

LE DROIT DU TRAVAIL DANS L’AFFRONTEMENT DES MONDES POSSIBLES

LABOR LAW IN THE CONFRONT OF POSSIBLE WORLDS

Emmanuel Dockès¹

RÉSUMÉ: Les ordonnances du 22 septembre 2017, les réformes des précédents gouvernements et la Proposition de code du travail du Groupe de recherche pour un autre code du travail (GR-PACT)² en disent long sur les projets de société et les visions du monde qui s’affrontent au travers des réformes du droit du travail français.

MOTS-CLÉ: Droit du travail. Code du travail. Réformes du droit du travail français. Groupe de recherche.

SOMMAIRE: 1. Introduction; 2. Sur la precarite des relations de travail; Conclusion: sur les dialogues sociaux.

ABSTRACT: The ordinances of September 22, 2017, the reforms of the previous governments and the Proposal of the Labor Code of the Research Group for another co of work (GR-PACT) say a lot about the projects of the society and the visions of the world that collide through the reforms of the French labor legislation.

KEYWORDS: Labor law. Labor Code. Reforms of French labor law. Research group.

SUMMARY: 1. Introduction; 2. The precariousness of labor relations; Conclusion: on social dialogues.

1 INTRODUCTION

Personne ne veut que le droit du travail reste immobile, coincé dans ses langes industriels. Personne ne nie que l’activité humaine soit concurrencée par la robotique et les algorithmes de l’intelligence artificielle. Chacun voit de nouveaux défis : l’autonomie croissante

Artigo recebido em 09/03/2018.

Artigo aprovado em 06/06/2018.

¹ Emmanuel Dockès é Professor Titular de Direito do Trabalho na Universidade de Paris X - Nanterre. Coordenador do Grupo de Pesquisa Por um outro Código do Trabalho - Groupe de recherches pour un autre code du travail (GR-PACT). Autor do livro *Droit du Travail*, publicado pela Editora Dalloz, em sua 31ª edição em 2018, em co-autoria com os Professores Gilles Auzero e Dirk Baugard.

² GR-PACT, *Proposition de code du travail*, Dalloz 2017, disponible sur <<http://pct.parisnanterre.fr/>>. Ce texte est une proposition de refonte complète du code du travail français. Le GR-PACT est composé de Gilles Auzero (université de Bordeaux), Dirk Baugard (université Paris 8), Pierre-Emmanuel Berthier (université Lyon 2), Michèle Bonnechère (université d’Evry), Vincent Bonnin (université de Poitiers), Augustin Boujeka (université Paris Ouest Nanterre), Laure Camaji (université Paris Sud), Florence Debord (université Lyon 2), Josepha Dirringer (université Rennes 1), Emmanuel Dockès, coord., (université Paris Ouest Nanterre), Ylias Ferkane (université Paris Ouest Nanterre), Carole Giraudet (université Lyon 2), Franck Héas (université de Nantes), Julien Icard (université de Valenciennes), Anja Johansson (université de Strasbourg), Sylvaine Laulom (université Lyon 2), Hélène Melmi (université Lyon 2, barreau de Troyes), Cécile Nicod (université Lyon 2), Jean Pélissier (université de Bordeaux), Sophie Rozez (université Paris Ouest Nanterre), Morgan Sweeney (université Dauphine), Sébastien Tournaux (université de Bordeaux), Christophe Vigneau (université Paris 1).

RDRST, Brasília, Volume 4, n. 1, 2018, p. __ - __, jan-abr/2018

et revendiquée de certaines tâches, l'effacement des frontières du temps de travail, l'éclatement des structures productives, la diversité des lieux du travail, l'individualisation de la gestion du personnel, la mondialisation... Chacun sait que tout ceci s'inscrit dans un contexte de chômage de masse persistant. Et pourtant, malgré ces prémices largement communes, les conclusions communes sont rares. Pour découvrir des convergences entre les réformes récentes et les idées défendues par le Groupe de recherche pour un autre code du travail (GR-PACT), il faut vraiment de la patience et une bonne loupe. Il en existe quelques-unes tout de même. Par exemple, afin de lutter contre les discriminations sexistes au travail et dans la vie quotidienne, le GR-PACT préconise une égalisation des congés paternité et maternité et même une obligation de prendre ces congés pour le père, comme pour la mère. Plus timoré, le Gouvernement envisage une petite augmentation du congé paternité. La réforme n'est pas la même, mais la conscience des discriminations produites et la direction choisie sont les mêmes. En cherchant bien, on pourrait trouver d'autres petits points communs. Mais l'essentiel est ailleurs. Ce qui frappe, ce sont les directions presque systématiquement opposées des uns et des autres : la sanction du licenciement sans cause réelle et sérieuse est atténuée par les ordonnances du 22 septembre 2017, elle est renforcée par la proposition du GR-PACT ; on s'apprête à accroître les sanctions encourues par les chômeurs dont la recherche d'emploi est insuffisante alors qu'au nom de la proportionnalité des fautes et des sanctions, le GR-PACT préconise une réduction de ces sanctions ; les ordonnances centralisent les institutions représentatives du personnel et le GR-PACT entend renforcer leur présence à la base, là où sont les collectivités de travail ; le principe de faveur qui est l'adversaire déclaré des uns est presque intégralement rétabli par les autres ; le CHSCT aboli par les uns est maintenu, renforcé et élu directement pour les autres ; la notion de salarié exclut les travailleurs dépendants des plateformes pour les uns, elle doit être ouverte à ces travailleurs pour les autres quitte à prévoir certaines adaptation, etc.

Et tous prétendent adapter le droit au social aux évolutions de la société. Comment de telles oppositions sont-elles possibles ? Les uns seraient-ils raisonnables et les autres déraisonnables ? Serait-ce que les uns se sont empêtrés dans leurs présupposés idéologiques, alors que les autres auraient su bon sens garder ? Et si oui, qui sont les uns et qui sont les autres ? Sans doute convient-il plutôt de reconnaître qu'en droit du travail comme ailleurs, plusieurs projets de société s'affrontent. D'ailleurs, à y regarder de près, le projet de société vers lequel tendent les ordonnances Pénicaud du 22 septembre 2017 n'est pas tout à fait le même que celui vers lequel tendaient les réformes du précédent quinquennat, malgré d'importants points communs et malgré une commune opposition à la *Proposition de code du travail* du GR-PACT.

D'ailleurs encore, ni ces réformes, ni les travaux du GR-PACT n'épuisent le débat, loin s'en faut, ainsi que le démontrent les articles qui suivent. Les possibles sont nombreux, plus qu'on ne le dit souvent. Et l'avenir sera ce que nous en ferons.

Pour montrer cette confrontation des possibles, le mieux est de partir de ce qui oppose les ordonnances du 22 septembre 2017 et les réformes antérieures. Ceci permettra, avec les propositions du GR-PACT, de dessiner des triangles d'affrontement, lesquels sont toujours plus riches et plus intéressants que les simples oppositions binaires.

2 SUR LA PRECARITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les ordonnances du 22 septembre 2017 présentent une originalité forte sur la question de la précarité de l'emploi. Jusqu'ici l'affaiblissement du droit du licenciement et la plus grande flexibilité des contrats à durée indéterminée avait pour motivation principale, au moins officiellement, la lutte contre une certaine fracture sociale. Il était reproché au marché du travail d'avoir produit une forte césure entre les travailleurs précaires d'une part et les travailleurs en CDI d'autre part. Le passage de l'un à l'autre semblait plus difficile en France que dans d'autres pays. Et l'assouplissement du CDI avait cet objectif de mieux permettre l'intégration des travailleurs précaires³. On allait même, jusqu'à préconiser un contrat de travail unique afin de réduire la stigmatisation subie par les travailleurs précaires, éloignés par leur statut de l'accès au logement ou à l'emprunt⁴. L'idée n'était pas nécessairement très convaincante et l'on pouvait douter des effets protecteurs, pour les salariés précaires, d'une précarisation des salariés stables⁵. Mais au moins prétendait-on déshabiller les uns pour habiller les autres. La loi LSE du 14 juin 2013 exprimait encore cette logique. Elle réalisait une importante régression des protections du droit du licenciement économique, mais entendait simultanément favoriser le renchérissement du coût du recours à un contrat à durée déterminée pour les employeurs⁶.

³ V. encore, en ce sens, C. Radé, Renforcer l'attractivité du contrat de travail à durée indéterminée, *Dr. soc.* 2016. 496

⁴ V. not. O. Blanchard et J. Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Doc. fr., 2003 ; P. Cahuc et F. Kramarz, De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle, La Documentation française 2005.

⁵ V. not. P. Auer et B. Gazier, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, 2006.

⁶ Art. 11 de la loi LSE du 14 juin 2013, ouvrant la faculté de moduler les cotisations d'assurance chômage selon la nature du contrat de travail, sa durée, ou le motif de recours à un tel contrat.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 opèrent de ce point de vue une rupture. Elles réduisent de manière drastique les protections du droit du licenciement⁷. Mais ce délitement du contrat à durée indéterminée n'est nullement fait pour limiter le recours aux contrats précaires. Ceux-ci sont au contraire ouverts et libéralisés, notamment par la généralisation d'une nouvelle sorte de précarité inspirée du contrat de chantier et par la possibilité accordée aux conventions collectives de branche étendues de faire sauter les limitations légales relatives à l'utilisation des contrats à durée déterminée⁸. La fragilisation du contrat à durée indéterminée est complétée par l'ouverture et par la diversification des contrats précaires. La philosophie du rassemblement dans un même statut de tous les salariés n'est plus. La stabilité de l'emploi est devenue une nuisance à combattre, à tous les niveaux.

Les propositions du GR-PACT suivent une direction inverse. Elles ont en commun avec les réformes des précédents gouvernements de tenter rapprocher le statut des travailleurs précaires et celui des travailleurs stables, quitte à flirter avec l'idée de contrat unique. Mais elles proposent de le faire par la meilleure protection des précaires, plutôt que par la déstabilisation des stables, en appliquant au non renouvellement d'un contrat précaire certaines des protections applicables en cas de licenciement⁹. Et elles prévoient aussi de renforcer l'encadrement juridique des licenciements et de renforcer ainsi la stabilité des contrats à durée indéterminée.

Dans une même société et dans un même contexte économique, des positions peuvent ainsi être radicalement opposées. Comprendre comment cela est possible oblige à entrer dans les argumentations des uns et des autres.

L'argumentation première en période de chômage de masse, concerne la question de l'emploi. En faveur d'une précarisation généralisée, on trouve l'idée que certains employeurs n'osent pas embaucher, par crainte du droit du licenciement. Et l'on pense que, même si ces réticences sont statistiquement relativement faibles, les lever permettra de créer des emplois.

⁷ Cette réduction comprend toute une batterie de mesures, parmi lesquelles le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la simplification de la lettre de licenciement, la simplification et la réduction des obligations de reclassement, l'interdiction faite au juge d'aller voir plus loin que le territoire national pour juger des justifications d'un licenciement, etc. Sur la réduction de l'obligation de motiver, v. not. A. Fabre, *Dr. soc.* 2018, p. 4 ; sur la simplification du licenciement pour motif économique, v. not. G. Couturier, *Dr. soc.* 2018, p. 17 ; A. Fabre, *Sem. soc. Lamy*, suppl. 1790-207, p. 105.

⁸ Sur ces innovations, v. not. S. Tournaux, *Dr. soc.* 2018, p. 37.

⁹ Techniquement, les clauses de terme des contrats à durée déterminée sont remplacés par des clauses de durée initiale, insérées dans un contrat à durée déterminée, réglementée suivant le modèle de la réglementation des CDD, mais conduisant à l'application de certaines des protections du licenciement à l'échéance de cette durée (obligation de reclassement, entretien préalable si le contrat a eu une certaine durée, vérification possible du motif de la clause de durée initiale, etc.) : v. GR-PACT, *Proposition de code du travail*, Dalloz 2017, art. L. 22-1 et s., disponible sur <http://pct.parisnanterre.fr/>

L'argument par sa simplicité ou son simplisme a un important poids médiatique. Il recèle pourtant une assez grave faute de raisonnement. Il s'agit, pour les amateurs de rhétorique, d'un sophisme de composition, lequel consiste à attribuer les propriétés des parties d'un ensemble à l'ensemble lui-même. En clair, cela signifie que ce qui est vrai au niveau individuel ou micro-économique - tel employeur qui a peur de créer un emploi, ne le crée pas - est faux au niveau collectif, macro-économique. Les emplois qui ne sont pas créés par les craintifs laissent des besoins insatisfaits. Et d'autres employeurs, plus conquérants ou mieux conseillés peuvent s'en emparer. Les emplois qui ne sont pas créés par les uns, le sont par d'autres entrepreneurs, moins craintifs. Pour cette raison, le niveau de crainte n'a pas d'impact évident sur le niveau global d'emploi. Cela ne veut pas dire qu'il soit souhaitable de rendre le licenciement trop difficile. Mais une petite crainte judiciaire, n'est pas nuisible. Elle permet d'inciter à l'humanisme d'une procédure respectée et la réflexion sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse. Il n'y a là rien d'excessif. Avant de prendre un acte grave pour la vie d'un salarié, il était demandé aux employeurs de suivre une procédure et de faire preuve de sérieux. Au demeurant, les travaux de l'OCDE ont démontré l'absence de corrélation, au niveau international, entre le niveau de protection contre le licenciement et le taux de chômage¹⁰. Prétendre que les anciennes protections, construites pour l'essentiel dans les années 1970 et 1980, ait eu un quelconque effet sur le taux chômage confine à la désinformation. On peine à croire qu'il s'agisse d'autre chose que d'un effort communicationnel. Les raisons profondes pour lesquelles les protections du droit du licenciement sont à ce point détruites par les ordonnances Pénicaud sont sans doute ailleurs.

Une deuxième idée en faveur d'une flexibilisation généralisée de l'emploi est une vision de l'avenir où les salariés seraient tous plus ou moins devenus des free lancers dynamiques et hyper compétents, passant avec agilité d'un emploi à l'autre.

Invoquer cet imaginaire de la liberté du travailleur au profit de la liberté de licencier est assez paradoxal. La vision d'un peuple d'agiles et bondissants travailleurs précaires démontre aussi une incompréhension des conséquences réelles de la précarité subie, dans un marché de l'emploi où le chômage et le sous-emploi produisent plus de crainte du déclassement que de plaisir de quitter son vieil emploi. Surtout, cette vision est bien une œuvre de l'imagination : elle ne correspond ni à l'évolution récente, ni à l'évolution prévisible de l'emploi réel, ni même aux besoins de l'économie. En France et dans l'OCDE l'ancienneté moyenne est en hausse, au moins

¹⁰ V. not. Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 16 juillet 2013, p. 67 et s.

depuis une quinzaine d'années¹¹. Et il y a là une certaine logique : l'activité humaine, concurrencée par la robotique et le numérique, se spécialise dans les tâches relationnelles et cognitives, lesquelles sont aussi des tâches pour lesquelles les salariés sont moins facilement interchangeables et celles pour lesquelles une certaine ancienneté est nécessaire. Dans notre monde qui évolue, la qualité et la productivité travail supposent, de plus en plus, un minimum d'ancienneté¹². La protection d'une certaine stabilité de l'emploi est un gage de durabilité des relations de travail et de confiance des salariés dans leur entreprise. Cette durabilité et cette confiance sont des avantages comparatifs à l'influence croissante. Il s'agit peut-être de l'une des raisons qui font le succès économique de l'Allemagne, pays dont l'emploi stable est bien mieux protégé qu'en France. En particulier, en cas de refus par le conseil d'établissement du plan de licenciement, l'action judiciaire du salarié en contestation de son motif de licenciement suspend le licenciement et maintient le salarié dans l'entreprise jusqu'à la décision du juge sur la pertinence du motif allégué par l'employeur¹³.

On comprend mieux, dès lors, les propositions du GR-PACT sur la protection de l'emploi. La notion de cause réelle et sérieuse n'a pas été modifiée, laissant ainsi à l'identique le large éventail des motivations possibles. Il n'était pas question de forcer l'emploi. En revanche, il convenait que cette obligation de justifier par un motif réel et sérieux soit pourvue d'une sanction dissuasive. Pour cette raison, il est préconisé d'élargir la sanction de la nullité à tous les cas de licenciement injustifiés. De plus, le motif doit être mieux débattu en amont, avant que la décision ne soit prise. Les prérogatives des représentants du personnel lors de la discussion du motif ont donc été accrues, sans pour autant aller jusqu'aux solutions allemandes. La précarité des contrats précaires est simultanément réduite, les contrats à durée déterminée étant remplacés par des clauses de durée initiale¹⁴.

La proposition du GR-PACT dessine ainsi un monde du travail d'où la stabilité n'a pas disparu et où elle demeure protégée, aux antipodes du monde de précarité généralisée rêvé par les ordonnances du 22 septembre 2017. Et si, dans ce monde, quelques free lancers agiles et

¹¹ En France, les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté sont passés de 42,7% du total en 2002 à 46,7 en 2016 et dans la même période, ceux ayant moins d'un an d'ancienneté sont passés de 16,4 % à 14,2 %. Les mêmes tendances sont présentes dans la plupart des pays de l'OCDE et notamment en Allemagne, en Italie, au Royaume-Uni, en Espagne... Sources : oecd.stat.

¹² V. déjà en ce sens, Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la compétitivité? par Peter Auer, Janine Berg et Ibrahim Coulibaly, *Rev. internationale du Travail*, vol. 144/3, BIT, Genève, 2005

¹³ Sur cette question, v. not. M. Henssler, *RDT* 2010 p. 664.

¹⁴ V. ci-dessus, note 9.

hyper compétents souhaitent bondir d'un emploi à l'autre, il leur sera toujours possible de le faire en utilisant la liberté du travail et son corollaire : la liberté de démissionner.

3 CONCLUSION: SUR LES DIALOGUES SOCIAUX

Tout le monde s'affiche favorable au dialogue social, les précédents Gouvernements, comme l'actuel, comme d'ailleurs le GR-PACT. Mais ce consensus est de façade. Les oppositions apparaissent dès que les questions se précisent : de quel dialogue social s'agit-il ? et pour quoi faire?

Sur l'objet du dialogue social, le législateur actuel est dans la ligne des précédents. L'idée générale reste la même : la négociation collective vaut mieux que la loi et la convention d'entreprise mieux que la convention de branche. Avec les ordonnances du 22 septembre 2017 de nouveaux pans de législation viennent de perdre leur force obligatoire. Sont notamment touchées la protection des plus précaires¹⁵ ou les fonctions des représentants du personnel et du délégué syndical¹⁶. Le code du GR-PACT est en direction inverse, puisqu'il rétablit largement le principe de faveur. A l'idée d'un droit du travail nuisible, qu'il convient d'écartier et d'éclater entreprise par entreprise, s'oppose l'utilité d'un socle commun, qui empêche les plus faibles d'abandonner leurs protections et garantit une certaine égalité. Ce débat n'est pas nouveau et, bien entendu, il demeure.

Sur le dialogue social, les ordonnances du 22 septembre 2017 ne peuvent toutefois pas être résumées à cette persistance dans la volonté d'affaiblir les règles générales. Elles expriment aussi un changement d'optique.

Celui-ci se lit, notamment, dans la prohibition de principe des clauses dites de verrouillage. Ces clauses, fréquemment insérées dans les conventions de branches, interdisent la destruction de ces conventions par les conventions d'entreprises. De telles clauses sont désormais nulles, sauf exceptions¹⁷. En principe, les négociateurs au niveau des branches ne pourront donc plus tomber d'accord pour interdire la course au moins disant social, entreprise par entreprise. L'extension des conventions collectives est, elle aussi, devenue suspecte. Le

¹⁵ L. 1242-8

¹⁶ V. not. la possibilité de confier la négociation collective au conseil d'entreprise : C. trav., art. L2321-1 et s.

¹⁷ Ces clauses ne sont licites que si elles portent sur l'une des quatre matières limitativement et restrictivement énumérées au nouvel article L. 2253-2 du code du travail. Sur cette question, v. not. P. E. Berthier, Les Cahiers Sociaux n° 302, déc. 2017, p. 1.

ministre pourra refuser l'extension pour « atteinte excessive à la libre concurrence »¹⁸ alors que l'utilité de ces extensions est justement d'éviter la concurrence par le dumping social dans une branche.

Cette méfiance pour le dialogue social au niveau des branches et pour les protections qui pourraient en découler s'exprime aussi au niveau interprofessionnel. Les annonces gouvernementales sur l'assurance chômage et la formation professionnelle menacent la place habituelle des interlocuteurs sociaux dans ces domaines¹⁹. Et l'absence totale de réunion commune réunissant les différents interlocuteurs sociaux, avant l'adoption des ordonnances du 22 septembre 2017, confirme cette méfiance nouvelle. Il est loin le temps des grands sommets sociaux organisés par MM. Nicolas Sarkozy ou François Hollande. Et il est plus loin encore celui de la loi du 31 janvier 2007 qui entendait imposer une véritable concertation avant tout grand projet de réforme.

L'affaiblissement des interlocuteurs sociaux et l'opposition autoritaire à la force obligatoire de leurs accords signent un retour inattendu de l'État. Ce retour est corroboré par l'action menée dans d'autres domaines que le droit social, par exemple, dans le rôle pris par Emmanuel Macron dans la nationalisation provisoire des chantiers navals STX de Saint-Nazaire, dans le rapprochement Siemens- Alstom, dans celui de BNP-Commerzbank, dans le rachat en bourse des actions Renault pour peser sur une assemblée générale du temps où M. Macron était simplement ministre de l'Économie ou dans la volonté récemment affirmée par le Gouvernement de renforcer le décret du 14 mai 2014 relatif aux investissements étrangers soumis à autorisation préalable. Cet interventionnisme d'un type nouveau s'exprime dans une France tantôt qualifiée de start up, tantôt qualifiée de « marque », avec son Président PDG et sa ministre du Travail DRH.

Cet État n'a pas peur d'intervenir sur ses entreprises, mais il le fait au nom des règles de bonne gestion, comme le ferait une société mère sur ses filiales. Ce n'est plus un État-providence, ni même un État libéral, mais plutôt un État *manager*, ou un État *cost killer*.

Les idéologies managériales, qui voient la société entière comme une entreprise à gérer, sont anciennes. Mais leur puissance au sommet de l'Etat est nouvelle. Elles expliquent de quel

¹⁸ C. trav., art. L. 2261-25 nouveau.

¹⁹ Sur la résistance des interlocuteurs sociaux à ces tentatives de reprise en main étatique, v. not. la signature d'un « socle de réflexion pour une concertation utile », le 6 déc. 2017. V. aussi la position de la CFDT et CFTC annoncée le 26 févr. 2018 : ces organisations craignent une modification substantielle par le Gouvernement du projet de convention sur l'assurance chômage et ont décidé de suspendre leur signature tant que le Gouvernement ne se sera pas engagé à conserver l'équilibre global du projet négocié par les interlocuteurs sociaux.

dialogue social dans l'entreprise les ordonnances du 22 septembre 2017 sont porteuses. Ces ordonnances font apparaître de nouveaux « accords collectifs » non négociés, rédigés unilatéralement par l'employeur et passé au filtre d'un référendum d'approbation dans les petites entreprises²⁰, des convention collective conclues sans aucune présence syndicale, y compris dans les très grandes entreprises²¹, des conventions collectives conclues contre les organisations syndicales majoritaires²². Les ordonnances expriment aussi une volonté de professionnaliser les élus, en réduisant considérablement leur nombre et en les éloignant de leur base²³. Au final, tous les interlocuteurs qui pouvaient s'opposer à l'employeur sont affaiblis.

En comparaison, les réformateurs des précédents quinquennats apparaissent fort respectueux du rôle des organisations syndicales et patronales, et soucieux de traiter les interlocuteurs sociaux avec respect, à tous les niveaux. Ils partageaient certes avec l'actuel gouvernement, un goût prononcé pour le délabrement de l'ordre public. Mais la convention négociée par des organisations syndicales était encore perçue comme le lieu d'une balance entre intérêts opposés. Désormais, l'idée est plutôt celle d'un dialogue policé, respectueux de l'autorité, voire empreint d'une certaine humilité dans l'expression. La direction de l'entreprise veut bien recevoir et écouter ses collaborateurs, à la condition que ceux-ci sachent se souvenir de leur place. Le retour d'une certaine autorité de l'Etat sur les entreprises s'accompagne d'un retour de l'autorité des chefs d'entreprise sur leurs salariés et sur leurs représentants. Nous ne sommes pas encore revenu au « dialogue » du chef d'entreprise qui se contente de dire à ses employés que la porte de son bureau est ouverte et que chacun peut aller le voir librement. Mais, par l'affaiblissement des interlocuteurs de l'employeur, c'est bien la direction qui est prise. La présidence nouvelle, jupitérienne, managériale, porte bien le projet d'un monde nouveau, plus vertical, plus discipliné, moins conflictuel et au final moins démocratique.

L'idée qui gouverne les réformes proposées par le GR-PACT est strictement inverse. Le dialogue social y est compris comme l'organisation d'un contre-pouvoir dans l'entreprise et comme le moyen de l'expression d'une possible adversité des intérêts, afin d'aboutir à la construction de règles communes impératives. Cette idée du dialogue n'est que la reprise de

²⁰ C. trav., art. L. 2232-21 à L. 2232-23. Ces « accords » pourraient être à brève échéance des accords types directement rédigés par les organisations patronales et imposés dans toutes les petites entreprises afin de ne pas être en situation d'infériorité par rapport aux concurrents directs...

²¹ C. trav., art. L. 2232-25-1, qui prévoit la négociation avec des salariés élus, même non mandatés par une organisation syndicale, en l'absence de délégué syndical.

²² C. trav., art. L. 2232-12 alinéa 2.

²³ V. la possibilité de fixer le cadre de la représentation par l'employeur seul et la définition centralisatrice de la notion d'établissement (C. trav., art. L 2313-4).

l'idée de démocratie au sens où l'entendait Montesquieu, cette démocratie qui pense que partout le pouvoir doit arrêter le pouvoir et dont le principe est le droit.

Pour l'essentiel, ce ne sont pas des interprétations différentes de la situation économique ou sociale qui expliquent les affrontements qu'occasionnent les réformes du droit social. Ce sont des sociétés voulues qui s'opposent. Et le juriste doit prendre garde de s'en souvenir lorsqu'il commente, soutient ou combat telle ou telle réforme en cours.