

# En finir avec les licenciements économiques

Yves Dimicoli

## ETAT DES LIEUX : LICENCIEMENT ULTIME RECOURS ET RECLASSEMENT

Les licenciements pour motif économique constituent le pivot du dispositif français d'accompagnement des restructurations. Selon la taille de l'entreprise et le nombre de licenciements projetés ils doivent faire l'objet d'un plan social dit « de sauvegarde de l'emploi ». Ils sont placés sous la surveillance de l'**Inspection du travail** et sous le contrôle du **juge** : le premier donne un avis sur la qualité du plan et constate, en cas de manquement grave, sa carence ; le second juge de la qualification du motif de licenciement, si on le lui demande, ainsi que de la conformité du plan social proposé et de son dispositif de reclassement aux standards du droit.

### PLAN SOCIAL : QUI ET POURQUOI ?

Seules les entreprises comptant au moins 50 salariés et projetant de licencier plus de 10 salariés sont tenues d'élaborer et de mettre en œuvre un plan social dit « de sauvegarde de l'emploi ». Dans tous les autres cas, les entreprises sont tenues de proposer les conditions d'une prise en charge par le service public de l'emploi.

Le plan social doit viser à « éviter les licenciements ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement n'aurait pas pu être évité » (art. L-321.4.1 du code du travail).

Autrement dit, le licenciement pour motif économique doit être l'**ultime recours**, une fois envisagées toutes les options pour l'éviter, et, s'il faut s'y résoudre, alors, l'enjeu primordial est celui du **reclassement** du salarié licencié. Les licenciements peuvent être **annulés** si le plan présenté ne contient pas « un plan visant au reclassement des salariés » concernés.

### PLAN SOCIAL : QUELLES OBLIGATIONS ?

Il doit comporter deux volets : un volet économique et un dispositif social d'accompagnement.

#### Le volet économique :

L'employeur est tenu d'**informer** et de **consulter** le comité d'entreprise (CE). Celui-ci peut recourir à un **expert-comptable**, pour examiner la situation économique de l'entreprise et le projet de sa direction, y compris dans le but de formuler des **propositions alternatives**. Son avis, cependant, n'est que consultatif et, du fait de la suspension de l'article de la loi de modernisation sociale par le gouvernement Raffarin, la direction de l'entreprise peut ne pas en tenir compte.

#### Le dispositif social d'accompagnement :

Il doit comporter deux types de mesures :

- Celles destinées à « éviter les licenciements, en limiter le nombre » ;
- Celles visant au reclassement des salariés « dont le licenciement n'aurait pu être évité ».

Le plan de reclassements des salariés licenciés est financé à partir :

- Des ressources de l'entreprise ;
  - Des ressources que l'Etat met à disposition au travers de diverses conventions (**FNE**).
- Celles-ci vont de simples mesures financières d'accompagnement

(passage à temps partiel, mobilité, allocation temporaire dégressive...) aux conventions de conversion, remplacées aujourd'hui par le PARE pour n'importe quel salarié victime d'un licenciement pour motif économique, en passant par l'allocation spéciale du FNE, l'aide à la mise en place d'une cellule de reclassement, les congés de reclassement, l'aide à la création d'entreprise ou la convention de formation et d'adaptation.

#### Le pilotage des reclassements par le privé :

Depuis une loi de 1989, des **cellules de reclassement** sont tenues de favoriser les reclassements professionnels plus rapides et dans les meilleures conditions possibles pour « éviter un afflux brutal de chômeurs » dans le bassin d'emploi de l'entreprise concernée. L'Etat aide au financement de leur mise en place pour les entreprises de moins de 2000 salariés.

Elles sont constituées de « professionnels du reclassement » appartenant à des entreprises privées spécialisées dans « l'**out-placement** » et gérées selon les critères de rentabilité financière, sans véritable obligation qualitative et quantitative de résultat. Pour certaines d'entre elles, devenues de très gros cabinets, cette activité de mise en œuvre des actions de reclassement des plans sociaux est une activité très lucrative.

Leur rôle est d'accueillir les salariés menacés de licenciement, évaluer leurs qualifications et expérience, orienter, conseiller, aider dans la démarche de reclassement, prospecter les offres à partir de leurs réseaux.

#### Le pilotage des reclassements par le service public de l'emploi :

L'entreprise qui n'est pas tenue d'élaborer un plan social doit payer des **indemnités de licenciement**. Elle doit aussi proposer à tout salarié concerné, avant rupture de son contrat de travail, l'adhésion à un **dispositif de reconversion** piloté par le service public de l'emploi, via l'adhésion, jusqu'en 2001, à une convention de conversion.

Celui-ci visait à un reclassement du salarié licencié, dans un délai maximum de six mois, avec un revenu supérieur à celui de l'indemnisation du chômage. L'**ANPE** mettait à sa disposition ses services des équipes techniques de reclassement et de formation.

L'adoption et la mise en œuvre du PARE a entraîné la suppression de ces conventions. Désormais, un dispositif « pré-PARE » doit conduire l'employeur à permettre au salarié licencié, **pendant son préavis**, d'effectuer des démarches visant à réaliser son bilan professionnel et à engager ses premières démarches de conversion.

#### DES DEVELOPPEMENTS RECENTS UTILES AUX LUTTES :

L'exigence d'une **responsabilité sociale des entreprises** pour l'emploi et la formation grandit fortement dans le pays. Cela oblige le patronat, avec l'appui de la droite, à une bataille certes très agressive mais en recul. On peut se souvenir ici de l'annulation par le Conseil constitutionnel d'un article du projet de loi de modernisation sociale obtenu par les députés communistes restreignant la **définition des licenciements économiques**.

Cela marche de pair avec l'exigence grandissante de **nouveaux pouvoirs** d'intervention des comités d'entreprise, des salariés et de leurs organisations, en liaison avec les élus locaux, pour être

informés, suspendre ou prévenir des décisions, et surtout **contre-proposer** avec, y compris, la possibilité de faire appel à une médiation, voire de faire trancher les différends par une autorité indépendante. C'est ce qu'exprimait l'article de la loi de modernisation sociale que s'est empressé de suspendre le gouvernement Raffarin.

De nouveaux développements sont cependant à l'œuvre qui constituent des points d'appui pour la lutte.

#### **Réactivation des bassins d'emploi et tables rondes :**

L'article 118 de la loi de modernisation sociale n'a pas été suspendu. Ainsi, lorsqu'une entreprise, occupant entre 50 et 1000 salariés, procède à des licenciements économiques « *susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré* » le préfet *peut* réunir une table ronde (employeurs, représentants des organisations syndicales, organismes consulaires, élus intéressés) pour examiner « *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 les bassins d'emploi* ». Cette contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et « *tient compte des capacités de cette dernière* ».

L'entreprise de plus de 1000 salariés est tenue, elle, de « *prendre des mesures permettant la création d'activités et le développement des emplois dans le bassin d'emploi affecté par la fermeture partielle ou totale de site* ». Ces mesures, consignées dans une convention entre l'entreprise et l'Etat, font l'objet d'un examen préalable obligatoire, sur convocation du préfet, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, des représentants des organismes consulaires, ainsi que des élus intéressés. Tous ces acteurs sont « *également associés au suivi de la mise en œuvre des mesures prévues* » par la convention.

#### **Congé de reclassement, délai-congé, maintien du contrat de travail, sécurisation du revenu :**

L'article 119 de la loi de modernisation sociale, non suspendu, prévoit que l'employeur de moins de 1000 salariés qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique « *est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement dont la durée ne peut excéder neuf mois* ». Avec ce congé, le salarié doit bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Il débute, si nécessaire, par un **bilan de compétences**. Le tout est financé par l'employeur.

Le congé de reclassement est effectué pendant la durée du **préavis** « *dont le salarié est dispensé de l'exécution* ». Et si la durée du congé excède celle du préavis, le terme de ce dernier est reporté à due concurrence. Pendant la période suspension du préavis, le salarié bénéficie d'une **allocation de conversion**.

L'article 120 de la même loi prévoit que l'entreprise employant plus de 1000 salariés est tenue de proposer à chaque salarié ayant au moins quatre mois d'ancienneté qu'elle envisage de licencier pour motif économique le bénéfice de mesures **d'évaluation des compétences professionnelles** et d'accompagnement en vue de reclassement. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la période de préavis.

#### **Annulation, réintégration et exigence de moratoires suspensifs :**

La nullité d'un plan social affecte tous les actes subséquents, y compris les licenciements collectifs pour motif économique. La cour d'appel d'Amiens a en effet décidé, le 7 octobre 2003, d'an-

nuler le plan social de la société Wolber, filiale de Michelin installée à Soissons (Aisne), pour un plan de reclassements jugé de qualité insuffisante notamment. Cette décision avait pour conséquence immédiate de principe de donner le droit au personnel licencié ayant agi en justice d'être réintégré. Mais, comme l'unité de fabrication avait été fermée en décembre 1999, cette réintégration de droit ne pouvait être exécutée. D'où le paiement de **dommages et intérêts** qui, cependant, ne sauraient remplacer, pour les intéressés, la sécurité perdue de l'emploi. Cela confirme la nécessité de **moratoires suspensifs** sur les plans de licenciements lorsque ceux-ci visent à permettre une délocalisation d'activité ou la fermeture totale ou partielle d'un site.

#### **SECURISER L'EMPLOI AVEC LA FORMATION ET UNE MOBILITE CHOISIE AU LIEU DE LICENCIER :**

Il s'agit de lutter contre les suppressions d'emploi et, si elles s'imposent finalement, de faire en sorte que cela n'entraîne **aucun passage par le chômage** ou une accentuation de la précarité, avec perte de revenu, pour les salariés concernés.

#### **Exiger systématiquement des moratoires suspensifs :**

En organisant la pression populaire, on peut obliger le préfet à décider d'un moratoire suspensif sur les licenciements, pour cause « **d'atteinte à l'ordre public** » générée par les décisions irresponsables de licenciement des directions d'entreprise.

Ce n'est pas une revendication hors de portée. En septembre 2003, face à l'émotion énorme et la protestation suscitées par la décision de fermer l'usine STMicroelectronics de Rennes, la ministre déléguée à l'industrie, Nicole Fontaine, a été amenée à demander un « *gel* » du processus de fermeture de cette entreprise, dont l'Etat détient 16,3% du capital, afin d'examiner « *toutes les solutions industrielles alternatives à la fermeture* ».

#### **Exiger la tenue de tables-rondes :**

Avec le moratoire, il s'agit d'obtenir du préfet qu'il réunisse en urgence une table ronde. On peut exiger qu'elle soit élargie à d'autres acteurs que ceux prévus par l'article 118 de la loi de modernisation sociale : banques, donneurs d'ordre et grande distribution, sous-traitants. Cette table ronde doit pouvoir examiner la situation et concourir à la recherche de **solutions alternatives** aux licenciements et à la mise en œuvre de dispositifs permettant dans tous les cas d'épargner aux salariés concernés le passage par le chômage.

#### **Moderniser en sécurisant les alternances emploi-formation :**

Il s'agit que les comités d'entreprise, les organisations syndicales, les élus de terrain, puissent disposer de pouvoirs effectifs d'alerte des populations, de suspension des licenciements et, surtout, de contre-proposition pour d'autres solutions avec obligation de prise en compte par les employeurs et recours, si nécessaire, à une institution d'arbitrage pour départager. Tout de suite la lutte peut commencer à imposer des pratiques allant dans ce sens pour :

– Pouvoir examiner systématiquement la **réalité** des difficultés économiques que la direction d'entreprise prétend régler en licenciement ;

– Et si ces difficultés sont avérées par expertise contradictoire, pouvoir identifier toutes les causes et examiner si d'autres solutions que la baisse des coûts salariaux sont possibles. Ce peut être par exemple la **baisse du coût du crédit** des banques, un moindre recours aux placements financiers, une meilleure utili-



**sation des équipements** en coopération avec plus de formation, un moindre versement de dividendes, une politique d'achat plus coopérative, la réalisation de nouveaux protocoles d'accords avec les **donneurs d'ordre**, la grande distribution...

– Exiger des mesures fortes de **réduction du temps de travail** et de mises en **formation** afin de maintenir les emplois en les faisant évoluer, en liaison avec les modernisations nécessaires, quand cela s'avère possible. On pourrait ainsi imposer que, **sans rupture du contrat de travail**, les salariés licenciés bénéficient de conventions de formation en alternance avec l'emploi, une partie du revenu étant alors prise en charge de façon mutualisée par un **Fonds régional de protection et de promotion des salariés**. Ces dispositifs permettraient un repositionnement de l'entreprise et de ses productions, avec des investissements alors soumis en pratique à une contrainte de résultat pour l'emploi.

**Reclassements : obligation de résultat dans le bassin d'emploi :**

Si les suppressions d'emploi s'avèrent indispensables, alors il s'agit d'exiger :

– **Des bons reclassements** dans le bassin d'emploi concerné, en liaison avec les obligations de réactivation prévues par la loi de modernisation sociale et dont il s'agit d'étendre systématiquement l'esprit à toute la communauté économique ;

– **L'accès à des formations de qualité** à plein temps, avec un revenu de formation garanti au même niveau que le salaire, jusqu'au retour à l'emploi choisi dans le bassin d'emploi.

Dans cet esprit, il s'agirait d'imposer que l'entreprise, son groupe éventuellement, ses banques, ses principaux donneurs d'ordre, y compris la grande distribution, soient tenus pour collectivement responsables du reclassement réussi des salariés licenciés, sans perte de revenu pour celui-ci, avec une **obligation de résultat dans le bassin d'emploi**. Le contrat de travail ne doit pas être rompu avant que le salarié licencié ne soit effectivement reclassé.

L'accès à des formations choisies permettant aux salariés concernés d'accéder à de nouveaux emplois dans le bassin ou la région doit alors marcher de paire avec une mise à contribution des acteurs économiques qui y opèrent pour y développer l'emploi en quantité et qualité, dans un échéancier négocié. Une telle revendication n'est pas hors de portée puisque, de façon démagogique certes, M. Raffarin lui-même prétend vouloir « *renforcer le droit au reclassement des salariés licenciés* » et annonce la création d'un « *droit au reclassement qui soit régional* ».

Dans le cas où l'entreprise disparaît, la communauté économique du bassin et de la région doit pouvoir assurer solidairement, avec l'Etat et les collectivités régionales, la sécurisation du revenu et des droits des salariés investis dans un programme de formation débouchant sur un reclassement effectif.

#### **DES MOYENS FINANCIERS ET DES POUVOIRS :**

A l'appui de ces nouvelles exigences à imposer dans les luttes, on peut poser et faire avancer la nécessité d'une nouvelle utilisation des financements responsabilisant les entreprises, en situation de gestion comme en situation de crise, et mobilisant l'argent du crédit et les banques, sous le contrôle et avec l'intervention des salariés, des citoyens, des élus.

#### **Un Fonds régional de protection et de promotion des salariés :**

On peut en exiger tout de suite l'amorçage par un redéploiement de **crédits d'action économique du Conseil régional**. Ce Fonds pourrait ensuite être alimenté par une conversion progressive des exonérations de cotisations sociales patronales accordées aux entreprises de la région, en liaison avec un programme national de conversion. Il servirait à prendre en charge le paiement d'une partie des intérêts (bonification) payés aux banques par les entreprises pour leurs crédits à l'investissement : plus les investissements ainsi financés programmeraient d'emplois et de mises en formation et plus le taux d'intérêt des crédits serait abaissé – jusqu'à devenir négatif (subvention) – par bonification.

#### **Des conférences financières régionales pour sécuriser l'emploi et la formation :**

Il s'agit de faire dresser un inventaire des besoins d'emploi et de formation, de prévenir les restructurations et, à l'appui des tables rondes obtenues dans les bassins d'emploi face aux licenciements et aux exigences de reclassement, d'organiser la **responsabilisation sociale** et la **solidarité financière** de tous les acteurs économiques concernés. L'exigence de telles institutions peut grandir pour appuyer la recherche d'informations nécessaires à l'élaboration de solutions alternatives aux licenciements et organiser l'arbitrage, en cas de conflit, entre les projets patronaux et ceux relevant de l'initiative des salariés. De même, l'exigence de telles institutions peut grandir à l'occasion des batailles et débats pour réussir la réactivation des bassins d'emploi confrontés aux restructurations, et pour imposer la programmation des évolutions et créations d'emplois anticipant sur les restructurations et permettant de réussir les reclassements nécessaires.

#### **Un contrôle de l'utilisation et une réorientation des fonds publics :**

Pour anticiper les restructurations et obliger les directions d'entreprises à négocier des solutions alternatives aux licenciements, on peut exiger un contrôle de l'utilisation de tous les fonds publics qui leur ont été versés, notamment ceux associés aux conventions FNE. La menace de **remboursements** doit pouvoir être mise en avant si les résultats pour l'emploi et la formation ne sont pas probants. Les préfets doivent être placés devant leurs responsabilités pour prévenir tous gâchis des deniers publics. Ils doivent favoriser la transparence, le contrôle et le débat citoyens pour des utilisations de l'argent public efficaces pour l'emploi.

#### **Une obligation de résultat pour l'emploi:**

Il s'agit notamment d'imposer une efficacité des conventions FNE pour sécuriser l'emploi avec la formation, dans les bassins concernés, avec un contrôle non seulement administratif mais aussi citoyen. Dans ce but pourquoi ne pas exiger une conversion des fonds alloués à diverses conventions : indemnisation du chômage partiel, aide au passage à temps partiel, allocation temporaire dégressive. De concert avec les contributions propres des entreprises, ces fonds pourraient servir à favoriser le maintien et l'évolution des emplois fragilisés et faciliter de bons reclassements avec la formation nécessaire. De même, la participation de l'Etat aux conventions de cellule de reclassement doit être conditionnée à une obligation de résultat impliquant, sous égide du service public de l'emploi et de la formation (ANPE, AFPA) une responsabilisation effective des cabinets de reclassement. ■