



HAL
open science

La 6e République dans l'entreprise ?

Hadrien Clouet, Etievant Guillaume

► **To cite this version:**

Hadrien Clouet, Etievant Guillaume. La 6e République dans l'entreprise?. L'intérêt général, 2022, La 6e République et la Constituante, 6, pp.30-33. hal-03567831

HAL Id: hal-03567831

<https://hal.science/hal-03567831>

Submitted on 12 Feb 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La 6e République dans l'entreprise ?

Hadrien Clouet, sociologue (université de Toulouse / Certop)

Guillaume Etiévant, expert auprès des comités sociaux et économiques

Gouverné par les intérêts privés, le court-termisme économique, la quête permanente du profit au détriment de la planète, de l'humain et de la démocratie, le capitalisme est contraire à l'intérêt général. Il est temps de refonder le rapport à la propriété et de construire une société démocratique, sociale et écologique dans la cité comme dans l'entreprise.

1. L'entreprise capitaliste contre la République

Le libéralisme est une pensée en tension. D'un côté, l'exigence de liberté individuelle, d'expression publique et de propriété privée sont censés garantir les droits de l'individu. De l'autre, cette même propriété privée qui lui est reconnue nie les principes connexes. En effet, c'est au nom de la liberté des propriétaires que des individus sont privés de logement, d'emploi, d'eau courante. En cela, il n'est de progrès démocratique que socialiste, c'est-à-dire qui reconnaisse le caractère *subalterne* de la propriété privée et le soumette aux autres libertés¹.

Cette confrontation intellectuelle connaît son point culminant dans un lieu : l'entreprise. Non-reconnue par le droit, qui ne concerne que les « sociétés » (donc les formes de propriété privée), l'entreprise est un espace de lutte entre des employeurs et des salariés. Les uns mettent en jeu leur capital (ou une partie du patrimoine), les autres leur vie (comme le rappellent les séries statistiques de morts ou mutilés au travail). Tout contrat de travail est une mise à disposition de son corps, à un endroit précis, pendant une durée précise, pour une tâche précise². Les salariés sont subordonnés aux employeurs, en échange d'une rémunération versée à un rythme régulier et contractuel, y compris avant livraison du produit final ou avant sa vente sur le marché.

Ainsi, une fois jetés sur le marché et obligés de vendre leur force de travail – à moins d'être en capacité d'autosubsistance, toujours limitée dans l'univers actuel marqué par une division internationale du travail pour le moindre vêtement, ordinateur ou alimentation – les employés subissent les souhaits de leurs employeurs. Et ce, à plusieurs titres : d'abord, les employeurs choisissent la forme de recrutement (contrat, durée hebdomadaire, salaire...) dans des bornes légales durement arrachées par la lutte en entreprise *et* dans les urnes³ ; ensuite, ils engagent des décisions stratégiques qui déterminent les résultats de l'entreprise et donc, par voie de conséquence, l'avenir des employés. Ils posent donc un double problème, pour les

¹ Samuel BOWLES et Herbert GINTIS, *Democracy and Capitalism: Property, Community, and the Contradictions of Modern Social Thought*, New York, Basic, 1986.

² Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 2011.

³ Spécificité de la tradition républicaine socialiste française, contrairement à des pays comme le Royaume-Uni où les syndicats ont mis la loi à distance du marché du travail pour y préférer des accords et des négociations fondés sur un principe de loyauté... régulièrement contourné par les employeurs.

individus subordonnés à leurs ambitions (et à leurs échecs) ainsi qu'à la collectivité contrainte de gérer les conséquences déplorables des suppressions d'emploi, des délocalisations, des accidents industriels, des déchets en masse et autres sous-produits que l'accumulation du capital facture au grand public.

2. Le Capital contre l'économie

En diminuant les droits des salariés et de leurs représentants, ainsi que leur capacité à défendre leurs intérêts, les évolutions législatives récentes ont favorisé la logique actionnariale, c'est-à-dire la capacité des actionnaires à imposer leurs intérêts propres aux autres membres d'une firme.

Dès lors, l'intérêt qui prime est le retour sur investissement. Cela a des conséquences dramatiques sur l'ensemble de l'économie en favorisant les raisonnements à court terme et les activités nécessitant peu de fonds propres. Cela pousse également à réduire la masse salariale par les délocalisations et les plans de licenciements pour augmenter rapidement les profits.

Les actionnaires sont d'autant plus enclins à imposer des stratégies financières qu'ils ne prennent aucun risque. Par exemple, les fusions/acquisitions ne leur coûtent souvent rien, puisqu'elles sont réalisées soit par le biais d'opérations d'échange d'actions, soit par le biais d'un rachat financé par un emprunt contracté par l'entreprise, dont le remboursement sera ponctionné sur la valeur future créée par les salariés.

Par ailleurs, ils sont en grande partie irresponsables juridiquement. Dans le cas des sociétés par action simplifiée, ils ne sont responsables sur le plan civil qu'à hauteur de leurs apports au capital : les créanciers ne pourront jamais saisir leurs biens personnels. Sur le plan pénal, ils ne sont pas non plus responsables des infractions (non-respect du Code du travail, des normes sanitaires et environnementales, infractions pénales...) commises par les dirigeants de la société.

3. Sortir par le haut du salariat

Pour mettre fin à cette situation, il est indispensable de poser la question de la propriété des entreprises. Le socialisme prônait historiquement le changement des rapports de propriété pour briser la nécessité qu'ont les êtres humains de vendre leur force de travail, dès lors qu'ils deviennent eux-mêmes possesseurs des entreprises. Peu à peu, cette revendication a été remplacée par la lutte pour l'amélioration des conditions du salariat en accompagnant l'emploi d'un certain nombre de protections solidaires (convention collective, contrat de travail à durée indéterminée, limitation de la durée du travail, etc.). L'exploitation salariale... est devenue une protection à défendre.

Le rapport de force social s'est tellement dégradé que les capitalistes peuvent remplacer le salariat par l'auto-entrepreneuriat pour contourner la protection sociale. Or, de nombreux auto-entrepreneurs n'ont qu'un seul client et subissent un rapport de subordination économique. Le recours aux « prestataires » permet à l'entreprise de n'acquitter aucune cotisation pour la solidarité collective, de pratiquer des marges abusives et de bénéficier d'une main-d'œuvre parfaitement flexible. Le capitalisme sort lui-même du salariat et bouleverse le

processus d'exploitation. Sortons-en plus vite, en socialisant le capital privé pour placer sous contrôle populaire le circuit d'accumulation !

4. Socialiser en 2021

L'idée d'un partage de la propriété des entreprises a été beaucoup débattue en France. Par exemple, en 1966, Louis Vallon, rapporteur général de la commission des finances, avait introduit dans la loi de finances l'amendement suivant : « le gouvernement déposera avant le 1er mai 1966 un projet de loi définissant les modalités selon lesquelles seront reconnus et garantis les droits des salariés sur l'accroissement des valeurs d'actif des entreprises dues à l'autofinancement ». Le projet ambitionnait de transférer en 25 ans la majorité du capital privé aux salariés. Le manque de volonté du gouvernement, l'opposition du patronat et la relative inertie syndicale eurent raison de ce projet.

Cette aspiration à la socialisation « en douceur » a aussi beaucoup été portée dans les pays scandinaves. Le plan Kampmann danois (1969) ou le plan Meidner suédois (1976) proposaient des fonds sous contrôle salarié, afin de disputer les décisions d'investissement, la stratégie générale des entreprises, les voies redistributives et éviter la pénurie de capitaux. Mais des mouvements antifiscaux et le lobbying patronal les ont tenus en échec. La socialisation n'a donc pas échoué économiquement, mais a été battue politiquement.

Aujourd'hui, pour poursuivre ces réflexions sur les mécanismes d'une socialisation progressive des entreprises, on peut également s'inspirer de projets issus du salariat, comme celui développé par la CGT Renault, qui avait mené campagne en 2002 pour l'attribution annuelle aux salariés de titres de propriété non rémunérés — qui correspondraient à la part de l'accroissement des capitaux propres générée par le travail.

Dans le système actuel, l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle réunit les actionnaires de l'entreprise pour approuver ses comptes et déterminer l'affectation du bénéfice réalisé. Les actionnaires votent sur le fléchage de ce bénéfice, soit versé en dividendes aux actionnaires, soit demeurant dans l'entreprise pour en augmenter les fonds propres.

Pour socialiser les entreprises, un système progressif de transfert nous semble à la fois efficace, opérationnel et susceptible de susciter un assentiment majoritaire. Nous l'imaginons comme suit : chaque année, 60% du bénéfice réalisé passe sous propriété collective des salariés (réunis en un Conseil) et, de ce fait, est incorporé dans les fonds propres. Cela donne lieu à l'émission de nouvelles actions de l'entreprise, qui octroie au Conseil des salariés les droits de vote équivalents à la proportion des titres qu'ils détiennent. Appelés « actions du travail », ces titres n'ouvrent pas droit à dividende et ne peuvent pas être vendus. Progressivement, avec leur diffusion, les entreprises deviendront la propriété des personnes qui y travaillent. Elles n'y seront dès lors plus des salariés, mais des travailleurs associés. Ainsi, ces entreprises collectives pourront adopter une organisation démocratique avec des choix de gestion plus égalitaire, respectueux de l'environnement, socialement sécurisés et attachés au territoire. L'intérêt de l'entreprise ne sera plus la recherche du plus haut profit, mais le bien-être des travailleurs et de la population dans son ensemble. La révolution constitutionnelle dans l'ordre politique trouvera là son pendant économique dans l'ordre productif.

