

De quels conflits, le débat sur la réforme du code du travail est-il l'expression?

2 Juillet 2017

A entendre, écouter, regarder ce qui est visible dans l'espace public, la prochaine réforme du code du travail opposerait, comme la loi travail de 2016, les tenants d'une logique économique ultralibérale, à la tête de laquelle des patrons et des actionnaires toujours plus avides de flexibilité et de gains, et des syndicats soucieux de préserver les protections de la masse des salariés.

Que ce conflit soit bien réel et représentatif d'une réalité, je ne le conteste pas. Pour autant ce conflit peut-il résumer et englober tous les autres conflits, toutes les oppositions, toutes les divergences d'intérêts entre acteurs de l'entreprise et plus globalement de l'espace économique et social, concernés par une réforme du code du travail? Certainement pas.

Hétérogénéité du monde de l'entreprise et du salariat

Nombreuses sont les entreprises derrière lesquelles il n'y a ni actionnaires, ni profits démesurés. Elles emploient pourtant de nombreux salariés. Je veux parler de nombreuses TPE et PME, des entreprises artisanales ou celles de l'économie sociale. 2/3 des salariés du privé travaillent dans des entreprises ressortant des TPE, PME et de l'ESS.

Si, selon l'Insee et le ministère de l'économie, 243 grandes entreprises emploient 4,5 millions de salariés, plus de 3,5 millions de salariés du privé travaillent dans 137 000 PME et 3 millions dans près de 3 millions de microentreprises. A cela nous rajoutons que l'économie sociale et solidaire emploie 2,3 millions de salariés.

Difficile donc de considérer que toutes les entreprises et leurs dirigeants ont les mêmes intérêts. Si toutes vivent dans une économie ouverte, avec des contraintes multiples, toutes les entreprises ne sont pas sous la pression d'actionnaires cupides ou de fonds vautours.

Par ailleurs, peut-on parler des salariés en général ? Peut-on parler de salariés dotés des mêmes protections dans toutes les entreprises? Non, le salariat est trop éclaté pour résumer leur situation par le terme générique "les salariés". Ci-dessous, un tableau de l'observatoire des inégalités sur l'emploi par statut qui vient ajouter de l'hétérogénéité du salariat.

Emploi salarié total	22 861 000	
• CDI dans le privé	15 288 000	
• Fonctionnaires	4 201 000	
• CDD dans le privé	1 335 000	
• CDD dans le public	583 000	

• Intérim	565 000	
• Stagiaires contrats aidés dans le privé	293 000	
• Stagiaires et contrats aidés dans le public	231 000	
• Apprentis	365 000	

En fait, derrière l'expression publique qui ne donne à voir dans la réforme du code du travail, qu'une opposition entre une logique ultra libérale en quête de flexibilité toujours plus grande et des salariés dotés de fortes protections sanctuarisées dans le code du travail, vit un monde de l'entreprise et plus généralement un monde économique et social, d'une extrême hétérogénéité, fait de multiples conflits et oppositions entre acteurs aux aspirations ou intérêts divergents, aux protections différentes.

Une telle approche aussi globale, niant cette hétérogénéité, ne permet pas un débat démocratique et serein sur une réforme du code du travail.

En effet, quel que soit le statut de l'employeur et de l'entreprise que ce dernier dirige, le contrat de travail est l'expression d'une relation de subordination du salarié avec l'employeur. Il est un élément essentiel de sécurisation d'un contrat entre 2 acteurs aux intérêts parfois contradictoires,

Ainsi, le code du travail, et plus généralement le droit social, repose sur la spécificité du contrat de travail par rapport au contrat commercial. Il a pour objet de définir un certain nombre de règles permettant de rééquilibrer un rapport par nature déséquilibré entre salariés et employeurs, quel que soit le statut de l'entreprise, son organisation, sa gouvernance...

Une crise de la représentation

Comment se fait-il alors que les débats sur la réforme du code du travail, comme ceux qui ont eu lieu au moment de la loi El Khomri, ne se focalisent que sur ce conflit unique qui opposerait les tenants d'une logique économique ultralibérale et des syndicats soucieux de défendre les salariés supposés avoir des protections identiques

La raison essentielle est de mon point de vue un déficit chronique dans la représentation de la réalité économique et sociale qui ne donne à voir dans l'espace public que l'expression d'une réalité très partielle. Déficit de représentation qui concerne les partis politiques les organisations d'employeurs et les organisations syndicales

- **Une approche idéologique de partis politique déconnectés des réalités.**

C'est vrai des partis de droite comme des partis de gauche. Ayant perdu leurs enracinements, les partis sont en recherche de repères. Pour survivre, ils tentent de faire perdurer leurs oppositions

entre eux sur une vision ancienne d'un monde qui les a vu naître et se développer. Ces oppositions ne correspondent plus à des réalités dans lesquels les individus vivent. Ce qui ne veut pas dire que l'opposition Droite/Gauche a perdu tout intérêt et pertinence. Mais celle-ci doit être réinventée à partir des réalités d'aujourd'hui.

- **Une représentation patronale en inadéquation avec la réalité des entreprises**

La représentation institutionnelle du patronat français ne correspond plus à une réalité des entreprises. Le MEDEF, représentant des grandes entreprises qui n'emploient que 30% des salariés du privé, se considère représentant de toutes les entreprises. Ce n'est pas la réalité. Les luttes internes en son sein ont vu les tenants du « capitalisme financier », prendre le pouvoir contre le « capitalisme industriel ». Son discours en a été substantiellement changé. Minimisant son rôle de corps intermédiaire participant, par la négociation sociale, à une responsabilité sociétale, il apparaît de plus en plus comme le lobby d'un capitalisme financier débridé.

- **Une représentation syndicale qui ne donne que peu d'espace à la diversité du salariat**

Ce n'est faire injure à personne que de dire que le syndicalisme français est surtout présent dans les entreprises les plus importantes en nombre de salariés. Sur les 4,5 Millions de salariés des entreprises de moins de 11 salariés, appelés à voter pour leurs représentants syndicaux -en fin 2016, début 2017- , 8% seulement se sont déplacés. En dehors de toutes les considérations sur les conditions de ces élections, il nous faut constater que la représentation des salariés des petites entreprises, par les syndicats, n'est pas acquise.

Par ailleurs, si on se réfère à ce que nous avons vu lors du débat sur la loi Travail en 2016, et à ce qui se programme pour s'opposer à la réforme du code du travail, les organisations syndicales mobilisées, ont assis et assoient leur mobilisation sur les salariés les moins concernés par la réforme. Les cortèges sont essentiellement composés de salariés des grandes entreprises publiques, de fonctionnaires et de quelques bastions de salariés d'entreprises en conflits structurels ou conjoncturels. En tout état de cause la diversité du salariat, que ce soit en terme de statuts, de taille d'entreprises, de protections sociales..., n'est pas présente dans l'espace public, et dans les débats qui s'y déroulent.

Un déficit de représentation qui fragilise le débat démocratique et la DEMOCRATIE j

Ainsi l'espace public est occupé, monopolisé par des forces sociales corporatistes. Les offensives patronales pour un détricotage des protections sociales, comme celles des syndicats prétendant défendre des protections sociales supposées s'appliquer à tous les salariés, ne sont l'expression que de lobbies ou de corporatismes sous couvert de développement économique profitable à tous pour les uns, et de solidarité pour les autres.

Il ne s'agit pas de dire que ces expressions ne doivent pas avoir lieu. Ces forces doivent pouvoir s'exprimer. Ceci étant, elles ne peuvent prétendre représenter tous ceux qui sont concernés par une réforme du code du travail. Nous savons que ce qui n'est pas exprimé dans l'espace public n'existe pas. Ce n'est pas une prise de position, c'est un constat.

Dans le débat qui s'ouvre sur la réforme du code du travail, il y a une absolue nécessité de rendre visible les différents intérêts des acteurs concernés. Il en va de la crédibilité des organisations syndicales et des organisations patronales que de relever cette nécessité démocratique.

Gaby BONNAND