

Le licenciement économique, point aveugle du projet de loi travail



200 salariés de General Electric Alstom protestent, le 17 février 2016, contre les licenciements et les fermetures de sites annoncés par la direction ©Romain Beurrier/REA

La loi distingue trois catégories de motifs ouvrant la possibilité de recourir à des licenciements collectifs dits « économiques » : mutations technologiques, réorganisation destinée à la sauvegarde de la compétitivité, cessation de l'activité. On imagine ce que la notion floue de « sauvegarde de la compétitivité » offre déjà comme marge de manœuvre à la rhétorique patronale ordinaire. Le projet de loi El Khomri veut aller plus loin en spécifiant certaines « difficultés » : *baisse des commandes ou du chiffre d'affaires en comparaison avec la même période de l'année précédente (au moins deux trimestres consécutifs si un accord de branche est signé, quatre trimestres sinon) ; pertes d'exploitation pendant plusieurs mois (au moins un trimestre si un accord de branche est signé et quatre trimestres sinon) ; importante dégradation de la trésorerie...*

Une sorte de prime patronale à la signature d'un accord de branche se voit instaurée

Deux critères nouveaux de comptabilité de gestion sont ainsi introduits, complétés par deux facteurs d'évaluation, le temps et la branche d'activité. Le temps est exprimé en trimestres, une durée plus commune à la présentation des résultats des entreprises dont les actions sont cotées en bourse que sur d'autres marchés tels que l'immobilier, les matières premières, les produits de consommation courante où la période de référence est plutôt pluriannuelle. Une sorte de prime patronale à la signature d'un accord de branche se voit instaurée : le dialogue social devient un déterminant de l'amplitude des cycles économiques. On croit rêver !

Périmètre du licenciement

L'autre « innovation » concerne le périmètre économique de l'entreprise à prendre en considération. Dans le projet El Khomri, « l'appréciation (...) s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et,

dans le cas contraire (soit la très grande majorité des entreprises de plus de 10 salariés en France) , *au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient* ». Le périmètre destiné à servir de référence est ainsi strictement limité au territoire national et découpé par secteur d'activité.

Le législateur suppose que les ajustements de la masse salariale doivent se réaliser plus rapidement dans certains secteurs que dans d'autres

A l'époque de la mondialisation des chaînes de valeurs dans l'industrie, de l'approfondissement des divisions internationales du travail dans les services, voilà qui paraît pour le moins « décalé » et, après réflexion, à contrecourant des réalités économiques d'aujourd'hui. C'est au niveau de la branche d'activité qu'aurait lieu une négociation. Le législateur suppose que les ajustements de la masse salariale doivent se réaliser plus rapidement dans certains secteurs que dans d'autres... Ce qui n'est pas faux, mais dépend justement de la durée du cycle économique et de sa variabilité. Ce serait en effet des sujets assez novateurs pour le dialogue social « à la française », mais ces thèmes de négociation sont ici introduits pour la forme à défaut d'une analyse documentée de la réalité économique des branches d'activité françaises actuelles, dont la définition est en outre obsolète.

Licenciements économiques facilités

Le projet de loi procède à une sorte d'enchaînement mécanique entre commandes et chiffre d'affaires, difficultés économiques, nécessité d'adapter la charge de travail. Mais adapter la charge de travail ne signifie nullement engager des licenciements collectifs. Prendre des congés, vider les comptes épargne temps, diminuer le recours à la sous-traitance, à l'intérim, voire en cas de ralentissement prolongé, avoir recours au chômage partiel, faciliter les départs volontaires, bref la panoplie des mesures d'adaptation du temps de travail d'un collectif de salariés est ignorée pour, dès le premier trou d'air, ouvrir la possibilité d'engager des licenciements collectifs. Cette promotion du licenciement économique comme modalité d'adaptation privilégiée de la main d'œuvre à une baisse de la charge de travail, renvoie à une vision de l'entreprise où les salariés sont facilement substituables les uns aux autres, où leur aller-retour entre le marché de l'emploi et le poste de travail dans l'entreprise est leur principale qualité, appelée flexibilité. On est loin des conditions de la « montée en gamme ».

La panoplie des mesures d'adaptation du temps de travail est ignorée pour, dès le premier trou d'air, ouvrir la possibilité des licenciements collectifs

D'un côté, les promoteurs du projet de loi évoquent sans cesse le défi de la mondialisation mais, de l'autre, font l'impasse totale sur les pratiques de prix de transfert qui allouent les commandes, les chiffre d'affaires et les bénéfices d'un pays à l'autre selon une logique d'optimisation financière et fiscale. Le texte fait également l'impasse politique sur toutes les dynamiques relevant des stratégies des nations et des régions pour relever les défis de la concurrence et permettre la concentration d'activités et de bénéfices sur leur territoire.

Dans une logique de maximisation du profit, il n'est nul besoin de connaître de difficultés économiques pour que l'employeur décide d'engager des licenciements collectifs. C'est ce que la loi actuelle qualifie de sauvegarde de la compétitivité. Dans une logique de rationalisation des implantations d'une multinationale, la diminution du nombre de sites fait partie des économies de coûts fixes qui augmentent la profitabilité d'une exploitation globale, même si chacun des sites reste tout à fait viable. Il est alors très simple de faire apparaître les difficultés là où l'on a déjà décidé de fermer les sites. La cause du licenciement économique est bien le point-aveugle de ce projet de loi.

Joël Decaillon est vice-président exécutif de Lasaire, ancien secrétaire général adjoint de la CES et ancien responsable des questions européennes à la CGT.

Edouard Martin est député européen, ancien délégué syndical CFDT d'Arcelor-Mittal.