



Claude Didry, directeur de recherche au CNRS

Centre Maurice Halbwachs, Paris

Pour une reconstitution de l'entreprise au sens économique... et social ?

La révolution statistique qui vient.

Le désastre industriel révélé par la crise actuelle conduit à revenir sur l'exploitation idéologique de la notion d'"ENTREPRISE" et sur le rôle stratégique de l'accès des salariés et de leurs représentants à une information économique et sociale scientifiquement validée par le service public, comme base informationnelle de la démocratie économique et sociale au XXIe siècle.

La crise pandémique que nous vivons a révélé, dans un pays comme la France, une économie de pénurie. Les pénuries de gel hydro-alcoolique, de masques chirurgicaux, de respirateurs, de tests, puis de vaccins, se sont ajoutées à la pénurie de lits dans les services de réanimation. La défaillance industrielle s'est ajoutée au démantèlement du service public hospitalier, engagé de longue date au nom d'une rigueur budgétaire imposée continuellement depuis la loi de financement de la Sécurité sociale asservissant la dépense médicale à la recherche de budgets publics équilibrés. Paradoxalement, le groupe Sanofi a poursuivi un programme de suppressions d'emplois jusque dans des services de recherche et développement déjà lourdement frappés par des fermetures de sites. Le pays de Pasteur a été incapable d'élaborer un vaccin, témoignant de son affaiblissement depuis les grandes découvertes sur le SIDA dans les années 1980.

Dans le même temps, le salariat stable – que révèle ainsi la pandémie – a permis de faire face au confinement, à travers les dispositifs du télétravail et du chômage partiel, en réservant aux « premiers de corvées » condamnés au présentiel l'approvisionnement et la prise en charge médicale des « confinés ». Quant aux salariés en contrats à durée déterminée ou en intérim, fréquemment les plus jeunes, ils ont été fréquemment victimes d'une perte brutale de leur emploi. Les indépendants, et, en leur sein, le cœur de la start-up nation que représentaient les microentrepreneurs, ont été livrés à une charité publique aléatoire et insuffisante.

Comment expliquer la concomitance entre une défaillance industrielle majeure dont témoigne une économie de pénurie

qui se prolonge aujourd'hui dans des secteurs paralysés par l'absence de composants essentiels, et la mobilisation d'un État social contraignant le pouvoir à suspendre des réformes destructrices en se référant étonnamment à ces « Jours heureux » promis par le Conseil National de la Résistance à la Libération ?

Cette situation paradoxale conduit à revenir sur l'évanescence de la catégorie d'entreprise que les années 1990 ont inaugurée, parallèlement au diagnostic d'une remise en cause de l'« emploi à vie » associé au passage à une société de « services » succédant à la société industrielle enterrée par la mondialisation et le numérique. Il en résulte un malaise économique et social profond, justifiant le besoin de reconstituer l'entreprise tant au sens économique, auquel commence à répondre, au sein de l'Insee, l'enquête Liaisons Financières (LIF). La clarification des périmètres de l'entreprise ne pourrait-elle pas ainsi rendre possible le retour d'une participation véritable des travailleurs à sa gestion ?

Disparition annoncée du salariat et évanescence de l'entreprise dans les années 1990

Dans une réponse confinant au désespoir, à Paul Amar qui l'interroge sur son évaluation de la politique économique du nouveau gouvernement lors de l'entretien télévisé du 14 juillet 1993, François Mitterrand prononce une phrase qui marquera durablement la vie politique du pays :

« Vous savez, dans la lutte contre le chômage, on a tout essayé. [...] Vous connaissez le résultat, qui est un triste

résultat puisque nous avons reçu en 1981 entre 1 million 600 000 et 1 million 700 000 chômeurs, cela a été porté au moment des élections dernières à 3 millions. Cette progression [...] est quand même la plus faible des grands pays industrialisés, au cours de cette période, la plus faible de ces douze dernières années, ce qui prouve, que le gouvernement, qu'il soit conservateur, ou qu'il soit socialiste, le fait de la dépression économique, de la mutation technologique, et souvent de l'absence de formation des travailleurs, des jeunes, des employés, à leurs nouveaux métiers, font que le monde industriel occidental, dans son ensemble, souffre de la même manière.»

Sollicitant les avis de nombreux experts, tant économistes que sociologues et juristes, le Commissariat Général du Plan conforte le diagnostic présidentiel en 1995 dans le rapport de la Commission Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*¹. Ce grand exercice prospectif dégage une tendance à la désindustrialisation annonçant une société « postindustrielle », qui a pour contrepartie une montée des services s'accompagnant d'une remise en cause de l'emploi « à vie ». Cette « grande transformation » est présentée comme la cause d'un chômage pouvant alors être qualifié de « structurel », en obligeant à envisager les formes nouvelles que devraient prendre les garanties sociales côté travailleurs, sans entraver le développement du travail car, prévient la quatrième de couverture de l'ouvrage qui en est issu : « Ce n'est pas le travail qui manque. C'est nous qui manquons de clairvoyance pour comprendre qu'il est en train de changer radicalement et qui n'avons pas assez d'imagination pour l'organiser autrement. » La commission Boissonnat inaugure alors une grande Bourse aux idées que vont alimenter les rapports qui se succèdent au cours des années suivantes : signalons le « contrat d'activité » proposé par cette commission, l'« état professionnel de la personne » dans le rapport Supiot² de 1999, ou le « contrat unique » de travail dans le rapport Cahuc et Kramarz de 2004³.

La transformation du Conseil National du Patronat Français en un Mouvement des Entreprises de France accompagne, dans les rangs patronaux unis dans le refus des 35 heures que propose Martine Aubry en cette fin des années 1990, une célébration des entrepreneurs, jusque pour des salariés assimilés à des « entrepreneurs de soi-même ». Les entreprises se dissolvent en une multitude d'entrepreneurs individuel et, finalement, il y a peu à s'en étonner quand on rapporte ce Mouvement à la figure qui l'a porté sur les fonts baptismaux, le dirigeant d'un fonds d'investissement issu de la reconversion engagée à partir du patrimoine industriel d'une grande famille de la sidérurgie française.

De manière concomitante, le besoin de saisir l'« entreprise au sens économique » pour dégager un tableau statistique adéquat des activités économiques a commencé à se faire jour à travers le règlement (CEE) du Conseil du 15 mars 1993⁴, dans le contexte d'une montée des groupes agrégeant un ensemble d'unités juridiques assimilées jusque-là à des entreprises. Le point de départ est le constat suivant :

« La plupart des noms des sociétés du CAC40 et plus généralement d'entreprises qui font quotidiennement la une des journaux sont en réalité des noms de « groupes ». Mais les groupes, qui réalisent les deux tiers de la valeur ajoutée des entreprises - c'est dire leur importance - n'ont pas de véritable existence juridique et ne constituent pas des personnes morales. C'est la raison pour laquelle, jusqu'à des années récentes, la statistique publique les ignorait en pratique et ne s'appuyait dans la plupart des pays que sur les unités

légalles (sociétés et entreprises individuelles), même si de plus en plus de textes légaux ou réglementaires y faisaient référence.⁵ »

Mais la nécessité d'une opération de profilage des entreprises « est apparue dès la fin des années quatre-vingt-dix, à l'occasion d'une restructuration juridique des deux grands constructeurs automobiles français qui avaient décidé, à peu près à la même date, de donner la personnalité morale à chacun de leurs établissements de production.⁶ »

Vingt ans après, le travail salarié en quête d'entreprise

Les prophéties des années 1990 sur l'emploi, relayant le désespoir d'un Président affaibli, ne se sont pas réalisées. La population active a poursuivi sa croissance, sans que l'emploi stable ne disparaisse⁷. La part des emplois en CDI et en statut de la fonction publique demeure constante depuis les années 1970, autour de 70 % de la population active, alors que l'ancienneté moyenne de l'emploi dans l'entreprise croît avec l'âge, atteignant 24 ans en moyenne pour la classe d'âge des 60 ans selon l'enquête Emploi 2019 de l'Insee⁸. Cela conduit à souligner la dimension collective du travail, en obligeant à s'interroger sur cette entreprise dans laquelle une ancienneté croissante avec l'âge se fait jour.

On aurait pu attendre de réformes récentes du droit du travail⁹, une réponse à cet attachement des salariés à l'entreprise que montre les enquêtes Emploi, par leur souci de favoriser la négociation d'entreprise. Mais c'est bien plutôt une consécration du groupe que l'on peut déceler dans « ces réformes au long cours¹⁰ », à travers une assimilation des accords de groupe à des « accords d'entreprise » prévalant sur les accords d'entreprise à proprement parler et d'établissement¹¹. Ainsi, les négociations annuelles obligatoires sur les salaires se déroulent le plus souvent « à l'ombre du groupe », au niveau de sociétés dont les dirigeants allèguent, pour revoir à la baisse les demandes syndicales, les objectifs du groupe. De plus, la fusion des institutions représentatives du personnel dans des « comités sociaux et économiques » aboutit tout à la fois à la disparition du « comité d'hygiène sécurité et conditions de travail » et à celle du « comité d'entreprise », réduisant ainsi le nombre de représentants élus du personnel, tout écartant de la langue du droit du travail une référence essentielle à l'entreprise¹². Dès lors, il devient difficile pour les travailleurs et leurs représentants de cerner une entreprise à la gestion de laquelle pourtant le préambule de la Constitution entend attacher, dans son article 8, la reconnaissance de leur participation. Il en résulte finalement que les salaires se trouvent soumis à la pression de « groupes » aux contours parfois arbitraires et les emplois aux menaces de restructurations qui, sans nécessairement se traduire par des licenciements, justifient la remise en cause des termes mêmes du contrat de travail¹³. Il y a lieu ici pour les salariés et leurs représentants de s'interroger, au-delà de leur appartenance à un service ou un établissement, sur les contours d'une entité, l'entreprise, à laquelle est attachée une grande partie de leurs droits collectifs et dont dépend l'avenir de leur activité professionnelle, voire la réponse aux besoins du pays.

Face à cette interrogation, la démarche de « profilage » engagée dans le cadre de l'enquête LIFI (liaisons financières) au sein de l'Insee depuis 2008¹⁴, ouvre la possibilité d'identifier des entreprises au-delà de la forme juridique de la société, en saisissant à partir de l'analyse des flux financiers entre unités

légales, des entités dotées d'une « autonomie de gestion ». Ce profilage tiré des flux de gestion entre entités légales rattachées à un actionariat commun se poursuit depuis plus d'une décennie, en permettant de cerner, de plus en plus précisément, des « entreprises au sens économique ». Il permet de dépasser la polarisation entre « services » et « industrie » qui tendent à conforter les dissociations opérées dans des groupes, entre des sociétés d'ingénierie, de gestion, de fabrication. Ainsi, face à des restructurations juridiques et commerciales préfigurant des formes d'externalisation¹⁵ qui mettent à mal la cohérence et la compétitivité de l'ensemble, ce profilage aboutit d'ores et déjà à la remise en cause de préjugés comme la prééminence des PME face à la désertion des grandes entreprises, ou encore la montée inéluctable des « services » face à l'« industrie¹⁶ ».

Conclusion : vers un service public de l'information économique des IRP ?

On peut penser que l'affaiblissement des contours de l'entreprise, aux yeux de salariés qui pourtant s'y révèlent attachés de manière durable, contribue à un malaise profond de la démocratie lié à la disparition d'un de ces groupes intermédiaires fondamentaux qui limitent le face-à-face des citoyens individuels et de l'État, et les risques de dérive populiste en résultant¹⁷.

Cet enjeu de taille suppose que les institutions représentatives du personnel (IRP) soient ancrées au plus proche des salariés, en bénéficiant de pouvoirs élargis en matière d'embauche et de travail, reprenant d'une certaine manière les engagements que la résidence de François Mitterrand n'a pas tenus, pour asseoir l'expression des représentants des salariés au niveau de l'entreprise ainsi constituée sur des bases locales fortes¹⁸.

Cela oblige également à revoir les obligations d'information et de consultation de ces IRP que les lois Auroux de 1982 ont consacrées, mais en leur conférant une dimension véritablement scientifique établie par le service public qui devrait se voir attribuer sa production. En effet, il en va des bases informationnelles requises par la démocratie économique et sociale du XXI^e siècle¹⁹.

10• . Isabelle Meyrat, « La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ou l'histoire d'une réforme au long cours », *Droit ouvrier*, 2016 n°837, p. 689-695.

11• . Peskine Elsa (2019), « L'accord collectif de groupe : nouveaux horizons », dans Amin Ghenim et alii (dir.) *Groupes de sociétés et droit du travail. Nouvelles articulations, nouveaux défis*, Paris, Dalloz, p. 21-30.

12• . Carole Giraudet, « Nécrologie juridique du comité d'entreprise : transformation et succession d'une institution juridique », *Revue de l'IRES*, 94-95, novembre 2018, p. 29-58.

13• . Inversement, avant que l'emprise des groupes ne détrône l'entreprise, Jean Lojkine montre l'existence de nombreuses interventions des salariés dans la gestion au cours des années 1990, Jean Lojkine, *Entreprise et société*, Paris, PUF, 1998.

14• . À partir de la loi de modernisation de l'économie

15• . Ouvrant la voie à la prise en charge de ces fonctions par des partenaires extérieurs, comme des bureaux d'études, des entreprises de travail numérique, des consultants en gestion.

16• . Jean-Marc Béguin, Vincent Hecquet et Julien Lemasson, « Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait – Nouvelle définition et nouvelles catégories d'entreprises », Insee Première 27 mars 2012, n°1399. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/1281373/ip1399.pdf>

17• . Durkheim évoquait en son temps l'importance des groupements professionnels, pour créer des groupes intermédiaires permettant une forme de démocratie continue, sur cette question voir Mélanie Plouviez, « Le projet durkheimien de réforme corporative : droit professionnel et protection des travailleurs », *Les Études sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 57-103.

18• . En démultipliant la puissance du salariat, sur ce point voir Bernard Friot, *Puissances du salariat, nouvelle édition augmentée*, 2012.

19• . Robert Salais., « La democrazia deliberativa e le sue basi informative: lezioni dall'approccio delle capacità », *Rivista delle Politiche Sociali* n°3, 2009, p. 107-136.

1• Jean Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob, *La Documentation française*, 1995.

2• . Alain Supiot (s.d.), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2016 [1999].

3• . Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris, *La Documentation française*, 2005.

4• . *Fixant les contours d'une définition de l'entreprise au sens économique, dans la perspective de statistiques européennes.*

5• . Olivier Haag, « Le profilage à l'Insee : une identification plus pertinente des acteurs économique », *Courrier des statistiques*, n°2, juin 2019, p. 87.

6• . *Ibid.*, p. 86.

7• . Marion Plault, *Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohorte et sexuée des évolutions de l'emploi*, *Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay*, 2019.

8• . *Traitement réalisé par Marion Plault, à partir du constat fait dans les années 2010 par Claude Didry, L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, *La Dispute*, 2016.

9• . *Comme la loi « El Khomri » de 2016 et les ordonnances de 2017 ratifiées par la loi du 29 mars 2018.*