Supprimer les licenciements : Pourquoi ? Comment ?

Par Laurent Garrouste

Inspecteur du travail, Fondation Copernic

Les licenciements sont devenus une donnée structurelle du fonctionnement du capitalisme mondialisé contemporain. Les restructurations de tous les secteurs d'activité sont désormais permanentes. Ce fait renvoie avant tout à la concurrence généralisée dans un contexte de croissance économique faible des pays industrialisés : la course à la compétitivité n'a jamais de fin. Il ne saurait donc être question de faire le gros dos en comptant sur le fait que « cela va finir par s'arranger ». Il faut au contraire redéfinir une nouvelle perspective qui permette de remettre

en cause la légitimité des licenciements de manière radicale et à nouveaux frais. Si les luttes relatives aux licenciements sont nombreuses, elles parviennent rarement à faire reculer de manière significative le patronat. Non faute de combativité mais faute d'une perspective politique et sociale à même de changer les conditions du combat. Il n'y aura pas de solution entreprise par entreprise aux dégâts générés par le capitalisme. Il y a pourtant urgence tant ces dégâts sont considérables : loin d'obéir à une rationalité sociale la mise au chômage est d'abord un gigantesque gâchis de qualification et d'expérience, individuelle et collective. Elle brise des individus dont beaucoup vivent leur licenciement

après une vie de travail comme une véritable « perte de soi » pour reprendre l'expression de la sociologue Danièle Linhart.

Alors que le fatalisme, entretenu par une propagande idéologique sur l'absence de toute alternative au système actuel, imprègne en profondeur les consciences, il s'agit de fonder la relégitimation du refus des licenciements sur un fait simple : si ce sont les employeurs et les actionnaires qui dirigent les entreprises, ce sont les salariés qui font les frais du fonctionnement d'un système dont ils ne sont en rien responsables. Ce sont eux qui paient en premier lieu de leur mise au chômage les effets de la concurrence acharnée que se livrent des firmes qu'ils ne dirigent pas. Ce fait résulte d'une dépossession politique : l'exclusion des salariés et de la population de la gestion et du contrôle de l'économie.

Cela revient à exiger que ceux qui ne décident pas ne sauraient pâtir des décisions de ceux qui gèrent les entreprises. Le droit à l'emploi doit être garanti par delà les effets conjoncturels de la concurrence sur les résultats de telle ou telle société ou même de telle ou telle branche. Ce droit à l'emploi est un droit constitutionnel ravalé aujourd'hui au rang de simple objectif par un Conseil constitutionnel bien éloigné de la lettre et de l'esprit du Préambule constitutionnel de 1946 qui proclame que « chacun a le droit à un emploi ». Comment alors garantir ce droit ? Si beaucoup acceptent de nous suivre jusqu'à ce stade du raisonnement, c'est souvent pour mieux s'exclamer qu'interdire les licenciements n'est pas possible, qu'il s'agit d'un slogan idéologique. Et de prendre alors comme preuve infaillible l'exemple d'une entreprise en faillite qui ne saurait maintenir l'emploi, le voudrait-elle, compte tenu de sa situation économique.

Il est évident que la garantie du droit à l'emploi ne saurait reposer sur l'obligation individuelle pour chaque entreprise de ne pas licencier. Dans un système où toutes les firmes sont interdépendantes, ne serait-ce que parce qu'elle se font face sur de mêmes marchés, ce droit à l'emploi ne peut être garanti que s'il repose sur une obligation incombant au patronat en tant qu'entité collective, sur le patronat en « bloc ». A ceux qui prétendent balayer notre argument en plaçant que le droit à l'emploi n'est pas un vrai droit car il ne saurait être opposable à quiconque, nous répondons ceci : ce droit à l'emploi peut être un vrai droit, c'est-à-dire un droit opposable devant un tribunal, si la loi en rend débiteur le patronat pris collectivement. Ceux qui dirigent les entreprises doivent être responsables du maintien du droit à l'emploi. Une telle responsabilité collective existe d'ailleurs déjà dans la loi, même si c'est de manière limitée, ainsi la garantie du paiement des créances salariales des entreprises en faillite n'est possible que parce que chaque

employeur cotise pour payer les salariés de ces entreprises. Il s'agit donc d'étendre cette responsabilité.

En pratique, comment un tel système pourrait-il fonctionner ? Nous pensons qu'il devrait se fonder sur trois piliers fondamentaux : la continuité du contrat de travail, l'obligation de reclassement de résultat, et le financement mutualisé sur cotisations patronales. Continuité du contrat de travail : lorsqu'une entreprise est en difficulté et doit supprimer des emplois, ces suppressions ne doivent en aucun cas conduire à des licenciements, les salariés devant conserver leur contrat jusqu'à un reclassement effectif sur un emploi équivalent tout en gardant leur rémunération et leur protection sociale. Lors du reclassement, le salarié est transféré sur un autre emploi sans passer par la case chômage. Il n'y a donc plus licenciement économique, qui se trouve supprimé. Obligation de résultat pour le reclassement : elle repose sur le patronat de manière collective et est mise en oeuvre « en escalier », de façon à éviter tout comportement de « passager clandestin » – comme disent les économistes – d'une entreprise faisant payer à la collectivité des employeurs les frais de sa restructuration alors qu'elle en aurait les moyens. Le reclassement doit en priorité se faire dans l'entreprise ou le groupe ; en cas de difficultés économiques insurmontables de l'entreprise ou du groupe, ce reclassement doit reposer sur la branche ; et en cas de difficultés économiques insurmontables de toute la branche, sur le patronat en tant qu'entité collective, ce qui suppose donc la mise en place de fonds mutualisés professionnels et d'un fonds interprofessionnel. Financement mutualisé sur cotisations patronales : ces fonds finançant le maintien de la rémunération et la recherche de reclassement y compris les formations nécessaires au maintien ou au développement de la qualification doivent être abondés par des cotisations patronales exclusivement selon le principe du « qui dirige, paye ». Signalons que la mise en place de ce système ayant pour effet de faire baisser le nombre de chômeurs, une partie de la contribution patronale au financement du chômage pourrait donc servir à son financement.

A ce stade, un point déterminant doit être précisé : s'agit-il de mutualiser pour faciliter les suppressions d'emploi et les restructurations ou de limiter drastiquement les suppressions d'emploi ? L'enjeu est d'en finir avec ce système qui peut jeter des travailleurs au chômage et détruire des outils de production pour de stricts motifs financiers de rentabilité de court terme. Le motif qui permet à une entreprise de supprimer des emplois doit donc être restreint par rapport à ce qui est aujourd'hui le motif légal du licenciement économique. Ne pourraient plus être autorisées que les suppressions d'emploi résultant de difficul-

tés économiques insurmontables pour l'entreprise et le groupe concerné. Serait notamment supprimé le motif jurisprudentiel permettant actuellement de réaliser des licenciements économiques dans le cadre d'une « réorganisation de l'entreprise destinée à sauvegarder sa compétitivité », pour reprendre la formule de la chambre sociale de la Cour de cassation. La réalité du motif devrait pouvoir être contrôlée en amont de la procédure et non une fois qu'elle est terminée comme cela est le cas aujourd'hui avec les licenciements économiques. Ainsi, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou bien une organisation syndicale, devrait pouvoir saisir un juge en cas de litige afin qu'il se prononce sur l'existence ou non de difficultés économiques insurmontables.

Pour résumer, les suppressions d'emploi ne se traduiraient donc plus par des licenciements : chaque travailleur concerné conserverait son contrat et sa rémunération jusqu'à reclassement effectif sur un poste de même qualification au moins et sans perte de rémunération, le financement de la recherche de reclassement reposant sur financement patronal exclusivement. Le système que nous venons de décrire permet la prise en charge de tous les licenciements économiques, quelle que soit la taille de l'entreprise, ou le nombre de suppressions d'emploi envisagées. C'est une différence majeure avec le système actuel qui laisse de côté la majeure partie des salariés victimes de licenciements économiques. En effet, 85% d'entre eux se font aujourd'hui hors du cadre d'un plan de sauvegarde des emplois (PSE, l'ancien « plan social ») qui concerne pour l'essentiel les grosses charrettes dans les grosses entreprises. Il nous semble qu'il s'agit d'un point tout à fait décisif pour dégager une nouvelle perspective mobilisatrice pour les salariés : elle doit pouvoir répondre à la situation de chaque salarié sans exception, que ce soit l'unique salarié de la boucherie condamnée à la fermeture du fait de l'implantation d'une nouvelle grande surface, ou la charrette de cent employés d'une multinationale florissante victimes d'une énième restructuration destinée à augmenter encore d'un point la rentabilité.

Ce système constituerait-il un frein à la mobilité choisie des salariés ? La capacité des salariés à choisir leur mobilité et non à la subir dépend pour l'essentiel du niveau de chômage. On sait bien que durant la période des trente glorieuses, le quasi plein emploi permettait à un ouvrier qualifié de « licencier » son patron lorsqu'il n'était pas satisfait des conditions de travail pour aller s'embaucher ailleurs. Bien évidemment l'abolition du chômage ne saurait dépendre uniquement de la suppression des licenciements mais devrait combiner à cette suppression, la réduction du temps de travail, et la création de nouveaux

emplois qualifiés et bien rémunérés dans des secteurs socialement et écologiquement utiles. Au-delà de la fin du chômage la garantie que la mobilité choisie ne reste pas l'apanage d'une minorité de salariés, dont un fort taux de cadres supérieurs, comme c'est le cas actuellement, suppose la création d'un droit automatique à formation continue, par exemple au moins un an tous les dix ans, voire plus pour les salariés non qualifiés.

Un autre atout du système proposé réside dans le fait qu'il permet de penser la reconversion sans casse sociale de nombreuses industries et secteurs d'activités. Et il ne s'agit pas là d'un supplément d'âme : le changement climatique en cours – pour prendre un exemple curieusement absent du débat social - appelle un bouleversement de notre système énergétique et de transports à un rythme rapide. Les travailleurs doivent-ils être les victimes de ces transformations ? L'exigence de la suppression des licenciements permet d'unifier la réponse aux questions écologiques et sociales. Cela permet de faire des salariés et de leurs organisations syndicales un moteur de la bataille pour les changements du système productif mis à l'ordre du jour par la crise écologique désormais incontournable.

Mais la question des licenciements ne saurait se limiter à la question des licenciements pour motif économique que nous avons pour l'instant seuls évoqués. En effet les chiffres récents de la Direction des statistiques (DARES) du ministère du Travail indiquent que trois licenciements sur quatre sont des licenciements pour motif individuel, c'est-à-dire des licenciements fondés sur un motif lié non au fonctionnement de l'entreprise, par exemple des difficultés économiques, mais à la personne du salarié, que ce soit une inaptitude médicale, une faute professionnelle, ou toute autre cause de ce type. Cette envolée des licenciements individuels est une tendance lourde. Elle implique nécessairement que nombre de licenciements individuels sont des licenciements économiques déguisés. Elle témoigne aussi un durcissement des relations sociales dans l'entreprise dont l'importance des plaintes pour harcèlement moral constitue un autre indice. Rien n'est aujourd'hui plus facile que de licencier pour motif individuel : un employeur peu scrupuleux – ce qui n'est malheureusement pas un cas d'école – peut très bien licencier pour une faute qu'il a purement et simplement inventée sans risquer grand-chose devant les prud'hommes. Le droit disciplinaire reste aujourd'hui profondément archaïque. D'une part, l'employeur est juge et partie : c'est lui qui décide d'ouvrir la procédure, instruit l'affaire, entend le salarié, et décide de la sanction, qui peut être le licenciement. Et d'autre part, sauf cas particulier, même lorsque le licenciement est

déclaré sans cause réelle et sérieuse par le conseil des prud'hommes, le salarié n'a pas droit à la réintégration dans l'entreprise s'il le souhaite. Un employeur qui entend donc se séparer d'un salarié est à peu près sûr d'y arriver, quitte à payer une indemnité pour préjudice subi, la plupart du temps dérisoire. C'est en premier lieu avec ce régime d'exception qu'il faut en finir : en séparant le titulaire du droit de poursuite pour faute, l'employeur, du titulaire du droit de prononcer la sanction de licenciement qui pourrait être un juge ou bien un conseil paritaire de branche, et en garantissant le droit à réintégration pour tout salarié dont le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse par le conseil des prud'hommes. Au-delà, il faut s'interroger sur la possibilité même de sanctionner la faute professionnelle par un licenciement. Non bien sûr que les salariés ne commettent pas de faute, mais dès lors que ceux-ci sont titulaires du droit à l'emploi, la légitimité de cette sanction pose problème. D'ailleurs aujourd'hui, un salarié licencié pour faute grave ou lourde peut reprendre un emploi chez un autre employeur. Il conviendrait donc de remplacer dans le cadre du système de reclassement décrit plus haut la sanction de licenciement par une sanction de mutation disciplinaire. L'objection d'apparent bon sens concernant le salarié ayant commis un délit pénal ne tient pas : si un délit a été commis, il doit être poursuivi par la justice, mais il ne saurait automatiquement entraîner la rupture du contrat de travail. En cas d'emprisonnement, le contrat du salarié est suspendu, il n'y a donc pas nécessité de le rompre. Au-delà du cas du licenciement disciplinaire, le cas des licenciements pour inaptitude médicale relève sans aucune difficulté du système décrit pour le licenciement économique. Le droit à l'emploi doit être garanti à tous. Dès lors, sauf cas d'incapacité physique totale, le système d'emploi doit être organisé de façon qu'il permette l'exercice effectif d'un emploi par tous, au besoin en assurant des reconversions ou des aménagements de postes.

L'exigence de suppression des licenciements doit constituer une pierre angulaire d'une véritable sécurité sociale professionnelle, qui doit combiner abolition du chômage, de la précarité et de la pauvreté. De tels objectifs, à la hauteur des défis posés par le cours actuel d'un capitalisme générateur de toujours plus d'inégalités et de destructions écologiques, supposent à l'évidence de constituer un rapport de force de grande ampleur. Mais il ne pourra se constituer sans la perspective d'utopies concrètes, à même de rendre crédibles aux yeux des salariés une alternative réelle. Toute avancée d'ampleur sur la question sociale supposera de faire reculer les prérogatives patronales actuelles. Aucun compromis adroit ne permettra d'esquiver cet état de fait.