



LA CHRONIQUE SOCIALE

28 juillet 2020

La puissance des mots en droit du travail: une simple nuance ?

Les mots ont ce pouvoir d'être écrits, d'être lus et d'être entendus : trois fonctions majeures pour des lettres qui ont simplement été juxtaposées. La tâche paraît très simple mais leur connexion permet de livrer un message. Le champ lexical employé a une importance indéniable, et ce davantage dans la société du XXIème siècle, même si pour certains celle-ci serait avant tout une société d'image. Pourtant ce sont toujours des messages, des phrases percutantes qui restent dans nos têtes, « *Yes you can* ». Le monde du travail n'échappe pas à la règle, « *travailler plus pour gagner plus* » est sans aucun doute une expression entendue à maintes reprises. Les mots permettent d'exprimer une opinion ou d'informer une communauté. Toutefois un même message peut être perçu de façon différente en fonction du champ lexical employé c'est-à-dire en recourant à des termes ayant une connotation davantage positive. L'objectif est alors de séduire un panel plus large ou d'atténuer l'effet choc de mesures potentiellement drastiques. Le poids des mots prend tout son sens.

« Chômage partiel ou activité partielle », « plans sociaux/restructuration ou plan de sauvegarde de l'emploi » ? Chacune de ces catégories répond à deux appellations, les secondes sont celles que nous retrouvons dans le Code du travail, les premières sont les prémices. Les contours juridiques de chacune de ces dénominations sont similaires ou si aujourd'hui ils ne le sont plus cela est dû à une évolution du régime en tant que tel, modification qui aurait été certainement similaire si les précédentes appellations avaient été conservées. La différence significative tient alors à la terminologie utilisée qui semble beaucoup moins drastique.

En effet au sein du monde du travail l'antonyme du terme « activité » est le mot « chômage ». L'un a une connotation relativement neutre lorsqu'au contraire le second appelle une approche négative puisqu'il s'agit de l'absence d'activité. Aujourd'hui au regard du contexte social et économique, le « chômage » est un terme qui peut faire peur. De plus lorsqu'une entreprise recourt à ce dispositif d'activité partielle, celui-ci est assujéti à quelques conditions liées principalement à l'existence de difficultés économiques. Dans l'esprit des salariés, la réduction d'activité qu'ils subissent peut impacter leurs comportements et la possibilité de développer des risques psychosociaux. Dès lors les placer en activité partielle et non en chômage partiel consiste à jouer sur les mots pour ne pas accentuer la situation difficile qu'ils sont déjà en train de vivre. Même si l'intitulé d'une mesure sociale peut sembler accessoire contrairement aux actions qui en découlent, dans des contextes particulièrement

malheureux l'impact de la terminologie employée n'est pas négligeable. Les facteurs organisationnels et les conditions d'emploi sont des données sensibles et la dimension psychologique entre véritablement en considération. Ainsi une comparaison similaire peut être établie avec les restructurations d'entreprise à travers l'existence de plans sociaux et la dénomination de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi). Les conséquences finales sont quasiment identiques puisque l'entreprise supprime des emplois mais dans la seconde hypothèse domine l'idée que de nombreux moyens ont été déployés pour permettre aux salariés d'être maintenus dans leurs fonctions, même si ces mesures n'ont pu aboutir.

Ces interrogations quant à la dénomination de certaines activités peuvent également resurgir pour tout ce qui attrait aux syndicats. Quelle appellation retenir à leur égard : syndicats, corps intermédiaires, partenaires sociaux, etc. ? Tout d'abord la terminologie de partenaires sociaux n'est pas propre aux syndicats puisqu'elle est utilisée lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales rencontrent les organisations professionnelles employeurs. La notion de corps intermédiaires était dominante sinon exclusive lorsque les syndicats avaient pour mission principale de défendre les intérêts des salariés du monde ouvrier. Au XXI^e siècle cette dénomination paraît désuète même si d'un point de vue pratique elle est toujours d'actualité car vraie. Les syndicats sont effectivement les intermédiaires entre deux parties du monde de l'entreprise, les salariés et la direction.

Aujourd'hui le terme de syndicat est connoté négativement pourtant leur utilité ne semble pas ou plus à démontrer. Comment assurer la revitalisation tant espérée du syndicalisme ? Une nouvelle appellation pour l'ensemble des organisations syndicales permettrait-elle d'assurer ce renouveau ? Pour certains une dénomination plus neutre, à travers notamment la notion d'associations représentatives, serait un moyen de donner un nouveau souffle. Changer de terminologie est-il réellement un moyen pour permettre l'accélération du développement du corps syndical ?

L'équipe FO-Cadres.