

Collège des Bernardins
Département Economie Homme Société

Séance du 11 mars 2010

DEMOCRATIE ET ENTERPRISE

Axel Gosseries

RESUME¹

Axel Gosseries examine du point de vue de la philosophie analytique les éléments nécessaires à la construction d'un argument normatif robuste en faveur de la participation des travailleurs, en particulier par le vote, comme c'est aujourd'hui le cas pour les actionnaires dans une société anonyme.

Dans un premier temps est discuté le critère de délimitation du *demos*. Le *all affected principle*, consiste ainsi à donner le droit de vote à toutes les personnes *affectées* par la décision, et uniquement à elles. Il pose la question du seuil d'inclusivité souhaitable, selon le degré auquel on est affecté et selon le risque que représente (pour soi, pour l'organisation) le fait de se retirer (coût de l'*exit*).

Dans un deuxième temps, ce sont les formes et les types de démocratie interne qui sont brièvement abordés. L'analogie avec la démocratie politique (le vote censitaire, notamment) est utilisée pour éclairer les spécificités propres à l'Etat et à différents modes de démocratisation de l'entreprise. Les obstacles, contraintes et finalités de chacune n'appellent et ne permettent en effet pas les mêmes formes de démocratie interne. En outre différents modèles existent pour une même organisation. Ainsi, s'agissant de l'entreprise, existent au moins deux modèles inclusifs très différents, l'un incluant le travailleur en tant que tel et l'autre, en tant qu'actionnaire.

Le troisième temps de la réflexion présente et discute les objections faites à l'inclusion des travailleurs. Un argument en faveur de la démocratisation de l'entreprise entendue minimalement comme l'octroi de droit de vote aux travailleurs, exige d'une part un argument positif (pourquoi faut-il les inclure ?) et le rejet d'objections (pourquoi n'a-t-on pas de bonnes raisons de les exclure ?). Parmi ces objections, Axel Gosseries discute plus en détails celle de la propriété et celle de l'*exit*. D'autres arguments (désintérêt, compétence et liberté d'association) allant à l'encontre de l'inclusion des travailleurs sont également rapidement présentés.

La discussion finale met notamment en avant la notion de **démocratie procédurale**, permettant une prise en compte *a posteriori* des intérêts touchés par les décisions prises.

¹ Résumé et compte-rendu par Frédérique Chave, CRG-Paris Ouest Nanterre La Défense

Compte-rendu²

DEMOCRATIE ET ENTERPRISE

Axel Gosseries

LA DEMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE

Comment la philosophie politique peut-elle produire un argument normatif en faveur de la démocratie dans l'entreprise, à quelles objections l'inclusion des travailleurs se heurte-t-elle et comment les dépasser ?

Avant de répondre à ces questions, il faut remarquer que d'un point de vue philosophique, la démocratie d'entreprise ne va pas de soi, notamment au point de rencontre entre philosophie politique et théories de la justice. L'articulation entre démocratie et justice serait ainsi très utile à explorer pour faire avancer la réflexion philosophique sur la démocratie interne, mais elle est difficile.

Le cas, par exemple, de la production de médicaments bon marché à destination des populations pauvres montre ainsi une tension évidente entre justice et démocratie. Tel est le cas si la possibilité existe qu'une organisation plus démocratique de l'entreprise puisse dans certains cas augmenter les coûts de production, et donc aussi le prix de ses produits.

D'autre part, sur un plan normatif, dans une société démocratique qui accepte différentes conceptions de la « vie bonne », peut-on défendre la démocratie interne sans être perfectionniste, c'est-à-dire sans en imposer une seule ?

En outre, le fait qu'il existe des formes de démocratie locale montre qu'il est possible d'articuler des modèles intermédiaires, dont la démocratie interne de l'entreprise peut faire partie, à la démocratie centralisée d'Etat. La question de la démocratie dans l'entreprise peut en effet être vue comme une sous-catégorie de problématique de la démocratie interne dans les organisations. On pense ici aux partis politiques, aux organisations religieuses, aux clubs sportifs, aux universités, etc. Une théorie de la démocratie interne requiert que l'on porte attention aux spécificités des différentes organisations et aux différentes fonctions que la société leur assigne.

Si l'on examine la répartition des tâches entre entreprise et Etat, il se pourrait d'ailleurs que l'on attende trop peu de l'entreprise et trop de l'Etat, dans un monde en évolution où les contraintes des deux acteurs sont de moins en moins différentes. Le degré de concurrence entre Etats augmente et la concurrence entre entreprises peut diminuer dans certains secteurs, ce qui affecte leur capacité respective à atteindre certains de leurs objectifs.

Si la fonction principale de l'entreprise est de **produire**, en démontrant un lien entre productivité et organisation interne, on pourrait défendre la démocratie dans l'entreprise du point de vue de la finalité sociale de l'entreprise. **On viserait à démontrer l'intérêt de la démocratie d'entreprise pour la productivité.** Ainsi dans certains secteurs spécifiques³, on trouve plus de coopératives ou d'entreprises démocratiques que de SA, parce qu'elles permettent d'avoir une meilleure productivité. L'argument présenté ici ne présuppose cependant pas nécessairement que démocratiser l'entreprise en accroîtrait la productivité.

² Résumé et compte-rendu par Frédérique Chave, CRG-Paris Ouest Nanterre La Défense

³ H. Hansmann, *The Ownership of Enterprise*, Harvard, Harvard University Press, 2000

LA NECESSITE D'UN ARGUMENT POSITIF

On peut aussi partir de deux questions classiques de la théorie philosophique de la démocratie concernant le droit de vote :

- **La pondération des votes** : comment répartir le droit de vote parmi les votants (droit proportionnel au degré auquel on est affecté, un vote par personne, un vote par action...) ?
- **Le *demos*** : qui a le droit de voter ? question à laquelle on ne peut répondre démocratiquement (on ne peut demander à ceux qui sont dans le groupe de décider qui doit y être). Il faut un critère externe.

Définir le *demos*

Le *demos* peut être déterminé de deux façons, l'une qu'on peut appeler *input-based* et l'autre, *impact-based*.

- L'approche « *input-based* » accorde le droit de vote en fonction du degré auquel l'agent contribue à la vie de l'organisation (pour l'Etat, le droit de vote y dépendra par exemple du fait de payer des impôts dans le pays). Le slogan "***no tax, no vote***" traduit cette logique.
- L'approche « *impact-based* » considère le droit de vote comme condition de légitimité de tout pouvoir d'imposition de règles étatiques aux individus. Par exemple, si l'on n'a pas le droit de vote, alors on est aussi dispensé de payer des impôts. C'est ce que l'on retrouve dans le slogan "***No taxation without representation***".

Le modèle philosophiquement le plus robuste est sans doute le modèle *impact-based*. Selon le *all affected principle*, seuls ceux et tous ceux qui sont affectés par la décision doivent pouvoir y prendre part. Il pose la question du degré d'affectation des agents et de là, du degré d'inclusivité. Ainsi, si la personne est très peu affectée, l'impliquer dans le *demos* pourrait être injuste.

La démocratie locale – et plus généralement la décentralisation – peut être vue comme une traduction de ce principe : pour une décision qui affecte d'abord la population locale, on se réfère à un électorat local et l'on exclut du *demos* les gens des autres villes.

Au niveau de l'entreprise, ce qu'il importera de déterminer est le degré auquel les travailleurs sont affectés par les décisions de l'entreprise, par rapport aux actionnaires, et aux autres parties prenantes tels que les clients ou les fournisseurs.

TYPES ET FORMES DE DEMOCRATIE D'ENTREPRISE

Chaque type de démocratie comporte ses avantages et ses difficultés selon le type d'organisation considéré. Et elles ne convergent pas nécessairement. Ainsi, alors que la transparence accroît la possibilité de participation, elle peut aussi nuire à la qualité de la délibération. Objectifs délibératifs et participatifs peuvent ainsi entrer en tension l'un avec l'autre.

Quel type de démocratie d'entreprise privilégie-t-on si l'on souhaite inclure le travailleur : la représentation, la participation, la transparence ?

La nature de la relation de travail rend les formes de participation forte plus difficiles. Contrairement au citoyen face à l'Etat, le travailleur qui conteste les décisions concernant l'entreprise risque le licenciement.

propriété de l'action pour la justifier, l'on ne peut ensuite utiliser l'idée de propriété de l'entreprise pour justifier le caractère exclusif du droit de vote puisque celui-ci a été utilisé pour justifier celui-là.

- On peut également essayer d'établir une relation contingente entre droit de propriété et droit de vote. S'agissant du suffrage censitaire, les pères fondateurs ont utilisé pour le réserver aux propriétaires terriens à la fois l'argument de **l'indépendance** (propriétaires terriens économiquement indépendants), de la **compétence et du long terme** (propriétaires terriens plus susceptibles de rester au pays, donc de se préoccuper de son bien futur). Comme l'écrit Thomas Jefferson : "Whoever intends to live in a country must wish that country well, and has a natural right of assisting in the preservation of it"⁴.
Aucun de ces trois arguments contingents n'est cependant suffisant, en l'occurrence.

Il apparaît donc que l'objection de la propriété visant à défendre un droit de vote exclusif de l'actionnaire est extrêmement fragile.

LE COUT DE L'EXIT

Le *all affected principle* pose la question générale de **la substituabilité de l'exit et du vote**. Dans ce cadre, la capacité d'un agent à s'exiler⁵ a une influence sur la manière dont les personnes sont affectées.

Dans un système avec un exit facile à coût nul (dans un régime d'archipel par exemple), doit-on encore exiger une démocratie sur chaque site ? La possibilité pour chacun de changer d'Etat rend-elle moins nécessaire la démocratie dans chacun des Etats ?

D'autre part, dans un marché du travail parfait, on peut partir plus facilement que si le marché est tendu (le départ est plus risqué car il sera plus difficile de retrouver un poste). Et sur le plan strictement géographique, l'exit intra-européen, par exemple, est plus facile pour une entreprise que pour un individu (famille, langue, enracinement local...). Il est alors nécessaire d'examiner la difficulté relative d'exit des travailleurs et des actionnaires.

Coûts respectifs pour le travailleur et l'actionnaire

Si l'on se positionne l'axe capital-travail, quels sont les facteurs de vulnérabilité des travailleurs et des actionnaires ?

- **L'exit** : il est plus difficile au travailleur qu'à l'actionnaire de séparer son travail de sa vie personnelle (intrication forte) : l'exit est donc plus coûteux sur un plan personnel pour le travailleur
- **La fongibilité, liquidité du bien**
- **La divisibilité du bien** : l'actionnaire peut avoir des actions dans 10000 sociétés, le travailleur ne peut travailler dans 10000 entreprises.
- **La demande relative** : si elle est moins forte pour travailleur (taux de chômage) que pour capitaliste, alors le travailleur est plus affecté par la décision que l'actionnaire.

Le travailleur est donc à certains égards plus affecté par la décision que l'actionnaire ; selon le *all affected principle*, il doit donc avoir plus de droit de vote.

⁴ Thomas Jefferson to Edmund Pendleton, 1776. Papers 1:504

⁵ A. O. Hirschman. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, Harvard University Press, 1970.

Pour l'actionnaire, d'autres domaines de vulnérabilité existent cependant :

- **La faillite.**
- **Le caractère moins défini du contrat**, comme *residual claimant*.
- **L'impossible exit** : dans les cas particuliers où il est détenteur universel, il ne peut pas sortir (pas d'exil).

L'actionnaire a donc lui aussi des domaines où il est plus affecté que le travailleur.

Contrairement à la formule selon laquelle l'actionnaire prendrait tous les risques, raison pour laquelle il devrait avoir seul le droit de vote, on s'aperçoit qu'en fait, le risque est partagé, **ce qui, a minima, ouvre le droit de vote aux deux groupes, aux actionnaires et aux salariés.**

Le groupe signale que l'argument de l'inégalité contractuelle du *residual claimant* se fonde sur une « psychologie liquidative » discutable. Elle affecte en outre le travailleur en raison de la possibilité d'un licenciement. Il faut remonter à Williamson, à la fin des années 80, pour trouver un argumentaire pro-actionnaire uniquement fondé sur le risque. Les économistes reconnaissent aujourd'hui en majorité que même le code du travail est incomplet, et il leur serait difficile de défendre la totalité du droit de vote aux actionnaires sur l'argument du risque.

Divers autres arguments en faveur de l'actionnaire

L'argument classique des *business schools* est celui de la **compétence** (les travailleurs ne sont pas compétents pour mesurer les enjeux et prendre les décisions importantes pour l'entreprise).

Un autre argument est celui du **désintérêt** : les travailleurs ne s'intéressent pas à la prise de décision pour l'entreprise... On le pare en rappelant que le droit de vote est inaliénable dans les Etats, peu importe que les votants y soient attachés ou pas. S'il existe de bonnes raisons pour cela, de telles raisons doivent pouvoir s'appliquer au contexte de l'entreprise.

L'argument de la **liberté d'association**, enfin, veut que l'entreprise puisse s'organiser comme une association, pour laquelle la démocratie d'entreprise serait un objectif perfectionniste contraire à la liberté d'association, angle d'attaque de la question assez peu pensé.

En réponse à une question, **l'articulation entre démocratie et justice serait une piste intéressante** mais difficile. Disons seulement que dans certaines approches, on traite le droit de vote comme un bien qu'on peut redistribuer, et la démocratie comme branche de la théorie de la justice. A côté du contenu délibératif et argumentatif de la démocratie un autre positionnement, « procéduraliste », dira qu'**est juste ce qui résulte d'une procédure juste.**

DEBAT

Une première discussion s'engage avec le groupe autour de la notion d'exil.

Qu'est-ce que le coût de l'exit ?

L'hypothèse d'un « coût de l'exil nul » fait réagir le groupe. Si l'on rapproche le coût de l'exil des externalités, ou simplement des conséquences sociales d'une action, on s'aperçoit que l'impact de l'exil est faible surtout pour l'actionnaire, non pour le travailleur. Ceci mobilise l'opposition classique entre intérêts individuels et intérêt collectif : on se rappellera que pour Keynes, le marché financier crée de la liquidité **pour l'actionnaire individuel mais pas pour l'ensemble de la communauté.**

Autre question : Que resterait-il du bien commun si l'exit avait un coût nul pour tout le monde ? Tout dépend des contours du mot « coût » dans l'expression « coût de l'exit ».

On peut apporter une réponse en précisant que l'opposé d'*exit* n'est pas *entry*, mais *stay* ; on peut avoir des raisons positives de rester, même si partir est facile, le problème étant surtout que dans certains systèmes (certaines entreprises, certains postes) on reste effectivement, non plus par choix, mais à cause d'un coût de l'exit trop élevé.

La théorie de la démocratie délibérative n'est pas très sensible à l'exit, à coût élevé ou pas. C'est la possibilité de changer de point de vue dans la délibération, la qualité des arguments échangés, qui importent. Le risque d'exit joue peu. Il apparaît pourtant au groupe que la question de l'exit est importante et mérite d'être modélisée.

La propriété immobilière

Une deuxième discussion se porte sur l'hypothèse d'une propriété sans droit de vote et l'analogie avec la propriété immobilière.

La propriété et le vote

Soit des copropriétaires d'immeuble : ils sont légitimes à voter sur ce qui concerne leur immeuble, donc si l'on accepte le concept de « propriété de l'immeuble », il n'y a pas de problème à ce que ses « propriétaires » votent sur l'immeuble. De même, si l'on admet qu'il y a des « propriétaires de l'entreprise », il n'y a de problème à ce qu'ils puissent voter sur ce qui intéresse l'entreprise. En d'autres termes, si l'on n'introduit pas un droit de vote dans le droit de propriété, de quelle propriété parle-t-on ?

A. Gosseries rappelle que le propriétaire de l'immeuble diffère du propriétaire de l'entreprise qui peut certes être propriétaire des machines, mais pas des travailleurs, or des décisions politiques sont pourtant prises dans l'entreprise qui impliquent les travailleurs. Il faut pouvoir penser, au moins théoriquement, la possibilité d'un découplage entre propriété et droit de vote pour questionner les procédures de prise de décision.

O. Favereau suggère en reprenant les trois catégories de la propriété (souveraine, patrimoniale, jouissance⁶) que seule la propriété souveraine associe automatiquement le droit de vote à la propriété (et encore seulement en cas de copropriété).

On soulève que l'objet du droit de propriété n'est pas le même que l'objet du droit de vote : on parle de la propriété de la *société*, mais du droit de vote sur *l'entreprise*, deux objets différents.

Les traditions démocratiques

On doit distinguer deux traditions démocratiques séparées :

- La tradition républicaine, celle de Cincinnatus, du soldat laboureur ou de Machiavel, etc. dans lesquelles **le citoyen doit être indépendant** car on ne peut être civilement dépendant et politique indépendant (cf. Rousseau condamnant le salariat et défendant la propriété immobilière),
- L'idée de **la propriété de la société par ses membres** : une appropriation sociale progressive (de participation, de prise de pouvoir, cf. Tarde et l'idée que l'être, c'est l'avoir) entraîne une intégration plus forte des membres de l'organisation, et plus les membres s'approprient l'institution, plus elle est constituée.

⁶ Cf. compte-rendu de l'exposé n° 9 de M. Xifaras, 29 octobre 2009, Collège des Bernardins.

- En outre, pour l'anecdote, s'agissant de l'intérêt objectif des propriétaires terriens pour le bien-être à long terme l'Etat, le même argument exactement a été utilisé en appui de la royauté...

La démocratie et le vote

La discussion se poursuit sur les manières d'entendre la démocratie et le vote.

Pour M. Xifaras, la prémisse selon laquelle la démocratie, c'est le vote, pose problème dans la mesure où le principe du gouvernement représentatif⁷ et la sociologie des partis politiques des années 1970 tendent à montrer que **l'élection est un mécanisme aristocratique**.

- **Au niveau de l'Etat**, le droit de vote ne suffit pas pour caractériser une démocratie pleine. A. Lyon-Caen de préciser que dans la démocratie moderne il y a surtout reconnaissance de droits fondamentaux *intouchables* par les gouvernements. Sa définition, ce n'est pas le vote, mais au contraire le fait que **le vote ne peut atteindre certaines choses**. Le mot « vote » est d'ailleurs gênant, mieux vaudrait peut-être élargir la question à l'ensemble des mécanismes d'expression qui contribuent à façonner la décision (électif, non électif, etc.). A. Gosseries rappelle à ce sujet qu'on ne serait néanmoins pas prêt à se passer du droit de vote dans les Etats démocratiques... Le problème est moins dans le droit de vote que dans l'accès aux positions politiques.
- **Au niveau de l'entreprise**, plus les décisions des managers sont confortées par le vote, plus leur pouvoir est justifié. En universalisant le droit de vote on renforcerait la légitimité du pouvoir oligarchique des managers. Ainsi, le droit de vote aux travailleurs évoque moins une « démocratisation de l'entreprise » que l'extension de prérogatives marginales pour les travailleurs dans le cadre d'un rapport inégalitaire général de subordination.

On doit plus généralement se demander ce qui est central, du mode de désignation des gouvernants ou de la question de la subordination⁸.

Etat, entreprise, organisation

L'exposé utilise le concept d'organisation pour décrire et rassembler l'Etat et l'entreprise. Sont discutés les liens entre organisation, membre et droit de vote.

Si l'Etat est une organisation, tous les citoyens n'en sont pas *membres* (mais les fonctionnaires, oui) au sens où ils n'ont pas de lien juridique à cette organisation. Le droit de vote ne procède donc pas de l'appartenance organique à l'Etat. Dans l'exposé la question est d'ailleurs moins d'appartenir à l'organisation que d'être affecté par ses décisions.

L'état produit des services, en ce sens il peut être vu comme une entreprise avec des filiales qui fournissent ces services. Les fonctionnaires n'ont pas pour autant le droit de vote pour organiser le fonctionnement de l'Etat.

En outre, le concept d'organisation articule un mécanisme de délégation de pouvoir et de subordination hiérarchique, mais ne comporte pas le droit de vote.

⁷ B. Manin, *Principes du gouvernement représentatif*, Paris, Calmann-Lévy, 1995

⁸ D. Ellerman *Property and Contract in Economics: The Case for Economic Democracy*, Basil Blackwell Inc. 1992. Voir aussi son site : <http://www.ellerman.org/>

Relation salariale et subordination

La démocratie politique n'est pas une relation de subordination au sens du contrat de travail, lequel n'a rien à voir avec la soumission du citoyen à la loi. La subordination est personnelle dans le contrat de travail, et pas dans le rapport du citoyen à l'Etat ce qui constitue un élément fort de distinction entre les deux types de « démocratie ».

La nature de la relation salariale s'impose comme thème à approfondir au sein du groupe, et pour A. Gosseries il importe en tout cas d'identifier clairement les différences entre le rapport du citoyen à la démocratie et le rapport de subordination du travailleur dans l'entreprise, même s'il ne lui semble pas qu'il faille conclure à une différence aux conséquences radicales.

La démocratie politique est vue en général comme la réponse à la relation de subordination pour la rendre tolérable et pouvoir la dépasser notamment par des mécanismes représentatifs. Elle tente d'équilibrer gouvernants et gouvernés, sur la base d'une égalité de principe entre les deux. Dans l'entreprise, il y a une **inégalité** de principe constitutive autour du rapport de subordination entre le salarié et le contractant.

Pour M. Xifaras, la littérature sur la démocratie dans les lieux de travail XIXe siècle (Jaurès...) montre que les types de rationalités et de techniques mobilisables dans l'entreprise ne peuvent pas être ceux de la démocratie politique. On peut ménager une part au vote, mais elle est résiduelle. La question du droit de vote aux travailleurs est secondaire par rapport à l'enjeu de discuter la relation de subordination...

Comment organiser la subordination ?

A. Lyon-Caen rappelle que la notion de démocratie représentative dans l'entreprise visait historiquement à équilibrer la relation de subordination. Les théoriciens de la démocratie industrielle, notamment allemands, ne nient pas la relation de subordination, mais pour la rendre vivable et tenter de la dépasser, ils engagent à se tourner vers une autre forme organisationnelle, en l'occurrence une forme de démocratie indirecte. Les formes allemandes de la codétermination et de la cogestion correspondent ainsi une mise en cause de la subordination, à laquelle elles répondent.

Concernant le lien entre subordination et droit de vote, B. Segrestin rappelle d'ailleurs que les actionnaires sont historiquement des associés qui ont *cédé* la gestion de leur fonds, c'est donc une forme de subordination, qui n'empêche pas le droit de vote, sachant enfin qu'ils ne votent sur quasiment rien.

On peut dire que si le travailleur n'a pas assez de pouvoir par rapport à l'actionnaire, lui n'en a pas assez par rapport au conseil d'administration et au mandataire social. D'où importance de savoir qui est au CA est devant qui il répond.

S. Gand remarque que l'exposé est construit en essayant de mettre les salariés à la hauteur des actionnaires. Ne peut-on aller jusqu'à envisager de retirer le droit de vote aux actionnaires ?

Pouvoir et *demos*

Comment développer l'idée intéressante que chaque organisation doit construire ses formes de démocratie propres ? J. de Romilly reprenant le débat sur la meilleure forme de gouvernement entre oligarchie, monarchie et démocratie relevait que les deux premières formes comportent une figure du pouvoir définie alors qu'elle reste indéfinie dans la troisième, remplacée par un principe.

L'expression « octroyer le droit de vote » pose d'ailleurs question en démocratie où normalement, nulle autorité pré-instituée n' a ce pouvoir : c'est le *demos* qui décide de tout, pour lui-même.

Reste que, parfois, un suffrage existant est étendu à des gens qui précédemment ne l'avaient pas, mais par qui ?

Association et démocratie interne

On retrouve dans les métiers qualifiés, après la fin des corporations, (cf. coopérative de serruriers, de doreurs, etc.) une égalité de compétence **et de capacité à décider sur le devenir de l'entreprise**, qui est établie une fois passé le compagnonnage, (collégialité). On trouve des formes d'associations également dans les professions libérales, au niveau des associés, rattachés à une responsabilité qui fonde le *partnership*.

Quel pouvoir de décision pour les travailleurs ?

Le débat, en se focalisant sur les mots « démocratie » et « vote », s'éloigne du sujet qui visait plutôt à comprendre ce qui, dans les relations capital-travail, s'oppose à un pouvoir égal entre salariés et actionnaires au niveau du vote.

Au niveau de la démocratie, toutes les organisations ne se gouvernent pas de la même manière. On peut critiquer les modalités de la démocratie politique, qui serait dénaturée, mais dans l'entreprise, l'objectif est plus limité ce qui nous permet d'analyser plus facilement les différents modes de gouvernement possibles.

A. Gosseries part volontairement d'une mobilisation pauvre du concept de démocratie afin de pouvoir l'articuler autant que possible aux théories de la justice. L'objectif n'est pas de tout résoudre par la démocratie dans l'entreprise. Ainsi la liberté au travail et le harcèlement sont des questions de justice, qui peuvent se régler dans la démocratie d'entreprise, ou par le droit social.

Expressions démocratiques concrètes dans les entreprises

Il y a des formes de démocratie dans le travail qui ne passent pas par le droit de vote. Toute action autonome et toute libre participation contribue à la démocratie dans l'entreprise. Avoir une certaine liberté dans le travail passe de façon très marginale par le droit de vote.

Concrètement, l'entreprise a en outre des espaces de démocratie, lesquels se gagnent notamment par des rapports de force entre salariés et patron. Ce dernier est de toute façon obligé au jour le jour de faire avec des gens qui prennent bel et bien le pouvoir ici ou là dans l'entreprise. Quel intérêt l'employeur pourrait-il avoir à ce qu'il y ait des formes de participation dans l'entreprise ? Cette question, et l'angle de l'utilité de la démocratie d'entreprise **pour l'employeur** fait naître un débat entre pragmatisme et normativité : doit-on compter sur le monarque pour consentir tel ou tel effort de démocratisation ? Ne vaut-il pas mieux faire les choses parce que c'est juste et non parce que ça arrange le patron ? Mais alors comment obtenir leur adhésion ?

Dans le même ordre d'idée, dire qu'il y a un lien de subordination ne suffit pas : il faut regarder comment il fonctionne et poser toute la question des **pratiques de travail** dans différentes entreprises.

Au jour le jour, l'entreprise fonctionne moins sur la subordination que sur la coopération et l'on trouve dans les entreprises des formes d'autonomies (designers, créatifs...) avec des sorties intermédiaires (devenir fournisseur). **Il faut effectivement prendre en charge cette empirie dans sa diversité formelle.**

Il faut également explorer de nouveaux modèles du travail ou de l'entreprise au risque de retomber dans les impasses sur lesquelles les modèles anciens ont débouché.

Pour avoir une visée prescriptive, on doit prendre en compte ce qui existe, **mais il ne faut pas non plus négliger pas les débats de doctrine**. Il est essentiel de pouvoir convaincre dans les débats internationaux, qui sont des débats doctrinaux et néanmoins influents. Beaucoup d'acteurs, aujourd'hui, demandent des arguments de doctrine, y compris les forces politiques, qui peuvent s'en emparer.

Il y a enfin une attente importante de la part des travailleurs, or la théorie normative elle n'a pas vocation *a priori* à prendre le parti des travailleurs. S'il se trouve que ses réponses correspondent à leurs attentes, cette convergence devra être solidement étayée...

La démocratie procédurale

Le parallèle entre démocratie d'Etat et démocratie d'entreprise pose question car la démocratie d'Etat ne fonctionne pas si bien. Les Etats ne se font plus concurrence par la guerre mais via la localisation d'entreprises sur leur territoire et ce qui leur arrive (place dans la concurrence économique, guerre, crise...) nous impacte tous.

Au niveau des entreprises, réduire le champ de ceux qui sont impactés par les décisions de l'entreprise aux actionnaires et salariés est insuffisant : pourquoi pas les consommateurs, les voisins, une prise en compte procédurale de l'environnement...

Si l'on s'en tient au choix entre démocratie participative et démocratie délibérative, il est très compliqué de faire participer tout le monde, mais une démocratie plus procédurale, où tous les intérêts affectés négativement peuvent le faire valoir par voie de procédure, résout cette difficulté. **Il faut entendre la démocratie procédurale comme une définition pauvre de la démocratie permettant que lorsqu'un intérêt est affecté, on ait une possibilité de faire rétroagir sa prise en compte dans les décisions.**

Dans le cas de l'entreprise où la nécessité du secret s'impose, délibération et participation font problème. Dans de tels systèmes, il faut effectivement surtout pouvoir faire valoir la **rétroactivité** de l'intérêt lésé.

Donner aux gens accès à des procédures (y compris à un niveau interétatique) demande d'investiguer une multitude de dispositifs, des plus grands aux plus petits, qui concourent à une forme de démocratie procédurale. Cette recherche d'une démocratie procédurale apparaît d'ailleurs plus importante que la question du vote et d'une démocratie délibérative ou participative. Cependant si l'on ne peut faire jouer la sanction du vote, comment exercer une pression réelle sur les managers ?

Le travailleur et son travail

La discussion se termine avec le thème de la relation entre le travailleur et son travail et débouche sur l'idée d'un bicamérisme dans l'entreprise.

Le bien commun et le consommateur

On peut également intégrer à l'analyse le bien produit par l'entreprise : est-ce le bien commun des parties-prenantes, qui est intéressé par ce bien, qui l'achète et qui y contribue ?

Pour les économistes, l'entreprise est au service du consommateur, le seul qui ait le droit de décider quels sont les biens produits (pour autant que la lutte contre les monopoles lui permette de garder un rapport de force vis-à-vis des grandes entreprises).

La démocratie dans l'entreprise supposerait donc d'affaiblir ce pouvoir politique du consommateur, de considérer que l'entreprise en tant qu'entité a un pouvoir dans la définition des biens et de donner au travail un pouvoir par rapport au manager qui sinon serait le seul détenteur de pouvoir dans l'entreprise. Cela s'oppose frontalement à l'idée que le seul intérêt du salarié est son salaire. Qu'il puisse s'intéresser au bien produit affaiblit à la fois son lien de subordination et l'idée d'une séparation complète entre les objectifs économiques, la fabrication du bien et le versement du salaire.

Si l'on reconnecte le travail au bien, comment la question de la démocratie du travail se pose-t-elle ? Elle doit inclure en tout cas les objectifs généraux de l'entreprise.

Le rapport politique du travailleur à son travail

L'exposé fait également naître un questionnement sur quatre dimensions du travail (I. Ferreras) :

- La nature du travail au moment historique où l'on se trouve,
- La finalité des activités économiques,
- La démocratie comme idéal d'autonomie collective,
- La question de l'équilibre du rapport de force entre capital et travail.

Or la théorie économique se trouve dans l'impasse sur ces questions.

Une vision instrumentale du travail, datée, dépassée mais encore opérante, a pu faire dire que l'actionnaire était le meilleur garant de la rationalité instrumentale (le travailleur étant présumé moins compétent sur les enjeux, suspect de pouvoir tricher...). Si l'idée est ancienne et théoriquement obsolète, elle demeure à l'arrière plan des représentations.

Or le travail ne peut être considéré comme seulement instrumental. Si l'on se tourne vers une compréhension beaucoup plus riche du rapport du travailleur à son travail, d'ordre *politique*, on pose alors pleinement la question de la démocratie au travail. Ce rapport politique est à entendre au sens d'une **expérience** qui nous confronte à la justice dans le cadre d'une inscription collective.

Si l'on a bien **deux rationalités** dans l'entreprise, l'une **instrumentale, qui motive l'investisseur** en capital et une autre, **politique, qui anime en tout cas les travailleurs**, on a les outils pour comprendre qu'ils puissent être démotivés, qu'ils puissent aller jusqu'à se suicider : le travail est l'expérience politique majeure de la vie des travailleurs.

Un bicamérisme économique ?

On peut rapprocher bicamérisme économique et bicamérisme politique, avec deux catégories d'acteurs fondamentaux ayant chacun leur rationalité propre : **une chambre du capital et une chambre du travail, le management devenant un gouvernement responsable devant deux chambres.**

Cependant le groupe objet qu'il y a toujours un contrat de travail et subordination. Il faudrait pour que cette analogie avec le bicamérisme politique fonctionne que la chambre haute soit composée des nobles et la basse, non pas des roturiers en général, mais **des vassaux des nobles**, ce qui l'éloigne du bicamérisme politique.

Il ne faudrait pas non plus que ce modèle bicamériste débouche sur une chambre économique et une chambre sociale ; il faudrait au contraire une intrication très forte de l'économique et du social dans les deux chambres. Cependant l'objection est levée dans la mesure où dans ce système, les deux chambres auraient à se prononcer ensemble systématiquement.