



## « MODERNISATION » DU MARCHÉ DU TRAVAIL : PRÉCARISER LE TRAVAIL POUR SÉCURISER LES PROFITS

Quatre centrales syndicales<sup>1</sup> dites « représentatives » sur cinq ont signé l'accord sur la « modernisation du marché du travail » du 11 janvier 2008, que le gouvernement s'apprête à transcrire en projet de loi. Il s'agit d'un accord sans précédent, par l'ampleur des deux mesures de précarisation que le patronat a su faire endosser aux syndicats : le contrat de mission (dit « à objet défini »), c'est-à-dire un contrat à durée déterminée (CDD) de dix-huit mois à trois ans, réservé (pour l'instant) aux ingénieurs et cadres ; et la « rupture conventionnelle », une sorte de licenciement amiable qui ne nécessite pas de justification et ne serait pas susceptible de recours devant les prud'hommes. La menace du vote d'une « loi-Medef » en cas d'échec de la négociation explique évidemment ce succès patronal face aux syndicats, mis sous pression, bien que l'épisode du contrat première embauche (CPE) ait montré une capacité considérable de résistance sociale à la précarisation.

### Marché du travail : où est l'archaïsme ?

Le chômage de masse et l'exclusion résultent d'un trait caractéristique du capitalisme actuel : les exigences excessives de rentabilité des capitaux. En effet, la finance mondialisée n'autorisant que les investissements extrêmement rentables, les entreprises ne développent l'emploi qu'au compte-gouttes ; elles ferment les unités jugées pas assez rentables et licencient pour accroître leur cotation en bourse. Depuis dix ans, la rentabilité des capitaux se maintient à un niveau record, quelle que soit la conjoncture économique.

Mais l'accord de « modernisation » du marché du travail repose précisément sur le diagnostic inverse : le chômage résulterait d'une trop grande incertitude pour les investisseurs. Pour les convaincre de créer aujourd'hui des emplois, il faudrait leur permettre de les supprimer demain sans formalités si le maintien des profits l'exigeait. Dans une économie dominée par les actionnaires, la création d'emplois supposerait donc de reporter encore davantage le risque économique sur les salariés.

Peu importe au Medef et au gouvernement que les études de l'OCDE elle-même aient clairement montré l'ineptie de cette argumentation : « il est impossible de mettre en lumière un impact positif sur le chômage des réformes du marché du travail dans le sens de la flexibilité et de la fluidité » (OCDE, Perspectives de l'emploi, 2004), parce que le solde entre créations et suppressions d'emplois induites par ces réformes n'est pas significatif. La lutte contre le chômage n'est qu'un prétexte : le but visé est la sécurisation des profits.

Pourtant, le marché du travail français ne semble guère rigide. 2,5 millions de salariés sont en CDD ou en intérim, un record ; 8 à 900 000 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) sont licenciés chaque année. Les licenciements pour motif « personnel » se sont multipliés (cf. l'encadré) et représentent désormais trois quarts des licenciements, le dernier quart concernant le motif économique. Dans neuf cas sur dix (l'exception étant les licen-

ciements économiques collectifs), les procédures sont extrêmement simples : un entretien plus l'envoi d'une lettre précisant les motifs. Licencier un CDI dans les deux premières années ne coûte quasiment rien.

Cependant les indemnités peuvent représenter un à deux ans de salaire pour des salariés ayant une certaine ancienneté. Le problème pour le patronat n'est donc pas tant le manque de flexibilité globale du marché du travail, mais plutôt le fait que le noyau dur du salariat français demeure constitué par des salariés en CDI avec plus de quinze ans d'ancienneté, relativement chers à licencier et qui n'hésitent pas à contester devant les prud'hommes quand le motif du licenciement est insuffisant.

### La trouvaille du licenciement « amiable »

Le but est donc d'aggraver encore la précarité des contrats de travail. La durée de la période d'essai est augmentée (jusqu'à quatre mois pour les ouvriers et employés, et huit mois pour les cadres), petite revanche sur l'échec du CPE et la mort du contrat nouvelle embauche (CNE). Mais, surtout, le Medef obtient la création de deux nouvelles modalités « amiables » de rupture des contrats : la « rupture conventionnelle » (par simple accord de l'entreprise et du salarié), et, pour les ingénieurs et cadres, le « contrat à objet défini », autre nom du « contrat de mission » réclamé depuis des années par le Medef. Ces séparations « amiables » une fois homologuées, aucun recours ne serait plus possible devant les tribunaux. La « sécurisation des parcours professionnels » se réduit à la sécurisation... des licenciements.

Les syndicats voulaient que la « rupture conventionnelle » soit qualifiée en licenciement et homologuée par un conseiller prud'homal. Le patronat a refusé, imposant une homologation par l'Inspection du travail, dont le silence pendant les quinze jours suivant la rupture vaudra approbation. Cette « rupture conventionnelle » mérite son nom : c'est bien une rupture dans le droit du travail français. En permettant un licenciement sans cause réelle et sérieuse (le consentement du salarié ne sera dans bien des cas

1. CFDT, CFTC, CGC, FO.

qu'une fiction, tant l'inégalité est importante entre les parties), l'accord met à bas quarante ans de construction des protections contre le licenciement arbitraire. La symétrie affichée est illusoire, car le salarié demeure, avant tout, dans un état de subordination, comme l'a maintes fois confirmé la Cour de cassation. Si c'est le salarié qui veut partir, l'employeur n'a aucune raison de signer une rupture conventionnelle qui l'oblige à verser une indemnité, et préférera obliger le salarié à démissionner. Si c'est l'employeur qui veut rompre le contrat, il pourra exercer toutes sortes de pressions pour obtenir la signature du salarié.

Concernant le contrat de mission, la seule « victoire » des syndicats signataires est d'avoir obtenu qu'il soit considéré non comme un CDI mais comme un CDD, paradoxalement un peu plus favorable au salarié (prime de précarité, durée garantie du contrat...). L'avenir dira si ces nouveaux modes de rupture seront ou non massivement mis en oeuvre. Mais les phrases aimables de l'accord sur « le CDI, forme normale et générale du contrat de travail », « le recours responsable au CDD et à l'intérim » ou « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » n'apparaissent que comme des clauses de style.

L'accord comporte encore quelques pépites (sur le « reçu pour solde de tout compte », sur les « éléments contractuels » du contrat de travail, sur le portage salarial), moins spectaculaires mais fort appréciables pour le Medef. Citons seulement la clause assez scandaleuse selon laquelle, en cas de « rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle », l'entreprise puisse échapper au paiement des indemnités de licenciement, et les faire assurer par un fonds de mutualisation. Un des derniers freins au licenciement des salariés malades – le coût parfois important des indemnités – est ainsi levé.

Toutes ces dispositions constituent bien des remises en cause extrêmement graves des droits et recours collectifs fondamentaux, au bénéfice d'une négociation de gré à gré entre le salarié et son employeur. Ce rapport déséquilibré prenant le pas, non seulement sur le contrat, mais aussi sur la loi, puisque l'arbitrage judiciaire ne sera désormais plus possible.

### Des « avancées » cosmétiques

Les syndicats signataires se félicitent des concessions obtenues en matière de « portabilité » des droits individuels en cas de changement d'employeur. Mais ces avancées se limitent d'une part au maintien de la couverture complémentaire maladie pendant 6 mois après la rupture du contrat ; d'autre part à la possibilité de transporter les droits non utilisés au titre du droit individuel de formation chez un nouvel employeur, mais seulement avec l'ac-

cord de celui-ci. Même si le Medef a outrepassé l'opposition de la CGPME à cette mesure de « portabilité », l'avancée est pour le moins limitée, au regard des reculs consentis par ailleurs.

En matière d'indemnisation du chômage, le Medef voulait par avance cadrer sévèrement la prochaine négociation de l'Unedic de fin 2008, en excluant *a priori* toute augmentation des cotisations et en durcissant les critères permettant de radier un chômeur s'il refuse une offre d'emploi (c'est la fameuse question de « l'offre valable d'emploi »). Les syndicats signataires ont réussi à renvoyer à plus tard ces questions, et l'accord se contente de déclarer qu'il faudra prévoir l'indemnisation des salariés débarqués « à l'amiable », et « mieux indemniser les allocataires pour des durées plus courtes ». Mais rien ne laisse présager, bien au contraire, une amélioration de la sécurité des revenus pour les salariés privés d'emploi après la prochaine négociation de l'Unedic. Or c'est pourtant là que sont les véritables enjeux de la construction d'une nouvelle sécurité professionnelle.

Depuis plus de vingt ans, chaque accord social sur l'assurance chômage entérine de fait une nouvelle dégradation des indemnisations pour les salariés privés d'emploi, suite au refus du patronat de dégager les financements nécessaires. Et ce ne sont pas les dernières déclarations du président de la République, annonçant déjà des sanctions pour tous les chômeurs qui refuseraient deux offres « valables » d'emploi, qui peuvent nous rassurer. Dans ce contexte, il est évident que les pressions déjà fortes que subissent les demandeurs d'emploi vont encore augmenter.

### La « flexicurité à la française », un miroir aux alouettes

Sans citer explicitement le terme, l'accord s'inspire largement de la thématique de la « flexicurité » promue par une récente communication de la Commission européenne (juin 2007). L'idée paraît *a priori* séduisante. Le modèle danois, cité souvent comme référence, permet de concilier une grande flexibilité de gestion pour les entreprises (avec peu de règles limitant les licenciements) et une forte sécurité de revenu pour les salariés (grâce à des allocations chômage très élevées et versées pendant quatre ans). Les études montrent que les Danois sont beaucoup moins inquiets de l'insécurité sociale que les Français. La flexibilisation de l'emploi, combinée avec une vraie garantie de revenu, permettrait de réduire les inégalités entre salariés en place d'un côté, précaires et chômeurs de l'autre.

Mais cette flexicurité se fait au prix d'un abandon de tout droit de regard des salariés sur la marche de leur entreprise, donc de toute ambition de démocratie économique. En outre, elle exonère les entreprises de toute

responsabilité quant aux conséquences de leur gestion de l'emploi. Dans le cas français, il ne s'agit pas d'un donnant-donnant, puisque les entreprises obtiennent plus de flexibilité mais refusent tout coût supplémentaire pour améliorer l'indemnisation du chômage et les transitions entre emplois. Alors que le profit est supposé justifié par le « risque » que prend l'investisseur, la précarisation du travail transfère la totalité des risques sur les salariés.

Au final, si la flexicurité peut dans l'abstrait paraître séduisante, sa version « made in Medef » est une caricature. C'est la flexibilité pour les salariés et la sécurité pour les entreprises ! Loin d'une « modernisation » du marché du travail, la réforme annoncée est une pure et simple régression pour les salariés, qui s'inscrit bien dans le projet global de refondation sociale voulue par le Medef. Comme l'a déclaré récemment Denis Kessler, l'un de ses inspirateurs, il s'agit bien de défaire méthodiquement le compromis social issu du programme du Conseil national de la résistance, et de faire assumer en priorité par les salariés la totalité des risques du marché.

### Quelles alternatives contre la précarisation ?

Éliminer la précarisation et le chômage suppose tout simplement de changer de modèle de développement. À une économie régie par la seule valeur actionnariale, il faut substituer des politiques économiques radicalement nouvelles, cherchant à satisfaire les besoins sociaux et à répondre aux impératifs écologiques. Le Manifeste d'Attac (<http://www.manifeste.attac.org>) propose une série de mesures articulées, aux niveaux international, européen et national, pour engager cette transformation qui constituerait, elle, une vraie modernisation du système économique.

Concernant plus spécifiquement le marché du travail, sa refondation en France devrait viser une sécurité de revenu, d'emploi et de travail, insérée dans une politique ayant pour objectif un plein emploi de qualité, quel que soit le cadre d'emploi, salarié ou non.

#### - Un CDI ou un statut pour tous

La norme du contrat de travail doit être le CDI à temps plein, sauf temps partiel choisi et réversible. Il faut instaurer le droit au passage à temps plein pour tous les salariés qui subissent des contrats à temps partiel, très majoritairement des femmes ; il faut supprimer les exonérations de cotisations sociales patronales, qui favorisent le temps partiel et freinent la progression des bas salaires, sans effet significatif sur l'emploi. Il faut aussi majorer fortement les heures complémentaires, pour dissuader les employeurs d'y recourir. Il est nécessaire d'élargir les droits des salariés des grands groupes aux salariés des sous-traitants, dans les domaines de l'emploi, des salaires, des institutions représentatives, de la négociation collective, de la santé-sécurité, en mettant en place

des unités économiques et sociales ; il faut encore au moins doubler les effectifs de l'Inspection du travail pour faire respecter le Code du travail.

#### - Privilégier les alternatives aux licenciements

Il faut supprimer les aides publiques aux entreprises qui licencient pour accroître leurs bénéficiaires. Le licenciement économique doit être subordonné à la nécessité de préserver l'existence de l'entreprise, et non pas son niveau de rentabilité. L'obligation de reclassement des salariés doit être renforcée. De nouveaux droits doivent être accordés aux salariés et à leurs élus : droit de veto du Comité d'entreprise (ou obligation de négocier et de parvenir à un accord d'entreprise majoritaire) sur les plans de suppressions d'emploi. Les pouvoirs publics doivent favoriser la reprise des entreprises viables par leurs salariés sous forme de coopérative ou de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), associant salariés et parties prenantes extérieures, gérées démocratiquement.

#### - Créer une Sécurité sociale professionnelle

Le droit au revenu et à la formation doit être déconnecté de l'emploi dans une entreprise particulière. En cas de suppression d'emploi justifiée, si l'entreprise ne peut véritablement pas assurer le reclassement du salarié, la Sécurité sociale professionnelle doit l'organiser dans la branche ou le bassin d'emploi, en assurant le maintien du niveau de qualification et en garantissant la rémunération pendant les périodes de recherche d'emploi ou de formation. Cette Sécurité sociale professionnelle sera en particulier financée par une cotisation acquittée par les entreprises et proportionnelle au degré d'instabilité de leur main-d'œuvre : les entreprises qui licencient ou précarisent leur main-d'œuvre seront ainsi pénalisées. L'État y contribuera en co-finançant des « droits de tirage sociaux » attribués à chaque salarié pour une durée garantie, par exemple 5 ans au cours de la vie active.

#### - Instaurer un revenu minimum décent, un véritable « revenu de résistance »

Tous les minima sociaux doivent être unifiés à un niveau permettant de vivre décemment. Le revenu minimum doit être un droit individuel, et non pas lié à la situation familiale. Il permettra le développement d'activités autonomes, autogérées, coopératives, solidaires, utiles socialement, libérant les facultés d'agir de chacun, réduisant la pression du chômage et de la précarité sur les conditions de vie et de travail de tous.

La réduction du temps de travail, la revalorisation des bas salaires, la lutte contre toutes les discriminations, une réforme fiscale touchant les revenus du capital, participeront à cette réorientation fondamentale de l'économie, indispensable pour en finir avec la précarité et l'insécurité sociale imposées par la domination de la finance.

## La légalisation d'une dérive

Les syndicats signataires de l'accord de « modernisation du marché du travail » font remarquer que la rupture conventionnelle est la mise en conformité avec la loi de pratiques courantes mais jusqu'ici illégales. Ce n'est pas faux : depuis une dizaine d'années, les employeurs ont massivement remplacé les licenciements pour motif économique - avec leurs coûteuses négociations collectives et leurs répercussions gênantes dans la presse - par de pseudos-licenciements pour motif personnel. Prévu pour traiter les cas où le licenciement relève d'une faute ou d'une incompétence du salarié, indépendamment de la politique de l'entreprise, le licenciement pour motif personnel est devenu un véritable outil de gestion des effectifs. Les salariés français deviendraient-ils massivement fautifs ou incompétents, pour que les licenciements pour motif personnel touchent 700 000 personnes en 2005 – soit près de deux licenciements sur trois, contre moins d'un tiers dix ans auparavant ?

Ce sont surtout les attentes des entreprises, et les relations qu'elles entretiennent avec leurs salariés, qui se sont fortement transformées. Ce n'est pas par hasard que la flambée des licenciements pour motif personnel s'amorce à partir du milieu des années 1990, alors même que les grandes entreprises s'engagent dans une course effrénée au leadership mondial et transforment leurs équipes dirigeantes, à grands coups de recrutement international, distribution de stock options et autres « parachutes dorés ». Les firmes abandonnent alors leurs modes de gestion paternalistes, les carrières internes et l'emploi stable, pour adopter un management à l'anglo-saxonne, basé sur une conception individualiste et à court terme de la relation d'emploi. Le « salarié kleenex » entre dans la réalité du marché du travail français.

Les « séparations » (terme employé par les directions des ressources humaines pour qualifier ces licenciements illégaux) s'opèrent au fil de l'eau, invisibles et sans remous sociaux. Soumis en permanence à l'exigence de performance individuelle, effrayés dès 40 ans – âge fatidique d'entrée dans la catégorie « seniors » au sein des grands groupes – par les difficultés à « rebondir » en cas de perte d'emploi, les salariés se taisent, s'écartent en silence du collègue visé lorsqu'apparaissent les signes précurseurs du licenciement pour motif personnel, et feignent d'ignorer son départ. La peur et l'isolement sont devenus des techniques managériales banalisées.

Mais tous les salariés ne sont pas égaux devant ces pratiques. Les cadres de haut niveau négocient des transactions parfois avantageuses, tandis que les salariés à faible pouvoir de négociation se contentent des indemnités conventionnelles. Les salariés les plus vulnérables, jeunes mères, seniors, syndicalistes – personnel « hors normes » –, sont particulièrement touchés par le licenciement pour motif personnel. Sur ces populations, diverses techniques de déstabilisation, telles que la mise à l'écart ou le harcèlement, sont utilisées en préalable au licenciement, de sorte que la montée des licenciements pour motif personnel n'est pas indépendante des phénomènes de souffrance au travail observés dans les années récentes. Ce sont les injustices et les ambiguïtés de tels licenciements qui expliquent la croissance des conflits prud'homaux dans les années récentes, qui ont augmenté au même rythme que les licenciements pour motif personnel. En effet, 1 % seulement des licenciements économiques font l'objet d'une contestation prud'homale par les salariés, alors que les licenciements pour motif personnel sont contestés dans près d'un cas sur quatre.

Pour les salariés victimes de licenciements pour motif personnel abusifs, les prud'hommes décidaient parfois d'une compensation financière et symbolique, permettant aux salariés les plus démunis d'obtenir réparation face à des pratiques qui leur font illégalement porter la responsabilité de leur propre licenciement.

La « rupture conventionnelle » vise à entériner la dérive des « licenciements pour motif personnel », promouvant l'interchangeabilité des salariés et réduisant leur pouvoir collectif de négociation face au licenciement. Légaliser des pratiques illicites et iniques, voilà en quoi consiste ce nouveau projet de loi. Ce n'est vraiment pas une raison valable pour l'approuver.