

Projet de loi de modernisation sociale

Des points d'appui nouveaux aux luttes pour l'emploi

Yves Dimicoli

Le volet du projet de loi de modernisation sociale, adopté le 13 juin dernier en deuxième lecture par l'Assemblée nationale, concernant les licenciements pour motif économique fait monter au plafond la droite. Cette dernière, majoritaire au Sénat, a même refusé que cette chambre examine le texte en deuxième lecture avant l'automne. Son obstruction parlementaire retarde ainsi d'autant la mise en application de la loi, alors que ne cesse, pourtant, d'enfler la vague des licenciements.

Anticipant, en fait, sur un retournement de la croissance, les grandes entreprises prennent appui sur le caractère encore très lâche de la législation pour multiplier les licenciements pour motif économique, après avoir annoncé, à l'instar de Danone, des profits fabuleux au cours des années écoulées et s'être adonnées à une véritable orgie de placements financiers. Cela va accélérer le retournement de la croissance.

La protestation véhémement de M. Seillière, au nom du Medef, comme celle de Laurent Fabius, confirment aussi combien le dispositif adopté par les députés peut constituer un point d'appui pour les luttes contre les décisions de suppression d'emplois des groupes.

Certes, il demeure encore très insuffisant avec des points aveugles et de nombreuses ambivalences. Cependant, si les salariés et les populations s'en emparent, dans les entreprises et autour d'elles, dans les bassins d'emplois, et donnent vie aux nouveaux droits qu'il comporte sur le papier, la porte pourrait être entrouverte pour des changements de pratique des



employeurs en France en matière d'emploi et de formation.

Jusqu'en troisième lecture, des modifications pourraient être introduites, selon l'évolution des rapports de force d'ici l'automne. C'est dire l'importance d'une mobilisation et d'interventions immédiates sur le terrain pour d'éventuelles améliorations du texte, au lieu des reculs que va chercher à imposer la droite sénatoriale, et, en tout cas, pour de bons décrets d'application.

Ce texte législatif est le produit d'une mobilisation sociale importante qui, conjuguée à l'initiative politique de diverses formations de gauche, PCF en tête, a réussi à bousculer le conservatisme des dirigeants socia-

listes avec la bataille au parlement des élus communistes.

Tout cela confirme combien est en train de grandir en France la dimension proprement politique des questions d'emploi. S'ouvre ainsi le champ possible pour l'intervention des salariés, des citoyens, des élus dans la gestion même des entreprises pour la changer, sans que ne reflue, au contraire, la pression des exigences sociales et démocratiques sur les politiques en charge de la conduite des affaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Le nouveau projet de loi, après l'adoption d'importants sous-amendements d'initiative communiste, comporte un titre II intitulé « Travail,

emploi et formation professionnelle ». Son premier chapitre, « *protection et développement de l'emploi* », comporte notamment une section 1 sur la « *prévention des représentants du personnel* » et une section 3 intitulée « *Plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement* ».

C'est dans ces passages du texte que l'on trouve les principales avancées réalisées sous l'impulsion des députés communistes, après les importants rassemblements de Calais (21 avril) et de Paris (22 mai et 9 juin). Nous nous limiterons ici à un premier balayage de ces seuls apports (1).

La prévention des licenciements

Les aspects les plus nouveaux concernent deux ensembles. Le premier rassemble des dispositions qui, si l'on s'en empare, peuvent constituer des points d'appui pour progresser dans le sens d'une responsabilisation sociale et territoriale des grandes entreprises. Le second ouvre un droit d'opposition-suspension-contreproposition aux Comités d'entreprise face aux projets de restructuration et de compression des effectifs des employeurs.

1. Responsabilisation sociale et territoriale des grandes entreprises :

Il s'agit, d'abord, de l'obligation faite aux employeurs, sous certaines conditions, de faire procéder à une étude d'impact social et territorial des restructurations. Une autre disposition introduit une obligation d'alerte des sous-traitants par ceux de leurs grands donneurs d'ordre qui envisagent des restructurations pouvant affecter l'activité et l'emploi.

1-1 Obligation d'étude d'impact social et territorial :

Deux situations sont envisagées par le nouveau projet de loi : la première vise « *toute cessation totale ou partielle d'un établissement ou d'une entité économique autonome concernant au moins 100 salariés* » (article 31 bis nouveau). La décision, qui doit en être prise par les organes de direction et de surveillance, après consultations du Comité d'entreprise, doit se faire sur présentation préalable « *d'une étude d'impact social et territorial relative aux conséquences directes et indirectes qui s'attachent à la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome, et aux suppressions d'emplois qui pourraient en résulter* ».

Cet ajout au Code du commerce

(Livre II) comporte une lourde ambiguïté que l'on retrouve à d'autres endroits essentiels du texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture.

La référence faite au seuil de cent salariés vise-t-elle, en effet, un seuil d'effectif employé par entité concernée ou un nombre minimum de salariés licenciés par cessation totale ou partielle d'activité concernée ?

La lecture du débat à l'Assemblée nationale (3ème séance du mardi 12 juin 2001) laisse clairement penser que l'esprit dans lequel a été recherché et obtenu le vote des députés communistes vise effectivement un seuil d'effectif et non un seuil de nombre de licenciés (2).

Cependant, au cabinet d'Elisabeth Guigou on déclare désormais qu'il s'agit « *clairement* » d'un seuil visant un nombre de salariés licenciés.

Il est bien évident que cela restreindrait considérablement la portée du texte. Il se confirme ainsi que la pression des milieux patronaux et sociaux-libéraux n'est pas sans écho et que les manœuvres pour amoindrir le texte voté par les députés communistes sont d'ores et déjà engagées. D'où la nécessité et l'importance d'intervenir sans attendre pour donner toute sa portée à ce texte, dans l'esprit dans lequel il a été finalement voté.

La seconde situation vise tout « *projet de développement stratégique* » d'une société « *susceptible d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail en son sein* » (article 31 ter nouveau). Dans ce cas, sa soumission aux organes de direction et de surveillance devra désormais être accompagnée d'une étude d'impact social et territorial « *établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes dudit projet* ».

1-2 Obligation d'alerter les sous-traitants :

Si le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CE « *est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre doit immédiatement en informer l'entreprise sous-traitante* ». Le Comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut le délégué du personnel, en sont alors immédiatement informés et « *reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi* ».

Cette disposition devrait intéresser,

particulièrement, les salariés des myriades de PME sous-traitantes d'Alstom-Atlantique, par exemple, ou de Michelin. Elle ouvre la possibilité d'une solidarisation nouvelle des luttes pour l'emploi entre salariés des sous-traitants et grands donneurs d'ordre, ceux-ci étant aujourd'hui complètement déresponsabilisés par rapport aux conditions sociales et d'emploi chez les sous-traitants qu'impliquent leur quête de rentabilité financière et, pour cela, d'hyperflexibilité précaire.

2. Un nouveau droit d'opposition-suspension-contreproposition des Comités d'entreprise :

C'est sans doute là l'aspect le plus novateur des modifications introduites par les députés dans le code du travail. Il concerne ici aussi deux situations possibles.

2-1 Projet de restructuration concernant toute entreprise où existe un CE

L'article 32 bis du nouveau projet de loi crée de nouvelles conditions qui, si l'on s'en saisit, ouvrent la possibilité d'interventions systématiques en amont des licenciements dans les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un Comité d'entreprise.

Celui-ci, désormais est « *obligatoirement informé et consulté sur les projets de restructuration et de compression des effectifs* ». Jusqu'ici il était « *obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs* » et seulement « *informé et consulté* » sur les projets de restructuration.

Au lieu d'avoir le droit d'émettre « *un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application* » pour le seul cas de projet de compression des effectifs, le CE dispose désormais aussi de ce droit face à des prévisions de restructuration pouvant avoir un impact négatif sur l'emploi. Surtout, il peut « *formuler des propositions alternatives au projet présenté par le chef d'entreprise* », l'ensemble étant alors transmis à l'autorité administrative compétente.

Cet article ouvre en fait un droit d'opposition au Comité d'entreprise sur tout projet de restructuration de l'entreprise pouvant comporter des effets sur l'emploi.

L'utilisation de ce droit par le CE « *induit la nécessité de saisir un médiateur* », précise le nouveau texte qui ajoute que, dès cette saisine, « *l'opération projetée (de restructuration) est suspendue* ».

Pouvant se faire assister d'un

expert-comptable, le CE dispose aussi du droit de présenter des contre propositions. La grande nouveauté tient dans le fait que, désormais, l'employeur serait tenu de les examiner et d'y apporter une « réponse motivée ». Tant qu'il ne l'aura pas fait, il ne pourra pas présenter de plan social dénommé dans le nouveau texte "plan de sauvegarde de l'emploi".

2-2 *Projet de cessation totale ou partielle d'activité*

L'article 32 quater (nouveau) use de la même ambiguïté de seuil que précédemment : il ne s'applique que dans le cas « de projet de cessation ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome concernant au minimum cent salariés ».

Dans ce cas, est-il précisé, si subsiste une divergence importante entre le projet présenté par l'employeur et la ou les propositions alternatives présentées par le CE, « l'une ou l'autre partie peut saisir un médiateur sur une liste arrêtée par le ministre du Travail ».

Saisi dans les huit jours au plus tard suivant la procédure de consultation et d'information du CE, le médiateur voit la durée de sa mission fixée par accord des parties. A défaut, elle ne pourra excéder un mois.

Le médiateur recueille projet et propositions, cherche à rapprocher les

points de vue et fait une recommandation qui, au demeurant, ne s'impose pas aux parties.

On note la faiblesse du délai (5 jours) pour faire connaître par écrit l'acceptation ou le refus de cette recommandation.

En cas d'acceptation par les deux parties, elle est transmise à l'autorité administrative compétente et « emporte les effets juridiques d'un accord ».

Le médiateur peut, sans doute, être la pire des choses : chargé de rapprocher des intérêts et des points de vue contradictoires, il va s'efforcer de fabriquer du consensus, y compris en jouant sur les divisions internes du CE.

D'ailleurs, le choix du médiateur résultera d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du CE. Et si cet accord n'arrive pas à se faire, c'est le président du Tribunal de grande instance qui, saisi par « la partie la plus diligente » – c'est-à-dire la plus pressée d'en finir – statue en urgence. Le médiateur sera rémunéré par l'entreprise.

Cependant, le recours à un médiateur peut aussi servir à introduire de nouveaux paramètres et de nouveaux acteurs – outre de nouveaux délais – dans la lutte opposant, sur l'emploi et l'avenir de l'entreprise, les salariés et le chef d'entreprise.

Il va en effet aller à la pêche de toutes les informations utiles et il disposera – précise le nouveau texte – des « plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation de l'entreprise » sans doute au-delà de ce que la législation actuelle permet aux Comités d'entreprise eux-mêmes. Son intervention pourrait servir, si l'on s'en empare, à favoriser une popularisation des contre propositions du CE et le débat public avec les citoyens et les élus dans le bassin d'emploi, et au-delà, sur des alternatives possibles au plan de l'employeur.

Cela pourrait alors, par hypothèse, se conjuguer avec des efforts pour obtenir, grâce à la loi Hue, une transparence sur l'utilisation des fonds publics reçus par l'entreprise concernée avec, à la clef, la menace de remboursement en cas d'inefficacité avérée du point de vue de l'emploi et de la formation.

Cela pourrait aussi, par hypothèse, se conjuguer avec des efforts nouveaux pour provoquer la réunion de tables rondes avec les salariés, les représentants des chômeurs, les élus, les employeurs et leurs banquiers, les pouvoirs publics pour trouver les moyens financiers et coopératifs de faire avancer des choix alternatifs à ceux défendus par le licenciement.

L'institution du médiateur, aussi ambiguë soit-elle, peut cependant constituer un premier point d'appui pour aller vers la création d'une véritable instance indépendante de justice économique.

Enfin, il faut noter que le CE aura aussi le droit de saisir le juge statuant en référés en vue de vérifier si ses propositions, ou celles du médiateur, « pour éviter les licenciements » ont été effectivement formulées pour être examinées.

Traitement des licenciements, sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement

L'une des grandes nouveautés introduites dans le projet de loi, sur initiative des députés communistes, concerne, sans conteste, la définition plus restrictive des licenciements pour motif économique.

Refusée le 22 mai par les députés socialistes sur injonction du gouvernement, elle a été acceptée le 13 juin. Il est vrai qu'entre temps ont eu lieu l'important rassemblement du 9 juin et le bras de fer avec les députés communistes.



Mais au-delà même de cette mesure très médiatisée, des dispositions nouvelles peuvent aider aux luttes sociales et à l'intervention politique face aux licenciements.

1. Une définition plus restrictive du licenciement économique :

Alors que la loi actuelle n'est plus exclusive, citant « *notamment* » deux cas (3), le projet de loi finalement adopté par les députés en prévoit exclusivement trois.

A chaque fois, ce serait à l'employeur qu'incombera la charge de la preuve que l'entreprise dans laquelle il entend licencier se trouve effectivement dans l'une de ces trois situations.

1ère situation : des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen - autrement dit, le chef d'entreprise devra démontrer que l'entreprise a des difficultés sérieuses avérées et qu'il a cherché à y faire face par tout autre moyen que les licenciements secs.

2ème situation : des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

3ème situation : des nécessités de réorganisation indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise.

Dans ces deux derniers cas, certes, des marges d'interprétation non négligeables demeurent sur lesquelles les employeurs peuvent continuer de jouer. Mais cependant il est important de relever que c'est bien l'intérêt de l'entreprise qui doit être visé.

En particulier, dans la troisième situation, il est fait référence à « *l'activité de l'entreprise* », en contradiction avec la jurisprudence qui, elle, a reconnu que la « *sauvegarde de la compétitivité* » peut légitimement justifier un licenciement économique.

Les Echos du 2 juillet rapportent qu'ainsi "est abandonnée une notion créée de toutes pièces par la Cour de cassation", selon le propos tenu par Philippe Waquet, président de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

En réalité, plus que jamais il paraît possible de faire valoir que l'entreprise ne saurait être réduite à ses actionnaires et sa direction. Les salariés en sont en fait, de plus en plus, les principaux acteurs, surtout avec la Révolution informationnelle.

De même, la finalité de l'entreprise ne saurait être réduite à la seule recherche de la rentabilité financière

maximum et à l'obsession corrélative de gains de compétitivité par la baisse des coûts salariaux.

Tout cela pourrait être propice, si l'on s'en empare, à une nouvelle tentative de relance d'efforts pour faire prévaloir de nouveaux critères de gestion d'efficacité sociale, à partir même des exigences d'emploi et de formation des salariés, et chercher à diminuer les coûts autres que salariaux (coûts financiers et matériels) y compris en développant les qualifications des salariés par la formation.

Au total, comme le relève le journal Les Echos (2/07), il y a eu « *bel et bien un durcissement de la définition du licenciement économique* » allant bien au-delà d'une simple reprise de la jurisprudence dans la loi.

Le quotidien, en rendant compte d'un colloque organisé le 30 juin par l'Université Paris X Nanterre, rapporte que « *tous les participants (...) en ont convenu, du professeur d'Université Yves Lyon-Caen au conseiller Waquet, en passant par le directeur adjoint du cabinet d'Elisabeth Guigou, Bernard Kryen* ».

Ce dernier aurait d'ailleurs admis, lors de ce colloque, que « *effectivement peut-être plus qu'avant, la direction de Danone doit se poser la question de savoir si les licenciements consécutifs à la fermeture de quelques-uns de ses sites conditionnent effectivement la sauvegarde de l'activité de l'entreprise* ». La remarque confirme en même temps combien les salariés licenciés de « Lu » auraient intérêt à se prévaloir de l'esprit même du nouveau projet de loi adopté en deuxième lecture pour obtenir des pouvoirs publics qu'ils suspendent le projet de leur employeur et entre dans un processus de recherche d'autres solutions.

1. L'enjeu des reclassements :

Avec le nouveau projet de loi, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne pourra intervenir que « *lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés* ». Le texte ajoute qu'il ne peut être prononcé que lorsque « *le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent, ou, à défaut, et sous réserve de l'accord express du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé* » (article 33).

Cette disposition introduit dans la loi, semble-t-il, ce qu'a établi en ce

domaine la jurisprudence, même si on note la mise au premier rang de la formation, devant l'adaptation.

On mesure bien sûr les aspects ambivalents de cette transcription. Cela souligne le besoin de luttes et d'interventions des salariés et des populations et élus des bassins concernés en amont des décisions.

On note surtout que serait ainsi introduite dans la loi la possibilité de reclassements dans des emplois de « *catégorie inférieure* », certes « *sous réserve de l'accord express du salarié* »... mais qu'est-ce qu'un « *accord express* » donné sous l'empire de la peur du chômage ?

On relève ici la complémentarité avec la philosophie du PARE suggérée par le Medef et finalement acceptée par Lionel Jospin. Ce contrat individuel obligatoirement souscrit par les chômeurs pour pouvoir être indemnisés ouvre la porte à leur reclassement possible plus systématique dans des emplois sous leur qualification et leur niveau de salaire antérieurs.

D'autres dispositions confirment l'importance de l'enjeu des reclassements.

Ainsi, l'article 34 bis F (nouveau) précise que lorsqu'une entreprise occupant entre 50 et 1 000 salariés procède à des licenciements économiques « *susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emplois considéré* », le Préfet peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organisations consulaires, ainsi que les élus intéressés.

Cette préfiguration de ce que les communistes ont en vue quand ils parlent de « *tables rondes économiques et financières* » ne comporte cependant ni les associations de chômeurs, ni les représentants des banques, comme ils le proposent.

Mais rien n'empêche de l'exiger, à l'appui de la lutte ; d'autant plus que si une telle réunion ne vise qu'à répondre à une situation d'urgence où l'emploi est effectivement mis en cause - ce qui n'empêche pas de lutter contre cela - elle « *porte sur les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emplois* ».

Cette contribution, ajoute le texte, « *est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient*

compte des capacités de cette dernière».

Ce nouvel article précise aussi que les entreprises occupant au moins mille salariés, de même que les entreprises d'un même groupe ou celles appartenant à un groupe de dimension communautaire (4), dès lors qu'elles occupent ensemble moins de 1 000 salariés, « sont tenues d'apporter une contribution à la création d'activités et au développement des emplois dans le bassin affecté par la fermeture partielle ou totale des sites ».

Cette contribution s'appréciera au regard du volume d'emplois supprimés par l'entreprise et de la situation économique du bassin. Elle tiendra compte aussi des moyens de l'entreprise.

Elle prendra la forme « d'actions propres de l'entreprise ou d'une participation financière auprès d'organismes, d'établissements ou de sociétés s'engageant à respecter un cahier des charges défini par arrêté ».

Ces dispositions originales peuvent certes, au total, accoucher d'une souris, voire de phénomènes pervers et contre-productifs. Après tout n'a-t-on pas la douloureuse expérience des sociétés de reconversion des bassins sidérurgiques, houillers ou d'industries d'armement ?

Mais ce peut-être aussi, si l'on s'en empare, des points d'appui très nouveaux pour des rassemblements imposant de bons reclassements, lorsque les licenciements ne peuvent être évités, en prenant appui, si nécessaire, sur de bonnes formations choisies. Et cela en cherchant à mobiliser, avec l'entreprise ou le groupe concerné, ses sous-traitants, ses banquiers, l'Etat et les Collectivités territoriales, les moyens financiers de les construire sous le contrôle des salariés, des citoyens et des élus. Cela pourrait notamment concerner les moyens du crédit bancaire en lien avec de nouvelles utilisations de fonds publics européens, nationaux et régionaux.

Ainsi, la mobilité nécessaire des emplois, des activités, des techniques pourrait ne plus avoir pour passage obligé, comme aujourd'hui, le chômage ou la précarisation des conditions de travail, de rémunération, de vie des salariés, mais s'accompagner au contraire d'une sécurisation.

Enfin, il faut relever combien le nouveau texte renforce le pouvoir d'orientation des préfets. L'article 34 bis D précise, en effet, qu'ils peuvent, tout



au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du CE, présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan social (de sauvegarde de l'emploi) en tenant compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel l'entreprise appartient. C'est dire, alors, l'importance accrue de la pression sociale sur les préfets.

Des pistes pour l'action immédiate

Bien sûr l'expertise de ces nouvelles dispositions par des juristes est indispensable et reste à faire. Ce peut-être là un travail mené au plan national, comme le montre le colloque de Nanterre du 30 juin. Ce peut être aussi un travail nouveau à conduire dans chaque département avec des universitaires, des experts, des inspecteurs du travail, en liaison avec les luttes concrètes à mener.

Mais, sans attendre, il est indispensable de commencer en pratique à intervenir sur les champs possibles ouverts par ce texte pour la bataille proprement politique, et syndicale aussi, sur les enjeux d'emploi et de formation.

1. Un nécessaire effort d'information :

Ceux qui, comme les militants de LO, veulent que le nouveau projet de loi s'use sans avoir à s'en servir le déconsidèrent en jouant sur l'ignorance de son contenu ambivalent par

les salariés, les citoyens et de nombreux communistes aussi. L'expérience montre qu'ils se font infiniment plus discrets lorsque les informations sont mises à disposition.

Pourquoi ne pas organiser des rencontres avec les syndicalistes, les associations de chômeurs, les élus, les populations dans le but d'informer ?

Pourquoi ne pas exiger la tenue de forums d'information-débat par les municipalités, les chambres de commerce et d'industrie à l'intention des salariés et citoyens, dans un but de service public pour faire connaître les nouveaux droits ainsi obtenus, leurs limites, et les moyens de s'en servir.

La grande affaire demeure celle de la construction, tout de suite, dans l'action, de rapports de force permettant d'empêcher un mauvais coup de la droite sénatoriale à l'automne, des manœuvres en repli à l'Assemblée nationale pour la 3ème lecture et pour de bons décrets d'application de la nouvelle loi.

2. Anticiper la mise en application de la loi :

Il ne suffit pas de constater avec *Les Echos* que les licenciements des « Lu » auraient été rendus beaucoup plus difficiles avec le nouveau texte. Ces salariés, comme tous ceux que frappe la vague actuelle de licenciements, se trouve en quelque sorte « hors la loi » ! Et, à l'évidence, les chefs d'entreprise qui veulent dégraisser en profitent avant que la loi ne s'applique.

C'est pour cela qu'il faut exiger des préfets d'anticiper, comme le permet l'usage pour un projet adopté en 2ème lecture à l'Assemblée nationale.

Cela ne justifie-t-il pas le recours à des mesures suspensives de moratoire pour mener les études d'impact social et territorial, favoriser l'expression des sous-traitants, faciliter et stimuler le travail de contre-proposition, des CE, exiger la tenue de véritables tables rondes économiques et financières ?

Cette démarche d'anticipation paraît d'autant plus nécessaire que la croissance ralentit et tend à se retourner.

D'où la nécessité, sans attendre les décrets d'application, de prendre tout de suite appui sur l'esprit et les dispositions de la future loi afin de « *prévenir les difficultés* », y compris dans les PME sous-traitantes.

Tout de suite, en s'appuyant sur l'esprit de la future loi il s'agit de pousser les préfets à exiger des employeurs qu'ils mettent sur la table publiquement leurs projets stratégiques et se livrent à des études d'impact. Ainsi, en faisant appel à des experts, et en lien avec les élus, en faisant aussi pression sur les banques et institutions financières, on favoriserait l'effort de contre-proposition.

Simultanément on demanderait la mise en œuvre immédiate de la loi Hue en incitant les préfets à « *placer en examen* » toutes les entreprises qui veulent licencier pour contrôler l'utilisation qu'elles ont fait des fonds publics qu'elles ont obtenus au cours des cinq années écoulées.

Tout de suite, pour « *anticiper* » face aux difficultés qui s'annoncent, on peut chercher à engager la tenue de rencontres informelles entre salariés, syndicats, CE, élus, associations de chômeurs, formateurs, mais aussi sous-traitants, employeurs, banquiers, pour examiner comment mobiliser les moyens financiers d'une prévention pour l'emploi et la formation.

3. Salariés et chômeurs même combat :

La défense et l'amélioration du taux de salaire dans chaque bassin d'emplois et région va passer de plus en plus concrètement par une solidarisation des luttes pour l'emploi et la formation entre salariés et chômeurs.

Cela appelle toute de suite une bataille active de l'intérieur de la nouvelle convention Unedic tout en pour-

suivant l'effort de rassemblement pour une refondation d'ensemble de progrès social de l'Unedic et de l'assurance-chômage.

Dans l'immédiat le souci commun, des salariés confrontés aux licenciements et des chômeurs confrontés au PARE, de reclassements choisis de qualité et de maintien ou de retour à l'emploi, y compris en prenant appui sur une bonne formation choisie, pourraient converger pour bousculer la philosophie du PARE et ancrer le refus de tout licenciement sans reclassement de qualité choisi.

4. L'argent pour l'emploi et la formation et non pour la Bourse :

La question des moyens financiers et des pouvoirs de les utiliser pour répondre aux attentes sociales constitue toute l'arrière-plan, non traité, des avancées contradictoires de ce texte.

Le chiffrage et le contrôle des engagements exige de partout que l'argent des profits, des fonds publics et des crédits qui va aux entreprises serve à l'emploi-formation. D'où la nécessité de pouvoirs citoyens dans l'entreprise, mais aussi de pouvoirs citoyens sur la liaison banques-entreprises pour concevoir les montages nécessaires.

L'exigence grandissante d'un contrôle décentralisé des fonds publics versés aux entreprises avec la loi Hue pourrait alors rendre plus attractive la proposition des communistes de convertir les fonds publics dédiés à l'emploi : on cesserait de baisser les charges sociales patronales ; plus l'entreprise s'engagerait de façon chiffrée et contrôlable à créer des emplois et à assurer de bonnes formations et plus le crédit auquel elle aurait accès auprès de ses banques serait subventionné (bonification). Ainsi, on baisserait, pour l'emploi, les charges financières des entreprises.

5. Relier ces batailles à un projet d'ensemble :

Ce qui est en jeu c'est le pouvoir des employeurs de rejeter dans le chômage des salariés et de les y maintenir. C'est au cœur de la régulation capitaliste : ce volant de sans emploi sert à faire pression sur le taux de salaire mais aussi à faciliter une mobilité des techniques, des projets, des emplois... ce que n'avait pas su faire l'URSS.

Il s'agit, tout de suite, de faire reculer radicalement les désastres du chômage et d'avancer dans la maîtrise

d'un nouveau type de mobilité, choisie, dans la sécurité. Pour cela, il faut que les situations possibles et provisoires de non-emploi, de départ de l'emploi ne soient plus synonymes de chômage, grâce à la mise en formation pour des emplois supérieurs.

Ainsi, en prenant appui sur ce qui a commencé d'être obtenu, il serait peut-être possible de faire reculer jusqu'à la faire disparaître la pratique des licenciements secs, pour faire face à des difficultés notamment. Et cela n'est pas la même chose que de prétendre faire disparaître la possibilité de supprimer des emplois, d'en créer de nouveaux, d'entreprendre...

Bref, il s'agit, sans attendre, d'entrer, par les portes que la vie elle-même a choisi d'entrouvrir, dans les travaux pratiques de la conquête d'un système d'emploi et de formation. n

1. C'est ainsi, par exemple, que nous ne nous attarderons pas sur le rétablissement de « l'amendement Michelin » qui oblige d'aller à un accord de RTT de 35 heures avant l'établissement d'un plan social et permet au CE ou au délégué du personnel de saisir le juge en référé pour faire suspendre la procédure dans le cadre de non respect de ces obligations.

2. Cela transparait particulièrement lorsque le rapporteur et la ministre de l'emploi s'opposent à un sous-amendement défendu par Muguette Jacquaint voulant étendre aux « *entreprises de moins de cent salariés* » le droit de recours à un médiateur en l'ouvrant aux « *entreprises d'au moins cinquante salariés* » – Compte rendu analytique de la 3ème séance du mardi 12/06/2001.

3. Le texte actuel (article L-321-1 du Code du travail) stipule : « *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 consécutive notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques* ».

4. C'est-à-dire de 1.000 salariés au moins dans les Etats membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne (article L-439-6 du Code du travail).