

## **L'histoire du referendum ne se confond pas avec celle de la démocratie**

L'avant-projet de loi El Khomri n'est pas la simple continuation de la politique économique et sociale ultra-libérale de François Hollande : il constitue une rupture importante dans le rapport du Gouvernement et du MEDEF aux organisations syndicales. Le recours au referendum pour contourner les syndicats majoritaires constitue l'un des enjeux cruciaux de ce texte. Or, le referendum en entreprise est doublement critiquable : il fait passer pour la volonté des salariés les régressions imposées par l'employeur, tout en sapant les fondements de la représentation syndicale.

C'est à la suite d'une visite précipitée d'Alexandre Bompard, président de la Fnac, que la ministre du travail a annoncé l'inscription du referendum dans son projet de loi. Il s'agit de permettre qu'un accord signé par des syndicats dont l'audience est comprise entre 30 et 50% des voix soit soumis à un referendum, l'approbation des salariés validant le texte.

Ce faisant, on nie à la fois la représentativité des syndicats majoritaires, tout en reconnaissant celle des minoritaires et l'on fait croire à un système plus démocratique que celui né des lois de mai 2004 et d'août 2008.

L'attribution d'un pouvoir exorbitant aux syndicats minoritaires ne doit pas masquer une rupture de fond. Car justifier le recours au referendum par l'absence de légitimité des syndicats élabousse tout le monde, les majoritaires et les minoritaires. Cela préfigure, sans doute, un virage politique du MEDEF et du Gouvernement qui semblent estimer qu'ils pourront, désormais, se passer des syndicats, même les plus complaisants, pour achever de détruire les droits des salariés.

La première illusion, est celle de « l'initiative » syndicale. En réalité, le véritable initiateur est l'employeur dont la signature au bas d'un accord est la condition nécessaire pour que le referendum puisse exister. Curieusement, Myriam El Khomri n'est pas suffisamment éprise de démocratie pour proposer un referendum à l'initiative des salariés, dont les résultats seraient obligatoires pour l'employeur !

La seconde, c'est de faire semblant d'oublier que l'employeur est le maître d'œuvre de tout le processus consultatif, comme l'avons constaté dans tous les referendums d'entreprise anciens ou récents. Il est maître de la question posée : or, une même question, formulée différemment, peut emporter des réponses très différentes. Demander à des salariés « *êtes-vous d'accord pour travailler plus sans gagner plus* » ne donnera pas le même résultat que « *êtes-vous d'accord pour travailler plus sans gagner plus pour ne pas être licencié* » ; ou bien encore « *êtes-vous d'accord pour travailler de nuit* » et « *êtes-vous d'accord pour que votre magasin soit ouvert la nuit* »...

S'il maîtrise la question, l'employeur a également la mainmise sur le scrutin : le calendrier, les règles de propagande électorale, le corps électoral... Et, surtout, notamment lorsque le referendum touche des établissements distincts, l'employeur est le seul à pouvoir mener campagne et toucher 100% des salariés, les organisations opposées aux accords n'intervenant efficacement que là où elles sont physiquement présentes.

L'histoire des referendums d'entreprise le montre : il est rarissime qu'un employeur soit mis en minorité, en raison de l'immense avantage qu'il détient sur ceux qui combattent ses projets.

Les voix outragées sont déjà prêtes à s'élever pour expliquer que les syndicats ne représentent pas grand-chose et s'opposent à cette mesure démocratique parce qu'ils ne veulent pas entendre les salariés.

Il est un peu consternant que les porte-voix de certains partis politiques s'en prennent aux organisations syndicales sur ce terrain-là. Bien sûr, la France est un pays où le taux de syndicalisation

est faible au contraire d'une grande capacité de mobilisation. Mais, peut-on sérieusement soutenir qu'un syndicat « bloque » de manière illégitime un accord collectif, alors que la loi ne donne d'effet au droit d'opposition que s'il est formé par un ou des syndicats qui représentent la majorité des voix aux élections professionnelles ? Et lorsque les Républicains ou le PS revendiquent respectivement 200.000 et 180.000 adhérents, peuvent-ils, par exemple, se gausser des 700.000 syndiqués de la CGT ?

Peut-on, par ailleurs, justifier le recours au référendum en expliquant que les syndicats qui représentent plus de 50% des voix ne sont pas représentatifs et donner la maîtrise de l'agenda social de l'entreprise à ceux qui n'en représentent que 30% ? C'est encore l'un de ces paradoxes à la mode que l'on veut nous présenter comme des évidences (comme de dire que le pouvoir de licencier librement crée des emplois et que de faire travailler plus ceux qui travaillent déjà va résorber le chômage...).

Le référendum d'entreprise n'est pas différent du référendum politique, introduit en France par les Napoléons (le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup>) pour asseoir le césarisme. Le « coup d'état permanent » que François Mitterrand reprochait au général De Gaulle est étendu par ses successeurs au monde de l'entreprise et veut sceller le retour à la toute-puissance du chef d'entreprise : celle qui existait avant la naissance du code du travail. Cela n'a rien à voir avec la démocratie.

Laurent Degoussée (SUD Commerce), Karl Ghazi (CGT Commerce Paris), Eric Scherrer (SECI-UNSA) et Alexandre Torgomian (SCID) sont membres du Clic-P.