

Note après la CNO

C. Gabriel 21 avril 2003

- 1) La suspension de la loi Guigou (dite NRE) augure une attaque vigoureuse contre le droit social tel qu'il s'est forgé au cours des 20 dernières années. Les dispositions alambiquées de la loi Guigou étant peu défendables, l'attaque actuelle n'en n'est que plus dangereuse. Au demeurant, le lancement de l'expérimentation des accords de méthode consiste à jouer les rapports de force locaux et les combines avec telle ou telle organisation syndicale locale, pour contourner les dispositions légales traditionnelles (voir note jointe). La nouvelle loi inaugure par ailleurs un curieux principe juridique, celui de passer par une institution (le syndicat) pour suspendre de ses droits une autre institution, le Comité d'entreprise. Le projet gouvernemental vise à déporter l'attention des élus du personnel vers les seules mesures sociales d'accompagnement (livre III) afin de mieux libérer les employeurs d'une justification trop tatillonne des raisons économiques (livre IV). C'est donc une tentative de réduire le pouvoir du juge, renforcé au fil des dix dernières années, sur ce volet de la qualification économique du licenciement. Aussi, si nous ne voulons pas être contraints à ne défendre que la loi Guigou, il nous faut nous atteler à la question d'ensemble du droit social, de sa défense et de ses nécessaires avancés. Progresser dans ce sens permettrait de redonner un horizon crédible à la contestation dans les entreprises des nouvelles formes d'organisation et de gestion du capitalisme. Et de doter la multitude des cas de licenciement d'un socle commun d'analyse et d'exigence.
- 2) Aussi, la question des licenciements économiques doit-elle être traitée dans sa globalité, avant de devoir décliner des réponses spécifiques adaptées à chaque cas possible. La crédibilité du propos politique tiendra au fait qu'il apporte une réponse cohérente, quel que soit le contexte. Pour cette raison, nous devons partir de deux constats : la majorité des licenciements économiques se déroule dans des PME ou des TPE, c'est-à-dire hors des droits aujourd'hui conférés aux structures de plus de 50 salariés. D'autre part, la majorité des licenciements économiques est prononcée dans des situations de réelles difficultés économiques dans le contexte des contraintes de la concurrence, de la formation des prix, et de l'évolution de la demande dans une économie marchande. C'est en partant de ces deux constats que l'on doit chercher à formuler une méthode générale convaincante.
- 3) La majeure partie des licenciements n'est donc pas due à un « licenciement boursier » ou des « patrons voyous », mais à la guerre permanente que se livrent toutes les entreprises pour s'approprier une part plus ou moins grande de la marge, c'est-à-dire de la richesse créée. Sauf à déclarer, en toute circonstance, que l'économie de marché est illégitime, les collectifs de salariés sont irrémédiablement confrontés à des débats où se mélangent les intérêts privés immédiats (ceux du patron ou des actionnaires) et les contraintes de production de la plus-value (conditions de production, problème des débouchés, etc.), objectivant les patrons eux-mêmes. Les arrêts d'activité pour cause de bouleversement des marchés sont légion, au même titre que les redressements et les liquidations judiciaires, ou encore les évolutions technologiques lourdes. Dans ce contexte, tout plan de licenciement a comme première conséquence de diviser les salariés entre eux, entre ceux qui feront partie de la charrette et les autres. Il faut donc chercher à réunifier les salariés dans cette épreuve. En évitant de dissimuler la complexité de certaines situations. A ce titre, le mot d'ordre de « zéro licenciement » peut avoir deux sens : celui de zéro suppression de postes et celui textuellement de « personne à l'ANPE ». Or, ces deux significations sont très différentes dans le contexte d'une restructuration concrète. Nous ne pouvons l'utiliser de manière indifférente, sans autre explication, comme si cette ambiguïté n'existait pas.
- 4) Il faut ne pas abandonner le terrain des raisons économiques pour ne plus s'intéresser qu'aux mesures de reclassement (comme le souhaite le patronat). Au contraire, il faut se mobiliser au-delà des arguties juridiques formelles sur la légalité ou pas d'un licenciement économique (en raison ou pas de vraies difficultés économiques, en raison de la mise en œuvre d'une nouvelle technologie, d'un risque ou pas de perte de compétitivité). Il est symptomatique que la loi ne

définisse de bonnes raisons d'un plan de licenciement que par des causes exogènes à l'entreprise. Or, celles-ci ne constituent souvent qu'un vernis pour cacher d'autres explications, moins lisses ou moins « objectives » : erreurs commises par la direction, absence d'anticipation par rapport à des évolutions lourdes, implications du groupe vis-à-vis de sa filiale, responsabilité de la branche ou des donneurs d'ordre, etc. Ce que j'appelais, dans mon article de Critique-Co, la traçabilité sociale d'un plan de licenciement.

- 5) Mais, cette première ligne de défense ne saurait suffire dans le contexte actuel – d'autant que certains secteurs syndicaux en profitent pour revenir aux vieilles lunes de la « solution industrielle », le patron organisant délibérément « la casse » (c'est bien connu que les patrons ne veulent surtout pas faire de profit) alors que tout existe pour réussir ! Il faut donc bien mener de front la contestation des arguments économiques et celle des conditions d'accompagnement social (comme deuxième ligne de défense et de contre offensive). Ensuite, à chaque cas de licenciement ses arbitrages, ses formules en fonction du contexte. Bien sûr les « licenciements boursiers » existent... Ce qui existe surtout ce sont les licenciements « d'économie »... ce qui n'était pas, il y a encore quelques années, la même chose pour le juge qu'un licenciement « économique ». Dans ce cas-là, quel est le levier possible pour nous ? Ce n'est pas simplement de dire que ce n'est pas bien et que le patron est un voyou. Si ça se fait, c'est parce que les licenciements ne coûtent pas cher. Car le coût d'une restructuration avec plan social est généralement amorti en 12 ou 14 mois. Ce n'est pas cher tout simplement parce que le coût social est pris en charge par la collectivité et surtout par les salariés eux-mêmes. C'est donc là, à cette articulation du livre IV et livre III – entre raison économique et conséquence sociale – que nous devons porter le plus gros de notre contestation et produire le plus gros effort d'élaboration. C'est à cette articulation que nous devrions être les plus démonstratifs.
- 6) Dès lors, le principe actuel du plan social (aujourd'hui « plan de sauvegarde de l'emploi ») soulève pas mal de questions... Pourquoi certaines entreprises (IBM, certains laboratoires pharmaceutiques) peuvent-ils se permettre de proposer des portages de retraite anticipée à des salariés de moins de 55 ans dont le poste est supprimé, pendant que d'autres se contentent des minima conventionnels de prime de licenciement ? Pourquoi les plans sociaux sont-ils proportionnés à la richesse d'une entreprise ou d'une branche ? Pourquoi un employé chez un artisan boulanger peut-il être licencié sans aucune compensation, alors que son poste est supprimé parce que Monoprix vient d'ouvrir un point boulangerie à proximité ? Pourquoi la guerre concurrentielle est-elle payée par les salariés ? Pourquoi le coût de ces adaptations violentes des « agents économiques » aux contraintes des marchés... est-elle payée par leurs employés ? Pourquoi en dernier ressort c'est la société et le contribuable qui sont invités à être les payeurs universels des erreurs de stratégie commises par un très petit nombre de participants au grand jeu du « marché » ?
- 7) La suppression d'un poste ne devrait pas se faire au mépris de celui ou celle qui l'occupe. Le salarié ne doit rien perdre de ses acquis (et encore moins de ses revenus). Il faudrait donc reprendre le débat sur des solutions de type *Casa Integrazione* de l'Italie des années 70, tout en l'élargissant puisque dans le cas italien le salarié restait sous contrat avec l'entreprise. Il faudrait que tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise ou les raisons de la réorganisation bénéficient des mêmes droits et compensations. C'est donc bien une péréquation globale qui doit se faire. Mais, à la différence de ce qui se passe jusqu'à présent, il faudrait que ce soit d'abord les entreprises qui en payent le coût et non pas la collectivité, à savoir l'entreprise concernée elle-même, mais aussi peut-être son groupe, sa branche, son donneur d'ordres ou son client (dans les branches de biens intermédiaires où le client impose aujourd'hui des baisses régulières de prix)... Ces acquis maintenus pour les salariés, ce coût mutualisé... ne s'apparentent pas totalement au projet de sécurité sociale professionnelle de la CGT, car cette dernière ne dit pas qui paye ? Or, il est bien entendu, pour nous, qu'avant que la collectivité ne paye il faudra pouvoir vérifier que toutes les autres possibilités ont été épuisées au niveau des « agents économiques » que sont les entreprises et leurs actionnaires. De tels systèmes (très imparfaits) de péréquation existent déjà, par exemple pour les accidents du travail. N'a-t-on pas vu d'ailleurs récemment les grandes entreprises se poser la question

d'un fonds se substituant aux compagnies d'assurance (trop exigeantes) en matière de couverture de risques industriels. Pourquoi de telles choses seraient-elles envisageables pour les risques industriels et pas pour les risques sur l'emploi ? Pourquoi la société serait-elle « naturellement » le cobaye permanent des aléas du marché et des rectifications pragmatiques de ses « agents » ? Aujourd'hui le coût des effets sociaux de la concurrence est essentiellement payé par les salariés, puis par la collectivité (ANPE, indemnités et aides diverses, coût social de la précarité et de la pauvreté) et fort peu par les maîtres du capital.

- 8) Cette question n'est pas à séparer de quelques autres. Je pense à celle de l'homogénéisation des conditions conventionnelles dans des secteurs professionnels à re-délimiter et à élargir. Je pense aux cascades de sous-traitances dans le transport aérien, les chantiers navals... aux branches d'intérim, etc.
- 9) Enfin, les explosions de violence, salutaires, légitimes et souhaitables – lorsqu'un plan annonce la fermeture d'un site – seraient d'autant plus efficaces et cumulatives dans l'expérience des salariés qu'elles pourraient s'appuyer sur des exigences en matière de droit social et de protection collective qui exprimeraient le mieux possible que les salariés ne doivent jamais être victimes des « impondérables » de la concurrence marchande. La simple défense de l'outil de travail – parfois absurde dans le cas actuel de Métal Europe Nord ou de Giat Industrie, ou demain de la fermeture souhaitable de l'usine de La Hague – ne peut répondre à l'ensemble des problèmes qui nous sont posés. C'est aussi un moyen d'intéresser (avec le maximum d'anticipation possible) les forces politiques locales. Il est un peu tard, après la convocation du CE d'une boîte pour fermeture, de voir les élus de gauche revêtir l'écharpe tricolore pour protester dans la rue, quand ce n'est pas côte à côte avec le député-maire UMP. L'anticipation est aussi un problème pour le mouvement ouvrier et la question des droits sociaux qui est posée est un bon moyen d'anticiper, d'unifier les luttes sur le chômage et les licenciements et de mobiliser en toute indépendance.