

# Comment contester au fond les ordonnances ?

Christophe Ramaux (économiste à l'Université Paris I, membre des économistes atterrés)

*Une version réduite de cet article est parue dans Libération du 19 septembre 2017*

[http://www.liberation.fr/debats/2017/09/18/comment-contester-les-ordonnances\\_1597233](http://www.liberation.fr/debats/2017/09/18/comment-contester-les-ordonnances_1597233)

Les ordonnances accablent aussi les entreprises. C'est un premier point pour les contester au fond.

Elles supputent que la flexibilité favorisera l'emploi. C'est oublier que les entreprises disposent déjà de souplesses (emplois temporaires, etc.). Loin des milliers d'emplois promis, presqu'aucune n'a d'ailleurs utilisé les accords Fillon de 2004 et ceux de maintien dans l'emploi introduits en 2013, qui remettaient déjà en cause le principe de faveur. C'est oublier surtout qu'une entreprise embauche pour produire et ne produit plus que si elle escompte vendre plus. Or c'est la politique économique qui détermine la demande globale. Le gouvernement se décharge de ses responsabilités en laissant accroire que ce sont les entreprises. Le plus grave est sans doute ici : par cet acte I – couplé à une nouvelle cure d'austérité budgétaire – il tourne le dos aux priorités pour relancer l'emploi : engager la reconstruction pour les besoins sociaux et écologiques, remettre en cause le pouvoir de la finance, le libre-échange, les politiques d'austérité en Europe, les inégalités qui – l'OCDE le reconnaît elle-même – étouffent l'activité.

Les ordonnances détruiront des emplois. En facilitant les licenciements d'abord. Grâce à son régime plus strict en l'espèce, l'Allemagne n'a pas réduit l'emploi en 2009. En favorisant un surcroît d'austérité salariale ensuite. Les seuls accords visés par les ordonnances sont en effet des accords de moins-disant social, les entreprises ayant toujours eu la possibilité – c'est l'essence du principe de faveur – d'accorder plus à leurs salariés. Prime d'ancienneté ou 13<sup>e</sup> mois prévus par accord de branche pourront être supprimés. Au dumping social externe, par le libre-échange et les travailleurs détachés, s'ajoutera donc le dumping social interne. Avec ce souci : nous vivons dans des sociétés salariales. Près de 90 % des emplois sont salariés. Ce sont les salaires qui portent l'essentiel de la consommation (80 % des débouchés), l'investissement (20 %) en dépendant largement.

Les PME pourront établir des accords en contournant les délégués syndicaux. Un cadeau empoisonné à y bien réfléchir. Elles sont, en effet, souvent en situation de sous-traitance avec de grands groupes, lesquels exigeront qu'elles mobilisent ces « nouvelles souplesses » pour comprimer leur prix. Nouvel oubli : le droit du travail a été conçu pour protéger la partie faible, le salarié, mais aussi comme « loi de la profession », pour empêcher le dumping social entre entreprises.

Le patronat le plus autocrate est encouragé. Nulle trace dans les ordonnances d'une plus grande place pour les salariés. La fusion des instances du personnel réduit leur capacité d'action. Le recours à des experts est raboté : l'instance unique devra financer certaines missions à hauteur de 20 % et sera d'autant plus découragé à le faire qu'est introduite la fongibilité des parts sociale et économique de son budget (il y aura à choisir entre l'arbre de Noël et expertise). En Allemagne, le conseil de surveillance (qui nomme le directoire de l'entreprise) est composé pour moitié de représentants des salariés dans les entreprises de plus de 2000 salariés (un tiers dans les plus de 500) et les CE sont

possibles dès 5 salariés. Cette codétermination, à l'instar de la cogestion suédoise, favorise la coopération, l'investissement dans la qualification et finalement la productivité.

Le travail suppose un engagement de la personne, on travaille mieux quand on a le sentiment d'être bien traité et la coopération suppose de la sécurité. Ces leçons de bonne gestion sont balayées au profit de l'adaptation sans fin aux exigences de la finance. En symbiose avec elle, est promue l'« entreprise liquide » avec des salariés jetables. Est ainsi niée l'entreprise pour ce qu'elle doit être : une institution collective, sociale, dont la vocation pour produire est de mobiliser un collectif de travail. Un financier achète et revend des titres le jour même, mais on n'achète pas des machines, on n'embauche pas des salariés, pour s'en débarrasser ainsi. Logiques financière et d'entreprise sont antithétiques comme le soulignait Keynes.

Contester au fond les ordonnances suppose d'articuler deux registres. Celui traditionnel de la lutte des classes (il y a bien régression pour les salariés), mais aussi celui de la démocratie. Celle-ci a un volet libéral (liberté de penser, de s'associer, de contracter...), et un qui ne l'est pas, le primat du suffrage universel, de la loi, de l'Etat, l'intérêt général, n'en déplaise aux libéraux, n'étant pas réductible au jeu des intérêts particuliers. Ce qui vaut pour un pays, vaut pour l'entreprise. Celle-ci ne se réduit pas aux actionnaires qui souvent la connaissent peu (les grands fonds ont des participations très minoritaires dans des milliers d'entreprises). Il existe, par-delà les conflits bien réels qui la traversent, un intérêt général de l'entreprise, qu'il importe de porter contre la vision libérale.

Aller au fond, c'est aussi admettre que le salariat est émancipation avant d'être exploitation. Le code du travail a institué le statut salarié contre celui de « louage d'ouvrage », par lequel les ouvriers s'auto-exploitaient (au XIX<sup>e</sup> siècle les Prud'hommes opposaient souvent les ouvriers entre eux). Le salariat libère le travailleur du tâcheronnage, du marchandage, il l'inscrit dans un collectif de travail, l'entreprise justement. Il y a bien lieu de le défendre face à l'asservissement ubérisé.

Aller au fond, c'est enfin défendre l'Etat social, avec le droit du travail, mais aussi la protection sociale, les services publics. Puissions-nous donc éviter le tête-à-queue observé contre la loi El Khomri, où un mouvement de défense du principe d'ordre social, contre le primat des accords d'entreprise, s'est parfois rapetissé en happening libertaire contre l'Etat.