

# L'alternative de la démocratisation des entreprises à leur éclatement endémique

par Yves SAINT-JOURS, ancien Professeur émérite de l'Université de Perpignan

## PLAN

### I. Le paradoxe de l'exclusion de la démocratie dans les entreprises

- A. La difficile implantation de la démocratie dans la cité
- B. L'anachronisme de la conception féodale des entreprises privées

### II. Les expériences stimulantes pour la démocratisation des entreprises

- A. La création initiale d'associations de travailleurs
- B. Les initiatives testées par les entreprises nationalisées

Le 37<sup>ème</sup> colloque de la Commission de droit social du Syndicat des Avocats de France, dont les actes ont été publiés dans ces colonnes (1), s'est attaché à mettre en relief divers aspects de l'éclatement de l'entreprise résultant globalement de la maltraitance des contrats de travail, de la remise en cause des acquis sociaux, des délocalisations et extériorisations de la main-d'œuvre, de la fraude tant fiscale qu'en matière de cotisations sociales... Et ce, pour en prendre le contre-pied en vue de reconstruire l'unité de l'entreprise, mais sans avoir remis en cause sa fonction instrumentale de l'exploitation capitaliste du travail. Certes, ce n'était pas là l'objet du colloque, mais il peut ici être remercié d'avoir créé ainsi l'occasion d'évoquer l'alternative de la démocratisation des entreprises à leur éclatement endémique. Cette éventualité, toujours pendante dans un pays démocratique, devient pressante pour combattre la déferlante de la régression sociale orchestrée par les forces du capitalisme mondial, chez nous déployée sous l'étendard du Medef. L'éclatement accéléré des entreprises, sous les coups de boutoir d'une financiarisation spéculative généralisée, se prête à une contre-offensive syndicale et populaire intégrant, dans ses revendications, cette alternative devenue plausible.

Les propos qui suivent visent à attirer l'attention sur le contexte, tant historique que contemporain, de la mise en perspective d'une telle métamorphose des entreprises (2). Celle-ci est, à notre époque, plus singulièrement caractérisée par la coexistence contradictoire de plusieurs éléments, dont

le dénouement en conditionne la plausibilité. Pour mieux les mettre en relief, il semble préférable de regrouper les plus saillants d'entre eux, selon qu'ils relèvent du paradoxe de l'exclusion de la démocratie au sein des entreprises ou qu'ils participent d'expériences stimulantes pour leur démocratisation.

## I. Le paradoxe de l'exclusion de la démocratie dans les entreprises

Dès lors que l'introduction de la démocratie dans la cité ne s'est pas faite sans turbulences juridiques, il serait présomptueux de croire qu'il pourrait en être autrement de son implantation dans les entreprises. Toutefois, arrivé à son stade actuel, le droit social peut, par sa fonction critique, contribuer à éliminer ce paradoxe qui fait corps avec l'anachronisme de la conception féodale des entreprises. Et ce, surtout dans un pays comme le nôtre qui a, historiquement, acquis une longue expérience en la matière et s'affiche toujours comme étant féru de démocratie.

### A. La difficile implantation de la démocratie dans la cité

La Révolution française de 1789, par ses signes forts qui furent et demeurent l'abandon des privilèges et des droits seigneuriaux (4 août 1789) et la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen (26 août 1789), avait fait naître, au moins en Occident, une immense aspiration démocratique. Mais après avoir triomphé de la féodalité, la bourgeoisie s'était empressée, pour consolider son pouvoir, de réserver les attributs de la citoyenneté aux seuls possédants acquittant le cens exigible à cet effet et d'en priver les femmes, en insti-

(1) Voir les actes de ce colloque : *L'entreprise éclatée : identifier l'employeur, attribuer les responsabilités*. Publiés au Droit Ouvrier n° 776, mars 2013.

(2) Pour compléter ces quelques aperçus, tant historiques que contemporains, les lecteurs pourront se reporter aux ouvrages

de l'auteur : *Éloges du droit social*. Éditions La Dispute 2013, ainsi qu'à sa chronique : *L'entreprise et la démocratie (note pour l'arrangement d'une partition inédite)*, publiée au Recueil Dalloz 1993, 2<sup>ème</sup> cahier, p. 12, et au *Manuel du droit du travail dans le secteur public*, 2<sup>ème</sup> édition, LGDJ 1986.

tuant ainsi une démocratie censitaire et machiste dont les relents lui confèrent toujours un caractère inachevé.

### 1. La démocratie censitaire

En contradiction flagrante avec la Déclaration des droits de l'Homme proclamant que tous les citoyens ont le droit de concourir à l'élaboration de la loi, le droit de vote ne fut accordé qu'à une minorité de possédants acquittant le cens, c'est-à-dire la quotité d'imposition exigée pour être électeur et éligible (loi du 22 décembre 1789). En furent exclus, outre les femmes, les gens de travail ne disposant pas de revenus suffisants. Il s'ensuivit l'inéligibilité « *de tout homme aux gages et aux ordres habituels d'un autre* » (loi du 9 juin 1791).

La loi d'Allarde (2 et 7 mars 1791), en interdisant les corporations au nom de la liberté du travail, l'avait réduite à la liberté d'entreprendre : « *Il sera libre à toute personne d'exercer telle profession, art ou métier, qu'elle trouvera bon (...). Tout travailleur est libre de s'engager et tout entrepreneur libre de recruter qui il lui plaît* ». La condition des gens de travail les plaça d'emblée sous la subordination économique et juridique des possédants. Cette loi heurta de front les ouvriers de métiers, issus des corporations. Des grèves s'ensuivirent dans les ateliers parisiens au printemps 1791. En riposte, la loi *Le Chapelier* (14 et 17 juin 1791) avait interdit toute coalition ouvrière : associations, grèves... en vue d'obtenir des « *règlements sur leurs prétendus intérêts communs* ».

Cette interdiction fut assortie, par la loi du 12 avril 1803, de sanctions pénales, accrues par l'article 291 du Code pénal de 1810. La loi du 22 germinal An XI instaura un livret ouvrier destiné au contrôle policier et patronal des ouvriers. Ainsi rejetée de la sphère démocratique de la cité, la classe ouvrière fut livrée à une exploitation effroyable qui facilitera l'accumulation, ensuite, des capitaux nécessaires à la révolution industrielle. Le livret ouvrier perdura jusqu'en 1890, bien au-delà de la démocratie censitaire abolie lors de la Révolution de 1848, laquelle accorda le droit de vote sans distinctions à tous les citoyens de sexe masculin.

### 2. La démocratie machiste

La Déclaration des droits de l'Homme, en excluant les femmes de l'entière citoyenneté, a conféré à la démocratie un caractère machiste dès son instauration jusqu'en 1944. C'est une ordonnance du 21 avril 1944 du Gouvernement provisoire de la République française (GPRF), installé à Alger, qui a institué, pour la première fois, le droit de vote pour les femmes – ce que ne prévoyait pas le programme du Conseil national de

la Résistance (CNR) – et qui en a fait des citoyennes à part entière ou presque. Presque, car il leur reste à conquérir l'égalité avec les hommes, notamment en matière salariale, et la parité effective avec les hommes dans les instances élues au suffrage universel.

Certes, une loi du 23 mars 1907 avait déjà étendu l'électorat prud'homal aux femmes salariées, mais il s'agissait d'une institution juridictionnelle, cela ne présentait directement aucun enjeu de pouvoir. Le statut général des fonctionnaires du 19 octobre 1946 a accordé aux femmes des droits égaux à ceux des hommes. Ces deux exemples, parmi d'autres, prouvent que la démocratie machiste peut-être battue en brèche, si les parties concernées en prennent suffisamment conscience. *A contrario*, le second gouvernement Valls a récemment rétrogradé le ministère des Droits de la femme à un secrétariat d'État, renouant ainsi avec l'esprit des traditions les plus réactionnaires. Telle la loi salique qui, dès l'époque franque, avait exclu les femmes de la succession à la terre des ancêtres (3).

### 3. La démocratie inachevée

Si, au fil du temps, la démocratie a pu s'installer au sein de la cité, elle ne l'investit pas totalement. Les étrangers qui vivent en permanence en ce pays sans être naturalisés sont écartés du suffrage universel. Les ressortissants communautaires peinent eux-mêmes à être admis au sein de l'électorat municipal. Pour s'en tenir à notre propos, les entreprises demeurent des hauts lieux d'interdiction de la démocratie. En effet, le contrat de travail, en soumettant les salariés à l'autorité de leurs employeurs, les réduit à l'état de sujétion dès qu'ils franchissent les portes des entreprises et les prive de toutes leurs prérogatives citoyennes.

## B. L'anachronisme de la conception féodale des entreprises privées

L'implantation de la démocratie au sein de la cité continue à être tenue en échec devant la porte des entreprises, qui sont généralement organisées sur le modèle féodal. En effet, le patron, l'employeur ou le chef d'entreprise, selon la terminologie idéologique utilisée, concentre dans ses mains tous les pouvoirs : législatif (organisation souveraine de l'entreprise), exécutif (exercice de commandement) et disciplinaire (application unilatérale des sanctions). On y retrouve trois ordres, en l'occurrence professionnalisés : celui des employeurs, personnes physiques ou morales (propriétaires des moyens de production), celui des cadres (bénéficiaires, au plan technique, d'une délégation de pouvoir), celui des salariés (simples exécutants). Il en résulte l'absolutisme patronal du

(3) La loi salique a été interprétée à partir du XIV<sup>ème</sup> siècle, alors que la question se trouvait posée, pour exclure les femmes : fille aînée

ou unique ou sœur du roi défunt, à la succession à la couronne de France.

pouvoir de direction et la tentation permanente d'une gouvernance totalitaire des entreprises.

### 1. L'absolutisme patronal du pouvoir de direction

Cet absolutisme trouve son fondement dans le droit de propriété, qui confère à l'employeur, qu'il soit individuel ou constitué d'une entité d'actionnaires, le pouvoir de direction de l'entreprise, assorti de ses deux principaux adjuvants que sont la subordination du salarié, matérialisée par le contrat de travail, et le cantonnement des institutions représentatives du personnel dans un rôle consultatif. Mais, nonobstant la préconisation, depuis 1946, dans le Préambule des Constitutions de la République française, du principe de la participation de tout travailleur, par l'intermédiaire de ses délégués, à la gestion des entreprises, celle-ci demeure quasiment limitée à la détermination collective des conditions de travail.

Certes, le contrat de travail et l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur sont théoriquement encadrés par le Code du travail, et éventuellement par des conventions collectives, mais aucune disposition du droit de travail n'installe la démocratie dans les entreprises à son véritable niveau : le pouvoir de direction. La seule greffe démocratique qui ait pu être implantée dans les entreprises se réduit aux élections professionnelles afférentes à la représentation du personnel : délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, notamment. Cette exception ne débouche, toutefois, sur aucune participation à l'exercice du pouvoir de direction au sein de l'entreprise. Actuellement, cette exception, tout comme les élections prud'homales qui se déroulent hors des entreprises, ainsi que le Code du travail lui-même,

n'échappe pas à une remise en cause d'une rare envergure depuis le retour en force du libéralisme au plus haut niveau de l'État, avec le satisfecit du Medef et sous la houlette de l'Union européenne.

### 2. La tentation sous-jacente d'une gouvernance totalitaire

Plusieurs faits témoignent de cette tendance qui consiste à refouler des entreprises tout respect des principes démocratiques, aussi élémentaires soient-ils. Des accords d'entreprises, voire des conventions collectives, sont tenus pour légaux, même s'ils sont conclus avec des syndicats minoritaires ou fictifs, ce qui participe d'une inversion totalitaire d'une règle démocratique fondée sur la représentation syndicale ou électorale des salariés concernés.

Les pouvoirs publics dissuadent de moins en moins le non-respect de la loi dans les entreprises. Au contraire, ils tendent à en réduire les contrôles, leur efficacité, en diminuant les effectifs des inspecteurs du travail, ceux-ci étant eux-mêmes de plus en plus maltraités par leur propre administration. On enregistre, en conséquence, des débordements de la part des employeurs, hésitant de moins en moins à se soustraire aux contrôles, à exercer des voies de fait sur la personne des inspecteurs du travail, allant, il y a une dizaine d'années, jusqu'à l'assassinat de deux contrôleurs (4). De telles dérives, significatives d'un état d'esprit totalitaire, ne sont devenues possibles qu'en l'absence de toute culture démocratique au sein des entreprises. Seule, la mise en œuvre de la perspective latente de leur démocratisation paraît susceptible d'inverser cette situation catastrophique.

## II. Les expériences stimulantes pour la démocratisation des entreprises

L'idée d'entreprises démocratiques, même si elle n'a pas été formulée ainsi, n'en a pas moins stimulé des expériences historiques orientées dans ce sens. Nous signalons ici, à titre d'exemples et de réflexions, voire d'éventuelles généralisations, parmi les plus significatives parvenues jusqu'à nos jours, les associations de travailleurs et les principales innovations testées par les entreprises nationalisées.

### A. La création initiale d'associations de travailleurs

Il s'agit ici des premières formes d'organisation démocratique du travail, qui apparurent au cours du XIX<sup>ème</sup> siècle à partir de la révolution industrielle, pour riposter et combattre l'exploitation féroce du travail

par le capital et son traditionnel cortège de précarité, de chômage et de misère toujours inhérent à la condition ouvrière. Elles furent les initiatrices du syndicalisme, de la mutualité et de la coopération ouvrière.

### 1. Les associations ouvrières de production (AOP)

Ancêtres des SCOP actuelles, elles se constituèrent dans les années 1830, sous l'influence nostalgique des anciennes corporations toujours interdites, à l'initiative des gens de métier, pour constituer une alternative à l'exploitation de leur travail. Tantôt réprimées, tantôt tolérées, elles ne furent légalisées qu'en 1867, mais dans le cadre du titre III de la loi générale sur le commerce concernant les sociétés à capital variable. Devenues ainsi des sociétés coopératives ouvrières

(4) Ce double assassinat d'un contrôleur du travail et d'un contrôleur de la mutualité sociale agricole eut lieu le 4 septembre 2004 à Saussignac (Dordogne).

de production (SCOP), elles perdurent contre vents et marées, avec un succès relatif. En dernier lieu, la loi du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire, vient d'instituer un dispositif complémentaire : « SCOP d'amorçage », pour permettre la transformation d'entreprises en perdution afin que les salariés puissent continuer ou reprendre leur activité en coopération, même s'ils ne disposent pas à cet effet des 51 % du capital requis, et leur laisse un délai de 7 ans pour devenir majoritaires.

## 2. Les sociétés de secours mutuels

Dérivées des pratiques de la solidarité développées au sein du compagnonnage, elles prirent la relève d'AOP victimes de mesures répressives et devinrent, parfois même clandestinement, les premières structures de résistance et de prévoyance de la classe ouvrière. Foyers actifs de solidarité selon le principe « un pour tous, tous pour un » et de défense du tarif (le salaire), la plupart d'entre elles furent à l'origine des révoltes ouvrières, qui conduisirent à la Révolution de 1848, et contribuèrent ainsi à la genèse du syndicalisme, avant de s'en détacher pour s'investir dans la prévoyance sociale. Elles assument, de nos jours, sous le vocable de mutuelles, un rôle complémentaire à celui de la Sécurité sociale, voire parfois suppléatif dans les circonstances actuelles.

## 3. Les coopératives de production

Elles s'inscrivirent dans le droit fil des anciennes AOP, avec la perspective de devenir une alternative au système de production et de commercialisation capitaliste. Mais, face au développement de l'industrie, le mouvement ouvrier fut pris en tenailles entre l'action syndicale pour la défense de ses revendications immédiates et les coopératives ouvrières susceptibles, dans un rapport de force ambigu, d'affaiblir la combativité syndicale. Les coopératives de production surmontèrent cette ambiguïté à partir du principe « un homme, une voix » destiné à faire prévaloir le travail sur le capital. Elles évolueront difficilement vers leur indépendance, dans un contexte capitaliste dominant, tout en remportant quelques succès éclatants. Tels ceux de la Bellevilloise qui, fonctionnant comme coopérative ouvrière de 1877 à 1936, fit battre le cœur du Paris ouvrier durant cette période et bien au-delà, et de la Verrerie ouvrière d'Albi qui, édiflée sous l'influence de Jean Jaurès, fut longtemps considérée comme la cathédrale de la coopération ouvrière.

Souignons, au passage, que les coopératives de production ont constitué et demeurent en France le principal levain de l'économie sociale, et que, selon l'ONU, la vie de la moitié la population mondiale dépend de l'économie sociale, et plus particulièrement des coopératives.

## B. Les initiatives testées par les entreprises nationalisées

La nationalisation, qui s'entend du transfert des grandes entreprises privées à la nation, constitue un phénomène social dans un pays capitaliste. La revendication en avait été lancée par la CGT à son Congrès de Lyon en 1919 comme étant une synthèse entre deux courants de pensée, l'un marxiste, se réclamant de la socialisation des moyens de production, l'autre libéral, professant l'antiétatisme en matière économique au prétexte d'une incapacité industrielle de l'État. D'où le slogan « *Nationaliser sans étatiser* » (5). Notre pays a connu trois vagues de nationalisations : en 1936-1937, à l'époque du Front populaire, en 1945-1946, en osmose avec le programme précité du CNR du 15 mai 1944, et en 1982, suite à la victoire de la Gauche unie. Elles furent remises en question à partir de 1986, et la plupart d'entre elles sont retournées dans le giron du secteur privé, nonobstant leur légitimité reconnue par le Préambule de la Constitution française en 1946 (6). Quoi qu'il en soit, elles ont été à l'origine de deux initiatives particulièrement prégnantes en matière de démocratisation des entreprises : la substitution des statuts professionnels aux contrats de travail et l'élection, par le personnel, d'administrateurs siégeant à leur conseil d'administration.

### 1. La substitution des statuts professionnels aux contrats de travail

Paradoxalement, comme il a été déjà souligné ci-dessus, tout salarié se trouve dépouillé temporairement de sa citoyenneté pour être réduit, pendant l'exécution de son travail, à l'état de sujet placé sous l'autorité de l'employeur. Certes, avec la montée en puissance du salariat et la formation au cours du XX<sup>ème</sup> siècle, du droit du travail et de la Sécurité sociale, les salariés ont pu bénéficier d'une réglementation légale du contrat de travail et des conditions de son exécution : durée du temps de travail, salaire minimum (SMIC), congés payés, hygiène et sécurité, affiliation à la Sécurité sociale... Les dispositions légales sont susceptibles d'être complétées par des accords d'entreprise et des conventions collectives. Ces divers éléments constituent des droits acquis par

(5) En 1931, l'encyclique *Quadragesimo Anno* en avait soutenu l'idée de la façon suivante : « *Il y a certains biens pour lesquels on peut soutenir avec raison qu'ils doivent être réservés à la collectivité lorsqu'ils en viennent à conférer une puissance telle qu'elle ne peut sans danger, pour le bien public, être laissée entre les mains des personnes privées* ».

(6) En ces termes : « *Tout bien, toute entreprise dont l'exploitation a ou acquiert le caractère d'un service public national ou d'un monopole de fait doit devenir la propriété de la collectivité* ». À noter que le Préambule de 1946 a été repris par la Constitution de 1958 et demeure toujours en vigueur. Toutefois, une loi du 2 juillet 1986 a autorisé le gouvernement à transférer au secteur privé la propriété de plusieurs entreprises du secteur public.

les salariés, mais ils se rattachent à leur contrat de travail et non à leur personne (7). Les employeurs qui, en raison de leur position dominante, disposent de la faculté de fixer la durée du contrat de travail à durée déterminée et de rompre unilatéralement ceux à durée indéterminée, pour une cause réelle et sérieuse, telles que, par exemple, les conséquences des crises économiques, qui servent souvent d'alibi. Le patronat en profite aussi largement pour laminer les droits acquis des salariés et aggraver leurs conditions de travail : baisse de salaire, prolongation de la durée du travail, accélération de la productivité... Ce scénario est particulièrement caractéristique de la situation économique actuelle.

À l'opposé, afin de mieux protéger leur personnel contre les aléas des contrats de travail, les entreprises nationalisées, exerçant une activité industrielle et commerciale en situation de monopole, les ont dotés de statuts professionnels de droit privé établis à partir du modèle initial du statut général des fonctionnaires, institué par la loi du 19 octobre 1946, lequel définit l'ensemble des droits des fonctionnaires de l'État (8). Ces derniers, ayant été jusque-là dans une position réglementaire, bénéficièrent à titre personnel de garanties légales afférentes à leur carrière professionnelle : modalités de recrutement, de notation, d'avancements, de promotion, de discipline, de congés, et de rémunérations. Ce statut a institué l'égalité des sexes, le droit syndical, la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que la protection de ses bénéficiaires en cas de menaces, d'outrages, injures et diffamation dans l'exercice de leurs fonctions. Il a également institué la participation des syndicats à la gestion du personnel et aux questions d'organisation par le moyen des commissions administratives et de comités techniques paritaires.

Les statuts professionnels des entreprises nationalisées ont été étendus, dans la foulée des nationalisations, aux entreprises publiques constituées, en raison de leur activité, sous la forme juridique d'établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), soumis au droit privé. La preuve est ainsi faite qu'ils sont parfaitement susceptibles d'être généralisés à l'ensemble des entreprises du secteur privé en les adaptant soit directement aux grandes entreprises, soit sur la base des branches d'activité, en tenant compte de leurs particularités respectives et sans exclure d'éventuels regroupements entre elles. Une telle généralisation aurait l'avantage de consolider l'ensemble des statuts professionnels très mal

vus du patronat et d'établir, à cet effet, des convergences d'intérêts entre tous les salariés des secteurs public et privé.

## 2. La participation du personnel à l'élection des conseils d'administration

Le Préambule de la Constitution française de 1946, toujours en vigueur, a initié, en ces termes, le principe selon lequel : « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Les statuts professionnels des entreprises nationalisées en ont étendu la portée à l'élection par les salariés d'administrateurs siégeant au conseil d'administration, tout en y étant en minorité. Mais il n'y a pas de véritable démocratie sans équilibre des pouvoirs. L'organisation de cet équilibre entre les représentants du personnel et les détenteurs du capital organique suppose l'introduction de la parité au sein du conseil d'administration. Tous les administrateurs doivent, à cet effet, disposer des mêmes droits et des mêmes pouvoirs, sans aucune discrimination.

La timide avancée ainsi réalisée souffre manifestement d'être tombée en léthargie. L'absence de parité au sein des conseils d'administration a favorisé l'abandon précoce de la tentative de créer des comités de gestion inspirés des commissions administratives et des comités techniques paritaires de la fonction publique. Ils étaient, en principe, destinés à être institués auprès de chaque direction existante dans l'entreprise, en fonction de sa taille et de son organisation éventuelle en divers établissements et services. Leur habilitation à statuer sur tous les problèmes de portée générale et leur faculté à se saisir, de leur propre chef, de toute situation conflictuelle leur conféraient le caractère d'un contre-pouvoir. Dès lors, ils ont été considérés incompatibles avec une hiérarchisation autoritaire du pouvoir propre aux entreprises. Ils n'en demeurent pas moins, avec la parité au sein des conseils d'administration, les deux objectifs majeurs de l'alternative d'une démocratie réelle au sein des entreprises.

En conclusion, cette alternative justifie une puissante et unitaire revendication syndicale et l'ouverture d'un grand débat pour sensibiliser l'opinion publique à la popularisation d'une telle métamorphose démocratique des entreprises, comme il en fut historiquement de l'élaboration de grandes réformes économiques et sociales.

**Yves Saint-Jours**

(7) Seuls se rattachent à la personne du salarié les droits acquis en contrepartie des cotisations sociales versées à un organisme gestionnaire : Caisse de retraite, de Sécurité sociale..., et dont l'attribution est différée dans le temps : pension de vieillesse, prestations de maladie et d'accidents du travail, d'allocations de chômage, notamment.

(8) Depuis la loi du 13 juillet 1983, relative aux droits et obligations des fonctionnaires, ceux-ci s'appliquent à l'ensemble de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière. À noter que le statut général est adapté aux divers corps ou catégories de fonctionnaires par des statuts particuliers, parfois dits spéciaux, voire autonomes.