

Laurent Garrouste, Michel Husson
Claude Jacquin, Henri Wilno

SUPPRIMER LES LICENCIEMENTS

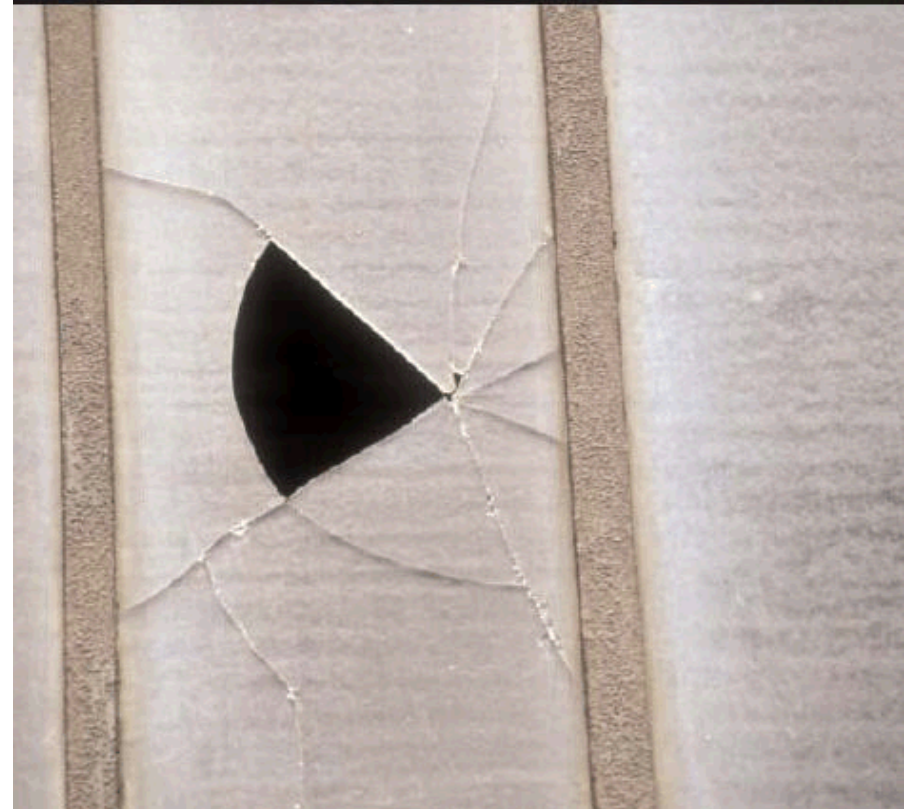


Table des matières

- 7. Introduction
- 11. La restructuration permanente
- 47. La concurrence mondialisée et le chômage
- 77. Droit du travail et politiques de l'emploi : flux et reflux
- 101. Critique du droit du licenciement économique
- 129. Supprimer les licenciements
- 147. Conclusion. En finir avec le chômage de masse
- 153. Notes

© Éditions Syllepse, 2006
69 rue des Rigoles, 75020 Paris
edition@syllepse.net

ISBN : XXXXXXXXXXXXX

Photo de couverture : Marc Silberstein

« C'est pourtant simple. Il y a ces mots que l'on vous présente comme ceux de l'évidence, de la raison, ces messieurs les « experts » : des tonnes de mots. Et si nous, on dit qu'il y aurait peut-être à raisonner autrement, c'est qu'on n'a rien compris, qu'on est larguées. Qu'on ne sait pas s'enlever du chemin. Une ouvrière, ça ne saurait que se lamenter. Ça ne sait pas lever les yeux vers les horizons du marché », ainsi s'exprime Géraldine Roux ex-ouvrière de Daewoo en Lorraine¹.

Le premier des objectifs de cet ouvrage est de revenir sur les mécanismes et le contexte véritables des décisions de licenciement, au-delà du discours des « experts » et des entreprises elles-mêmes qui visent toujours à les exonérer de toute responsabilité. Le premier chapitre décrit le processus de restructuration permanente dans lequel sont désormais engagées les entreprises. Dans ce mécanisme, emplois et salariés sont réduits au rang de variables d'ajustement. Les salariés font les frais de décisions de gestion sur lesquelles ils n'ont rien eu à dire. Et ces décisions sont en général présentées par les dirigeants comme inévitables. Il n'y aurait pas moyen de faire autrement. Reste aux représentants des salariés un seul droit : négocier (dans les entreprises de plus de 50 salariés) les modalités du « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Mais cette multitude de logiques microéconomiques renvoie en fait à un contexte global : celui de la mondialisation capitaliste où les capitaux circulent désormais à peu près librement et mettent en concurrence salariés et systèmes sociaux à travers le monde. Cette forme de mondialisation n'est pas

tombée du ciel : elle résulte de décisions prises par les gouvernements des principales puissances économiques en liaison avec les lobbies représentant les grands groupes financiers et industriels. Le deuxième chapitre décrit ces conditions d'hyperconcurrency et revient sur les fausses causes du chômage constamment mises en avant par les « experts » économiques officiels.

Le droit du travail s'est construit en combinant des exigences contradictoires : dans le cadre de la « liberté d'entreprendre » et de la situation de subordination du salarié, certains droits ont été progressivement garantis à celui-ci. Le troisième chapitre revient sur la construction de ces droits, inséparable des grands mouvements sociaux, et sur la logique de déconstruction à l'œuvre depuis quelques années et qui prend actuellement une forme paroxystique (dont une des manifestations est la mise en place du contrat « nouvelles embauches »).

Le quatrième chapitre se livre à une étude juridique approfondie du droit de licenciement économique et montre, notamment, comment le Conseil constitutionnel s'acharne à vider de contenu le droit à l'emploi inscrit dans la Constitution. Ce chapitre revient aussi sur les limites des procédures de reclassement et montre en quoi les lois récentes ont mis sur pied, en matière de licenciements, un dispositif lourd de conséquences, dispositif que les règles relatives aux accords de méthode visent à faire cautionner par les syndicats.

Non seulement les employeurs présentent leurs décisions comme inéluctables mais ils en font supporter les coûts aux autres : à l'État et à l'assurance-chômage, les coûts financiers ; aux salariés et à leur famille, les baisses de revenu, la crainte du lendemain et la désespérance sociale. Les licenciements sont des décisions de gestion dont les coûts, considérables, ne sont pas supportés par ceux qui les prennent : ce constat

conduit à un ensemble de propositions qui font l'objet du cinquième et dernier chapitre. La proposition de suppression des licenciements s'organise autour de trois principes : la continuité du contrat de travail du salarié quelles que soient les contraintes économiques mises en avant par l'entreprise, une obligation de résultat en matière de reclassement des salariés (sans précarisation, ni déclassement), un financement mutualisé exclusivement patronal des coûts liés à la mise en œuvre du droit à l'emploi.

Concéder aux salariés un « filet de sécurité » aux mailles plus ou moins lâches en contrepartie du maintien, voire de l'extension, de la souveraineté patronale en matière de licenciement ne serait qu'un trompe-l'œil. Il ne saurait non plus être question de s'accommoder de la logique qui tend de plus en plus à conférer des droits inégaux aux salariés en fonction de la taille de leur entreprise.

Donner une perspective aux luttes nécessaires menées généralement entreprise par entreprise implique que les forces se réclamant du mouvement ouvrier, tout en agissant pour les soutenir et en faveur de leur coordination, portent la revendication d'une loi anti-licenciements découlant d'une analyse claire des raisons de l'instabilité de l'emploi et apportant une réponse d'ensemble à toutes les situations.

Ce livre sera utile s'il réussit à faire passer ce message : *aujourd'hui, il est légitime de lutter contre tout plan de suppression d'emplois mais, au-delà, il faut une perspective de réorganisation de la relation salariale et celle-ci suppose une remise en cause décisive du pouvoir de licencier*. Ce refus de considérer la logique du profit capitaliste comme un « horizon indépassable » est soumis au débat et à la critique des économistes et juristes du travail et, surtout, des syndicalistes et de l'ensemble des salariés.

1. La restructuration permanente

La majorité des salariés du privé considèrent désormais que leur emploi peut être à tout instant menacé. Chaque jour qui passe voit des dizaines de plans de licenciement se déployer dans toutes sortes d'entreprises, petites ou grandes, dans des secteurs en crise ou en croissance, dans des sociétés moribondes ou dans des groupes en bonne santé.

La restructuration des entreprises, quelles que soient leur taille et leur situation économique, débouche sur l'instabilité chronique de l'emploi ainsi que sur la précarité du travail. Tous les leviers de flexibilité (contrats à durée déterminée, intérim, et maintenant contrat « nouvelles embauches ») vont en effet de pair avec les licenciements « secs » et les suppressions d'emplois. Les collectifs de travail ne sont jamais durablement définis, au gré des cessions d'activité, des externalisations, des filialisations ou des réductions d'effectifs. L'apprentissage de la solidarité n'en est que plus compliqué tout comme l'est la rencontre entre les générations professionnelles. Ceci contribue à l'affaiblissement des salariés qui n'ont pu mener jusqu'à présent que des résistances nécessaires mais dispersées. Quant au mouvement syndical il s'est montré incapable d'une réponse cohérente et unitaire sur les licenciements économiques. La France est couverte de friches industrielles où on peut encore lire cette inscription : « Non aux licenciements ! ». Mais le temps qui passe enregistre surtout le détricotage des droits et des protections en matière de licenciements.

Il y a à peine quelques années, cette destruction d'emplois était mise sur le compte des faiblesses cycliques de la

demande dans tel ou tel secteur, avant retour à meilleure fortune et relance de l'emploi. Cette explication a fait long feu. Car, dans une conjoncture plus favorable les entreprises n'en poursuivent pas moins leurs réorganisations. La reprise des embauches, quand elle survient, ne ralentit pas les plans de restructuration.

Le patronat exige et obtient l'assouplissement des procédures de licenciement ainsi que la redéfinition progressive du contrat de travail. Son objectif est clair : obtenir un nouveau système cohérent donnant aux entreprises toute la souplesse nécessaire pour la rectification quasi quotidienne de leurs effectifs. À cet effet, une certaine vision de la mondialisation est opportunément appelée à la rescousse. « *Le monde se transforme, la compétition devient globale* », dit le Medef, il faut donc « *une France du risque et de l'audace, qui implique que nos entreprises puissent se battre à armes égales avec leurs concurrents* ». Le « village global » de la mondialisation, vertueux et prospère, ne serait donc que l'enfer du « tous contre tous ».

Le marché arbitre...

À quoi sont dues les suppressions d'emplois ? À une multitude de causes que rien ne relierait ? À la faute à pas de chance ? Au coût du travail trop élevé ? À la concurrence étrangère ? Fondamentalement, un mécanisme unique sous-tend l'ensemble des raisons locales et singulières de tel ou tel plan de restructuration : la concurrence marchande. Autrement dit, le fait que les entreprises et leurs actionnaires se livrent une bataille quotidienne, acharnée, pour le partage des marges et la répartition de la richesse créée. Bataille planétaire entre entreprises d'un même secteur, mais aussi entre

secteurs, entre fournisseurs et entreprises clientes, et même entre filiales et divisions d'un même groupe.

Le profit n'est pas simplement le résultat du partage de la valeur ajoutée entre l'entreprise et ses salariés : il est plus largement le produit d'un partage global de la marge entre toutes les entreprises et tous les secteurs, rémunérations de leurs salariés incluses. C'est pourquoi une entreprise du secteur marchand qui ne fait pas du profit le moteur de son fonctionnement disparaîtra très vite. Et la mondialisation n'a fait qu'amplifier ce mécanisme, par l'extension du libre-échange, de la marchandisation de notre environnement et des activités pour lesquelles la formation des prix de production se fait désormais à une échelle mondiale.

Voilà pourquoi il est bien difficile de réduire le mal des restructurations à telle ou telle contingence économique ou pathologie patronale. Une multitude de paramètres peuvent intervenir dans la grande péréquation de la plus-value globalement produite et dans un périmètre de plus en plus mondialisé. C'est un vaste champ de bataille, avec pour seul enjeu le partage du butin. D'où la terminologie guerrière des analyses financières : conquête de parts de marché, secteurs dominants, stratégie défensive, terrain de chasse, asphyxier les concurrents, retraite ou offensive sur un marché, prédateurs et proies, entreprises cibles, chevalier blanc, etc.

Parmi les protagonistes directs du conflit, les victimes sont légions. Au sommet, le conflit est policé : on y perd et on y gagne, mais on en meurt rarement. On s'absorbe, on s'achète, c'est toujours un peu du donnant-donnant. À l'inverse, le choc est souvent radical pour les PME vassales ou pour les artisans francs-tireurs. Mais, cette guerre rejette surtout des centaines de milliers de salariés, elle marginalise des villes et des régions, elle démantèle les collectifs de travail

sans égard pour leur histoire et leur portée culturelle, elle broie des millions d'existences. Pourquoi cette bataille entre compétiteurs de l'aventure entrepreneuriale devrait-elle être assumée et payée par leurs salariés ?

... mais le patronat en joue aussi

Les dirigeants d'entreprise ne sont pas des pantins manipulés et simplement objectivés par les lois du marché, contrairement au point de vue que le patronat essaie de faire prévaloir. Denis Gautier-Sauvagnac, un des dirigeants du Medef, déclarait en avril 2005, en réponse aux propositions de taxation financière des licenciements contenues dans divers rapports officiels (et pourtant assorties d'un assouplissement des règles du Code du travail en la matière): « *Partir de l'idée qu'il faut pénaliser, c'est accréditer l'idée que l'entreprise pourrait faire autrement. Si l'entreprise licencie, c'est pour s'adapter à la modification de son environnement* »¹. Certes, mais il y a différentes façons de s'adapter et parfois cette mauvaise adaptation à l'environnement résulte de décisions antérieures de l'entreprise elle-même ou de manœuvres de ses dirigeants et actionnaires.

Les dirigeants d'entreprise peuvent faire des erreurs de positionnement, de stratégie ou de gestion concrète : ainsi, la volonté des dirigeants de Volkswagen (et plus précisément de son PDG de l'époque Ferdinand Piech) de se positionner sur le haut de gamme avec le lancement à grands frais d'un modèle dénommé Phaeton dont les ventes n'ont pas atteint la moitié de l'objectif initial, aurait abouti à faire perdre au groupe un milliard d'euros entre 2002 et 2005. Volkswagen a alors annoncé le modèle allait être progressivement retiré de la vente. Le mensuel économique *L'Usine nouvelle* stigmatisait « *la folie des grands* » de Ferdinand Piech et

concluait sur « *la pilule amère pour les ouvriers allemands mis à contribution forcée pour éponger une partie des péchés d'orgueil de la voiture du peuple* »². Certains chefs d'entreprise n'hésitent pas d'ailleurs à reconnaître que l'argument de la concurrence est parfois utilisé à mauvais escient : ainsi, dans la chaussure de luxe, lors de la faillite de Stéphane Kélian en août 2005, Robert Clergerie, le dirigeant d'une autre entreprise locale spécialisé sur le même créneau, déclarait au *Monde* du 27 août que Kélian n'avait pas été victime de « *la concurrence chinoise ou autre* » mais de la stratégie financière du groupe. Un des fondateurs de l'entreprise, Gérard Kélian, s'exprimait dans le même sens, dans *Libération*. Il ne s'agit pas forcément d'endosser toutes les déclarations d'un concurrent ou d'un ancien dirigeant mais, tout au moins, de comprendre que le marché a parfois bon dos et qu'il arrive que les dirigeants lui fasse endosser leurs erreurs.

Il arrive aussi que les dirigeants des grandes entreprises cèdent aux « modes » en matière de management qui ne sont pas forcément de l'intérêt à moyen-long terme de l'entreprise. Les préoccupations d'affichage en direction des marchés financiers ou encore les petits montages managériaux pour protéger un clan dirigeant contre un autre peuvent avoir des conséquences graves pour l'entreprise.

Quand elles sont confrontées à des difficultés, les entreprises ont des marges de manœuvre plus ou moins grandes. Il faut en particulier tenir compte des liaisons capitalistiques qui aboutissent à la constitution des groupes. Selon les données publiées par l'Insee³, sur 14,5 millions de salariés des entreprises du secteur privé (hors entreprises financières et agriculture), 7,7 millions sont employés par des groupes dont 4,5 millions par des groupes dépassant 2000 salariés. Au sein d'un groupe, les prix d'échange entre les différentes entités

peuvent relever de considérants autres que les « prix de marché », et notamment de considérants fiscaux afin de localiser les bénéficiaires dans la société où la fiscalité sera minimale. Parfois le manque de compétitivité d'une entreprise ou d'un établissement a été organisé pendant des années car son activité n'est plus prioritaire au sein d'un groupe ou pour un propriétaire du capital en voie de reconversion sectorielle (comme ce fut le cas pour les usines Chausson de Creil et Gennevilliers, dont le déclin a été largement organisé par Peugeot et Renault).

Au-delà de la diversité des situations, l'argument du marché imposant « objectivement » des réorganisations brutales doit être relativisé réinterprété dans un sens élargi à tous les mécanismes sociaux portés par la quête du profit. Le marché ne se présente pas comme un ensemble de Lois impartiales et objectives que certains méconnaîtraient, sous-estimeraient ou s'efforceraient de distordre. Il est en lui-même porteur de ces flots quotidiens de paris, de fanfaronnades, de combines, de compétitions, de fraudes dont la résultante - le risque social - est de manière assez générale payée par les salariés et la collectivité. Face à chaque cas concret de plan de licenciement, les salariés sont donc en droit, non seulement de s'interroger face aux arguments avancés mais de les contester par tous les moyens possibles. Cela fait partie de leur combat pour la préservation de leurs emplois.

D'autant que les dirigeants des entreprises ne sont pas toujours des parangons de civisme. Il leur arrive d'utiliser toutes les ficelles légales possibles pour soustraire leurs bénéfices à l'impôt⁴ tout en n'hésitant pas à arguer de difficultés les obligeant à réduire leur personnel. Ainsi lors de l'annonce par Hewlett Packard, à l'automne 2005, de son plan de restructuration (et de suppression d'effectifs), divers commentateurs

ont fait remarquer que la filiale française du groupe américain était un des champions de l'« optimisation fiscale », puisqu'elle avait transféré à l'étranger 600 millions d'euros de profit pour esquiver le fisc⁵. Tout cela est « légal » mais la barrière même de la légalité est bien souvent franchie par des dirigeants d'entreprise comme le montrent diverses affaires des dernières années.

De Enron à Parmalat, des trucages comptables aux opérations boursières entre initiés, des paradis fiscaux aux fausses factures, des ententes frauduleuses aux pots de vin, beaucoup de choses sont mises en œuvre pour finalement ponctionner un peu plus d'argent que la loi n'y autorise. Tout cela est loin d'être marginal. Cependant, au-delà des cas qui transparaissent dans la presse, il existe peu d'informations globales sur les turpitudes de la gestion des entreprises. En ce sens, malgré leurs limites, les deux rapports publiés récemment par la firme de consultants *PricewaterhouseCoopers* (PWC)⁶, soulèvent un coin du voile : selon des déclarations recueillies auprès de dirigeants d'entreprise et de responsables de la prévention ou de la détection des fraudes, les actes de criminalité économique seraient en hausse sensible tant en France que dans les autres économies. Cela serait vrai tant pour les agissements extérieurs à l'entreprise qui en est victime que pour d'autres dont la source est plutôt interne (comme les détournements d'actifs, les fraudes comptables et les délits d'initiés). Ces études notent qu'un nombre significatif de ces dernières fraudes, en France et dans le monde, sont de la responsabilité du « top management ». Un autre rapport de PWC⁷ concernant les États-Unis, va dans le même sens : le nombre d'entreprises faisant face à des actions en justice ou des poursuites pour violation des règles comptables reste en 2004 et 2003 à un niveau élevé malgré le renforcement de la régle-

mentation à la suite de l'affaire Enron. De juillet 2002 à mai 2004, 60 PDG américains de sociétés cotées ont été accusés par le département de la justice de violation des lois sur les sociétés.

Contrairement aux discours sur la « société du risque », il convient de ne pas oublier que les dirigeants d'entreprise oublient rarement leur intérêt propre. Et rares sont ceux, dans les grandes entreprises, qui « sombrent avec le navire ». En témoignent non seulement la dérive sans précédent des rémunérations des PDG (en 2004, les patrons du CAC 40 ont touché en moyenne 5,6 millions d'euros soit 366 fois le smic annuel) mais aussi la mise en place de dispositifs divers qui aboutissent à ce que, quels que soient les aléas qui affectent la firme, ces PDG s'en tirent généralement très bien. Ce phénomène va au-delà des quelques affaires largement médiatisées comme le cas de Jean-Marie Messier (en 2002) ou plus récemment (en 2005) du PDG de Carrefour parti avec 9,39 millions d'euros et l'assurance de percevoir dans deux ans une « retraite chapeau » pour laquelle Carrefour aurait provisionné 29 millions d'euros. Quant aux PME, les cas de celles qui s'effondrent (d'une façon ou d'une autre) mais où le patron s'en tire honorablement grâce à ses avoirs personnels, (quand il n'a pas pendant des années « siphonné » les profits de l'entreprise) ne sont pas si rares que cela.

Disparités de traitement

Le système fonctionne sans anticipation et jette à la rue des hommes et des femmes pour qui aucune transition n'a été aménagée. Celui ou celle qui perd son emploi est très rarement bénéficiaire d'une création de poste correspondant à sa qualification car les emplois supprimés et les emplois créés ne sont pas liés par le principe des vases com-

muniqant et la notion de création nette d'emplois n'est qu'un trompe-l'œil. Tout comme l'est la mobilité professionnelle anticipée, dans un système économique fonctionnant frénétiquement sur le court terme. Vouloir rendre chacun responsable de son « employabilité » et de ses orientations professionnelles est sans doute très confortable pour les avocats du système mais cela reste totalement contradictoire avec l'opacité du fonctionnement des entreprises et la subordination des salariés au bon vouloir de celles-ci en matière de formation. A quoi cela rime-t-il de demander aux salariés d'être les sujets de leur travail et de leur vie quand le licenciement est aujourd'hui la pure illustration qu'ils ne sont que des objets dans leur emploi ?

Dans le monde actuel, la suppression d'emplois est toujours un drame social individuel et collectif. Or, nous sommes très loin de l'événement exceptionnel, de la page que l'on doit tourner, ici ou là, en raison d'une évolution technologique ou d'une inflexion imprévue de la demande. Ce sont des millions d'emplois qui sont supprimés au gré des contraintes et des concurrences qu'engendre la compétition marchande. Et rien de tout cela n'est de la responsabilité de ceux que la machine économique emploie.

C'est pourtant un sinistre social dont le coût n'est nullement mutualisé, en dépit des allégations du patronat. En considérant l'ensemble des licenciements économiques (et pas seulement ceux qui s'accompagnent d'un plan social en bonne et due forme) l'essentiel du coût est aujourd'hui supporté par les seuls salariés concernés (pertes de revenu, recherche solitaire d'un nouvel emploi, précarité et angoisse sociale) et secondairement par la collectivité au travers des aides diverses. Le prix payé par les entreprises dans leur ensemble (principalement le coût des plans sociaux et les cotisations Assedic)

est marginal, d'autant que le coût des plans de licenciement vient en déduction du résultat net de l'entreprise (charges non réintégrant fiscalement) et réduit par conséquence l'impôt.

Enfin, il faut souligner les dégâts sociaux qu'implique la trop grande naïveté en matière de création d'entreprises. L'aventure entrepreneuriale est partie intégrante de l'idéologie de la concurrence. «Être son propre patron» ! Créer son entreprise ! C'est le fantasme de la *success story* que manipulent, chacun à leur manière, les banques et les gouvernements. Ces derniers trouvent toutes les vertus à la petite entreprise, pour l'autoreclassement des chômeurs et pour la création de nouveaux emplois. Les très petites entreprises, l'artisanat et le petit commerce constituent bien une fraction significative de l'emploi (près d'un quart des salariés du secteur privé industriel et commercial) mais ce sont aussi les entreprises où les emplois «atypiques» (CDD et temps partiel) et les bas salaires sont les plus fréquents. Même si la création d'une entreprise peut être une solution individuelle, (notamment pour les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination à l'embauche), la fragilité des très petites entreprises de création récente est une source d'instabilité de l'emploi (pour les «créateurs» eux-mêmes) et les salariés concernés ont généralement peu ou pas de droits. La question de l'aptitude de ce patronat «en herbe» à faire face aux multiples aléas du marché et aux obligations de gestion est rarement posée.

Au demeurant, on voit mal ce qui devrait distinguer dans le droit social les licenciements en fonction de la taille ou de la situation financière de l'entreprise. Et pourtant, c'est le cas aujourd'hui : victimes des mêmes mécanismes, les salariés se voient pourtant octroyer des accompagnements et des aides au reclassement plus ou moins proportionnelles à la

taille et à la richesse de leur entreprise. Et un même événement économique (par exemple la perte d'un marché) n'aura pas les mêmes conséquences et ne déclenchera pas les mêmes procédures d'accompagnement social tout le long de la chaîne client-fournisseur des entreprises concernées en fonction de leurs moyens et de leurs effectifs (seuil des cinquante pour un comité d'entreprise, seuil des dix postes supprimés pour un plan de sauvegarde de l'emploi). Indéfendable disparité !

C'est pourquoi il est hasardeux de réduire la question des licenciements aux seuls «licenciements boursiers» ou aux seules entreprises qui font des bénéficiaires. En raisonnant ainsi on réduit la revendication ou on focalise l'amertume sur une petite partie du problème. C'est en amont, dans l'existence d'une cause première et commune à tous les scénarios, qu'il faut aller chercher les arguments pour une revendication unifiante face aux suppressions d'emplois, sans discrimination pour une partie du salariat. Son énoncé, en terme de droit social, doit concerner tous les cas de figures : non seulement les licenciements dus aux effets de la concurrence mais aussi les suppressions d'emplois justifiées par des raisons de santé publique, de politique énergétique, de préservation de l'environnement, de modifications réglementaires, de bouleversement technologique, etc. La question des personnes et de leurs droits doit être absolument dissociée des raisons et circonstances économiques de la suppression de leur emploi.

D'autant que l'invention récente du contrat «nouvelle embauches» vient brouiller encore plus la notion de licenciement. Le contournement des procédures classiques, prévues par le Code du travail pour des licenciements économiques de plus de dix personnes, pourrait être une fois de plus facilité par cette innovation, si elle s'étendait à toutes les entreprises. Il faut donc s'attacher à cette évolution du

droit et ne pas simplement s'intéresser aux seules « procédures collectives ». Ce sont bien toutes les formes de mise hors travail qui doivent être globalement prises en considération pour qu'aucun salarié ne soit « hors champ » en raison de la taille de son entreprise, des procédures suivies ou des difficultés économiques de son entreprise.

Le principe de liquidité

La confusion est largement entretenue sur la permanence des restructurations d'entreprise et sur le flot quotidien de licenciements économiques. Pour excuser la manière dont le système traite les travailleurs, il est de bon ton de culpabiliser ces derniers. Ne serait-ce pas en effet une simple question de mentalité, de gestion du risque, d'audace face à la modernité ? Ne suffirait-il pas, comme le suggérait le rapport de Claude Viet⁸, d'aller vers une « culture du changement partagé » ? Hélas, la réalité est aux antipodes de ces hypothèses conciliatrices entre subjectivité des mentalités et mouvements objectifs d'une mondialisation donnée pour potentiellement vertueuse.

Car le fond est ailleurs. La logique libérale vise à rendre les actifs aussi liquides que possible, de manière à rendre leur possession facilement réversible : il doit être aussi facile de vendre un actif que de l'acheter. Le ticket de sortie est donc devenu aussi important que le ticket d'entrée. Il s'agit d'entretenir les marchés financiers par une organisation optimale de la liquidité permettant des arbitrages quasi immédiats en fonction du risque encouru. À ce jeu, les gagnants sont ceux qui accèdent à un taux de rentabilité financière supérieure à la moyenne, grâce à la variété et à la fluidité de leurs placements.

Ce règne de la liquidité est une donnée durable du fonctionnement capitaliste. Il n'est pas conjoncturel, pas plus qu'il est l'expression d'une domination passagère de la finance parasitaire sur le capital industriel. Il constitue bien au contraire une évolution logique du capitalisme (concurrence mondiale de capitaux nombreux et extension de l'économie marchande) dans laquelle les États et les entreprises elles-mêmes ont largement pris leur place.

L'une des approches pionnières en matière de gouvernement d'entreprise a été, au Royaume-Uni, le rapport Cadbury⁹ bien avant que cette préoccupation ne gagne la France. Il indiquait clairement que « *la prospérité de l'entreprise doit être préférée à la responsabilité* ». Ce retour de l'actionnaire, au centre des objectifs de gestion, découle précisément de la modification de l'actionnariat. La variété des intervenants s'est grandement accrue : OPCVM (Organismes de placement collectif en valeurs mobilières), assurance-vie, fonds de pension, investisseurs institutionnels, fonds d'investissement, capital risque, etc. Elle permet de diversifier les pratiques, mais renforce globalement la pression des actionnaires dominants. Ce principe de liquidité pousse les grands groupes à mener des politiques d'économie de fonds propres, de rachats d'actions, de dividendes exceptionnels, afin de « libérer » du capital et favoriser ainsi la diversification des placements des actionnaires.

C'est cela qui préside à la redéfinition régulière des périmètres d'activité, à la réorganisation des branches et à la sortie d'actifs. C'est également cela qui explique le mouvement récent vers de nouvelles normes comptables internationales IFRS (*International Financial Reporting Standards*), supposées fournir une réactualisation régulière et précise de tous

les actifs constituant une entreprise. Voilà pourquoi la restructuration est permanente.

Pour les acteurs du marché financier, cette flexibilité croissante du capital réputé « immobilisé » ne saurait être entravée par ce qui devrait être au contraire le plus mobile possible à leurs yeux, à savoir les salariés. Comment en effet admettre, lorsque l'on est un doctrinaire du libéralisme financier, que le travail vivant soit plus rigide et moins maniable que le travail mort du capital immobilisé ? Il y a des procédures, des droits, des devoirs, des tribunaux, etc. qui font que la relation salariale ne permet pas toujours une gestion et un arbitrage de très court terme sur son utilisation. Pour des raisons essentiellement sociales et politiques, le travail vivant résiste donc à la notion de « liquidité » ! C'est ce que cherchent à résoudre tous les chantiers de la flexibilité du travail afin que le facteur humain rejoigne progressivement la capacité de rotation des autres actifs. C'est aussi la trajectoire de tous les rapports sur l'emploi et les restructurations. En s'attaquant conjointement aux contrats de travail et aux conditions de licenciement, ils visent à raccourcir le temps nécessaire à la réorganisation des actifs industriels et à en faire porter le coût social à la collectivité.

La « création de valeur pour l'actionnaire »

L'actionnaire exige désormais que son avance soit rémunérée en rapport avec le risque encouru. Toute une batterie de doctrines et d'indicateurs financiers est venue justifier cette attente. La « création de valeur pour l'actionnaire » n'est rien d'autre, au fond, que le « bonus » entre la rentabilité obtenue et la rentabilité moyenne de référence.

S'appuyant sur de tels schémas, l'actionnariat ne veut rien savoir des aléas de l'activité. Il exige « simplement » un revenu

minimum garanti et le report du risque sur les plus faibles. Il n'hésite pas à demander à l'économie plus qu'elle ne peut donner comme ce fut le cas au moment de la bulle spéculative Internet. Il suffit de lire les rapports annuels de Total ou de France Télécom pour constater que les groupes affichent dorénavant l'ambition d'un taux de distribution de dividendes au moins égal à celui qui se pratique dans leur secteur. Ce *benchmark* en matière de ponction financière prolonge celui qui se réalise au plan des marges d'exploitation.

La finance n'exige rien en matière d'investissement et de projet à long terme, elle ne demande que du résultat. Or, rien n'est plus sélectif qu'un investissement ou un placement en quête d'un rendement maximal. Ce qui entraîne inexorablement le redécoupage régulier des groupes et des grandes entreprises, non seulement à partir des taux de rentabilité du moment mais aussi à partir d'une évaluation des rendements actualisés des actifs à moyen terme.

Pourquoi en effet conserver dans la même enveloppe une activité rendant 12 % de marge opérationnelle et une autre atteignant « modestement » les 9 %. La bonne opération consiste au contraire à sortir la seconde, ne serait-ce que pour tirer mécaniquement les résultats vers le haut, puis éventuellement de se porter acquéreur d'une activité dont les rendements escomptés sont de l'ordre de 12 % voire plus.

Ce manège incessant de cessions et d'achats suppose évidemment qu'il y ait des perdants, la redistribution des actifs ne pouvant pas apporter à tous un rendement supérieur à la moyenne. Mais il y a, pour chacun de ces « players », l'espoir de nouvelles synergies, de nouvelles rationalités de portefeuille... et de nouvelles restructurations de manière à ce qu'au bout du compte ces échanges d'actifs soient « gagnant-gagnant ». Les principaux acteurs de ce Monopoly dévasta-

teur sont les fonds d'investissements. Des entreprises peuvent ainsi être vendues et rachetées plusieurs fois en l'espace de quelques années. Le système du LBO (*leverage buy out*) consiste d'ailleurs à faire assurer par l'entreprise achetée le remboursement de la dette contractée pour son acquisition (certaines acquisitions se font ainsi avec 80% de dettes contre 20% de fonds propres que la « proie » devra demain rembourser). Rien de tout cela ne serait possible sans l'abondance de liquidités disponibles. Et, si les fonds d'investissements sont les plus actifs à ce jeu, les groupes industriels eux-mêmes se livrent à ces redécoupages réguliers.

Cela bouleverse en permanence l'organisation des firmes. Mais, comme nous venons de le souligner, l'optimisation de ces opérations n'est réalisable que s'il y a des synergies possibles dans la nouvelle configuration. Ces dernières sont d'autant plus nécessaires qu'il faut généralement trouver très vite les ressources financières pour couvrir les écarts d'acquisition, réduire l'endettement qui a pu être contracté à cette occasion tout en garantissant aux actionnaires une progression de leurs dividendes. Pour une bonne part, ces synergies sont d'ordre industriel et commercial : fermeture de sites de production, réorganisation des sièges et des services support, etc. La vertueuse opération de croissance se termine donc là encore par des licenciements collectifs.

Ces restructurations sont clairement offensives et ne peuvent être assimilées à des situations de crise. En revanche, les dégâts collatéraux peuvent être considérables chez les filiales et les fournisseurs, ajoutant au passage d'autres destructions d'emplois, cette fois-ci dans de bien pires conditions économiques et sociales. Mais pourquoi s'en priver ? Le gain de marge escompté permettra de couvrir les coûts du plan de licenciement en quatorze, dix-huit ou vingt-quatre mois. En

d'autres termes, le groupe pourra engranger tous les bénéfices de son opération avant deux ans, alors que la collectivité, elle, continuera à en payer durablement les effets sociaux.

Plafonnement de la croissance sur les grands marchés de masse

L'accélération et la fréquence des restructurations tiennent aussi à l'évolution des marchés, singulièrement des grands marchés de masse dans les pays industrialisés. Ce facteur très souvent négligé est pourtant à l'origine du durcissement de la concurrence et des délocalisations.

Ces marchés (automobile, électroménager et aménagement du foyer, alimentation), qui ont fait les « Trente glorieuses » (de 1945 au début des années 1970), sont devenus des marchés matures dans la plupart des pays de l'OCDE. D'autres sont désormais contenus par des politiques publiques restrictives, comme le logement et la santé par exemple. Les secteurs de biens durables destinés aux ménages dépendent désormais largement des seuls besoins de remplacement. Beaucoup affichent des croissances faibles en volumes, en raison de leur saturation. Les stratégies de croissance, pour les entreprises de ces secteurs, ne peuvent donc tourner qu'autour de quelques remèdes assez classiques.

Le premier consiste à aller chercher du chiffre d'affaires dans les pays de la « nouvelle frontière », l'Europe centrale, la Russie ou l'Asie. Mais l'investissement requis nécessite le plus souvent un volume important de *cash-flow* qu'il faudra bien dégager à partir des filiales européennes ou américaines, moyennant rationalisation diverses, réductions de coûts et externalisations. C'est ce que toute l'industrie automobile (constructeurs et équipementiers) a mis en œuvre depuis plusieurs années dans un contexte d'intense concurrence, de pres-

sion sur les fournisseurs, de gains de productivité et de licenciements massifs.

Le second remède consiste à acheter une part du marché en acquérant un concurrent. Cette croissance externe est non seulement un moyen d'accroître son volume d'activité mais c'est surtout un levier pour faire des économies d'échelle et gagner en profitabilité. Sur le papier du moins (car la réalité est beaucoup plus contradictoire), l'élimination des doublons et la rationalisation de l'ensemble doivent permettre de dégager un taux de marge supérieur.

Viennent ensuite les options de «recentrage sur le métier». Cette théorie approximative consiste à définir pour un grand groupe le métier que celui-ci sait le mieux faire. On procède alors à la vente des autres activités afin de pouvoir acquérir un ou plusieurs concurrents sur son métier de base. Cet échange de bons procédés équivaut en réalité à s'échanger des segments de marché afin de permettre à chacun d'atteindre une position de marché renforcée («être dans les trois premiers»). C'est ainsi que l'on a vu la pharmacie se détacher de la chimie, puis la chimie de spécialités se détacher de la pétrochimie, et cette dernière se détacher de la production pétrolière proprement dite. La concentration du capital n'en poursuit pas moins sa progression, non plus sous la forme des conglomérats du passé mais cette fois-ci sur des segments de marché plus circonscrits. Ces différents remèdes à la stagnation de l'activité s'accompagnent évidemment de restructurations, et donc de licenciements.

« Vous vous changez, changez de Kelton ! »

Le troisième levier consiste à prendre des parts de marché aux concurrents en étant capable d'abaisser ses prix de vente. C'est typiquement le cas de l'habillement, des pro-

duits de loisir, de l'équipement du foyer, des voyages, mais ce peut être aussi le cas dans l'automobile (avec la course à la voiture à moins de 10 000 euros comme la *Logan* de Renault). Sur ce créneau, les entreprises disposent de plusieurs recours allant de la sous-traitance à la délocalisation, en passant par des formes renouvelées de relations client-fournisseur ou par des modifications radicales du concept commercial. La sous-traitance permet de transformer des coûts fixes en coûts variables et de placer le fournisseur sous la menace d'une perte du marché dans le cas où il ne diminuerait pas régulièrement ses prix. La délocalisation permet d'abaisser immédiatement le coût salarial. Enfin le report sur le consommateur de procédures anciennement prises en charge par l'entreprise (libre-service, autodiagnostic et hotline, commandes en ligne, etc.) permet de faire disparaître une partie des charges de gestion.

Il s'agit dans tous les cas de réaliser une baisse des coûts et de reporter une partie de ces gains de marge sur le prix de vente final. Le consommateur est alors attiré par cette nouvelle offre et déplace son choix vers la marque en question. La solution consiste donc à proposer des prix plus bas tout en augmentant les volumes vendus. « *Vous vous changez ? Changez de Kelton* » disait la publicité. Depuis cette époque, l'idée a fait du chemin, des trois paires de lunettes d'Afflelou aux compagnies aériennes *low cost* en passant par les chaînes d'habillement de type H&M ou Etam. Notons au passage que ce mécanisme n'a rien à voir au départ avec la concurrence des industries chinoises, indiennes ou autres. Ce sont bien les entreprises occidentales qui, dans un premier temps, vont puiser dans des pays à moindre coût de main-d'œuvre un gisement d'avantage concurrentiel. Là encore, les parts de

marché vont se chercher à coup de restructurations et de suppressions d'emplois.

Le quatrième remède à la stagnation de la demande sur ces marchés de masse consiste à innover. Là encore, il s'agit de prendre des parts de marché en proposant une nouveauté identifiable par le consommateur, et pour laquelle il acceptera y compris de payer plus cher. Pour les zélés du marché, ces innovations sont toutes attendues, voire même exigées, par le consommateur. Ce ne peut être en effet que la « *tyrannie du consommateur* » qui mène à un rasoir à cinq plutôt qu'à trois lames pour départager Gillette et Wilkinson, qui fait passer en moins de dix ans Procter & Gamble et Unilever alternativement du grand baril de lessive traditionnelle au petit paquet de lessive concentrée, puis aux tablettes et enfin aux dosettes, ou qui impose les percolateurs à café domestiques pour se retrouver ensuite dépendant de tel ou tel fournisseur pour les recharges !

Le problème n'est pas ici de départager les solutions techniques à des besoins nouveaux et les simples trouvailles marketing, les développements utiles et les gadgets qui ne le sont pas, ou les vraies et les fausses innovations. Lorsqu'une marque prétend augmenter la valeur ajoutée d'un produit, elle ne fait guère la distinction entre valeur d'usage réelle et sa fiction. Elle ne retient en fait que l'augmentation des parts de marché et de prix qu'elle va pouvoir ainsi justifier. Mais, cette quête de plus en plus frénétique de la croissance par « l'innovation » est souvent porteuse de licenciements. En effet, les groupes industriels vont revoir régulièrement leur plan d'investissements et réorganiser une partie de leur processus productif afin de renouveler leur offre. La course pour surprendre le consommateur engendre un raccourcissement spectaculaire du cycle de vie des produits que ce soit dans

l'habillement, l'informatique, l'automobile et même la production cinématographique ou la chanson. Chaque année, les linéaires de la grande distribution présentent ainsi entre 1 500 et 2 000 nouveaux produits. Le groupe 3M se donne comme objectif de réaliser 10% de ses ventes mondiales avec des produits ayant moins d'un an d'existence. Du coup, le poids de la publicité et des actions promotionnelles est grandissant, nécessitant de nouveaux gains de productivité pour les financer. Là encore, le levier de l'innovation comme gisement de croissance est porteur de réorganisations industrielles et commerciales brutales et donc de licenciements.

On voit donc que la stagnation des grands marchés de consommation dans les pays industrialisés aboutit à plusieurs formes de restructuration, toutes porteuses de licenciements. C'est une croissance sans emploi car c'est une croissance pour certaines entreprises au détriment d'autres. L'Insee le note d'ailleurs 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*¹⁰. »

Les nouvelles technologies de l'information

Il y a eu, au cours des deux dernières décennies, une prodigieuse extension des procédures automatiques ou robotisées dans l'industrie et une informatisation quasi générale des fonctions support. L'arrivée des progiciels de gestion a non seulement modifié les conditions de travail, de la chaîne productive jusqu'aux services de facturation (y compris par la possible délocalisation à l'étranger tout en maintenant le

lien en temps réel), mais elle a aussi doté les entreprises d'outils très performants de gestion et de contrôle des coûts. S'il importe peu, ici, de vérifier si les gains de productivité attachés à ces évolutions sont réels ou contestables, nous retiendrons par contre que le volume des emplois dédiés aux fonctions les plus répétitives et les moins qualifiées a diminué dans l'industrie. Ce qui ne veut pas dire que la répétition des tâches ne se développe pas à nouveau dans d'autres fonctions, y compris d'encadrement, ou que la société prise globalement ne crée pas de nouvelles catégories d'emplois peu qualifiés notamment dans les fameux «services à la personne».

Quel peut être alors l'impact de ces techniques sur l'instabilité de l'emploi ? Le grand changement tient au fait que grâce à l'informatique, le savoir faire n'est plus seulement dans le cerveau de l'ouvrier, du technicien ou de l'ingénieur, il est aussi sur le disque dur de leur ordinateur. Cela veut dire que la dépendance de l'entreprise vis-à-vis de la connaissance professionnelle de ses salariés s'est amoindrie. Le savoir est de plus en plus «sauvegardé» par l'entreprise et la rotation des salariés n'est plus forcément un problème pour celle-ci. La base client d'un cadre commercial sera agrémentée de ses notes personnelles sur le profil de ses interlocuteurs, sur leurs attentes professionnelles et privées. Il sera alors plus facile d'attribuer à un autre cet héritage mémorisé. De même, un travail commencé par l'un pourra être repris par un autre, sans les difficultés du passé, pour peu que les procédures internes de sauvegarde de l'encours aient été correctement faites, et ainsi de suite. Voilà pourquoi le patronat avance l'idée d'un CDD de deux ans pour des cadres («contrats de mission») ou celle d'un CDD de dix-huit mois pour les plus de 57 ans au chômage.

Ces nouvelles techniques informatiques contribuent à faciliter la rotation des effectifs et les réorganisations fréquentes de l'activité. L'entreprise peut plus facilement licencier, elle peut mieux sous-traiter ou délocaliser (plateformes téléphoniques ou services comptables à l'étranger), elle peut réaffecter des fonctions dès l'instant où l'informatique a pu dérober aux travailleurs la mémoire de leur expérience professionnelle.

D'autant que les tournants technologiques ne sont pas terminés. Ainsi, le passage en cours du téléphone traditionnel à la voix sur ordinateur («voix sur IP») modifie la communication des entreprises et va aussi bouleverser les métiers traditionnels du téléphone et ses conditions concurrentielles. D'autres évolutions de grande ampleur pourront elles aussi affecter des secteurs entiers de la chimie, de l'électronique ou de l'automobile. La question est alors simple : comment ces grands mouvements sont-ils anticipés et préparés afin d'en éviter les chocs sociaux ? Quelles politiques sont menées pour que le déplacement de la demande ne produise pas des licenciements en cascade ? Poser la question, c'est y répondre. Le système n'a pas changé depuis la révolte des Canuts, les changements technologiques ne sont nullement anticipés.

La frénésie de la restructuration des multinationales

On a vu que l'entreprise est devenue pour les actionnaires une simple collection d'actifs divisibles et négociables. Ses diverses composantes (segments d'activité, filiales nationales, sites de production) sont sous la pression d'une évaluation permanente et d'une mise en comparaison à la fois interne et externe (*benchmark*). Au moyen d'instruments de mesure sophistiqués (ce qui ne veut pas dire incontestables)

les groupes et les marchés boursiers peuvent ainsi juger et sanctionner les disparités les plus importantes.

Cela a largement contribué à modifier l'architecture juridique des firmes multinationales et leur organisation industrielle. Le modèle dominant aujourd'hui est celui du groupe fédérant des réseaux d'activités au niveau mondial. Le quartier général centralise les fonctions stratégiques (finances et trésorerie, optimisation fiscale, recherche et développement, brevets...) alors que le reste du dispositif peut être largement déconcentré : sites industriels filialisés, productions sous-traitées, services informatiques et même certaines fonctions de gestion des ressources humaines. Les filiales nationales n'ont guère le contrôle de la production qui peut désormais être organisée en réseau d'usines au niveau continental ou mondial. Leurs responsabilités se réduisent alors à la surveillance des marchés, à la déclinaison locale des stratégies marketing du groupe, à la relation avec les institutions et à la gestion sociale.

Serge Tchuruk, président d'Alcatel, ne décrit rien d'autre lorsqu'il déclare en juin 2001 : « *Nous souhaitons être très bientôt une entreprise sans usine.* » Il s'inscrit alors pleinement dans la volonté de réduire spectaculairement le niveau des capitaux investis pour un profit au moins identique. Ce double mouvement – forte concentration financière et forte décentralisation productive – favorise la veille permanente du rendement des actifs. Cette évolution de l'organisation ouvre évidemment l'espace à des corrections fréquentes de stratégie, de périmètre juridique et d'organisation opérationnelle. Garder ou pas ce marché, ce produit ou ce site industriel, telles sont les questions que les firmes et leurs actionnaires prétendent pouvoir se poser en permanence. D'où la répétition des plans d'ajustement des moyens et des effectifs.

Cette évolution n'a d'ailleurs pas été favorisée par la seule pression des marchés financiers, l'évolution même des produits y a largement contribué. On ne met pas en chantier un train à grande vitesse, un avion, un lanceur de satellites, un médicament ou même une voiture dans le seul but de couvrir un marché national ou même continental. Les capitaux que l'on engage à cette occasion sont d'un tel montant, et le risque encouru si élevé, que le marché mondial est le seul susceptible d'en assurer ensuite l'amortissement. C'est d'ailleurs bien ce qui dissocie progressivement l'espace stratégique des firmes et celui des institutions nationales. La transnationalisation de l'organisation productive en découle, profitant au passage des nouveaux espaces institutionnels que constitue notamment l'Union européenne.

La localisation des segments de production dépend de nombreuses variables techniques, fiscales, sociales ou même politiques. L'avantage comparatif des différentes options étant plus ou moins volatile (modification d'une règle fiscale ici, nouvelle contrainte sociale ailleurs, etc.), cette organisation planétaire de la production est donc vouée à des corrections permanentes. On retrouve d'ailleurs cette instabilité à plus petite échelle au niveau français. PSA peut décider de construire un type de véhicule dans son usine de Rennes et, à l'occasion d'un renouvellement de modèle, de le transférer sur Sochaux. Le constructeur demandera alors à ses principaux équipementiers de « suivre » s'ils veulent conserver ce marché, le flux tendu imposant une production de proximité. Le choix du constructeur entraîne *ipso facto* un plan de restructuration chez ses fournisseurs et donc des plans sociaux pour les salariés qui ne peuvent pas suivre.

Dans les procédures de plan social, l'entreprise plaide généralement non coupable. Non coupable de licencier parce

que « victime » de l'agressivité des concurrents et d'une mondialisation quasi cosmique. La restructuration est présentée comme la conséquence de facteurs exogènes sans lien avec les orientations antérieures de l'entreprise, de son groupe et de ses actionnaires : la « faute à pas de chance ». Mais ces explications ne tiennent pas : les firmes ont amplement contribué à la modification des paradigmes de gestion. Elles ne peuvent donc pas se déclarer innocentes des contraintes de marché que l'on fait payer aux salariés à coup de licenciements.

Une responsabilité très hiérarchisée

« L'acte d'embauche sera encouragé par l'allègement des contraintes pesant sur l'employeur » déclarait Dominique de Villepin à l'annonce du contrat « nouvelles embauches ». Cette ritournelle est connue quand il s'agit de détricoter le droit social en prenant le prétexte des PME. Mais puisque les pouvoirs publics se préoccupent tant des petites entreprises, ils devaient commencer par prendre la bonne mesure des contraintes que les grandes sociétés font peser sur elles en exigeant des baisses annuelles de prix. Que ces groupes, dont les résultats sont anormalement élevés au vu de la conjoncture, cessent de siphonner une grande part des marges en utilisant de manière despotique leur pouvoir de marché et cela fera pas mal de plans sociaux en moins et des recrutements supplémentaires. Cette hiérarchie des responsabilités s'étend évidemment aux banques : entreprises spécifiques, mais entreprises tout de même, leurs relations clients ne se déploient pas de la même manière pour les grands comptes, pour les PME ou les artisans. Alors combien de licenciements dus aux décisions discrétionnaires du banquier ?

Ce n'est ni une question morale ni un souci de justice visant à départager les belligérants de la concurrence mar-

chande. Mais les plans de licenciement découlent très souvent d'une cascade de décisions parmi lesquelles celles d'un client ou d'un fournisseur. Ce fait est singulièrement ignoré quand il s'agit de déterminer les moyens disponibles pour les mesures d'accompagnement social. Les salariés sont alors prisonniers du seul cadre juridique de leur entreprise, éventuellement de leur groupe. Si le plan de licenciement a quelque impact politique, les collectivités locales peuvent aider, ainsi que l'État. Mais la loi ne prévoit aucune analyse de l'enchaînement des causes susceptible de révéler la responsabilité d'un donneur d'ordre. Cette traçabilité en matière de destruction d'emplois est contraire à l'esprit du marché qui veut que chacun assume ses risques.

Les grandes firmes ne se gênent donc pas. Des obligations de *juste à temps* jusqu'aux aléas des commandes, des baisses de prix régulières jusqu'aux modifications brutales du cahier des charges, le « fournisseur » est de plus en plus appelé à absorber diverses contraintes que la société cliente ne veut pas assumer. Devenue variable d'ajustement, l'entreprise de sous-traitance ou de fournitures abusera alors des contrats précaires, de la flexibilité des horaires, de la réduction des coûts en général pour conserver son client. Jusqu'au plan social si ce tragique équilibre finit par s'enrayer, à moins qu'elle ne soit elle-même en capacité de reporter la contrainte sur ses propres fournisseurs ou de délocaliser. À cela, Renault, Carrefour, Danone, Total et quelques centaines d'autres disent « pas coupables » !

Remonter la chaîne des responsabilités

Un grand équipementier automobile écrit à l'occasion d'une restructuration d'un de ses sites : « À la suite du modèle japonais, les constructeurs européens ont entamé

une sélection drastique de leurs fournisseurs avec la création de “panels” de plus en plus étroits, composés de fournisseurs de premier rang en charge des fonctions majeures de l’automobile, et eux-mêmes en relation étroite avec leurs propres “panels” de fournisseurs de deuxièmes rangs vis-à-vis desquels ils doivent mettre en place le même type de relation et de sélection. [...] La sélection se fait avec la logique rigoureuse, étayée par des audits détaillés dont les résultats se concluent par des cotations concernant, notamment, les critères suivants : qualité, logistique, recherche et développement, outil industriel et productivité, situation financière, stratégie et positionnement international. Les constructeurs nationaux se livrant une guerre ouverte pour conquérir des parts de marché, la bataille des prix et/ou des promotions liées à la vente, les entraînent dans une course permanente aux économies. Les équipementiers sont associés à cette évolution. Ils doivent, de ce fait, consentir, annuellement, des baisses de prix qui peuvent atteindre 5 %. Ainsi, à titre d’exemple, une pièce n’ayant connu aucune modification, peut connaître une chute de son prix de vente de 30 % en 5 ans. Ces baisses doivent être compensées d’une part, par des améliorations de productivité dans le processus de fabrication et d’autre part par des efforts permanents d’innovation.»

Ce document confirme qu’une grande partie de la chaîne client-fournisseur fonctionne comme une seule et unique entreprise, comme en témoigne la rigueur des audits menés par les constructeurs chez leurs équipementiers. Et le même constat pourrait être fait dans la construction navale, le transport aérien, etc. Cela signifie que le risque n’est pas assumé de la même manière tout au long de la chaîne : il est redistribué selon les rapports de force marchands. Ainsi des salariés d’un équipementier seront licenciés en raison d’une décision

prise chez PSA ou Renault, sans que ces derniers n’aient à en assumer le coût social. La filière fonctionne comme une seule entreprise... sauf pour les licenciements !

Un mouvement qui s’accélère

La question des délocalisations montre qu’il n’y aura pas de trêve dans la réorganisation permanente des entreprises. L’élargissement de l’Union européenne fournit pour toute une période l’opportunité de produire à coût salarial moindre et avec une productivité souvent analogue des produits qui n’auront plus qu’à être transportés sur quelques centaines de kilomètres pour être vendus. Le mouvement n’est pas différent, avec l’Inde par exemple, quand il s’agit de services informatiques ou de recherche biologique. Sous cet angle, nous ne sommes plus dans le cadre des délocalisations déjà anciennes du textile et de l’habillement. Ce sont maintenant des produits à forte valeur ajoutée ou des services stratégiques qui peuvent être délocalisés.

Avec la mondialisation, les groupes disposent d’une plus grande latitude pour optimiser la combinaison de facteurs que sont les coûts salariaux, les coûts de transport amont et aval et les contraintes fiscales. Le périmètre d’approvisionnement en produits finis et semi-finis s’élargit, aidé par la baisse des prix de transport. Nous assistons ainsi à une croissance sans précédent de la part d’activité dont la formation du prix de revient se réalise au niveau mondial. Ce qui ouvre un vaste espace d’arbitrage en matière d’allocation des investissements, de spécialisations industrielles, d’alliances et de *joint ventures* locaux, de chaîne d’approvisionnement, etc. Toutes choses qui, une fois encore, permettent des réglages et des correctifs fréquents en matière d’affectation des tâches et de moyens humains.

Contester le despotisme du marché

Contrairement à ce que laissent entendre les bonnes âmes du libéralisme, les licenciements ne sont pas dus à l'im-périeuse nécessité de stopper une « destruction de valeur ». Le flux de richesse produite n'a rien à voir avec cela et les licenciements enregistrés depuis de nombreuses années dans tous les secteurs ne s'expliquent évidemment pas par un effondrement général de la demande.

Par contre, la répartition de la plus-value bouge, entre concurrents et entre secteurs, comme bougent des plaques tectoniques. Et les différents protagonistes cherchent à exploiter le mouvement s'il leur est favorable, ou à le compenser s'il leur est hostile. C'est ainsi que des restructurations offensives et des restructurations défensives peuvent se juxtaposer dans un même secteur. Une entreprise argumente sur des tensions à venir pour engager un plan de réduction de charges lui permettant ensuite de réduire ses prix. Une fois cela réalisé, à coup de licenciements, elle place ses concurrents dans l'obligation d'en faire autant s'ils ne veulent pas voir leurs parts de marché s'effondrer.

Il faut donc absolument garder à l'esprit que tout licenciement collectif renvoie à une série de changements dans la péréquation du profit, avant la restructuration et après sa mise en œuvre. Ces changements affectent l'entreprise elle-même, mais aussi ses concurrents, ses fournisseurs ou ses clients. Et s'il faut une illustration simplifiée, disons qu'à une entreprise en déroute correspond toujours, quelque part, une entreprise en pleine croissance. Tous les licenciements économiques renvoient en fin de compte à cette guerre concurrentielle, où le travail en est réduit au rôle de fantassin.

À qui la faute ?

L'entreprise de plus de 50 salariés qui supprime des emplois doit produire devant le comité d'entreprise un document expliquant les raisons économiques de son choix. Un certain nombre d'informations sont alors données qui visent à montrer le lien entre des difficultés économiques ou financières et une structure dépassée qu'il conviendrait de modifier. On y trouve selon les cas : la baisse du chiffre d'affaires, l'érosion du résultat d'exploitation ou de tout autre indicateur de gestion, des problèmes de financement de l'activité, une évolution qualitative de la demande, une modification de l'environnement réglementaire ou concurrentiel, une menace de perte de compétitivité, etc. Chacun de ces éléments peut être mesuré, et par conséquent... discuté, à l'échelle de toute l'entreprise ou d'une partie de ses activités. Dans la grande majorité des cas, la décision de restructurer et de licencier est pourtant présentée comme le résultat de facteurs exogènes à l'entreprise, sans mention d'une responsabilité interne de gestion et d'une quelconque obligation de résultat des propriétaires du capital qui considèrent pourtant le marché et ses obligations comme l'étalon de la vertu et de l'intelligence des individus.

La loi, même dans sa lettre, valide d'ailleurs cette pure « extériorité » des causes de licenciement. L'article L.321-1 du Code du travail stipule en effet que « *constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ». À cela la jurisprudence a ajouté une troisième cause, celle de la réor-

ganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité (Cass. Soc. Bull, 11 juin 1997). L'antériorité des problèmes, l'absence d'anticipation par les actionnaires et les erreurs de gestion s'estompent derrière le caractère objectif et inopiné des faits retenus.

Cette appréciation est également confirmée par les évolutions de la loi en matière de procédure de consultation des élus du personnel. Celle-ci distingue en effet deux volets distincts, celui de la consultation sur les raisons économiques proprement dites et celui traitant ensuite des mesures sociales de reclassement, de formation et d'aides diverses. Il semblerait assez logique que la première de ces consultations soit systématiquement séparée de la seconde, que des délais suffisants soient prévus, et que tous les moyens soient donnés au comité d'entreprise pour débattre, contester ou faire modifier les réorganisations juridiques ou opérationnelles qui vont déterminer ensuite le nombre de postes supprimés et les nouvelles modalités de fonctionnement de leur entreprise. Or, c'est exactement l'inverse qui se passe : liberté laissée à l'entreprise de mener ou pas les deux procédures concomitamment dans des délais réduits, peu ou pas de recours pour le CE sur les nouvelles orientations de l'entreprise, pas de droit automatique à l'assistance d'un expert indépendant. Autant dire que la loi entend bien maintenir le droit des actionnaires à décider comme bon leur semblent de l'usage de leurs capitaux, les représentants du personnel étant invités à discuter avant tout des mesures sociales d'accompagnement.

En matière de motif économique, la loi s'en tient pour l'essentiel au périmètre de l'entreprise juridiquement constituée. Or, celle-ci s'apparente de plus en plus à une pseudo entité juridique tant sont nombreux les éléments de gestion aux mains du groupe (prix de cession, gestion de trésorerie,

investissements, etc.). Si le groupe est pris en compte dans le périmètre de reclassement des salariés dont le poste est supprimé, il ne l'est pas vraiment quand il s'agit d'analyser les raisons financières ou industrielles de la restructuration.

Quant aux chiffres avancés pour illustrer la perte de compétitivité ou la disparité des performances, il s'agit le plus souvent de données analytiques dont l'architecture est conçue en interne pour décrire la formation de la valeur au sein de l'entreprise et de son groupe. Leur fonction de « clignotant » crée les conditions d'un automatisme de décision alors que leur logique reste partielle. Considérer que ces outils de gestion très spécifiques sont des instruments de mesure objective du nombre d'emplois à supprimer constitue une autre forme de distorsion de la réalité qu'avalise pourtant la loi.

La petite musique du renoncement

S'il faut défendre le droit social existant quand il est attaqué et modifié sous les coups de boutoir du patronat, il faut aussi, pour être crédible et entendu, dire ses insuffisances et ses impasses volontaires. Le droit social actuel est incohérent puisqu'il ne rend pas compte de l'ensemble des facteurs menant aux licenciements collectifs. Il fait le choix du dédommagement pour les salariés et objective les raisons généralement mercantiles des restructurations. Il est emprisonné dans un cadre national alors que tout se joue dorénavant à l'échelle internationale. Il postule que le capital et le marché sont a priori rationnels et ne punit ou ne compense que des « excès » dont il est bien difficile de percevoir les seuils de déclenchement.

Prendre à bras-le-corps la question de l'instabilité de l'emploi, des restructurations permanentes, des licenciements et de leurs conséquences sociales en cascade ne peut se faire

qu'en contestant la suprématie du marché sur le social. La mobilisation sociale doit s'appuyer sur l'exigence d'une loi qui protège à l'identique tous les salariés (sans considération de la taille de leur entreprise et de ses moyens) en déconnectant leur droit des contingences de la concurrence que se livrent, dans leur intérêt propre mais aussi à leurs risques et périls, les détenteurs du capital.

La loi devrait stipuler l'interdiction des licenciements au moins quand ils découlent de la simple exigence de maintien ou de progression des profits et de valorisation de leurs titres par les actionnaires. Elle devrait surtout faire en sorte qu'aucune suppression de postes ne débouche sur les licenciements « secs » tels qu'ils sont majoritairement mis en œuvre aujourd'hui. La continuité du revenu, le maintien de l'ensemble des garanties sociales, l'aide à la formation et à la reconversion professionnelle devraient être acquis pour tous. Mais, il reste que tous les débats sur cette continuité du statut n'ont d'intérêt que si l'on dit qui paie. La tentation pourrait être de s'en remettre essentiellement à la collectivité, ce qui reviendrait finalement à proposer une moralisation du capitalisme à coup de deniers publics. Au contraire, l'exigence que ce soient les entreprises qui soient globalement redevables de cette assurance, selon des modalités particulières de péréquation, 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, donc. Cette revendication gagnerait enfin à être européenne.

La plupart des études et des rapports sur ces questions prennent pour acquis que « chacun s'accorde » sur le fait que les entreprises doivent bénéficier d'une flexibilité en matière d'emploi. Mais cela ne va pas du tout de soi. Que la collec-

tivité humaine ait besoin en permanence de modifier ses conditions de production, qu'elle doive s'efforcer d'économiser les moyens humains et matériels pour satisfaire ses besoins, qu'il lui faille chasser les gaspillages et les tâches inutiles, qu'il soit nécessaire de réaliser des gains de productivité, évidemment ! Mais il est tout simplement grotesque, avec les ravages sociaux que connaît la planète, de prétendre que les règles économiques qui régissent actuellement le monde sont à même d'assurer rationnellement cette fonction primordiale d'allocation des moyens.

Voilà bien le premier des renoncements : considérer que les règles marchandes sont devenues un fait objectif incontournable. Dès lors, enfermés dans une représentation de l'économie, dans laquelle « l'entreprise » est la particule élémentaire et le lieu des arbitrages rationnels, les tenants du « chacun s'accorde à... » n'ont plus qu'à conseiller tel ou tel ministre pour assouplir le marché du travail, favoriser la rotation des emplois, et alléger la contrainte d'embauche sur l'employeur. Pour remettre en cause ce fatalisme résigné, il faut maintenant prendre un peu de recul afin de mieux appréhender le fonctionnement de l'économie mondialisée.

2. La concurrence mondialisée et le chômage

Depuis le tournant libéral des années 1980, la situation s'est profondément dégradée pour les salariés, en France comme en Europe : montée du chômage, gel des salaires, intensification du travail, dégradation des conditions d'emploi. Cette nouvelle situation n'est pas le résultat de lois économiques incontournables, mais du jeu de deux processus complémentaires : d'un côté, la mondialisation et, d'un autre côté, la mise en œuvre de politiques libérales dans tous les pays. Il s'agit donc d'une histoire et de politiques, qui dessinent le cadre dans lequel doit être posée la question des licenciements.

Les nouvelles règles du jeu de la mondialisation

Après la seconde guerre mondiale, toute une série de facteurs (et, notamment en Europe occidentale, le rapport de forces hérité de la Libération) ont permis d'imposer au capitalisme des règles du jeu qui permettaient d'encadrer son fonctionnement et de garantir un certain nombre de droits : sécurité sociale, salaire minimum, conventions collectives, etc. La répartition des revenus évolue de manière relativement équilibrée : la croissance est de 5 % en moyenne, et le pouvoir d'achat au sens large (salaires, services publics, protection sociale) progresse à peu près au même rythme.

Puis vient la crise du milieu des années 1970 qui se manifeste par un ralentissement de l'économie et par une baisse de la part des profits. Dans un premier temps, les gouvernements essaient des politiques de relance dites keynésiennes,

qui avaient plus ou moins bien fonctionné pendant les années de forte croissance. Mais elles échouent à relancer l'économie, et surtout à rétablir la rentabilité des entreprises. C'est alors le tournant libéral qui consiste à abandonner les politiques de régulation pour passer à des politiques d'offensive ouverte contre les salaires.

Les politiques libérales s'appuient sur le nouveau rapport de forces que permet la montée en flèche du chômage. L'austérité est présentée comme une potion amère mais nécessaire; elle est acceptée, avec plus ou moins d'enthousiasme, par les partis de la gauche gouvernementale qui ne sont pas disposés à contester la logique de fond du système capitaliste, et, dans certains cas comme en France en 1982-1983, prennent en charge cette réorientation. Enfin, ce que l'on n'appelle pas encore mondialisation renforce ce tournant. Pour échapper à la crise, les multinationales se tournent vers le marché mondial; en 1979, le gouvernement des États-Unis prend une décision fondamentale consistant à augmenter violemment le taux d'intérêt, quitte à plonger les pays du Sud dans la crise de la dette. Il s'agit de modifier durablement la répartition des revenus au détriment des salariés, en esquissant une alliance entre capitalistes industriels et rentiers bénéficiaires de revenus financiers.

Dans un premier temps, ce tournant est pris en quelque sorte de manière expérimentale et procède par tâtonnements. Les gouvernements présentent la cure d'austérité comme un mauvais moment à passer avant de revenir aux arrangements sociaux des années d'expansion. Mais c'est un ticket sans retour. La machine s'emballe, d'autant plus que l'absence de résistances suffisantes incite les gouvernements à aller plus loin sur cette voie. L'offensive libérale acquiert alors une double consistance. Elle s'appuie sur un corps de doctrine

cohérent qui ressuscite les analyses libérales, rangées au magasin des accessoires pendant plusieurs décennies. Cette dimension idéologique joue un rôle croissant, mais l'offensive ne se déploie pas seulement dans le monde des idées. Elle est mise en forme par des politiques systématiques qui visent à débarrasser le capitalisme de tout ce qui en faisait un capitalisme «régulé». Les gouvernements s'emploient à donner aux capitaux une liberté de mouvement de plus en plus grande et construisent de manière volontariste, et parfois à partir de rien comme en France, des marchés financiers; ils abandonnent tous les outils qui pourraient leur permettre de contrôler les capitaux, comme le contrôle des changes, les barrières douanières et tarifaires, etc.

Il faut donc insister sur l'idée que la mondialisation n'est pas un processus d'ordre météorologique, qui s'imposerait aux États et aux entreprises, mais une transformation des règles du jeu dont les uns et les autres sont les agents actifs. Bien qu'il s'agisse de deux choses différentes dans l'abstrait, la mondialisation et la libéralisation sont en pratique les deux faces d'une offensive menée en toute connaissance de cause. La possibilité pour les capitaux de circuler comme ils veulent est en effet un levier puissant qui pèse sur les revendications salariales et durcit les contraintes, budgétaires et monétaires. Des thèmes typiquement libéraux comme le niveau trop élevé des salaires et des cotisations sociales justifient ces politiques qui prennent la mondialisation comme une donnée contre laquelle on ne peut rien, alors que ce sont ces mêmes politiques qui permettent à l'économie de se mondialiser.

Au fond, cette mondialisation-là est la combinaison, au sein d'un même processus, de deux éléments essentiels: la formation d'un marché mondial et la marchandisation intégrale de la force de travail. La construction du marché mon-

dial repose sur l'idée que tout travailleur peut, et doit, être mis en concurrence directe avec ses homologues de n'importe quelle autre partie du monde. Cela veut dire qu'il faut éliminer tous les obstacles et toutes les frontières qui pouvaient séparer les différentes zones économiques du monde. Par exemple, l'objectif ultime d'une institution comme l'OMC (Organisation mondiale du commerce) est d'établir comme loi universelle la liberté totale pour le capital de circuler et de s'installer où bon lui semble. C'est la fonction d'accords comme l'AGCS (Accord général sur le commerce et les services) ou auparavant l'AMI (Accord multilatéral sur les investissements). Toute tentative visant à encadrer, réglementer, organiser ou interdire les mouvements de capital doit donc être mise hors la loi.

Le second objectif est de ramener le statut de la force de travail à celui d'une véritable marchandise, comme au 19^e siècle. Cela veut dire en particulier qu'il faut faire sortir les droits sociaux de la responsabilité des entreprises et réduire simultanément les dépenses sociales de l'État, parce que dans les deux cas il s'agit de «charges» indues pesant sur le bon fonctionnement de l'économie. Il s'agit là d'une tendance universelle : dans tous les pays, même les plus pauvres, on observe les mêmes programmes de privatisation des services publics, de «rétractation» de l'État social, indépendamment de la réalité sociale du pays.

Profit et hyper-concurrence

Le nouveau capitalisme justifie la nécessité des restructurations et des licenciements au nom d'exigences de rentabilité et de compétitivité. Celles-ci sont inscrites dans ses instruments de gestion et il n'est pas inutile d'y jeter un coup d'œil. Aujourd'hui, c'est l'EVA qui constitue la réf-

rence à la mode chez les gestionnaires. Ce sigle anglais veut dire *Economic Value Added*, autrement dit « valeur économique ajoutée ». Cet indicateur est défini comme la différence entre la rentabilité d'une entreprise donnée et une rentabilité de référence définie en fonction de rendements financiers potentiels. Il synthétise parfaitement les principaux objectifs de la gestion actuelle des entreprises. Le premier est la maximisation du profit rapporté au capital engagé par l'entreprise : c'est le *ba* du capitalisme. De ce point de vue, il n'y a apparemment rien de nouveau sous le soleil.

Mais l'EVA va plus loin, en comparant le profit obtenu par l'entreprise au profit moyen normalement attendu. La différence est la « valeur pour l'actionnaire », qui n'est donc créée qu'à partir du moment où le profit dépasse cette rentabilité de référence : « *Le taux de rentabilité requis sur un investissement est un seuil minimal. En réalisant le taux "normal" de son secteur d'activité, l'entreprise conserve sa valeur*¹. » On voit ici apparaître le principe d'« hyper-concurrence » qui consiste à dire qu'il faut non seulement être rentable, mais hyperrentable, autrement dit plus rentable que la moyenne.

Cette norme de rentabilité est définie par la finance. La référence est un « rendement d'opportunité » défini comme la somme de la rentabilité « sans risque » (par exemple ce que rapportent les obligations d'État) et du supplément de rentabilité obtenu « avec risque ». Si, par exemple, les emprunts d'État garantissent 10% sans risque, on rajoute une prime de risque de 2% et une prime d'illiquidité de 2%, pour arriver à peu près aux fameux 15% de rentabilité minimale.

L'EVA, en tant qu'outil de gestion, est donc un bon révélateur des nouvelles conditions de fonctionnement du capital : intensification de la concurrence entre entreprises ; élévation des exigences de rentabilité ; détermination par la

finance des normes de rentabilité. Mais il soulève plusieurs questions et révèle les illusions sur lesquelles repose ce mode de gestion. L'EVA repose en effet sur l'idée que les détenteurs de capitaux se trouvent face au choix suivant : soit ils investissent dans la sphère productive, soit ils placent leurs fonds sur les marchés financiers, autrement dit en Bourse. C'est ce que les économistes appellent la théorie du portefeuille : le choix retenu va dépendre d'une comparaison entre ce qu'on gagne en produisant et ce qu'on gagne en « spéculant ».

Cette vision des choses suppose implicitement qu'il y a deux manières alternatives de créer des richesses, en l'occurrence de la valeur « pour l'actionnaire ». Mais c'est un effet d'optique : les revenus financiers ne sont pas une autre façon de faire des profits, ils sont un revenu dérivé de la valeur produite par le travail des salariés. L'illusion qu'il pourrait en être autrement, et que les revenus des actionnaires pourraient évoluer de façon totalement déconnectée de ce qui se passe dans la production, a été nourrie par la trajectoire de ce qu'on a appelé la « nouvelle économie ». Pendant quelques années (en gros durant les années 1990) les cours boursiers se sont mis à grimper de manière hallucinante, en perdant tout rapport avec les profits effectifs des entreprises. De nombreuses théories ont alors fleuri pour expliquer qu'il était dorénavant possible de s'enrichir en Bourse, indépendamment de ce qui se passait dans la sphère réelle. Dans le débat sur les retraites, cet envol boursier était pris comme argument en faveur de la capitalisation : les fonds de pension permettraient de faire croître les retraites à une vitesse bien plus rapide que les systèmes de répartition².

Toutes ces illusions ont été en grande partie dissipées au début des années 2000, par le retournement de la Bourse, qui a marqué la fin de la « nouvelle économie », dont on ne parle

plus guère depuis. La fin de l'euphorie boursière peut être interprétée comme un rappel à l'ordre de cette loi fondamentale de l'économie : on ne peut distribuer aux actionnaires plus de « valeur » que celle qui est dégagée dans le processus de production. On en aurait pu s'en apercevoir plus tôt en réfléchissant sur la fameuse règle des 15 % qui s'est progressivement installée dans la vie des affaires. En dessous de cette rentabilité de 15 % des fonds propres, une entreprise était réputée non viable, et il fallait renoncer à tout projet d'investissement n'offrant pas ce niveau minimal de rentabilité. Mais comment une économie croissant à 3, 4 voire 5 % pourrait-elle procurer 15 % de rentabilité ? Pour que certains gagnent 15 %, il faut que d'autres en soient à 0 % et on redécouvre ainsi que la montée des revenus financiers a forcément pour contrepartie une baisse relative des salaires. Ou pour le dire autrement : si tout le monde ne faisait que des placements financiers, il n'y aurait plus de création de richesses réelles.

Une autre manière d'analyser cette évolution est d'insister, comme le font les économistes Michel Aglietta et Antoine Rebérioux, sur cette implication de l'EVA : « *Le rendement d'équilibre du marché est donc perçu comme le rendement minimal, légitime, à partir duquel peut s'apprécier la véritable création de valeur*³. » Mais cela revient à dire qu'une entreprise « détruit » de la valeur si sa rentabilité propre est inférieure à ce rendement minimal, et cela même si elle fait des profits. On perçoit aussitôt « *l'inconsistance de ce commandement d'un point de vue macroéconomique* » : l'addition de ces préceptes de gestion est en effet promise à l'échec, en ce sens que la création de valeur globale tend vers zéro : tout le monde ne peut « battre le marché ».

Le rôle de la finance

Pour plusieurs analystes, qui ne sont pas des critiques systématiques du capitalisme, ce système est miné par les exigences démesurées de la finance⁴. Celles-ci conduisent à étouffer le dynamisme de la demande et de l'investissement. Les profits s'accumulent sans trouver d'occasions d'investissements suffisamment rentables, et l'économiste Patrick Artus en vient à parler de « *capitalisme sans projet* ». La fixation par la finance d'une norme de rentabilité très élevée tend à « dévaloriser » les projets d'investissement dont le taux de rendement est insuffisant et les entreprises sont amenées à solder leurs comptes par la distribution de dividendes. Cette répartition des revenus défavorables aux salaires contribue à tarir les débouchés. La consommation des riches est en effet un substitut imparfait à la consommation salariale et le rythme de progression des débouchés globaux se ralentit, au détriment de l'investissement et de l'emploi.

Certaines versions de cette lecture « financieriste » vont plus loin, et expliquent le faible dynamisme de l'investissement par la « ponction » exercée par la finance. La rentabilité globale des capitaux s'est considérablement rétablie depuis le milieu des années 1980, mais la rentabilité nette, calculée après paiement des revenus financiers, n'a pas augmenté. Cette présentation inverse l'ordre des facteurs et ne rend d'ailleurs pas compte du fonctionnement concret du capitalisme. Celui-ci ne donne en effet aucun signe d'une contrainte exercée par la finance sur les capacités d'investissement des entreprises. On connaît au contraire le paradoxe qui veut que les ressources nettes obtenues par les entreprises sur les marchés financiers sont voisines de zéro : globalement l'apport d'argent frais collecté en Bourse ne représente pas grand-chose. En France, le taux d'autofinancement des entreprises

atteint des sommets inégalés. La baisse des rendements financiers depuis le retournement boursier au début de cette décennie n'a d'ailleurs pas conduit à un effort accru d'investissement de la part des capitalistes industriels.

Les « exigences de la finance » (les fameux 15 %) sont également dénoncées comme étant la cause d'une gestion hasardeuse et chaotique. L'économiste Dominique Plihon explique ainsi « *les erreurs de gestion et les fraudes qui ont conduit au désastre d'un certain nombre de grands groupes* » par les « *pressions exercées sur les dirigeants par les acteurs de marchés (investisseurs, analystes...) pour les amener à se conformer aux normes internationales de rentabilité (benchmarking)* »⁵.

Ces analyses ne font qu'un bout du chemin, parce qu'elles séparent artificiellement le rôle de la finance et celui de la concurrence mondialisée. Or, ces deux aspects sont indissociables. La grande nouveauté du capitalisme contemporain est en effet de mettre en concurrence directe les salariés du monde entier, et c'est l'argument principal utilisé pour justifier les « réformes », les restructurations et les délocalisations. « Nous sommes dans une économie mondialisée », autrement dit nous sommes en concurrence avec des pays où les salaires et les acquis sociaux sont inférieurs et il faut rétablir la compétitivité. Les entreprises expliquent que si elles ne restructurent pas, elles vont perdre leur compétitivité et donc leurs marchés, et qu'elles seraient alors destinées à disparaître.

Or, c'est la finance mondialisée qui permet une telle configuration. La grande force du capital financier est en effet d'ignorer les frontières géographiques ou sectorielles, parce qu'il s'est donné les moyens de passer très rapidement d'une zone économique à l'autre, d'un secteur à l'autre : les mou-

vements de capitaux peuvent avoir lieu dorénavant à une échelle considérablement élargie. La finance est donc le moyen de durcir les lois de la concurrence en fluidifiant les déplacements du capital : c'est sa fonction essentielle.

Dans l'industrie et les services à technologie avancée, chaque entreprise est alors enserrée dans un système où son destin est déterminé par sa capacité à fixer des capitaux très mobiles en convainquant ses actionnaires de ne pas retirer leurs billes. Les normes de rentabilité qui lui sont imposées tendent à être définies au niveau du marché mondial. L'intensification de la concurrence peut donc être définie plus précisément ainsi : d'une part, l'éventail des prix observés sur les différents marchés tend à se réduire ; d'autre part, le prix de référence tend à s'aligner sur le prix minimal et non sur le prix moyen. Entre secteurs, la mobilité accrue du capital réduit les différentiels admissibles de taux de profit. Cette double contrainte rejaillit alors directement sur les conditions de gestion de la main-d'œuvre, comme on l'a montré au chapitre précédent.

Sans la mobilité que leur permet la finance, les détenteurs de capitaux ne pourraient exercer leur chantage habituel : « si vous ne me garantissez pas la rentabilité maximale, j'irai la chercher ailleurs ». En ce sens, la finance n'est pas un obstacle au fonctionnement actuel du capitalisme, mais au contraire l'une de ses pièces essentielles. La nouveauté ne réside donc pas dans l'opposition entre un capital financier « parasitaire » et un « bon » capital industriel mais dans l'intensification la concurrence entre capitaux que permet la financiarisation.

Il n'est donc pas possible de s'en tenir à une dénonciation du rôle parasitaire de la finance qui viendrait « gangrener » le capitalisme contemporain. Ce dernier utilise au

contraire la finance pour se libérer de toutes les « entraves » et autres régulations qui font obstacle à l'application de sa règle essentielle, qui est celle de la concurrence. Le tournant libéral a ainsi ouvert la voie à un fonctionnement « pur » du capitalisme fondé sur la concurrence entre capitaux, qui tend à se rapprocher de ce qu'il était au 19^e siècle.

On peut pousser encore un peu plus loin ce raisonnement pour dresser un diagnostic de crise systémique. Le capitalisme se trouve confronté à un mouvement de fond qui déplace la demande sociale des biens manufacturés auxquels sont associés d'importants gains de productivité vers des services souvent collectifs (comme l'éducation et la santé) et peu susceptibles d'être correctement satisfaits sous forme de marchandises. Dans la mesure où la satisfaction de ces besoins pèserait sur la rentabilité du capital, ils sont traités comme une contrainte et donc satisfaits sur la base la plus étroite possible. Comme les besoins sociaux émanant d'une bonne partie de l'humanité pauvre entrent dans cette catégorie, on assiste à un gigantesque déni de production à l'échelle mondiale : mieux vaut en somme ne pas produire que de produire en dessous de la norme de profit. C'est ce processus qui sous-tend la grande transition vers un capitalisme qui accumule peu et creuse les inégalités. La crise systémique résulte de la divergence croissante entre la satisfaction des besoins sociaux et la recherche d'un taux de profit très élevé. L'écart se creuse entre des profits excédentaires et des occasions raréfiées d'investissements rentables. La finance est à la fois un moyen de combler (partiellement) cet écart et l'un des principaux outils qui ont permis d'établir cette configuration d'ensemble. Et sa contrepartie est la gestion sauvage de la main-d'œuvre, et le chômage de masse.

Fatalité du chômage ?

Le chômage est l'horizon des licenciements. Ces derniers n'auraient évidemment pas la même importance si celles et ceux qui en sont les victimes avaient l'assurance de retrouver rapidement un emploi. Il n'en est rien, et la question qui se pose est alors la suivante : est-il possible de se donner comme objectif de supprimer les licenciements si le chômage de masse est une réalité incontournable. Tout est fait pour en convaincre les salariés, y compris en avançant des explications du chômage qui reviennent en fin de compte à leur en faire porter la responsabilité. Ces analyses conduisent à une forme de résignation (« *contre le chômage, on a tout essayé* » disait François Mitterrand) et cherchent à justifier, au nom de l'emploi, des politiques libérales qui dégradent encore plus la situation des salariés.

Le chômage est un formidable levier, qui a permis de modifier profondément le rapport de forces entre salariés et employeurs : il sert à faire pression sur les aspirations salariales et à déconsidérer l'idée même que des alternatives sont possibles. De ce point de vue, le chômage de masse pèse sur les conditions d'existence de l'ensemble des salariés et sur la gestion de toute la main-d'œuvre. Voilà pourquoi il est important de déblayer le terrain en critiquant la large gamme de fausses explications qui sont avancées pour faire du chômage, et donc des licenciements, une fatalité.

La démographie ? La population active a augmenté de 0,7% par an entre 1975 et 2004, soit plus vite que la moyenne européenne, en raison d'une augmentation plus soutenue de la population en âge de travailler et de la progression du taux d'activité des femmes, qui est passé de 51,5% à 63,4%. Mais c'est l'emploi qui n'a pas suivi, avec une progression de 0,5%

par an. Le problème se trouve donc essentiellement du côté de la création d'emplois. De manière générale, les pays qui ont le moins de chômage ne sont pas ceux où la croissance de la population active ou de l'activité féminine est moins rapide. En sens inverse, le retournement démographique annoncé ne mènera pas spontanément à la baisse du chômage. Il n'existe donc aucun déterminisme qui pourrait expliquer le niveau du chômage.

La productivité ?

Le chômage serait le fruit inéluctable du progrès technique, et le plein-emploi serait donc définitivement hors d'atteinte, parce que l'économie aurait de moins en moins besoin de travail et donc de travailleurs. Cette thèse semble reposer sur une évidence : on licencie parce qu'on automatise. Autrement dit, ce sont les gains de productivité qui chasseraient les salariés de leurs emplois. Il est pourtant facile de vérifier qu'il n'en est rien. Les gains de productivité étaient en effet très élevés (de l'ordre de 5%) quand le taux de chômage était bas (autour de 2%). C'était la situation des années 1960 et 1970, avant la crise du milieu des années 1970. Depuis le tournant libéral du début des années 1980, le chômage s'est envolé, alors que les gains de productivité retrouvaient, avec environ 2% par an, leur moyenne sur le 20^e siècle⁶. Si la productivité était la cause directe du chômage, on devrait observer des gains de productivité rapides quand le taux de chômage augmente, mais c'est l'inverse qui se passe.

Et même en cas de gains de productivité, la théorie de la « fin du travail » n'est qu'une illusion. Dans un ouvrage, par ailleurs fort intéressant, sur la mondialisation⁷, l'économiste polonais Zygmunt Bauman croit pouvoir affirmer que « *la création de richesses est sur le point de s'émanciper de son*

lien traditionnel – ô combien contraignant et pénible – avec la production de biens, le traitement des matériaux, la création d’emplois et la direction des hommes. Les anciens riches avaient besoin des pauvres pour devenir riches et le rester». Outre la confusion entre travail salarié et pauvreté, on retrouve le fantasme du « capitalisme de robots » dans un monde où, en réalité, il n’y a jamais eu autant de salariés et même, sans doute, autant d’ouvriers.

Le lien entre productivité et chômage n’est donc pas direct : les gains de productivité créent du chômage si, dans le même temps, ils ne sont pas utilisés pour réduire la durée du travail ou créer des emplois dans d’autres secteurs. Or, tout, dans le fonctionnement actuel de l’économie, s’oppose à la baisse du temps de travail et conduit même à l’allonger comme on l’a vu récemment dans plusieurs pays d’Europe (en particulier en Allemagne). Le gel des salaires réduit la croissance et donc l’emploi et la fixation d’objectifs exorbitants s’oppose aux créations d’emplois associés à des niveaux de rentabilité jugés insuffisants. C’est donc l’utilisation capitaliste de la productivité qui crée le chômage, et non la productivité elle-même qui, sur longue période, signifie plus de temps libre et non plus de chômage.

La formation ? Une autre version du fatalisme technologique consiste à dire que les demandeurs d’emploi n’auraient pas les qualifications requises et ne seraient donc pas adaptés aux emplois disponibles. Mais rien ne vient étayer cette idée d’une inadéquation durable et globale. Les difficultés de recrutement ne conduisent pas des impossibilités absolues de recruter mais supposent des délais plus longs. En dehors de quelques cas très particuliers (comme certains métiers de l’informatique durant la période d’expansion) elles renvoient aux

conditions de travail très dégradées dans certains secteurs, ou aux pratiques actuelles de sélection et d’intégration dans l’entreprise. Le chômage de masse a en effet habitué les employeurs à considérer que les postulants devaient être immédiatement en état de tenir le poste de travail, sans apprentissage interne.

Une enquête menée par l’ANPE auprès d’établissements ayant cherché à embaucher en 2000 et y ayant renoncé⁸ illustre cette situation. Les difficultés rencontrées renvoient à plusieurs types de facteurs : critères très stricts de sélection des employeurs, avec souvent des éléments non liés à la formation ou à l’expérience, comme l’âge (sans parler des discriminations liées à l’origine) ou bien contraintes inhérentes à ces emplois (fréquence des déplacements, par exemple) mais aussi horaires de travail fréquemment atypiques qui, dans certains établissements, se combinent souvent à des contrats précaires. La combinaison entre horaires atypiques (peu compatibles avec les transports en commun) et précarité des emplois peut être un obstacle à l’accès à l’emploi de certains jeunes : les horaires imposent l’usage d’un véhicule individuel dont l’achat est hors de portée pour des personnes à qui ne sont proposés que des contrats précaires.

Si la formation joue un rôle, c’est dans les probabilités individuelles d’accès à des emplois préexistants. Il y a dans ce cadre un problème spécifique des personnes peu qualifiées, notamment des jeunes, qui ne provient pas nécessairement d’une pénurie absolue de postes adaptés à leur compétence, mais de phénomènes de substitution ou de « files d’attente ». Avec un taux de chômage aussi important, il y a éviction des jeunes faiblement qualifiés, y compris pour les recrutements sur des postes ne requérant pas un niveau de formation particulièrement élevé. Ces phénomènes de déclassement sont

observables aussi bien dans le secteur marchand que dans le non-marchand, comme en témoigne le niveau de diplôme des candidats à certains concours de catégorie B de la fonction publique. La part des titulaires de BTS ou de DUT embauchés depuis moins d'un an sur des emplois d'ouvriers et d'employés non qualifiés (hors stages, emplois aidés et apprentis) atteignait 9,9 % en 2000, en dépit du contexte économique favorable ; de même, la part des diplômés des grandes écoles et du 3^e cycle nouvellement embauchés sur des emplois d'ouvriers et d'employés dépassait 9 % en 1999⁹.

Un autre problème est celui des personnes qui ont travaillé longtemps sur le même type de poste (notamment pour les ouvriers) et que les employeurs, seulement soucieux du rendement à court terme, ne se sont pas souciés de former : le taux d'accès des cadres à la formation professionnelle (46 %) est nettement supérieur à celui des ouvriers (17 %) et des employés (25 %). Cela peut avoir des conséquences dramatiques en cas de licenciement.

Les rigidités du marché du travail

On a vu récemment revenir sur le devant de la scène des versions sophistiquées de la vieille théorie du chômage volontaire, selon laquelle ce n'est pas le niveau de l'activité économique mais les chômeurs eux-mêmes qui sont responsables du chômage. Le chômage serait le résultat de calculs rationnels des individus sans emploi comparant les allocations auxquels ils ont droit en tant que chômeurs et le revenu apporté par un emploi. Autrement dit, les situations de « non-travail » seraient « choisies » ou « volontaires ». Pour que le chômage baisse, il faudrait donc que « le travail paie », pour reprendre un slogan de l'OCDE (*make work pay*), ce qui veut dire en clair : contrôle plus strict des chômeurs, condi-

tionnalité plus grande des indemnités, mise en place de systèmes permettant le cumul de certaines prestations sociales avec un emploi ou bien encore création de revenus non-salariaux mais liés à l'exercice d'un emploi (« impôt négatif » ou prime pour l'emploi).

Tout cela revient à prétendre que les chômeurs ne veulent pas travailler parce qu'ils reçoivent des allocations trop « généreuses », un peu comme les impôts trop élevés décourageraient les riches de travailler ! Il s'agit donc de les contraindre à accepter n'importe quel emploi, même payé en dessous du seuil de pauvreté. Cette analyse cynique est non seulement insultante pour les chômeurs mais économiquement absurde, puisqu'elle suppose en effet que la demande de travail de la part des entreprises est infinie. Elle ne peut évidemment rendre compte du comportement des chômeurs qui reprennent un emploi dès que l'occasion leur en est fournie, même si le gain qu'ils en retirent est faible, voire négatif.

Plus généralement, la thèse de l'« eurosclérose » renvoie à l'idée que le « modèle européen » serait inefficace en raison de ses rigidités, du niveau élevé de protection sociale, etc. L'économiste américain Paul Krugman y oppose un argument convaincant : « *Si l'État-providence est si nuisible à l'emploi, pourquoi les États européens ont-ils été en mesure d'atteindre des taux de chômage si faibles avant 1970 ?* »¹⁰ Reste la version « sociale libérale » qui consiste à dire que l'État-providence n'a pas posé trop de problèmes dans le passé, mais qu'il faut aujourd'hui le « réformer » et le « moderniser ». Ce genre d'affirmation non démontrée fait consensus dans l'Union européenne et est à la base de la thématique de la « réforme structurelle », qui sous-tend, année après année, les « grandes orientations de politique économique » et les « lignes directrices » de la stratégie européenne pour l'emploi.

Pourtant il n'est pas possible d'établir un lien solide entre la remise en cause de la « législation protectrice de l'emploi » par les différents pays et leur capacité à faire reculer le chômage. C'est ce que vient d'admettre l'OCDE : « *Les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée*¹¹. » Autant dire que ces résultats sont inexistantes : il y a en effet des pays « rigides » (notamment ceux du Nord de l'Europe) qui obtiennent des résultats comparables ou supérieurs à ceux de pays beaucoup plus « flexibles ». Et l'OCDE, par ailleurs très favorable aux politiques libérales, en est réduit à énoncer cette belle lapalissade : « *La réglementation relative à la protection de l'emploi [LPE] remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants.* »

Tout cela n'empêche d'ailleurs pas les libéraux de préconiser l'approfondissement des « réformes du marché du travail » tant il est vrai que « *des certitudes inébranlables permettent de surmonter la perte des illusions. Lorsque la situation s'améliore, cela prouve l'efficacité des réformes réalisées ; lorsque la situation se dégrade, cela prouve la nécessité d'en accélérer le rythme*¹². »

Le discours de la compétitivité ne fonctionne pas

Mais l'argument principal est aujourd'hui celui de la compétitivité, présentée comme la condition unique de la création et même du maintien des emplois. Le discours de la compétitivité consiste à dire que la baisse du coût du travail (salaire direct et « charges ») a des effets vertueux sur l'économie et l'emploi en permettant de baisser les prix et donc de gagner des parts de marché à l'étranger, ou de les

protéger sur le marché intérieur ; de rétablir le taux de marge et donc l'investissement qui va améliorer la « compétitivité-hors-prix » qui passe par la qualité ; d'éviter les délocalisations vers les pays à bas coût de main-d'œuvre ; d'attirer les capitaux qui, autrement, iraient voir ailleurs. On voit que ces affirmations reviennent à faire de la concurrence mondialisée une nouvelle forme de fatalité.

Elles reposent en grande partie sur un amalgame entre deux notions qu'il faudrait au contraire distinguer soigneusement. Le coût du travail « comptable » est la somme du salaire brut et des cotisations sociales employeurs. Mais ce qui compte, du point de vue de la compétitivité, c'est le coût salarial unitaire, autrement dit le coût du travail par unité produite, qui rapporte le salaire à la productivité. S'agissant de comparaisons internationales en évolution, le raisonnement doit en plus tenir compte des écarts d'inflation et d'évolution des taux de change.

En théorie, le coût du travail « comptable » intervient dans la combinaison productive : s'il est trop élevé, il favoriserait la substitution du capital au travail, autrement dit une automatisation accélérée des processus de production. Mais c'est oublier que la compétitivité ne dépend pas seulement du niveau des salaires, mais aussi de l'adéquation des processus de production à la demande, qui passe là aussi par l'adoption des procédés les plus modernes, en général plus automatisés. La concurrence sur le marché mondial est donc elle-même un moteur des transformations technologiques quel que soit le niveau du salaire.

L'impact des coûts salariaux unitaires sur la concurrence entre entreprises et sur le marché mondial existe bel et bien. Mais il faut insister sur le fait que le coût du travail « comptable » n'est qu'un des éléments qui concourt à déterminer la

compétitivité et qu'il faut le rapporter à la productivité. Or, le niveau de la productivité par personne employée est en France un des plus élevés du monde : les comparaisons réalisées par l'OCDE montrent qu'il se situait en 2002 à un niveau de 88 contre 100 aux États-Unis. Ce résultat situe la France nettement avant l'Allemagne, la Grande-Bretagne ou le Japon. Quant à la productivité horaire du travail, le niveau relatif de la France est encore plus élevé (103 contre 100 aux États-Unis).

Il n'y a donc pas de problème global de coût du travail en France, et la montée du chômage ne peut s'expliquer de cette manière. Il suffit de rappeler que la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises était de 70 % quand le taux de chômage était bas, et que les politiques néolibérales l'ont fait baisser à environ 60 %. Cela veut dire que le salaire réel a progressé moins vite que la productivité du travail. Le coût salarial unitaire a donc baissé et la « compétitivité-coût » a progressé. Mais cette progression n'a servi qu'en partie à accroître la compétitivité effective, car les prix n'ont pas reculé dans la même proportion, puisque le taux de marge des entreprises a augmenté. On a vu que ce rétablissement du profit n'a pas non plus conduit à un relèvement du taux d'investissement. C'est un phénomène très frappant de la période, qui est une bonne mesure de la financiarisation de l'économie : le freinage du coût salarial depuis vingt ans a nourri les profits financiers et non les profits investis, et certainement pas l'emploi.

Il n'est donc pas surprenant que, pendant ce temps-là, le chômage augmentait inexorablement. Et il n'est pas surprenant non plus que toutes les études se sont cassé les dents sur deux démonstrations impossibles : elles n'ont pas réussi à établir un impact significatif des baisses de salaires et de coti-

sations sur les créations d'emploi (sauf au prix d'hypothèses de calcul très contestables) ; elles ont aussi échoué à montrer que les pays qui ont le plus bloqué les salaires auraient créé plus d'emplois¹³.

Importations des pays à bas salaire et délocalisations

Il faut commencer par rappeler que les pays développés commercent avant tout entre eux : près de 60 % des importations totales de la France proviennent de l'Union européenne et plus de 75 % des pays développés. Ensuite, les pays à bas salaires sont non seulement des exportateurs mais aussi des clients des pays développés. Les échanges de la France sont ainsi excédentaires avec les nouveaux pays membres de l'UE ou avec des pays comme la Tunisie ou la Turquie. Vis-à-vis des pays émergents, le déficit le plus important est enregistré avec la Chine, mais il est du même ordre que le déficit avec l'Allemagne ; le déficit avec la Finlande est plus élevé que celui avec Taïwan. Une bonne partie des flux d'importations en provenance du tiers-monde ont d'ailleurs pour origine des entreprises des pays développés, à travers les délocalisations ou le travail à façon pour des chaînes de distribution.

Des effets négatifs sur l'emploi peuvent cependant exister même quand les soldes commerciaux sont positifs. En effet, le contenu en emploi des biens exportés vers les pays du Sud peut être inférieur à celui des biens importés. L'impact global sur l'emploi des échanges avec les pays en développement reste malgré tout limité : les dernières estimations disponibles concluent à une perte nette de 300 000 emplois au maximum.

Les délocalisations sont l'indice le plus spectaculaire de la mise en concurrence des salariés au niveau mondial. On assiste effectivement à des déplacements d'activités et donc d'emplois dans tous les secteurs où le Sud et l'Est sont suffisamment attractifs. Très sensible dans l'habillement et le cuir et les biens d'équipements ménagers, le phénomène s'élargit à des industries à main-d'œuvre plus qualifiée (électronique, automobile, chimie) comme l'a montré le cas récent de STMicroélectronique à Rennes. Un nombre croissant de services (services informatiques, centres d'appel, comptabilité, voire certains services de recherche) peuvent faire l'objet de formes de travail à distance. Les données statistiques montrent toutefois que le phénomène reste globalement limité et qu'il est loin de pouvoir expliquer le niveau actuel du chômage : les investissements dans les pays en voie de développement ne représentent en effet que 4 % des investissements français à l'étranger¹⁴.

On parle aussi de désindustrialisation, mais cette perte de substance est principalement attribuable à une capacité insuffisante des industriels français à intégrer les innovations et à se positionner sur la haute technologie.

Cela ne signifie pas que les conséquences des délocalisations ne soient pas désastreuses pour les salariés, et elles vont bien au-delà des destructions d'emplois provoquées par les délocalisations réelles. La situation de nombreux salariés est fragilisée car le patronat utilise de plus en plus fréquemment les menaces de délocalisation pour intensifier les rythmes de travail et peser sur les salaires, voire pour obtenir un assouplissement de la réglementation du travail (comme cela a été le cas dans les centres d'appel en 2005).

Mais il s'agit assez largement d'un bluff, d'abord parce qu'une bonne partie de l'activité économique n'est pas délo-

calisable ; c'est le cas de la plupart des services, du commerce, des transports, des services publics, du bâtiment, de l'énergie. Les autres activités ne sont pas non plus vouées à émigrer vers les pays à bas salaires. Ce mouvement est limité par plusieurs facteurs. Le premier est que le choix de la localisation ne dépend pas du coût salarial, mais du coût salarial unitaire. Ce que l'on compare (comme nous l'avons signalé plus haut), ce ne sont pas les écarts absolus de salaires, mais les écarts relatifs rapportés à la productivité du travail. Dans bien des pays où les salaires sont peu élevés, la productivité du travail est en moyenne faible et peut donc compenser les avantages salariaux absolus. Il est vrai qu'un nombre croissant de pays ou de zones combinent bas salaires et niveaux de productivité satisfaisants. C'est le cas par exemple des pays de l'Est en Europe, ou encore de certaines régions du Mexique et de l'Asie. Mais il s'agit là d'un avantage voué à être remis en cause dans la mesure où la progression de la productivité du travail est la base sur laquelle peuvent se développer les revendications salariales. L'exemple classique est ici la Corée, où les luttes ouvrières ont obtenu un rattrapage des salaires sur les performances de productivité. Si un tel alignement ne se produit pas, l'économie des pays concernés sera tôt ou tard soumise aux contradictions d'un modèle économique et social déséquilibré qui fera obstacle à leur propre développement.

Quant à l'idée qu'une fiscalité abusive ferait fuir les capitaux et les cerveaux, il s'agit aussi d'un bluff : la France est loin d'avoir le caractère répulsif que lui attribuent les avocats de la fiscalité zéro¹⁵. De manière générale, il faut insister sur ce point fondamental : les facteurs qui déterminent l'emploi se trouvent sur place. Ainsi, les deux millions d'emplois en France créés entre 1997 et 2001 ne sont pas des emplois que

l'on aurait relocalisés. Ils n'ont pu être créés qu'en raison des changements dans l'environnement économique en France : RTT, répartition des revenus stabilisée, etc. Enfin, le chantage aux délocalisations pourrait être dégonflé si les entreprises devaient supporter le poids des effets sociaux des suppressions d'emplois qu'elles entraînent et rembourser les aides publiques qu'elles ont perçues.

Les effets pervers de la compétitivité à tout prix

La baisse des salaires n'a pas que des vertus compétitives. Le capitalisme a en effet besoin de profits élevés, mais aussi de demande. Or, la recherche de la compétitivité par la baisse des salaires déprime la demande. Et cet effet est démultiplié quand tous les pays d'une zone économique intégrée, comme l'Union européenne, mènent de manière coordonnée ce type de politique. Il ne faut donc pas s'étonner du retournement de conjoncture en Europe, qui résulte d'un nouveau blocage salarial de fait. La quête sans fin de la compétitivité secrète les récessions périodiques car les salaires bloqués des uns sont les carnets de commande des autres. Tout le monde est compétitif mais... en récession.

L'Allemagne fournit aujourd'hui une illustration de ces effets pervers. Le blocage des salaires, sous prétexte de rétablir la compétitivité, a certes permis (entre autres facteurs) une progression spectaculaire des exportations : + 6,6% par an entre 1993 et 2003. Mais elle a aussi étouffé la demande intérieure (+ 1% par an). Et c'est ce second effet qui l'emporte, de telle sorte que le chômage augmente constamment. Avec 4,8 millions de chômeurs en octobre 2005, soit 11,6% de la population active, le « capitalisme rhénan » qui nous

était donné en modèle enregistre les plus mauvais résultats des grands pays européens.

Enfin, la recherche effrénée d'une compétitivité fondée sur les bas salaires est une illusion : sur ce terrain, effectivement, on ne concurrencera jamais les pays à bas salaires. En revanche une telle orientation est contradictoire avec une compétitivité fondée sur d'autres facteurs que le prix, à savoir la qualification du travail, la qualité, et l'incorporation des nouvelles technologies. Il faut choisir entre le discours sur l'économie de la connaissance et celui de la compétitivité.

Il ne faut donc pas se laisser impressionner par l'invocation de prétendues lois de l'économie. Si les néolibéraux les maîtrisaient vraiment, cela finirait par se savoir. Après deux décennies de « modération salariale » très vigoureuse, on aurait dû voir se multiplier les créations d'emplois et s'amorcer le retour au plein-emploi. Et puis le discours de la compétitivité est sans fin : chaque concession à cet « impératif économique » en appelle une autre, qui permet aux détenteurs de capital de capter une fraction toujours plus grande de la richesse produite. Si les générations passées avaient pris au mot ce type d'arguments, nous connaîtrions encore les conditions de travail du 19^e siècle. Pour ne prendre qu'un exemple, un éditorial du *Times* du 3 septembre 1873, que l'on croirait daté d'hier, avertissait les irresponsables : « *Si la Chine devient un grand pays manufacturier, je ne vois pas comment la population industrielle de l'Europe saurait soutenir la lutte sans descendre au niveau de ses concurrents*¹⁶. »

La preuve par l'embellie

Contrairement au fatalisme libéral, les marges de manœuvre existent, et elles sont même considérables. Pour s'en rendre compte, nous disposons d'une expérience en gran-

leur réelle, avec la reprise de l'emploi en France entre 1997 et 2001. L'économie française, comme celle de l'Europe, a connu alors une courte période d'embellie qui a conduit à la création d'environ deux millions d'emplois. Cette amélioration est d'autant plus intéressante à observer qu'elle s'est produite malgré les disciplines macroéconomiques mises en place, à travers le traité d'Amsterdam de 1997, par l'ensemble des gouvernements de l'Union européenne (y compris celui de Lionel Jospin). Il y a là une véritable leçon de choses, qui ne confirme pas les explications libérales du chômage et livre trois principaux enseignements.

Il faut modérer la modération salariale. Pour les libéraux, les créations d'emplois constatées en France seraient dues aux politiques de baisse des cotisations sociales menées par les gouvernements Balladur et Juppé entre 1993 et 1996. Mais il y a un léger problème de cohérence dans ce discours, car les libéraux soutiennent en même temps que la réduction du temps de travail conduite par le gouvernement Jospin à partir de 1998 aurait monstrueusement augmenté les coûts salariaux. C'est factuellement faux, puisque l'intensification du travail a permis d'augmenter la productivité horaire et a compensé l'impact des 35 heures sur le coût du travail. Mais admettons : on aurait dû avoir beaucoup de créations d'emplois jusqu'en 1997, et beaucoup moins après. Or, c'est l'inverse qui s'est produit : les créations d'emplois ont été à leur maximum en 1999 et 2000. Contrairement aux préceptes libéraux, c'est la stabilisation de la part des salaires qui a permis de soutenir la demande et de créer de nouveaux emplois, tandis que le passage aux 35 heures approfondissait ce mouvement, et que, par ailleurs, la baisse de l'euro dopait les exportations.

Le CDI n'est pas un obstacle à l'embauche. L'analyse libérale du chômage consiste à dire qu'il provient des rigidités du marché du travail qui décourageraient les employeurs d'embaucher¹⁷. Si cette explication était juste, l'embellie de l'emploi ne pourrait s'expliquer que par une plus grande fluidité du marché du travail. Or, ce n'est pas le cas. On peut en effet mesurer cette fluidité à partir du taux de rotation de la main-d'œuvre, qui est la demi-somme des entrées dans l'emploi et des sorties, rapportée aux effectifs globaux. Ce taux de rotation a bien augmenté entre 1997 et 2001, comme il le fait chaque fois que la conjoncture s'améliore. Mais cette augmentation n'a pas été plus rapide que d'habitude, alors que les créations d'emplois ont largement dépassé le maximum atteint lors de la reprise de la fin des années 1980 : on ne peut donc les imputer à une plus grande rotation sur le marché du travail.

Les libéraux disent aussi que le CDI est un obstacle à l'emploi. Or, l'embellie livre un diagnostic inverse : certes, l'intérim a presque doublé parce que c'était la réponse patronale immédiate aux 35 heures. Mais les recrutements nouveaux entre 1997 et 2001 se sont faits à 82% en CDI. La part des femmes à temps partiel s'est stabilisée, et 87% des emplois créés l'ont été à temps plein entre 1997 et 2001 alors que le nombre d'emplois dans le secteur marchand avait baissé en valeur absolue entre 1990 et 1997. Il y a là un changement qualitatif qui montre que la précarisation n'est pas un préalable aux créations d'emplois. On peut finalement inverser l'analyse des libéraux : ce n'est pas une flexibilité accrue qui permet de créer plus d'emplois ; c'est au contraire l'amélioration de la conjoncture qui permet une plus grande mobilité des salariés, et donc une plus grande rotation de la main-d'œuvre.

35 heures : le meilleur et le pire. L'épisode de l'embellie (1997-2001) correspond évidemment au passage aux 35 heures. Pour les libéraux, c'est une véritable catastrophe. Nicolas Baverez parle des 35 heures comme d'une « *arme de destruction massive* » conduisant à l'« *euthanasie du travail* »¹⁸. Le patronat développe lui aussi la fable selon laquelle la RTT serait une mesure « malthusienne » qui aurait fait baisser le nombre total d'heures travaillées, alors que c'est le contraire qui se passait¹⁹.

Oui, la RTT a créé des emplois : 350 000 selon la Dares (service d'étude du ministère de l'emploi), 400 000 selon la Caisse des dépôts, 500 000 selon l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales). Cette fourchette est le résultat convergent d'enquêtes auprès des entreprises et de travaux macroéconomiques comparant l'évolution de l'emploi avec ou sans RTT. Et il n'existe pas d'explication alternative aux performances d'emplois constatées lors du passage aux 35 heures. La vraie question qui se pose serait plutôt de comprendre pourquoi une réduction d'environ 10 % du temps de travail n'a pas donné lieu à des embauches proportionnelles. La réponse à cette question est double : d'abord, une partie des salariés, notamment ceux des petites entreprises, n'a pas été concernée par la mesure ; ensuite, le patronat a su profiter de l'occasion pour « réorganiser » le travail à sa convenance, en l'intensifiant, en l'annualisant, bref en le flexibilisant. Le résultat se lit très clairement dans les statistiques : le passage aux 35 heures s'est accompagné d'un véritable bond en avant de la productivité horaire du travail, et c'est d'ailleurs pour cela que le coût du travail par unité produite est resté à peu près constant.

Ces deux effets (champ de la mesure et intensification du travail) expliquent en gros la différence entre le million et de-

mi de créations d'emplois potentielles et le demi-million effectivement constaté. Mais cet écart provient des modalités pratiques du passage aux 35 heures qui résultent en fin de compte de choix politiques précis : ceux de la loi Aubry 2 de permettre la modification des bases de calcul de la durée du travail et de ne plus assortir les baisses de cotisations employeurs d'aucune exigence de créations d'emploi ; et celui d'Élisabeth Guigou de reporter aux calendes grecques l'application des 35 heures aux petites entreprises. Il ne faut donc pas jeter le bébé avec l'eau du bain, même si le bilan est ambivalent.

L'économie et le droit

L'examen de la période d'embellie conduit donc à une première conclusion : il existe des pistes qui permettent de changer rapidement le panorama de l'emploi. Le gouvernement de Lionel Jospin les a timidement explorées, « à l'insu de son plein gré » pourrait-on dire, mais en restant dans le cadre de ses orientations social-libérales. Du coup, le potentiel d'amélioration du marché du travail n'a été que très partiellement mobilisé et n'a pas été suffisamment consolidé. De retour au pouvoir, la droite a pu revenir aisément sur les petits progrès enregistrés, en ciblant son offensive sur une remise en cause systématique du droit du travail. Et ceci conduit à une hypothèse de travail que nous allons maintenant explorer : outre le poids des défaites et des désillusions passées, la faiblesse essentielle des résistances sociales au rouleau compresseur néolibéral réside dans l'absence d'un projet cohérent qui tienne les deux bouts de la chaîne, en insérant les luttes contre les restructurations et les licenciements dans une perspective d'ensemble. Toute réponse globale aux licenciements et au chômage doit combiner les transformations de l'économie et celles du droit.

3. Droit du travail et politiques de l'emploi : flux et reflux

Le droit du travail a pris progressivement son autonomie par rapport au droit civil des contrats dans la deuxième moitié du 19^e siècle. Des dispositions spécifiques de protection de la santé des travailleurs sont édictées à partir de 1841 et remettent en cause le cadre purement contractuel de la relation de travail. La dimension collective de cette relation est reconnue à partir de la loi Waldeck-Rousseau de 1884 qui donne un cadre juridique à l'action syndicale et ouvrant la voie à la reconnaissance des conventions collectives. En 1910 est adoptée la première loi instaurant un Code du travail. Cette introduction de dispositions normatives et collectives dans le régime de la relation de travail a plusieurs déterminants : aux luttes des salariés et à l'expansion du syndicalisme, s'ajoutent des inquiétudes pour la santé des travailleurs (et leurs conséquences pour la capacité à fournir les recrues nécessaires à l'armée) ainsi que les conceptions d'idéologues ou de politiciens « éclairés » soucieux de « civiliser » un minimum les relations de travail pour limiter l'expansion du mouvement socialiste.

Droit du travail et pouvoir patronal

Au 20^e siècle, comme le souligne Alain Supiot¹, le droit du travail se construit « *par strates successives, au gré de l'évolution des rapports de force sociaux et politiques* ». Pour reprendre la périodisation construite par cet auteur, trois grandes vagues de réformes marquent son développement :

▫ les grèves de 1936 et les accords Matignon avec l'instauration de ce qui deviendra les délégués du personnel, la technique de l'extension des conventions collectives (qui les rend applicables aux entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires) et la première législation globale relative à la durée du travail ;

▫ à la Libération, outre la reconnaissance constitutionnelle de divers droits sociaux et la création de la sécurité sociale, sont institués les comités d'entreprise ;

▫ Mai 68 permet la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise suivie en 1971 de la reconnaissance d'un droit à la négociation collective. L'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi impose la consultation du comité d'entreprise en cas de licenciements collectifs ainsi qu'un délai minimal de consultation à partir de dix salariés licenciés. L'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 (repris dans la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle) reconnaît un droit à la formation sur le temps de travail. La loi du 13 juillet 1973 encadre le droit de licenciement, désormais subordonné à l'existence d'une cause « *réelle et sérieuse* ». Cette disposition s'inscrit dans une évolution qui, depuis les années 1950, augmente les garanties de stabilité attachées à l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI). Le CDI devient, par rapport au contrat à durée déterminée (CDD), synonyme d'emploi stable ce qui n'était pas forcément le cas auparavant. En fait, pour que l'emploi en CDI devienne relativement stable, il a fallu que se développe une réglementation des conditions de rupture par l'employeur.

Certes, depuis la réglementation du travail des enfants, le patronat mène régulièrement un combat idéologique au nom

des contraintes « antiéconomiques » qu'entraînerait ce renforcement du droit du travail. Mais des travaux d'économistes ont mis l'accent sur les retombées positives de la stabilisation de la relation d'emploi pour les entreprises : le salarié rassuré sur la stabilité relative de sa position pourrait s'impliquer plus fortement dans son travail, l'employeur, pour sa part, serait incité à former ses salariés pour permettre leur adaptation à l'évolution technologique. De toute manière, durant les « Trente glorieuses » (de la fin de la guerre au retournement économique de 1973-1974), l'amélioration de la situation des salariés et la stabilisation de la relation d'emploi sont assez largement considérées comme des objectifs en eux-mêmes. Enfin, ce sont la loi et le règlement qui fixent le socle protecteur du droit que la négociation collective ne peut qu'améliorer : la loi fixe un minimum applicable à tous, garant d'égalité et qui laisse toujours place à des clauses plus favorables. Quant aux accords de niveau inférieur (l'entreprise par rapport à la branche), ils ne peuvent pas contenir de clauses moins favorables aux salariés que les accords de niveau supérieur. Ce principe dit « de faveur » a été classé par le Conseil d'État (avis du 22 mars 1973) dans les principes généraux du droit du travail.

Néanmoins, le droit du travail reste structuré autour de la reconnaissance du pouvoir de l'employeur sur ses salariés : l'édifice ne remet pas en cause du tout en cause ce pouvoir mais lui fixe des limites et, dans certains domaines, subordonne son exercice au respect de certaines procédures. Pour reprendre le titre d'un ouvrage publié en 1980, il s'agit d'un « *droit capitaliste du travail*² ». Dans le cadre d'un rapport qui demeure fondé sur la subordination et la propriété capitaliste, le travailleur est reconnu comme membre d'un collectif doté d'un statut social au-delà de la dimension purement

individuelle du contrat de travail. Il faut également préciser qu'il peut y avoir un écart entre l'existence du droit et son application (c'est le problème de « l'effectivité du droit ») : les droits reconnus aux salariés sont souvent contournés voire violés dans la vie des entreprises.

Dernier point important qui ne relève pas de l'ordre juridique, le maintien du plein-emploi est considéré, tout au long des « Trente glorieuses », comme relevant de la politique macroéconomique. Celle-ci réagit pour atténuer les fluctuations de l'activité et éviter les dérapages du chômage qui reste globalement peu important (son taux reste jusqu'en 1973 inférieur à 3 % de la population active). Droit du travail et politiques de l'emploi apparaissent largement comme des questions déconnectées. Les politiques de l'emploi visent essentiellement à promouvoir la formation professionnelle et faciliter la mobilité des salariés dans un contexte, où, à partir de 1959 et de la mise en place de l'Europe des Six (destinée à s'approfondir et à s'élargir), l'économie française commence à s'ouvrir plus largement à l'extérieur.

Faire passer les restructurations

À partir de 1974, le paysage se transforme rapidement. La croissance devient tendanciellement plus faible et le chômage monte. Pour les pouvoirs en place, il s'agit dans un premier temps et dans le climat social de l'après-68, de faire en sorte que les salariés acceptent les restructurations. Pour cela, de nouveaux droits sont d'abord mis en œuvre.

La loi du 3 janvier 1975 (Jacques Chirac est alors le Premier ministre de Valéry Giscard d'Estaing) prévoit ainsi une consultation des représentants du personnel et un contrôle renforcé de l'inspection du travail sur les licenciements pour motif économique (l'autorisation administrative des licen-

ciements). En fait, la loi distingue le licenciement individuel, le « petit » licenciement collectif (moins de dix salariés sur une période de 30 jours) et le « grand » licenciement économique (au moins dix salariés sur la même période) dotés de régimes juridiques de plus en plus stricts³. Le renforcement de l'indemnisation du chômage vise à atténuer les tensions liées aux licenciements massifs. La mise en place par l'Unedic d'une allocation supplémentaire d'attente (ASA) permet aux licenciés économiques de percevoir pendant un an 90 % de leur salaire brut antérieur. Les garanties de ressources licenciement (préretraites) connaissent également un développement important.

Avec l'entrée en fonction du gouvernement dirigé par Raymond Barre (septembre 1976), l'inspiration de la politique économique se modifie : l'accent est désormais mis sur le retour à l'équilibre et la restauration de la compétitivité. Après la parenthèse de 1981-1982, la gauche de gouvernement se ralliera à cette orientation générale, en l'enrobant selon les périodes d'un discours plus social. Comme l'énonce le « théorème » attribué au chancelier social-démocrate ouest-allemand Helmut Schmidt : *« Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain. »* Le plein-emploi n'est plus directement considéré comme un objectif. Dans l'intervalle entre « aujourd'hui » et « après-demain », les politiques spécifiques de l'emploi ont pour mission de freiner la progression du chômage et d'en atténuer les conséquences. Le déplacement des objectifs de la politique macroéconomique ouvre donc un espace important aux politiques d'emploi. Vont commencer à être mise en place une kyrielle de dispositifs d'insertion, de formation, d'embauche à coûts réduits pour les entreprises⁴. Ces instruments, d'abord destinés aux jeunes puis étendus aux chômeurs de longue

durée, sont fondés sur l'idée que ceux qui peinent à trouver ou retrouver un emploi souffrent d'un déficit de formation ou d'une inadéquation de leurs compétences et qu'il convient donc de compenser le surcoût qui en résulterait pour l'employeur. Ils offrent aussi l'avantage de réduire les statistiques du chômage.

Du point de vue du droit du travail, un tournant s'annonce. Au départ, il se fait dans une certaine ambiguïté, dont la loi du 3 juillet 1979 sur les contrats à durée déterminée constitue l'illustration : d'un côté, elle apporte un certain nombre de garanties aux salariés précarisés, de l'autre, elle légalise leur situation, prélude à sa banalisation⁵. Le ministre du travail de l'époque (gouvernement de Raymond Barre) justifie le texte par un seul objectif, l'emploi, et énonce qu'il s'agit « *d'adapter les relations contractuelles aux à-coups conjoncturels de la production* ». Ce début de tournant est dénoncé violemment par un éminent juriste (Gérard Lyon-Caen) qui, dans *Le Monde* du 31 octobre 1978, pronostique « *l'effondrement du droit du travail* », sous la pression du libéralisme économique.

Un nouveau cadre de référence

Les années 1983, 1984 et 1985 sont marquées par d'importantes réductions d'emplois, notamment dans la sidérurgie et les chantiers navals : de l'ordre de 400 000 licenciements économiques par an se produisent durant cette période. Ce cap passé, le balancier des protections collectives va commencer à osciller. Dix ans de crise et de chômage de masse ont en effet érodé les résistances ouvrières. La gauche gouvernante a basculé du côté du « social-libéralisme » et de l'austérité, tandis que la droite est, pour sa part, convertie au libéralisme pur et dur. Les garanties accordées aux sala-

riés vont commencer à être grignotées au gré des aléas de la vie politique et sociale. Les idées dominantes sur les causes du chômage commencent à incriminer les « rigidités » du marché et de la gestion du personnel ; donc le droit du travail. La « souplesse », la « flexibilité » sont désormais mises en avant.

Dans ce contexte, le droit devient un instrument utilisé pour agir sur le fonctionnement du marché du travail dans le sens supposé de l'amélioration de son efficacité et, également, limiter l'impact éventuel des protestations des salariés. On peut donc ordonnancer les réformes et actions mises en œuvre selon trois axes essentiels :

ⁿ l'intervention sur le marché. Tout d'abord sur l'offre d'emploi en aidant les entreprises, en premier lieu celles qui embauchent les personnes présentant un certain profil (jeunes, chômeurs de longue durée, etc.). Aujourd'hui, à travers les allègements de cotisations sociales employeurs, il s'agit aussi et surtout (de par les masses financières concernées) de toutes les entreprises qui emploient des salariés payés jusqu'à 1,6 Smic mensuel (soit plus que le salaire médian, celui qui partage en deux moitiés les salariés des entreprises privées). Les interventions portent ensuite sur les comportements d'activité (préretraites, retour des femmes au foyer) et enfin sur la durée du travail : individuelle, avec le développement du temps partiel, ou collective avec la réduction du temps de travail. La plupart de ces actions ont comme contrepartie la distribution d'argent public, essentiellement aux entreprises. Il s'agit de contourner le Smic en créant des mécanismes qui réduisent le coût du travail pour l'employeur ;

ⁿ la flexibilisation du marché : suppression de l'autorisation administrative de licenciement (voir ci-dessous), mul-

tiplication des dérogations au principe de l'emploi à durée indéterminée, facilitation de la révision à la baisse des droits individuels et collectifs des salariés, etc.

La gestion des conflits « voyants ». Les licenciements des salariés des grandes entreprises posent un problème potentiel aux dirigeants : ils peuvent susciter grèves et manifestations, susceptibles de gêner patrons, notables locaux, préfets, ministres, etc. D'où, une fois l'autorisation administrative des licenciements supprimée, la création de dispositifs qui aboutissent à traiter de façon particulière les licenciés des entreprises de plus de cinquante salariés quand il y en a plus de dix en même temps. Le problème des licenciements n'est pas traité en fonction de son impact pour le salarié (il est aussi dur pour le salarié d'une petite entreprise ou pour l'intérimaire dont la mission n'est pas renouvelée) mais en fonction de leur potentialité à entraîner le développement de luttes collectives.

Ces trois dimensions vont s'entremêler à partir de la deuxième moitié des années 1980 jusqu'à aujourd'hui pour produire un Code du travail de plus en plus épais et complexe. Il faut comprendre que, dans le cadre actuel des rapports de force, face à des règles héritées de la période antérieure, et jugées par les décideurs contraires à l'emploi, il est moins voyant de procéder non par suppression mais par adjonction. Ainsi, la remise en cause directe du salaire minimum étant jugé impossible sous peine de risquer un conflit social majeur, sont mis en place, d'une part, des exonérations de cotisations sociales employeurs sur les bas salaires et, d'autre part, des mécanismes dérogatoires d'accès à l'emploi pour les jeunes et les chômeurs de longue durée. Il est désormais à la mode (voir le rapport de Virville⁶) de souligner le caractère paradoxal et irrationnel de cette situation et d'appeler à une remise

en ordre des règles en prenant en compte des évolutions jugées inéluctables. En fait, le « désordre » n'est en fait que la mise en œuvre d'une « voie française vers la dérégulation ». La « *codification étatique de la dérégulation*⁷ » accompagne, voire favorise, le processus de dislocation du salariat.

L'allocation supplémentaire d'attente est supprimée dès la fin de 1982. Les réformes de l'assurance-chômage de 1982 et 1984 diminuent la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés et restreignent l'accès aux préretraites. Le gouvernement issu de la majorité de droite qui a remporté les élections législatives de 1986, à nouveau dirigé par Jacques Chirac, supprime l'autorisation administrative pour les licenciements économiques (lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986). Cette mesure était fortement revendiquée par les organisations patronales qui affirment en attendre un impact très positif sur l'emploi : le CNPF promettait la création de « 300 000 à 400 000 emplois d'ici à 1987 » qui ne se concrétiseront pas le moins du monde. L'ordonnance du 11 août 1986 sur le travail différencié va faciliter le recours aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire et favoriser le travail à temps partiel. Enfin, la loi du 19 juin 1987 élargit les possibilités de modulation de la durée du travail (qui pourra désormais être négociée au niveau de l'entreprise) afin de permettre un ajustement des horaires de travail aux fluctuations de la demande. En fait, ce texte élargit les conditions d'application d'un texte de 1982 qui inaugurerait la possibilité pour un accord collectif négocié au niveau de la branche de comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles contenues dans les lois ou règlement. Cela revient à remettre en cause ce que les juristes du travail appellent la « hiérarchie des normes » et les deux principes sur lesquels était fondée cette règle – l'intérêt général et l'égalité – au nom

d'une double argumentation. Il s'agit désormais de privilégier la prise en compte de situations particulières dans la définition des règles de travail. La négociation collective et les procédures qu'elle doit respecter sont supposées assurer la protection du salarié aussi bien que la loi⁸.

En fait, cette évolution vise à donner au patronat une influence renforcée sur la teneur du droit du travail. Certes, même lorsque la norme est de nature législative et réglementaire, son élaboration n'échappe pas à l'influence des organisations d'employeurs, à qui cabinets ministériels et parlementaires prêtent une oreille attentive. Cependant, au moins en France, renvoyer la définition de la norme à la négociation ne peut, sauf cas particulier, que renforcer le poids de l'acteur patronal. Comme le note Emmanuel Dockès : « *Au niveau de la négociation collective, quelle que soit leur importance numérique respective, salariés et employeurs sont "à égalité". Remplacer la loi par la négociation collective revient à accorder aux employeurs, soit à une petite minorité du corps électoral, un droit de veto sur toute règle de droit du travail nouvelle* ». Et c'est d'autant plus vrai que la négociation est décentralisée : les rapports de force locaux sont généralement plus favorables aux employeurs qui ne vont pas manquer de s'appuyer sur les particularités réelles ou supposées des conditions d'activité de la branche ou de l'entreprise pour peser de façon décisive sur les conditions de la négociation. D'ailleurs, dès 1985, des mouvements patronaux avaient formulé des analyses et propositions donnant un rôle central à la négociation d'entreprise. Les mesures d'assouplissement de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises ne sont pas remises en cause malgré le retour du balancier politique vers la gauche en 1988. Il est à noter qu'il s'agit d'un constat à portée générale. Les mesures de dérégulation du marché du travail, d'as-

souplissement des « contraintes » sont bien souvent le produit d'initiative des majorités de droite mais elles ne sont pas annulées une fois la gauche revenue au pouvoir.

Ainsi, après sa victoire aux élections présidentielles et législatives de 1988, le gouvernement à direction socialiste ne rétablit pas l'autorisation administrative de licenciement mais élabore un texte sur les licenciements collectifs (loi du 2 août 1989) qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés envisageant un « grand » licenciement économique à élaborer et à mettre en œuvre un plan social. Cette loi inaugure la procédure actuellement en vigueur. À partir de là, en fonction des alternances politiques et des pressions sociales liées à des cas de licenciement jugés particulièrement scandaleux s'enclenche un processus où le dispositif sera selon les époques durci ou assoupli. Aux évolutions législatives, s'ajoutent celles de la jurisprudence dans la mesure où un plan social peut être déféré aux tribunaux pour des motifs tenant soit à son contenu, soit à la procédure suivie, notamment pour informer les représentants des salariés. Si le pouvoir des juges augmente, celui de l'administration est désormais restreint : elle peut retarder la procédure (si elle constate une irrégularité en la matière) ou, surtout, agir sur le contenu du plan dans la mesure où certaines dispositions du plan (préretraites, par exemple) supposent bien souvent un concours financier de l'État.

La loi du 27 janvier 1993 (amendement Aubry) exige qu'un « *plan visant au reclassement des salariés* » s'intègre au plan social sous peine de nullité de la procédure. Les arrêts ultérieurs de la Cour de cassation précisent la jurisprudence. Ainsi, les arrêts « Framatome » et « Majorette » de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont élargi le champ d'application de la législation sur les « plans sociaux » en passant de la notion de salariés effectivement licenciés à celle de sala-

riés «licenciables», c'est-à-dire de salariés à qui l'employeur avait proposé une modification de leur contrat de travail pour motif économique et qui risquaient un licenciement s'ils refusaient¹⁰. Sans empêcher les licenciements, ce dispositif a toute une série de conséquences :

- segmentation entre les salariés licenciés économiques selon qu'ils appartiennent à des entreprises de plus ou moins de 50 salariés ;
- discrimination entre les salariés licenciés économiques au moins par «paquet» simultané de dix et ceux victimes d'autres formes de licenciement (qu'ils soient ou non classés comme licenciements économiques) ;
- renforcement de la segmentation entre, d'une part, les CDI auxquels s'applique le régime du plan social et, d'autre part les CDD (et les intérimaires) ;
- «technicisation» des débats sur les licenciements économiques dont la cause est systématiquement présentée comme exogène et résultant de facteurs supposés s'imposer à l'entreprise, alors que (comme cela a été développé par ailleurs dans cet ouvrage), la réalité fondamentale est que *«le projet de licenciement résulte d'une décision de gestion, c'est-à-dire d'une décision stratégique prise par les dirigeants et le conseil d'administration, déclinés dans l'organisation par les directions générales (qui en définissent les modalités et les moyens), à qui il appartient de choisir entre différentes alternatives, dont celle du licenciement¹¹»* ;
- «survalorisation» du rôle du droit et de la jurisprudence alors que, selon une excellente comparaison d'Alain Supiot, *«la jurisprudence sur les plans sociaux est à l'emploi ce que les SAMU sociaux sont à la misère : un palliatif utile, en aucun cas un facteur déterminant¹²»*.

Le patronat met l'accent sur la longueur de la procédure et l'incertitude dans laquelle est plongée l'entreprise. Le nombre final des licenciements peut être, dans une certaine mesure, réduit par la procédure de consultation du comité d'entreprise (qui a également un impact sur les reclassements) mais cette incidence est limitée : ainsi sur un échantillon (non représentatif) de 108 restructurations dans lesquelles le cabinet Syndex est intervenu représentant 10 000 suppressions d'emplois, environ 1 000 d'entre elles auraient été évitées¹³. Mais une fois que le plan est finalisé, la contestation en justice ne conduit que dans des cas rarissimes à des réintégrations de salariés licenciés. En fait, l'incertitude pour l'entreprise ne concerne vraiment que la durée de la procédure judiciaire et le coût des licenciements.

La marche en crabe de Lionel Jospin

Pour ce qui est de la politique de l'emploi, les années suivantes, jusqu'en 1997, verront une prolifération de mesures dérogatoires aboutissant notamment à limiter le coût de la main-d'œuvre pour les employeurs. Cela se fait selon plusieurs axes :

- mesures ciblées sur les jeunes ou les chômeurs de longue durée ;
- mesures visant à favoriser certaines formes d'emploi comme l'abattement de cotisations sociales pour l'emploi à temps partiel, créé par Martine Aubry en 1992 ;
- allègements généraux de cotisations sociales employeurs pour les emplois au voisinage du Smic inaugurés par le gouvernement Balladur en 1993 ;
- allègements spécifiques de cotisations employeurs pour certaines zones géographiques (quartiers en difficulté, DOM, Corse, etc.).

À son retour au pouvoir en 1997, la gauche – avec le gouvernement de Lionel Jospin – ne reviendra pas sur les allègements du coût du travail dont l'efficacité reste pourtant à démontrer¹⁴. Elle les combinera avec la réduction du temps de travail. Celle-ci est instaurée par une initiative gouvernementale traduite dans des dispositions législatives qui renforcent le rôle de la convention de branche et d'entreprise dans la détermination des modalités de décompte et d'aménagement du temps de travail.

Même si les chefs d'entreprise s'accommodent largement du dispositif Aubry qui leur permet d'accentuer la flexibilité et d'accentuer le rythme de travail, le Medef mène campagne pour la « refondation sociale », dont un des éléments essentiels est d'affirmer le rôle éminent des prétendus « partenaires sociaux » dans la production des normes. Position que le patronat arrive à faire endosser à l'ensemble des directions syndicales (hormis la CGT) dans la « Position commune » du 16 juillet 2001 qui réclame qu'aucune loi ne puisse être votée dans le domaine social sans que le projet de loi ait été soumis préalablement aux organisations syndicales et patronales avec le temps nécessaire pour négocier. Du côté syndical, une telle position est accueillie avec un particulier enthousiasme par la confédération CFDT qui se trouvera prise à contre-pied, une fois la droite revenue, quand le patronat bloquera un certain nombre de négociations pour demander au gouvernement de légiférer.

En matière de licenciements, la grande œuvre du gouvernement Jospin sera la loi du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale ». Celle-ci constitue l'aboutissement d'une longue procédure législative entamée en mai 2000 dans un contexte marqué par des mobilisations importantes autour de plans de licenciements (Danone, Marks & Spencer, etc.).

La loi intègre des éléments issus de la jurisprudence en faisant obligation aux entreprises d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi, et de rechercher des possibilités de reclassement dans l'entreprise ou le groupe avant tout licenciement. Le plan social (expression déjà fort contestable) est rebaptisé « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Le pragmatisme pratique de la droite

La droite, revenue au pouvoir en 2002, combine rigueur sur les objectifs et pragmatisme sur les moyens. L'objectif est clair : il faut, « au nom de l'emploi », supprimer ou vider de leur substance les dispositions du Code du travail jugées contraignantes pour les employeurs. Par contre, au niveau des moyens, c'est le pragmatisme qui prévaut. Il s'agit, tout en faisant passer le maximum de réformes, d'attendre le moment opportun et d'essayer d'avoir comme caution au moins une des grandes centrales syndicales. Les effets d'annonce sont multipliés. Les rapports d'« experts » sortent en rafale et les instances de concertation se multiplient visant à donner une apparence de « grain à moudre » aux confédérations syndicales. Les modèles étrangers sont vantés : en 2004-2005, c'est le Danemark qui est en vogue et, naturellement, n'en est retenu que ce qui va dans le sens de la vulgate libérale (en oubliant, notamment, le poids essentiel des syndicats). Les ministres n'hésitent pas à se draper dans la « sécurité sociale professionnelle », mise pour la première fois en avant par la CGT (pour évidemment l'accommoder en fonction de leurs objectifs). Cette tactique habile (car elle a permis de faire passer beaucoup de « réformes ») mécontente les députés ultralibéraux impatientes et, dans une certaine mesure, le Medef. En fait, dans l'attitude du patronat, il est difficile de faire la part de l'impatience réelle et du jeu de rôles qui per-

met au gouvernement de se poser en élément modéré entre Medef et syndicats.

Le gouvernement affirme le rôle prééminent de la négociation. Il fait voter par le Parlement (loi du 3 janvier 2003) la suspension de l'application de plusieurs articles de la « loi de modernisation sociale » de 2002 dans l'attente d'un projet de loi rédigé « *au vu des résultats de la négociation interprofessionnelle* » (il faut quand même noter que la suspension des dites dispositions est immédiate au motif qu'elles introduiraient trop de lourdeurs dans la procédure des « plans sociaux »). Dans le préambule de la loi du 4 mai 2004, « *le gouvernement prend l'engagement solennel de renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute réforme de nature législative relative au droit du travail* ».

Malgré ces proclamations, le Gouvernement n'hésite pas, en fait, à recourir à la loi. Pour le temps de travail, il l'a fait une première fois en 2002 et, en 2005, il se réfugie derrière une proposition de loi d'origine parlementaire pour assouplir encore plus le régime des heures supplémentaires. Il reconduit l'inégalité de majoration du taux de ces heures entre les entreprises de moins ou de plus de 20 salariés (10% pour les premières, 25% pour les secondes ; cette inégalité remonte en fait au gouvernement Jospin) et instaure la possibilité pour « *le salarié qui le souhaite* » (sic) d'effectuer des « *heures choisies* » au-delà du contingent réglementaire ou conventionnelle.

Pour les procédures de licenciement, il prend acte du fait que la négociation interprofessionnelle n'a pas abouti (du fait du Medef, qui n'a pas vu l'intérêt ou la possibilité de faire endosser la réforme par les syndicats), et organise une consultation rapide sur un projet de texte. Le dit projet contient quelques propositions provocatrices (et de fait inutiles, pour

l'essentiel, par rapport à l'objectif recherché) : les confédérations protestent, le gouvernement les retire, le Medef proteste bruyamment à son tour. Tout cela permet au ministre de présenter le texte comme équilibré. Le texte finalement adopté (dans la loi du 18 janvier 2005 de « programmation pour la cohésion sociale ») remet en cause onze articles de la « loi de modernisation sociale » (dont l'amendement « Michelin-Danone » obligeant à négocier préalablement un passage aux 35 heures). Pour faire pièce à la décision judiciaire de réintégration des salariés de Wolber (filiale de Michelin), la loi limite la possibilité d'une telle solution même si les licenciements ont été déclarés nuls. La jurisprudence Framatome-Majorette est aussi remise en cause.

Les « accords de méthode », issus (à titre « expérimental ») de la loi du 3 janvier 2003, visent à « sécuriser » les plans sociaux (face à des recours judiciaires) en contrepartie d'un accord avec les syndicats ; en fait, ces accords visent dans leur principe à faire cautionner la gestion patronale des affectifs par les syndicats (qui peuvent essayer en échange de leur signature d'améliorer les conditions faites aux salariés) (voir aussi chapitre 4). La nouvelle loi élargit la portée de ces accords à la gestion prévisionnelle des effectifs (obligation de négociation triennale) et prévoit que les accords de méthode peuvent fixer des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise dérogoires aux procédures fixées par le Code du travail, sous réserve que des syndicats majoritaires en voix n'utilisent pas leur droit d'opposition. Le délai de contestation de la validité d'un licenciement collectif est ramené à douze mois. Enfin, le texte prévoit la mise en place de « conventions de reclassement personnalisé » dont la définition des modalités est renvoyée à la négociation.

Cela ne signifie pas que la négociation interprofessionnelle ait disparu, bien au contraire. Mais le problème est le cadre dans lequel cette négociation s'inscrit et ce à quoi elle aboutit. Leur caractéristique commune est qu'il s'agit de négociations complètement «à froid» sur des thèmes le plus souvent liés au calendrier gouvernemental. Plus précisément, on peut distinguer trois cas de figure. Le premier est la négociation prévue par un texte de loi et qui a pour fonction de préciser un point laissé à la négociation : relève, par exemple, de cette catégorie, la négociation qui, en avril 2005, a abouti à un accord sur la «convention de reclassement personnalisé» prévue par la loi du 18 janvier 2005 : elle s'est déroulée dans un contexte entièrement balisé par la loi et la volonté du Medef que le dispositif ne lui coûte pas un sou. Les négociations sur la pénibilité au travail (qui s'est ouverte en mars 2005) et sur l'emploi des «seniors» (pour utiliser l'expression désormais en vogue) résultent, pour leur part de la loi du 21 août 2003 sur les retraites.

Autre variété de négociation : l'accord qui n'engage pratiquement à rien, ainsi l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes constitue essentiellement un rappel de constats et de principes pour la plupart contenus dans des textes déjà existants. Dernière variété, l'accord qui précède la loi et a un contenu tel l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la formation continue (qui a servi de base au volet formation de la loi Fillon du 4 mai 2004). Cet accord, dont il est encore trop tôt pour saisir tous les effets, a suscité des controverses et a pu être analysé comme une régression par rapport aux textes fondateurs de 1971 sur la formation permanente, notamment en ce qu'il élargit les possibilités de report d'une partie des actions de formation en dehors du temps de travail¹⁵.

Les confédérations syndicales sont ainsi de plus en plus amenées à négocier dans le cadre de réformes qu'elles peuvent avoir combattues (avec plus ou moins d'énergie), et il ne s'agit pas de leur en faire le reproche : l'essentiel est le résultat de la négociation. Mais le cadre dans lequel ces négociations se déroulent ne leur donne pas la possibilité de déboucher sur de vrais acquis pour les salariés et, par ailleurs, permet au gouvernement, qui tranche les questions essentielles, de se féliciter de la «vitalité du dialogue social».

La période est enfin marquée par un discours sur le Code du travail inspiré directement par le Medef. Le Code serait trop compliqué, il imposerait des contraintes aux entreprises qui décourageraient les embauches (dans la mesure où il serait «difficile» de licencier) et serait créateur d'inégalités entre salariés (entre CDD et CDI). S'y ajoutent des «démonstrations» d'«experts» (cf. entre autres, le rapport Cahuc-Kramarz¹⁶) sur la supériorité des incitations financières sur la réglementation et les procédures formelles de concertation. Tout cela conduit à préconiser trois types de réformes :

- la remise en cause des procédures de licenciement économique résultant de vingt ans de législation et la mise en place d'une forme de taxation des licenciements dont le paiement dégagerait l'entreprise de toute autre forme de responsabilité (que la contestation éventuelle devant le juge du motif du licenciement au motif de son caractère discriminatoire). Les entreprises seraient ainsi libérées des délais nécessaires à la mise en œuvre d'un «plan social» et des aléas des recours judiciaires des salariés.
- la remise en cause du CDI. Deux voies en ce sens sont explorées selon les rapports d'«experts». Soit la création d'un CDD long (rapport de Virville). Soit la création d'un nouveau contrat (rapports Camdessus¹⁷ et Cahuc-Kra-

marz) destiné (avec des modalités qui diffèrent selon les rapports) à se substituer aux CDI et CDD. Dans les deux cas, de biais (de Virville) ou frontalement (Cahuc-Kramarz), il s'agit de revenir sur l'évolution qui, des années 1930 aux années 1970, a construit la protection attachée au CDI et a fait du CDD une forme « particulière » d'emploi. Pour se rapprocher du modèle américain du *contract at will* qui peut être rompu sans cause particulière (sous réserve de ne pas opérer de discriminations).

■ le resserrement des contraintes pesant sur les chômeurs en renforçant, notamment, les motifs et pratiques de radiation. Dans la représentation dominante des causes du chômage, on trouve désormais, à côté du coût du travail (thème qui justifie depuis plus de dix ans les allègements de cotisations sociales patronales), la « mauvaise volonté » des chômeurs à occuper un emploi (toute véritable recherche étant supposée devoir être couronnée de succès).

Du côté des politiques de l'emploi, Jean-Louis Borloo a multiplié les effets d'annonce et fini par publier un « Plan de cohésion sociale » qui, pour l'essentiel, rebaptise et remodèle de façon plus ou moins importante les mesures existantes de politique de l'emploi et transfère une partie de leur responsabilité aux collectivités locales. De nouveaux avantages en matière de fiscalité et de cotisations sociales ont également été accordées aux particuliers employeurs : profondément inégalitaires (les avantages fiscaux sont croissants avec le revenu imposable), ils se situent (comme toutes les mesures de ce type prises depuis les années 1990) dans un schéma où les services à la personne (qui peuvent correspondre à des vraies nécessités, comme pour les personnes âgées) sont pris en charge dans une relation directe entre particuliers-employeurs et salariés (qui aboutit à la multiplication d'em-

ploi très précaires) et non (comme en Suède) dans un cadre collectif où les salariés seraient employés, par exemple, par des collectivités qui assureraient les services en question.

« Du passé faisons table rase... »

Les mesures prises durant l'été 2005 sous le gouvernement Villepin traduisent clairement « une accélération brutale de l'histoire » pour reprendre l'expression du professeur Jean-Jacques Dupeyroux, à tel point que la revue *Droit social* a publié en décembre 2005 un numéro spécial intitulé « Un nouveau droit du travail et de l'emploi ? ». Le droit du travail est désormais présenté explicitement comme un obstacle à l'emploi. Contrastant avec le discours convenu sur la complexité du droit du travail, les textes se succèdent à marche forcée : un juriste a décompté qu'entre le 24 juillet et le 4 août 2005, le droit du travail a été modifié par six lois, six ordonnances et quinze décrets d'application¹⁸.

Parmi ces textes, il faut noter en particulier la loi relative aux PME du 2 août 2005 et les « ordonnances Villepin » du même jour. L'une d'entre elles¹⁹ institue le contrat « nouvelles embauches » (CNE) qui ouvre la porte à une modification substantielle des règles en matière de licenciement. Depuis 1973, aucun licenciement ne pouvait être prononcé s'il n'était fondé sur un motif « réel et sérieux », ce motif pouvant être d'ordre économique, disciplinaire, d'inaptitude, etc. et si n'avait été suivi par l'employeur une procédure permettant notamment au salarié de s'expliquer lors d'un entretien préalable. L'obligation de motiver tout licenciement permettait de limiter le pouvoir patronal de licencier sans contrôle ou presque.

Avec ce nouveau contrat, il sera désormais possible, dans les entreprises de vingt salariés au plus, de rompre le contrat

d'un salarié pendant les deux premières années d'embauche, et ceci sans motif ni entretien préalable. Il s'agit donc d'un mode de rupture du contrat complètement dérogatoire au régime du droit du licenciement, qu'il soit pour motif économique ou disciplinaire²⁰.

Les salariés concernés se retrouvent alors dans une situation de précarité et de vulnérabilité extrêmes, dans l'entreprise d'abord : dans le contexte de chômage, quel salarié osera faire valoir ses droits, même les plus élémentaires, alors qu'il risque d'être remercié du jour au lendemain sans que l'employeur n'ait à se justifier, sauf plus tard, face à un éventuel recours en justice, mais aussi dans la vie courante (obtention d'un crédit bancaire, location d'un logement) ?

Le CNE constitue le banc d'essai pour le lancement du « contrat de travail unique » promu par plusieurs rapports successifs²¹. Mais d'autres mesures d'importance considérable sont mises en place dans le même temps. L'exclusion des jeunes de moins de 26 ans du calcul des effectifs des entreprises (pour l'application notamment des règles d'hygiène et de sécurité et la mise en place des institutions représentatives du personnel) est pour le moment en suspens (la Cour de justice européenne doit statuer). Mais les mesures de la loi PME sont applicables et concernent en fait toutes les entreprises : les possibilités d'extension du forfait en jours aux non-cadres sont une brèche supplémentaire dans les 35 heures, quant à l'extension de deux à quatre ans de la durée du mandat des représentants du personnel, celle-ci constitue en premier lieu un affaiblissement des possibilités « *du contrôle des salariés sur leurs élus, ce qui est particulièrement grave, compte tenu des possibilités légales d'accords dérogeant aux protections individuelles et collectives du Code du travail*²² ».

La logique globale des mesures récentes et du discours sur le droit du travail est particulièrement perverse. Si les résultats attendus ne sont pas au rendez-vous, ce sera parce qu'on n'est pas allé assez loin : il faudra donc augmenter la dose. Si, par hasard, quelques créations d'emplois en résultaient (ce que nous ne croyons pas), ce sera aussi une bonne raison d'aller plus loin. Comme l'écrit le professeur Dupeyrou en fin de son article paru dans *Droit social* de décembre dernier : « *Si l'on part du principe que le droit social est un obstacle à l'emploi, où s'arrêter – et pourquoi s'arrêter dans sa destruction ? Du passé faisons table rase...* »

4. Critique du droit du licenciement économique

Dans quelle mesure le droit actuel garantit-il le droit à l'emploi ? Malgré ses nombreuses limites, le simple chiffre du chômage suffit à fournir une réponse cinglante à cette question. Souvent présenté comme rendant difficile les licenciements ou favorisant le reclassement, le droit du licenciement économique apparaît ainsi d'une inefficacité totale. Ce qui conduit à s'interroger tant sur ses objectifs affichés que sur ses modalités pratiques de mise en œuvre.

Bafouant les principes constitutionnels qui devraient l'inspirer, ce droit ne se donne même pas les moyens de rendre effectifs les objectifs moins ambitieux qu'il affiche. Il rend en réalité le licenciement économique très facile, n'en déplaisent aux légendes patronales complaisamment colportées, et ne permet nullement de parvenir à un reclassement effectif de la grande majorité des salariés licenciés. Ses quelques dispositions protectrices sont cependant la cible du Medef, qui entend obtenir leur démantèlement, non sans avoir d'ores et déjà marqué un certain nombre de points avec l'adoption de nombreux textes récents.

Quand la loi et la jurisprudence bafouent la Constitution

Le droit à l'emploi a été inscrit dans la Constitution de 1946. Mais la crise et la montée du chômage ont rendu cette référence embarrassante pour les gouvernements successifs. Formidable atout potentiel pour un gouvernement de gauche qui entendrait faire de l'éradication du chômage une

priorité réelle, ce droit, toujours aussi neuf malgré son âge et son histoire, n'a malheureusement pas servi. Disposition du Préambule de la Constitution de 1946 intégrée à la Constitution de 1958 en vigueur, la formule qui l'édicte est pourtant sans ambiguïté : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit à un emploi.* » Cette disposition n'est pas isolée, puisqu'elle est renforcée par d'autres textes internationaux, même s'ils n'ont pas de valeur contraignante, à la différence de la Constitution. Ainsi l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 reconnaît à chacun « *le droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail* ». Et la Charte sociale européenne du 16 octobre 1961 stipule qu'en vue « *d'assurer l'exercice effectif du droit au travail* », ses signataires s'engagent : « *1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein-emploi ; 2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris* ».

Le droit à l'emploi étant reconnu par la Constitution à chaque citoyen, la loi, prise en application de la Constitution, doit l'organiser et garantir sa reconnaissance. Or, le chômage en témoigne suffisamment, la loi se contente d'encadrer le droit du licenciement, que ce soit pour motif économique ou pour autre motif, et le droit pour le chômeur de toucher un revenu de remplacement. Aucune disposition ne permet de garantir que chaque personne en situation de travailler se voit proposer effectivement un travail qu'elle puisse occuper. La loi n'applique donc pas la Constitution. Et le Conseil constitutionnel, censé s'assurer de la constitutionnalité des lois, a constamment refusé de censurer les différentes lois prises

dans le domaine de l'emploi en dépit du fait qu'elles ne prévoient pas les dispositions nécessaires pour garantir le droit effectif à l'emploi.

Comment justifier une telle situation ? L'argument consiste à dire que le droit à l'emploi n'en est pas vraiment un. Il ne s'agit pas d'un droit qu'il s'agirait de garantir, mais simplement d'un objectif vers lequel il faudrait tendre. Procéder autrement risquerait de nous mener à une société totalitaire négatrice de droits civils élémentaires qui, eux, doivent être à tout prix protégés. Dans cette acception libérale dominante, les droits sociaux sont rebaptisés « droits-créances » par la doctrine juridique, car leur mise en œuvre suppose une intervention active de l'État. Ce sont donc de faux droits, tout au plus des objectifs vers lesquels tendre. Vouloir les garantir conduirait à renoncer aux droits de l'homme, en limitant certains de ceux-ci, et notamment la liberté d'entreprendre. Luc Ferry, dans ses articles et manuels de philosophie politique, parle ainsi de « *prétendus droits créances* » et met en garde contre la confusion entre « *objectifs souhaitables* » et « *impératifs catégoriques* » : « *Si l'on veut continuer de nommer « droits » les droits-créances, encore faut-il percevoir que ce ne peut être qu'au sens d'un droit naturel qui demeure, comme tel, irréductiblement à distance du droit positif¹.* »

Les chômeurs « mis à distance » de l'emploi apprécieront. Ils ont cependant le droit pour eux. Les mots en effet sont têtus : « *chacun a le droit à un emploi* ». La lettre du texte ne suggère nullement le simple énoncé d'un objectif souhaitable, mais édicte bien un droit, nécessairement effectif sauf à être violé.

On ne peut accepter cette hiérarchie entre les « droits-libertés », qui seraient les « véritables » droits de l'homme, et les « droits-créances » qui ne feraient qu'énoncer des objec-

tifs souhaitables. Comment en effet ne pas voir que les uns sont la condition des autres, et que les droits-libertés ne sauraient être garantis si les droits sociaux ne sont pas effectifs ? Quelles peuvent être les conditions d'exercice de cette liberté pour une personne sans ressource, sans emploi, ou occupant un emploi aux conditions de travail épuisantes ? En réalité, l'exercice effectif par tous des droits-libertés requiert non seulement la reconnaissance mais l'application effective des droits sociaux. Loin de miner les libertés, les droits sociaux sont la condition de leur effectivité. Ils sont donc partie intégrante des droits de l'homme.

Mais que faites-vous de la propriété et de la liberté d'entreprendre ? Cette objection est précisément celle dont se prévaut le Conseil constitutionnel pour censurer la nouvelle définition, pourtant mesurée, du licenciement économique contenue dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Concentré juridique de la pensée libérale, cet argumentaire (voir encadré) mérite d'être décortiqué soigneusement. Il constitue en effet une distorsion profonde des textes dont il devrait être le gardien. Le Conseil constitutionnel commence par affirmer que le législateur est tenu de concilier une liberté avec deux droits, ayant chacun un fondement constitutionnel : d'une part, la liberté d'entreprendre qu'il fait découler de l'article 4 de la Déclaration de 1789 (où elle ne figure d'ailleurs pas) et, d'autre part, le droit d'obtenir un emploi et le droit pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Mais ces droits reconnus aux travailleurs sont ensuite complètement exclus du reste du raisonnement.

Après avoir convenu que cette conciliation peut aboutir à opérer des limitations à la liberté d'entreprendre, le Conseil constitutionnel énonce trois critiques dans les paragraphes 47

à 49. Il constate ensuite que le cumul de ces contraintes porte à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi, puisque l'entreprise ne pourrait licencier que dans le cas où sa pérennité est en cause. Au travers des arcanes de la casuistique juridique, le droit d'obtenir un emploi énoncé au paragraphe 45 s'est transformé au paragraphe 50 en « *objectif poursuivi de maintien de l'emploi* », c'est-à-dire en un droit débarrassé de l'impératif de son effectivité. Bref, en un droit qui n'est pas de droit, un droit qui n'est pas vraiment un droit. Ce glissement n'est pas fortuit : le Conseil constitutionnel en a besoin pour arriver à sa conclusion. Il lui faut dévaluer le droit à l'emploi en simple objectif pour faire primer la liberté d'entreprendre.

Les arguments du Conseil constitutionnel

(Décision n° 2001-455 des 11 et 12 janvier 2002)

45. Considérant que le Préambule de la Constitution réaffirme les principes posés tant par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi que par le Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'au nombre de ceux-ci, il y a lieu de ranger la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ainsi que les principes économiques et sociaux énumérés par le texte du préambule de 1946, parmi lesquels figurent, selon son cinquième alinéa, le droit de chacun d'obtenir un emploi et, en vertu de son huitième alinéa, le droit pour tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;

46. Considérant qu'il incombe au législateur [...] d'assurer la mise en œuvre des principes économiques et sociaux du Préambule de la Constitution de 1946, tout en les conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; que pour poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, il peut apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à cette exigence constitutionnelle, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ;

47. Considérant, en premier lieu, que la nouvelle définition du licenciement économique [...] limite aux trois cas qu'elle énonce les possibilités de licenciement pour motif économique à l'exclusion de toute autre hypothèse comme, par exemple, la cessation d'activité de l'entreprise ;

48. Considérant, en deuxième lieu, qu'en ne permettant des licenciements économiques pour réorganisation de l'entreprise que si cette réorganisation est « indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » et non plus, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, cette définition interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ;

49. Considérant, en troisième lieu, qu'en subordonnant les licenciements économiques à « des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen », la loi conduit le juge non seulement à contrôler comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, la cause économique des licenciements décidés par le chef d'entreprise à l'issue des procédures prévues par le Livre IV et le Livre III du Code du travail, mais encore à substituer

son appréciation à celle du chef d'entreprise quant au choix entre les différentes solutions possibles ;

50. Considérant que le cumul des contraintes que cette définition fait ainsi peser sur la gestion de l'entreprise a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause ; qu'en édictant ces dispositions, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi ; que dès lors, les dispositions de l'article 107 doivent être déclarées non conformes à la Constitution.

Loin de chercher à concilier deux normes constitutionnelles de même rang, le Conseil fait prévaloir la liberté d'entreprendre, qui n'est pourtant énoncée par aucun texte constitutionnel, sur deux droits qui le sont explicitement : celui d'obtenir un emploi – qu'il ravale à un objectif pour les besoins de sa démonstration – et le droit des travailleurs de participer à la gestion des entreprises qu'il oublie en chemin.

Voici la définition de la liberté qui figure à l'article 4 de la Déclaration de 1789 : « *La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.* » Peut-on considérer que cette définition englobe la liberté d'entreprendre, qui impliquerait à son tour le droit de l'employeur de licencier librement pour un motif économique ? Voilà ce qu'affirme implicitement le Conseil constitutionnel, mais qui ne va pas de soi.

Ne discutons pas ici de la reconnaissance de la liberté d'entreprendre, mais interrogeons ses contours nécessaires.

Que recouvre-t-elle? Est-ce la liberté de créer et diriger une société privée comme l'entend de manière restrictive le droit commun, ou bien est-ce plutôt la liberté pour tout individu d'entreprendre une action, pourvu qu'elle ne nuise pas à autrui? La liberté d'entreprendre implique et suppose alors tout à la fois la liberté du travail, et celle-ci n'est pas uniquement celle de l'employeur de diriger sa société, mais aussi celle de tout «*travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris*» pour reprendre les termes de la Charte européenne du 16 octobre 1961. Dès lors la liberté du travail de l'un ne doit pas nuire à celle de l'autre. Dès lors que l'un a besoin pour exercer son travail de faire travailler les autres, et que la plupart des autres ont besoin d'être employés par les premiers pour exercer un travail, la question du droit de licencier apparaît tout à fait problématique au regard de la seule liberté d'entreprendre. Elle le devient un peu plus dès lors qu'est énoncé comme «*principe constitutionnel particulièrement nécessaire à notre temps*», le droit de chacun à obtenir un emploi. Car si l'effectivité de ce droit va à coup sûr compliquer la liberté d'entreprendre de certains, il ne peut être soutenu qu'elle la supprime, mais simplement qu'elle la limite, ce qui est une manière de la concilier réellement avec ce droit.

Par contre si le droit de licencier est défini de manière très large, et qu'il n'est assorti d'aucun système compensatoire, alors la liberté d'entreprendre ainsi conçue prime le droit pour chacun d'obtenir un emploi. On peut d'ailleurs se demander si un tel système compensatoire pourrait exister sans remettre en cause le droit de licencier. En tout cas, il ne figure ni dans le droit positif en vigueur, ni dans la loi censurée par le Conseil constitutionnel. À partir du moment où le droit à l'emploi est un droit dominé, de second ordre, il ne peut devenir effectif,

et il est au fond logique de lui dénier le statut de droit pour le ravalier au rang de simple objectif.

Mais revenons à une autre des richesses contenues dans le Préambule de 1946, le droit pour tout travailleur de participer à la gestion de son entreprise par l'intermédiaire de ses délégués. Là encore, si les mots ont un sens, le terme de participation implique nécessairement d'être partie prenante des décisions relatives à la gestion : «*participer à*» c'est «*prendre part à*» nous dit le *Petit Robert*. Autant dire que la simple consultation du comité d'entreprise que prévoit au mieux le Code du travail (à laquelle le paragraphe 49 fait discrètement allusion) reste en deçà des exigences constitutionnelles. Si les travailleurs doivent participer à la gestion, cela signifie que celle-ci ne saurait être considérée comme du seul domaine de l'employeur. L'appréciation évoquée au paragraphe 49 ne saurait donc être celle du seul chef d'entreprise, puisque la gestion, qui comprend la décision de licencier ou non, n'est pas une prérogative patronale exercée sans partage. C'est ce qu'affirme la Constitution, que le Conseil constitutionnel cite mais se garde encore une fois d'appliquer.

Il suffit de prendre au sérieux le droit au travail et le droit de tout travailleur de participer à la gestion de son entreprise, et d'apprécier correctement la portée de la liberté d'entreprendre, pour que tombent les objections juridiques des paragraphes 47 à 49. Et c'est alors la définition du licenciement pour motif économique, censurée par le Conseil constitutionnel, qui apparaît bien timide. Même si elle était un peu plus restrictive que la définition en vigueur, elle n'aurait pas mieux garanti le droit d'obtenir un emploi parce que le licenciement économique restait possible dans un large éventail de cas, sans que ce projet de loi, ni aucune autre disposition, ne garantissent le droit des travailleurs licenciés.

Une définition très élastique

La notion de licenciement économique est source de débats récurrents, que l'on peut illustrer en comparant trois formulations : la définition actuelle, la définition censurée de la loi de modernisation sociale, ainsi que la définition proposée initialement par le Medef dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur les restructurations [+ Encadré p. 111].

Dans la définition actuelle, c'est l'article «notamment» qui est important, car il permet d'ouvrir l'éventail des causes susceptibles de justifier le licenciement économique sans pour autant livrer une quelconque indication sur la recevabilité de ces différents motifs. C'est donc le juge qui a dû préciser au fur et à mesure les causes susceptibles d'être prises en compte de manière licite. Parmi ces causes admises par la jurisprudence, la principale est la «*réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise*».

Cette notion de sauvegarde est très extensible. On a vu plus haut comment le Conseil constitutionnel a considéré qu'une entreprise devait pouvoir engager un plan de réduction des effectifs «*afin d'anticiper des difficultés économiques à venir*». Mais comment cerner juridiquement la notion strictement économique de compétitivité ? Dans un contexte de concurrence exacerbée sur tous les marchés, où les restructurations s'enchaînent sans fin, ne peut-on soutenir qu'une menace permanente pèse sur la compétitivité de chaque entreprise ? L'employeur aura beau jeu d'avancer cet argument et d'échapper ainsi au juge ; cela lui sera d'autant plus facile que la menace n'a pas besoin d'être actuelle, mais peut concerner les mois ou les années à venir. La Cour pourra juger non fondés des licenciements économiques réalisés qui n'auraient comme seul objectif que d'augmenter les résultats de l'entreprise. Mais il suffira qu'une entreprise mette en avant

Trois définitions du licenciement économique

Article L 321-1 alinéa 1 du Code du travail en vigueur

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Article L 321-1 alinéa 1 censuré par le Conseil constitutionnel

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise.

Proposition de rédaction du Medef

Constitue un licenciement économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression d'emploi destinée à rétablir, à sauvegarder ou à améliorer la compétitivité de l'entreprise, ou d'une cessation d'exploitation de l'entreprise.

une menace à sa compétitivité pour que la Cour entérine les licenciements, même si cette entreprise réalise des profits importants : « *La question n'est pas alors de savoir si l'entreprise fait des bénéfices ou augmente son chiffre d'affaires, mais si elle peut faire état de risques pour sa compétitivité en cas de maintien de son organisation actuelle*². » L'insertion de cette cause jurisprudentielle dans le contexte actuel de libéralisation où la concurrence pousse à tirer les coûts sociaux vers le bas est en réalité un blanc-seing accordé à n'importe quel projet de licenciement économique. La seule condition imposée aux directions d'entreprise est un effort suffisant de présentation et de communication. La porte est donc déjà grande ouverte aux vents mauvais de la mondialisation, mais cela ne suffit encore pas au Medef. Il voudrait s'affranchir de toute contrainte relative au motif économique, en proposant une définition [+ Encadré p. 111] qui permettrait ouvertement de licencier pour augmenter les profits.

Cela va encore plus loin : le juge a en effet actualisé en 2000 son ancienne jurisprudence³. Dorénavant, l'employeur est « *seul juge* » de ses choix de gestion. L'article L 321-4-1 du Code du travail oblige l'employeur à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi ayant pour objectif « *d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre* ». Dans un premier temps, la Cour suprême avait cru pouvoir en déduire qu'il fallait, préalablement à l'établissement de ce plan, retenir le scénario le moins destructeur en emplois. Mais la Cour de Cassation en a décidé autrement⁴ en disant qu'il était interdit d'apprécier le plan de restructuration choisi par l'employeur au regard de l'objectif de préservation de l'emploi. À partir du moment où la cause des licenciements est établie, le juge n'a pas à examiner le nombre de licenciements envisagés par l'employeur.

Autrement dit, il faut que le nombre de licenciements ait été fixé, avant qu'on puisse chercher à le réduire ! Cela revient à reconnaître de manière détournée que l'emploi n'est qu'une variable d'ajustement⁵. Mais cette disposition pernicieuse rend possible la tactique suivante : on gonfle le nombre initial de suppressions d'emplois ; on fait croire que les négociations du plan social avec le comité d'entreprise ont permis de le réduire substantiellement, et on fait entériner en fin de compte la réduction d'effectif qui était réellement visée.

À ce tableau, il faut encore ajouter l'impossibilité de contester le motif du licenciement avant le prononcé du licenciement. S'il est possible d'obtenir l'annulation d'un plan social devant le juge en cours de procédure, il est impossible de faire juger le fond avant que les licenciements n'aient été effectifs, la contestation du motif n'étant possible qu'à partir de la contestation des licenciements. Un employeur peut donc passer en force sur un motif inexistant. En cas de plan social insuffisant ou déficient, la procédure est nulle et de nul effet en vertu de l'article L 321-4-1 du Code du travail et les salariés peuvent être réintégrés dans l'entreprise. Mais en cas de motif économique dépourvu de cause réelle et sérieuse, les salariés ne peuvent obtenir que des dommages et intérêts. Autrement dit, le non-respect de la forme est plus durement sanctionné que le non-respect du fond. Un employeur qui licencie pour un motif factice ne risque pas la réintégration des salariés alors qu'une telle mesure serait particulièrement dissuasive. En pratique, il lui suffira donc de provisionner les sommes nécessaires, qui ne sont guère élevées, et passer en force, en prenant soin de peaufiner son plan social.

L'impossible reclassement

Les bonnes âmes ne manquent pas pour faire la leçon aux salariés qui se battent contre leur licenciement. Au lieu de ce combat archaïque voué à l'échec, il vaudrait mieux se préoccuper du reclassement : accepter en somme de lâcher son emploi pour mieux faire le choix de l'emploi tous ensemble. Cette fable ne résiste pas à un examen logique élémentaire. Pourquoi en effet le combat pour le reclassement serait-il plus efficace que la bataille contre les licenciements ? On ne voit pas pourquoi le patronat serait disposé à accepter une obligation de résultat en matière de reclassement alors qu'il refuse toute entrave au droit de licencier. Dans les deux cas, cela reviendrait à limiter drastiquement ses prérogatives : celle de licencier dans un cas, et celle d'embaucher dans l'autre. Mais les partisans du reclassement ne visent nullement une obligation de résultat ; ils se contentent d'une obligation de moyen et débattent entre eux de la force relative à lui conférer : le patronat entend la limiter au maximum, tandis que certains pensent que son extension représenterait un progrès. Or, cette obligation de recherche de solutions alternatives aux licenciements est depuis longtemps inscrite dans l'ordre juridique et a donné lieu à toute une série de mesures partielles censées la mettre en œuvre. Elle forme en réalité le cœur du plan de sauvegarde de l'emploi, dont le dispositif est organisé prioritairement autour de cet objectif.

Il se trouve que le bilan de cette tactique centrée sur l'obligation de reclassement n'est pas bon. Une étude récente indique ainsi qu'en 2001, le « taux de reclassement » a été de 57,8 % pour les bénéficiaires d'une convention de conversion (huit mois après leur entrée dans le dispositif) et de 61 % pour les bénéficiaires d'une cellule de reclassement à la sortie du dispositif⁶. Ces résultats officiels, déjà limités, additionnent

en réalité des statuts très différents : sont en effet considérés comme reclassés les salariés en CDI, mais aussi en CDD, en intérim et ceux ayant créé leur propre entreprise. La ventilation des bénéficiaires d'une cellule de reclassement donne une mesure plus juste de la réalité ; les 61 % de salariés reclassés se décomposent ainsi : 34 % en CDI, 17 % en CDD, 8 % en intérim, et 2 % en création d'entreprise. Seuls un peu plus de la moitié des « reclassés » le sont donc en CDI. On trouve parmi eux 71 % d'hommes et 29 % de femmes. Si un ouvrier qualifié sur trois retrouve un CDI, et un cadre sur deux, ce n'est le cas que de moins de 25 % des ouvriers non qualifiés. Parmi les « sorties » en intérim de la cellule de reclassement, trois quarts concernent des ouvriers non qualifiés.

En 2003, le taux de reclassement en sortie de cellule de reclassement n'est plus que de 50,6 %. La qualité des emplois retrouvés s'est également dégradée : 24,4 % seulement ont pu signer un CDI, soit neuf points de moins qu'en 2001⁷. Le prétendu reclassement en intérim ne cesse quant à lui d'augmenter : de 8 % en 2001 à 10,1 % en 2003. Ces taux calamiteux ne sont que des moyennes qui cachent les situations nombreuses où le chômage est le point principal d'aboutissement. Ainsi en février 2000, onze mois après la fermeture de l'usine de confection de jeans Levi Strauss à La Bassée près de Lens et le licenciement de 536 salariés, 18 % seulement étaient « reclassés », CDI, CDD et intérim confondus, et 12 % en formation⁸. Autre exemple plus récent, celui de Metaleurop : après un an et demi de fonctionnement des dispositifs de reclassement, seuls 222 des 665 salariés concernés étaient reclassés en CDI et création d'entreprise, et cela en dépit d'un dispositif lourd de financement du reclassement. Encore faut-il préciser que le dispositif de cellule de reclassement, principal dispositif d'aide au reclassement externe, ne concerne

qu'une toute petite partie des salariés licenciés pour motif économique : en 2003, sur 300 000 salariés concernés, seuls 30 000 ont eu la possibilité de s'inscrire dans ce type de dispositif⁹.

Le déclassement invisible

Il faudrait faire la part des déclassements parmi ces reclassements. En l'absence d'étude directe, il est possible de s'appuyer sur les données relatives aux bénéficiaires de la mesure d'allocation temporaire dégressive (ATD). Ce dispositif sert à compenser le reclassement sur un emploi en CDI moins rémunéré (et donc généralement moins qualifié) par le versement de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant une durée qui peut aller jusqu'à deux ans. En 2001, 49 % des 3 095 salariés concernés par l'ATD étaient ouvriers, et 24,2 % employés ; 56,4 % étaient âgés de plus de 40 ans, contre 51,7 % des 2 501 salariés concernés en 1999. En 2003, 35,9 % des salariés concernés étaient âgés de plus de 45 ans, 44,2 % étaient ouvriers et 22,6 % employés¹⁰. Bien que portant sur des échantillons réduits, ces chiffres suggèrent un fort mouvement de déclassement dans le reclassement : ainsi pour l'ouvrier âgé le licenciement ne débouche souvent que sur un emploi moins payé et moins qualifié, même lorsqu'il est à durée indéterminée¹¹. Mais bien souvent l'emploi proposé n'est qu'un CDD ou une mission d'intérim, dont on peut raisonnablement penser qu'ils s'accompagnent d'un taux de déclassement encore plus fort. On doit par ailleurs souligner que bon nombre de mesures destinées à « favoriser le reclassement » jouent fréquemment le rôle d'accompagnateur du déclassement : d'évaluation en bilan de compétences, le salarié est sommé d'intégrer les paramètres dégradés de son « employabilité ». Hors de son ancien emploi, sa qua-

lification ne vaut souvent plus rien (du moins, c'est comme cela que les choses sont souvent présentées au salarié licencié), et s'il veut retrouver un emploi, ce sera sans reconnaissance de son ancienneté dans sa rémunération. Pour quelques formations qualifiantes, combien de formations qui ne sont que de simples adaptations à un emploi différent mais moins qualifié ?

Telle est la vérité des chiffres. Le plan « de sauvegarde de l'emploi » (selon la terminologie actuelle) ne fait qu'accompagner le glissement d'une partie importante des licenciés vers le déclassement, la précarité et le chômage. Même si ce processus est encore plus brutal et rapide quand n'existe pas de plan de sauvegarde de l'emploi, force est de constater que ce dispositif est un cinglant échec. Or, c'est la clé de voûte de la préservation de l'emploi dans le droit positif.

L'expérience de nombreux conflits montre en réalité que les vrais reclassements sont d'autant plus nombreux que le nombre de licenciements a pu être réduit. Or, cela ne peut résulter que d'une bataille contre les licenciements menée sans concession par les salariés. Seule l'instauration d'un rapport de forces élevé a pu permettre à plusieurs reprises de limiter la casse en arrachant ce que l'employeur n'avait pas décidé de donner au départ. La lutte n'est en aucun cas une garantie de victoire : quand elle est cantonnée à une seule entreprise, fût-elle importante, il est difficile d'aboutir à l'abandon du plan de licenciement. Mais une chose est sûre : rien ne peut être obtenu si cette bataille contre les licenciements n'a pas été menée.

Une procédure déficiente

Avec une définition si peu contraignante, il va de soi que le licenciement économique est loin d'être l'ul-

time recours comme cherche à l'accréditer la doctrine juridique dominante. Ainsi Alain Supiot, d'ordinaire mieux inspiré, affirme par exemple : « *Devenu un ultime recours, le licenciement pour motif économique ne peut intervenir qu'à défaut de possibilité d'adaptation ou de reclassement du salarié à l'intérieur de l'entreprise ou du groupe et moyennant des mesures sociales d'accompagnement*¹². »

La bonne conscience juridique de la théorie de l'ultime recours se traduit en langage patronal par cette affirmation péremptoire : « *Jamais il n'a été aussi difficile de licencier !* ». Cette protestation est activement relayée par nombre d'économistes zélés, révoltés par « *l'insuffisante flexibilité du marché du travail* ». Or faits, chiffres et textes viennent invalider ces discours. Il est en réalité très facile de licencier pour motif économique.

Pour ce qui est des textes, il convient non seulement de souligner les conséquences du contenu de la définition du licenciement pour motif économique mais aussi des effets de seuil. Le plan de sauvegarde de l'emploi n'est obligatoire qu'à partir de 10 licenciements intervenant dans une entreprise de plus de 50 salariés, sur une période de 30 jours. Il est donc réservé aux « charrettes » dans les établissements d'une certaine taille.

Or les chiffres montrent qu'une grande majorité des licenciements économiques sont prononcés en dehors de toute procédure de plan social : ainsi en 2000, une étude du ministère du travail¹³ établit que « *plus de la moitié des établissements dans lesquels se sont produits des licenciements économiques a licencié un seul salarié dans l'année, et un tiers a licencié de deux à cinq personnes, alors que le seuil de dix licenciements économiques est dépassé pour 6% d'entre eux* » ; 45% des licenciements se sont produits dans les seuls établisse-

ments de 10 à 49 salariés, établissements où le taux de licenciement économique (0,8%) est le double de celui des établissements de 500 salariés (0,4%), et qui emploient pris ensemble deux fois plus de salariés.

Beaucoup de licenciés échappent donc au bénéfice des garanties, aux effets par ailleurs limités comme nous l'avons vu, du plan de sauvegarde de l'emploi. L'effet médiatique des grosses charrettes ne doit pas masquer que pour la majorité des licenciés économiques la seule « mesure sociale d'accompagnement » est le pré-Pare, qui a remplacé la convention de conversion à partir d'avril 2002, avec les effets indiqués plus haut sur le reclassement.

Si l'on s'intéresse maintenant à la procédure de licenciement économique, il faut souligner le caractère limité des prérogatives du comité d'entreprise (CE), même si leur usage avisé au service d'une orientation offensive de contestation des licenciements peut se révéler précieuse. L'avis du CE n'est en effet qu'un avis consultatif, qui ne lie en rien l'employeur. En dépit du fait que le préambule de 1946 de la Constitution affirme le droit pour les salariés « *de participer à la gestion* » de leur entreprise par l'intermédiaire de leurs délégués, le CE ne dispose même pas d'un pouvoir de veto suspensif. Il ne peut non plus saisir le juge pour contester le motif économique allégué avant le prononcé des licenciements. Mais il peut utiliser son droit de recours à l'expertise pour obtenir l'information qu'on lui dissimule souvent en partie, saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci fasse usage de son pouvoir de dresser un constat de carence, saisir le juge des référés d'un non-respect de la procédure de consultation ou de l'absence de plan social conforme, et obtenir ainsi que la procédure soit recommencée. La bataille procédurale et juridique n'a toutefois d'intérêt véritable que dans la mesure

où elle est partie intégrante d'une bataille résolue contestant la légitimité même des licenciements. Elle permet alors d'obtenir parfois des informations utiles susceptibles de contrecarrer la communication patronale, et de gagner du temps pour construire le rapport de force le plus élevé possible, à la fois en développant au maximum la lutte dans l'entreprise, mais aussi en dehors de ses limites, parmi la population.

Les détournements des seuils pour échapper à l'obligation de plan de sauvegarde de l'emploi sont fréquents et peuvent prendre diverses formes : de l'étalement dans le temps des licenciements en petits paquets¹⁴ à la substitution frauduleuse de motifs. Cette dernière méthode, très répandue, peut prendre deux formes : la négociation de départs volontaires avec certains salariés, ou la saignée par la faute, qui consiste à inventer des fautes inexistantes et à licencier les salariés déclarés coupables pour motif disciplinaire, de préférence pour faute grave, donc sans indemnités de licenciement ni de préavis. Une part de la montée fulgurante des licenciements pour motif personnel ces dernières années¹⁵ – ils sont deux fois et demi plus nombreux en moyenne que les licenciements économiques en 2001 – trouve incontestablement son explication dans ce type de pratiques.

Cette tactique permet à l'employeur de contourner toute discussion avec les représentants des salariés pour opérer des négociations salarié par salarié. Si certains obtiennent des indemnités importantes, en général exclusivement des cadres, c'est au détriment de l'ensemble des autres, qui peuvent être ainsi privés des mesures que devrait nécessairement contenir un plan de sauvegarde de l'emploi conforme, puisque les licenciements opérés par voie de transaction font passer le nombre de licenciements restant à opérer en dessous du seuil de déclenchement. Au total, l'employeur économise le coût

du plan social et évite son annonce publique. Il gagne aussi du temps, et limite les possibilités de réaction collective des salariés.

En dehors de ces contournements, il faut souligner que la procédure de plan de sauvegarde de l'emploi ne concerne que les emplois en cause de l'entreprise concernée, et en aucun cas ceux des sous-traitants. Or, très souvent, une partie de ces emplois dépend étroitement de l'activité de l'entreprise donneuse d'ordre, d'autant plus que les entreprises sous-traitantes sont parfois nées par externalisation de segments d'activité de l'entreprise principale. Ainsi, la responsabilité économique du donneur d'ordre ne s'étend nullement au périmètre de l'ensemble des emplois que ses décisions de restructuration peuvent toucher pourtant directement. L'article 105 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 se borne à faire obligation à l'employeur de l'entreprise donneuse d'ordre d'informer l'entreprise sous-traitante sur tout projet de restructuration pouvant avoir des répercussions sur son activité. Les salariés des sous-traitants licenciés pour motif économique suite à une décision prise par la direction du donneur d'ordre seront traités tout à fait différemment des salariés du donneur d'ordre licenciés pour motif économique dans le cadre de la même restructuration : pas de plan social parfois, ou un plan social beaucoup moins avantageux. Dans certains cas, on a même vu des entreprises externaliser une partie de leurs activités en les sortant du périmètre du groupe, pour ne pas avoir à supporter le coût financier, social et médiatique d'une restructuration brutale. Rien ne permet aujourd'hui dans le droit en vigueur de bloquer ni de réprimer ces procédés.

De récentes affaires (OCT ou Palace Parfums) ont montré que la répression d'atteintes frontales au droit des salariés, comme les fermetures ou déménagements clandestins

d'unités de production qui s'accompagnent de licenciements express sans aucune procédure ni indemnités, est aujourd'hui hors d'atteinte du droit, lorsqu'elles sont le fait d'employeurs qui se déplacent dans un autre pays, même si c'est à l'intérieur de l'Union européenne. En matière de droit pénal du travail, l'entraide judiciaire internationale est quasi inexistante.

Les pouvoirs de l'administration sont quant à eux limités : il s'agit de veiller à la conformité du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi - l'inspecteur du travail pouvant en cas de défaillance dresser un constat de carence - et de contribuer au financement de différentes mesures. Si l'administration a perdu depuis 1986 la prérogative d'autorisation des licenciements pour motif économique, cela n'a pas entraîné de bouleversement pour les salariés : avant cette date, plus de 80 % des demandes d'autorisations de licenciement pour motif économique recevaient déjà une réponse favorable de l'administration du travail. Si les pouvoirs de l'inspecteur du travail avaient été renforcés par la loi de modernisation sociale, ils ont été de nouveau limités par la loi Fillon du 3 janvier 2003, qui a rétabli l'ancien état du droit. L'administration ne dispose toujours pas d'un pouvoir de contrôle du motif de licenciement en cours de procédure : elle ne peut pas suspendre un plan social engagé alors qu'aucun motif économique réel et sérieux n'existerait¹⁶. En outre, les prérogatives de l'administration sont à peu près inexistantes, en dehors de la procédure de plan de sauvegarde de l'emploi qui ne concerne, comme nous l'avons vu, qu'une petite minorité des licenciements économiques.

Des accords de méthode de la loi Fillon...

L'article 2 de la loi Fillon avait ouvert une période d'expérimentation pendant laquelle la conclusion d'accords

de méthode» était possible. Ces accords signés entre employeurs et organisations syndicales peuvent déroger à certaines dispositions en vigueur du Code du travail. Dès lors que les syndicats signataires ont obtenu la majorité des suffrages au premier tour des élections de CE, l'accord de méthode peut fixer librement : «*Le nombre de réunions prévues au titre des livres III et IV du Code du travail, les délais qui les séparent et les modalités selon lesquelles s'articulent, dans les entreprises à établissement multiples, [...] les consultations respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement [...], les modalités de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise lorsque celui-ci souhaite faire valoir ce droit et, le cas échéant, ses conséquences sur le nombre de réunions*¹⁷.»

L'objectif recherché est de «sécuriser la procédure» afin d'éviter au maximum les incidents de parcours, comme les annulations pures et simples de plans sociaux par les tribunaux saisis en référé par le comité d'entreprise en cours de procédure. Le patronat, qui ne cesse de se plaindre de «l'insécurité juridique» dans laquelle il se trouverait, a obtenu là un atout de choix avec la possibilité, moyennant un accord préalable, de corseter le déroulement de la phase sociale de la restructuration. Ce dispositif est une tentative de faire échec à une tactique syndicale qui a pu permettre de marquer des points dans les batailles contre les licenciements : elle consistait à utiliser le terrain procédural et judiciaire pour aider à la construction du rapport de force dans et hors de l'entreprise. C'est précisément cela que les accords de méthode ont pour objectif d'éviter en neutralisant les organisations syndicales par un accord préalable portant sur le déroulement de la procédure de licenciement. Concrètement ces accords peuvent déroger aux règles de procédures d'information et de consul-

tation du CE, notamment en ce qui concerne le nombre de réunions, le délai qui les sépare, l'articulation des consultations respectives du comité d'établissement, du comité central et du CHSCT, du recours à l'expert, etc.

Dès lors, peut-on imaginer la signature d'un bon accord de méthode? Cela semble d'autant plus difficile qu'un accord favorable suppose l'existence d'un bon rapport de force. Or, l'accord est signé en début de procédure, à un moment où celui-ci n'a pas pu encore être établi du côté salarial. C'est bien l'employeur qui est en position favorable au moment de la signature, et il y a toutes les chances pour qu'un accord signé à ce moment soit le résultat d'une négociation à froid où l'employeur échangera la sécurité pour toute la durée de la procédure contre quelques concessions formelles¹⁸.

La signature d'un accord de méthode est donc un exercice périlleux pour les organisations syndicales. Dans l'esprit de la loi, le plan de sauvegarde de l'emploi reste « un engagement unilatéral » de l'employeur, qui découle de ses obligations. Les accords de méthode ouvrent une brèche dans cette responsabilité et présentent le risque d'une notion de « concertation » non seulement sur la forme de la consultation mais aussi sur son issue. C'est ainsi d'ailleurs que certaines entreprises cherchent à interpréter l'accord signé comme l'expression d'une collaboration entre partenaires sociaux dans l'élaboration des mesures sociales de reclassement!

Les situations sont évidemment multiples, et c'est aux syndicats et aux salariés directement concernés d'évaluer ce risque, en fonction des éventuelles contreparties contenues dans l'accord. Il n'en demeure pas moins qu'au fil des mois, les accords de méthodes ont produit de singulières innovations, la plupart du temps lourdes de dangers. Il reviendrait aux confédérations syndicales de suivre très attentivement ce

qui se passe dans les entreprises pour éviter que leurs signatures servent de prétexte à de nouveaux coups de canif dans le Code du travail.

... à la loi Borloo de « cohésion sociale »

Un nouveau tournant est pris, avec la loi Borloo du 18 janvier 2005, dite de « cohésion sociale ». Elle abroge définitivement un certain nombre de dispositions de la loi de modernisation sociale de 2002 que la loi Fillon du 3 janvier 2003 avait « suspendues ». Elle entérine pour l'essentiel un retour au droit antérieur pour toutes les dispositions qui permettraient aux représentants du personnel d'installer le combat dans la durée : suppression de la dissociation automatique des procédures du Livre III et du Livre IV¹⁹, de la possibilité de faire appel à un expert dès la consultation sur le Livre IV, de faire des propositions alternatives et de saisir un médiateur ; enfin, elle attribue de nouvelles prérogatives de contrôle à l'administration.

Elle fait ensuite passer les accords de méthode de la phase expérimentale à la phase permanente, puisque ce dispositif est entériné dans le Code du travail et par la même occasion encore élargi. L'article L 320-3 du Code du travail prévoit en effet qu'ils peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, du groupe ou encore de la branche professionnelle. Il étend également le contenu de la négociation aux conditions de conclusion d'un accord sur le plan de sauvegarde de l'emploi, et même à l'anticipation de sa mise en œuvre!

Mais cette loi va beaucoup plus loin. En premier lieu, elle remet en cause toute une série d'avancées légales ou jurisprudentielles. Ainsi l'employeur n'a désormais plus aucune obligation d'informer le Comité d'entreprise avant une annonce publique d'un projet de licenciement économique

ou encore d'un projet d'OPA ou d'OPE. Voilà qui réduit encore un peu plus le rôle du CE. Alors que certains articles obligent à consulter le CE avant toute décision importante affectant l'emploi ou la gestion de l'entreprise, il suffit désormais de faire une annonce publique pour s'en exonérer. Le Medef, qui ne cesse de réclamer une remise en cause de l'incrimination de délit d'entrave, peut s'estimer satisfait.

Par ailleurs, la loi supprime une avancée jurisprudentielle importante qui permettait d'éviter le contournement des dispositions sur la mise en place d'un plan social. Jusque-là, le juge avait imposé que l'ensemble des salariés à qui était proposée une modification de leur contrat de travail soit pris en compte dans le calcul de l'effectif déclenchant la procédure, en vertu de la jurisprudence Framatome-Majorette (voir chapitre 3). La loi stipule de ne compter désormais que les salariés qui auront refusé la modification proposée. C'est entre autres choses la porte ouverte au développement accéléré de négociations individuelles pour éviter tout plan social : là encore le Medef qui ne cesse de plaider pour une individualisation des relations salariales et la liberté du départ négocié peut se féliciter de cette nouvelle disposition. Toutes les études montrent pourtant que la plupart des salariés obtiennent plus au travers d'une procédure collective de plan social que par négociation individuelle.

On ne peut pas non plus passer sous silence la réduction drastique des délais de recours judiciaire pendant la procédure (15 jours maximum en référé) et ensuite pour contester un licenciement (un an maximum) : c'est une nouvelle revendication patronale qui est ainsi exaucée. Il convient d'y rajouter une nouvelle limitation mise à la réintégration d'un salarié dont le licenciement est déclaré nul par le juge. Désormais cette réintégration ne sera possible que si elle n'est pas...

impossible. Il s'agit là de faire barrage aux conséquences de l'annulation de procédures entières, les entreprises devant en l'état actuel du droit réintégrer des salariés alors qu'elles ont déjà supprimé un établissement. Ainsi peu importe que cette suppression d'établissement résulte d'un acte illégal : la voie de fait patronale est avalisée. Les salariés auront droit à des indemnités sans rapport avec le préjudice subi, mais surtout pas à un emploi. Et le Conseil constitutionnel n'y trouve rien à redire, lui qui s'est érigé en garant de la liberté d'entreprendre au détriment du droit à l'emploi²⁰.

Enfin s'agissant du reclassement, la loi instaure un énième dispositif la convention de reclassement personnalisé (CRP), qui a fait l'objet d'un accord interprofessionnel au début de 2005. Son édicton ne fait que souligner l'échec du pré-Pare. Cependant, il n'y a fondamentalement rien de nouveau : on est loin d'un vrai droit au reclassement avec obligation de résultat. Les mêmes recettes indigentes sont reprises avec simplement une rénovation de vocabulaire : l'échec est déjà programmé.

La loi Borloo, dont nous n'analysons ici que le volet qui nous intéresse le plus directement, risque bien de ne pas être un point d'aboutissement mais une simple étape dans la remise en cause du droit du travail. D'ores et déjà en effet ce qui est programmé au travers de la multiplication de rapports au contenu très proche, du rapport Camdessus au rapport Cahuc-Kramarz, c'est la perspective d'une nouvelle étape plus radicale qui consisterait à proclamer une liberté de licencier de principe soumis au simple contrôle par le juge judiciaire de son caractère abusif. Un premier dans cette direction a été franchi à l'été 2005 avec l'adoption du contrat « nouvelles embauches ».

5. Supprimer les licenciements

Le succès de la revendication d'interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits s'explique par un sentiment légitime de rejet d'une telle situation. Il s'est développé en France, à partir de l'affaire Michelin, quand cette firme a annoncé en 1999, à quelques jours d'intervalle, de confortables bénéfices et la suppression de 3 500 emplois ! Un sondage montrait qu'une forte majorité (75 %) de Français considérait que de telles décisions étaient inacceptables. Pour légitime qu'elle soit, cette revendication se heurte cependant à une limite de taille. Elle ne couvre pas une proportion importante des licenciements économiques qui ont lieu dans des entreprises qui peuvent connaître des difficultés réelles, transitoires ou non, dont une grande partie sont des petites entreprises qui ne sont pas assujetties à la procédure de plan de sauvegarde de l'emploi. Or les dégâts sociaux engendrés par les licenciements appellent la formulation d'une réponse d'ensemble qui soit à même de prendre en compte la totalité des cas, y compris les licenciements économiques individuels dans les petites entreprises.

On voit immédiatement surgir toute une série d'objections. Le capital a considérablement accru sa mobilité, sa capacité de redéploiement et de contournement des règles sociales : comment, dans ces conditions, aller vers une sécurité accrue pour les salariés ? Comment éviter les licenciements dans les entreprises qui font faillite ? Comment fermer les activités « dépassées » ou polluantes sans licencier ? Aucun système économique, qu'il soit capitaliste ou non, ne peut garantir le même emploi à vie pour tous. Des entreprises nais-

sent, vivent et meurent, non seulement (c'est le propre de l'économie capitaliste) parce que la loi du profit l'exige, mais aussi (c'est vrai dans toute économie vivante) parce que les technologies, la disponibilité des ressources naturelles, les besoins des consommateurs ou les choix politiques et sociaux peuvent changer. Ne va-t-on pas figer le système productif comme dans les pays du défunt bloc soviétique ?

En même temps, l'exigence d'un droit à l'emploi effectif monte, et de nombreuses propositions ont été récemment avancées sur ce terrain : rapports Supiot¹ ou Bélorgey², projets de « sécurité d'emploi-formation » du PCF, ou de « sécurité sociale professionnelle » de la CGT, terme ayant été repris avec des contenus parfois différents par des responsables du PS. Diverses propositions formulées par FO ou la CFDT entendent également répondre à cet enjeu. Mais leur architecture demeure souvent encore floue et les conséquences pratiques de ces différents projets sont difficiles à discerner. Faute d'être suffisamment précis, certains d'entre eux recèlent même de réels dangers : ainsi la proposition de Supiot d'un système de « droits de tirage sociaux », largement individualisés et probablement financés par les contribuables, pourrait parfaitement (bien qu'Alain Supiot lui-même le récuse) s'intégrer dans un projet de dérégulation générale du marché du travail, en se bornant à y apporter des compensations individualisées. En face, les libéraux ont compris l'enjeu de ce débat et il est significatif que le rapport Cahuc-Kramarz s'intitule *Vers une sécurité sociale professionnelle*. Il est donc d'autant plus urgent d'énoncer des principes suffisamment clairs pour écarter toute visée dérégulatrice, afin d'engager un réel combat contre la précarisation et le chômage.

La question centrale qui est posée est de savoir comment rendre effectif le droit à l'emploi. Nous l'abordons à partir

de deux idées essentielles. Première idée : il n'y a aucune raison que les salariés pâtissent de choix de gestion dont ils ne sont nullement responsables. Après tout, ce sont les employeurs qui dirigent les entreprises, et c'est le système de concurrence qui conduit aux restructurations et aux destructions d'emplois. Seconde idée : la question ne peut être traitée au niveau de l'entreprise. Pour que le droit à l'emploi devienne effectif, c'est le fonctionnement global des entreprises qui doit être questionné. Seuls responsables de leur gestion, les employeurs doivent supporter les coûts d'une mise en œuvre effective du droit à l'emploi. Les difficultés économiques de telle ou telle entreprise ne doivent pas se résoudre par les licenciements ; elles impliquent au contraire une obligation de prise en charge des salariés concernés de manière à leur assurer le bénéfice d'un nouvel emploi en continuité avec leurs acquis contractuels. Il faut donc inventer des formes juridiques nouvelles qui esquisseraient les contours d'un nouveau statut du salariat. C'est la seule manière de faire naître une alternative réelle et crédible conduisant à une mise en œuvre effective du droit à l'emploi, ce qui n'empêche nullement de définir des propositions immédiates ou intermédiaires de portée plus limitée relatives au régime actuel du droit du licenciement. De manière plus précise, cette élaboration doit s'appuyer sur trois grands principes : continuité du contrat de travail, obligation de reclassement de résultat et financement mutualisé.

Principe n° 1 : continuité du socle contractuel

Nous avons vu que des juristes affirment que le droit à l'emploi ne serait pas opposable, faute de pouvoir définir un « débiteur » redevable de cette « créance ». Pourtant ce débiteur existe : ce sont les entreprises et donc le patronat

compris comme entité collective. Il appartient donc au législateur d'élaborer des lois établissant sa responsabilité au regard du droit de chacun à obtenir un emploi qui, sans cela, est évidemment une coquille vide. Dès lors que les déboires d'une entreprise sont les profits d'une autre, il n'y a aucune raison pour que les salariés, sous prétexte qu'ils sont salariés de telle entreprise plutôt que de telle autre, perdent leur emploi, alors qu'ils n'ont aucune responsabilité dans la direction de leur entreprise.

L'effectivité du droit à l'emploi passe par un véritable projet de refondation du statut de salarié, dont le principe de base serait de le déconnecter de l'affectation à un moment donné du salarié. Autrement dit, les périodes intermédiaires entre deux emplois doivent bénéficier d'une garantie de rémunération intégrale, avec la possibilité de choisir une formation prise en charge elle aussi intégralement.

Ce principe de continuité du salaire et des droits sociaux implique qu'un travailleur doit se voir reconnaître des droits à ressources qui dépendent de sa qualification personnelle (formation, expérience, etc.), mais pas de sa position du moment : qu'il soit en emploi immédiatement productif, en formation, ou en recherche de travail, il doit percevoir le salaire qu'il recevrait s'il était en situation d'emploi. Le fait de travailler effectivement dans une entreprise peut lui valoir un supplément (primes, heures supplémentaires, etc.), mais le socle de sa rémunération et de ses droits sociaux (retraite, maladie, etc.) ne doit pas en dépendre. Ce principe reconnaît donc à la personne un statut professionnel permanent, entérinant le fait que les périodes de recherche et de formation sont des périodes productives à part entière.

Cependant, et c'est là un désaccord essentiel avec beaucoup de projets actuels de « sécurité sociale professionnelle »

qu'ils reprennent cette dénomination ou non, cette nouvelle définition des droits du salarié ne saurait en aucun cas être le prétexte à une libéralisation du régime du licenciement. Lorsque les dirigeants d'une entreprise estiment que celle-ci est dans une décision difficile nécessitant une réduction du nombre d'emplois, il faut d'abord que cette appréciation, et donc le projet qui en découle, puisse être contestés en cours de procédure. En tout état de cause, les salariés concernés ne devraient subir aucun licenciement, mais bénéficier d'un statut garantissant le bénéfice du socle contractuel acquis dans leur emploi et d'une obligation de reclassement de résultat incombant au patronat selon les modalités décrites plus bas. La continuité du socle contractuel permettrait, outre le maintien du niveau de rémunération, de garantir l'absence de processus de déqualification. Les éventuelles périodes entre emplois successifs auraient ainsi pour objet le maintien ou l'amélioration des compétences professionnelles de manière à empêcher toute déqualification. La mise en œuvre de cette garantie de reclassement suppose la mise en place de fonds mutualisés par branche et au niveau national, détaillée plus loin.

Il ne s'agit pas non plus d'élargir la notion de difficulté économique. Sa définition devrait être au contraire précisée et resserrée, et sa reconnaissance devrait être soumise à un contrôle renforcé. Il conviendrait de pouvoir contester la décision patronale de réduction de l'emploi avec effet suspensif sur la mise en œuvre de cette décision, la contestation pouvant relever soit de l'administration soit du juge judiciaire saisi par le comité d'entreprise ou une organisation syndicale.

Principe n° 2 : une obligation de reclassement de résultat

On a montré au chapitre 4 que les résultats désas-

treux de l'actuelle « obligation de recherche de reclassement » : lorsqu'il est mis en œuvre, le reclassement est souvent un déclasserment, fréquemment doublé d'une précarisation du statut contractuel. Nous proposons de substituer à cette obligation molle, ce qu'il convient d'appeler une obligation de reclassement de résultat, corollaire de la continuité du socle contractuel et permise par le financement mutualisé. La mise en œuvre de cette obligation pourrait suivre un parcours étagé, de l'entreprise au groupe, puis à la branche et au patronat en tant qu'entité collective. Ce parcours permettrait d'éviter que chaque employeur individuel soit tenté de se défaire sur un autre ou sur la collectivité.

Plusieurs cas peuvent se présenter : continuité du contrat avec l'entreprise en difficulté jusqu'à un éventuel reclassement ou une réintégration dans cette entreprise ou une entreprise du réseau tel que décrit plus bas, à défaut transfert de contrat à la branche jusqu'à reclassement dans une entreprise de la branche, ou en cas de difficultés économiques touchant toute une branche, transfert du contrat à l'entité patronale collective jusqu'à reclassement dans une autre entreprise d'une autre branche.

La prise en charge au niveau de la branche ou au niveau national suppose la mise en place de structures *ad hoc*. La garantie de reclassement à rémunération égale et qualification comparable ainsi édictée est aussi un moyen d'éviter tant le processus de déclasserment aujourd'hui existant que la tentation de cantonner certains salariés dans une zone grise entre emploi et formation. Seul un tel dispositif peut permettre ce qui est aujourd'hui exceptionnel, par exemple la reconversion d'ouvriers qualifiés de manière à ce qu'un nouveau statut au moins comparable puisse leur être offert dans les cas où leur emploi initial n'existe plus. En dehors des difficul-

tés d'insertion des jeunes (qui relèvent d'autres mesures), le chômage se réduit alors à un seul cas de figure, celui du salarié qui, en dépit des formations, refuserait toutes les propositions et qui ne serait plus rémunéré qu'à un minimum à définir³.

La réduction du temps de travail apparaît comme un élément clé dans un tel système. La garantie de l'emploi effectif de toutes et tous réside en fin de compte dans l'abaissement de la durée du travail légale hebdomadaire, en cas d'accroissement du nombre de postulants. Il est donc tout à fait compatible avec un droit à la formation continue, ainsi qu'à la mobilité du salarié, qu'il facilite même. Rien n'interdit en effet à un salarié de changer d'emploi. D'autre part, un droit à la formation de durée appropriée doit être garanti à tout salarié, et mis à sa libre disposition dans certaines limites : par exemple un an de formation pour dix ans de travail, non compris les formations d'adaptation au poste de travail. Cela suppose de compléter l'obligation actuelle de financement patronal de la formation continue par une obligation effective de former chaque salarié. Cela conduirait bien évidemment à revoir de fond en comble le système de formation professionnelle actuel.

Il convient par ailleurs de souligner que la mobilité choisie ne pourra véritablement se développer pour toutes les catégories de salariés, et non les seules franges supérieures du salariat, que dans la mesure où le chômage aura été vaincu. Faut-il rappeler que durant les « Trente glorieuses » la mobilité était très forte, notamment chez les ouvriers ? Certes il faut améliorer les conditions de cette mobilité par la mise en place d'institutions facilitant la reconversion et la promotion professionnelle, mais penser qu'une mobilité choisie peut se développer avec la pression actuelle du chômage relève au mieux du leurre. Largement imposée par l'état du marché du travail, la mobilité est aujourd'hui synonyme de déclas-

sement et de détérioration des conditions de travail et de vie pour la plupart des salariés.

Principe n° 3 : un financement mutualisé

Les deux principes précédents débouchent sur la nécessité d'un financement mutualisé des coûts de fonctionnement du système ainsi mis en place. Par définition, une entreprise qui doit supprimer des emplois suite à des difficultés économiques justifiées ne peut à elle seule assumer le maintien du salaire et des droits des personnes touchées. Il faut donc mettre en place des fonds de mutualisation à la charge des entreprises, qui permettent de financer cette permanence du droit à l'emploi, par-delà les aléas de la vie de telle ou telle entreprise. De tels fonds sont nécessaires si l'on veut garantir un statut du salarié caractérisé par la continuité de l'emploi, non d'un emploi particulier et immuable, mais d'un emploi avec garantie de qualification et de rémunération. La justification du financement exclusivement patronal de ces fonds repose sur une idée simple : les difficultés économiques d'une entreprise sont le produit d'un ensemble de déterminations sur lesquels les salariés n'ont aucune prise. Il n'y a donc aucune raison pour qu'ils fassent les frais du fonctionnement concret d'un système économique dont ils ne sont en rien responsables. En pratique on peut imaginer un double niveau de fonds qui entrerait en action en cas d'impossibilité de reclassement interne au niveau de l'entreprise, du groupe, voire du réseau tel que développé ci-dessous : le fonds de branche interviendrait sauf en cas de difficulté économique de l'ensemble d'une branche, où alors le fonds national serait mis à contribution.

Un tel dispositif risque de susciter des comportements de «passager clandestin», un patron donné d'entreprise repor-

tant sur les autres les effets de ses décisions. Le contrôle renforcé des décisions de réduction d'emploi évoqué plus haut permettrait d'y faire obstacle, et il pourrait être complété par un système de bonus-malus sur les cotisations sociales qui permettrait de contrôler ces comportements opportunistes. Cette modulation dépendrait du comportement de l'entreprise en matière d'emploi.

Plusieurs auteurs ont suggéré de combiner ce système avec un développement de réseaux d'entreprises, qui pourraient jouer un rôle en cas d'impossibilité de reclassement interne dans l'entreprise ou le groupe. Cela suppose une réorganisation importante du marché du travail : chaque entreprise serait tenue de s'inscrire dans un réseau d'entreprises et d'institutions de diverses natures, en fonction de sa proximité géographique ou professionnelle, ou en raison de liens capitalistiques. La firme néolibérale fonctionne typiquement «en réseau» avec ses sous-traitants, ses fournisseurs, ses concurrents-associés dans des projets de recherche et développement, etc. Ces réseaux – dont il ne faut d'ailleurs pas sous-estimer le caractère hiérarchisé et asymétrique – peuvent constituer le contour d'une unité économique et sociale où les mêmes règles, notamment de gestion du personnel, sont suivies par tous. Le terme d'unité économique et sociale figure déjà dans le droit social français, dans une acception il est vrai plus restrictive, et la coresponsabilité des donneurs d'ordre avec leurs sous-traitants (sur site) existe déjà dans le cas des accidents du travail. Il s'agit, comme le suggèrent certains juristes, d'étendre ce droit à l'ensemble des participants au réseau productif animé par la grande entreprise.

En fin de compte le périmètre de définition des responsabilités serait élargi selon une double dimension : la «traçabilité verticale» mène de l'entreprise à sa branche puis à

l'ensemble du patronat ; la « traçabilité transversale » prend en compte l'unité de fait de pôles de production, comme les plateformes logistiques, portuaires, aéroportuaires ou encore les chantiers de BTP.

Cette proposition n'est pas aussi utopique qu'il y paraît : elle systématise des dispositifs juridiques qui existent d'ores et déjà. Il y a d'abord l'assurance de garantie des salaires (AGS) financée uniquement sur cotisations patronales. Ce fonds couvre le paiement des salaires des travailleurs licenciés par une entreprise en faillite, ceci dans certaines limites, que le gouvernement vient d'ailleurs de restreindre par un décret récent. L'article L143-11-6 du Code du travail prévoit ainsi que « *l'assurance est financée par des cotisations des employeurs qui sont assises sur les rémunérations* ». On a bien là un exemple très limité de ce qui est développé plus haut : le patronat en tant qu'entité collective paie les salariés à la place du patron individuel auquel il est tenu de se substituer (voir aussi les articles L143-11-1 et L143-11-4).

Le régime d'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles est également financé exclusivement par des cotisations patronales. L'article L241-5 du Code de la sécurité sociale dispose que « *les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont à la charge exclusive des employeurs. Elles sont assises sur les rémunérations ou gains des salariés* » (voir aussi les articles L241-5, L242-5, D242-6-1 à D242-6-18). Les licenciements ne devraient-ils pas être considérés comme de véritables accidents sociaux du travail ?

Le droit positif reconnaît donc partiellement le principe de la solidarité financière collective du patronat. Là où le patronat dirige sans partage, il doit être responsable sans partage, y compris financièrement. Dans la logique de ce « nou-

veau statut », il revient aux salariés d'assumer la gestion directe de ces fonds. Ce qui distingue notre approche, c'est qu'elle part d'une remise en cause du droit de licenciement, au lieu de s'accommoder de la précarité et des licenciements. Ce point constitue un désaccord majeur avec les projets en cours de contrat de transition professionnelle (CTP) proposés par le gouvernement actuel dont le financement reposerait à la fois sur les fonds de l'Unedic (donc en partie sur les cotisations sociales salariés) et sur les fonds d'État. Sans compter, le caractère à l'évidence limité de ce dispositif⁴.

Abolir la précarité

Lutter contre le chômage et les licenciements nécessite une intervention spécifique sur la précarité. L'emploi précaire (CDD, intérim, temps partiel, et maintenant contrats « nouvelles embauches ») constitue en effet une dimension clé de la gestion patronale de la main-d'œuvre. Il vise à constituer un volant de main-d'œuvre éjectable sans formalités en cas de problème économique et donc de contourner la réglementation sur le licenciement économique. Il présente en outre l'avantage de discipliner la main-d'œuvre, de flexibiliser l'organisation du travail, de rendre plus difficile les conflits collectifs, et enfin de plomber les salaires, puisque les travailleurs précaires sans ancienneté tirent vers le bas l'échelle des rémunérations.

Le recours à cette main-d'œuvre précaire est massif dans certains secteurs : intérimaires dans l'automobile et le bâtiment, temps partiel dans la grande distribution ou les centres d'appel. Le recours au CDD comme période d'essai est très répandu, en toute illégalité. Les salariés précaires sont plus souvent et plus gravement accidentés que les autres. La réglementation du recours à l'intérim et aux CDD, extraordinai-

rement complexe et difficilement contrôlable, facilite tous les abus. Le patronat met en avant de nouvelles formes de contrats de travail (« de projet » ou « de mission ») qui feraient de ces « formes atypiques d'emploi » la nouvelle norme. La sécurisation du statut de salarié passe au contraire par la fin de la précarité.

Il ne s'agit pas pour autant de nier les problèmes de saisonnalité et de pic d'activité : certaines activités peuvent effectivement se concentrer sur quelques mois. Cependant, la logique de mutualisation esquissée plus haut permet d'avancer des solutions simples et radicales, autour de deux propositions : tout intérimaire devient un salarié en CDI de l'entreprise d'intérim ; le régime du CDD, comme celui des contrats de chantier (régis par l'article L321-12 du Code du travail) est supprimé.

Ce schéma abolit la précarité liée à ce type d'emploi : chaque intérimaire désormais salarié en CDI peut bénéficier d'une progression de salaire en fonction de l'ancienneté, d'une grille de classification dans l'entreprise d'intérim, de droits à la formation. Il rendrait les intérimaires beaucoup moins dociles en leur permettant de faire grève, y compris dans l'entreprise utilisatrice. Il entraînerait une réduction des accidents du travail, puisque les salariés seraient mieux formés et que leur statut précaire ne les contraindrait plus à accepter de travailler sans équipements de protection par exemple. Cette organisation permettrait de répondre à l'argument patronal sur la nécessité incontournable de pouvoir faire appel à des salariés ponctuellement, lorsqu'il y a une grosse commande, qu'un salarié est en longue maladie ou en congés. De la même manière, l'activité des CDD saisonniers pourrait être assurée par des CDI intermittents.

Encore une fois, il faut insister sur le fait que notre proposition est en opposition complète avec le projet de création d'un « contrat de travail unique » en CDI avancé par plusieurs rapports déjà cités (Camdessus et Cahuc-Kramarz). Sous couvert de lutte contre la précarité, ce qui est en fait proposé c'est de libéraliser le droit du licenciement : tout le monde serait en CDI, mais tout le monde serait licenciable à tout moment, les jeunes embauchés étant plus fragiles puisque le coût du licenciement serait fonction de l'ancienneté de manière encore plus nette qu'aujourd'hui. On aboutirait ainsi à remplacer des CDD successifs par des CDI successifs tout en fragilisant l'ensemble des salariés : au lieu de résorber la précarité, on ne ferait que l'accroître.

La logique de ce projet implique une modification du statut de la sous-traitance. Une proportion croissante d'entreprises sous-traitantes travaille pour un donneur d'ordre prépondérant, et il est donc nécessaire de reconnaître juridiquement cette entité nouvelle que constituent le donneur d'ordre et l'ensemble de ses sous-traitants. Le meilleur moyen est de systématiser ce que les juristes appellent « droit de la coactivité » (notamment pour les accidents du travail). Il y aurait par exemple obligation de reclassement chez le donneur d'ordre en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En tout état de cause, il est décisif d'élargir la responsabilité sociale des centres de décision capitalistes à la main-d'œuvre périphérique qu'ils aspirent et rejettent à merci aujourd'hui.

La question du temps partiel contraint pourrait être traitée selon la même logique, en instaurant le droit au passage à temps plein, à charge pour l'employeur à prouver que c'est impossible devant une commission paritaire ou les prud'hommes. Dans les branches où le recours au temps partiel

est devenu structurel, et où le passage à temps plein, entreprise par entreprise pourrait conduire à des réductions d'emplois, le législateur devrait contraindre les branches à mettre en œuvre des plans de résorption de branche rapides, avec obligation de reclassement sur des postes de qualification et rémunération au moins équivalentes.

Et les autres licenciements ?

Supprimer les licenciements, c'est aussi supprimer les autres licenciements, notamment les licenciements pour faute et pour inaptitude. Ce n'est pas une remarque de détail puisque ces licenciements sont plus nombreux que les licenciements économiques aujourd'hui : depuis 1999, le nombre d'inscriptions à l'ANPE suite à licenciement pour motif personnel est supérieur au double des inscriptions suite à licenciement pour motif économique, et continue à augmenter bien plus vite que le taux d'inscription global⁵. Ce phénomène traduit l'individualisation et la violence accrues des rapports salariaux. Rien de plus facile que de licencier un salarié pour faute, il n'y a pas d'obligation de réintégration sauf cas particuliers, les dommages et intérêts accordés par le juge sont dérisoires. Pourquoi se gêner ? Virons les vieux, les gêneurs, les accidentés, etc. On ne risque presque rien, on gagne même de l'argent⁶, en tout cas on en perd rarement, et de toute façon si peu. La faute permet aussi d'éviter le licenciement économique, autant de gagné sur les indemnités de licenciement.

Ce déséquilibre abyssal dans les rapports sociaux se manifeste aussi en matière de conditions de travail et de rémunération. Il permet et suscite nécessairement ici ou là les comportements de harcèlement moral et de harcèlement

sexuel : la pression mise sur l'encadrement et l'impunité patronale contribuent puissamment à libérer les comportements.

Il faut donc investir ce terrain d'un point de vue revendicatif. Il faut notamment exiger un changement radical du droit disciplinaire. Aujourd'hui l'employeur instruit la faute, la qualifie, l'apprécie, entend le salarié, décide de la sanction, l'applique. S'il décide que la faute est grave, il peut licencier sans indemnités de licenciement. Si le salarié attaque aux prud'hommes et gagne, il ne peut imposer la réintégration même si le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, sauf cas particuliers. Tant qu'il est encore dans l'entreprise, le salarié n'a aucun droit sur l'instruction relative à la faute reprochée ; ensuite, les faits fautifs supposés sont appréciés par l'employeur : il est donc juge et partie, position qui permet et facilite tous les arrangements avec le droit.

Il faut donc au moins que la qualification des faits supposés fautifs échappe à l'employeur. Soit que l'employeur doive saisir un juge des faits reprochés, ce qui empêche tout licenciement durant l'instruction, soit que ce rôle soit dévolu à une commission paritaire de branche par exemple. Dans tous les cas il faut que l'instruction soit menée par une autorité indépendante de l'employeur et puisse recueillir les témoignages et documents nécessaires. Le salarié a droit à ce que son cas soit équitablement examiné avant le prononcé éventuel de la sanction ; l'instruction ne doit donc pas relever de l'employeur, pas plus que la qualification de la faute. Il faut en tout état de cause exiger en priorité que tout licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, soit nul et ouvre droit à réintégration, sauf souhait contraire du salarié préférant une indemnisation⁷. Ceci vaut bien sûr quel que soit le motif initial de licenciement, faute, mais aussi motif économique, inaptitude, etc.

Soulignons qu'il s'agit d'exigences démocratiques élémentaires. Il nous semble cependant qu'elles ont une grande portée dans le contexte actuel : à l'arrogance et au déchaînement de la violence patronale, elles répondent par l'exigence de droits démocratiques, qui permettraient de les bloquer en partie, tout en étant difficilement réfutables politiquement comme juridiquement, dans une société qui se gargarise des termes de démocratie et de droits de l'homme. Cela permettrait par ailleurs de sortir de la logique victimaire et individuelle dans laquelle nous a enfermés le débat sur le harcèlement moral, tout en permettant de répondre réellement aux différents phénomènes qu'il recouvre. La question du licenciement pour cause d'inaptitude physique soulève les mêmes questions que le licenciement économique et appelle le même traitement, moyennant quelques spécificités.

Au-delà de ces revendications qui restent dans le cadre d'un droit du licenciement, la remise en cause de tous les types de licenciement, y compris du licenciement pour motif disciplinaire doit être intégrée au projet de suppression des licenciements esquissé plus haut. Il ne s'agit pas ici de soutenir que les salariés ne commettent jamais de faute. Mais même en cas de faute très grave, pourquoi admettre que le licenciement puisse constituer une sanction alors que d'autres mesures sont possibles, et alors même que l'on reconnaît aujourd'hui à tout salarié licencié pour faute grave le droit de réoccuper un autre emploi... mais dans une autre entreprise. Il y a là une incohérence majeure du droit positif.

Le choix de l'effectivité du droit à l'emploi commande de renoncer au licenciement comme sanction, ce qui ne veut pas dire renoncer à toute sanction bien évidemment. Le système de reclassement que l'on esquisse plus haut permettrait de répondre à l'objection concernant une faute grave com-

mise par un salarié dans une petite entreprise : ce salarié pourrait faire l'objet d'une mutation dans une autre, évidemment avec toutes les garanties indiquées plus haut s'agissant de la réalité de la faute et de la détermination d'une sanction. Quant aux salariés ayant commis des délits pénaux et condamnés, il n'y a aucune raison pour que le licenciement constitue une double peine : le salarié incarcéré par exemple doit pouvoir retrouver son emploi initial, sauf si la nature du délit commis ou le fait que le délit ait été commis dans le cadre de l'entreprise commande un reclassement dans une autre entreprise.

Agir dans et hors de l'entreprise

Pour sortir de la phase défensive actuelle, le rapport de force doit se construire à la fois dans et hors de l'entreprise : le groupe doit être interpellé, mais aussi la branche voire le Medef et/ou les pouvoirs publics. La bataille pour la préservation des emplois menée face à un patron d'une entreprise qui est en train de couler, doit élargir sa cible au-delà du champ de bataille local pour pouvoir gagner. Face aux multinationales, la contestation devrait viser à une convergence de l'ensemble des mouvements sociaux afin de « cerner » l'entreprise dans ses différents lieux d'implantation et viser les différentes failles de la cuirasse. Ainsi à Metaleurop, la constitution d'un front commun des salariés et de leurs syndicats, des habitants de la zone et des associations écologistes aurait amélioré le rapport de force des salariés : une alliance commune aurait permis de puissamment délégitimer cette entreprise « voyou » et de créer un rapport de forces élargi. La domiciliation du principal actionnaire dans un paradis fiscal helvétique permettait aussi d'ouvrir un autre front, et de donner une dimension internationale à cette bataille.

L'action interne doit donc se combiner, chaque fois que possible, avec d'autres modalités, variables suivant les cas. La grève menée par les femmes de chambre immigrées de la société Arcade est de ce point de vue un véritable paradigme : elles ont gagné en s'attaquant directement au donneur d'ordre, Accor, pourtant extrêmement puissant, en manifestant devant les hôtels du groupe.

Certes, la conscience ordinaire a intégré la banalité du licenciement et sa prétendue inéluclabilité. Il faut donc chercher à déconstruire cette idéologie. Pour cela l'élaboration d'un projet ambitieux qui déploie sa logique à partir de principes clés peut avoir une grande efficacité. Il pourrait permettre de renforcer, voire d'unifier les perspectives des résistances aux retombées directes et indirectes de la gestion capitaliste de l'emploi.

Il nous semble que ce projet donne une cohérence d'ensemble aux évolutions des aspirations sociales et individuelles, confrontées aux transformations du capitalisme, et aux ébauches, précédemment évoquées, de nombreux juristes du travail et réformateurs sociaux. La course de vitesse est d'ailleurs engagée sur ce terrain avec les tentatives de récupération libérales. Les récentes annonces gouvernementales en donnent un exemple caricatural, mais elles montrent aussi que la perspective d'une profonde refonte du marché du travail est en train d'acquiescer une légitimité nouvelle. Cette volonté d'inverser la spirale de la précarisation exprime des aspirations largement partagées et repose sur des arguments difficilement contestables. Les propositions que nous venons d'avancer nous semblent susceptibles de recueillir un large soutien, tout en recelant à terme des perspectives de profonde transformation sociale. Car que serait un marché capitaliste du travail sans armée industrielle de réserve ?

Conclusion

En finir avec le chômage de masse

La restructuration permanente et la gestion par les licenciements ne sont pas de simples défauts de fonctionnement qu'une meilleure « gouvernance » pourrait suffire à corriger. Car elles sont en parfaite adéquation avec la recherche aveugle de la rentabilité dans un environnement de concurrence exacerbée. Pour sortir de cette situation, il faut donc remettre en cause à la fois la distribution des richesses et les règles de gestion des entreprises qui font de l'emploi une simple variable d'ajustement.

La part des profits atteint aujourd'hui un maximum historique, incompatible avec toute notion d'égalité sociale. Mais ces profits supplémentaires sont également dépourvus de légitimité économique, puisqu'ils ne s'investissent pas. Il n'est donc en rien « antiéconomique » de remettre en cause le droit d'une fraction étroite de la société à s'accaparer les progrès de la productivité et de revendiquer une modification du partage de la valeur ajoutée en faveur des salaires dont la contrepartie serait un recul des revenus financiers stériles. C'est ce qu'établit une étude demandée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) à l'OFCE, un institut économique indépendant, qui montre qu'une augmentation de la part salariale compensée par une baisse des revenus financiers est neutre du point de vue de la croissance et de l'emploi⁸.

Cette nouvelle répartition des revenus conduirait à une relance de l'emploi selon trois canaux. L'augmentation de la part des salaires dynamiserait le marché intérieur et donc

l'emploi. Elle pourrait financer une nouvelle réduction du temps de travail conçue pour dégager un potentiel proportionnel de créations d'emplois. Enfin une réforme fiscale (revenant en premier lieu sur tous les allègements d'impôts dont ont bénéficié les revenus élevés et ceux du capital) servirait à créer des emplois socialement utiles dans les services publics, au niveau de l'État ou des collectivités locales.

La course effrénée à la rentabilité maximale ne peut être une réponse à la question du chômage. C'est en effet une idée fautive de penser que les nouvelles technologies peuvent engendrer durablement une croissance plus riche en emplois. Ce n'est sans doute plus du côté de la production de biens matériels qu'il faudrait chercher de nouveaux gisements d'emplois ; et, malgré leur croissance actuelle, les secteurs de la communication et du numérique n'auront vraisemblablement pas un impact équivalent à celui de l'équipement domestique ou de l'automobile durant les « Trente glorieuses ». Il est illusoire d'attendre un retour au plein-emploi de la croissance du secteur marchand, ou de tabler, comme le font les politiques libérales, sur les baisses de « charges » pour créer des emplois peu qualifiés dans les services.

Dans des sociétés produisant toujours plus de richesses avec des moyens de plus en plus rationnels, les deux principaux leviers pour la création d'emplois sont la réduction du temps de travail et la satisfaction des besoins sociaux comme la santé, l'éducation, le logement, etc. Les politiques libérales s'opposent terme à terme à une telle orientation : elles visent à privatiser, à « marchandiser » tous ces services, sources évidentes de demande croissante ; et elles s'opposent à toute réduction du temps de travail qu'elles cherchent au contraire à augmenter.

Seule la redistribution des gains de productivité sous forme de bien-être collectif peut fonder un flux régulier de créations d'emplois. Cela n'empêcherait pas de faire évoluer le tissu productif en résorbant les productions socialement inutiles, nocives ou dangereuses pour la santé et l'environnement. Là encore ce n'est pas aux salariés employés dans ces secteurs à faire les frais de choix dont ils ne sont pas responsables : la réduction drastique de l'usage du transport routier de marchandises ou des pesticides et engrais, pour prendre deux exemples particulièrement urgents, doit s'accompagner d'un redéploiement de la main-d'œuvre vers de nouveaux secteurs socialement et écologiquement utiles, sans déqualification ni déclassement.

Pour prendre le chômage en tenailles, ces nouvelles orientations macroéconomiques devraient s'accompagner de la fin du « laisser faire » quant à la gestion de l'emploi par les entreprises. Les nouvelles règles du jeu que nous proposons sont indispensables si l'on veut vraiment empêcher les entreprises de reporter sur les salariés et la société les coûts de leur gestion de l'emploi et transformer en profondeur le statut des salariés pour les mettre à l'abri du fléau des licenciements.

Là encore, il ne faut pas accepter les arguments avancés par ceux qui ont tout intérêt à s'opposer aux mutations institutionnelles nécessaires. D'abord parce que la raison économique ne suffit pas à rendre compte, dans toutes ses dimensions, du désastre social que provoque le maintien d'un volant de chômeurs soumis à des processus d'exclusion de plus en plus brutaux. Cette dégradation ne concerne pas seulement les chômeurs mais s'étend à la très grande majorité des salariés qui vivent sous la menace croissante du licenciement, subissent la précarité et une intensification du travail sans précédent. Les effets sociaux, directs et indirects,

des licenciements échappent donc doublement à toute comptabilité économique : d'abord parce qu'ils ne peuvent être évalués en termes monétaires et ensuite parce que les entreprises les passent par pertes et profits en se défaussant sur l'ensemble de la société. L'invocation sempiternelle des dures lois de l'économie n'est au fond qu'une couverture qui habille la défense des avantages acquis au détriment des salariés et des chômeurs.

Même d'un point de vue strictement économique, les marges de manœuvre sont en réalité considérables. La progression depuis vingt ans des revenus financiers équivaut à 8% de la valeur ajoutée des entreprises : il est donc possible de modifier significativement la répartition des richesses en faveur des salariés, à condition de mordre sur la part gagnée par les revenus financiers. Il ne faut pas non plus oublier que le coût du chômage – sans même parler de ses effets non monétaires – est très élevé. En 2003, les dépenses pour l'emploi représentaient 74 milliards d'euros en 2003 (5% du PIB) et se répartissaient ainsi : 48 milliards de dépenses pour l'emploi (indemnisation et formation professionnelle) et 26 milliards d'allègements de cotisations et d'aides diverses à l'emploi. Si on en déduit le financement de la formation professionnelle (13 milliards d'euros qu'il s'agirait de mieux utiliser, pas de réduire), cela laisserait 61 milliards d'euros, soit l'équivalent d'environ 3,5 millions de salaires moyens ! Nos propositions conduiraient à mieux employer ces sommes énormes, et en particulier les aides et baisses de cotisations qui n'ont pas conduit aux créations d'emplois annoncées : l'étude la plus systématique sur ce sujet établit que leur effet reste « *très modéré avec un accroissement net de l'emploi compris entre 40 000 et 100 000 emplois*⁹ ». Le recyclage de

ces dépenses permettrait d'accompagner la mise en place des mesures proposées ici.

La faisabilité politique de cette opération est certes une autre affaire. Elle supposerait une mobilisation sociale d'ampleur. Toute remise en cause un peu vigoureuse des avantages acquis par ceux qui bénéficient de l'actuelle répartition des revenus entraînerait évidemment des mesures de rétorsion, sous forme de délocalisations, de fuite de capitaux ou d'évasion fiscale. La mobilité du capital, sciemment organisée par la déréglementation, est en effet sa grande force. Mais il y a des limites objectives à ces mesures de représailles : quitter un pays, c'est aussi perdre un marché ; on peut (plus ou moins facilement) faire sortir des capitaux mais on ne peut pas aussi aisément déplacer les véritables forces productives : les hommes, les savoir-faire, les machines et les réseaux, etc. C'est sur ces contradictions qu'il faudrait s'appuyer pour donner à la société les moyens politiques d'affirmer ses priorités et de protéger une expérience de transformation sociale.

L'une des caractéristiques importantes de nos propositions est qu'elles sont coopératives et s'opposent de ce point de vue à la mise en concurrence généralisée. Cela veut dire qu'elles seraient d'autant mieux assises qu'elles s'étendraient à l'ensemble européen. Le discours sur les « modèles », britannique ou danois, ne doit pas faire oublier que l'Union européenne recense aujourd'hui 20 millions de chômeurs, auxquels il faut ajouter la cohorte innombrable des « invalides », des préretraités, des « stagiaires » et des femmes contraintes au temps partiel. L'échec de la stratégie européenne pour l'emploi est patent, si tant est que son objectif était bien l'emploi et non la flexibilité, comme l'illustre l'Allemagne avec ses cinq millions de chômeurs. Certes, l'Europe libérale jouerait dans un premier temps comme un obstacle supplémentaire

aux mesures que nous proposons. Mais les transformations concrètes réalisées en France ou dans un autre pays permettraient de légitimer à la fois les mesures prises pour les protéger, et les propositions d'extension à l'échelle européenne. Elles permettraient ainsi de soulever la chape de plomb libérale et de jeter les bases d'une Europe débarrassée du chômage de masse.

Introduction

1. Dans François Bon, *Daewoo*, Fayard, 2004.

Chapitre 1

1. *Les Echos*, 20 avril 2005.
2. Pierres-Yves Boucher « Volkswagen s'enferme dans le haut de gamme », *L'Usine nouvelle*, n° 2942, 2 décembre 2004. *Volkswagen* signifie voiture du peuple en allemand.
3. « Images économiques des entreprises et des groupes au 1^{er} janvier 2003 », *Insee Résultats Economie*, n° 20, décembre 2004.
4. La délocalisation fiscale paraît être à la mode. Voir Jean-François Renucci, « Délocalisations fiscales », *Alternatives économiques*, décembre 2005.
5. *Libération*, 20 octobre 2005.
6. *Enquête sur la fraude dans les entreprises en France, en Europe et dans le monde* et *Global Economic Crime Survey 2005*, PricewaterhouseCoopers, 2005.
7. *2004 PricewaterhouseCoopers LLP Securities Litigation Studies*, PricewaterhouseCoopers, 2005.
8. Claude Viet, *Rapport de synthèse de la mission exploratoire sur l'accompagnement des mutations économiques*, janvier 2003. < <http://hussonet.free.fr/clviet.pdf> >.
9. Adrian Cadbury, *The Financial Aspects of Corporate Governance*, 1992.
10. Richard Duhautois, « Les créations nettes d'emplois : la partie visible de l'iceberg », *Insee Première*, n° 1014, mai 2005. < www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ip1014.pdf >.

Chapitre 2

1. Laurent Batsch, *Le capitalisme financier*, La Découverte, coll. Repères, 2003.
2. Voir Fondation Copernic, *Les retraites au péril du libéralisme*, Syllepse, 2002.
3. Michel Aglietta et Antoine Rebérioux, *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel, 2004.

4. Voir par exemple Jean-Luc Gréau, *L'avenir du capitalisme*, Le Débat/Gallimard, 2005 ; Patrick Artus et Marie-Paule Virard, *Le capitalisme est en train de s'autodétruire*, La Découverte, 2005. Gréau a travaillé pour le Medef, et Artus est l'économiste de la Caisse des dépôts.
5. Dominique Plihon, « Les grandes entreprises fragilisées par la finance », dans François Chesnais (dir.), *La finance mondialisée*, La Découverte, 2004.
6. Il s'agit de la progression de la productivité par personne employée dans l'ensemble de l'économie. La progression est moins rapide dans les services que dans l'industrie (de l'ordre de 4%) par an. Mais, même dans l'industrie, le rythme de croissance de la productivité est plus faible qu'avant les années 1970.
7. Zygmunt Bauman, *Le coût humain de la mondialisation*, Hachette Littératures, 1999.
8. « Les emplois difficiles à pourvoir et les établissements recruteurs », Observatoire de l'ANPE, octobre 2001.
9. Jérôme Gautié et Emmanuelle Nauze-Fichet, « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein-emploi » in Jean Pisani-Ferry, *Plein emploi*, rapport pour le Conseil d'analyse économique, 2000. < www.cae.gouv.fr/rapports/30.htm >.
10. Paul Krugman, « Europe Jobless, America Penniless? », *Foreign Policy*, summer 1994.
11. Perspectives de l'Emploi, OCDE, 2004.
12. Jacques Freyssinet, « Trou d'air, récession ou rupture ? Continuités et inflexions dans les politiques de l'emploi », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 78, septembre 2002. < www.ires-fr.org/files/publications/chronique%20internationale/c78/c781.pdf >.
13. Voir Michel Husson, « Emploi, salaire, RTT : l'orthodoxie introuvable », Séminaire Hétérodoxies, Matisse, 27 octobre 2004, < <http://hussonet.free.fr/hetero.pdf> >.
14. « La France face aux délocalisations », *Regards sur l'actualité*, juin-juillet 2005, la Documentation française.
15. Voir Michèle Debonneuil et Lionel Fontagné, *Compétitivité*, rapport au Conseil d'analyse économique, La Documentation française, 2003.
16. Cité par Marx dans le chapitre 10 du Livre 1 du *Capital*, intitulé « La journée de travail ».
17. Voir par exemple : Pierre Cahuc et André Zylberberg, *Le chômage, fatalité ou nécessité?*, Flammarion, 2004.
18. Nicolas Baverez, *La France qui tombe. Un constat clinique du déclin français*, Perrin, 2003.
19. « Poursuite de la croissance du nombre d'heures travaillées au premier semestre 2000 », Dares, *Premières Synthèses*, 1°48-2, 2000. Toutes les livraisons de cette publication sont disponibles à partir de l'adresse suivante : < www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/102.html >.

Chapitre 3

1. Alain Supiot, *Le droit du travail*, « Que Sais-je? », PUF, 2004.
2. Francis Collin, Régine Dhoquois, Pierre-Hubert Goutier, Antoine Jeammaud, Gérard Lyon-Caen et Albety Roudil, *Le droit capitaliste du travail*, Presses Universitaires de Grenoble, 1980.
3. Pierre-Yves Verkindt, « La législation sur les licenciements collectifs », *Regards sur l'Actualité*, n° 311, La Documentation française, mai 2005.
4. Dares, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte, 2003.
5. Jacques Le Goff, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail*, Presses universitaires de Rennes, 2004.
6. Michel de Virville, *Pour un code du travail plus efficace*, La Documentation française, 2004, < <http://hussonet.free.fr/virville.pdf> >.
7. Guillaume La Chaise, *Crises de l'emploi et fractures politiques*, Presses de Sciences-Po, 1996.
8. Marie-Laure Morin, « La loi quinquennale, une étape pour le régime juridique du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 73, 1997.
9. Emmanuel Dockès, « Le pouvoir dans les rapports de travail », *Droit social*, n° 6, juin 2004.
10. Christophe Radé, « Feu la jurisprudence Framatome-Majorette (à propos de l'article 73 de la loi du 18 janvier 2005) », *Droit social*, n° 4, avril 2005.
11. Tristan Boyer, *Mécaniques du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement*, document d'études Dares n° 53, avril 2002. < <http://hussonet.free.fr/tboyer53.pdf> >.
12. Alain Supiot, « Du bon usage des lois en matière d'emploi », *Droit social*, n° 3, mars 1997.

13. Frédéric Bruggeman, «Restructurations et licenciements», *Droit social*, n° 9/10, octobre 2004.
14. Michel Husson, «Baisse des charges et créations d'emplois», *Regards sur l'actualité*, n° 284, septembre-octobre 2002, La Documentation française. < <http://hussonet.free.fr/regar.pdf> >.
15. Didier Gélot, Frédéric Neyrat, Agnès Pélage, *Pour l'éducation permanente. Propositions pour la formation professionnelle des salariés et des chômeurs*, Document de la Fondation Copernic, Syllepse, 2005.
16. Pierre Cahuc et François Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004. < www.lesechos.fr/info/medias/200056902.pdf >.
17. Michel Camdessus, *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, La Documentation française, 2004. < www.ladocfrancaise.gouv.fr/brp/notices/044000498.shtml >.
18. Emmanuel Dockès, «Le stroboscope législatif», *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre 2005. < www.ldh-toulon.net/IMG/stroboscope_dockes.pdf >.
19. Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail «nouvelles embauches». < www.legifrance.gouv.fr/images/JOE/2005/08-03/joe_20050803_0179_0025.pdf >.
20. Le lecteur intéressé pourra se reporter à : «Une remise en cause majeure du droit du travail», *Copernic Flash*, Fondation Copernic, juin 2005. < www.fondation-copernic.org/Flash-juin05.pdf >.
21. Avant même l'ordonnance qui l'instaure, le FMI s'est empressé de plaider en faveur de l'extension la plus large du CNE : «*Le CNE sera d'autant plus efficace [...] qu'il sera moins limité dans sa durée et dans son champ d'application*» et conduira le «*plus tôt*» possible à une intégration de «*tous les contrats de travail préexistants en un seul, avec internalisation des coûts sociaux des licenciements et aussi peu d'incertitude juridique que possible*». < www.imf.org/external/np/ms/2005/fra/071105af.htm >.
22. Maurice Cohen, «La réfaction organisée des élections des représentants du personnel», *Droit social*, n° 12, décembre 2005. L'auteur fait remarquer, à juste titre, que l'instabilité actuelle de la main-d'œuvre aurait du conduire à raccourcir la durée du mandat au lieu de l'allonger.
2. J. Savatier, obs. sous Cass. soc. 1^{er} décembre 1999, *Droit social*, 2000, p. 212.
3. Arrêt Cass. Soc. 31 mai 1956, *Brinon*.
4. Arrêt Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, *SAT c/Coudière*.
5. On ne saurait trop conseiller aux juges de méditer le témoignage de «Pierre», DRH démissionnaire, cité dans *Libération* du 15 mars 2004 : «*Mon patron m'a dit : "Monsieur, on fait des pertes. Il faut faire des économies sur la masse salariale". En vrai français : vous devez virer des gens. C'est un des aspects du métier et moi je voulais faire ça bien. Avec mes adjoints, on a rebâti un nouveau plan. En sondant les volontaires pour partir, en proposant des préretraites. Encore une fois, mon projet a été retoqué. Et on m'a expliqué comment il fallait licencier. C'est simple, m'a dit le directeur financier, vous divisez la somme des pertes par le salaire moyen et vous obtenez le nombre de postes à supprimer pour qu'on arrive à l'équilibre.*»
6. «Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2001», Dares, *Premières Synthèses*, n° 05-1, janvier 2003.
7. «Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003», Dares, *Premières Synthèses*, n° 19-2, mai 2005.
8. Voir «Reclassement : taille basse pour les filles de Levi's», *Liaisons sociales magazine*, janvier 2002.
9. «Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003», déjà cité, graphique 1, p. 3.
10. *Idem*, p. 5 à 7.
11. Les salariés bénéficiant de cette mesure sont plutôt bien lotis, puisqu'il s'agit d'une mesure contenue dans un plan de sauvegarde de l'emploi, plan qui n'encadre qu'une petite minorité des licenciements économiques.
12. Alain Supiot, *Le droit du travail*, PUF, 2004, p. 122.
13. «Diminution des licenciements économiques en 2000», Dares, *Premières Synthèses*, n° 13-1, mars 2002.
14. Tactique rendue plus difficile par les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L 321-2 du Code du travail.
15. Rappelons qu'il n'existe que deux types de licenciement, le licenciement dont le motif est non inhérent à la personne du salarié est nécessairement économique, tout autre licenciement est donc pour motif personnel. Ce dernier motif pouvant être disciplinaire (licenciement pour faute) ou non : insuffisance professionnelle, inaptitude physique, etc. Voir

Chapitre 4

1. Cité par Jean-Jacques Goblot, *Le droit au travail, passé, présent, avenir*, Syllepse, 2003.

« Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », Dares, *Premières Synthèses*, n° 28-2, juillet 2003.

16. L'inspecteur du travail, s'il juge le motif économique non établi, peut seulement refuser d'autoriser les licenciements des salariés protégés, les seuls sur lesquels il ait à se prononcer.
17. Circulaire ministérielle DGEFP/DRT n° 2003-03 du 26 février 2003, point 2-3.
18. Pour des positions divergentes, voir d'une part le dossier paru dans *Droit ouvrier*, revue juridique de la CGT, septembre 2003, hostile aux accords de méthode; et, d'autre part, l'article de Tiennot Grumbach, « Redonner aux syndicats le pilotage de la négociation sur l'emploi », *Semaine social Lamy*, 19 janvier 2004, n° 1152, pp. 17-23, ainsi que l'article d'Isabelle Le Goff, « Accord de méthode : diktat non, accord négocié oui ! », *CFDT Transports Route*, mensuel de l'Union fédérale Route de la FGTE-CFDT, p. 13.
19. Rappelons qu'en cas de restructuration entraînant un plan de suppression d'emploi, l'employeur est tenu à une double consultation du CE : sur la situation de l'entreprise en vertu du Livre IV et sur le projet de licenciement en vertu du Livre III. La loi de modernisation sociale avait imposé que ces deux consultations fassent l'objet de deux réunions distinctes, et donné la possibilité au CE de recourir à un expert dès la première réunion sur le Livre IV, ce que la loi du 3 janvier 2003 a suspendu.
20. Décision n° 2004-509DC du Conseil constitutionnel, *Journal officiel de la République française*, 19 janvier 2005, p. 897-898 ; particulièrement les § 21 à 28.

Chapitre 5

1. Alain Supiot (coord.), *Au-delà de l'emploi*, Odile Jacob, 1998.
2. Jean-Marie Bérorgey (autour de), *Refonder la protection sociale. Libre débat entre les gauches*, La Découverte, 2001.
3. En ce sens il y a bien un « devoir de travailler », pour reprendre une autre formule du préambule de la Constitution. Ce devoir n'est concevable que dans la mesure où est garanti un emploi correspondant à la qualification du salarié ou la possibilité de suivre une formation permettant de choisir une autre qualification. Ce devoir ne peut-être qu'une injonction morale, sauf à rétablir le travail forcé.
4. Voir sur ce point l'interview de Jean Louis Borloo, ministre de l'Emploi, dans *La Tribune* du 12 décembre 2005.

5. 2,5 fois de plus au 1er trimestre 2001. Voir « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », Dares, *Premières Synthèses*, n° 28-2, juillet 2003.
6. Un salarié âgé est mieux payé qu'un jeune embauché, quand il est remplacé.
7. En Italie, l'article 18 du statut des travailleurs prévoit la réintégration d'un salarié en cas de licenciement individuel « sans juste motif » ou « juste cause ».

Conclusion

1. Xavier Timbeau, « Le partage de la valeur ajoutée en France », *Revue de l'OFCE*, n° 80, janvier 2002. < www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/2-80.pdf >.
2. Islem Gafsi, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, *Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation*, EPEE, université d'Evry Val-d'Essonne. < <http://hussonet.free.fr/epee2.pdf> >.