

LE TRAITEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS

Dès le mois de novembre dernier, à l'issue d'une série de rencontres bilatérales, nous vous avons proposé de relancer le dialogue social en axant en priorité nos discussions sur l'emploi. Trois thèmes nous paraissaient devoir être abordés en la matière :

- En amont, celui de la formation professionnelle car l'amélioration et l'entretien permanent de "l'employabilité" des salariés constituent pour eux la première garantie pour trouver, conserver, retrouver un emploi. Dans un monde où les mutations sont devenues permanentes et de plus en plus rapides, la mobilité professionnelle constitue un enjeu majeur pour les salariés qui appelle la mobilisation de notre dispositif de formation. L'emploi des jeunes comme celui des salariés expérimentés en dépend largement. Ce chantier est désormais ouvert.
- En aval, celui du Régime d'Assurance Chômage, de sorte de garantir un revenu de remplacement aux salariés ayant perdu leur emploi et d'encourager et faciliter leur retour à l'emploi. Nous avons réglé ensemble cette question par l'accord interprofessionnel du 20 décembre dernier sur l'assurance chômage et le retour à l'emploi.
- Reste désormais à ouvrir le troisième dossier, situé entre cet amont et cet aval, celui du traitement social des restructurations, c'est-à-dire celui de la prévention des licenciements économiques et de leur accompagnement lorsqu'ils sont inévitables.

L'entreprise n'est pas une structure figée. Elle doit en permanence s'adapter à son marché, aux attentes de ses clients qui la font vivre, aux évolutions technologiques. Maintenir, développer sa compétitivité est une exigence vitale dans une économie ouverte sur le monde.

Cet impératif d'adaptation n'est plus contesté par personne. La Commission européenne écrivait à ce propos en janvier 2002 : "Malgré ses conséquences sociales parfois douloureuses, les restructurations d'entreprise sont inévitables et moteur de changement. Il importe de ne pas se contenter de les ignorer ou de s'y opposer". C'est également le sens du rapport remis aux pouvoirs publics par M. Viet.

La loi dite de modernisation sociale ignorait cette réalité. Et pour répondre à l'émotion suscitée dans l'opinion par l'annonce de plans sociaux, elle a complètement méconnu le fait que l'embauche précède les licenciements. En compliquant les procédures et en cherchant à empêcher les licenciements, on pousse les entreprises non seulement à retarder des restructurations inévitables pour finalement les opérer à chaud quand ce n'est pas après un dépôt de bilan, ce qui est de loin la plus mauvaise formule pour tout le monde à commencer pour les salariés concernés, mais plus encore on dissuade l'embauche. Qui va prendre le risque

de recruter s'il craint de ne pas pouvoir ultérieurement procéder à des ajustements d'effectifs vitaux pour son entreprise ?

Les dispositions de ce texte, les plus négatives pour l'emploi, sont aujourd'hui suspendues. Nous aurions préféré qu'elles soient abrogées purement et simplement, pour leur volet licenciement, mais les propos du Ministre des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité nous ayant confirmé qu'il s'agit d'une "suspension abrogative", il nous appartient, comme nous y invite la loi, de rechercher ensemble les mesures que nous pourrions proposer aux pouvoirs publics pour accompagner les restructurations dans le respect des personnes.

Trois objectifs devraient à nos yeux guider notre démarche.

- Un objectif d'efficacité économique. L'entreprise doit pouvoir se restructurer lorsque cela est nécessaire. C'est une condition non seulement de sa survie mais tout autant de son développement ultérieur et des créations d'emplois qui en résulteront. L'objectif de l'entreprise qui se restructure est bien d'être compétitive et de pouvoir ainsi se développer et donc créer des emplois. De la possibilité de se restructurer dans des conditions normales dépendent les créations d'emplois futurs.

Cette efficacité économique passe par la mise en œuvre de procédures équilibrées, s'inscrivant dans des délais raisonnables, exempts de possibilité de manœuvres dilatoires. Elle suppose l'acceptation par tous de procédures préventives, en amont de la restructuration, lorsque l'entreprise dispose de suffisamment de visibilité pour anticiper les mesures à prendre et de moyens pour les mettre en œuvre.

- Un objectif d'efficacité sociale. C'est évidemment une priorité. Elle passe par plusieurs voies.

Tout d'abord, une exigence de transparence à l'égard des salariés et de leurs représentants concernant les contraintes et les objectifs de l'entreprise. C'est tout ce qui concerne l'information et la consultation des représentants du personnel. En ce domaine, l'efficacité impose aussi l'anticipation lorsqu'elle est possible et à condition qu'elle soit acceptée par les salariés.

Parallèlement, la prévention s'impose. Il s'agit de favoriser la mobilité interne ou externe. L'ambition, lorsqu'elle est réalisable, est bien d'éviter que les salariés concernés par une restructuration aient à passer par le régime d'assurance chômage.

Enfin, l'efficacité du plan de sauvegarde de l'emploi dépend souvent de ses délais de mise en œuvre.

Cet objectif d'efficacité sociale concerne l'ensemble des entreprises. Sa réalisation doit pouvoir revêtir des modalités différentes suivant leur taille et selon les conditions économiques dans lesquelles s'opère la restructuration.

- Un objectif d'efficacité juridique enfin. Pas plus l'entreprise que les salariés ne peuvent rester dans l'incertitude quant aux conséquences d'une restructuration en fonction de la position qu'adoptera tel ou tel juge ou l'administration du travail. De ce point de vue, un certain nombre de clarifications s'imposent. En priorité il

conviendrait de sécuriser les procédures et les plans de sauvegarde dans l'hypothèse où ils auraient pu donner lieu à la conclusion d'un accord collectif.

Tels pourraient être l'objet et le champ de nos discussions. Nous envisageons celles-ci de manière **très pragmatique**. Nous vous proposons de nous indiquer à votre tour vos priorités et nous pourrions envisager dans un deuxième temps, après avoir clarifié ces points, la méthode de travail à retenir.