

Loi travail : « La voix des salariés est affaiblie dans les petites entreprises »

Dans un entretien au « Monde », Thomas Breda, de l'École d'économie de Paris, estime que les ordonnances sont source d'accroissement des inégalités.

LE MONDE ECONOMIE | 29.09.2017

Le Monde poursuit, avec l'économiste Thomas Breda, ses entretiens sur la réforme du code du travail.

Les ordonnances vont-elles renforcer la représentation des salariés dans les entreprises ?

Plutôt non. La réforme du code du travail modifie la gouvernance du dialogue social et va affaiblir la voix des salariés dans les petites entreprises. Jusqu'alors, parmi les instances représentatives du personnel, les délégués du personnel [DP] et le comité d'entreprise [CE] n'avaient qu'un rôle consultatif, tandis que les délégués syndicaux [DS] négociaient. Désormais, la négociation d'accords sans les syndicats est rendue possible dans les entreprises de moins de 50 salariés, de même que le référendum à la majorité des deux tiers dans celles de moins de 20 salariés. Il faut distinguer les entreprises par tailles, car la représentation du personnel y est différente, et les ordonnances instaurent des dispositifs ciblés.

C'est un grand changement pour les quelque 7 millions de salariés concernés. Dans ces petites et moyennes entreprises, où les instances de représentation du personnel [IRP] se résument souvent au mieux à un délégué, autoriser la négociation en l'absence de syndicat affecte doublement la protection des salariés.

D'une part, parce que le représentant du personnel non syndiqué est moins bien armé qu'un DS pour défendre les intérêts des salariés. Le syndicat facilite l'accès aux expertises économiques ou juridiques par exemple.

D'autre part, parce que le choix du référendum réduit l'expression des salariés à celle du salarié médian. Le vote référendaire est une agrégation des préférences des salariés, sans défense du plus mal loti. Par exemple, dans une entreprise qui compte peu de femmes, leurs intérêts risquent de passer à la trappe du référendum. Ce que n'aurait sans doute pas accepté un syndicat.

Enfin, permettre de signer des accords sans syndicats est susceptible de renforcer l'inégalité du rapport de forces entre les salariés et leur employeur. L'employeur a, par définition, une connaissance plus fine et plus directe de l'état de santé de l'entreprise et de ses marges de manœuvre.

Les ordonnances ne prévoient pas véritablement de dispositifs de concertation pour l'élaboration de ces accords sans syndicats. Finalement, les salariés devront le plus souvent valider des propositions établies unilatéralement par l'employeur, dans un climat de forte

incertitude sur la nécessité réelle de faire des concessions. Dans de telles conditions, parler de « dialogue social » est un contresens.

Dans les plus grandes entreprises, la fusion des trois instances de consultation – la délégation du personnel, le CE et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, CHSCT – en un seul comité social et économique sera-t-elle favorable aux intérêts des salariés ?

Il y a une très forte incertitude sur les moyens qui seront alloués au nouveau comité social et économique [CSE], puisqu'ils doivent être fixés par décret. La fusion proposée suscite beaucoup d'inquiétude, car elle pourrait, comme dans les petites entreprises, se traduire par une baisse de moyens pour les représentants du personnel, alors même que les négociations vont prendre plus de poids.

Pourtant, je suis globalement favorable à une meilleure coordination des moyens consacrés au dialogue social dans l'entreprise, ainsi que des syndicats qui y participent. La fusion des instances peut permettre de limiter les coûts de coordination entre les acteurs et assurer un meilleur partage de l'information. Avoir une instance unique – le CSE – qui s'organise pour traiter les différents sujets permet de mieux coordonner les actions dans l'intérêt des salariés.

Chacune des instances a ses prérogatives. La hiérarchie des questions ne risque-t-elle pas de laisser en souffrance les conditions de travail contrôlées par le CHSCT ?

Encore une fois, tout dépendra de la gouvernance déterminée et des moyens alloués, notamment en heures de délégation. Les sujets abordés par les actuels CE et CHSCT ne sont pas totalement déconnectés. Les CE sont, par exemple, consultés sur l'organisation et la durée du travail ou l'introduction de nouvelles technologies. Ces sujets ont des implications évidentes pour les conditions de travail. Il n'apparaît pas illogique de vouloir les lier davantage. Des travaux économiques des années 1980 ont théorisé l'idée qu'il est plus avantageux pour tous, y compris les salariés, de négocier les sujets conjointement plutôt que séparément. Par exemple, Ian McDonald et Robert Solow ont montré, en 1981, que négocier les salaires sans négocier l'emploi est préjudiciable à l'emploi.

Comment les ordonnances s'inscrivent-elles dans l'histoire de la représentation du personnel ?

C'est une double rupture politique. D'abord, dans une perspective historique longue, puisque les moyens et les instances du dialogue social n'avaient cessé de s'accroître depuis 1936 jusqu'à ces ordonnances. Puis, par rapport au renforcement de la légitimité démocratique des syndicats intervenu dans les années 2000, notamment avec la loi du 20 août 2008, qui a exigé, pour la première fois, que les DS soient élus. En donnant la possibilité aux employeurs d'organiser des référendums, malgré l'opposition des syndicats majoritaires, les ordonnances nient et contournent l'assise démocratique locale mise en place dans un processus de renforcement des syndicats et de leur légitimité démocratique.