

La CGT et le droit du travail, toute une histoire

Le droit du travail est mis en accusation. Il serait trop complexe, illisible et incompréhensible pour les employeurs. Plus grave, le niveau trop élevé des protections ne serait-il pas en réalité devenu le principal frein à l'embauche ? Les termes du procès sont bien connus, et la cause semble entendue pour le patronat et ses publicistes. Mais d'où vient le Code du travail ? En quoi ce droit nouveau, loin d'être un empilement désordonné de protections inutiles et désuètes, institue-t-il en réalité le travail comme activité sociale ? Quelle part la CGT a-t-elle pris dans cette histoire ? Le 10 mai 2016, à l'invitation de l'IHS CGT, Claude Didry est venu présenter à la Bourse nationale du travail son ouvrage *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*. Nous publions ici de très larges extraits de cette conférence.

Dans une histoire classique du mouvement ouvrier, le travail est pris comme une donnée qui revêt plusieurs formes avec le temps. Le point de départ est constitué par la suppression des corporations et une atomisation du travail, livrant le travailleur isolé à l'exploitation patronale. Le syndicalisme apparaît comme une étape dans la structuration d'un mouvement ouvrier qui commence à s'affirmer par la révolte et les grèves. La constitution d'une Confédération générale du travail à Limoges, en 1895, couronne cette dynamique à une échelle nationale, en regroupant des organisations d'obédiences idéologiques diverses, parallèlement à la dynamique qui conduit à une représentation politique du travail par le socialisme. En coordonnant l'action des syndicats, de leurs fédérations et de leurs représentations territoriales, la CGT participe à une intensification des luttes en leur donnant une dimension nationale pour favo-

riser l'accumulation des acquis sociaux contre les dérives de l'exploitation capitaliste.

La réalité sociale est cependant plus complexe qu'il n'y paraît, dans ce XIX^e siècle marqué par l'héritage de la Révolution, conduisant tout à la fois à reconnaître le louage d'ouvrage comme référence des rapports qui se nouent entre ouvriers et négociants et à fixer les paysans à une terre dont ils se voient reconnaître la propriété. Ainsi, dans une société où l'industrie connaît un développement progressif, mais non explosif, dominé par le secteur textile, et où la production est tout autant dans les villes que dans les champs, il semble bien difficile de saisir une lutte entre deux classes clairement établies dans leur antagonisme. Le Marx qui analyse la révolution de 1848 dessine un tableau beaucoup plus touffu que celui du *Manifeste*, avec une paysannerie sac de pommes de terre. Le Marx du *Capital* introduit un niveau de trouble supplémentaire en écrivant à propos du salaire à la pièce – qu'institue en France le

louage d'ouvrage: « Comme la forme et l'intensité du travail sont ici contrôlées par la forme du salaire elle-même, celle-ci rend superflue une bonne part de la surveillance du travail. C'est pourquoi elle constitue aussi bien la base du travail à domicile moderne précédemment décrit que celle d'un système d'exploitation et d'oppression structuré hiérarchiquement. Ce dernier comprend deux formes fondamentales. D'une part, le salaire aux pièces facilite l'intrusion de parasites entre le capitaliste et l'ouvrier salarié, le sous-affermage du travail (subletting of labour). Le gain des intermédiaires découle exclusivement de la différence entre le prix du travail que paie le capitaliste et la partie de ce prix qu'il fait parvenir réellement à l'ouvrier. Ce système porte en Angleterre le nom caractéristique de "sweating-system". D'autre part, le salaire aux pièces permet au capitaliste de conclure avec l'ouvrier principal – dans la manufacture avec le chef de groupe, dans les mines avec le haveur, dans la fabrique avec l'ouvrier mécanicien proprement dit – un contrat à tant la pièce, à un prix pour lequel l'ouvrier principal se charge lui-même de recruter et de payer ses auxiliaires. L'exploitation des travailleurs par le capital se réalise ici au moyen de l'exploitation du travailleur par le travailleur ⁽¹⁾. »



DR / IHS CGT

Le député Arthur Groussier élabore, en 1898, un Code du travail en agrégeant des lois existantes et des propositions socialistes.

Cette situation reçoit un éclairage nouveau avec la création, en 1891, d'un Conseil supérieur du travail et d'un Office du travail qui va devenir le lieu d'enquête sur les conditions du travail, durée et salaire, tant dans les secteurs les plus concentrés, que dans les secteurs où domine le travail à domicile ou ce que l'on nomme le « travail en chambre ». La suppression du marchandage est au cœur des revendications ouvrières dans le bâtiment, notamment, et avec les décrets Millerand de 1899 qui l'abolissent dans les chantiers adjudés par l'État à des entrepreneurs. Mais l'initiative décisive provient sans nul doute de la proposition d'un Code du travail par le député Arthur Groussier, qui, en 1898, élabore un Code en agrégeant des lois existantes et des propositions socialistes. Le contrat de travail devient une véritable clé de voûte du nouvel édifice, en regroupant sous un même cadre travail manuel et travail intellectuel, en allant de l'ouvrier à l'ingénieur, voire de l'infirmière au médecin. On voit alors se dessiner deux ensembles nouveaux, celui des travailleurs d'une part, celui des employeurs d'autre part. L'initiative de Groussier se prolonge par les activités d'une commission de codification des lois ouvrières et de prévoyance sociale mise en place par Millerand, alors ministre du Commerce et de l'Industrie, en débouchant sur un projet de Code du travail dont le premier livre, *Des conventions relatives au travail*, est adopté en 1910. Dans le même temps, une société de juristes, la Société d'études législatives, élabore, de 1904 à 1908, un projet de loi spécifique sur le contrat de travail, allant de sa définition dans un premier article à la convention collective, en passant par le règlement intérieur et la situation du travail en équipe. Le point de départ pour établir l'existence du contrat de travail est la personne qui travaille, en ramenant le travail au temps et l'ouvrage à des formes de rémunération. Le contrat de travail se dégage à partir de l'existence d'une relation continue avec la personne à qui est destiné le travail, qui sera dite « employeur ».

Cela contraste avec le point de départ que constitue la commande d'un ouvrage, dans le cas du louage d'ouvrage. Notons en passant que ce qui importe ici est moins la subordination comme surveillance et pouvoir de directives de l'employeur que la continuité se rapprochant de ce que l'on désignera comme une dépendance économique dans les commentaires juridiques de l'entre-deux-guerres. Le contrat de travail est individuel, et le contrat d'équipe se résout en une somme de contrats individuels des membres de l'équipe avec l'employeur, le chef d'équipe étant considéré comme mandataire de l'employeur pour leur rémunération, voire leur embauche. Le contrat de travail induit une dépendance économique, voire une subordination juridique du salarié, mais aussi des responsabilités pour l'employeur, en matière de durée du travail, d'accidents du travail, de retraite à partir de 1910 et, à partir de 1928, d'assurances sociales.

Du contrat de travail à la gestion de l'établissement

L'affirmation de la CGT intervient au début du xx^e siècle avec l'absorption de la Fédération des Bourses du travail et la réorganisation qui s'engage, notamment à partir du congrès d'Amiens, en 1906. L'enjeu est alors de passer de fédérations de métier à des fédérations d'industrie, en excluant à l'avenir l'affiliation de fédérations de métier avant qu'elles ne se regroupent en fédérations d'industrie. Ce projet de réorganisation est avancé par la Fédération du bâtiment. Il vise une efficacité accrue de l'organisation syndicale dans les conflits collectifs, en créant les conditions d'une alliance des différents métiers dans la lutte. Il se retrouve au congrès de 1912, avec une interrogation de Jouhaux sur la manière dont peut s'opérer ce regroupement des fédérations de métier dans des fédérations d'industrie: « Par le développement du machinisme

(1) Marx (Karl), *Le Capital*. Critique de l'économie politique. Livre premier, le procès de production du capital, Paris, PUF (trad. Jean-Pierre Lefebvre), p. 620.



DR IHS CGT

Manifestation contre la casse de la machine-outil, Paris, 15 novembre 1978.

industriel, l'industrie se trouve être aujourd'hui la réunion de différents métiers, se subdivisant eux-mêmes en différentes spécialités. Ces diverses spécialités sont connexes, soit par l'emploi de la matière, soit par l'objet à confectionner. Comme types de fédérations reposant sur la matière employée, citons les métaux, les cuirs et peaux, etc. Comme types de fédérations reposant sur l'objet à confectionner, citons le bâtiment, le livre, etc. (2) »

Cette question se retrouve aujourd'hui avec la préoccupation de regrouper les branches avancées par le rapport Combrexelle et la loi Travail. Mais, plus fondamentalement, la réorganisation de la CGT autour de fédérations d'industrie débouche sur une reconfiguration profonde de la pratique syndicale, en passant des métiers à l'établissement. Elle fait écho à la révolution introduite par le contrat de travail et le projet de loi Millerand introduit en 1900, parallèlement à ces discussions, sur les conseils du travail. En effet, le contrat de travail ramène à une même condition juridique tous les travailleurs liés à un même employeur, des ouvriers aux ingénieurs en passant par ceux que l'on va commencer à nommer les techniciens. On voit ici se profiler l'entreprise ou plutôt, dans le contexte de l'époque, l'établissement, dont le directeur, par exemple sous la figure du « chef d'entreprise » visé par le législateur, devient fréquemment l'employeur. En ce sens, le contrat de travail est lié à une interrogation sur le contrôle des salariés sur l'entreprise, l'établissement, comme lieu de rattachement des contrats. La réorganisation des fédérations syndicales engagée par la Confédération se justifie d'abord par l'efficacité des grèves. Mais elle débouche sur une reconfiguration profonde de la pratique syndicale, en passant des métiers à l'établissement. Cette reconfigu-

tion est liée au sens même du mot « industrie » ou « branche » que l'on va trouver dans la législation ultérieure, par exemple dans la loi sur la journée de huit heures adoptée en 1919. En effet, les « industries » sont entendues alors comme l'ensemble des établissements ayant des caractéristiques techniques communes. Cela semble conforter les orientations affichées dès le congrès d'Amiens en 1906, en orientant la syndicalisation sur l'établissement, et la négociation collective vers la branche à un niveau régional ou national. Cela fait écho à la dynamique législative qui s'engage alors. Le contrat de travail contribue à circonscrire la collectivité de ceux qui sont liés à un même employeur, le plus fréquemment au niveau de l'établissement, et dès le début du XX^e siècle se pose la question de la représentation de cette collectivité par des « conseils du travail » dans un projet de loi élaboré par Millerand. C'est dans ce contexte qu'émerge la revendication du « contrôle ouvrier » (3). La Guerre joue ici un rôle ambigu, dans la mesure où elle transforme les travailleurs en soldats à l'exception des femmes, mais conduit sous l'impulsion d'Albert Thomas, le secrétaire d'État à l'Armement, à la création de délégués ouvriers et de commissions départementales mixtes pour régler les salaires. Les révolutions européennes avec les conseils en Allemagne, les soviets en Russie, confèrent à cette orientation vers la gestion de l'entreprise une portée internationale. Cela va irriguer les débats de l'entre-deux-guerres, une période marquée par la rationalisation qui prend les visages les plus divers.

La CGT et la représentation des salariés (classifications de branche et CE)

On assimile aujourd'hui l'organisation du travail, telle qu'elle s'opère au niveau de l'établissement, à l'organisation rationnelle ou scientifique du travail qui prend les figures bien connues du taylorisme et du fordisme. Mais, dans l'entre-deux-guerres, la rationalisation à la française se présente d'abord comme la multiplication des formules de salaire incitatif dans une perspective de productivité qui, pourtant, ne va pas jusqu'à la refonte complète de la production telle que la visait notamment Frederick Taylor (4). De plus, elle ne se limite pas aux milieux patronaux. Elle est au centre des deux sœurs ennemies qui émergent de la scission intervenue en 1921, la CGT et la CGT Unitaire.

La CGT envisage la rationalisation à une échelle nationale, au sein notamment de ce Conseil national économique qu'elle a contribué à créer dans les années 1920. L'objectif est ici un accroissement de la productivité, accompagné d'une répartition de ces gains en faveur des travailleurs. La rationalisation se retrouve également dans le plan que la CGT élabore au cours de cette période, en faisant une part à l'intervention des représentants des travailleurs dans les industries devant être nationalisées. Côté unitaires, la rationalisation est constatée au niveau de l'établissement pris comme lieu central de la syndicalisation et de l'agitation ouvrière. Elle se présente comme une expression de l'arbitraire patronal, face à la multiplication de formules salariales qui se présentent comme autant de

(2) Jouhaux (Léon), dans Confédération générale du travail, XVIII^e Congrès national corporatif (XII^e de la CGT) et 5^e conférence des Bourses du travail, ou unions de syndicats, Imprimerie de l'Union, Le Havre, 1912, p. 53.

(3) On en trouve une présentation très complète dans Dehove (Gérard), Le Contrôle ouvrier en France. L'élaboration de la notion. Ses conceptions, thèse soutenue à l'université de Lille, 1937. (4) Voir Moutet (Aimée), Les Logiques de l'entreprise, la rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres, Paris, Éditions de l'EHESP, 1997.

sources d'injustice au travail. Pour y faire face, le niveau de l'établissement est privilégié en conformité avec les orientations du parti communiste et l'implantation de cellules dans les entreprises. La section d'entreprise apparaît alors comme le relais d'une animation des luttes dans l'établissement, en visant l'« unité d'action à la base », c'est-à-dire le ralliement des travailleurs non syndiqués dans l'action revendicative. Cet ancrage des unitaires dans l'établissement leur confère une longueur d'avance quand survient la crise des années 1930, avec un flux de licenciements qui rend l'action à ce niveau incontournable. Certes, la position ultracritique des unitaires à l'égard du patronat et de la législation, jusqu'à la fin des années 1920, se traduit par la limite que constitue la répression patronale au lendemain des grèves. Mais c'est précisément en intégrant ce constat que des militants comme Alfred Costes, Benoît Frachon et Ambroise Croizat avec l'appui, au sein des instances dirigeantes du PCF, de Maurice Thorez élaborent une stratégie nouvelle, et des inflexions majeures interviennent à la fin des années 1920 et au début des années 1930.

Comme l'a montré Laure Machu ⁽⁵⁾, les unitaires portent un intérêt nouveau aux avancées législatives qui se sont multipliées, dans les années 1920, avec les allocations familiales, les assurances sociales, sans compter le contrat d'apprentissage profondément réaménagé par la loi de 1925. Il en résulte une orientation nouvelle qui se dessine dans les réunions du comité central du PCF. Ainsi, en 1933, Thorez insiste sur l'écoute des mineurs au niveau des puits en intégrant leur intérêt pour les nouvelles lois. Frachon envisage le résultat calamiteux d'une grande grève aux usines Citroën dont les effets sont annulés par le licenciement de l'ensemble des travailleurs. Ce qui se profile alors est une stratégie d'implantation durable des militants syndicaux sur les lieux de travail, s'articulant à une forme d'enquête auprès des travailleurs sur les conditions de travail et les revendications qui s'en dégagent. Cela se réalise notamment dans la métallurgie et, plus particulièrement, dans le secteur de l'armement et de l'aéronautique que le réarmement revitalise. Les deux piliers de l'action revendicative vont alors devenir le contrat collectif, d'une part, comme levier d'une remise en cause de l'arbitraire patronal en matière de rémunération et, d'autre part, le comité d'usine comme forme nouvelle du comité de grève appelé à prendre une forme plus permanente dans le contrôle des accords négociés. On connaît la suite. Les grèves avec occupation d'établissements qui commencent par le coup d'éclat que constitue la victoire obtenue dans l'établissement des Forges et aciéries de la Marine et d'Homécourt à Saint-Chamond ⁽⁶⁾. De cet énorme mouvement du Front populaire, qui a conduit à des avancées majeures dans le domaine de la durée du travail ou des congés payés, on peut retenir ici deux éléments. Le premier est lié à la reconnaissance des conventions collectives de branche par la loi du 24 juin 1936, dont le rapporteur est Ambroise Croizat, député communiste du 14^e arrondissement de Paris. La loi établit la possibilité d'étendre la convention à l'ensemble de la branche, à la condition notamment que la convention soit signée par un syndicat représentatif et établisse « les salaires minima par



Les syndicats de maçons à la pointe du combat contre le marchandage.

catégories et par région». Les conventions collectives de branche se traduisent alors par une immense classification des emplois au niveau des branches, à partir des catégories d'ouvriers (spécialisés et qualifiés), employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs. Dans ce processus, la convention des ouvriers de la métallurgie parisienne joue un rôle important par son caractère pionnier – elle est signée le 12 juin –, mais également par son appel à négocier une seconde convention pour les autres catégories qui sera conclue en juillet 1936. La branche devient alors le lieu d'une classification des emplois en fournissant la base d'une organisation du travail au niveau de l'établissement. Ce travail de classification se poursuit à la Libération avec les arrêtés Parodi-Croizat, qui se conjuguent avec le souci de cohérence dans les rémunérations face aux multiples formules patronales de salaire. Le second élément est la reconnaissance des comités d'entreprise par l'ordonnance du 22 février 1945 qui débouche sur une représentation des travailleurs dans les établissements de plus de cinquante salariés. Cette reconnaissance est marquée par une déception, les pouvoirs du comité présidé par le « chef d'entreprise » n'allant pas jusqu'à la remise en cause de l'autorité de ce dernier et se limitant à des procédures d'information-consultation. Mais la législation pose une base qui va permettre une prise en charge des œuvres sociales, en donnant aux élus du personnel la possibilité d'engager une politique culturelle qui se manifeste par l'accueil d'artistes tels que Gérard Philippe ou Yves Montand au comité de Renault, dans les années 1950. Elle conduit à imaginer une intervention plus large sur les décisions d'investissement, mais aussi d'embauche ou de promotion du personnel sur la voie tracée par le statut des fonctionnaires adopté en 1946.

La CGT et l'horizon du travail au lendemain des années 1960

La situation héritée de la Libération demeure aujourd'hui au centre de la classification du personnel, tant pour la négociation de minima salariaux de branche – parfois un peu délaissées – que pour les ressources humaines

(5) Machu (Laure), Les Conventions collectives du Front populaire, construction et pratiques du système français de relations professionnelles, thèse de doctorat d'histoire, université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2011, pp. 205-207.

(6) Sur le rôle emblématique de cette expérience et, plus largement, sur l'importance de l'aéronautique et de l'armement, cf. Claude Didry et Robert Salais, « Troubles sur les produits d'État et écriture des conventions collectives », in Jacob A. et Vérin H., L'Inscription sociale du marché, Paris, L'Harmattan, pp. 110-134.



DR / IHS CGT

Manifestation des travailleurs du bâtiment de l'entreprise Pradeau-Morin, 1936, Paris.

qui s'en inspirent largement dans les entreprises. Mais on peut penser que le devenir des comités d'entreprise a conduit pendant un temps à un certain passage à vide, au niveau des attributions économiques, lié à la fois aux différentes formes d'autoritarisme patronal et au retrait de la CGT au lendemain des événements de 1947⁽⁷⁾. Paradoxalement, c'est dans le contexte des premières restructurations engagées dans les années 1960 qu'intervient une certaine réactivation des comités d'entreprise. En effet, la constitution de «champions nationaux» se traduit en premier lieu par une reconfiguration des activités économiques à une échelle nationale, et en second lieu par une dynamique de réorganisation conduisant parfois à l'émergence de services de «recherche et développement» et à une centralisation de la gestion du personnel⁽⁸⁾.

L'époque est alors à la «participation» comme axe de la politique sociale du général de Gaulle, avec l'institution d'un intéressement financier aux résultats de l'entreprise, mais aussi l'intervention des comités d'entreprise dans la gestion des suppressions d'emplois résultant de l'élimination des doubles emplois. Pour faire face à ces suppressions d'emplois, des institutions nouvelles se développent. L'Unédic est négociée en 1958 et étendue en 1959, avec une réticence de la CGT sur la création d'un dispositif spécifique sans arriver à la reconnaissance d'un risque supplémentaire par la Sécurité sociale. Puis est créé le FNE en 1963, dont l'intervention va se situer principalement sur le terrain des préretraites. Enfin, dans le contexte des années 1967-1969, le constat d'une montée continue du chômage qui fait craindre un chômage de masse pour les années 1970 conduit notamment à la création de l'ANPE en 1967.

Dans ce contexte, l'intervention des comités d'entreprise va se situer d'abord sur le terrain des conséquences «humaines» des restructurations, tout en ménageant des ouvertures vers des formes d'intervention plus larges. Ainsi, la loi du 18 juin 1966 crée l'obligation d'une consul-

tation du comité d'entreprise en cas de décisions économiques affectant le niveau d'emploi. L'accord sur la sécurité de l'emploi, signé par toutes les organisations syndicales en février 1969, approfondit la procédure de consultation du comité d'entreprise en prévoyant une articulation avec l'intervention du FNE et des formes d'arbitrage en cas de désaccord au niveau du comité, pris en charge par des commissions départementales sur l'emploi. Il faut attendre les années 1970 pour que les conflits sur les suppressions d'emploi prennent de l'ampleur, dans une situation où la concentration se poursuit, avec des affaires comme Lip et Rateau en 1973-1974⁽⁹⁾. L'affaire Lip est associée à l'ambition autogestionnaire de la CFDT, ce que rend possible la commercialisation d'une production de biens de consommation. Le cas de Rateau est plus complexe, dans la mesure où l'entreprise rachetée par Alsthom produit des turbines destinées à l'industrie. La négociation, qui aboutit en 1974, se place sur le terrain de la politique industrielle, en positionnant l'usine de La Courneuve sur le programme d'équipement électro-nucléaire. Le positionnement syndical au niveau de l'établissement de La Courneuve est essentiel pour arriver à sauver l'emploi, en introduisant le relais confédéral que constitue la négociation sur la politique industrielle avec le ministre de l'Industrie, Jean Charbonnel.

La lutte pour la défense de l'emploi, un terrain nouveau pour le syndicalisme

La crise des années 1970 se traduit par des politiques hésitantes de relance, de maintien de l'emploi puis de redéploiements industriels pour faire face à la difficulté de maintenir l'emploi dans des secteurs tels que la sidérurgie. Le régime de l'autorisation administrative de licenciement détourne alors le débat sur l'emploi des comités d'entreprise, en confiant à l'Inspection du travail la mission d'autoriser les licenciements économiques. Ce contrôle se place plutôt sur le terrain de l'accompagnement social des suppressions d'emplois (notamment par le recours aux préretraites), en limitant les capacités de recours des salariés et de leurs représentants contre le diagnostic et le motif économique justifiant les suppressions d'emplois. L'action de la CGT tend alors à se placer sur le terrain des politiques industrielles, pour faire face aux menaces qui pèsent sur des secteurs tels que celui de la sidérurgie.

L'horizon des nationalisations prévues par le programme de l'Union de la gauche, qui demeure au lendemain de la victoire de Mitterrand à la présidentielle de 1981, peut laisser penser que les leviers politiques seront au rendez-vous. La proposition 60 du candidat Mitterrand ne prévoit-elle pas l'institution d'un droit de veto du comité d'entreprise? Mais cette voie ne semble pas couronnée de succès, face à une politique de redressement des entreprises nationalisées passant par des suppressions massives d'emplois. La suppression de l'autorisation administrative de licenciement par le gouvernement Chirac, en 1986, aboutit à un nouveau régime du licenciement économique en décembre, sous l'égide de Philippe Séguin, qui redonne aux comités d'entreprise un rôle central dans ce que l'on nomme la procédure de licenciement.

(7) Lire à ce sujet: Montuclard (Maurice), *La Dynamique des comités d'entreprise. Exploration sociologique de quelques effets de l'institution des comités d'entreprise sur les relations industrielles*, Paris, Éditions du CNRS, 1963; Combe (Maurice), *L'Alibi. Vingt ans d'un Comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard, 1969; Le Crom (Jean-Pierre), *L'introuvable démocratie salariale, le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003.

ment collectif. La loi de 1993 va alors jouer un rôle important en imposant l'existence d'un plan social comportant l'examen de solutions autres que celle du départ des salariés. Elle va permettre aux comités d'entreprise d'agir en justice pour demander la nullité des procédures de licenciement n'ayant pas conduit à un plan social conforme aux dispositions légales. Elle ouvre la voie à un activisme juridique inédit des comités, même si la part des actions en justice demeure infime dans le volume des licenciements collectifs, mais avec des succès retentissants, comme en 1993 dans le cas des maisons du champagne appartenant au groupe LVMH, puis en 1997 dans celui de la Samaritaine avec des arrêts de la Cour de cassation conduisant à la réintégration de salariés licenciés quatre ans auparavant. Une des questions qui se pose alors est celle de l'articulation des différents niveaux de représentation des salariés, comité d'établissement, comité central d'entreprise, voire comité d'entreprise européen établi par la directive de 1994. Le cas de la fermeture de l'usine Renault de Vilvorde, en 1997, permet alors de mesurer l'influence de ce comité d'entreprise européen par des décisions de justice imposant sa consultation initiale et conduisant à la suspension de la procédure.

Mais, dans l'ensemble, la lutte pour la sauvegarde de l'emploi demeure ancrée dans l'établissement avec une difficulté de coordination aux niveaux supérieurs. Nous touchons ici au problème du périmètre de l'entreprise, en relation avec la question des formes d'intervention au niveau adéquat, celui de la décision économique, des représentants du personnel. Finalement, les évolutions de la législation en matière de licenciements collectifs, avec notamment la possibilité pour les organisations syndicales de signer des « accords de méthode » aménageant la procédure de licenciement, font apparaître deux grandes préoccupations. La première est celle d'allonger la durée de la procédure, en instaurant pour les représentants du personnel une véritable interrogation sur cette entreprise que les restructurations rendent floue et en faisant apparaître le besoin de coordinations plus fortes entre les établissements et les sous-traitants pour saisir le pourtour de la communauté pertinente de travail. La seconde vise un engagement sur les grandes lignes du plan social, qui permet de revenir vers les salariés et leurs projets, tout en ouvrant la voie à une négociation centrée sur le montant des conditions de départ.

La sécurité sociale professionnelle et le nouveau statut du travail salarié

Dans une situation dominée par les suppressions d'emplois et la montée du chômage et de la précarité, le contrat de travail à durée indéterminée connaît une vitalité étonnante au regard des prophéties des années 1990. Le rapport Boissonnat de 1995 annonçait une mobilité généralisée des salariés, la fin de l'emploi à vie et le passage à une société de services. Les données de l'enquête-emploi font apparaître au contraire, dans les années récentes, une domination du CDI dans la population active (autour de 70 %) et une ancienneté croissante des salariés dans leur entreprise. Cela traduit l'importance prise par le contrat de



CLAUDE CANDILLE / IHS CGT

Euromanifestation du comité de groupe européen Renault, 1997.

travail dans la vie des travailleurs, au terme notamment d'évolutions relativement récentes en la matière. Le CDI puise en effet sa substance dans une loi de 1973 imposant un motif réel et sérieux aux licenciements. L'intérim s'est profilé discrètement avec une loi de 1972. Le CDD fait l'objet d'une loi, en 1978, réaménagée en 1982. Dans le même temps, la mensualisation a contribué à unifier le salariat en dépassant la distinction entre les salaires horaires des ouvriers et le salaire mensuel des autres. Ces évolutions juridiques confortent l'homogénéité du salariat et aboutissent à une stabilisation dans l'articulation entre les différentes formes de contrat de travail : le CDI est le contrat de droit commun, les autres contrats étant réservés à des situations exceptionnelles telles que des surcroûts temporaires d'activité ou des secteurs particuliers justifiant le recours à des contrats à durée déterminée d'usage. Cette situation explique que le contrat de travail fasse l'objet d'une attention particulière de la part de la CGT, avec une orientation vers une sécurité sociale professionnelle et un nouveau statut du travail salarié qui se dessine au début des années 2000. Un des enjeux est celui d'une continuité du contrat de travail, afin d'éviter la remise en cause des carrières professionnelles qui résulte de la perte d'un CDI. Mais il y a fort à faire, dans une situation où la dimension collective des procédures de licenciement est sérieusement ébranlée par la création de la rupture conventionnelle du contrat de travail en 2008, puis par la remise en cause de la procédure de licenciement en 2013. La remise en cause incessante des collectifs de travail par les restructurations conduit alors à s'interroger sur de nouveaux leviers pour inscrire la recherche d'une sécurité sociale professionnelle dans une dynamique de développement humain durable, en valorisant le potentiel d'expérience humaine et technologique de ces collectifs.

Claude DIDRY

Sociologue, chercheur au CNRS (IDHES-ENS de Cachan)

(8) Sur les acteurs de cette politique et ses effets sur le travail et l'emploi, cf. Brouté (Rémi), « La Genèse des restructurations en France, le tournant des années soixante », dans Claude Didry (Claude) et Jobert (Annette), *L'Entreprise en restructuration, dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, pp. 45-56.

(9) Sur ce nouveau type de conflit collectif, cf. Adam (Gérard) et Reynaud (Jean-Daniel), *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, 1978, pp. 296 et s.