

# Pour un droit du travail digne de ce nom

LE MONDE | 16.10.2015 à 11h58 • Mis à jour le 16.10.2015 à 18h03 | Par Alain Supiot  
(Professeur au Collège de France, chaire « Etat social et mondialisation : analyse juridique des solidarités »)



La « séquence » fut parfaitement programmée. Le 1<sup>er</sup> avril, le premier ministre demandait au président de la section sociale du Conseil d'Etat, Jean-Denis Combrexelle, de conduire une réflexion sur « *la place des accords collectifs en droit du travail et la construction des normes sociales* », en lui indiquant qu'il « *aura profit à examiner les contributions des think tanks et publications à venir* ».

Le 15 juin, *Le Monde* publiait une «Déclaration des droits du travail», extraite de *Le Travail et la Loi*, un petit ouvrage paru deux jours plus tard. Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, ses auteurs, ont découvert un «*remède à portée de main*» à la lutte contre le chômage : une simplification drastique du droit du travail, ramené à une liste de 50 principes. Si drastique qu'elle fait disparaître le salaire minimum où le Conseil d'Etat voit pourtant un principe général du droit.

Lire aussi : [Pour une « Déclaration des droits du travail »](#)

Passé l'été, les think tanks (en anglais comme en français, un tank désigne un char d'assaut) sont entrés en action : l'Institut Montaigne, sur le flanc droit, proposant de «*sauver le dialogue social*» ; et l'Institut Terra Nova, sur le flanc gauche, indiquant comment «*réformer le droit du travail*». Se mouvant de concert, ces deux chars de la pensée se rejoignent sur l'essentiel : il faut faire de l'accord d'entreprise le pivot du droit du travail en réduisant autant que possible la force obligatoire de la loi comme celle du contrat individuel de travail. Clôturent cette séquence, M. Combrexelle pouvait remettre, le 9 septembre, son rapport, dont les conclusions vont sans surprise dans le même sens.

Ce qui frappe le plus dans cette résurgence du vieux projet de «contrat collectif d'entreprise» est son aspect vieillot. Il participe de l'agenda néolibéral des années 1970, qui a déjà été largement mis en œuvre et dont il serait temps de dresser le bilan.

Depuis trente ans en effet – contrairement aux poncifs sur l'aversion française aux réformes –, toutes les potions du néolibéralisme censées doper la croissance et l'emploi ont été administrées à notre pays : la «corporate governance» [gouvernance d'entreprise], le «new public management» [nouvelle gestion publique, niant toute différence entre le public et le privé], la déréglementation des marchés financiers, la réforme des normes comptables, l'institution d'une monnaie hors contrôle politique, l'effacement des frontières commerciales du marché européen... Et bien sûr, la déconstruction du droit du travail, objet d'interventions législatives incessantes et source première de l'obésité (réelle) du code du travail (les seules dispositions de la loi Macron démantelant le repos dominical l'ont alourdi de 5 pleines pages du *Journal officiel*).

## Bilan des réformes

Mais quel est le bilan de ces réformes? La déréglementation des marchés financiers a conduit à leur implosion en 2008, suivie de l'explosion du chômage et de l'endettement public. La «corporate governance», en indexant les intérêts des dirigeants des grandes entreprises sur le rendement financier à court terme, a précipité ces dernières dans un temps entropique incompatible avec l'action d'entreprendre, l'investissement productif et donc... l'emploi. Quant au droit du travail, le reflux de la loi au profit de la négociation collective a déjà été largement engagé. Avec quels résultats? M. Combrexelle a le mérite de le dire clairement : « *La négociation collective n'est plus adaptée aux exigences d'une économie moderne et mondialisée, les acteurs sont fatigués et dépassés, les résultats sont décevants, bref, la négociation collective ne permet pas d'obtenir des résultats conformes à l'intérêt général.* »

S'il recommande de persévérer dans cette voie, c'est à l'évidence par devoir plutôt que par conviction. La perspective d'une nouvelle extension du domaine de la négociation d'entreprise n'a pas enthousiasmé davantage les principaux intéressés, qu'il s'agisse des syndicats ou des représentants des PME. Ces derniers ont déclaré avoir mieux à faire dans des journées déjà surchargées que de fabriquer des codes d'entreprise.

Pour un gouvernement qui se réclame de la démocratie sociale, un tel consensus devrait suffire à clore le débat. Mais en Europe comme en Chine, les choix de politique économique ont été soustraits à la démocratie. A l'image du président Mao guidant le Grand Bond en avant, la classe dirigeante pense être l'agent historique d'un monde nouveau, dont l'avènement inéluctable exige de la population le sacrifice de toutes les sécurités acquises.

Lire aussi : [L'insoutenable légèreté du code du travail](#)

Cette fuite en avant est éperdue chez les gouvernants des pays de la zone euro. S'étant privés de tous les autres instruments de politique publique susceptibles de peser sur l'activité économique, ils s'agrippent frénétiquement au seul levier qui leur reste : celui de la déréglementation du marché ou du droit du travail (les deux se confondent dans leur esprit). L'appel à ces « *réformes courageuses* » est un mot d'ordre si rabâché depuis quarante ans qu'on en oublierait presque l'obscénité du spectacle donné par nombre de ces responsables ou experts qui, cumulant souvent eux-mêmes les sécurités du public et les bénéfices du privé, dénoncent, au nom des outsiders, les avantages extravagants dont jouiraient les insiders, et

n'ont de cesse d'opposer les chômeurs aux smicards, les précaires aux titulaires d'un CDI, les salariés aux fonctionnaires, les actifs aux retraités, les immigrés aux indigènes...

## **En finir avec le catéchisme néolibéral**

Adapter le droit du travail aux temps présents est un problème en soi, qu'il ne faut pas confondre avec la question de l'emploi (qui relève bien davantage du droit commercial et du droit fiscal). Plutôt que de rabâcher le vieux catéchisme néolibéral, il faudrait pour le résoudre prendre la mesure des transformations considérables de l'organisation du travail intervenues depuis vingt ans à l'échelle du globe. On trouve un concentré de ces bouleversements dans le récent conflit de la filière porcine.

Les travailleurs concernés sont des petits entrepreneurs qui ont des salariés mais sont eux-mêmes dans un rapport d'allégeance aux grandes firmes et aux banques. Ces entrepreneurs dépendants ont été enrôlés depuis cinquante ans dans un modèle d'élevage industriel «hors sol», dont on sait aujourd'hui qu'il est une impasse économique et une catastrophe écologique (pollution des eaux, circuits longs à fort impact carbone). Le conflit est né de la concurrence des éleveurs allemands, qui sont allés plus loin dans l'industrialisation et usent des ressources du droit européen pour employer une main-d'œuvre à bas coût échappant aux charges sociales.

## **Un juste prix**

Elevés dans des conditions indignes de la sensibilité animale, les porcs ou les volailles hors sol donnent une viande de basse qualité qui est exportée à vil prix, notamment dans les pays du Sud, où elle casse toute possibilité de développement d'un élevage endogène à taille humaine. Les éleveurs réclamaient d'être payés un juste prix ; on leur a octroyé des baisses de charges, qui vont saper un peu plus les comptes de la Sécurité sociale. La consigne qui leur est donnée pour l'avenir est celle du bond en avant : faites des usines à viande toujours plus grandes avec toujours moins de personnel ; exportez toujours plus loin et toujours moins cher.

Une réforme du droit du travail digne de ce nom ne devrait-elle pas plutôt viser à établir un cadre juridique assurant à tous les travailleurs (salariés ou indépendants) qui concourent à cette chaîne de production les conditions d'un travail décent ? C'est-à-dire un travail qui leur assure la sécurité économique et leur donne la satisfaction de produire une viande de qualité dans le respect des animaux et de l'environnement.

La question aujourd'hui posée au droit du travail n'est plus tant de régler le face-à-face d'un employeur et d'une collectivité de travail au sein d'une entreprise clairement circonscrite. Elle est d'encadrer les liens d'allégeance qui se tissent au sein des réseaux de production et de distribution. L'essor de l'allégeance est un phénomène plus général qui résulte du déclin du règne de la loi, désormais traitée comme un simple outil au service du calcul. Visant à affaiblir d'un même mouvement la force des lois et celle des contrats individuels, le projet de sous-traiter aux entreprises la fabrique du droit du travail est un symptôme de ce changement de paradigme juridique, mais pas une réponse aux questions qu'il soulève.

Les réponses sont ailleurs : dans l'instauration d'une véritable responsabilité sociale et environnementale tout au long des chaînes de production ; et dans une politique ayant pour boussole non les attentes des marchés financiers mais la mise en œuvre de ce que la

Constitution de l'Organisation internationale du travail nomme un « régime de travail réellement humain », c'est-à-dire un travail qui ne se confond pas avec celui des machines, fussent-elles « intelligentes ». Définir ce régime devrait être la priorité du législateur, car il est la condition sine qua non de la qualité des produits, de la préservation de l'environnement, du bon usage des robots, de l'innovation et du plein-emploi.

**Alain Supiot**, juriste, est l'auteur de *La Gouvernance par les nombres* (Fayard, coll. « Poids et mesures du monde », 512 pages, 22 euros)

- Alain Supiot (Professeur au Collège de France, chaire « Etat social et mondialisation : analyse juridique des solidarités »)

En savoir plus sur [http://www.lemonde.fr/idees/article/2015/10/16/droit-du-travail-non-a-la-politique-du-grand-bond-en-avant\\_4790965\\_3232.html#AFcWcoomWm2ktq7U.99](http://www.lemonde.fr/idees/article/2015/10/16/droit-du-travail-non-a-la-politique-du-grand-bond-en-avant_4790965_3232.html#AFcWcoomWm2ktq7U.99)