridique français, au nom des exigences d'une conjoncture économique redoutable, ont induit de réelles transformations ou garanti des permanences dans l'architecture d'ensemble des rapports de travail salarié et, par là, dans l'ordre des relations sociales, voire de la société politique.* Alors surtout que les exigences économiques ont été invoquées par le « législateur » issu des élections du printemps 1981 pour fonder une extension ostensible des droits des travailleurs plutôt qu'une mise en cause des acquis du droit social, selon un programme de rénovation des dispositifs juridiques placé avec insistance sous le signe d'une nécessaire démocratisation des rapports de travail et de l'extension des valeurs de la démocratie à l'ensemble des aspects de la vie sociale.

A cet égard, il est indéniable que la démocratisation ainsi mise à l'ordre du jour au nom de la lutte contre la crise a donné sens à de substantielles réformes tendant à réaliser *un certain modèle de démocratie industrielle* (I). Mais il est clair aussi que les mesures juridiques imaginées pour tenter de réagir à la lancinante croissance du chômage ou pour accompagner des restructurations industrielles d'une ampleur inconnue jusqu'à ce jour, n'ont pas tardé à déborder et menacer les mécanismes juridiques censés procurer aux travailleurs une condition plus conforme que naguère à l'idéal démocratique (II). Ce qui suggère de dresser un bilan nuancé de la période, à l'heure où vient de prendre fin une législature qui s'est voulue celle du changement (III).

I. — LA DÉMOCRATISATION PAR LE DROIT ET POUR CAUSE DE CRISE

A) *Quelle raison ?*

La « réforme du Code du travail qui est présentée est importante, mais laisse une large part au contractuel. La réponse à la crise, qu'elle contient, est une réponse, non autoritaire et bureaucratique, mais décentralisée et fondée sur le dialogue social. Elle favorise la négociation collective et vise à réduire les occasions de conflit. Il s'agit de transformer le Code du travail en Code de la démocratie économique ». C'est en ces termes que le ministre du Travail introduisait la discussion parlementaire de quatre projets devenus autant de lois connues sous le nom de « lois Auroux » :

— La loi du 4 août 1982 « relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise » maintient aux chefs d'entreprise le pouvoir d'établir unilatéralement un règlement intérieur, mais en limite le contenu et précise également les conditions d'exercice de leur pouvoir d'infliger des sanctions discipli-

naires; par ailleurs, elle reconnaît à chaque salarié un droit d'expression sur ses conditions de travail, en confiant à la négociation collective d'entreprise le soin d'organiser l'exercice de ce droit nouveau.

— « Relative au développement des institutions représentatives du personnel », la loi du 28 octobre 1982 a pour objectif général d'assurer de plus efficaces moyens d'action aux syndicats dans l'entreprise et aux institutions élues par le personnel (comité d'entreprise en particulier).

— La loi du 13 novembre 1982 constitue la première tentative d'organisation juridique d'ensemble de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise; elle a notamment institué diverses obligations de négocier.

— La loi du 23 décembre 1982, enfin, est venue renforcer l'institution représentative spécialement chargée, dans l'entreprise, de veiller aux conditions de travail et à la sécurité (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), et ouvrir à tout salarié une faculté de se retirer de son poste de travail en cas de danger caractérisé.

L'ambition première de l'ensemble des réformes⁹ fut donc *de mieux armer les entreprises face à la situation de crise*, non pas en restaurant on ne sait quel pouvoir absolu des directions mais en tentant au contraire d'instaurer une *forme de démocratie* dans les relations du travail, qui encourage et que nourrit *une régulation décentralisée et contractuelle*.

A travers pareil projet était visée l'indispensable extension du rôle des travailleurs dans les processus de décision. Nul doute, d'ailleurs, que les promoteurs de ce programme de réforme ont aperçu là sa possible vertu fédératrice, dans la mesure où une telle évolution agrège des aspirations diverses, éventuellement contradictoires, qui parviennent cependant à y trouver une expression commune. Vouloir, comme l'exprimait le ministre du Travail dans l'exposé de son programme législatif, que les travailleurs deviennent les « acteurs du changement dans l'entreprise », c'est prendre en compte deux revendications : celle des salariés désireux de peser sur les choix économiques, mais également celle des directions des entreprises soucieuses d'éliminer les obstacles à une négociation des changements technologiques apte à procurer l'adhésion à leurs projets de salariés dûment éclairés, et donc convaincus. Cet appel se nourrit au demeurant d'une autre mystique aux allures stimulantes : les formes traditionnelles d'organisation des entreprises entravent l'exploitation de véritables gisements d'imagination et de productivité — l'expérience et la capacité d'innovation ouvrières — ignorés par l'autoritarisme du patronat traditionnel et un taylorisme rigide. Développer la place institutionnelle des travailleurs dans l'organisation juridique de l'entreprise, c'est permettre enfin l'exploitation de ces ressources, qui demeurent « la principale richesse du pays ». En somme, le projet de démocratisation des rapports de travail puise sa

légitimité dans une valeur spectaculairement restaurée après les secousses des années 1968, et plus souveraine que jamais : *la productivité* !

Tenue pour facteur d'efficacité économique, la démocratie requérait d'abord de nouvelles pratiques de régulation : des compromis plus décentralisés aux lieu et place de la régulation étatique et légale, une restauration de la compétitivité des entreprises étant espérée de ce relatif déplacement des sources des normes. Tout donne à penser que cette recherche d'un nouveau centre de gravité a une double origine. D'un côté, le succès, dans les rangs mêmes de la gauche politique et du mouvement syndical, des critiques d'une régulation étatique¹⁰, jugée à la fois trop coûteuse et d'une trop faible efficacité économique. Le développement de la négociation entre employeurs et organisations ou institutions représentatives des salariés, en particulier de la négociation au niveau de l'entreprise, a paru se situer au point d'équilibre entre un certain repli de la réglementation directe des conditions d'emploi et le refus d'abandonner celles-ci au libre jeu du marché. D'un autre côté, l'intervention de l'Etat dans la production s'étant renforcée après 1981, en particulier avec l'extension du secteur public par les nationalisations de 1982, l'esquisse d'une politique industrielle active et une action plus directe sur la formation des revenus, le pouvoir a pu craindre que les difficultés du quotidien et les éventuels échecs soient sans détour imputés à cette expansion des politiques publiques. Afin d'éviter que la gestion étatique ne soit trop exposée à ce risque de disqualification et de conserver à l'Etat sa crédibilité d'arbitre entre les intérêts confrontés dans la société civile, il était indispensable que les acteurs sociaux disposassent de plus larges moyens de régulation autonome, c'est-à-dire contractuelle (*lato sensu*).

On a également sollicité l'idée de démocratisation des rapports de travail en proclamant que l'entreprise devait devenir « un nouvel espace de démocratie » et que les travailleurs devaient y acquérir un supplément de citoyenneté : « Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans l'entreprise », affirmait d'entrée le Rapport Auroux.

On s'est beaucoup interrogé sur la représentation des relations du travail impliquée par une telle formule. Quel sens, en effet, peut revêtir une « citoyenneté dans l'entreprise » si l'unité de direction et les modes de dévolution du pouvoir au sein de cette entreprise sont, non seulement maintenus, mais proclamés légitimes par ce même rapport ? C'est au fond la question qu'a posée le patronat en dénonçant cet usage de la notion de citoyenneté comme un authentique abus de langage, et un « non-sens » dans un cadre — l'entreprise — exclusivement voué à la production et à la recherche de la rentabilité. Il est vrai que la confédération syndicale la plus favorable aux réformes mises en œuvre a admis, sans ambages, qu'il ne s'agissait pas de faire de l'entreprise une société

organisée sur le modèle de la démocratie représentative en vigueur dans la société politique¹¹.

Par cette métaphore de la citoyenneté dans l'entreprise, sans doute a-t-on voulu suggérer que l'exercice des libertés publiques ne devait pas s'arrêter aux portes de l'entreprise, sans pour autant prescrire qu'elles s'exercent en ce lieu sans limites spécifiques. On a surtout entendu annoncer l'avènement d'un modèle nouveau de relations sur le lieu de travail qui, trouvant ses bornes dans la préservation des modes ordinaires de dévolution du pouvoir dans l'entreprise privée ou publique¹², se caractériserait par un accroissement des droits (ou compétences) individuellement ou collectivement opposables au pouvoir patronal. Au fond, la référence, *a priori* hors de propos, à ces notions de citoyenneté des travailleurs ou de démocratie dans l'entreprise entend signifier qu'à travers les réformes du droit des relations de travail, *l'entreprise imite davantage le modèle de l'Etat* en même temps que *sont développés les cadres, moyens et procédures propres à permettre la formulation des intérêts qui s'y confrontent et la négociation entre les sujets porteurs ou représentants de ces intérêts.*

Même si c'est ainsi qu'elle trouve sens — c'est-à-dire si ce sont ces nouveaux droits qui justifient le recours à pareille notion, plutôt que des changements apportés au gouvernement de l'entreprise — cette citoyenneté des travailleurs pourrait présenter certains mérites : conférer une légitimité plus assurée (en droit) à des initiatives ou actions autonomes des salariés, fournir une nouvelle mesure pour l'appréciation des décisions patronales, et, sur le plan des faits, contribuer à infléchir davantage les rapports de force dans l'entreprise afin que l'établissement de compromis décentralisés ne soit pas simple enregistrement ou justification des stratégies des directions. La promouvoir procède bien, dès lors, d'une volonté de libérer les potentialités des travailleurs pour le plus grand profit d'une entreprise presque idéalement détachée de la personne et des intérêts des maîtres de son capital¹³, en élargissant l'information, la consultation, l'expression de ces salariés et en renforçant leur pouvoir de négociation, ce qui est aussi manière de favoriser la prise en compte de leurs intérêts dans les processus de décision. Reste à savoir, bien entendu, si les choses se passent en pratique comme l'escomptaient avec un bel optimisme nos réformateurs du droit du travail !

Il faut d'ailleurs relever que ces réformes ont essentiellement porté sur les relations au sein de l'entreprise, et que le projet de démocratiser le cadre de l'activité salariée quotidienne ne s'est pas accompagné de la mise en place d'institutions ou procédures permettant aux travailleurs, en tant que tels, d'accéder au processus de décision macroéconomique par d'autres voies que celles de la démocratie formelle basée sur la représentation des citoyens abstraits, isolés et égaux. Or, un tel niveau de participation n'est-il pas, autant

que celui de l'extension des droits salariés dans l'entreprise, une composante nécessaire d'une authentique démocratie économique¹⁴ ? De fait, il est absent des transformations apportées à l'ordre juridique des relations du travail.

B) *Quelles réformes ?*

La première évolution encouragée a trait à la place, au niveau et au contenu de la négociation collective, en même temps qu'à son rapport à la loi. Jusqu'à 1982, la loi s'était préoccupée de donner statut à la convention collective sans régler sa négociation et celle-ci se déroulait essentiellement au niveau de la branche, s'occupant d'établir les conditions de travail et de rémunération minimales. Les réformes intervenues à partir de 1982 visent à stimuler, mais aussi à décentraliser, cette négociation. Est recherchée la prééminence de l'entreprise comme lieu et objet de négociation.

Pour ce faire, plusieurs voies ont été empruntées. La première a consisté, avec des résultats souvent éloignés des espérances, à tenter de réduire l'emprise de la loi. Dans un système où la tradition réglementariste est forte, une manière originale de diminuer l'emprise de la loi est souvent l'engagement, pris par les pouvoirs publics, d'entériner par voie législative les résultats d'une négociation entre les partenaires sociaux. Ainsi cette méthode a-t-elle été utilisée pour la modification du régime de la durée du travail ou pour la refonte du droit de la formation professionnelle; également, mais sans succès, pour tenter de faire aboutir la fameuse négociation interprofessionnelle sur l'adaptation des conditions d'emploi, plus connue sous le nom de négociation sur la flexibilité de l'emploi¹⁵. Cette tentative de réduire l'emprise de la loi apparaît encore dans l'admission d'une nouvelle articulation possible entre normes légiférées et normes convenues. En effet, l'ordonnance du 16 janvier 1982 sur la durée du travail a pour la première fois introduit la faculté de déroger aux dispositions légales par voie d'accord collectif¹⁶, dans un sens qui n'est pas clairement avantageux pour les salariés mais peut au contraire répondre à une demande patronale. Le principe, significatif de la spécificité de la notion d'*ordre public social* selon lequel des normes conventionnelles ne peuvent en aucun cas être moins favorables aux salariés que celles de la loi¹⁷, a cédé, et si cet abandon est pour l'heure limité si l'on s'en tient aux textes, la remise en cause de la traditionnelle hiérarchie des normes en droit du travail pourrait être plus profonde qu'il ne paraît¹⁸.

La deuxième voie a consisté à *limiter l'exercice des pouvoirs unilatéraux* du chef d'entreprise, en leur imposant des procédures et en instituant en face d'eux des garanties que les salariés peuvent faire valoir, telles les quelques garanties des droits de la défense introduites par la réforme du régime

disciplinaire. A vrai dire, la technique est classique et s'inspire de la vieille tradition tutélaire du droit du travail. Pourtant, dans le programme tendant à sa large « contractualisation », elle vise aussi à établir un meilleur équilibre des forces au niveau de l'entreprise.

La troisième direction suivie pour déplacer le centre de gravité de la régulation des rapports de travail a été de *promouvoir plus directement la négociation, notamment dans le cadre de l'entreprise*. Promotion des agents de la négociation tout d'abord, avec l'affermissement des moyens d'exercice du droit syndical sur les lieux de travail, l'extension du domaine d'intervention du comité d'entreprise, l'amélioration de ses moyens d'investigation et d'analyse. Promotion de la négociation elle-même, avec l'apparition, pour la première fois en droit français, de diverses obligations de négocier, en particulier d'une obligation de négocier chaque année, dans toute entreprise où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Cette politique législative aussi ostensiblement favorable à la négociation décentralisée suscite de redoutables questions. La première, déjà évoquée, a trait au rapport des normes négociées avec les normes légales. La deuxième concerne les niveaux et formes de solidarité que peut tolérer ou offrir un tel système décentralisé. Syndicats et entreprises ont, en France, une longue expérience de normes d'une grande généralité d'application, puisque établies au niveau national ou à celui de la branche, bien qu'elles aient souvent été assorties d'aménagements individuels. Comment s'adaptent-ils à cette perspective d'établissement de règles à l'échelle de l'entreprise, voire de l'établissement ? On doit enfin se demander *quelle part sera réservée aux intérêts et droits individuels des salariés* en présence de normes ainsi diversifiées, convenues avec des représentants qui leur sont plus proches, et réputées mieux adaptées aux données propres de l'entreprise.

La question mérite d'autant plus d'être posée que le réaménagement des dispositifs juridiques opéré par les lois Auroux marque aussi une certaine *réhabilitation de l'individualité du travailleur*. Résurgence de prime abord paradoxale compte tenu de l'origine politique des réformes, mais qui ressort toutefois clairement du rapprochement de diverses innovations. D'un côté, les modifications apportées aux régimes légaux des différentes formes d'emploi (travail à temps partiel, travail temporaire, horaires individualisés) mettent l'accent sur les droits individuels des salariés ou la nécessité d'un choix de leur part même si celui-ci suppose une initiative patronale¹⁹ : le Code du travail prend donc soin de souligner leur fondement « contractuel ». Il faut se garder de ne voir là que la permanence ou réactivation d'une fiction favorable au pouvoir de gestion de la force de travail, car il est clair aujourd'hui que cette orientation législative traduit

aussi une prise en compte des convenances personnelles des salariés que les syndicats admettent assez ouvertement. D'un autre côté, les lois de 1982 ont assuré ou consacré au profit de chaque travailleur des droits individuels opposables au pouvoir patronal. Ainsi en va-t-il des libertés individuelles, dans la mesure où leur exercice est reconnu dans l'entreprise, ou du nouveau droit d'expression directe sur le contenu et l'organisation du travail, ou encore de la faculté désormais accordée par la loi de se retirer d'un poste de travail dangereux.

Ces prérogatives individuelles se combinent certes avec interventions collectives : les limites apportées à l'exercice des libertés individuelles doivent être mentionnées dans le règlement intérieur lui-même, soumis à consultation préalable des représentants du personnel ; le droit d'expression directe doit être organisé par un accord collectif ou, au moins, après consultation des syndicats établis dans l'entreprise et des représentants du personnel ; la faculté de retrait pour cause de danger grave et imminent s'articule avec une intervention d'une autre institution représentative du personnel. Il n'en demeure pas moins que le *travailleur-sujet individuel* se voit reconnaître en tant que tel des droits, qui interdisent plus que jamais de voir dans l'intérêt de la collectivité des salariés la seule figure authentique de l'intérêt de chaque porteur de force de travail. On peut enfin rapprocher cette résurgence du sujet individuel de l'essor relatif, inscrit dans les lois postérieures en 1981, de la représentation élue du personnel de l'entreprise. Bien que formellement dépourvus de qualité pour négocier des accords collectifs applicables à l'ensemble des salariés, comité d'entreprise et délégués du personnel ont été dotés de moyens d'action nettement améliorés, en matière d'accès à l'information, de traitement de celle-ci, d'initiatives propres. Nul ne s'y trompe : cet aspect des réformes correspond à un renforcement de la légitimité d'institutions procédant du suffrage universel direct de la collectivité de travail. Et, malgré le monopole conservé par les syndicats pour la conclusion des conventions et accords collectifs, le comité d'entreprise est plus que jamais le lieu d'une intense négociation, informelle mais efficiente. Il y a là un facteur supplémentaire de décentralisation de la fixation négociée des règles du jeu, bien que le statut et l'opposabilité des normes ainsi convenues demeurent incertains. Mais il faut y voir aussi, compte tenu de l'origine et de la légitimité élective de ces institutions représentatives, un renforcement indirect de la part reconnue à l'individu-salarié.

On ne peut enfin passer sous silence, parmi les recompositions, sinon expressément opérées, du moins induites, la promotion de l'*intérêt de l'entreprise* comme référence imposée à des juges pour le règlement de certains conflits ou la recherche de solutions à des crises de l'entreprise. Cette promotion semble procéder de la conjonction de plusieurs

mouvements. D'une part, cette invocation de l'intérêt de l'entreprise se rencontre depuis longtemps dans la pratique judiciaire à l'appui de la condamnation d'actions collectives des travailleurs ou de la justification d'un lock-out²⁰. Affirmation d'un intérêt transcendant qui imposerait certaines fins et limites aux prérogatives patronales comme aux droits des salariés, ou légitimation *ex post* d'un véritable arbitrage entre leurs intérêts antagonistes ? Les deux à la fois sans doute. Il est clair pourtant qu'il y a, dans semblable démarche, référence à une certaine conception de l'entreprise, comprise comme une communauté à l'essor de laquelle se trouvent subordonnés les intérêts singuliers de ses composantes. Représentation lourdement idéologique et dont la critique n'est plus à faire²¹, dès lors que selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'employeur reste en fin de compte « seul juge » de ce qu'est ou requiert ledit intérêt de l'entreprise. Il faudrait donc, pour qu'une certaine conception communautaire de l'entreprise soit décidément autre chose qu'un piètre succédané de son organisation démocratique — et celle-ci n'est déjà dans l'état nouveau du droit français, qu'une transposition très adaptée des principes élémentaires de la démocratie — que l'appréciation de cet intérêt propre de l'entreprise passe par la formulation parfaitement contradictoire des points de vue des divers partenaires. Tout au plus convient-il de rendre justice à la législation nouvelle d'avoir su souligner l'exigence de cette confrontation et d'avoir aménagé quelques procédures en ce sens²². Mais il faut tenir compte aussi, parmi les facteurs de cette promotion esquissée de l'intérêt spécifique de l'entreprise, de l'indéniable évolution des représentations de l'entreprise dans les pratiques et discours syndicaux. On mesure le chemin parcouru lorsque l'on constate qu'une des principales confédérations ouvrières, naguère porte-drapeau du socialisme autogestionnaire, se plaît aujourd'hui à souligner que l'entreprise n'est pas un simple lieu d'exploitation, mais celui où se réalise une efficacité économique et sociale, ou encore que « l'entreprise n'a pas été suffisamment perçue comme lieu fondamental de création de richesses et d'emploi »²³.

Finalement, la loi elle-même assure cette promotion de l'intérêt de l'entreprise comme mesure des choix judiciaires. La loi du 25 janvier 1985 sur le redressement judiciaire des entreprises assigne à la procédure qu'elle institue pour remplacer les traditionnelles procédures de « faillite » un triple objectif : la sauvegarde de l'entreprise, le maintien de l'activité et de l'emploi, et l'apurement du passif. Ces trois paramètres doivent guider le juge auquel est confié le soin d'arrêter un plan de redressement. Il faut cependant considérer que cette loi présuppose que l'entreprise n'est ni objet de droits, donc réduite à un ensemble de biens de production, ni sujet de droit, donc siège d'on ne sait quel intérêt propre saisissable en soi, mais épice de relations plus ou moins conflictuelles entre divers intérêts non subjectifs. Serait

alors demandé au juge d'établir une combinaison actualisée de ces intérêts (intérêts du crédit, de l'emploi, etc.)²⁴. Dans le cas des entreprises sous tutelle judiciaire, cette transformation des critères de choix et des représentations de l'entreprise serait de nature à amorcer des évolutions favorables à la défense de l'emploi. Mais l'évolution aurait aussi une autre signification si, progressivement, l'intérêt de l'entreprise exposée à des difficultés présentes ou futures devenait l'étalon permettant d'apprécier les buts légitimement poursuivis et de définir les moyens utilisables par les protagonistes : loin de pâtir de cette référence, les entrepreneurs y trouveraient une caution; au contraire, travailleurs et syndicats verraient réduire indirectement la portée de leurs prérogatives qui, en principe, ne pourraient plus se manifester que par des actes compatibles avec cet intérêt !

II. — UNE DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE MISE A MAL PAR LA CRISE

Les pratiques et leurs résultats ne correspondent pas exactement aux espérances des promoteurs de règles juridiques pourtant destinées à infléchir historiquement les relations sociales en France. Il serait candide de s'en étonner. Mais il faut relever que ces grandes réformes n'ont pas empêché une floraison de textes de moindre noblesse, et plus ou moins cohérents, tout occupés de fournir des moyens de lutter contre l'inexorable dégradation de la situation de l'emploi. En somme, tout se passe comme si la strate majestueuse du droit du travail rénové, constituée par les lois et ordonnances des années 1982-1983 réalisant le programme du Rapport Auroux, avait progressivement été recouverte d'une couche de dispositions plus modestes, mais dont l'incertaine efficacité face aux défis de la conjoncture retient davantage l'attention aujourd'hui. L'innovation juridique s'est surtout développée hors des cadres du « droit de la démocratie économique » (A). Plus même, certains produits de cette action législative et réglementaire contre la profonde crise affectant l'appareil de production sont à certains égards contradictoires avec quelques orientations des réformes de la première période du pouvoir politique de gauche (B).

A) *L'innovation juridique hors des cadres du droit de la démocratie économique*

A travers une multitude de textes (essentiellement des décrets et des arrêtés) se constitue un sous-ensemble de l'ordre juridique, à côté du droit du travail proprement dit et récemment rénové. Il s'agit de dispositions qui s'occupent peu des rapports de travail et de la place des travailleurs dans

les processus de décision, mais s'attachent plutôt à réagir aux phénomènes de dévalorisation du capital (qui se traduisent par les fermetures d'entreprises ou les changements dans les techniques productives) et de formation du capital (qui prennent forme d'investissements), de créations d'entreprises, de socialisation des charges des entreprises ou des rémunérations. Par commodité, on peut parler de *droit de l'emploi* pour désigner ce secteur du droit, qui n'est pas totalement nouveau bien entendu, mais acquiert un volume qui le rend désormais repérable en tant que tel²⁵. S'il s'agit d'un appendice du droit du travail, parce qu'il touche aux conditions d'exercice du travail subordonné pour autrui, procure des formes juridiques singulières d'accès à l'emploi, et n'est pas sans incidence sur la condition des salariés, il traite davantage de relations entre fournisseurs de capitaux et Etat que de rapports entre entreprises et salariés.

Ces mesures, le plus souvent, n'imposent aucune obligation aux entreprises; elles ont un caractère incitatif. L'incitation résulte de la socialisation proposée du coût de décisions que les directions sont invitées à prendre. Ainsi en va-t-il des multiples techniques dites de garantie de ressources qui bénéficient à des travailleurs privés de leur emploi quelques années avant l'âge normal d'ouverture du droit à une pension de retraite. Elles leur promettent une assez bonne indemnisation. Mais il faut surtout relever qu'elles ouvrent la voie à des tactiques efficaces dès lors qu'elles assurent une sorte d'immunité à des décisions de suppressions d'emplois et agissent sur les mécanismes de protection classique. De la sorte, par exemple, le licenciement n'est plus toujours cet acte unilatéral où s'exprime la puissance de l'employeur, justifiant l'attribution par l'entreprise d'une certaine compensation financière : il associe souvent l'employeur et l'Etat dans la construction d'un mécanisme de sortie en douceur auquel le salarié est convié à adhérer.

Les modes juridiques d'insertion dans le monde du travail fournissent une autre illustration des mutations en cours. Certaines formes sont déjà anciennes : le système du travail temporaire, dans lequel une entreprise spécialisée embauche des salariés pour les prêter à une autre, organise de manière ostensible l'extériorisation du salarié — l'intérimaire — avec extériorisation corrélative des risques et aléas²⁶. Les formes plus récentes, imaginées avant 1981, critiquées à l'époque par la gauche, puis reprises avec des amendements pour cause de croissance irrépressible du chômage des jeunes, jouent sur un transfert à la collectivité du coût partiel de la mise au travail et sur la soustraction des jeunes au statut de salariés. Ce sont les diverses figures de stage en entreprise. Il faut cependant rendre cette justice aux gouvernements de l'après-1981 qu'ils ont tenté de ramener ces formules d'insertion dans l'orbite du contrat de travail. La tendance n'en reste pas moins à la diversification des contrats

de travail : ils ne procurent ni n'imposent plus de prestations uniformes.

L'évolution est aujourd'hui prolongée par les congés de conversion, inventés pour accompagner les réductions d'effectifs dans la sidérurgie, maintenant proposés par la loi comme technique générale : en cas de suppression de son poste, le salarié qui accepte cette solution cofinancée par l'entreprise et l'Etat obtient une prolongation provisoire de son contrat, bien que la préparation de sa reconversion constitue son activité principale²⁷.

A la vérité, ces innovations ne sont pas toutes sans rapport avec la pratique de la « démocratie économique » que les réformes de 1982 aspiraient à promouvoir. Elles doivent en effet beaucoup à la négociation collective. D'ailleurs, la conviction n'est-elle pas que la loi ne crée pas d'emplois ? Et s'il a fallu parfois se résigner à légiférer, c'est devant l'échec de la négociation.

Une évolution moins ostensible, mais tout aussi équivoque du point de vue des valeurs démocratiques, se dessine lorsque des vertus attribuées à la négociation collective dans la lutte contre le chômage, on passe assez naturellement à l'idée que ce qui a été collectivement convenu doit en tout cas primer les aspirations individuelles. Celles-ci trouvent en principe l'appui de la force obligatoire du contrat, dont il est acquis qu'elle fonde le salarié à refuser toute modification substantielle de ses conditions de travail, réputée altérer le contenu même de son contrat²⁸. Or, il semble à divers indices que, dans la pratique judiciaire, certains changements apportés à la qualification professionnelle, à la rémunération, à la durée ou la répartition du temps de travail tendent à être considérés comme secondaires et à s'imposer aux salariés, chaque fois, au moins, que la conjoncture peut servir de motif à ces changements. La soumission du travailleur paraît plus affirmée encore si ces modifications ont reçu l'aval des représentants ou de la majorité du personnel. Mais cet affaiblissement de la protection individuelle traduit sans doute autre chose.

Dans la tradition française, l'aptitude à engager les salariés est reconnue aux syndicats dits représentatifs, or cette aptitude ou capacité légitime d'arbitrage du syndicat subit aujourd'hui certains assauts, soit qu'un syndicat dénonce l'attitude d'un autre, soit que des salariés contestent être tenus par un accord signé par quelque syndicat. Crise de représentativité, dit-on. Plus prosaïquement, on doit surtout noter que la capacité syndicale d'arbitrage souffrait moins la contestation lorsqu'il s'agissait de négocier des améliorations et d'en distribuer les résultats : elle perd en légitimité lorsqu'il s'agit de répartir les sacrifices. Aucune autorité juridique n'est, en revanche, reconnue aux membres du comité d'en-

treprise, ni aux délégués du personnel, ni à la majorité des salariés acquiesçant à une décision patronale. Pourtant c'est à leur manifestation de volonté qu'une force croissante paraît être attribuée. Faut-il voir dans la distinction dont profitent la loi de la majorité et la voix de représentants élus, et dans l'affaiblissement corrélatif de la protection individuelle, un effet paradoxal du progrès, parmi les juges, d'une certaine conception de la démocratie dans l'entreprise ? Une interprétation plus raisonnable semble s'imposer : cette tendance est signe d'un *retentissement accru du discours de la crise* et d'une *plus grande sensibilité à la revendication patronale de flexibilité*. Car, selon certains juges, le salarié doit se soumettre aux modifications — ou se démettre — même lorsque l'employeur n'a pas sollicité l'assentiment des représentants élus du personnel. Il ne suffit donc plus d'observer qu'une telle évolution se produit en marge des mécanismes destinés à rendre plus démocratiques les relations dans l'entreprise ; il faut se demander si cette évolution n'est pas antinomique avec les valeurs inscrites dans ces mécanismes.

B) *La démocratie industrielle minée par le chômage et l'emploi précaire*

Il est toujours difficile d'évaluer les effets sociaux d'innovations juridiques, y compris lorsque leurs objectifs dans l'ordre des relations pratiques sont clairement affirmés²⁹. L'appréciation de la portée des textes de 1982 ne peut que se nourrir d'observations empiriques partielles exposées aux risques d'une interprétation tributaire de la faveur de l'observateur pour ces réformes elles-mêmes. Ce qui commande d'accueillir avec prudence celle qu'a pu livrer le récent rapport d'un député socialiste sur la mise en œuvre des « droits nouveaux des travailleurs »³⁰ : « Il apparaît (...) que les lois Auroux ont amené un bouleversement particulièrement salutaire dans les relations du travail : l'économique n'est plus le domaine réservé du patronat, le social n'est plus de la compétence exclusive des organisations syndicales. (Elles) ont amorcé une remise en cause de l'antagonisme classique et intellectuellement confortable entre le social et l'économique (...). De même, il apparaît, de jour en jour plus clairement, que les travailleurs acceptent de sortir de la logique du refus sans examen des contraintes économiques. Cette évolution paraît se dessiner plus rapidement encore au sein des petites et moyennes entreprises, là où la relation de travail est la moins médiatisée. Elle conduit nécessairement à une certaine redistribution des rôles entre partenaires, à un déplacement des enjeux, à un changement de base des antagonismes traditionnels. C'est en ce sens que l'on peut affirmer que les lois Auroux ont favorisé une clarification des rapports de classe dans l'entreprise. Avec l'émergence, comme enjeu central des luttes sociales, de l'information économique, les

fronts traditionnels de luttes et l'organisation des rapports de force qui en résultent, se trouvent considérablement déplacés (...) L'évolution de fond paraît désormais amorcée, qui fera de la connaissance économique, dans les grands établissements comme dans les petits, le lieu d'une confrontation féconde pour les entreprises comme pour les travailleurs et susceptible de déboucher sur un nouvel "esprit d'entreprise" qui ne serait pas l'apanage d'une classe sociale. »

Evaluation positive, qui confirme clairement le sens de l'entreprise de démocratisation des relations du travail. Mais ce rapport parlementaire ne tient aucun compte de l'influence que peut exercer, sur la vigueur et l'ampleur de cette démocratie du quotidien, un chômage qui n'a pas reculé malgré les mesures initiales visant à favoriser un certain partage du travail à titre du « traitement social » de ce fléau. Il n'évoque pas davantage certaines retouches apportées, dans la période récente, à la politique législative des toutes premières années du pouvoir de gauche, et pourtant peu congruentes à l'objectif de « réunification juridique de la collectivité de travail » affirmé en 1981.

En effet, même si ses mécanismes institutionnels fonctionnent de manière satisfaisante (ce qui appellera vérification sur une longue période), la croissance quasi permanente du chômage a pour résultat indiscutable de réduire la base sociale de cette fameuse « démocratie économique ». Ceux qui n'ont pas ou n'ont plus d'emploi bénéficient assez peu, on en conviendra, de ce supplément de citoyenneté : les aspects concrets de la démocratie industrielle projetée, c'est-à-dire les principaux dans une formule centrée sur l'entreprise, ne peuvent les concerner !

Mais il y a plus, et il est frappant que diverses dispositions, parmi les principales qui ont pu être adoptées depuis 1981 pour tenter de contenir le chômage, contribuent à rejeter ou maintenir de nombreux travailleurs hors de ces nouveaux lieux de pratique démocratique et d'accomplissement civique que sont censées constituer les entreprises. Jouent bien sûr en ce sens les « mesures d'âge » qui, sur la base d'une convention conclue entre employeur et Etat (tel le contrat de solidarité), incitent au départ en pré-retraite ou au passage à temps partiel les salariés les plus âgés, afin de réduire le nombre de licenciements projetés ou de favoriser l'embauche de jeunes. L'analyse vaut également pour les travaux d'utilité collective (TUC), formule de mise au travail de jeunes demandeurs d'emploi largement financée par l'Etat, qui présente l'avantage de soustraire ses bénéficiaires au compte des chômeurs³¹, de leur assurer un petit revenu d'activité, et de permettre l'exécution de travaux sans doute utiles dans le cadre de collectivités locales, de services publics ou d'associations, mais n'en fait en aucune façon des salariés jouissant de droits semblables à ceux dont le Code du travail entend faire la substance du supplément de citoyenneté.

Par ailleurs, si la diversification des formes juridiques d'embauche par les entreprises tient compte, on l'a déjà signalé, de la nécessité de combiner souvent une formation et les prestations classiques du contrat de travail, et si cet autre récent produit de l'imagination juridique qu'est le congé de conversion peut se prévaloir de réelles vertus, on ne doit pas méconnaître qu'il y a là des facteurs de diversification des statuts juridiques au sein d'une même entreprise, dont l'harmonie avec la conception de la « démocratie économique » selon le Rapport Auroux paraît douteuse. Qui plus est, cette conception faisait de la réunification juridique de la collectivité de travail un objectif prioritaire, tant il est vrai que la marginalité semble peu compatible avec l'exercice effectif d'une citoyenneté, et les réformes apportées en 1982 aux régimes du contrat à durée déterminée et du travail temporaire tendaient précisément à limiter le recours à ces formules, accusées de marginaliser par rapport à la collectivité des travailleurs de l'entreprise. Or, la politique gouvernementale est progressivement revenue à une doctrine moins hostile à l'embauche précaire : dans le cadre législatif inchangé de 1982, quelques textes réglementaires ont d'abord élargi les possibilités de recours au contrat à durée déterminée, puis une loi du 25 juillet 1985 a délibérément augmenté les cas de recours à cette forme de travail précaire ainsi qu'au travail intérimaire. Postulat implicite : c'est surtout sous ces formes que l'on peut actuellement espérer des embauchages, plutôt que par une création significative d'emplois durables permettant des recrutements par contrats à durée indéterminée. La lutte contre le chômage passerait donc par la libéralisation du recours à l'emploi précaire. On retrouve là une thèse constante du patronat, tandis que beaucoup s'interrogent, dans ces milieux mêmes, sur le bien-fondé de l'hostilité persistante du mouvement syndical, des organisations politiques de gauche, et de la majorité des juristes spécialisés, à ces formules de recrutement. Il est vrai que le ralentissement, à partir du printemps 1985, du rythme de croissance du chômage dans un contexte de perte constante d'emplois industriels, semble devoir beaucoup à l'augmentation du recours à ces procédés, auxquels il faut ajouter les travaux d'utilité collective dont le succès ne se dément pas. L'envers du phénomène est, bien entendu, une plus rapide rotation de la situation d'activité à l'état de chômage, terme d'un contrat à durée déterminée et fin de mission d'intérim constituant des causes plus fréquentes d'entrée dans la cohorte des demandeurs d'emploi³². Cela explique qu'aucun franc changement d'attitude à l'égard des pratiques d'embauche précaire, si fermement dénoncées en son temps par le Rapport Auroux, ne soit décelable alors que s'achève une législature qui restera à coup sûr exceptionnelle dans l'histoire du droit français du travail.

III. — LA DÉMOCRATIE D'ENTREPRISE DANS TOUTES SES ÉQUIVOQUES

Le résultat le plus marquant de cette phase de rénovation des dispositifs juridiques pourrait bien être, en fin de compte, la *diversification* accrue des règles (A). Ce processus perturbe un système où traditionnellement domine la production étatique de normes substantielles, facteur d'uniformité. On s'attache, pour le justifier, aux exigences de la lutte contre le chômage, requérant adaptation du droit aux données spécifiques des branches et des entreprises, mais aussi à *une certaine conception de la démocratisation des relations professionnelles*. Ce processus est d'ailleurs encore trop timide selon les organisations patronales, dont les thèses connaissent un authentique succès dans la confrontation idéologique, face aux positions disparates d'un mouvement syndical en difficile posture (B).

A) *La diversification des règles*

Malgré le poids de la loi et la faible vigueur de la négociation d'entreprise, il y a bien longtemps que le droit français connaît une relative diversité des conditions juridiques et des droits, ne serait-ce que par l'effet de la technique des seuils d'effectif, consistant à subordonner l'exercice de certains droits (en matière de représentation du personnel ou d'activité syndicale, notamment) ou le bénéfice de certaines garanties à la condition que l'entreprise occupe un certain nombre de salariés. Il est clair cependant que l'infléchissement des rapports entre droit étatique (légiféré) et droit négocié, débouche sur une plus grande diversité des règles conventionnelles, plus fréquemment que naguère différentes d'une branche d'activité à l'autre, d'une entreprise à l'autre, et, dans une même entreprise, d'une catégorie ou d'un groupe de salariés à l'autre.

La loi a ouvert la voie à ce mouvement en stimulant et offrant davantage de matière à la négociation, à l'échelle de l'entreprise en particulier. Encore fallait-il que les partenaires trouvent intérêt à ces possibilités nouvelles. Justement, les organisations patronales et nombre d'employeurs, qui n'hésitent plus depuis quelques années à faire valoir des revendications, ne pouvaient manquer de rechercher des accords, notamment dans le domaine de la durée du travail et de son organisation, où les textes rénovés autorisent de franches dérogations au modèle légal et réglementaire si longtemps imposé au nom de l'ordre public social. A la classique négociation dite « distributive », c'est-à-dire vouée à améliorer les droits et avantages des salariés par rapport aux minima légaux, tend désormais à se substituer une négo-

ciation qualifi-
sur des accords
plus tangibles
matière d'augm-
d'aménagement
quant à eux,
contrepartie,

Le dévelop-
aux modèles
actuellement l-
de la nécessai-
du patronat.
décembre 198
signature du
d'emploi » qu-
de négociatio-
concessions,
choisi d'aban-
interprofessio-
dans une ma-
espoirs sur le
sion des élect-
en attendant

« Rendre
des objectifs
assigne à la «
de ses vœux
fameuse « d-
peut désigne-
normes en vi-
employeurs t-
lement la du-
les affectatio-
une contract-
entreprises. l-
d'introduire
prise », con-
substitution
générateurs
prises « les a-
amener à cré-
taires élus de
syndicales r-
conditions d-
dans une très
réglementair-
innovation r-
de diversific-
tionnelle de
risque tout

ciation qualifiée d' « intégrative », parce qu'elle débouche sur des accords « donnant-donnant » dont les résultats les plus tangibles correspondent à des attentes patronales (en matière d'augmentation ou de détermination des salaires, et d'aménagement du temps de travail)³³. Les travailleurs, quant à eux, sont bien souvent conviés à se satisfaire, en contrepartie, d'une espérance de maintien de l'emploi.

Le développement de cette pratique d'accords dérogeant aux modèles légaux — et bien au delà de ce qu'autorise actuellement le Code du travail — est aujourd'hui, au nom de la nécessaire diminution des coûts, le principal objectif du patronat. Faute d'avoir ouvert une brèche décisive en décembre 1984, en obtenant des confédérations syndicales la signature du « Protocole sur l'adaptation des conditions d'emploi » qui aurait constitué le plus remarquable exemple de négociation de la loi en même temps que d'accord de concessions, le Conseil national du Patronat français a choisi d'abandonner cette voie de la négociation nationale interprofessionnelle souhaitée par le gouvernement et inscrite dans une *manière de tripartisme*³⁴. Il a préféré reporter ses espoirs sur le retour au pouvoir des partis de droite à l'occasion des élections législatives de mars 1986, sans dédaigner en attendant la politique du fait accompli³⁵.

« Rendre souple et mobilité aux entreprises » est l'un des objectifs qu'un document du CNPF d'octobre 1985 assigne à la « nouvelle politique économique » qu'il appelle de ses vœux. Pour certains, cette politique passe par la fameuse « déréglementation » chère aux libéraux, qui ne peut désigner en notre matière qu'une substitution, aux normes en vigueur, de règles de droit étatique octroyant aux employeurs un large pouvoir de fixer et modifier unilatéralement la durée du travail, les horaires, les rémunérations et les affectations des salariés. Pour d'autres, elle suppose plutôt une contractualisation accrue des règles applicables dans les entreprises. C'est ainsi que le patronat moderniste propose d'introduire en droit français le « contrat collectif d'entreprise », conçu comme l'instrument d'une « négociation de substitution », permettant la remise en cause de droits acquis générateurs de rigidités de gestion pour rendre aux entreprises « les armes de la compétitivité » seules capables de les amener à créer des emplois : conclu entre direction et mandataires élus de l'ensemble des salariés (au lieu des organisations syndicales représentatives) et portant sur l'ensemble des conditions de travail et de rémunération, ce contrat pourrait dans une très large mesure déroger aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de branche³⁶. Semblable innovation ne pourrait bien entendu qu'amplifier le processus de diversification des normes et menacer la position institutionnelle des organisations syndicales authentiques, avec le risque tout à fait certain d'un éclatement du droit du travail.

Risque évident pour les travailleurs, mais risque aussi pour nombre d'entreprises exposées à une perturbation des conditions de concurrence, dont l'admission révèle l'orthodoxie néo-libérale d'un projet qui prétend majorer le rôle des salariés dans la détermination de leurs conditions d'emploi !

Sensible à la revendication patronale d'une plus grande flexibilité, mais soucieux aussi d'écartier ces risques, le gouvernement Fabius a finalement fait adopter par le Parlement une loi relative à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail. Ce texte ouvre la voie à un plus commode ajustement des horaires aux variations d'activité des entreprises, mais tend à le lier à une réduction de la durée globale du travail et, surtout, réserve l'adoption de ces régimes dérogatoires aux seuls conventions ou accords collectifs conclus au niveau des branches professionnelles et étendus par arrêté ministériel. Ce qui revient à la subordonner à un suffisant assentiment des organisations syndicales représentatives, seules habilitées à conclure de tels accords, et à un certain contrôle étatique. Appuyé par la CFDT mais critiqué pour des raisons opposées par le CNPF et Force ouvrière, tandis que la CGT l'a dénoncé avec virulence, ce texte a donné lieu à l'un des affrontements les plus ouverts entre les socialistes et un PCF qui n'a cessé, depuis juillet 1984, de durcir son opposition au pouvoir de ses anciens alliés. Rapprochée de précédentes retouches des textes de 1982, cette courte loi modifiant quelques articles du Code du travail couronne, si l'on peut dire, la *réorientation de la politique réformiste* du pouvoir socialiste, même si elle n'a, à notre sens, rien de scandaleux. Le contexte politique de son adoption a manifesté de la façon la plus spectaculaire l'éclatement sans doute durable de l'Union de la Gauche, allant de pair avec la dispersion doctrinale du mouvement syndical. Mais est-on loin de la conception des relations sociales qui avait présidé aux réformes Auroux ?

Il est piquant de noter que penseurs, rédacteurs de programmes libéraux ou juristes de même obédience n'hésitent pas à invoquer, à l'appui de leurs projets de « déréglementation » ou de contractualisation débridée, des notions et valeurs naguère mobilisées par la gauche pour fonder l'extension des droits des travailleurs. La flexibilité répondrait à la nécessité, pour les entreprises, de « reconquérir des espaces de libertés nécessaires à leur survie et à leur développement »³⁷; c'est au nom de « la démocratie dans l'entreprise » qu'est mis en cause le monopole syndical de négociation des accords collectifs au profit de mandataires élus, mais fort exposés au contrôle patronal³⁸; et la déréglementation ne serait que la conséquence logique de la démocratisation récente de l'entreprise, qui frappe d'obsolescence les dispositions protectrices synonymes de « minorité » des travailleurs³⁹. L'appel à la démocratie contre les droits reconnus aux syndicats représentatifs est un argument patronal

certes classique dans l'entreprise aujourd'hui ses la négociation aux conditions dans le domaine pour l'emploi désarmé face à la flexibilité⁴⁰.

B) Le syndicalisme du droit

On ne peut mois par un « A la suite de imaginer une p nales. C'est le feignant la m c cations, voit l'opinion cony Il est en trait laquelle les sy forces social e en 1981 »⁴¹. N dical français tômes les plu rents⁴², une p raréfication des surtout la CGT centrales les p aux grandes r gauche.

Poussant a entre cadre jur n'ont pas hési tation du char de conversion à la contestati se serait transi la gauche, en fonctionneme à une croissan essentiel cette t élargi et enric cessus de coup se consacrer sentation et d

Mais qui r réformes de r conféré aux in

mais risque aussi pour la perturbation des conditions révèle l'orthodoxie à majorer le rôle des conditions d'emploi !

ale d'une plus grande er ces risques, le gou- ppter par le Parlement ive sur l'aménagement i voie à un plus com- riations d'activité des réduction de la durée ve l'adoption de ces tions ou accords col- es professionnelles et rient à la subordonner ions syndicales repré- de tels accords, et à é par la CFDT mais ar le CNPF et Force é avec virulence, ce ents les plus ouverts é, depuis juillet 1984, le ses anciens alliés. des textes de 1982, es du Code du travail tation de la politique si elle n'a, à notre litique de son adop- aculaire l'éclatement uche, allant de pair ment syndical. Mais is sociales qui avait

édacteurs de pro- bédience n'hésitent s de « déréglemen- lée, des notions et our fonder l'exten- xibilité répondrait « reconquérir des vie et à leur déve- cratie dans l'entre- syndical de négo- : mandataires élus, et la déréglementa- e de la démocrati- d'obsolescence les « minorité » des contre les droits argument patronal

certes classiques, mais c'est quand même l'idée de « démocratie dans l'entreprise », tenue il y a si peu pour absurdité, qui révèle aujourd'hui ses vertus à des gens désormais très favorables à la négociation d'entreprise. Négociation limitée, il est vrai, aux conditions d'usage de la force de travail et plutôt exclue dans le domaine des choix économiques. Priorité à la lutte pour l'emploi oblige ! Il reste que le syndicalisme paraît désarmé face au discours qui se déploie autour du thème de la flexibilité⁴⁰.

B) *Le syndicalisme à l'épreuve des transformations du droit*

On ne peut que souscrire au constat livré il y a quelques mois par un observateur autorisé des relations sociales : « A la suite de l'alternance politique de 1981, on aurait pu imaginer une progression syndicale et des difficultés patronales. C'est le contraire qui s'est produit. Le CNPF, bien que feignant la modestie pour mieux faire aboutir ses revendications, voit des pans entiers de la classe politique et de l'opinion convertis, consciemment ou non, à ses thèmes. Il est en train de gagner une bataille idéologique dans laquelle les syndicats paraissent perdants. Le rapport de forces social est l'inverse du rapport de forces politiques né en 1981 »⁴¹. Nul ne discute, en effet, que le mouvement syndical français traverse une très grave crise, dont les symptômes les plus évidents sont une désaffectation des adhérents⁴², une perte considérable du potentiel militant et la raréfaction des mouvements de grève. Le phénomène frappe surtout la CGT et plus encore la CFDT, c'est-à-dire les deux centrales les plus engagées dans le soutien (« critique ») aux grandes réformes des premières années du pouvoir de gauche.

Poussant avec audace la classique analyse des interactions entre cadre juridique et formes de l'action syndicale, d'aucuns n'ont pas hésité à interpréter cette crise comme la manifestation du changement de nature d'un syndicalisme en cours de conversion historique : de syndicalisme de masse attaché à la contestation des fondements de la société capitaliste, il se serait transformé, à la faveur de l'exercice du pouvoir par la gauche, en institution sans cesse plus impliquée dans le fonctionnement de l'appareil d'Etat et par là même vouée à une croissante bureaucratisation. Et d'imputer pour l'essentiel cette transformation aux réformes du droit qui ont élargi et enrichi le rôle des syndicats, activant ainsi un processus de coupure avec la base en imposant aux militants de se consacrer davantage à de multiples fonctions de représentation et de négociation⁴³.

Mais qui veut faire, à cet égard, le procès paradoxal des réformes de 1982 devrait également relever que celles-ci ont conféré aux institutions représentatives élues, dans lesquelles

l'influence syndicale est souvent faible au sein des petites et moyennes entreprises, des attributions et moyens qui ont renforcé leur vocation à servir de partenaires pour une négociation « de fait ». Le développement, dans nombre d'entreprises de taille modeste, d'une concertation extra-syndicale, voire d'arrangements directs entre employeur et salariés — juridiquement problématiques, mais pas tout à fait hérétiques par rapport à la philosophie des lois Auroux — n'est sans doute pas étranger à la perte d'audience des syndicats. Il est vrai que ceux-ci sont les seuls interlocuteurs possibles du patronat dans les négociations de branche, qu'au niveau interprofessionnel ces syndicats sont obligatoirement les cinq confédérations représentatives dans ce cadre, et que, sans leur concours, ne peut prospérer cette discussion des normes désormais consubstantielle à la notion de démocratie économique. La thèse de leur implication accrue dans l'appareil d'Etat semble y gagner quelque crédit, puisque l'Etat encourage cette négociation interprofessionnelle à laquelle il aurait souhaité transférer partie de sa fonction législative, dans la mesure où ses résultats pouvaient s'inscrire dans sa politique de rigueur et de modernisation de l'économie. Pourtant, les négociations, souhaitées exemplaires, de 1984 (sur la flexibilité) et du printemps 1985 (sur la généralisation du procédé du congé de conversion) ont sans doute échoué en raison de la réticence des structures intermédiaires des organisations les plus ouvertes à un accord, témoignant au moins du maintien de l'autonomie des diverses confédérations par rapport aux objectifs de la politique étatique !

Pour séduisante qu'elle paraisse, l'explication des difficultés présentes du syndicalisme par *l'effet pervers des mutations des dispositifs juridiques* manque à notre avis de pertinence. Sans prétendre expliquer ainsi un phénomène aux déterminants sans doute fort complexes, on observera que la désaffection frappe surtout deux confédérations — les deux principales — dont les options en faveur du socialisme sont claires, ce qui leur a valu de passer naguère pour des syndicats pro-gouvernementaux, alors pourtant que leur soutien au pouvoir issu des scrutins de 1981 n'est jamais allé sans critiques, parfois vives. La désillusion engendrée par des résultats de la politique de ce pouvoir, assez éloignés des espérances (en particulier sur le plan de l'emploi), a dû jouer son rôle dans l'affaiblissement de ces confédérations. Cependant, le changement d'attitude de la CGT, consécutif à la rupture de l'union de gouvernement en 1984 et au passage du Parti communiste à l'opposition la plus vigoureuse, ne semble pas avoir permis à ce syndicat de retrouver son potentiel, ses initiatives revendicatives et ses actions voulues exemplaires n'ayant obtenu que de maigres succès. L'archaïsme imputé çà et là à cette organisation et le poids des choix tactiques du PCF dans ses propres choix ne s'avèrent donc pas plus payants que le modernisme affiché par la direction d'une CFDT, toujours prompte à vilipender ledit

u sein des petites
et moyens qui ont
es pour une négo-
s nombre d'entre-
n extra-syndicale,
oyeur et salariés
s tout à fait hérés-
s Auroux — n'est
ce des syndicats.
uteurs possibles
he, qu'au niveau
ligatoirement les
e cadre, et que,
te discussion des
on de démocratie
crué dans l'appar-
t, puisque l'État
nelle à laquelle il
tion législative,
'inscrire dans sa
de l'économie.
plaires, de 1984
la généralisation
ns doute échoué
termédiaires des
, témoignant au
erses confédéra-
tique étatique !
ation des diffi-
vers des mutations
de pertinence.
e aux détermi-
ra que la désaf-
- les deux prin-
socialisme sont
our des syndi-
e leur soutien
mais allé sans
ndrée par des
z éloignés des
emploi), a dû
confédérations.
r, consécutif à
t et au passage
rigoureuse, ne
ver son poten-
tions voulues
succès. L'ar-
i et le poids
ix ne s'avèrent
affiché par la
lipender ledit

archaïsme pour envisager avec une lucidité ostentatoire la mise en question des idées les plus enracinées à gauche. Des trois principales confédérations, seule Force ouvrière bénéficie depuis quelques années d'une sensible augmentation d'audience, grâce apparemment à son attitude d'emblée mitigée à l'égard du pouvoir de 1981 (assortie d'un médiocre enthousiasme pour les réformes de 1982-1983) et à un « purisme » syndical qui s'accommode d'une doctrine incertaine et d'un opportunisme qui lui ont toujours valu la bienveillance des milieux conservateurs.

S'il n'est pas rare que des syndicalistes de ces différentes confédérations — mais aussi, le cas échéant, de la CGC et de la CFTC — se trouvent engagés dans des luttes communes au sein des entreprises privées ou publiques, *il est donc moins que jamais question d'un front syndical* à l'heure où se projettent de nouveaux changements juridiques d'importance. La coïncidence des décisions finalement arrêtées à l'instant de sceller le sort de quelques grandes négociations interprofessionnelles ne saurait faire illusion. Méfiante à l'égard des idées nouvelles (la flexibilité aujourd'hui comme l'autogestion hier), Force ouvrière semble objectivement assez proche des positions de la CGT axée sur la défense des « acquis des travailleurs », mais ses responsables ne se sont aucunement engagés dans une stratégie de dénonciation démonstrative d'un pouvoir socialiste qui conservait malgré tout leur sympathie. Ainsi, cette confédération n'a-t-elle pas hésité à prêter son concours au nom des exigences d'une politique contractuelle dont elle fut le chantre bien avant la CFDT à des aménagements motivés par la conjoncture économique. Par exemple, en signant avec les organisations patronales, et en compagnie des autres confédérations hors la CGT, les accords (juillet et novembre 1985) réformant le régime paritaire d'assurance-chômage menacé d'asphyxie par l'augmentation du nombre de prestataires et l'allongement constant de la durée du chômage.

On est tenté de dire que la récente convention conclue en ce domaine, parce qu'elle met en cause certains acquis (augmentation de la cotisation, réduction de l'allocation de base) en contrepartie d'un avantage jugé plus essentiel dans l'état présent du marché du travail (allongement de la durée d'indemnisation) et du sauvetage du système contractuel, est le type d'accord que prône aujourd'hui la CFDT. Ne fait-elle pas de la négociation tous azimuts l'axe de sa pratique syndicale, au nom de l'« idée autogestionnaire » qui commanderait de ne plus s'en remettre à l'intervention étatique, en acceptant le principe de certaines concessions au patronat si elles promettent des contreparties sur le plan de la qualité de la vie, de la création d'emplois, de la réduction des inégalités et des moyens d'intervention des travailleurs dans la marche des entreprises ? Significative paraît sa position sur la question de la flexibilité, puisqu'elle souhaite que la

loi ouvre un champ à la négociation de branche sur l'aménagement du temps de travail, susceptible de satisfaire certains intérêts des travailleurs en même temps que les exigences de rationalisation des entreprises et de favoriser une réduction globale de la durée du travail, adaptée à la lutte contre le sous-emploi. D'où son ardeur à exhorter le gouvernement de faire aboutir enfin un projet de loi qu'elle fut seule, avec la CGC, à approuver et que condamnaient CGT et FO.

Le retour de la droite au pouvoir ne devrait pas priver les confédérations d'occasions de manifester leurs différences, tout en les laissant plus à l'aise dans la mesure où les principales d'entre elles ne sont guère suspectées de vouloir ménager un gouvernement ami. Certes, nul ne parle de revenir sur l'ensemble des réformes du droit du travail : si l'on ne s'empresse pas, du côté du patronat et des partis libéraux ou conservateurs, de reconnaître que les lois Auroux ont modernisé le système des relations professionnelles, on concède au moins qu'elles n'ont pas eu les conséquences économiques catastrophiques prophétisées. Cependant, la plate-forme commune du gouvernement présentée en janvier dernier par le Rassemblement pour la République et l'Union pour la Démocratie Française annonce assez de mesures inspirées par la vogue du libéralisme économique pour que les syndicats soient appelés à se situer clairement face à cette nouvelle variété de réformisme social, qui devrait en bonne logique avoir une autre ampleur que les innovations des derniers temps de la législature dominée par les socialistes. L'unité se fera sans doute dans l'hostilité à des mesures comme la libéralisation plus franche de la pratique de l'inrétim ou de l'embauche à durée déterminée, ou la suppression de l'autorisation administrative des licenciements économiques, réclamée avec constance par le patronat au nom de la souplesse de gestion des effectifs. Il est probable aussi que toute tentative de procurer aux employeurs les moyens de contourner, pour la négociation d'entreprise, les syndicats aujourd'hui encore représentatifs, trouverait face à elle le front d'organisations dont l'indépendance et le logique attachement aux « acquis » des travailleurs garantissent, quoi qu'on en dise, l'authenticité d'une négociation qu'on ne saurait confondre, avec la recherche d'une adhésion plébiscitaire à des propositions patronales appuyées par un plus ou moins subtil chantage à l'emploi. L'abrogation promise de la loi de démocratisation du secteur public (liée à un mouvement de dénationalisation de l'économie) se heurterait sans doute à la même hostilité syndicale.

Est-il certain, au demeurant, que les nouveaux maîtres de l'Etat manifestent toutes les audaces qu'on leur prête ou que suggère leur programme simpliste ? S'il est annoncé que « les charges entraînées par le lourd fonctionnement des appareils syndicaux seront revues et les lois Auroux (...) modifiées en ce sens, dans le respect de l'expression directe des salariés », des voix autorisées ne manquent jamais de

rappeler l'im
sa crise act
accompagne
ne requiert-e
soit assez gr
indispensabl
textes de 19
gence partie
et droite écl
a été réform
peut être, de
politique m
propres à st
français en
Que ceux-ci
de la conj
possibilités
des rapport
tique, confir
d'une aspira
dont l'expa
qu'à une «

1. Tandis qu
droit de
qui privil
l'existence
A. Roudi
Grenoble,
les relati
industriel
ils sont r
2. A. Jeanm
3. La lectur
discutée,
conquis s
préhensio
n° 4 et
l'histoire
4. G. Lyon
p. 350
5. R. Boye
de l'écon
la direct
La Déo
6. Ces réfo
sous la
de P. N
sident de
Auroux
vernem

rappeler l'importance d'un syndicalisme fort, donc sorti de sa crise actuelle. La contractualisation du droit qui doit accompagner la marche accélérée vers le « moins d'Etat » ne requiert-elle pas des partenaires syndicaux dont l'autorité soit assez grande pour assurer l'acceptation des compromis indispensables à l'ordre productiviste ? Les promoteurs des textes de 1982-1983 n'en doutaient pas. Pourtant la convergence partielle ainsi redécouverte entre gauche réformatrice et droite éclairée ne convainc pas de conclure que tout ce qui a été réformé l'a été en vain et que le droit du travail ne peut être, décidément, que le droit du capital. Une ambition politique mesurée a inspiré des aménagements juridiques propres à stimuler la modernisation de l'appareil productif français en majorant les moyens d'intervention des salariés. Que ceux-ci n'aient pas su ou pas pu, compte tenu notamment de la conjoncture de l'emploi, se saisir de ces nouvelles possibilités pour activer une transformation en profondeur des rapports sociaux dans le sens d'un socialisme démocratique, *confirme moins les limites ou les pièges du droit que l'absence d'une aspiration de masse à rompre avec une logique capitaliste*, dont l'expansion planétaire implique qu'elle ne laisse place qu'à une « démocratie au petit pied » !

Mars 1986

NOTES

1. Tandis que les agents publics relèvent d'un autre corps de règles, le droit de la fonction publique, encore intégré au droit administratif, qui privilégie l'acte administratif unilatéral par rapport au contrat. Sur l'existence de ce droit propre au travail dans la fonction publique, voir : A. Roudil, in *Le droit capitaliste du travail*, coll. « Critique du droit », Grenoble, PUG, 1980, p. 43 à 47. Le droit du travail régit en revanche les relations entre les établissements ou entreprises du secteur public industriel et commercial (le « secteur public ») et leurs agents, auxquels ils sont réputés liés par contrat de travail.
2. A. Jeammaud, in *Le droit capitaliste du travail*, préc., p. 232 et s.
3. La lecture de la formation historique du droit français du travail demeure discutée, dès lors qu'est rejetée l'interprétation romantique d'un « droit conquis sur les barricades » : A. Jeammaud, Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail, *Droit social*, 1978, p. 337, n^{os} 4 et s.; A. Roudil, *op. cit.*, p. 25 et s.; Y. Guin, Epistémologie de l'histoire du droit du travail, *Process* 13/1983, p. 41 et s.
4. G. Lyon-Caen, Critique de la négociation collective, *Droit social*, 1979, p. 350 et s.
5. R. Boyer, Les transformations du rapport salarial dans la crise, *Critiques de l'économie politique*, nouv. série, n^o 15-16, avril-juin 1981, p. 185; sous la direction du même auteur, *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte, 1986.
6. Ces réformes ont été annoncées par un rapport établi dès septembre 1981 sous la responsabilité du ministre du Travail du premier gouvernement de P. Mauroy, Jean Auroux (*Les droits des travailleurs. Rapport au Président de la République*, La Documentation française, 1982). Ce Rapport Auroux expose la rationalité des réformes, livrant ainsi les analyses gouvernementales de l'époque dite de l'« état de grâce », immédiatement

III. — LA DÉMOCRATIE D'ENTREPRISE DANS TOUTES SES ÉQUIVOQUES

Le résultat le plus marquant de cette phase de rénovation des dispositifs juridiques pourrait bien être, en fin de compte, la *diversification* accrue des règles (A). Ce processus perturbe un système où traditionnellement domine la production étatique de normes substantielles, facteur d'uniformité. On s'attache, pour le justifier, aux exigences de la lutte contre le chômage, requérant adaptation du droit aux données spécifiques des branches et des entreprises, mais aussi à *une certaine conception de la démocratisation des relations professionnelles*. Ce processus est d'ailleurs encore trop timide selon les organisations patronales, dont les thèses connaissent un authentique succès dans la confrontation idéologique, face aux positions disparates d'un mouvement syndical en difficile posture (B).

A) *La diversification des règles*

Malgré le poids de la loi et la faible vigueur de la négociation d'entreprise, il y a bien longtemps que le droit français connaît une relative diversité des conditions juridiques et des droits, ne serait-ce que par l'effet de la technique des seuils d'effectif, consistant à subordonner l'exercice de certains droits (en matière de représentation du personnel ou d'activité syndicale, notamment) ou le bénéfice de certaines garanties à la condition que l'entreprise occupe un certain nombre de salariés. Il est clair cependant que l'infléchissement des rapports entre droit étatique (légiféré) et droit négocié, débouche sur une plus grande diversité des règles conventionnelles, plus fréquemment que naguère différentes d'une branche d'activité à l'autre, d'une entreprise à l'autre, et, dans une même entreprise, d'une catégorie ou d'un groupe de salariés à l'autre.

La loi a ouvert la voie à ce mouvement en stimulant et offrant davantage de matière à la négociation, à l'échelle de l'entreprise en particulier. Encore fallait-il que les partenaires trouvent intérêt à ces possibilités nouvelles. Justement, les organisations patronales et nombre d'employeurs, qui n'hésitent plus depuis quelques années à faire valoir des revendications, ne pouvaient manquer de rechercher des accords, notamment dans le domaine de la durée du travail et de son organisation, où les textes rénovés autorisent de franches dérogations au modèle légal et réglementaire si longtemps imposé au nom de l'ordre public social. A la classique négociation dite « distributive », c'est-à-dire vouée à améliorer les droits et avantages des salariés par rapport aux minima légaux, tend désormais à se substituer une négo-

ciation qualifi
sur des accor
plus tangibles
matière d'aug
d'aménagemen
quant à eux,
contrepartie,

Le dévelo
aux modèles
actuellement l
de la nécessai
du patronat.
décembre 198
signature du
d'emploi » qu
de négociatio
concessions,
choisi d'aban
interprofessio
dans une ma
espoirs sur le
sion des élect
en attendant

« Rendre
des objectifs
assigne à la «
de ses vœux
fameuse « d
peut désigne
normes en vi
employeurs t
lement la du
les affectatio
une contract
entreprises. l
d'introduire
prise », con
substitution
générateurs
prises « les a
amener à cré
taires élus de
syndicales r
conditions d
dans une trè
réglementair
innovation r
de diversific
tionnelle de
risque tout

ciation qualifiée d' « intégrative », parce qu'elle débouche sur des accords « donnant-donnant » dont les résultats les plus tangibles correspondent à des attentes patronales (en matière d'augmentation ou de détermination des salaires, et d'aménagement du temps de travail)³³. Les travailleurs, quant à eux, sont bien souvent conviés à se satisfaire, en contrepartie, d'une espérance de maintien de l'emploi.

Le développement de cette pratique d'accords dérogeant aux modèles légaux — et bien au delà de ce qu'autorise actuellement le Code du travail — est aujourd'hui, au nom de la nécessaire diminution des coûts, le principal objectif du patronat. Faute d'avoir ouvert une brèche décisive en décembre 1984, en obtenant des confédérations syndicales la signature du « Protocole sur l'adaptation des conditions d'emploi » qui aurait constitué le plus remarquable exemple de négociation de la loi en même temps que d'accord de concessions, le Conseil national du Patronat français a choisi d'abandonner cette voie de la négociation nationale interprofessionnelle souhaitée par le gouvernement et inscrite dans une *manière de tripartisme*³⁴. Il a préféré reporter ses espoirs sur le retour au pouvoir des partis de droite à l'occasion des élections législatives de mars 1986, sans dédaigner en attendant la politique du fait accompli³⁵.

« Rendre souple et mobilité aux entreprises » est l'un des objectifs qu'un document du CNPF d'octobre 1985 assigne à la « nouvelle politique économique » qu'il appelle de ses vœux. Pour certains, cette politique passe par la fameuse « déréglementation » chère aux libéraux, qui ne peut désigner en notre matière qu'une substitution, aux normes en vigueur, de règles de droit étatique octroyant aux employeurs un large pouvoir de fixer et modifier unilatéralement la durée du travail, les horaires, les rémunérations et les affectations des salariés. Pour d'autres, elle suppose plutôt une contractualisation accrue des règles applicables dans les entreprises. C'est ainsi que le patronat moderniste propose d'introduire en droit français le « contrat collectif d'entreprise », conçu comme l'instrument d'une « négociation de substitution », permettant la remise en cause de droits acquis générateurs de rigidités de gestion pour rendre aux entreprises « les armes de la compétitivité » seules capables de les amener à créer des emplois : conclu entre direction et mandataires élus de l'ensemble des salariés (au lieu des organisations syndicales représentatives) et portant sur l'ensemble des conditions de travail et de rémunération, ce contrat pourrait dans une très large mesure déroger aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de branche³⁶. Semblable innovation ne pourrait bien entendu qu'amplifier le processus de diversification des normes et menacer la position institutionnelle des organisations syndicales authentiques, avec le risque tout à fait certain d'un éclatement du droit du travail.

Risque évident pour les travailleurs, mais risque aussi pour nombre d'entreprises exposées à une perturbation des conditions de concurrence, dont l'admission révèle l'orthodoxie néo-libérale d'un projet qui prétend majorer le rôle des salariés dans la détermination de leurs conditions d'emploi !

Sensible à la revendication patronale d'une plus grande flexibilité, mais soucieux aussi d'écartier ces risques, le gouvernement Fabius a finalement fait adopter par le Parlement une loi relative à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail. Ce texte ouvre la voie à un plus commode ajustement des horaires aux variations d'activité des entreprises, mais tend à le lier à une réduction de la durée globale du travail et, surtout, réserve l'adoption de ces régimes dérogatoires aux seuls conventions ou accords collectifs conclus au niveau des branches professionnelles et étendus par arrêté ministériel. Ce qui revient à la subordonner à un suffisant assentiment des organisations syndicales représentatives, seules habilitées à conclure de tels accords, et à un certain contrôle étatique. Appuyé par la CFDT mais critiqué pour des raisons opposées par le CNPF et Force ouvrière, tandis que la CGT l'a dénoncé avec virulence, ce texte a donné lieu à l'un des affrontements les plus ouverts entre les socialistes et un PCF qui n'a cessé, depuis juillet 1984, de durcir son opposition au pouvoir de ses anciens alliés. Rapprochée de précédentes retouches des textes de 1982, cette courte loi modifiant quelques articles du Code du travail couronne, si l'on peut dire, la *réorientation de la politique réformiste* du pouvoir socialiste, même si elle n'a, à notre sens, rien de scandaleux. Le contexte politique de son adoption a manifesté de la façon la plus spectaculaire l'éclatement sans doute durable de l'Union de la Gauche, allant de pair avec la dispersion doctrinale du mouvement syndical. Mais est-on loin de la conception des relations sociales qui avait présidé aux réformes Auroux ?

Il est piquant de noter que penseurs, rédacteurs de programmes libéraux ou juristes de même obédience n'hésitent pas à invoquer, à l'appui de leurs projets de « déréglementation » ou de contractualisation débridée, des notions et valeurs naguère mobilisées par la gauche pour fonder l'extension des droits des travailleurs. La flexibilité répondrait à la nécessité, pour les entreprises, de « reconquérir des espaces de libertés nécessaires à leur survie et à leur développement »³⁷; c'est au nom de « la démocratie dans l'entreprise » qu'est mis en cause le monopole syndical de négociation des accords collectifs au profit de mandataires élus, mais fort exposés au contrôle patronal³⁸; et la déréglementation ne serait que la conséquence logique de la démocratisation récente de l'entreprise, qui frappe d'obsolescence les dispositions protectrices synonymes de « minorité » des travailleurs³⁹. L'appel à la démocratie contre les droits reconnus aux syndicats représentatifs est un argument patronal

certes classique dans l'entreprise aujourd'hui ses la négociation aux conditions dans le domaine pour l'emploi désarmé face à la flexibilité⁴⁰.

B) Le syndicalisme du droit

On ne peut mois par un « A la suite de imaginer une p nales. C'est le feignant la m c cations, voit l'opinion cony Il est en trait laquelle les sy forces social e en 1981 »⁴¹. N dical français tômes les plu rents⁴², une p raréfication des surtout la CGT centrales les p aux grandes r gauche.

Poussant a entre cadre jur n'ont pas hési tation du char de conversion à la contestati se serait transi la gauche, en fonctionneme à une croissat sentiel cette t élargi et enric cessus de coup se consacrer sentation et d

Mais qui réformes de conféré aux in

mais risque aussi pour
perturbation des condi-
on révèle l'orthodoxie
majorer le rôle des
conditions d'emploi !

ale d'une plus grande
er ces risques, le gou-
opter par le Parlement
ive sur l'aménagement
a voie à un plus com-
riations d'activité des
réduction de la durée
ve l'adoption de ces
tions ou accords col-
es professionnelles et
vient à la subordonner
ions syndicales repré-
de tels accords, et à
é par la CFDT mais
ar le CNPF et Force
é avec virulence, ce
ents les plus ouverts
é, depuis juillet 1984,
le ses anciens alliés.
des textes de 1982,
es du Code du travail
tation de la politique
si elle n'a, à notre
litique de son adop-
aculaire l'éclatement
uche, allant de pair
ment syndical. Mais
is sociales qui avait

rédateurs de pro-
obédience n'hésitent
s de « déréglemen-
lée, des notions et
pour fonder l'exten-
xibilité répondrait
« reconquérir des
vie et à leur déve-
cratie dans l'entre-
syndical de négo-
mandataires élus,
et la déréglementa-
e de la démocrati-
d'obsolescence les
« minorité » des
contre les droits
argument patronal

certes classiques, mais c'est quand même l'idée de « démocratie dans l'entreprise », tenue il y a si peu pour absurdité, qui révèle aujourd'hui ses vertus à des gens désormais très favorables à la négociation d'entreprise. Négociation limitée, il est vrai, aux conditions d'usage de la force de travail et plutôt exclue dans le domaine des choix économiques. Priorité à la lutte pour l'emploi oblige ! Il reste que le syndicalisme paraît désarmé face au discours qui se déploie autour du thème de la flexibilité⁴⁰.

B) *Le syndicalisme à l'épreuve des transformations du droit*

On ne peut que souscrire au constat livré il y a quelques mois par un observateur autorisé des relations sociales : « A la suite de l'alternance politique de 1981, on aurait pu imaginer une progression syndicale et des difficultés patronales. C'est le contraire qui s'est produit. Le CNPF, bien que feignant la modestie pour mieux faire aboutir ses revendications, voit des pans entiers de la classe politique et de l'opinion convertis, consciemment ou non, à ses thèmes. Il est en train de gagner une bataille idéologique dans laquelle les syndicats paraissent perdants. Le rapport de forces social est l'inverse du rapport de forces politiques né en 1981 »⁴¹. Nul ne discute, en effet, que le mouvement syndical français traverse une très grave crise, dont les symptômes les plus évidents sont une désaffectation des adhérents⁴², une perte considérable du potentiel militant et la raréfaction des mouvements de grève. Le phénomène frappe surtout la CGT et plus encore la CFDT, c'est-à-dire les deux centrales les plus engagées dans le soutien (« critique ») aux grandes réformes des premières années du pouvoir de gauche.

Poussant avec audace la classique analyse des interactions entre cadre juridique et formes de l'action syndicale, d'aucuns n'ont pas hésité à interpréter cette crise comme la manifestation du changement de nature d'un syndicalisme en cours de conversion historique : de syndicalisme de masse attaché à la contestation des fondements de la société capitaliste, il se serait transformé, à la faveur de l'exercice du pouvoir par la gauche, en institution sans cesse plus impliquée dans le fonctionnement de l'appareil d'Etat et par là même vouée à une croissante bureaucratisation. Et d'imputer pour l'essentiel cette transformation aux réformes du droit qui ont élargi et enrichi le rôle des syndicats, activant ainsi un processus de coupure avec la base en imposant aux militants de se consacrer davantage à de multiples fonctions de représentation et de négociation⁴³.

Mais qui veut faire, à cet égard, le procès paradoxal des réformes de 1982 devrait également relever que celles-ci ont conféré aux institutions représentatives élues, dans lesquelles

l'influence syndicale est souvent faible au sein des petites et moyennes entreprises, des attributions et moyens qui ont renforcé leur vocation à servir de partenaires pour une négociation « de fait ». Le développement, dans nombre d'entreprises de taille modeste, d'une concertation extra-syndicale, voire d'arrangements directs entre employeur et salariés — juridiquement problématiques, mais pas tout à fait hérétiques par rapport à la philosophie des lois Auroux — n'est sans doute pas étranger à la perte d'audience des syndicats. Il est vrai que ceux-ci sont les seuls interlocuteurs possibles du patronat dans les négociations de branche, qu'au niveau interprofessionnel ces syndicats sont obligatoirement les cinq confédérations représentatives dans ce cadre, et que, sans leur concours, ne peut prospérer cette discussion des normes désormais consubstantielle à la notion de démocratie économique. La thèse de leur implication accrue dans l'appareil d'Etat semble y gagner quelque crédit, puisque l'Etat encourage cette négociation interprofessionnelle à laquelle il aurait souhaité transférer partie de sa fonction législative, dans la mesure où ses résultats pouvaient s'inscrire dans sa politique de rigueur et de modernisation de l'économie. Pourtant, les négociations, souhaitées exemplaires, de 1984 (sur la flexibilité) et du printemps 1985 (sur la généralisation du procédé du congé de conversion) ont sans doute échoué en raison de la réticence des structures intermédiaires des organisations les plus ouvertes à un accord, témoignant au moins du maintien de l'autonomie des diverses confédérations par rapport aux objectifs de la politique étatique !

Pour séduisante qu'elle paraisse, l'explication des difficultés présentes du syndicalisme par *l'effet pervers des mutations des dispositifs juridiques* manque à notre avis de pertinence. Sans prétendre expliquer ainsi un phénomène aux déterminants sans doute fort complexes, on observera que la désaffection frappe surtout deux confédérations — les deux principales — dont les options en faveur du socialisme sont claires, ce qui leur a valu de passer naguère pour des syndicats pro-gouvernementaux, alors pourtant que leur soutien au pouvoir issu des scrutins de 1981 n'est jamais allé sans critiques, parfois vives. La désillusion engendrée par des résultats de la politique de ce pouvoir, assez éloignés des espérances (en particulier sur le plan de l'emploi), a dû jouer son rôle dans l'affaiblissement de ces confédérations. Cependant, le changement d'attitude de la CGT, consécutif à la rupture de l'union de gouvernement en 1984 et au passage du Parti communiste à l'opposition la plus vigoureuse, ne semble pas avoir permis à ce syndicat de retrouver son potentiel, ses initiatives revendicatives et ses actions voulues exemplaires n'ayant obtenu que de maigres succès. L'archaïsme imputé çà et là à cette organisation et le poids des choix tactiques du PCF dans ses propres choix ne s'avèrent donc pas plus payants que le modernisme affiché par la direction d'une CFDT, toujours prompte à vilipender ledit

u sein des petites
et moyens qui ont
es pour une négo-
s nombre d'entre-
n extra-syndicale,
oyeur et salariés
s tout à fait hérés-
s Auroux — n'est
ce des syndicats.
uteurs possibles
he, qu'au niveau
ligatoirement les
e cadre, et que,
te discussion des
on de démocratie
crué dans l'appar-
t, puisque l'État
nelle à laquelle il
tion législative,
'inscrire dans sa
de l'économie.
plaires, de 1984
la généralisation
ns doute échoué
termédiaires des
, témoignant au
erses confédéra-
tique étatique !
ation des diffi-
vers des mutations
de pertinence.
e aux détermi-
ra que la désaf-
- les deux prin-
socialisme sont
our des syndi-
e leur soutien
mais allé sans
ndrée par des
z éloignés des
emploi), a dû
confédérations.
r, consécutif à
t et au passage
rigoureuse, ne
ver son poten-
tions voulues
succès. L'ar-
i et le poids
ix ne s'avèrent
affiché par la
lipender ledit

archaïsme pour envisager avec une lucidité ostentatoire la mise en question des idées les plus enracinées à gauche. Des trois principales confédérations, seule Force ouvrière bénéficie depuis quelques années d'une sensible augmentation d'audience, grâce apparemment à son attitude d'emblée mitigée à l'égard du pouvoir de 1981 (assortie d'un médiocre enthousiasme pour les réformes de 1982-1983) et à un « purisme » syndical qui s'accommode d'une doctrine incertaine et d'un opportunisme qui lui ont toujours valu la bienveillance des milieux conservateurs.

S'il n'est pas rare que des syndicalistes de ces différentes confédérations — mais aussi, le cas échéant, de la CGC et de la CFTC — se trouvent engagés dans des luttes communes au sein des entreprises privées ou publiques, *il est donc moins que jamais question d'un front syndical* à l'heure où se projettent de nouveaux changements juridiques d'importance. La coïncidence des décisions finalement arrêtées à l'instant de sceller le sort de quelques grandes négociations interprofessionnelles ne saurait faire illusion. Méfiante à l'égard des idées nouvelles (la flexibilité aujourd'hui comme l'autogestion hier), Force ouvrière semble objectivement assez proche des positions de la CGT axée sur la défense des « acquis des travailleurs », mais ses responsables ne se sont aucunement engagés dans une stratégie de dénonciation démonstrative d'un pouvoir socialiste qui conservait malgré tout leur sympathie. Ainsi, cette confédération n'a-t-elle pas hésité à prêter son concours au nom des exigences d'une politique contractuelle dont elle fut le chantre bien avant la CFDT à des aménagements motivés par la conjoncture économique. Par exemple, en signant avec les organisations patronales, et en compagnie des autres confédérations hors la CGT, les accords (juillet et novembre 1985) réformant le régime paritaire d'assurance-chômage menacé d'asphyxie par l'augmentation du nombre de prestataires et l'allongement constant de la durée du chômage.

On est tenté de dire que la récente convention conclue en ce domaine, parce qu'elle met en cause certains acquis (augmentation de la cotisation, réduction de l'allocation de base) en contrepartie d'un avantage jugé plus essentiel dans l'état présent du marché du travail (allongement de la durée d'indemnisation) et du sauvetage du système contractuel, est le type d'accord que prône aujourd'hui la CFDT. Ne fait-elle pas de la négociation tous azimuts l'axe de sa pratique syndicale, au nom de l'« idée autogestionnaire » qui commanderait de ne plus s'en remettre à l'intervention étatique, en acceptant le principe de certaines concessions au patronat si elles promettent des contreparties sur le plan de la qualité de la vie, de la création d'emplois, de la réduction des inégalités et des moyens d'intervention des travailleurs dans la marche des entreprises ? Significative paraît sa position sur la question de la flexibilité, puisqu'elle souhaite que la

loi ouvre un champ à la négociation de branche sur l'aménagement du temps de travail, susceptible de satisfaire certains intérêts des travailleurs en même temps que les exigences de rationalisation des entreprises et de favoriser une réduction globale de la durée du travail, adaptée à la lutte contre le sous-emploi. D'où son ardeur à exhorter le gouvernement de faire aboutir enfin un projet de loi qu'elle fut seule, avec la CGC, à approuver et que condamnaient CGT et FO.

Le retour de la droite au pouvoir ne devrait pas priver les confédérations d'occasions de manifester leurs différences, tout en les laissant plus à l'aise dans la mesure où les principales d'entre elles ne sont guère suspectées de vouloir ménager un gouvernement ami. Certes, nul ne parle de revenir sur l'ensemble des réformes du droit du travail : si l'on ne s'empresse pas, du côté du patronat et des partis libéraux ou conservateurs, de reconnaître que les lois Auroux ont modernisé le système des relations professionnelles, on concède au moins qu'elles n'ont pas eu les conséquences économiques catastrophiques prophétisées. Cependant, la plate-forme commune du gouvernement présentée en janvier dernier par le Rassemblement pour la République et l'Union pour la Démocratie Française annonce assez de mesures inspirées par la vogue du libéralisme économique pour que les syndicats soient appelés à se situer clairement face à cette nouvelle variété de réformisme social, qui devrait en bonne logique avoir une autre ampleur que les innovations des derniers temps de la législature dominée par les socialistes. L'unité se fera sans doute dans l'hostilité à des mesures comme la libéralisation plus franche de la pratique de l'inrétim ou de l'embauche à durée déterminée, ou la suppression de l'autorisation administrative des licenciements économiques, réclamée avec constance par le patronat au nom de la souplesse de gestion des effectifs. Il est probable aussi que toute tentative de procurer aux employeurs les moyens de contourner, pour la négociation d'entreprise, les syndicats aujourd'hui encore représentatifs, trouverait face à elle le front d'organisations dont l'indépendance et le logique attachement aux « acquis » des travailleurs garantissent, quoi qu'on en dise, l'authenticité d'une négociation qu'on ne saurait confondre, avec la recherche d'une adhésion plébiscitaire à des propositions patronales appuyées par un plus ou moins subtil chantage à l'emploi. L'abrogation promise de la loi de démocratisation du secteur public (liée à un mouvement de dénationalisation de l'économie) se heurterait sans doute à la même hostilité syndicale.

Est-il certain, au demeurant, que les nouveaux maîtres de l'Etat manifestent toutes les audaces qu'on leur prête ou que suggère leur programme simpliste ? S'il est annoncé que « les charges entraînées par le lourd fonctionnement des appareils syndicaux seront revues et les lois Auroux (...) modifiées en ce sens, dans le respect de l'expression directe des salariés », des voix autorisées ne manquent jamais de

rappeler l'im
sa crise act
accompagne
ne requiert-e
soit assez gr
indispensabl
textes de 19
gence partie
et droite écl
a été réform
peut être, de
politique m
propres à st
français en
Que ceux-ci
de la conj
possibilités
des rapport
tique, confir
d'une aspira
dont l'expa
qu'à une «

1. Tandis qu
droit de
qui privil
l'existence
A. Roudi
Grenoble,
les relati
industriel
ils sont r
2. A. Jeanm
3. La lectur
discutée,
conquis s
préhensio
n° 4 et
l'histoire
4. G. Lyon
p. 350
5. R. Boye
de l'écon
la direct
La Déo
6. Ces réfo
sous la
de P. N
sident de
Auroux
vernem

rappeler l'importance d'un syndicalisme fort, donc sorti de sa crise actuelle. La contractualisation du droit qui doit accompagner la marche accélérée vers le « moins d'Etat » ne requiert-elle pas des partenaires syndicaux dont l'autorité soit assez grande pour assurer l'acceptation des compromis indispensables à l'ordre productiviste ? Les promoteurs des textes de 1982-1983 n'en doutaient pas. Pourtant la convergence partielle ainsi redécouverte entre gauche réformatrice et droite éclairée ne convainc pas de conclure que tout ce qui a été réformé l'a été en vain et que le droit du travail ne peut être, décidément, que le droit du capital. Une ambition politique mesurée a inspiré des aménagements juridiques propres à stimuler la modernisation de l'appareil productif français en majorant les moyens d'intervention des salariés. Que ceux-ci n'aient pas su ou pas pu, compte tenu notamment de la conjoncture de l'emploi, se saisir de ces nouvelles possibilités pour activer une transformation en profondeur des rapports sociaux dans le sens d'un socialisme démocratique, *confirme moins les limites ou les pièges du droit que l'absence d'une aspiration de masse à rompre avec une logique capitaliste*, dont l'expansion planétaire implique qu'elle ne laisse place qu'à une « démocratie au petit pied » !

Mars 1986

NOTES

1. Tandis que les agents publics relèvent d'un autre corps de règles, le droit de la fonction publique, encore intégré au droit administratif, qui privilégie l'acte administratif unilatéral par rapport au contrat. Sur l'existence de ce droit propre au travail dans la fonction publique, voir : A. Roudil, in *Le droit capitaliste du travail*, coll. « Critique du droit », Grenoble, PUG, 1980, p. 43 à 47. Le droit du travail régit en revanche les relations entre les établissements ou entreprises du secteur public industriel et commercial (le « secteur public ») et leurs agents, auxquels ils sont réputés liés par contrat de travail.
2. A. Jeammaud, in *Le droit capitaliste du travail*, préc., p. 232 et s.
3. La lecture de la formation historique du droit français du travail demeure discutée, dès lors qu'est rejetée l'interprétation romantique d'un « droit conquis sur les barricades » : A. Jeammaud, Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail, *Droit social*, 1978, p. 337, n^{os} 4 et s.; A. Roudil, *op. cit.*, p. 25 et s.; Y. Guin, Epistémologie de l'histoire du droit du travail, *Process* 13/1983, p. 41 et s.
4. G. Lyon-Caen, Critique de la négociation collective, *Droit social*, 1979, p. 350 et s.
5. R. Boyer, Les transformations du rapport salarial dans la crise, *Critiques de l'économie politique*, nouv. série, n^o 15-16, avril-juin 1981, p. 185; sous la direction du même auteur, *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte, 1986.
6. Ces réformes ont été annoncées par un rapport établi dès septembre 1981 sous la responsabilité du ministre du Travail du premier gouvernement de P. Mauroy, Jean Auroux (*Les droits des travailleurs. Rapport au Président de la République*, La Documentation française, 1982). Ce Rapport Auroux expose la rationalité des réformes, livrant ainsi les analyses gouvernementales de l'époque dite de l'« état de grâce », immédiatement