



CLASSIQUES
GARNIER

BISIGNANO (Mara), DENIS (Jean-Michel), DUPUY (Camille), MIAS (Arnaud),
« La démocratie au travail. Un faux consensus ? Introduction au dossier »,
Socio-économie du travail, n° 4, 2018 – 2, *La démocratie au travail : usages et
catégories / Democracy at work: uses and categories*, p. 15-25

DOI : [10.15122/isbn.978-2-406-08857-8.p.0015](https://doi.org/10.15122/isbn.978-2-406-08857-8.p.0015)

*La diffusion ou la divulgation de ce document et de son contenu via Internet ou tout autre moyen
de communication ne sont pas autorisées hormis dans un cadre privé.*

© 2019. Classiques Garnier, Paris.
Reproduction et traduction, même partielles, interdites.
Tous droits réservés pour tous les pays.

LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

Un faux consensus ? Introduction au dossier

Mara BISIGNANO
IDHES, Université Paris Nanterre

Jean-Michel DENIS
LATTS,
Université Paris Est Marne la Vallée

Camille DUPUY
DySoLab, Université de Rouen

Arnaud MIAS
IRISSO, Université Paris Dauphine

La question de la « démocratie sociale » abordée dans les deux articles qui composent ce dossier se donne d'emblée à entendre comme une question politique et sociale, inscrite dans un horizon général de démocratisation des relations de travail et des entreprises. Elle constitue l'une des questions fondatrices de l'étude des relations professionnelles dont les premiers contributeurs, Béatrice et Sidney Webb, mettent en avant dès 1897 dans leur ouvrage *Industrial Democracy* le « suprême paradoxe de la démocratie » (Webb et Webb, 2008, 43). Ces auteurs s'y étonnent que les citoyens (en l'occurrence, masculins) puissent s'exprimer dans le cadre de la démocratie politique sur des enjeux généraux alors que sur les sujets qui les concernent le plus et qu'ils maîtrisent le mieux, en l'occurrence ceux relatifs au travail, ils ne peuvent prendre part aux

décisions dans les entreprises. Dans une telle acception, la question est donc ancienne. Sans revenir davantage sur l'ambivalence des socialistes utopiques ou du syndicalisme révolutionnaire à l'égard de la démocratie (Bevort, 2012), on peut estimer que le projet de « civiliser l'entreprise » (Supiot, 2011) s'exprime clairement en France dans l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946 qui instaure la participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Du rapport *Pour une réforme de l'entreprise* publié par François Bloch-Lainé en 1963 au rapport de la commission Sudreau en 1975, des accords de Grenelle de 1968 aux lois Auroux de 1982, l'horizon démocratique des relations de travail a été au cœur des débats et des initiatives des années 1970 et 1980.

Après une parenthèse relative, et même si entretemps le vocable a fortement évolué (il s'agit aujourd'hui moins de « démocratiser l'entreprise » que de « moderniser le dialogue social ») (Béthoux et al., 2008), la promotion de la « démocratie sociale » trouve depuis une dizaine d'années à s'exprimer à travers diverses initiatives législatives. Inspirée des pratiques de « dialogue social européen », la loi du 31 janvier 2007 dite « de modernisation du dialogue social » prévoit ainsi, préalablement à tout projet gouvernemental de réforme en matière de travail et d'emploi, une phase de concertation pouvant déboucher sur une négociation. Parallèlement, plusieurs lois ont soutenu depuis cette date l'intensification de la négociation collective dans les entreprises autour de thématiques comme le maintien en emploi des salariés âgés, l'égalité professionnelle, la pénibilité ou les contrats de génération (Mias et al., 2016).

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ponctuent une série d'initiatives législatives¹ qui ont mobilisé différents leviers pour parachever ce mouvement de décentralisation des relations professionnelles. À la démultiplication des obligations de négocier et aux incitations financières à conclure un accord sur des thèmes portés par les pouvoirs publics s'ajoute un élargissement des possibilités de dérogation aux normes légales et conventionnelles (accords de mobilité, accords de maintien de l'emploi,

1 La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « Travail »), mais également la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

puis accords de préservation ou de développement de l'emploi), jusqu'à la possibilité d'organiser par la négociation le calendrier et l'agenda de négociation. Les ordonnances viennent ici renforcer les possibilités de négocier dans l'entreprise en élargissant le spectre des thèmes pour lesquels les règles pourraient s'élaborer à ce niveau. La nouveauté peut à cet égard apparaître du côté de l'articulation des niveaux de négociation, entre branches professionnelles et entreprises. Désormais, l'accord d'entreprise prévaut sur la branche, sauf exceptions. Les lois récentes modifient également la désignation des acteurs de la négociation d'entreprise. Dans les petites entreprises, on se préoccupe de combler les « trous » de la représentation syndicale, non pas en renforçant la présence syndicale, mais en définissant les conditions d'une négociation collective sans syndicat, jusqu'à imaginer dans les entreprises de moins de 11 salariés d'appeler « accord collectif » un texte soumis par l'employeur au vote des salariés. Dans les plus grandes entreprises, on se préoccupe de renforcer la légitimité des accords signés, avec hier les nouvelles règles de représentativité syndicale et aujourd'hui des accords majoritaires qui sont considérés comme la norme. Enfin, la fusion des instances de représentation du personnel, avec la création du comité social et économique, est considérée comme un levier majeur de modernisation du « dialogue social ».

Si ces initiatives législatives réactualisent le chantier de la démocratisation des relations de travail, elles restent ambivalentes à différents égards. Le législateur reste d'abord très présent dans cette promotion du « dialogue social » et de la négociation collective, ce qui interroge les rapports entre « démocratie sociale » et démocratie politique. Par ailleurs, si on se préoccupe de démultiplier les occasions de signer et de faire signer des accords d'entreprise, on se soucie beaucoup moins de définir ou d'encadrer la qualité des processus délibératifs dans ces dernières, comme si la légitimité des signataires des accords était un gage de la qualité et du dynamisme du processus de négociation. Et de ce point de vue, les ordonnances soulèvent plutôt des inquiétudes, qu'il s'agisse par exemple des referendums d'entreprise (voir la contribution de Jean-Michel Denis et de Jean-Marie Pernot dans ce dossier) ou de la disparition des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le détour par la comparaison internationale invite à relativiser la « rupture » introduite par ces transformations législatives. Le système

français de relations professionnelles est souvent présenté, à l'instar de celui qui prévaut en Grèce, en Italie, en Espagne et au Portugal, comme un système « polarisé » (Bechter, Brandl et Meardi, 2012). Dans un tel système, caractérisé par une conflictualité sociale plus marquée que dans les autres pays européens, les structures de négociation sont complexes et instables. L'entreprise est identifiée comme un espace de négociation important, mais simultanément variable et inattendu, car moins coordonné que dans les systèmes d'Europe du Nord ou en Allemagne. Même si, dans ce système, les représentants des travailleurs jouissent de droits à l'information et à la consultation, ces droits sont bien inférieurs à ceux en vigueur dans les autres pays et les représentants des travailleurs n'ont pas de pouvoirs substantiels de codécision. Dans une telle perspective, les réformes récentes ne modifient pas fondamentalement les caractéristiques du système français de relations professionnelles. La mise en perspective internationale conduit certains à interpréter ce développement de la négociation collective en entreprise comme la voie prise, en France, par la libéralisation sur fond de transformation néo-libérale universelle (Baccaro et Howell, 2017). Là où ailleurs, et en Angleterre tout particulièrement, l'accroissement de la flexibilité s'est traduit par une limitation de la négociation collective, celle-ci bénéficie dans l'hexagone d'un soutien législatif – même si, dans la pratique, la faiblesse de l'acteur syndical dans l'entreprise favorise de fait les employeurs.

Cette démocratie au travail repose effectivement sur une fiction, qui suppose de mettre en équivalence la sphère politique dans laquelle les votants sont des citoyens libres et égaux et la sphère du travail qui repose, dans une société capitaliste, sur une subordination salariale et donc sur une inégalité fondamentale entre salariés et employeurs. La loi Waldeck-Rousseau de 1884 instituant les syndicats rappelle bien cette distinction entre politique et travail en cantonnant les syndicats dans la défense des intérêts professionnels (« économiques, industriels, commerciaux et agricoles ») particuliers, laissant à la sphère politique la défense de l'intérêt général (Barbet, 1991, 22). Pourtant, l'étude des relations professionnelles s'est développée autour de cette analogie de la démocratie au travail (Cukier, 2018) dont les formes et les noms se sont transformés au fil du temps : d'abord « industrielle » (Martin, 1994) puis « économique » ou encore « sociale » (Bevort, 2016). Pour analyser la compatibilité entre démocratie et capitalisme, les travaux académiques

ont alors mobilisé pléthore de notions connexes, renvoyant là aussi à cette métaphore politique : les travailleurs seraient des « citoyens » (Coutu et Murray, 2010 ; Supiot, 2011) appelés à « participer » dans leurs entreprises (Bevort, 2013 ; Borzeix *et al.*, 2015), dotés de « capacités politiques » (Bonvin, 2008 ; Didry, 2013) et pourraient être convoqués à des « référendums » (Pélisse, 2014) – pour ne prendre que ces quelques exemples qui empruntent à cette terminologie démocratique. Les causes de cette polysémie sont à rechercher dans les multiples glissements sémantiques dont ils ont été l'objet au fil du temps eux-mêmes corrélés à la diversité des cadres socio-productifs voire même des espaces sociaux au sein desquels ils ont été appliqués², au profil de leurs utilisateurs anciens comme modernes, et aux enjeux qu'ils rattachent à leur usage (citoyenneté économique du côté des salariés, entreprise citoyenne du côté des employeurs, modernisation sociale du côté de l'État, etc.). Telles quelles, des catégories comme la démocratie sociale ou le référendum sont génériques. Elles ne disent rien des enjeux politiques qui les ont façonnés sur un plan historique (démocratie politique / démocratie syndicale, démocratie syndicale / démocratie ouvrière, etc.) et qui ont en même temps construit les espaces dans lesquels elles se sont inscrites progressivement ; rien des formes concrètes, multiples et changeantes qui se manifestent en leur nom et qui, en retour, contribuent à les transformer ; rien non plus des dispositifs qui sous-tendent leur mise en forme, qu'ils soient d'ordre institutionnel, réglementaire ou coutumier, qui participent non seulement de la représentation que s'en font les acteurs mais aussi de leur acceptation sociale et politique³ ; rien enfin sur la manière dont leur instrumentalisation par telle ou telle catégorie d'acteurs modifie parfois profondément leur contenu (la place croissante de l'électif au détriment du désignatif dans la construction de la représentativité des acteurs au nom d'une démocratie sociale qui guigne de plus en plus du côté des principes de la démocratie politique), etc.

2 A. Bevort rappelle que la question démocratique a eu moins de peine à intégrer la sphère des institutions sociales que celle des entreprises (2012, p. 175-176). Dans une certaine mesure, il en va de même pour la pratique référendaire qui rentre dans le cadre des relations professionnelles via le code de la sécurité sociale et non le code du travail (voir l'article de J.-M. Denis et J.-M. Pernot ci-après).

3 Pensons par exemple aux polémiques sur la légitimité des référendums organisés par la direction d'Air France d'un côté et les syndicats de la SNCF lors de conflits qui ont concerné ces deux entreprises au printemps 2018.

Ainsi, les ressorts et les conditions de possibilité d'une véritable démocratie au travail animent depuis les débuts les historiens, économistes et sociologues du travail sans que sa consistance n'apparaisse distinctement. Largement brassée par les champs académiques et politiques, la démocratie au travail ou « sociale » ne donne pas lieu à une définition, des usages ou encore des pratiques stabilisés. Se plaçant au cœur de l'actualité réformatrice française, le dossier que nous présentons propose de conduire une réflexion sur cette terminologie de « démocratie sociale ». Il est issu d'un questionnement plus général autour de la genèse et de l'usage des catégories de pensée utilisées dans l'étude des relations professionnelles, initiée en juillet 2015 au sein du réseau thématique « relations professionnelles » lors du congrès de l'Association Française de Sociologie. Vouloir comprendre la place actuellement occupée par ces termes dans le champ des relations professionnelles conduit donc nécessairement à retracer leurs linéaments tant formels que sémantiques. Seul un tel retour généalogique permet de situer les déplacements de sens auxquels elles ont donné lieu, leur usage contrasté par les acteurs (savants comme indigènes), les débats et les tensions qui les entourent aujourd'hui ainsi que les recompositions des espaces et des savoirs (politique, académique, militant, etc.) auxquelles elles participent. L'enjeu est un enjeu de connaissance ; il vise à déterminer la portée et la capacité analytique de ces concepts face aux transformations actuelles du monde du travail et des relations professionnelles. C'est ce que proposent les deux articles qui composent ce dossier.

En partant du constat d'une utilisation diffuse dans de nombreux champs sociaux (politiques, syndicaux, patronaux, académiques et journalistiques) de l'expression « démocratie sociale », la contribution de Karel Yon montre à quel point cette notion peut constituer un enjeu de luttes idéologiques. À distance des positionnements qui considèrent la démocratie sociale comme une « formule creuse », l'auteur rend compte de ses usages contemporains de la part des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. En s'appuyant sur un travail de lexicométrie réalisé sur les discours de trois confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO) et du Medef, l'analyse donne à voir les évolutions du sens attribué à la notion. Elle révèle ainsi avec force la façon dont les acteurs des relations professionnelles font un usage stratégique de la démocratie sociale, proposant des représentations et des usages bien distincts,

s'inscrivant entre une vision extensive, matérialisée dans la conception cégétiste, où s'articule protection sociale, négociation collective et libertés syndicales, et une définition patronale, plus récente, qui fait écho à un projet de réforme des règles de la négociation collective et de la représentativité où démocratie sociale et dialogue social sont « interchangeables ». L'article propose une analyse stimulante du rôle de l'État dans ces luttes idéologiques. Il dévoile en outre que loin de se poser en arbitre, ce dernier tout en étant acteur des luttes, naturalise par la loi – l'adoption de la loi d'août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale en est un exemple – une conception de la démocratie sociale que l'auteur désigne par l'équation suivante : dialogue social + élection = démocratie sociale. En demandant de quoi la « démocratie sociale » est-elle le nom, Karel Yon invite à considérer cette notion comme une véritable catégorie d'analyse pour saisir les dynamiques des affrontements idéologiques qui se jouent dans les mondes du travail et bien au-delà.

De façon complémentaire, la contribution de Jean-Michel Denis et Jean-Marie Pernot se penche sur le référendum d'entreprise. Comme le rappellent les auteurs, les pratiques référendaires, bien qu'anciennes, sont pour longtemps restées aux marges du système représentatif avant de revenir avec plus d'acuité sur le devant de la scène sociale, d'abord à travers certains conflits sociaux retentissants (Continental, Goodyear, Smart, etc.) puis à l'occasion d'évolutions normatives récentes. À cet effet, l'article s'appuie sur un ample travail généalogique qui permet de réactualiser le rôle joué par cette forme de démocratie directe dans la construction d'actions collectives. La loi « Travail » de 2016 comme les ordonnances de 2017 (et leurs justifications) sont, comme le montrent les auteurs, parties prenantes d'un processus ajoutant au renforcement de la négociation d'entreprise une redéfinition des modes de validation des accords d'entreprise. Ces éléments constituent justement le point de départ d'une analyse qui vise à décrypter les stratégies des acteurs (syndicaux et patronaux) pour questionner la « portée démocratique du référendum » dans l'entreprise. À cet égard, les auteurs voient dans la diffusion, certes limitée, des pratiques référendaires un triple risque : de contournement pérenne de l'acteur syndical et de remise en question du système de négociation collective, de fragmentation ou de clivage des organisations syndicales entre elles, d'éclatement des communautés de travail (salariés de l'entreprise concernée par l'accord soumis à la

consultation *versus* salariés d'entreprises sous-traitantes non sollicités par exemple). Pour Jean-Michel Denis et Jean-Marie Pernot, la place accordée au référendum d'entreprise traduit une tentative de plaquer les principes de la démocratie politique sur la démocratie sociale. Ils rappellent à cet effet que le lieu du travail demeure un lieu de subordination et en concluent que le référendum d'entreprise se configure davantage comme un outil supplémentaire de pression que comme un moyen d'expression des salariés sur les lieux de travail.

Les contributions qui figurent dans ce dossier sont à la fois transversales et complémentaires. Si leurs angles d'approche diffèrent, elles donnent néanmoins à voir, par des entrées originales, « l'état » de la démocratie sociale et les rapports entre celle-ci et la démocratie politique. Mais elles révèlent aussi des évolutions perceptibles à deux niveaux. Premièrement, dans les transformations des relations professionnelles, des mots comme des pratiques. À cet égard, les deux articles montrent la manière dont les pratiques discursives et les usages des mots et catégories des relations professionnelles changent à mesure qu'évoluent les stratégies des acteurs. Deuxièmement, dans les transformations du monde du travail, en bornant la démocratie sociale soit au seul dialogue social, limitant de fait la capacité des salariés à peser sur les choix stratégiques des entreprises, soit aux pratiques référendaires susceptibles d'affaiblir les dimensions collectives du travail et de contribuer à un éclatement des communautés de travail. Les textes du dossier nous apportent donc un éclairage sur la consistance de la démocratie au travail.

Mais certains angles morts demeurent que ce dossier invite à creuser. Tout d'abord, la démocratie est affaire de représentation et définit l'espace de ceux qui sont représentés. Or, d'abondants travaux sur le syndicalisme et la représentation collective montrent que les structures collectives ne représentent pas tous les travailleurs (Pignoni, 2016) mettant notamment pour partie de côté les femmes (Guillaume, 2018), les jeunes (Bérout *et al.*, 2018) ou encore les travailleurs précaires (Kahmann, 2017). Ensuite, la démocratie repose sur des instances collectives par l'intermédiaire desquelles les représentés peuvent faire entendre leurs voix. Si les instances instituées (syndicats et institutions représentatives du personnel) font l'objet de nombreux travaux, les structures collectives non reconnues par l'État comme légalement représentatives mais qui portent elles aussi les revendications des travailleurs – comme les *workers centers* états-uniens

par exemple (Chauvin, 2007) – interrogent les différentes voies de la démocratie. Enfin, ces réflexions sémantiques appellent à des enquêtes sur la mise en œuvre des « nouveaux » dispositifs et acteurs qui sous-tendent la « démocratie sociale » – que ce soit le référendum, les salariés mandatés non protégés dans les petites entreprises, le conseil social et économique... Autant de pistes pour poursuivre ce questionnement central de la démocratie au travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Baccaro L., Howell C., 2017, *Trajectories of Neoliberal Transformation : European Industrial Relations since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Barbet D., 1991, « Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique », *Genèses* 3, p. 5-30.
- Bechter B., Brandl B., Meardi G., 2012, "Sectors or countries ? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations", *European Journal of Industrial Relations*, 18, p. 185-202.
- Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. 2018, *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport pour l'IRES, [En ligne].
- Béthoux E., Meixner M. et Mias A., 2008, « Travail et démocratie, hier et aujourd'hui », *terrains & travaux*, n° 14, p. 3-8.
- Bevort A., 2012, « Démocratie », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, p. 173-178.
- Bevort, A., 2013, « De Taylor au néo-management : quelle participation des salariés ? », *Participations* 5(1), p. 33-51.
- Bevort A., 2016, "Negotiated versus adversarial patterns of social democracy : a comparison between the Netherlands and France", *Transfer : European Review of Labour and Research*, 22(1), p. 63-80.
- Bonvin, J.-M., 2008, « Capacités et démocratie », De Munck J., Zimmerman B. (éds.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, EHESS, p. 237-261.
- Borzeix A., Charles J. et Zimmermann B., 2015, « Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat », *Sociologie du travail* 57 (1), p. 1-19.
- Chauvin, S., 2007, « Le worker center et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies pratiques* 15(2), p. 41-54.
- Coutu M., Murray G. (dir.), 2010, *Travail et citoyenneté. Quel avenir ?*, Québec, Presses de l'Université de Laval.
- Cukier A., 2018, *Le Travail démocratique*, Paris, PUF.
- Didry C., 2013, « L'approche par les capacités comme registre des restructurations : un nouveau regard sur l'entreprise et le contrat de travail ? », *Revue française de sociologie* 54 (3), p. 537-566.
- Guillaume, C., 2018, *Syndiquées : Défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

- Kahmann M., 2017, « Stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : le cas des intérimaires dans la métallurgie », *Chronique internationale de l'IRES* 160, p. 52-69.
- Martin D., 1994, *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, PUF.
- Mias A., Guillaume C., Denis J.-M. et Bouffartigue P., 2016, « Vers un dialogue social administré ? », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 8, <https://journals.openedition.org/nrt/2560>
- Pelisse J., 2014, « Les pratiques référendaires », [En ligne].
- Pignoni M. T., 2016, « La syndicalisation en France », *DARES Analyses* 025 [En ligne].
- Supiot A., [1994] 2011, « La civilisation de l'entreprise », *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, p. 151-182.
- Webb B., Webb S., [1897] 1920, *Industrial Democracy*, Londres, Longmans, Green & Co.