

Travail atomisé

Claude Gabriel, *Rouge* n°2125, 15 septembre 2005

Le contrat nouvelles embauches (CNE) constitue une attaque sans précédent contre le code du travail. Le gouvernement prétend résoudre le chômage en introduisant toujours plus de flexibilité. Le patronat s'en frotte les mains.

Contrat à durée indéterminée destiné, pour le moment, aux entreprises de vingt salariés et moins, le contrat nouvelles embauches (CNE) peut être rompu par l'employeur (ou le salarié) pendant deux ans, sans justification, par lettre recommandée. Il peut, par ailleurs, prendre le relais d'un CDD arrivant à son terme. Le préavis est de deux semaines si l'ancienneté est inférieure à six mois. L'indemnité de rupture atteint 8 % de la rémunération brute acquise pendant la durée du contrat - contre 10 % pour le CDD. L'employeur verse à l'Assedic 2 % du salaire brut total. Le salarié n'ayant pas ouvert de droits suffisants pour bénéficier de l'assurance chômage touche une « allocation forfaitaire » financée par l'État. Le délai de carence pour le réemploi dans la même entreprise est fixé à trois mois. Le Medef n'a pas tardé à réclamer l'extension du contrat nouvelles embauches à l'ensemble des entreprises, ce que le ministère n'exclue pas après « évaluation » en 2008 ! Ainsi, nous nous rapprochons lentement d'une totale flexibilité des emplois, du type contract at will aux États-Unis, qui rend la rupture du contrat de travail possible à tout instant.

Autre mesure « d'urgence » : pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, les moins de 26 ans ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs, dans le cadre de l'appréciation des seuils déclenchant l'application des obligations financières ou celles du code du travail. Ce nouveau décompte est applicable jusqu'au 21 décembre 2007 pour une évaluation, avant une probable prolongation. Cela ne devrait pas avoir pour effet la suppression des institutions représentatives du personnel telles qu'elles existent aujourd'hui.

En visant - dans un premier temps - les petites entreprises, le gouvernement a bien choisi sa cible : faibles niveaux de syndicalisation et grande dispersion des salariés. Or, cela représente 96 % des entreprises en France, soit 29 % de l'emploi salarié (plus de six millions de personnes). Avant même la mise en place de ce contrat nouvelles embauches, les salariés des petites entreprises pouvaient être globalement considérés comme plus précaires que les autres (conditions souvent hasardeuses de licenciement, flexibilité des heures de travail avec parfois non-paiement des heures supplémentaires). Si on y ajoute les 490 000 intérimaires et une partie des CDD (au nombre total de 1,6 million, près de trois embauches sur quatre se faisant sous forme de CDD au quatrième trimestre 2004), on atteint sans doute les sept millions d'emplois plus ou moins précarisés, soit environ le tiers des effectifs salariés, secteur public inclus. De quoi peser terriblement sur les rapports de forces sociaux.

Prétexte

Avant la cuvée de l'été, la loi du 18 janvier 2005 avait déjà étendu les procédures dites « accord de méthode », permettant de déroger aux dispositions habituelles d'information-consultation pour un licenciement collectif. Elle autorisait également une modification majeure de la procédure de plan social en ce qui concerne le seuil de dix salariés. La loi fait désormais du refus individuel de la modification du contrat - en cas de reclassement interne - la condition préalable à la comptabilisation des licenciements potentiels. En d'autres termes, la négociation collective ne peut survenir qu'une fois les négociations individuelles faites, et après constat d'au moins dix refus.

La notion de contrat à durée indéterminée trouve son origine dans la recherche d'une stabilité du personnel. À l'origine, une compensation s'était effectuée entre une plus grande stabilité des ouvriers d'une part, et une intensification de la productivité d'autre part. D'où le sentiment, par le passé, que le contrat de travail était surtout source de contraintes exercées par l'employeur sur l'employé : inégalité des parties contractantes, notion de subordination. Mais dès les années 1980, c'est une partie du patronat qui s'attaque au concept de continuité du contrat par l'obtention de mesures incitatives au contournement du CDI : élargissement des CDD et allègement des cotisations sociales pour le temps partiel. Du coup, le CDI devient la source possible de défense des salariés face aux prétentions des employeurs.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce revirement de la doctrine patronale. Le taux de chômage important permet, dans certains secteurs, de jouer sur la rotation des salariés pour éviter la pression sur les salaires. Ou encore, la grande incertitude sur la conjoncture et la demande, après 25 ans de croissance durable. Mais surtout, les nouvelles technologies informatiques permettent de conserver dans l'entreprise une plus grande partie du savoir accumulé, en dépit du renouvellement plus fréquent des salariés.

La pression n'a pas cessé depuis vingt ans pour démanteler le contrat et accroître la flexibilité, y compris par le recours libre aux licenciements collectifs. En 1995, le rapport Boissonnat, commandé par le Premier ministre, indiquait : « La demande de travail va se diversifier de plus en plus et il faut favoriser les allers-retours du statut de salarié à celui d'entrepreneur individuel, à celui de recyclé en formation et à celui de bénéficiaire d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. » Tout était dit : la demande du marché poussait à une décontractualisation, à la substitution du contrat de type commercial au contrat de travail traditionnel. Ce qui gêne, c'est que le contrat de travail n'est pas un contrat comme les autres.

Le prétexte du chômage est fallacieux, en dépit de l'idée qu'il faudrait alléger les contraintes « pesant sur l'employeur » pour encourager l'acte d'embauche. Au mieux, les tenants de cette théorie pourront pavoiser parce que le taux de chômage sera passé sous la barre des 10 %. Mais, l'on ne réussira pas à descendre ainsi sous les 5 %, ni a fortiori à revenir au plein-emploi. Au pire, on réalisera un transfert massif de chômeurs vers la catégorie de « travailleurs pauvres », c'est-à-dire vers la grande précarité et la pauvreté laborieuse qui se développe.

Pratiques libérales

Pourquoi cela ? Les entreprises embauchent essentiellement lorsqu'elles détectent une croissance de leur activité. Pas de croissance en vue, pas d'embauches. Reste alors la question de la fluctuation de l'activité, cheval de bataille des économistes libéraux : si elle ne peut pas débaucher librement, l'entreprise n'embauchera pas, afin de ne pas prendre le risque d'un sureffectif, donc d'une perte de compétitivité, en cas de retournement de conjoncture. Sans doute. Mais les entreprises, à commencer par les PME, doivent d'abord faire face à d'autres contraintes : l'absence de croissance générale et durable de la demande et l'exigence permanente des entreprises clientes de baisser les prix de vente. Dans ces conditions, la croissance de l'une se fait au détriment de la croissance de l'autre, au gré des prises de parts de marché.

L'Insee le note à propos des créations nettes d'emplois : « L'essentiel des réallocations d'emplois qui s'effectuent chaque année a lieu au sein de chaque secteur d'activité [...]. Une augmentation de l'emploi dans une entreprise est presque toujours compensée par une diminution dans une autre entreprise appartenant au même secteur d'activité... » Penser que l'on peut surmonter ces contraintes par le truchement de la déréglementation du contrat de travail est un leurre, ou plutôt un mensonge. Soit il y a reprise économique durable et générale, et dans ce cas les mesures incitatives de déréglementation ne changent rien à la nécessité pour les entreprises de recruter pour répondre à

la demande. Soit nous sommes durablement dans une conjoncture dégradée, et alors les recrutements des uns compensent plus ou moins les licenciements des autres. Rappelons qu'au second trimestre 2005, le PIB n'a progressé en France que de 0,1 %, rendant peu crédibles les prévisions gouvernementales d'une progression de 2 % sur l'année.

Les pratiques libérales visent à ce que les actifs soient les plus « liquides » possible, de manière à rendre leur possession la plus réversible possible (« j'achète, je revends »). Il s'agit d'entretenir les marchés financiers par une organisation optimale de la liquidité permettant des arbitrages sur le très court terme. Cela débouche, au niveau des grands groupes, sur des politiques d'économie de fonds propres, de rachats d'actions, de dividendes exceptionnels... afin de « libérer » du capital, de favoriser la diversification des placements et de lisser le risque. Le problème, c'est que cette belle ambition, « totale fluidité des actifs », se heurte à un dernier obstacle : le travail vivant, qui résiste à cette notion de « liquidité ». Les procédures, les droits, les devoirs, les tribunaux, etc., font que le rapport salarial ne permet pas, en général, une gestion et un arbitrage de très court terme.

Salarié « hors champ »

Qu'à cela ne tienne, le chantier de la flexibilité est là pour que le facteur humain rejoigne progressivement la capacité de rotation des autres actifs ! Pour mener à bien ce projet, deux choses ont été entreprises au cours des quinze dernières années. D'abord, une déréglementation rapide du droit social, une déconstruction du contrat de travail et des procédures collectives. Le contrat nouvelles embauches en est le dernier avatar. Ensuite, une idéologie du « risque » qui, en gros, vise à faire porter par les salariés la charge des difficultés de leur entreprise face à la concurrence des autres. Le contrat nouvelles embauches allège spectaculairement la notion de licenciement. Le contournement des procédures classiques, prévues par le code du travail pour les licenciements économiques de plus de dix personnes, pourrait donc être facilité par cette innovation si elle s'étendrait à toutes les entreprises. Autant dire qu'il faut très vite s'attacher à cette évolution et ne pas simplement s'intéresser aux seules « procédures collectives ».

Ce sont bien toutes les formes de licenciements économiques qui doivent être globalement prises en considération. Afin de bâtir une réponse syndicale générique à la diversité des formes de flexibilité des effectifs mise à la disposition du patronat. Le débat est ouvert depuis longtemps. Mais les meilleures pistes revendicatives sont celles qui ne négligent aucune forme de mise hors travail, qui ne laisse aucun salarié « hors champ », en raison de la taille de son entreprise, des procédures ou des astuces utilisées par son patron ou des difficultés économiques de son entreprise. Même si l'entreprise se trouve dans une situation financière catastrophique, ce n'est pas aux salariés d'en payer le prix. La continuité du revenu et le maintien de l'ensemble des garanties sociales doivent faire partie de la réponse. Il reste que tous les débats sur une forme quelconque de « sécurité sociale de l'emploi » n'ont d'intérêt que si l'on dit qui paye. La tentation pourrait être de s'en remettre essentiellement à la collectivité, manière finalement de proposer une moralisation du capitalisme à coup de deniers publics. Au contraire, l'exigence que les entreprises payent cette assurance aurait l'avantage d'inscrire dans la conscience collective que l'instabilité de l'emploi est le fruit des lois de la concurrence, de la guerre pour le partage du profit, et donc du capitalisme.