

Laurent Garrouste, Michel Husson, Claude Jacquin, Henri Wilno
Supprimer les licenciements
8 euros, 160 pages, Editions Syllepse.

A l'occasion de la sortie du livre *Supprimer les licenciements* aux éditions Syllepse, nous avons interviewé les quatre auteurs.

Qu'est-ce qui différencie votre travail par rapport au reste d'une littérature abondante sur la question de l'emploi et des restructurations ?

Claude Jacquin : l'idée de ce livre est née à la suite d'une vague importante de licenciements dans de grandes sociétés françaises en 2000-2001, chez Marks & Spencer, Danone, Air Liberté. Il y a eu à cette époque un débat public important mais aussi la formation de lieux de débats et des collectifs de syndicalistes. Il s'agissait à la fois de résister à ces vagues de licenciements et de leur apporter une réponse revendicative. A cette époque, en discutant entre nous, nous avons fait plusieurs premiers constats. Tout d'abord que le mouvement social se repliait trop souvent sur la dénonciation de quelques restructurations rendues symboliques par le nom des entreprises concernées alors qu'elles ne représentaient qu'une très faible partie des licenciements. Nous constatons que les luttes contre ces licenciements restaient très isolées, y compris dans le mouvement syndical, et qu'au-delà de la résistance immédiate et de la dénonciation morale, elles n'arrivaient pas à faire naître une vraie réflexion programmatique.

Et votre livre vise à apporter cette réponse programmatique ?

Claude Jacquin : nous ne pensons pas que les choses découleront d'un livre ou même de beaucoup de livres. Il faudra d'abord beaucoup de luttes et sans doute aussi quelques épreuves de force symboliques et refondatrices.

N'y a-t-il pas déjà un certain nombre de mots d'ordre pour l'interdiction des licenciements ?

Claude Jacquin : ce que rappelle notre travail c'est que tout licenciement « pour raison économique » (c'est-à-dire en fait des centaines de milliers par an dans toutes les catégories d'entreprises) n'est que le résultat des lois de la concurrence et du déplacement permanent des lignes de partage de la valeur. Il peut donc être sommairement efficace, à un moment donné, de dénoncer des licenciements voulus par des actionnaires ou de stigmatiser une restructuration dans une entreprise qui fait d'importants bénéfices. Mais la précarité de l'emploi, l'instabilité chronique des entreprises, la restructuration permanente des grands groupes tout comme la fragilité des petites sociétés, la masse des faillites etc. ne relèvent pas d'une pathologie patronale particulière, des « patrons voyous » (qui existent au demeurant !) mais d'un système tout entier dont les dégâts sociaux sont payés par les salariés et la collectivité et rarement par les détenteurs du capital. Il nous a donc semblé utile de tracer une explication commune à tous les licenciements et pas seulement de chercher un mot d'ordre pour une petite partie d'entre eux. D'où le titre du livre : supprimer les licenciements. Vous semblez dire dans ce livre, qu'au-delà des rouages classiques du capitalisme, la mondialisation accélère ces phénomènes d'instabilité sociale des entreprises.

Michel Husson : il faut en effet dresser le décor. La mondialisation et la montée du chômage de masse se combinent pour modifier profondément les rapports de force entre capital et travail. A l'intérieur, la pression du chômage fonctionne comme un levier pour mener l'offensive : d'abord contre le salaire direct, ensuite contre le salaire socialisé (la Sécu) et maintenant contre le droit du travail lui-même. Il s'agit de ramener le salariat à un statut de véritable marchandise. Quant à la mondialisation, elle n'est pas un phénomène spontané : elle a été construite à coup de déréglementation, en donnant au capital une liberté de circulation à peu près totale. Elle permet alors de mettre directement en concurrence les salariés à travers le

monde entier et de tirer vers le haut les normes de rentabilité. Surexploitation et hyper-concurrence sont ainsi les caractéristiques les plus marquantes du capitalisme contemporain.

Claude Jacquin : cette mondialisation est toujours présentée comme un phénomène quasi cosmique s'imposant aux grands groupes comme une contrainte extérieure. En général les grandes sociétés plaident non coupables. Alors qu'elles ont apporté leur tribut au fil des 30 dernières années à l'ensemble des paramètres qui ont forgé la phase actuelle du capitalisme, que ce soit la consécration des indicateurs de rentabilité financière, le lobbying en faveur de toutes les déréglementations, le libre-échange. Alors oui, sous cet angle aussi, la mondialisation engendre toutes sortes de mécanismes nouveaux aboutissant à la remise en question permanente des activités, des lieux de production, des conditions de travail, des normes de rentabilité, etc. Le livre tente, sur ce point, de rassembler l'ensemble des éléments de mutation de l'entreprise dans la mondialisation.

Mais au-delà de ce constat ?

Claude Jacquin : si l'on prend en considération la cause première de ces gâchis sociaux, y compris pour le moindre licenciement économique dans la plus petite entreprise qui tombe en faillite, alors on prend conscience qu'il faut lutter pour une réponse unique en matière de droit social. En France, selon que vous êtes dans une grande ou une petite entreprise, dans une riche ou une pauvre... vos droits et protections en cas de licenciements ne sont pas les mêmes. Rien ne justifie cela, d'autant que les licenciements dans une société ou dans une autre peuvent avoir la même cause. Il nous a donc semblé évident que la réponse devait être unique pour toutes les situations. Et en partant de ce constat assez simple d'ouvrir ensuite d'autres discussions, notamment en matière de droit social. Si toute cette affaire ne relève pas de la malchance économique ou d'une simple conjoncture mais d'une règle établie entre les seuls détenteurs du capital, alors qui doit payer ?

Le discours patronal et une bonne partie des médias présentent le droit du travail existant comme un obstacle au licenciement ?

Laurent Garrouste : le livre s'efforce de démontrer ce qui est une véritable légende complaisamment colportée : « l'insécurité juridique » aujourd'hui est celle des salariés et non des employeurs. En effet il faut rappeler que les mesures jugées le plus protectrices, comme la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne concernent pas, du fait des effets de seuil de la législation, l'immense majorité des licenciements économiques, qui se produisent fréquemment en petites quantités dans de petites unités. Même si bon nombre de ces petites unités sont souvent, sinon directement liées à de grandes entreprises, du moins sous leur dépendance économique. En externalisant, les multinationales fragmentent le salariat et ses statuts, avec pour effet, de par le jeu de règles légales, de faire échapper de nombreux salariés à certaines règles protectrices. Encore faut-il cependant apprécier lucidement les effets de la législation applicable aux « grandes charrettes » : ainsi la définition retenue par la jurisprudence permet de procéder à des licenciements résultant de la « réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité », ce qui permet aux employeurs de licencier y compris quand ils font des profits considérables. En outre, les règles qui régissent le reclassement sont tout à fait insuffisantes. Les chiffres disponibles (même si, fait significatif, il n'existe pas d'étude d'ensemble sur ce sujet après 30 ans de crise économique) montrent qu'une grande majorité des licenciés ne sont pas reclassés et se retrouvent au chômage, et que parmi les reclassés, une bonne partie des salariés sont déclassés, un fait soigneusement passé sous silence.

Quelle solution avancez-vous ?

Laurent Garrouste : nous plaçons pour une solution globale. Cette solution est indissociablement liée à une perspective de fin du chômage et d'abolition de la précarité sur lesquels nous formulons toute une série de propositions précises. Nous partons d'une exigence simple : la nécessité de garantir l'effectivité du droit à l'emploi, droit par ailleurs

constitutionnellement garanti. Dès lors que dans un régime capitaliste les entreprises échappent à la gestion des salariés, ceux-ci ne sauraient faire les frais, comme c'est le cas aujourd'hui, d'une gestion dont ils ne sont en rien responsables. Il convient donc d'exiger que la loi impose aux employeurs de garantir le droit à l'emploi. Cette garantie ne saurait exister au niveau de l'entreprise seule dans un système fondé sur la concurrence et la recherche permanente du profit. D'où la nécessité de rendre le patronat en tant qu'entité collective responsable de la garantie du droit à l'emploi. Cela suppose trois exigences inséparables. D'abord une obligation de reclassement de résultat : dès lors que des emplois ne peuvent être maintenus - ce qui devrait pouvoir être vérifié et contesté à la fois par les salariés et l'administration - l'entreprise doit reclasser les salariés, à défaut le groupe, à défaut la branche professionnelle, à défaut le patronat en tant qu'entité collective. Ensuite, ce reclassement se fait sans rupture du contrat de travail : celui-ci est maintenu tant qu'un reclassement n'est pas trouvé, et ce reclassement doit nécessairement se faire au moins à maintien constant de qualification et de rémunération, rémunération maintenue en tout état de cause pendant toute la phase transitoire éventuelle. En cas de reclassement dans une autre entité juridique, le salarié est alors transféré. Il ne peut plus y avoir de licenciement pour motif économique. Le droit de licencier pour motif économique doit alors logiquement être supprimé.

Enfin le système est financé exclusivement sur cotisations patronales alimentant des fonds de branche et un fonds interprofessionnel. Cette solution, on le voit, se démarque radicalement des projets libéraux actuels ayant repris à leur compte le terme de sécurité sociale professionnelle. Il élimine aussi les fréquentes zones d'ombre, bien inquiétantes, de nombre de projets de sécurité sociale professionnelle avancés à gauche.

Mais vous évoquez aussi les autres licenciements ?

Laurent Garrouste : en effet, il nous semble urgent que s'ouvre enfin ce débat dans le mouvement ouvrier et parmi les juristes progressistes. Urgent car aujourd'hui en France deux licenciements sur trois sont des licenciements pour motif dit personnel : inaptitude, faute, etc. Prenons le cas en apparence le plus « embêtant », le licenciement pour faute du salarié. Il est évident aujourd'hui que bon nombre de ces licenciements sont infondés, comme le montrent les jugements de la minorité d'affaires qui sont portées devant le conseil des prud'hommes. Mais que se passe-t-il en réalité ? L'employeur peut licencier un salarié pour une faute totalement imaginaire, sans que celui-ci puisse - sauf rares cas particuliers - obtenir, s'il le souhaite, sa réintégration, et cela même s'il gagne devant les prud'hommes. C'est pourtant ce qui existe en Italie dans les entreprises de plus de 15 salariés, un acquis que Berlusconi a cherché à remettre en cause sans succès en 2003. Plusieurs millions de salariés s'y sont opposés dans la rue. Le minimum est d'exiger ce droit à la réintégration lorsque le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse. Le minimum aussi est que l'employeur ne soit plus juge et partie : aujourd'hui il accuse et juge de la faute en même temps. L'appréciation de l'existence ou de la gravité de la faute doit lui échapper et revenir au juge prud'homal ou à l'inspection du travail. Mais, au-delà, le fait de pouvoir sanctionner une faute réellement existante, même très grave, par un licenciement ne doit-il pas être remis en cause ? En effet, n'est-il pas paradoxal de constater que l'on permet le licenciement pour faute, tout en autorisant le salarié licencié à reprendre un autre emploi ? Si on prend au sérieux le droit à l'emploi, il faut revenir sur cette conception archaïque : une faute réelle - ce qui existe évidemment - doit pouvoir entraîner une sanction, qui pourrait être le cas échéant un changement d'entreprise ou d'emploi, mais pas une mise hors de l'emploi. On rejoint alors le système décrit plus haut. En cas de délit pénal, le salarié relève de la justice, s'il est emprisonné son contrat est suspendu. Son employeur n'a pas à appliquer une double peine.

Au-delà du licenciement, le droit du travail est aujourd'hui présenté comme un obstacle à l'emploi ? On voit fleurir en France des idées comme le « contrat unique » à contraintes allégées (pour l'employeur) ; Villepin a annoncé une réforme d'ensemble du contrat de travail quand il a lancé le CPE au début de l'année.

Henri Wilno : à la base de ce raisonnement, il y a l'idée selon laquelle la volonté d'embaucher des entreprises est paralysée par la peur des difficultés à licencier. Cela peut exister dans des cas marginaux mais fondamentalement le niveau de l'emploi dépend de la demande adressée à l'entreprise et de ses perspectives de profit. Même si le CNE conduisait à la création de quelques emplois, ceux-ci disparaîtraient très vite au premier début de ralentissement et, au bout du compte, le bilan sera nul en termes d'emploi. En plus, il existe déjà de nombreux dispositifs de contournement du CDI comme l'intérim, et les divers types de CDD qui sont soumis en théorie à des conditions mais dont le contrôle effectif est limité. En fait, pour le patronat et le gouvernement, l'enjeu du CNE, du CPE et du futur contrat unique (s'il était mis en œuvre), c'est la fragilisation de la situation de l'ensemble du salariat. La remise en cause des possibilités de résistance collective à l'arbitraire patronal. L'intérimaire ne fait pas grève et est rarement malade : c'est cela l'idéal pour le patronat. Comme vient de le dire Michel, il s'agit de ramener le salariat à un statut de véritable marchandise. Pour cela, le droit du travail est un obstacle même s'il ne faut pas le mythifier : c'est un « droit capitaliste du travail » qui, sans remettre en cause le pouvoir patronal, fixe des limites ou des procédures à son exercice. Jusqu'au début des années 1980 en France, le droit du travail a apporté des garanties supplémentaires aux salariés. Depuis, comme le décrit le livre, la tendance s'est inversée. Et aujourd'hui, le gouvernement Villepin est pris d'une frénésie de contre-réformes dénoncée par des juristes dans des publications prestigieuses comme *Droit social*.

Mais n'y-a-t-il pas un trop grand écart entre ce que vous avancez dans votre livre et les problèmes concrets auxquels sont confrontés les salariés sur le terrain face à un plan de licenciement ?

Henri Wilno : oui et non. Oui, car dans beaucoup de cas les salariés et les syndicalistes doivent faire face à l'urgence : les décisions leur sont annoncées soudainement même si elles étaient en préparation depuis longtemps dans les hautes sphères de l'entreprise. Sur ce point, nous n'avons pas de recette magique : c'est le rapport de force qui est décisif, les seules choses que nous rappelons dans le livre (et que les syndicalistes combatifs savent déjà), c'est qu'il est toujours utile de résister à tous les licenciements et réductions d'emplois (si on ne gagne pas, cela permet de limiter la casse) et qu'il vaut mieux élargir la mobilisation dans l'entreprise à la population, aux divers réseaux militants, etc.

L'objectif du livre, c'est de donner une perspective qui aille au-delà de la lutte nécessaire boîte par boîte. Une perspective qui aille au-delà de la demande tout à fait légitime de l'interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits. Une perspective qui conforte chez les salariés l'idée qu'une autre voie que le libéralisme (social ou pas) est possible. Et qui pourrait inspirer un projet de loi anti-licenciements qui pourrait demain être opposé aux fauxsemblants d'un éventuel futur gouvernement « gauche plurielle relookée ».