Patronats et droits nouveaux

Michel Branciard

Concluant son rapport sur le problème des droits nouveaux, le ministre du Travail écrivait à l'automne 1981 : « La mise en œuvre du contenu de ce rapport est de nature à opérer une transformation profonde et durable des relations industrielles dans notre pays et crée une véritable rupture avec le modèle existant. Il s'appuie en effet sur une conception de l'entreprise, des rapports sociaux, de la société, différente de celle qui dominait. »

Immédiatement le CNPF réagit et dès fin octobre, son premier vice-président, chargé de la commission sociale, relève dans une conférence de presse la gravité d'un tel propos, mais surtout des mesures envisagées visant à provoquer cette « rupture avec le modèle existant ». Il reviendra sur ce thème à plusieurs reprises et notamment dans « Droit social »[1]. « Comment les chefs d'entreprise ne seraient-ils pas inquiets, d'autant qu'ils ne peuvent oublier que ce "modèle" a permis aux Français de tripler leur niveau de vie en trente ans et à la France de devenir l'une des cinq premières nations industrielles. » Ce faisant, Y. Chotard ne fait qu'expliciter une motion votée à l'unanimité par l'Assemblée générale du CNPF de décembre 1981.

Dénombrant 140 mesures dans le rapport Auroux qu'il assimile à un « chiffon rouge » agité devant les yeux des chefs d'entreprises, Y. Chotard, lors d'un « face à face » avec

1. Le rapport Auroux dans « Droit social », avril 1982, p. 259.

J. Auroux à Europe n° 1, note que « même si la plupart des 140 mesures prises isolément ne remettent pas gravement en cause le fonctionnement des entreprises, leur application simultanée et immédiate modifierait complètement le mode de fonctionnement des entreprises, notamment des plus petites d'entre elles et porterait un coup à notre compétitivité et à nos chances de lutter efficacement contre le chômage ».

En conséquence, le rapport sera largement diffusé par l'intermédiaire des diverses organisations du CNPF, afin de susciter les réactions des adhérents qui seront ensuite collectées.

Nous allons examiner sur quels points précis portent ces réactions et voir s'il n'existe pas certaines nuances dans la façon de réagir des divers patronats.

Pour le CNPF, il faut opposer à une organisation conflictuelle de l'entreprise une « théorie moderne de l'économie personnaliste »...

Refus d'un face à face Patron-Syndicats

Le point fondamental sur lequel pratiquement tout le monde patronal se retrouve, c'est l'opposition à une conception de l'entreprise qui ne serait qu'un face à face patron-syndicats.

Deux entités seulement dans l'entreprise !

La critique fondamentale que nous faisons, déclare Y. Chotard à Europe 1, c'est que « d'après l'ensemble du rapport, on a l'impression que dans l'entreprise, il n'y a que deux entités : le chef d'entreprise et, d'autre part les syndicats. Comme si la gestion sociale de l'entreprise n'était que ce face à face ».[2]

Lors de l'Assemblée générale du CNPF du 15 décembre 1981, la motion sur le rapport Auroux souligne que cette vue de l'entreprise est « non seulement fausse, mais dépassée par l'immense mouvement de transformation des conditions et de l'organisation du travail ».

Reprenant ce thème quelques mois plus tard, le nouveau président du CNPF, Y. Gattaz, explique que « ces mesures nous entraînent à l'inverse de ce qui se passe dans les pays modernes. Partout, écrit-il, on tente de mettre en place des système de "gestion personnaliste" faisant appel aux initiatives individuelles, au sens des responsabilités, à l'information et à l'expression de chacun : on tente de tenir compte des différences et des spécificités. Le rapport Auroux, à l'inverse, renforce la représentation syndicale, l'expression collective

2. « Rapport Auroux : le face à face », revue du CNPF, février 1982, p. 5.

... où soit revalorisé le rôle de la maîtrise et de ses cadres dans la gestion technique mais aussi dans l'organisation sociale.

des syndicats, la "massification" dans l'entreprise, il risque ainsi d'étouffer les aspirations individuelles et les innovations sociales en cours ». Il ajoute que la place des cadres est « minorée et laminée » et conclut que le rapport Auroux c'est « la confiscation par les syndicats de l'expression individuelle des salariés ».[3]

Face à un tel risque, il importe de réagir ; d'où une lettre personnelle du Président aux adhérents du CNPF, en date du 17 mai 1982 : « Face à une organisation conflictuelle de l'entreprise, basée sur le vieux poncif éculé du champ clos de la lutte des classes, nous opposerons notre théorie moderne de "l'économie personnaliste", non pas angéliquement unanimiste, mais unitaire et souvent fraternelle, basée sur l'expression vraiment individuelle des salariés et non pas canalisée, formalisée et institutionnalisée par les syndicats qui ne sont en réalité que l'expression restreinte de 20 % d'entre eux. Nous revalorisons le rôle éminent et irremplaçable de la maîtrise et des cadres dans la gestion technique, mais aussi dans l'organisation sociale... Nous défendrons l'autorité de la hiérarchie, non pas par privilège dépassé, mais par seul souci d'efficacité... Nous réhabiliterons la véritable "démocratie" dans l'entreprise, celle des salariés pris individuellement et non pas celle des groupes massifiés et parfois télécommandés... »

Des expressions différentes, mais une même opposition

C'est sous une forme plus musclée que J. Brunet, vice-président délégué de la CGPME (confédération générale des petites et moyennes entreprises) exprime son opposition à la philosophie du rapport. Pour lui, dans le sillage du rapport Auroux « c'est la dictature des syndicats politisés, la faillite de l'entreprise ».

Auditionné par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, il insiste sur le fait « qu'il ne faut surtout pas assimiler les salariés dont les trois quarts ne sont pas syndiqués et les syndicats. Les syndicats cherchent d'abord à persévérer dans l'être. Ils affichent des objectifs politiques qui les situent presque totalement en dehors des finalités de l'entreprise et des salariés... » Plus grave, « les deux syndicats marxistes, majoritaires en France, peuvent utiliser la législation, non pour faire prospérer l'entreprise, mais pour la mener à la ruine »...[4]

Ce langage n'est pas celui des patrons modernistes de

3. Revue du CNPF, mai 1982.

4. Compte rendu en annexe aux rapports, p. 42.

l'Association « Entreprise et Progrès », mais sous une autre forme, ils expriment la même inquiétude. Parlant de « dialogue de sourds », P. Appell souligne le risque de confusion entre personnel et organisations syndicales : « Le chef d'entreprise se sent responsable du personnel, du maintien de son emploi et de l'amélioration de ses conditions de travail, pas des syndicats, ni de leur bonne santé. Il comprend mal que l'on prenne l'un pour l'autre. C'est pourquoi il pense que des mesures sociales augmentant les droits des syndicats plutôt que les droits des travailleurs, présentent l'inconvénient de ne pas répondre aux attentes des salariés et de détériorer le potentiel compétitif des entreprises, en un mot, d'aller à contre-courant de l'évolution souhaitée. » Il ajoute « qu'il ne s'agit pas de remettre en cause l'importance et le rôle essentiel des syndicats, mais de distinguer clairement personnel et organisations syndicales, pour que l'action du gouvernement favorise l'efficacité économique des entreprises et prépare le futur ».[5]

La plupart des organisations patronales opposent les aspirations des salariés aux représentations syndicales.

Il n'y a guère que les patrons du CJDE (Centre des jeunes dirigeants d'entreprises) qui, dans une déclaration du 14 décembre 1981, osent affirmer que les principales dispositions du rapport Auroux leur conviennent, en exprimant toutefois des réserves vis-à-vis de deux propositions, celle concernant la multiplication des experts susceptibles d'intervenir dans l'entreprise, celle donnant un droit de veto à deux organisations syndicales regroupant plus de 50 % des inscrits.

Quant au CFPC (Centre français du patronat chrétien) il fait appel, pour exposer le projet dans sa revue, à un « intellectuel » qui n'hésite pas en examinant les « postulats » du rapport à aller jusqu'à comparer le projet Auroux à la « Charte du travail ». « Il est permis, écrit-il — sans pour autant formuler un procès d'intention —, de se demander si les "droits des travailleurs" ne constituent pas en définitive l'alibi des droits nouveaux qui, en réalité, seront accordés à certaines organisations auxquelles la gauche doit en partie d'être aujourd'hui au pouvoir et qui n'ont pas manqué de se manifester afin d'obtenir en vue de leur renforcement, que leurs représentants puissent désormais jouir de prérogatives renforcées. Le titre du rapport ne ferait ainsi que dissimuler des concessions faites à des appareils, concessions dont le résultat sera d'accroître l'influence qu'ils exercent, et sur

5. « Dialogue de sourds », revue du CNPF, mai 1982.

« La politique sociale doit être définie par le chef d'entreprise lui-même. »

l'entreprise et sur les salariés (... Les appareils formulant l'intérêt des travailleurs plus qu'ils ne s'en inspirent). Si tel était le cas, le rapport Auroux, en son essence, ne serait pas d'inspiration socialiste, mais d'inspiration corporatiste. Ce qui se profilerait à l'horizon, ce ne serait pas "la démocratie économique", ce serait la Charte du Travail... »[6]

La politique sociale de l'entreprise en question

Sans tomber dans ces outrances, Y. Chotard n'en reste pas moins ferme lorsqu'il affirme que « la politique sociale des entreprises ne s'est jamais réduite et ne peut se réduire à la politique de dialogue et de négociation avec les syndicats. Plus que jamais, la politique sociale doit être définie par le chef d'entreprise lui-même qui doit la prendre en compte comme un des éléments de la gestion de son entreprise. Il est alors à même — par une concertation privilégiée — de la faire comprendre à l'encadrement en le faisant participer à son élaboration. Cette politique sociale par ascendance et descendance doit arriver à concerner la totalité du personnel. »[7]

Refusant de se situer dans une optique syndicale ou antisyndicale, reconnaissant le « rôle indispensable de la représentation syndicale dans l'entreprise », le vice-président du CNPF déclare dans « Le Monde »[8] qu'il ne peut être question d'abandonner aux syndicats, « de leur concéder ou, de leur sous-traiter la totalité de la politique sociale dans l'entreprise. Ce sont les chefs d'établissement qui sont responsables de la gestion sociale... La politique sociale menée par le chef d'entreprise est le complément nécessaire du dialogue avec les syndicats ».

Le droit d'expression des travailleurs

L'une des mesures qui suscite le plus l'opposition du patronat, c'est celle concernant l'organisation du droit d'expression des travailleurs : « une expression directe et collective », dont les modalités d'exercice doivent être négociées dans les six mois, avec les organisations syndicales dans les entreprises d'au moins 200 salariés.

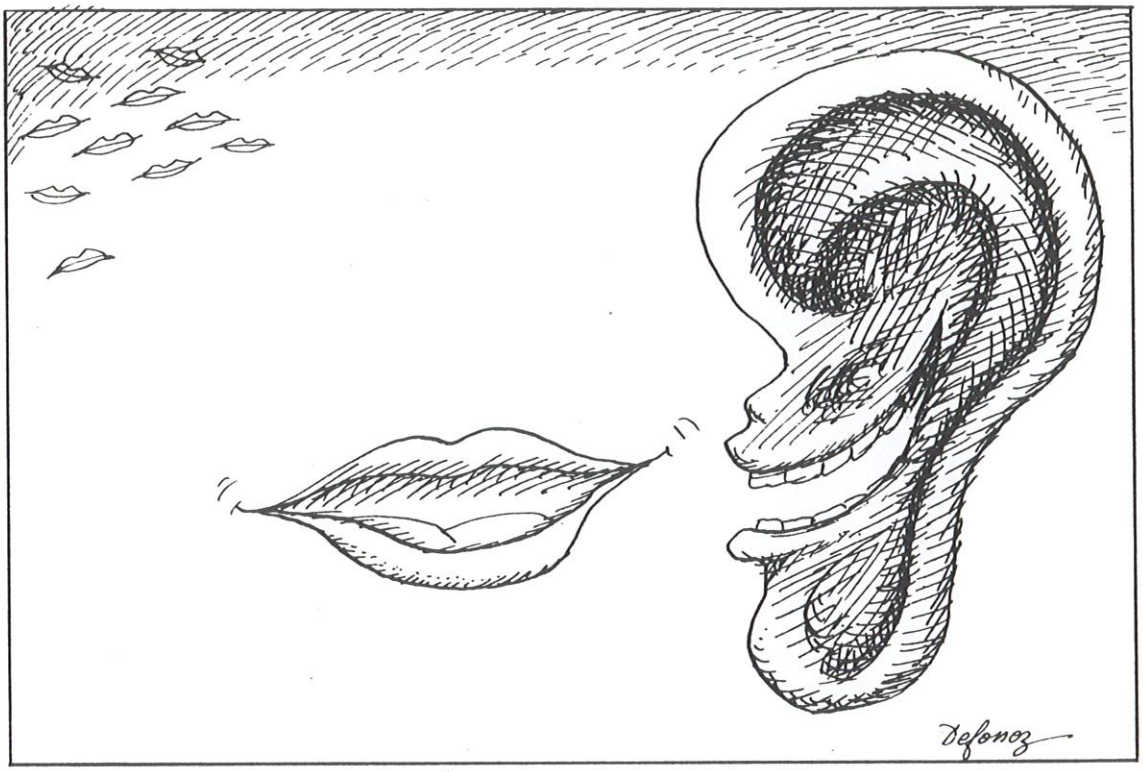
L'affaire de la direction et de l'encadrement

En janvier 1975, alors que s'élabore le « rapport Sudreau » sur la « réforme de l'entreprise », les patrons

6. « Professions et Entreprises », novembre-décembre 1981, p. 33.

7. « Le point de l'actualité sociale » dans « Professions et Entreprises », novembre-décembre 1981.

8. 9 février 1982, p. 34.



d'« Entreprise et Progrès » soulignent que cette réforme doit avoir pour objectif premier de développer les responsabilités directes du salarié ou de l'équipe dans l'organisation du travail. « Cette réforme, explique-t-on, est d'autant plus nécessaire que les rapports directs de travail ont été trop souvent négligés en France, au bénéfice des rapports collectifs. » D'où l'idée d'associer plus largement le salarié au processus de préparation de la décision, l'autorité de l'encadrement devant s'exercer d'une manière plus participative. Pour cela, il convient à la fois de décentraliser les processus de décision, d'expérimenter des « équipes autonomes » de travail, de « connaître à tout moment les réactions et aussi les suggestions des intéressés, lesquels doivent être incités à donner leur avis sur tous les domaines touchant concrètement leur vie de travail ».

Quels doivent être les intermédiaires entre les travailleurs et la direction ? Pour « Entreprise et Progrès », la réponse ne saurait faire de doute, c'est l'encadrement, chargé notamment d'animer les réunions de travailleurs.[9]

Depuis lors, sous des noms variés, diverses expériences ont été engagées, la dernière en date étant celle des « cercles

9. « 7 propositions d'Entreprise et Progrès pour la réforme de l'entreprise », janvier 1975, pp. 5 à 7.

Entreprise et Progrès : « C'est l'encadrement qui doit servir d'intermédiaire entre les travailleurs et la direction. »

de qualité » importée du Japon et dont le « grand-prêtre » est G. Archier, directeur des relations humaines chez Lesieur. Il s'agit de diviser le personnel d'une entreprise en petits groupes, animés par un chef d'équipe ou un contremaître, qui se donnent pour objectif d'améliorer l'organisation et la qualité du travail. Dans la stratégie de mise en œuvre G. Archier distingue trois phases :

— la « stratégie de déblocage et d'animation du milieu », facultative, au cours de laquelle il est demandé aux responsables d'organiser le dialogue dans leur unité sous une forme non fixée à l'avance ;

— la « stratégie de pilotage » qui vise l'extension des formes de dialogue les plus réussies en ajoutant des moyens capables de desserrer les freins mis en évidence à la phase 1 ;

— la « stratégie de généralisation » des opérations les plus performantes avec des moyens accrus, le système devenant la loi de l'entreprise.

Quelles que soient les expériences, qu'il s'agisse des « cercles de qualité », des « groupes de progrès », des « équipes ponctuelles d'amélioration »... il s'agit de politiques décidées par la direction, animées par l'encadrement formé spécialement pour ce faire, engagées au départ avec une minorité de salariés et dont la généralisation n'est envisagée qu'à terme plus ou moins lointain.

Les critiques du patronat

A travers les caractéristiques des expériences que nous venons d'analyser, on voit déjà sur quels points vont porter les critiques des représentants du patronat : risque de généralisation hâtive d'expériences, danger de mise à l'écart de la hiérarchie et surtout intervention des syndicats dans un processus où ils n'ont pas leur place.

Devant la commission spéciale du Sénat Y. Chotard commence par déclarer que « le projet de loi relatif à l'expression directe des salariés ne soulève pas d'objection de principe de la part du CNPF dans la mesure où il débouchera en premier lieu sur des expériences, expériences qu'ont déjà inaugurées plusieurs entreprises. Toutefois, il n'est pas admissible que le droit d'expression ne puisse s'exercer que dans un cadre collectif. Il est dangereux pour les relations dans l'entreprise que l'encadrement puisse se sentir mis en cause directement par certaines formules d'expression collective des travailleurs ; il est enfin périlleux pour la démocratie que le droit d'expression des travailleurs puisse être

monopolisé par quelques, voire un, syndicats. »

Il dénonce en outre dans la position du ministre du Travail une « contradiction fondamentale : le droit d'expression présenté comme direct doit être fondé sur un accord préalable entre la direction et les syndicats de l'entreprise : que devient donc en réalité le caractère direct de cette expression ? »[10]

Pour la CGPME qui s'exprime par la bouche de J. Brunet[11], la mise en place de structures de dialogue permettant l'exercice du droit d'expression est « véritablement superflue dans une PME dont la caractéristique essentielle est la relation directe salariés-chef d'entreprise ». Et après cette affirmation, le vice-président délégué de la CGPME se livre paradoxalement à une sorte de défense des institutions légales existantes : « Ne risque-t-on pas d'aboutir à la création d'un nouvel organe de représentation du personnel, instance inutile, coûteuse et de nature à perturber le fonctionnement de l'entreprise. Il faut rappeler le danger qu'il y aurait à favoriser une forme autonome et médiatisée d'expression : s'ils n'étaient placés dans l'orbite des institutions représentatives existant déjà en vertu de la loi, ces organes nouveaux de représentation ne tarderaient pas à rentrer en rivalité avec les institutions existantes, à pratiquer à leur égard la surenchère ou à rechercher leur justification dans une opposition systématique à l'autorité patronale ; loin de servir la cause des travailleurs, ces organes nouveaux seraient voués à dépérir, dans l'ombre des instances locales de représentation, soit à devenir au sein de l'entreprise un foyer d'agitation. »

CGPME : « Le danger consiste à favoriser une forme autonome et médiatisée d'expression, qui peut devenir dans les entreprises, un foyer d'agitation. »

Dans une motion, l'Assemblée générale de la CGPME se déclare favorable au développement de l'expression des travailleurs « mais à travers la voie normale de la hiérarchie » ; elle dénonce « l'intrusion des fonctionnaires syndicalistes, le plus souvent politisés, dans la vie de l'entreprise qui conduirait inéluctablement à la paralysie, à la ruine ».

Rares sont les patrons qui défendent un droit d'expression non pas tel que prévu par la loi du 4 août 1982, mais un droit qui ne passe pas par le canal hiérarchique. C'est le cas de Ph. Nocturne, actuel président du CJDE, qui répondant à une enquête des « Echos »[12] note que « c'est une source d'innovations. C'est une expression qui ne doit pas être canalisée dans un cadre hiérarchique ou syndical ». Un ex-animateur du CJDE, favorable lui aussi au droit d'expression direct explique cependant que « ce sera un fiasco total s'il ne passe pas, au préalable, par une formation des salariés à

10. Compte rendu de la commission spéciale du Sénat, 24 juin 1982, p. 1315.

11. « Le rapport Auroux, point de vue des PME » dans « Droit social », avril 1982, p. 264.

12. « Les Echos », 29 avril 1982, p. 3.

CNPF : « L'obligation de négocier dans l'entreprise risque de vider de leur contenu les autres niveaux de négociation...

l'expression orale. Ou plus exactement, il ne bénéficiera qu'à certains partis ou syndicats qui savent très bien, eux, former leurs militants pour cela ». Selon lui, c'est aux chefs d'entreprise à prendre l'initiative en ce domaine.[13]

L'obligation de négocier dans l'entreprise

C'est avec le droit d'expression, la mesure qui suscite la plus vive opposition de la part des divers types de patronat, qu'ils appartiennent à l'industrie, au commerce ou à l'agriculture, qu'ils soient représentatifs des grandes ou des petites entreprises.

Les craintes du CNPF

L'obligation de négocier conduira, dit le CNPF, à une aggravation des disparités dans les situations de travail, tant du point de vue des salaires que des avantages sociaux ; Y. Chotard va jusqu'à parler du « risque d'un système "dual" comme au Japon ou aux Etats-Unis, où la protection des salariés est très différente entre les grandes et les petites entreprises ».

Mais l'objection la plus fréquente concerne le danger « d'assèchement » de la négociation aux niveaux autres que ceux de l'entreprise : national, régional ou local. Ecoutons encore Y. Chotard : « Depuis 1950, le niveau primordial de la négociation entre partenaires sociaux est la branche. Des conventions collectives y sont négociées qui s'appliquent aux grandes, petites et moyennes entreprises. L'instauration d'une obligation de négocier au niveau de l'entreprise stérilisera obligatoirement le niveau de négociation au niveau de la branche et le risque est de vider de toute substance les conventions collectives qui, en trente ans, ont permis à dix millions de salariés d'avoir des garanties sociales importantes et enviables. »[14]

Mais que cache ce discours sur les risques d'inégalités et sur la défense de la convention de branche. D'abord et surtout la crainte d'installer la section syndicale dans l'entreprise. Il ne faut pas oublier l'opposition qu'a manifestée le patronat, dans son ensemble, à la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise arrachée en 1968. Contraint d'accepter cette présence syndicale, le patronat cherche

13. « Le Point », 19 juillet 1982, p. 23.

14. « Le Monde », 9 février 1982.

aujourd'hui à limiter le rôle de la section à celui qui lui a été assigné jusqu'alors par la loi. C'est le même combat qu'il poursuit et sur le même objectif : limiter l'intervention qu'il n'a pu éviter en 1968, du syndicat dans l'entreprise[15].

mais elle risque aussi de renforcer le rôle des sections syndicales et des syndicats.

Il est en cela le fidèle reflet de sa base. Dans l'enquête faite sur le patronat de Rhône-Alpes, en 1975, par. J. Bunel et J. Saglio[16], 4,2 % seulement des patrons interrogés considèrent que la section syndicale est l'institution adaptée pour la discussion d'un accord d'entreprise.

Outre le refus d'accepter que la section syndicale joue tout son rôle dans l'entreprise, il y a la crainte d'une prédominance d'un syndicat : « On irait, dit Y. Chotard, vers un système de contrats d'entreprise qui supprimerait le pluralisme syndical, avec la prédominance de l'organisation majoritaire. »

Enfin, à travers cette question de l'obligation de négocier dans l'entreprise se pose pour le CNPF et le président de la commission sociale, le problème de son pouvoir ; en effet, s'il contrôle plus ou moins bien les négociations dans les branches, il ne contrôle pas du tout les négociations au sein des entreprises ; l'appareil des entreprises est quelque chose qui lui échappe totalement. A l'heure où, au sein du patronat s'exerce toute une série de forces centrifuges, il craint que se mette ainsi en route un processus d'atomisation du patronat.

Une obligation superfétatoire

R. Bernasconi, président de la CGPME estime, quant à lui, que « l'obligation de négocier est parfaitement superfétatoire. Là où le climat social est normal, la concertation s'effectue directement et spontanément dans nos PME. En ce domaine les règles de droit sont souvent de peu d'effet. Le climat social et les conditions économiques ont bien plus d'influence sur le comportement des partenaires syndicaux et patronaux. »[17]

Son second, J. Brunet, craint que « ce principe n'aboutisse à une obligation de résultat, ce qui est contraire à l'esprit de toute négociation ».

Il n'y a guère que les responsables du CJDE pour défendre, avec toutefois des nuances, le principe du droit à la négociation. Pour son président, Ph. Nocturne, malgré la réticence de son association vis-à-vis des « textes contraignants », l'obligation de négocier « ne peut vraiment gêner que dans la mesure où l'information ne circule pas dans l'entreprise ».[18]

15. J.P. Murcier « La CFDT et les droits nouveaux pour les travailleurs » dans « Droit social », juillet-août 1982.

16. « L'action patronale », PUF 1979, p. 199.

17. « Les Echos », 3 avril 1982.

18. « Le Monde », 11 juin 1982.

Le CJDE, avec des nuances — parfois importantes — semble s'inscrire dans certains des dispositifs des lois Auroux.

Lors de la discussion au Conseil économique et social, un ancien responsable du CJDE va moins loin en observant « qu'en pratique, dans la mesure où le droit à la négociation est affirmé et qu'en outre son contenu est défini, il y aura un très fort encouragement au développement de la négociation. Une obligation annuelle irait à l'encontre de cette tendance, puisqu'elle risquerait de provoquer des négociations à un moment qui ne conviendrait pas à l'un ou l'autre des partenaires. »

Les autres mesures contestées

Si les critiques convergent sur l'obligation de négocier et le droit d'expression, il ne faudrait pas croire, pour autant, que le patronat se désintéresse des autres clauses.

Lors de la discussion au Conseil économique et social, Y. Chotard, au nom du groupe des entreprises privées donne un avis défavorable sur l'ensemble des mesures proposées dans le projet de loi relatif aux institutions représentatives ; ces mesures « soumettraient les petites et moyennes entreprises, en particulier, à un contrôle paralysant, les empêcheraient de s'adapter et les conduiraient en fin de compte à leur perte ».[19] Au nom du groupe de l'agriculture, M. Fauconnet déclare que l'impression générale que donne le dispositif législatif envisagé est que « chacune des mesures n'est pas insurmontable, mais que leur application simultanée poserait des problèmes nombreux et imprévus, surtout aux petites exploitations agricoles ».

Ce sont surtout les PME, par la voix de leurs organisations, CGPME et SNPMI (syndicat national de la petite et moyenne industrie) qui vont réagir contre diverses clauses :

— est mis en cause notamment le coût de la réforme avec l'instauration d'un crédit d'heures pour les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les diverses possibilités d'appel aux experts payés par l'entreprise...

— « l'autorité du chef d'entreprise, estime J. Brunet, est en maints domaines, sérieusement limitée en raison notamment d'un accroissement des moyens et des pouvoirs des instances internes de l'entreprise. Le déclin du pouvoir de direction et de contrôle du chef d'entreprise est par ailleurs lié aux nouvelles prérogatives : d'une part de l'autorité administrative en la personne de l'inspecteur du travail, d'autre part

19. Compte rendu sommaire, 9 mars 1982, p. 19.

des conseils de prud'hommes, notamment en matière disciplinaire ».[20]

A travers cette réaction, on voit combien les mesures, visant notamment le règlement intérieur, touchent un point sensible chez les chefs d'entreprises. Alors que les projets Auroux ne modifient pas l'organisation de leur pouvoir et laissent à l'employeur la pleine responsabilité de la bonne marche de l'entreprise, on voit la CGPME, comme le CNPF, réagir lorsqu'il est dit que les moyens mis en œuvre pour assurer cette marche « ne doivent pas porter atteinte aux libertés fondamentales du travailleur » ; même s'il est ajouté que « l'exercice des libertés publiques, applicables à tout citoyen doivent entrer dans l'entreprise dans les limites compatibles avec les contraintes de la production ».

« Les libertés publiques doivent entrer dans l'entreprise, dans les limites compatibles avec les contraintes de la production. »

Y. Chotard s'élève contre « la transposition du langage politique à l'entreprise ». « L'entreprise n'est ni une communauté politique, ni une communauté naturelle. Elle n'est pas uniquement au service de ceux qui y travaillent et de ceux qui la dirigent. Elle doit créer des richesses et des services pour les marchés. Elle est obligée d'associer des capitaux et des hommes. Elle est au service de ses clients, de ses fournisseurs et de la communauté nationale. Dans ces conditions, parler de citoyenneté d'entreprise est un contresens. Parler de démocratie économique est un abus de langage. C'est aussi de la démagogie. »[21]

Cette diatribe d'Y. Chotard est en réalité un faux-procès fait au ministre qui ne remet en cause ni les finalités de l'entreprise, ni le pouvoir de décision dévolu à son chef. Comme l'écrit J.P. Murcier, « la citoyenneté — si l'on veut parler d'elle — réside dans le fait que les travailleurs disposent dans l'entreprise d'un éventail plus large de libertés et de droits individuels et collectifs, collectivement négociés ».[22] ■

20. Article cité dans « Droit social », p. 266.

21. « Le Monde », 9 février 1982.

22. Article cité dans « Droit social ».