

### Biographie de Ronan CHASTELLIER



Sociologue, Maître de conférences à l'Institut d'Etudes Politique de Paris, Ronan Chastellier est l'auteur des livres « Marketing Jeune » (Ed. Pearson), « Tendancologie » (Ed. Eyrolles). Chaque semaine, il écrit la chronique « Tendancologie » de L'Express. En tant que Sociologue de la consommation, Ronan Chastellier travaille aussi bien sur la « sociologie amoureuse » (Meetic), que sur les déterminants de la réussite (Who's who) ou le « travail contemporain » (Editions Tissot) etc...A ce titre, il est un interlocuteur privilégié des médias dans les pages « Economie », « Société », « Consommation ». Ronan Chastellier donne chaque mois des conférences en France et à l'étranger à des chefs d'entreprise sur les thèmes

de sociologie, tendance et consommation.

”

### La réforme du Code du travail : tout changer sans rien changer

Pour **63 % des Français, le Code du travail est inadapté, dépassé, obsolète.**

Ils ne sont que 35 % à considérer qu'il est encore valide. Ce document volumineux est considéré comme figé, rétrograde et pourtant y toucher donne lieu à des débats passionnés autour des acquis sociaux. Peut-on réformer alors que le salarié est dans une « immobilisation », « conservation », attitude survivaliste vis-à-vis du Code du travail.

La réforme actuelle est-elle surtout « cosmétique », « superficielle » ou bien en profondeur ? Autrement dit, les Français sont-ils prêts à une réforme radicale bien qu'ils critiquent le Code du travail actuel. Ils semblent qu'ils soient dans un entre-deux, mais l'entre-deux est-il possible en matière d'efficacité économique ?

**C'est dans ce contexte d'indécision du salarié que des ordonnances vont être prises**, le salarié ne va-t-il pas se sentir brusqué ? Jusqu'où cela peut-il aller ? Et est-ce que la réforme (les réformettes en fait) va vraiment produire de l'efficacité économique ou au contraire accoucher d'une souris ?

**Les salariés apprécieraient d'être consultés davantage** sur leurs conditions de travail (88 %), leur rémunération (87 %), les avantages sociaux (87 %), et un peu moins

majoritairement sur l'organisation du temps de travail (82 %) et la durée de travail (75 %).

Ici, la réforme du Code du travail semble aller dans le sens de l'opinion, puisqu'il est prévu d'accorder une place centrale à la négociation collective pour le renforcement du dialogue social, avec la primauté de « l'accord d'entreprise », donc dans le sens de « plus de réel » et de pragmatisme.

Pour autant, **68 % des salariés estiment que si le Code du travail laisse plus de place à la « négociation par accord d'entreprise », les patrons en profiteront à l'insu du salarié. Les salariés ont moyennement confiance. Est-ce que la réforme du Code du travail ne serait pas « grosse » de beaucoup d'attentes contradictoires avec des espérances forcément déçues du côté du salarié, penchant davantage du côté « employeur ».**

Pour les salariés en termes de protection, **c'est majoritairement le Code du travail qui compte (29%), puis les accords de branche, conventions collectives (20 %), les représentants du personnel (15 %), les accords d'entreprise (14 %), les syndicats arrivant en dernière position dans l'entreprise et au niveau national (12 % et 8 %).** La prééminence de l'accord de branche devrait donc créer un stress, le Code garantissant dans l'esprit du salarié une forme d'équité, car il est le même pour tous. On retrouve ici la perte de confiance

**qu'ont les salariés dans leur syndicat, à qui ils préfèrent le Code du travail aussi critiqué soit-il.**

**64 % des salariés ne croient pas aux avantages économiques d'une plus grande flexibilité du travail.** Notamment l'idée que si les entreprises peuvent licencier plus facilement elles embaucheront plus facilement. Les salariés semblent adhérer modérément aux théories libérales et à une plus grande flexibilité de l'emploi. Sauf peut-être les plus jeunes, moins de 35 ans (plus souples, ouverts au changement...). Actuellement le licenciement est très encadré, protégeant le salarié des abus de l'employeur. **Vers quel(s) changement(s) va-t-on ?**

**Que les indemnités soient plafonnées pour le salarié en cas de licenciement injustifié est considéré comme injuste par les salariés (64 %).** Alors que ceci est considéré par le patronat, mais aussi nombre d'économistes comme un blocage au marché du travail. 40 % des moins de 35 ans sont

ouverts à cette idée. L'idée de fixer un « référentiel obligatoire » pour que l'employeur sache où il va en cas de licenciement « à risque » devrait donc être moyennement acceptée par le salarié.

**Les meilleurs représentants du salarié dans l'entreprise ne sont plus les syndicats (14 %), mais les salariés eux-mêmes (50 %) par référendum et les représentants du personnel élus par les salariés (35 %).**

L'idée, c'est que les salariés de l'entreprise se défendent mieux entre eux. Mieux que n'importe quelle personne extérieure à l'entreprise.

**80 % des salariés considèrent que les règles de droit du secteur public devraient s'aligner sur le secteur privé.** Jusqu'ici, ils considèrent que c'est une grande anomalie, un secteur déconnecté, pas dans le réel, mieux protégé... Ils y voient une injustice flagrante. Le statut particulier des fonctionnaires ne devrait pas être remis en cause.

---

#### **Interview de Ronan Chastellier**

Pour réaliser une interview de Ronan Chastellier ou obtenir un complément d'analyse, contactez l'agence de presse qui vous mettra en relation directe.

#### **Question juridique auprès des Editions Tissot**

Pour toute question de droit du travail en rapport avec ce sondage, contactez l'agence de presse qui vous mettra en relation directe avec un juriste des Editions Tissot.

#### **Espace presse**

Retrouvez les résultats complets du sondage, l'analyse complète de Ronan Chastellier et les visuels à télécharger sur [www.editions-tissot.fr/presse](http://www.editions-tissot.fr/presse)

#### **Contact presse**

[https://www2.editions-tissot.fr/page\\_contenu/contact-presse/](https://www2.editions-tissot.fr/page_contenu/contact-presse/)