

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Oui, on peut et on doit contrôler les licenciements

- Social -

Date de mise en ligne : jeudi 3 juillet 2003

Démocratie & Socialisme

L'idée d'établir un nouveau contrôle de la puissance publique sur les licenciements soulève d'incroyables objections... chez ceux qui ne sont guère susceptibles d'être convoqués, demain, à un entretien préalable. Pourtant, qu'ils s'imaginent, inspecteurs du travail, recevant dans leurs permanences des salariés en passe de perdre leur emploi.

Que répondent-ils à une salariée âgée de 54 ans, 30 ans de maison, dans une entreprise de maroquinerie et qui vient vous dire : "Le patron ne veut plus me payer, il me propose un mi-temps ou alors il faut que je m'en aille, il me convoque à un entretien pour me mettre à la porte, il a toujours du boulot, mais il veut prendre une jeune, il la paiera moins cher" ?

Que répondre au vieil ouvrier du bâtiment, 56 ans auquel on fait faire six nuits de suite de 12h dans un chantier, au fond d'un tunnel, vous lui dites "Mais ne vous laissez pas faire, vous avez vu dans quel état de fatigue vous êtes ?", il vous répond "Ne dites rien M. l'inspecteur, si je dis quelque chose, je suis dans la prochaine charrette, et à mon âge, je n'ai plus de choix".

Que dire aux cinq organisations syndicales représentatives qui viennent ensemble, unies, contester un plan social en vous expliquant les faits : "L'employeur propose 473 licenciements, en même temps, il multiplie les heures supplémentaires et prend des intérimaires" ?

Que dire à ces soixante salariés d'une boyauderie dont l'employeur délocalise les machines au Maroc : pourtant ces machines et les locaux neufs il les a installés avec les fonds des conseils général et régional consacrés aux "aides pour l'emploi" ?

Que dites-vous au veilleur de nuit d'une grande maison de gardiennage auquel on vient de changer pour la dixième fois ses horaires et qui dit "non" parce qu'il n'en peut plus, et qu'on va licencier par rétorsion envers son manque de flexibilité ?

Que dites-vous au salarié auquel on a fait faire des centaines d'heures supplémentaires, qui a osé venir se plaindre à l'inspection du travail, et dont le patron trouvant soudain que ses affaires vont mal, entreprend de le licencier ?

Comment justifier que vous ne pouvez rien faire dans une entreprise de 85 salariés dont l'employeur se paie 100 000 F par mois, 90 000 F pour sa femme, 85 000 F pour son fils et qui, dès qu'il a une petite perte de chiffre d'affaire, licencie 6 salariés ?

Pouvez-vous rester impuissant devant cette entreprise de nettoyage qui décide un beau jour de faire faire le même travail par 20 salariés que par 25 : tous savent qu'aucune mécanisation, aucune organisation ne viendra alléger leur charge de travail, et qu'il faudra que tous "mettent de l'huile de coude" pour nettoyer des superficies plus importantes ? S'ils refusent, ils rejoignent le grand camp des exclus, d'autant que nombreux sont ceux qui sont âgés et qui travaillaient là depuis 15, 17 ou 20 ans.

Fournissez une réponse à une cadre de 55 ans qui a travaillé avec dévouement 80 heures par semaine depuis plus de 20 ans et qu'on met à la porte, parce qu'elle n'a plus le "look", dites-lui comment empêcher cette injustice flagrante.

Pouvez-vous ne rien faire contre le transfert de postes de travail parfaitement bien installés et rentables de Bourgogne en Écosse, au prétexte que la marge bénéficiaire sera plus grande en jouant sur de plus bas salaires et

une moindre couverture sociale ?

Vous répondez : "Je représente l'État, je sais qu'il y a 5 millions de chômeurs mais je n'y peux rien, je ne suis pas compétent, allez donc voir la justice, d'ici 9 ou 18 mois vous aurez peut-être une indemnité si vous parvenez à prouver que votre licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou abusif !". Les prud'hommes, embouteillés, ne peuvent qu'indemniser pas réintégrer.

14,5 millions de salariés, subordonnés à une autorité privée pouvant unilatéralement rompre leur contrat de travail, sont ainsi placés sur la défensive. Comme dit le gérant du magasin de grande distribution à sa salariée (à temps partiel) qui refuse trop d'heures complémentaires : "Madame, j'ai 200 curriculum vitae qui attendent votre place."

On ne peut guère faire respecter ses droits au travail, exiger son coefficient sur son bulletin de paie, le respect de sa convention collective, refuser les heures supplémentaires impayées... avec le couteau de l'ANPE sur la gorge.

Pourtant, c'est l'État, c'est la société toute entière qui paie les conséquences des licenciements tandis que les marges des entreprises augmentent. Ainsi les plans sociaux de Peugeot ont coûté en dix ans, 2,5 milliards à la collectivité, M. Calvet se réjouit de ses bénéficiaires, (tout en demandant des primes à l'achat de ses voitures) mais quels dégâts, quels ravages, non mesurables dans ses bilans comptables !

N'est-il pas normal, en une période où un considérable volant de chômage dérègle le marché du travail, que la puissance publique se donne les moyens de dire "stop" ?

Le CNPF s'était donné le ridicule de promettre 600 000 emplois en 1986 si l'autorisation administrative de licenciement était retirée. Il y a eu davantage de licenciements dans l'année qui a suivi. Ce qui prouve a contrario que le contrôle administratif était dissuasif, même si finalement, il ne s'exerçait que dans 5% des cas.

Les lois de 1989 et du 20 janvier 1993 sur les licenciements ne concernent que les procédures ou les reclassements, dans les entreprises de plus de 50 salariés. De même que la loi de modernisation sociale, abrogée par François Fillon alors qu'elle ne concernait pour l'essentiel que les licenciements dans les 3 % d'entreprises de plus de 50 salariés.

Quid des 7 millions de salariés qui travaillent dans les 97 % d'entreprises de moins de 50 et où c'est fréquemment le Moyen-Age en droit du travail ? Personne n'a jamais pu bénéficier de la "priorité" théorique de réembauchage. Les patrons préfèrent payer des sommes d'ailleurs hypothétiques et ridicules aux prud'hommes plutôt que de renoncer à leurs licenciements.

Il faut signifier le message aux employeurs : le licenciement, ça regarde la puissance publique, c'est une question d'intérêt général, nous sommes en période d'exception lorsqu'il y a tant de chômeurs, donc nous décidons de pouvoir juger en opportunité et de pouvoir dire "non" chaque fois qu'il nous paraîtra possible de l'éviter. Ce sera à l'employeur d'utiliser les voies de recours s'il s'estime pénalisé, ou victime d'arbitraire, mais **a priori** il y aura une protection du salarié.

Le système devra reposer sur une inspection du travail renforcée sur le terrain et systématiquement saisie (actuellement il y a 432 inspecteurs et 713 contrôleurs soit 1145 agents de contrôle pour 1,2 million d'entreprises et on est en train de rogner ces effectifs et les secrétariats). Les institutions du personnel, CE, D.P., donc les syndicats, en amont, auront davantage leur mot à dire et pourront en appeler à l'Inspection avec une procédure suspensive des décisions de l'employeur en matière d'horaires, d'hygiène, sécurité, et d'application des conventions collectives.

Oui, on peut et on doit contrôler les licenciements

En adoptant cette perspective, le Parti socialiste a déjà adopté cela en 1996, c'était dans le programme de Lionel Jospin en juin 97, mais hélas, cela n'a pas été appliqué.

En l'adoptant au congrès de Dijon, le parti socialiste enverrait à nouveau un message fort : il fera de l'emploi une véritable priorité, il s'en donnera les moyens, il dit ce qu'il fera et fera ce qu'il dit, la démocratie sociale est vitale dans notre pays. Il n'y a pas de droits civiques sans droits sociaux. Au coeur de tout cela, il y a la restauration d'une vraie législation en matière de marché du travail. Puisque le libéralisme a largement prouvé qu'il ne faisait qu'empirer le mal absolu du chômage, substituons-lui l'action volontaire et déterminée d'une République sociale.

Gérard Filoche