

Les séquestrations de patrons ont-elles une justification éthique ?

Le débat actuel sur les séquestrations de patrons ou de cadres dirigeants est intéressant car il pose un problème éthique jusqu'ici largement ignoré. Du point de vue strictement juridique, il est clair que les séquestrations sont illégales, puisqu'elles constituent une forme de violence et de contrainte qu'aucun droit démocratique ne saurait admettre. Du point de vue de la morale des droits de l'homme, il en va de même : elles contreviennent au droit à la libre circulation et constituent une restriction inacceptable de la liberté d'autrui.

Et pourtant, ceux qui les pratiquent les considèrent comme légitimes ; et divers sondages ont montré que l'opinion publique les considérerait avec indulgence (d'après un sondage IFOP, 30% des Français les approuvent, et 63% disent les comprendre). « Les salariés veulent exprimer une colère, une indignation d'autant plus grande qu'ils ont l'impression d'être dans une situation économique qui dure et des négociations bloquées. Retenir son patron apparaît alors comme un sursaut de dignité pour attirer l'attention sur leur sort injuste », écrit Isabelle Sommer. La séquestration apparaît ainsi comme un acte qui n'est ni légal, ni moral, mais qui est cependant légitime. Même les directions semblent le reconnaître, puisque tout en condamnant ces pratiques, elles n'ont jusqu'à présent déposé aucune plainte. Comment expliquer ce paradoxe ?

Les propos des ouvriers interrogés dans le reportage paru dans *Le Monde* du 11 avril 2009 apportent à cet égard un éclairage précieux. « On ne les a pas séquestrés, mais retenus. On est toujours resté zen, ils pouvaient sortir fumer, prendre le café, ils ont eu à manger, des croissants le matin, mais pas question de sortir du site », dit un délégué CFDT. On voit bien qu'il ne s'agit pas ici d'exercer sur les dirigeants une pression physique qui pourrait s'apparenter à une forme de torture, au moins psychique (violences verbales, menaces, privations physiques de sommeil ou de nourriture, etc) et donc être moralement injustifiable. Il s'agit d'abord de faire vivre aux dirigeants la solidarité objective qui devrait être celle de tous les acteurs d'une entreprise, solidarité évidente pour les ouvriers, mais à laquelle les dirigeants en cause se dérober. On ne conteste pas leur statut ni leur fonction de dirigeants, ni même le mode de vie lié à des rémunérations nettement supérieures à celles des ouvriers. On leur apporte « des croissants le matin », ce qui n'est certainement pas le petit déjeuner habituel de la majorité des ouvriers. Mais on veut qu'ils reconnaissent que dirigeants et ouvriers, patrons et smicards, sont « dans le même bateau », participent à un même projet qui implique des devoirs et un engagement qui vaut pour tous et chacun, quelle que soit sa place dans la hiérarchie.

D'autres propos confirment ce sentiment. « On savait qu'il fallait les forcer à réfléchir, sur notre lieu de travail, quand ils ne sont pas dans leur petit confort », explique un ouvrier. Apparaît ainsi ce qu'on pourrait appeler la *visée éducative* des séquestrations : on ne les pratique pas seulement parce que « ça marche », parce qu'elles sont efficaces. Par-delà cette efficacité immédiate (« ils ont lâché »), le but est de « faire réfléchir », de provoquer une évolution chez l'autre dans le sens d'une prise de conscience des liens communs, de la solidarité commune qu'implique la communauté d'entreprise.

Il n'est pas sans ironie de rappeler que naguère, ce sont les dirigeants qui cherchaient à développer une « citoyenneté d'entreprise » pour créer un esprit commun et développer la motivation des salariés. Comment pourraient-ils se plaindre aujourd'hui du succès de leurs efforts et s'étonner que ce soit les salariés qui les rappellent désormais aux implications de cette notion ? Peut-on défendre la « citoyenneté d'entreprise » pour les salariés et s'excepter soi-même, comme dirigeant, de cette citoyenneté ? De ce point de vue, le phénomène des séquestrations n'est qu'un « effet boomerang » des campagnes patronales, ou plutôt elles manifestent une exigence de cohérence là où les dirigeants seraient tentés par

un double discours, une double morale (citoyenneté pour les autres, strict utilitarisme pour eux).

A côté de la morale classique fondée sur le respect des droits et des devoirs les événements actuels nous conduisent à discerner l'émergence d'une autre éthique. Il s'agit d'une « éthique pédagogique », par laquelle chacun se rapporte aux autres sur le mode d'une responsabilité éducative, d'une obligation de rappel aux exigences communes, aux impératifs communs de convivialité. Ceux-ci impliquent notamment un partage minimal de conditions de vie communes, ce qui exclut d'arracher, fût-ce par la contrainte, ceux qui seraient tentés de se retrancher dans « leur petit confort ».

Dans un article publié dans *Le Monde* en 2002 à propos des inégalités de revenus, j'écrivais à propos de l'indignation provoquée par l'énormité des gains de certains dirigeants – énormité qui depuis 2002 a considérablement augmenté : « Ce qui choque, ce n'est pas tant l'énormité même des chiffres, c'est plutôt qu'elle induit quasi-inévitablement des modes de vie, des intérêts, des préoccupations et des fréquentations qui ne peuvent rendre leurs bénéficiaires qu'étrangers aux joies, aux peines, aux soucis de la majorité de leurs compatriotes ».

On voit bien que l'émotion provoquée actuellement par les rémunérations extravagantes de certains patrons et traders et celle qui motive les séquestrations de dirigeants ont finalement la même origine. Elles témoignent d'une évolution irréversible de l'exigence éthique. Celle-ci consiste plus seulement dans un ensemble articulé de droits et de devoirs, ni dans la fidélité à un faisceau de valeurs communes à un groupe. Elle implique aussi et surtout un « devoir de pédagogie », une obligation de rappel des conditions matérielles, financières et décisionnelles de la convivialité, qu'elle soit celle des habitants de la planète (respect des impératifs écologiques), des citoyens d'une nation (revenu maximal admissible) ou des membres d'une entreprise (maintien de l'emploi plutôt que rentabilité financière à tout prix).

François Galichet
Professeur émérite à l'Université de Strasbourg