

Rupture dans le contrat

Ruptures, témoignages à l'appui.

Les licenciements pour motif personnel sont aujourd'hui devenus majoritaires, faisant de cette accumulation d'histoires individuelles un véritable phénomène collectif. En 2005, c'est pour des motifs qualifiés de "personnels" que 70 % des licenciements étaient prononcés. Aujourd'hui, on assiste à un effet de substitution entre le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique, notamment dans les entreprises de plus de cinquante salariés. De fait, dans les grands groupes et entreprises, le licenciement pour motif personnel est utilisé comme outil de gestion des sureffectifs, dans le plus grand mépris de la législation.

Flexisécurité : abus de langage.

Tout au long du processus de négociation et plus encore à son issue, la presse française a utilisé de façon constante l'expression de "flexisécurité à la française", en référence à un "modèle" présenté comme "européen" mais également aux propositions syndicales dans ce domaine. La lecture de l'accord établit que la flexibilité se taille la part du lion, la sécurité étant renvoyée à plus tard. Cet épisode est à mettre en relation avec un mouvement plus général, perceptible dans la recodification du droit du travail...

Vers un nouveau statut...

Le défi lancé au mouvement syndical est double : refaire du droit du travail un outil de protection effectif des salariés et non des employeurs ; reprendre l'offensive pour développer à la fois les droits individuels et les garanties collectives. Ainsi qu'en atteste le débat des invités à notre table ronde, ce chantier, qui est celui d'un nouveau statut pour le travail salarié, ne peut s'engager qu'au rythme des expériences concrètes et en fonction des conceptions sur le rôle et la place des salariés dans l'entreprise.



DAVID ADEMAS / PHOTOPOR / OUEST FRANCE / MAXPPP



SOMMAIRE

CADRES EN RUPTURE(S)
PAGES 17-19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
DE DIDIER DEMAZIÈRE :
EMPLOI "ACCEPTABLE" :
UNE INACCEPTABLE INJONCTION**
PAGE 21

VOUS AVEZ DIT "FLEXISÉCURITÉ" ?
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24-27



Contrat de travail : cadres en rupture(s)

Devinette : qui affirme que les procédures de licenciement sont trop longues ? Pour Matthieu, quarante-trois ans, directeur du marketing d'une grande entreprise pendant dix ans, l'affaire aura été bouclée en quelques jours. Il raconte : « C'était en mai 2007. En quittant mon travail, mon employeur me signifie ma mise à pied à titre conservatoire. Je ne dois plus revenir dans l'entreprise. Je trouve la lettre dans le courrier du soir avec une convocation à un entretien en vue de mon licenciement pour faute grave. J'avais une maison à payer, ma femme elle-même était à la recherche d'un emploi... Je décide de refuser la sanction et me rends dès le lendemain matin à mon poste, accompagné d'un huissier pour faire constater ma présence. » La suite sera affaire de transaction, donc de négociation par avocats interposés. Car de

« faute grave », il n'y en avait pas, affirme ce cadre : « Mon statut avait changé dans l'entreprise avec l'arrivée de nouveaux actionnaires. A leurs yeux, j'étais coupable de faire partie de "l'ancienne équipe". Très vite, est arrivé un nouveau directeur du marketing, avec les mêmes responsabilités que moi... mais placé comme mon supérieur hiérarchique. Au bout de quelques mois, j'ai été muté dans un autre établissement, sorte de promotion-sanction qui n'a fait que précipiter ce qui m'est apparu très vite comme inévitable. » Les prud'hommes ? « Sûr de mon droit, j'y ai pensé. Mais j'ai été freiné par la longueur de la procédure. J'ai préféré négocier, pour en finir vite, oublier et tenter de rebondir. » Un mois après la mise à pied, l'accord financier, dont il taira les termes, est trouvé.

Licenciements pour « faute », « insuffisance pro- ...

Si les modes de rupture peuvent être violents, chacun les vit différemment en fonction du lien qu'il a à l'entreprise et de sa capacité à négocier, à rebondir, ce qui renvoie nécessairement au critère de l'âge.

Contrat de travail : cadres en rupture(s)

... *professionnelle*», « non atteinte des objectifs fixés par l'entreprise »... Rupture après rupture, les licenciements pour motif personnel sont aujourd'hui devenus majoritaires, faisant de cette accumulation d'histoires individuelles un vrai phénomène collectif. Quelques chiffres : en 2005, c'est pour des motifs qualifiés de « personnels » – dont la loi d'ailleurs ne donne aucune définition ⁽¹⁾ – que 70 % des licenciements sont prononcés en France. Leur essor, d'un point de vue statistique, est net depuis 2000 : en augmentant de 40 % de 2001 à 2003, ils constituent désormais le second motif d'entrée à l'Anpe, derrière les fins de contrat à durée déterminée. En mars 2006, une étude de la Dares ⁽²⁾, tout en pointant le phénomène, analysait de façon prudente : « On peut émettre l'hypothèse qu'il y a un effet de substitution entre le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique, notamment dans les entreprises de plus de cinquante salariés. » Toujours selon la Dares, les cadres sont les premiers concernés.

Plus qu'une hypothèse, une réalité. C'est en substance ce que dit Corinne Vercher, maîtresse de conférences en sciences de gestion à l'université de Montpellier-III et coauteure de *Sorties de cadre(s)*. Un livre issu d'une étude menée au cours des années 2004 et 2005 auprès de Drh de grands groupes, de cadres ayant vécu ces modes de rupture, de délégués syndicaux et de différents experts ⁽³⁾. « Le recours au licenciement pour motif

personnel concerne des profils types, explique-t-elle. Ce sont d'abord les "seniors" à la suite du tarissement des plans de préretraite. Ce sont aussi des jeunes, ceux qui ne veulent pas "rentrer dans le moule", en particulier dans les multinationales où les profils sont plus standardisés. Ce sont enfin les salariés les plus fragiles, comme les femmes seules avec enfants. » Et si les modes de rupture peuvent être violents, chacun les vit différemment en fonction du lien qu'il a à l'entreprise et de sa capacité à négocier, à rebondir, ce qui renvoie nécessairement au critère de l'âge. Pour les entreprises, les motivations de recours à ce type de licenciement sont de trois ordres, résume Corinne Vercher : « Elles le font pour des raisons d'image, de coût, même si cela reste extrêmement difficile à chiffrer, mais surtout pour des raisons de souplesse et d'opacité. Ce mode de rupture installe ainsi une relation duelle et en dehors de tout cadre normé, qui échappe aux institutions représentatives du personnel. De manière schématique, on fait partir les gens au compte-gouttes, sans que cela se voie trop. »

Un « compte-gouttes » qui se retrouve « en masse » aux prud'hommes. Toujours selon l'étude de la Dares, un salarié sur cinq licencié pour motif personnel saisit un tribunal de prud'hommes, et les licenciements constituent la quasi-totalité (96,5 %) des demandes au fond par les conseils à la suite d'une rupture du contrat de travail. Fait nouveau, comme l'a montré un rapport remis au ministère de la Justice ⁽⁴⁾, la contestation porte aujourd'hui quatre fois plus souvent sur le motif même de la rupture et non sur ses conséquences (indemnités, paiement des congés...). Avec un sujet d'inquiétude supplémentaire : ce sont les salariés « âgés » qui sont de plus en plus concernés. Ainsi, en 2003, 70 % des licenciés de plus de cinquante ans le sont pour motif personnel ; ils n'étaient « que » 50 % dans ce cas en 1996.

Illustration de cette tendance chez Bnp Paribas où, pour Ana Andrade, représentante de l'Ugict-Cgt, il y a aujourd'hui « un départ massif, organisé, de gré à gré, des plus de cinquante, cinquante-cinq ans ». Comment ? « Nous parlons ici de salariés très souvent intégrés à une équipe mais qui, à la faveur d'une réorganisation, sont placés en position de "recherche de poste". Ils se retrouvent au placard, privés de responsabilités, consultent l'intranet "opportunité carrière" où le plus souvent ils ne trouvent rien. Mis en situation d'échec, dispersés, isolés avec un état de santé dégradé, ces salariés vont alors essayer de négocier leur départ. » Autre population concernée : les personnels du back-office. Pour eux a été créé un Pae (plan d'aide à l'emploi). Dans ce cas, poursuit Ana Andrade, « les salariés peuvent, à leur demande, partir avec une

Parmi les salariés concernés, on trouve bon nombre de jeunes, ceux qui ne veulent pas « rentrer dans le moule », en particulier dans les multinationales où les profils sont plus standardisés.



MARTA NASCIMENTO / REA



Il s'agit de salariés très souvent intégrés à une équipe mais qui, à la faveur d'une réorganisation, sont placés en position de « recherche de poste ». Mis en situation d'échec, dispersés, isolés avec un état de santé dégradé, ces salariés vont alors essayer de négocier leur départ.

certaine somme d'argent pour créer leur propre emploi. Ils sont reçus individuellement pour cela. Ceux qui demandent ainsi à partir ont souvent plus de cinquante-cinq ans, principalement des femmes techniciennes qui n'ont jamais pu accéder au statut cadre. Elles quittent l'entreprise avec l'illusion que le Pae est une sorte de préretraite. Ce qu'il n'est évidemment pas».

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'étude parue sous le titre *Sorties de cadre(s)* s'intéresse aux salariés des grandes entreprises multinationales. Car l'essor des ruptures pour motif personnel s'avère intimement lié au fonctionnement de ces groupes mondiaux. « Il existe deux raisons essentielles à l'augmentation de ce type de licenciements, explique ainsi Corinne Vercher. D'une part, une situation de sureffectifs engendrés par les évolutions stratégiques (fusions-acquisitions, par exemple) ; d'autre part, la diffusion en leur

sein d'un modèle managérial qui individualise et contractualise très fortement la relation d'emploi. Dans ce contexte, le licenciement pour motif personnel est utilisé comme un outil de gestion des sureffectifs, ce que la loi ne permet pas, et intervient souvent à l'issue d'un processus orchestré visant à la démission. »

Dès lors, il n'est pas difficile de comprendre pourquoi le Medef se félicite de la création d'une « rupture conventionnelle » supposant « l'accord des deux parties ». En argumentant : « Pour l'employeur, l'avantage est que la séparation ne pourra être contestée devant les tribunaux. Pour l'employé, l'avantage est qu'il pourra percevoir les allocations chômage. Pour les deux, l'avantage est que la séparation est dédramatisée et son processus accéléré. Il aura seulement à être constaté par la direction du travail. » Chez Bnp Paribas, ajoute Ana Andrade, « l'avantage pour l'employeur est qu'il n'aura même plus à inventer un Pae »... ▶

Christine LABBE

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL EST UTILISÉ COMME UN OUTIL DE GESTION DES SUREFFECTIFS, CE QUE LA LOI NE PERMET PAS, ET INTERVIENT SOUVENT À L'ISSUE D'UN PROCESSUS ORCHESTRÉ VISANT À LA DÉMISSION.

(1) C'est le juge qui apprécie, au cas par cas, l'existence d'une « cause réelle et sérieuse » exigée par l'article L.122-14-3.

(2) « Les Licenciements en 2003, trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques », Dares, *Premières Informations, Premières Synthèses*, mars 2006.

(3) Florence Palpacuer, Corinne Vercher, Amélie Seigneur, *Sorties de cadre(s). Le licenciement pour motif personnel, instrument de gestion de la firme mondialisée*, éditions La Découverte, 2007.

(4) Brigitte Munoz-Perez et Evelyne Severin, *Le Droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2003*, rapport au ministère de la Justice, 2005.

biblio

OUVRIR LA BOÎTE NOIRE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

AMÉLIE SEIGNOUR, FLORENCE PALPACUER, CORINNE VERCHER, REVUE « GÉRER ET COMPRENDRE », DÉCEMBRE 2007, N° 90.

EXERCER SA RESPONSABILITÉ AUJOURD'HUI

UNE BROCHURE ÉDITÉE PAR L'UGICT-CGT QUI FAIT LE POINT SUR L'ÉTAT DU DROIT ET DES RESSOURCES JURIDIQUES POSSIBLES SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES CADRES.

L'ENTREPRISE NÉOLIBÉRALE, NOUVELLE UTOPIE CAPITALISTE ?

THOMAS COUTROT, LA DÉCOUVERTE, 1998.

web

« Flexicurité » : vers un nouveau compromis salarial ? » Ce que revêt ce concept, les questions qu'il soulève, l'état de la réflexion au niveau européen. La Note de veille n° 82 du Centre d'analyse stratégique est à consulter sur < <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille82fin.pdf> >.

Analyse et commentaire de la Cgt, point par point, de l'accord interprofessionnel du 11 janvier : < <http://docsite.cgt.fr/1200499526.pdf> >.

« Contrat de travail et marché du travail », une analyse du même accord par Louis-Marie Barnier, sociologue : < <http://lmbarnier.free.fr/documents/LMB-contrat-de-travail-20-janv-08.pdf> >.

agenda

Le collectif « Libertés, droits, actions juridiques » de l'Ugict organise, le 27 mars 2008, une journée d'étude sur « Le contrat de travail des ingénieurs, cadres et techniciens pour un droit à la responsabilité ». Inscription auprès de Caroline Lenert. Tél. : 01 48 51 64 57, courriel : < clenert@ugict.cgt.fr >.

CONTRAT DE TRAVAIL

L'unicité dont ne voulait pas le patronat

C'est donc sur la création d'un nouveau contrat de travail, non sur la fusion de tous les autres en un seul, que se sont achevées les négociations sur la modernisation du marché du travail.

Un temps, pourtant, on a pu croire le patronat attaché à la définition d'un contrat unique remplaçant tous les autres ; Nicolas Sarkozy lui-même le pensait, militant lors de la campagne prési-

dentielle pour une refonte du droit en ce sens. Telle n'est pas l'ambition du Medef.

Du contrat unique, le patronat n'en veut plus depuis longtemps. Pour une raison très simple : la formule n'apporte pas de réponse sérieuse aux moyens d'échapper à toutes les règles françaises et internationales de droit liées au licenciement.

PRECARITÉ

Et maintenant, les cadres

Les ingénieurs et les cadres sont encore sous-représentés parmi les salariés en contrats précaires ou de courte durée. Qu'en sera-t-il demain ? Si le patronat a dû renoncer à imposer un Cdi « à terme incertain », il a obtenu la création d'un nouveau type de Cdd qui pourra être rompu, non plus pour faute grave, mais pour une seule cause réelle et sérieuse, et être utilisé pour pourvoir un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Une forme de contrat qui existe déjà

dans certains secteurs, note la Cgt, mais qui « n'a pas démontré son efficacité économique ». L'accord du 11 janvier normalise également le portage salarial, forme de travail en sous-traitance jusqu'à entachée d'illégalité. Désormais, sous prétexte d'un retour facilité des chômeurs à l'emploi, les entreprises de travail temporaire pourront gérer la relation de travail impliquant un travailleur avec son entreprise donneuse d'ordres. Normalisation ou flexibilité toujours plus grande ?

SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE

Une nouvelle convention Unedic avant l'été

Avant l'été, les partenaires sociaux vont devoir s'accorder sur une nouvelle convention Unedic qui devrait préciser quelques-unes des mesures incluses dans l'accord du 11 janvier, entre autres le montant de la prime forfaitaire qui sera allouée aux chômeurs de moins de vingt-cinq ans n'ayant pas suffisamment cotisé à l'assurance chômage et qui ne disposent donc pas, à ce titre, d'allocation. D'autres sujets restent en suspens, comme

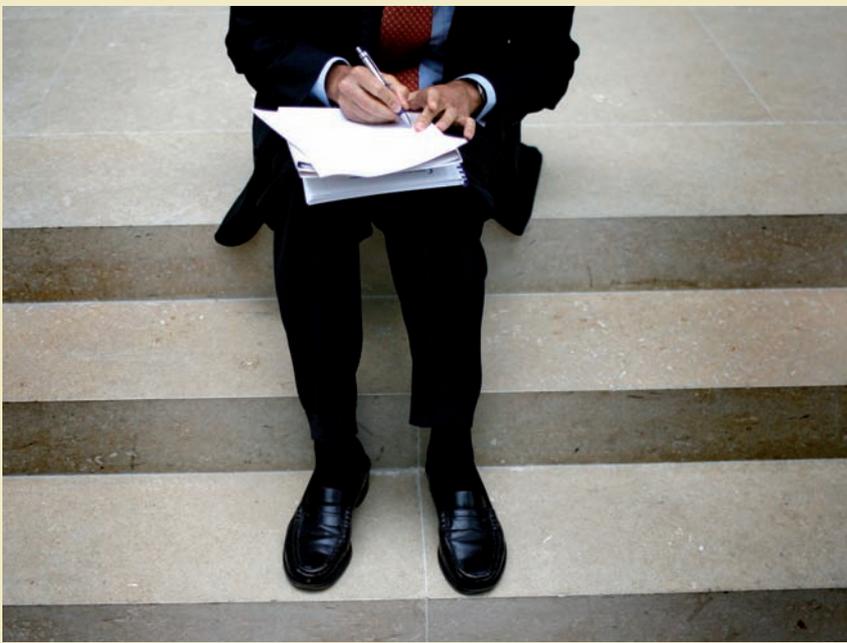
le niveau et la durée de l'indemnisation des salariés précaires. Pour mémoire, le taux de couverture actuel des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire la proportion d'entre eux qui perçoit une allocation financée par l'Unedic, a diminué de près de sept points depuis 2003. Ce taux est passé de 54 % en novembre 2003 à 47,5 % en novembre 2006. L'indemnisation moyenne représente environ 80 % du Smic.

DROIT DU TRAVAIL

Le Code nouveau est arrivé

Derrière la réforme du contrat de travail se profile celle du droit. Le 1^{er} mai 2008, une nouvelle version du Code du travail s'imposera à tous. Plus simple, plus pratique, comme l'affirme le législateur ? Ce n'est pas l'avis de la Cgt qui estime que, loin de faciliter l'accès au droit, cette nouvelle formule introduit des complexités supplémentaires comme l'éclatement des articles ou des renvois incessants entre la partie réglementaire et la partie législative, externalise de nombreuses dispo-

sitions vers les codes rural, de la famille ou de l'action sociale. Par ailleurs, de nouvelles dispositions inquiètent, comme la décision de traiter les licenciements économiques au chapitre des « relations individuelles du travail ». Pour armer les militants, la Confédération a décidé de constituer au plus vite, dans les unions départementales et les fédérations, un réseau de « référents » chargés d'impulser la formation au nouveau texte au plus grand nombre. ◀



DENIS / REA

point de vue DIDIER DEMAZIERE

DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS

Propos recueillis par MARTINE HASSOUN

Emploi "acceptable" : une inacceptable injonction

Alors que s'achevaient les négociations sur la modernisation du travail, le président de la République a suggéré, au début janvier, que les chômeurs ne puissent refuser plus de deux offres d'emploi "acceptables". Ce que ce projet signifie.

« **Tel qu'il se définit en France**, le concept d'offre "valable" ou "acceptable" d'emploi est d'abord et avant tout un moyen d'imposer aux chômeurs des formes d'emploi dégradées. Cette idée n'a rien à voir, par exemple, avec la notion d'"emploi décent" que défend l'Oit, revendication qui milite pour l'interdiction de l'esclavage ou du travail des enfants et tente de promouvoir un ensemble de droits et de garanties collectives qui assureraient aux travailleurs un contrat de travail et un salaire convenable. Ce dont il est question, aujourd'hui, est de définir le moyen susceptible d'assurer, quel qu'en soit le prix, une sortie rapide des demandeurs d'emploi des statistiques du chômage. Le type de poste vers lequel ils se dirigent importe peu : contrats précaires ou saisonniers, travail mal payé ou à temps partiel, là n'est pas le problème. Ce qui compte, c'est qu'ils cessent de ne rien faire. A l'appui de ce discours fortement marqué par la nécessité d'un contrôle social accru, l'idée qu'existeraient une multitude d'offres d'emploi non pourvues qui pourraient être satisfaites si les chômeurs acceptaient de sortir de l'oisiveté...

» Un argument fallacieux. Personne ne peut dire si, réellement, trois cent mille ou cinq cent mille emplois ne trouvent pas preneurs ; ce que l'on sait, en revanche, c'est qu'il faut du temps pour ajuster les statistiques entre le moment où l'Anpe enregistre une offre et le moment où, une fois pourvue, l'agence la fait disparaître de son portefeuille. Ensuite, s'est-on interrogé sur le motif pour lequel des offres saisonnières, d'intérim ou de travail dans le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration restent effectivement sans réponse ? Le marché du travail en est un. Si des offres sont insatisfaites, peut-être est-ce parce qu'elles sont inacceptables... Et que ce soit clair : nous sommes là dans les marges des statis-

tiques de l'emploi. Contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire, les chômeurs ne sont pas en position d'arbitres sur le marché du travail. Plus de la moitié d'entre eux aujourd'hui ne sont pas indemnisés. Véhiculer l'idée qu'ils se plaisent à refuser des propositions qui leur permettraient de vivre décemment est un mensonge qui contribue surtout à créer un climat de peur ; une atmosphère propice à une révision à la baisse des droits et des protections qui sont encore garantis.

» Quels sont les critères qui définissent aujourd'hui l'offre valable d'emploi ? Pour pouvoir s'imposer à un chômeur, le poste à pourvoir ne doit satisfaire que trois éléments : se trouver à moins de cinquante kilomètres du lieu d'habitation, le salaire ne doit pas être inférieur à 75 % du salaire antérieur et l'emploi proposé doit être en adéquation avec la qualification ou le métier précédent. Cinquante kilomètres : imaginez ce que cela signifie pour une personne qui a déjà un budget calculé au plus juste ; pour un couple dans lequel l'homme et la femme travaillent, comme c'est majoritairement le cas en France. Et l'on peut poursuivre : l'adéquation au métier antérieur dont il est aussi fait référence ne cesse de surprendre. Depuis vingt ans, la dénomination des emplois n'a cessé de changer. Plus personne ne sait ce que désigne réellement la notion de "métier". Cette dénomination ouvre la porte à tous les abus. Enfin, tout le monde peut comprendre ce que peut signifier une perte de 25 % de sa rémunération antérieure.

» Alors que l'on ne cesse de débattre de la sécurisation des parcours professionnels, ces trois critères hypothèquent, chacun à leur façon, l'avenir des personnes concernées. Tous les éléments réputés garantir la qualité du travail et de ses bonnes conditions d'exercice sont bafoués. Pis, la logique à l'œuvre enferme les plus fragiles dans un cercle vicieux de dégradation continue des conditions de vie. Cette approche n'a rien à voir avec le modèle danois. Si, au Danemark, les demandeurs d'emploi ne peuvent refuser l'emploi qu'on leur propose, ils bénéficient d'une durée et d'un montant d'indemnisation sans commune mesure avec ce à quoi peuvent prétendre les chômeurs français. Qui plus est, le chômeur qui, au Danemark, accepte un instant un emploi dégradé à la certitude de retrouver, une fois son contrat terminé, le montant de ses allocations initiales. Là-bas, le déclassement momentané n'est pas stigmatisé. S'il y a beaucoup à apprendre des modèles étrangers, il faut le faire jusqu'au bout. Le projet qui se profile chez nous est fort différent de celui du modèle scandinave. Il accroît la pression sur les chômeurs, sans contrepartie. »

Bibliographie :
Didier Demazière, *La Sociologie des chômeurs*, éditions La Découverte (collection Repères), 2006.

Vous avez dit "flexi

Tout au long du processus de négociation et plus encore à son issue, la presse française a utilisé de façon constante l'expression de "flexisécurité à la française" en référence à un "modèle", présenté comme "européen" – danois en fait –, mais également aux propositions syndicales dans ce domaine. Un triple abus de sens.

Flexisécurité par-ci, flexisécurité par-là... En quelques semaines, ce mot valise, contraction de « flexibilité » et de « sécurité », a fait l'objet d'un empressement médiatique éditorial quasi généralisé. On peut trouver trois raisons, très liées les unes aux autres, à cette célébration. D'abord, au bout de plusieurs décennies de flexibilisation du travail, chantée sur tous les tons, le bilan est tel, qu'il existe une puissante aspiration à la sécurité. Une aspiration incontournable, du moins dans les discours. De surcroît, les organisations syndicales – longtemps taxées d'archaïques – ont élaboré des propositions de réformes aussi précises que progressistes. Il s'agit donc, pour les employeurs, d'occuper le terrain. Enfin, la référence à la flexisécurité vise – par référence à un « modèle nordique » – à valider aux yeux de l'opinion publique l'existence d'un compromis équilibré entre sécurité et flexibilité, entre patronat et syndicats, sorte de juste milieu social rompant enfin avec la malédiction de l'exception française... Pour dissiper ce qu'il faut bien appeler un rideau de fumée, il convient donc de se référer à quelques vérités solides et ne pas craindre de les répéter.

Evoquer le modèle danois relève de l'escroquerie intellectuelle. Liquidons tout d'abord l'idée selon laquelle la France aurait à se couler dans un modèle social clés en main et enviable dans ses succès. Autant il est judicieux d'apprendre des expériences étrangères et de tenter d'en tirer le meilleur parti, autant la notion même de modèle est à prendre avec précaution. L'ensemble des relations du travail et du dialogue social d'un pays relèvent de sa culture, de son histoire, de ses configurations économiques et sociales. Il est possible de dégager de grandes lignes, de grands principes de droit. Mais l'idée qu'un modèle serait exportable ne résiste guère à l'analyse.

Pour s'en convaincre, il suffit d'ailleurs d'examiner la réalité du modèle danois de flexisécurité. Tel que résumé par l'encyclopédie Wikipédia, il repose sur six piliers : la centralisation des organismes de l'emploi et de l'aide sociale sous un seul ministère ; un Code du travail très allégé ; très peu d'interventions de l'Etat dans la législation ; un licenciement très facile pour les entreprises ; un dialogue social développé entre patronat et syndicats puissants ; une prise en charge des salariés par l'Etat en cas de chômage dans des conditions avantageuses ; de fortes incitations à reprendre un emploi pour le chômeur...

Ce système, effectivement plein d'intérêt, trouve son efficacité dans un contexte marqué par un fort



LUDOVIC / REA

emploi public (selon le rapport 2007 de Statistics Denmark, un peu plus du tiers des emplois danois dépendent du secteur public), un tissu de petites et moyennes entreprises – dont beaucoup relèvent de l'agroalimentaire – et, surtout, par une puissante solidarité fiscale. L'Etat, ici, apparaît comme jouant un rôle décisif. Le Medef qui, en France, n'a de cesse de dénoncer le poids de l'impôt est donc bien mal placé pour s'y référer. Ajoutons enfin que l'état des relations sociales et des acteurs sociaux danois n'a strictement rien à voir avec ce que l'on peut connaître en France, notamment dans les rapports qu'ils entretiennent à la négociation collective, à la loi et à son respect.

L'accord de modernisation amorce-t-il une flexisécurité ? Le fond de l'esprit de l'accord sur la modernisation est très loin de ces six piliers. Il se cristallise autour de la notion de « *gré à gré* », et travaille à flexibiliser la relation de travail en la dégageant des garanties collectives qui la caractérisent encore largement. Certes, le texte réaffirme que « *le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail* ». Mais cette déclaration de principe n'aboutit qu'à la création de nouvelles formes de rupture entre salarié et employeur : la démis-

sécurité" ?



sion, le licenciement (motivé) et la «rupture conventionnelle». Les ingénieurs et les cadres se voient dotés d'un «contrat de mission» d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trente-six mois. La période d'essai est allongée (réminiscence du défunt Cpe) jusqu'à quatre mois pour les cadres, avec possibilité de prolongation par accord de branche professionnelle. Comme toutes les mesures de l'accord qui contribuent à flexibiliser la relation de travail et les droits du salarié (la conciliation prud'homale, le portage...), celles-ci sont à caractère impératif; elles deviennent immédiatement effectives. La flexibilité se taille donc la part belle.

Un «volet «sécurité» tout en mesures aléatoires...

On aimerait pouvoir en dire autant du volet sécurité. Mais on se trouve là confronté à un train de mesures aléatoires et insuffisantes. A titre d'exemple, les dispositions concernant la portabilité, c'est-à-dire la possibilité pour un salarié de conserver ses droits en cas de chômage, ne constituent qu'une avancée embryonnaire du principe. Les droits à couverture complémentaire sont prolongés pour une durée très faible. On est, en tout état de cause, très loin de la transférabilité des droits telle que la réclame la Cgt. De même, la période d'expérimentation,

Au-delà d'un débat sur les lois et la complexité de leur empiement, l'un des enjeux de la recodification touche à la place qu'aura dorénavant la jurisprudence et sa lecture par le juge. Acquise sur la base d'un ancien code, sera-t-elle validée, fera-t-elle toujours – c'est le cas de le dire – jurisprudence ?

(1) Emmanuel Dockès professeur de droit à l'université Lyon-II. In *Libération*, 4 décembre 2007.

tion, conçue théoriquement pour permettre une mobilité externe à l'entreprise avec l'assurance de retrouver son emploi d'origine, est renvoyée à la négociation d'entreprise, sans aucune obligation, et ne concerne pas les groupes. Enfin, l'obligation de motiver les licenciements, présentée comme une avancée protectrice face aux abus éventuels d'un employeur, ne fait que reprendre les termes d'une obligation déjà existante. Cette mesure est par ailleurs sérieusement contrebalancée par la création de la convention de rupture qui permet précisément de contourner la cause réelle et sérieuse.

Ce caractère aléatoire est d'autant plus préoccupant qu'il fait écho – si l'on peut dire – à l'esprit qui a dominé les travaux de recodification du droit du travail. En lançant ce projet, en 2005, Gérard Larcher avait promis que cette réforme se ferait à droits constants. Eu égard à la vigilance des organisations syndicales, cette déclaration a au moins permis de servir de repère dans les discussions qui ont marqué le processus. Reste que restructurer n'est jamais anodin. Le fait, par exemple, d'associer dans la même partie les articles sur la rémunération à ceux sur le temps de travail n'est évidemment pas neutre: on établit un lien direct entre réglementation du temps de travail et réduction des salaires. Pour Emmanuel Dockès ⁽¹⁾, «*lier la réduction du temps de travail aux articles sur la santé au travail aurait eu un tout autre sens*». Et de développer: «*L'idée d'une réforme à droits constants s'est révélée une fable. Entre l'ancien code et le texte du mois de mars, on peut relever des différences très substantielles, qui servent notamment certaines revendications anciennes du patronat.*» Ce constat ne le conduit pas pour autant à plaider pour un *statu quo*: «*La division d'articles qui faisaient des pages entières en articles plus courts est un indéniable progrès. Mais ce n'est pas en mélangeant et en redistribuant le chaos que l'on peut arriver à quelque chose d'acceptable. Il faut refondre, réécrire un nouveau code, simple et protecteur. Un livre de deux cents pages dans un style clair serait un succès de librairie. Ce serait l'intérêt de tous, salariés comme employeurs: beaucoup de ces derniers veulent respecter la loi! Mais ils n'arrivent pas à lire le Code du travail, ne peuvent connaître leurs obligations et se font condamner. Ils trouvent que c'est injuste, et ils ont raison.*»

Au-delà d'un débat sur les lois et la complexité de leur empiement, l'un des enjeux de la recodification touche à la place qu'aura dorénavant la jurisprudence et sa lecture par le juge. Acquise sur la base d'un ancien code, sera-t-elle validée, fera-t-elle toujours – c'est le cas de le dire – jurisprudence? La réponse à cette question n'est écrite nulle part; elle dépend largement de l'attitude des organisations syndicales et des militants du droit, de leur capacité à croiser le fer, en combinant action juridique, action revendicative, rapport de forces social. Une vérité qui vaut, par-delà le Code du Travail, pour des accords comme celui portant sur la modernisation du marché du travail... <

Louis SALLAY

PARTICIPANTS

THOMAS COUTROT,
ÉCONOMISTE, MEMBRE
DU CONSEIL SCIENTIFIQUE
D'ATTAC

ANNE DE HARO,
JURISTE, DÉLÉGUÉE
SYNDICALE CGT
AUX ÉDITIONS LAMY

ERIC THOUZEAU,
MEMBRE DU BUREAU
DE L'UGICT

MARTINE HASSOUN,
"OPTIONS"

Table ronde

Conjuguer droit indivi

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail est dangereux. Non seulement parce qu'il offre au patronat la possibilité de licencier sans entrave, mais aussi parce que le modèle de flexisécurité pour lequel il milite isole les salariés et fait du travail une simple marchandise.

HUIT MOIS
PEUVENT SUFFIRE
À MENER À BIEN
UNE MISSION ;
UNE MISSION
D'EXTERNALISATION
OU DE
RESTRUCTURATION,
PAR EXEMPLE...
DEMAIN, UN CADRE
POURRA ÊTRE
RECRUTÉ POUR
FAIRE DU SALE
BOULOT AVANT
D'ÊTRE REMERCIÉ.
QUELLE IMAGE
AURONT ALORS
LES FONCTIONS
D'ENCADREMENT ?

– **Options:** Quelle analyse faites-vous de l'accord qui vient d'être signé sur la modernisation du marché du travail, en particulier les points liés au contrat de travail ?

– **Eric Thouzeau:** Ce texte est déséquilibré. S'il ne répond pas à toutes les attentes du patronat, il ne garantit pas la sécurisation du travail que nous réclamions. Bien au contraire ! Tout compte fait, la transférabilité du droit individuel à la formation ou la prolongation de la complémentaire santé pour une durée limitée en cas de départ de l'entreprise pèsent bien peu au regard des conséquences que l'on peut attendre de la création du nouveau type de licenciement ou de ce « *contrat de projet* » qui est inscrit dans le texte. Par ailleurs, un certain nombre de points sont renvoyés à des négociations futures : des points fondamentaux comme celui qui, dans l'article 11, fait référence aux éléments à faire apparaître dans le contrat de travail – autrement dit de ce qui relève des données contractuelles et de ce qui en échappe – ou celui cité dans l'article 10 qui évoque des négociations à venir sur les clauses de mobilité ou de non-concurrence, notamment pour le personnel d'encadrement. Il apparaît dans ce texte des points importants qui sont remis à des négociations ultérieures. A nous d'être particulièrement vigilants.

– **Anne de Haro:** Mon sentiment, surtout, est que cet accord ne peut être caractérisé comme le fruit d'une véritable négociation. Un certain nombre de points évoqués courent après la jurisprudence sans apporter beaucoup d'éléments nouveaux. Tout semble s'être passé comme si les partenaires sociaux avaient choisi, sous la menace du gouvernement, de légiférer, de s'accorder sur des éléments déjà existants sans parvenir à clarifier ce qui devait l'être... Cela étant dit, évidemment, ce texte contient des mesures extrêmement dangereuses. Je pense particulièrement à l'extension annoncée de la période d'essai des cadres. Imaginons un instant les effets pervers de cette mesure. Huit mois peuvent suffire à mener à bien une mission ; une mission d'externalisation ou de restructuration, par exemple... Demain, un cadre pourra être recruté pour faire du sale boulot avant d'être remercié. Quelle image auront alors les fonctions d'encadrement ? Je ne comprends pas que

cette mesure soit passée sans que nul s'en inquiète.

– **Thomas Coutrot:** Quels étaient les objectifs du patronat en entrant dans ces négociations ? L'objectif majeur était clair : sécuriser les ruptures pour en finir avec les risques juridiques que tout licenciement comporte. Depuis quelques années, pour contourner la législation sur le licenciement économique, les entreprises licencient surtout pour « *motif personnel* ». Mais, dans un cas sur quatre, le licenciement pour motif personnel est suivi d'une procédure aux prud'hommes, et dans deux cas sur trois les salariés gagnent leur procès. Le Medef veut pouvoir licencier en paix. Et cet accord lui donne largement satisfaction. Malgré les quinze jours laissés aux salariés pour contester auprès de l'inspection du travail la nouvelle « *rupture conventionnelle* », celle-ci débarrasse le patronat de nombreux recours aux prud'hommes. C'est le plus important. Qu'importe, pour lui, qu'il ait cédé sur le contrat de mission, acceptant qu'il se fasse en Cdd et non un Cdi... Il a obtenu l'essentiel : désormais, il va être possible de licencier sans « *motif réel et sérieux* » et sans recours possible. Disparaît ainsi une partie essentielle du droit qui limitait le licenciement arbitraire.

– **Eric Thouzeau:** C'est d'autant plus vrai que l'action syndicale n'a eu de cesse, ces dernières années, de développer l'action juridique qui produit de la jurisprudence pour protéger la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié.

– **Options:** Ne craignez-vous pas, cependant, que ces nouveaux licenciements « *à l'amiable* » séduisent un certain nombre de salariés, épuisés ou démobilisés ? D'autant qu'ils offrent ce que la démission ne permet pas : l'accès aux allocations chômage...

– **Thomas Coutrot:** Peut-être... Sauf que l'employeur n'a pas intérêt à proposer aux salariés qui veulent partir une rupture « *conventionnelle* ». Cette formule lui impose de verser des indemnités alors qu'il ne doit rien en cas de démission.

– **Eric Thouzeau:** Qui plus est, la séparation à l'amiable existe déjà, et les transactions sont souvent

duel et garanties collectives



THIERRY NECTOUX / CHAMBRENOIRE

LE MEDEF VEUT
POUVOIR
LICENCIER EN PAIX.
ET CET ACCORD
LUI DONNE
LARGEMENT
SATISFACTION.
LA NOUVELLE
"RUPTURE
CONVENTIONNELLE",
DÉBARRASSE
LE PATRONAT
DE NOMBREUX
RECOURS AUX
PRUD'HOMMES.

inférieures à ce que les salariés peuvent obtenir aux prud'hommes. Je ne pense pas que cette nouvelle disposition va séduire.

– **Anne de Haro** : Gare à ne pas négliger l'usure que vivent aujourd'hui nombre de salariés dans les entreprises. Il n'y a rien de plus facile pour un employeur que de pourrir la vie d'une personne dont il veut se débarrasser, soit parce qu'elle coûte trop cher, soit parce qu'elle refuse les conditions de travail qui lui sont imposées. De plus en plus de collègues viennent me voir pour me demander comment négocier leur départ. Personnellement, je crois que le licenciement à l'amiable peut trouver un écho auprès des personnels. Cela étant, le Medef se moque parfaitement des raisons profondes qui pourraient faire que des individus préfèrent quitter l'entreprise plutôt que d'y rester. Son objectif est clair : imposer à tous les modes de relations qui existent entre les entreprises et les cadres dirigeants, c'est-à-dire prévoir à l'avance les modalités par lesquelles le contrat sera rompu. Ce qui me surprend dans l'affaire, c'est que le patronat appose sa signature au bas d'un texte assurant que le Cdi est la forme normale du contrat de travail.

– **Eric Thouzeau** : La chose surprend c'est vrai, à moins d'admettre que, malgré les efforts faits depuis trente ans par le patronat pour précariser, flexibiliser et développer les contrats atypiques, la norme reste, pour les salariés, le Cdi. En son for intérieur, le patronat sait bien qu'il ne peut contourner cette réalité.

– **Anne de Haro** : Sans doute a-t-il aussi conscience que la présence d'un personnel stable dans les entreprises reste un avantage. Ce n'est pas avec des salariés flexibles que l'on produit le mieux.

– **Thomas Coutrot** : Le patronat est rationnel. Il sait que les entreprises ne peuvent pas produire avec uniquement des intérimaires. Il sait qu'elles ont besoin de savoir-faire et de compétences qui ne peuvent se développer si les contrats n'excèdent pas six mois. Mais ce qu'il cherche, c'est à pouvoir licencier, sans risque, quand bon lui semble.

– **Anne de Haro** : Depuis quelques années, j'entends dans mon entreprise une formule assez curieuse : « *Le groupe, tu l'aimes ou tu le quittes.* » L'idée que les salariés qui ne sont plus en adéquation avec la stratégie de l'entreprise doivent la quitter est devenue la norme. Ce discours était tenu auparavant aux seuls cadres dirigeants. Désormais, il se diffuse partout, et pour tout le monde. L'idée que l'on pouvait faire carrière dans une seule et même entreprise a totalement disparu. Et sans doute cela explique-t-il pourquoi nous avons tant de mal à négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois...

– **Options** : Derrière ce principe d'insécurisation de la relation salariale que veut imposer le patronat, se profile l'idée selon laquelle employeurs et salariés seraient à un même niveau de responsabilité. Le travail a-t-il changé au point de légitimer la remise en cause du lien de subordination sur lequel s'est fondée la relation salariale ?

– **Eric Thouzeau** : Il faut d'abord clarifier le terme de contrat, car le patronat s'est toujours efforcé de traiter le contrat de travail, expression juridique du lien de subordination entre un employeur et un salarié, en situation hautement inégalitaire, comme un contrat au sens commun du terme et au sens du Code civil, souscrit entre deux individus qui seraient sur un pied d'égalité. Ce qui est, bien sûr, une escroquerie... De plus, le patronat s'efforce de transférer sur les salariés des risques dont *a priori* les salariés sont exempts : la non-atteinte des objectifs. En ce sens, les contrats d'objectifs auxquels sont soumis les cadres posent problème. Comment être évalué sur des objectifs dont on ne maîtrise pas vraiment la mise en œuvre ? Tout se passe, aujourd'hui, comme si les employeurs ne voulaient surtout pas assumer leurs responsabilités. Certes, le travail a changé et des aspirations

Table ronde Conjuguer droit individuel et garanties collectives

LE TRAVAIL A CHANGÉ, IL S'EST TRANSFORMÉ. LE PROBLÈME EST QUE LE PATRONAT CHERCHE À DÉTOURNER LES ASPIRATIONS À LA RESPONSABILITÉ ET À L'ÉPANOUISSEMENT QUI S'EXPRIMENT CHEZ LES SALARIÉS, NOTAMMENT CEUX DE L'ENCADREMENT.

... nouvelles émergent. Mais, peut-on vraiment parler d'autonomie et de responsabilité quand on ne maîtrise pas les données fondamentales de l'organisation du travail ? Pis, quand l'adhésion à la stratégie de l'entreprise est imposée comme préalable ? Il s'agit là d'une question essentielle.

– **Thomas Coutrot** : Ce qui pourrait paraître paradoxal, c'est que le patronat avance ses pions pour insécuriser et individualiser le contrat de travail à un moment où les organisations du travail requièrent comme jamais les synergies et le travail en équipe. On retrouve ce problème dans les procédures d'évaluation. La dimension collective du travail y est totalement absente. Les objectifs assignés sont individuels. Du coup, comme le travail est collectif, les critères d'évaluation ne peuvent pas être la production individuelle mais des critères comportementaux comme le fait de ne pas compter ses heures, d'adhérer aux valeurs, d'avoir un bon esprit. Plus il devient difficile de mesurer la contribution de chacun à la performance du groupe, plus les employeurs évaluent les salariés sur des critères individuels et comportementaux. Le décalage entre l'évolution des organisations et cette volonté systématique du patronat d'individualiser les contrats paraît flagrant. A mon avis, il ne s'explique que d'une seule manière : comme la volonté des employeurs de consolider leur pouvoir... Alors que les organisations actuelles du travail laissent souvent plus d'initiative aux salariés que par le passé, les patrons veulent maintenir et renforcer leur contrôle, grâce à l'individualisation.

– **Anne de Haro** : Effectivement. Et je le vois bien dans mon entreprise où l'autonomie dans le travail se développe malgré les directives de l'entreprise.

– **Thomas Coutrot** : Combien d'employeurs sont encore capables de dire comment se fait le travail ? Ils maîtrisent les ratios financiers, mais peu savent comment font vraiment les salariés pour réaliser ce qu'ils ont à faire.

– **Eric Thouzeau** : Autrefois, le supérieur hiérarchique était celui qui devait savoir bien faire le travail. Maintenant,

il est celui qui doit savoir évaluer ses subordonnés... Effectivement, cela confirme que le travail a changé, qu'il s'est transformé. Le problème est que le patronat cherche à détourner les aspirations à la responsabilité et à l'épanouissement qui s'expriment chez les salariés, notamment ceux de l'encadrement.

– **Options** : Il les a détournées sans rien lâcher sur l'émergence de droits nouveaux. N'est-ce pas paradoxal ?

– **Thomas Coutrot** : Non, car son obsession est de garder le contrôle. Le taylorisme a été une manière de prendre le contrôle du travail. Cette forme d'organisation de la production admettait le syndicalisme parce que, justement, le travail était contrôlé ; tout au moins, les employeurs voulaient-ils le croire. Aujourd'hui, le patronat ne contrôle plus le travail, mais il contrôle les résultats. Il exerce son pouvoir par la précarisation du contrat. La réforme du contrat de travail s'inscrit dans ce contexte.

– **Options** : Quel regard portez-vous sur ce modèle de « flexisécurité » qui a guidé le patronat lors des négociations sur la modernisation du marché du travail ? Quelle analyse en faites-vous ?

– **Thomas Coutrot** : Si la question est : vaut-il mieux être un travailleur danois qu'un travailleur français, tout le monde s'accordera. Au Danemark, les emplois sont moins stables, mais il y a très peu de petits boulots, et l'assurance chômage offre une vraie sécurité de revenu. Sans doute peut-on discuter de la pertinence ou non de faire quelques pas en ce sens, mais alors on évite le débat de fond. La flexisécurité est un modèle qui tire un trait sur toute ambition de démocratisation de l'entreprise. Ce modèle vante les mérites d'un mode de relations sociales qui tend à reconnaître de manière inconditionnelle le pouvoir patronal à gérer la main-d'œuvre comme il l'entend sans avoir à rendre de compte à personne. Ce droit absolu de gestion dans l'entreprise est présenté comme supportable à condition qu'il garantisse un maintien du revenu des salariés en cas de licenciement. Je ne partage pas ce point de vue qui fait du travail une simple marchandise, qui réduit les relations de travail à une seule prestation commerciale. Cette manière de voir est très loin de la réponse que l'on pourrait espérer aux questions de fond qui se posent aujourd'hui au mouvement syndical, à savoir comment réhumaniser le travail, sur quelle base fonder une démocratie sociale et industrielle dans l'entreprise et dans la société... Les syndicats scandinaves, qui étaient porteurs d'une très forte ambition de démocratisation industrielle dans les années 1960-1970, ont abandonné ce combat en pariant sur la flexisécurité pour limiter les effets de la précarité. En chemin, ils ont renoncé à leur puissance d'intervention et d'action dans l'entreprise pour ne plus agir qu'au niveau



Anne de Haro.

LA CGT N'A CESSÉ DE SE BATTRE POUR LA REVENDICATION QUI EST LA SIENNE, CELLE D'UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ ; CONCEPT QUI REVÊT TOUT AUTRE CHOSE QUE CE QUI EST PROPOSÉ : DES DROITS ET DES GARANTIES QUI PERMETTENT D'ASSURER À TOUS LE MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE ACTIVE.

macro-économique. Je crois au contraire qu'il faut plus que jamais viser le renforcement des contre-pouvoirs des salariés et de leurs représentants dans les décisions stratégiques des entreprises, en matière d'emploi et d'investissement.

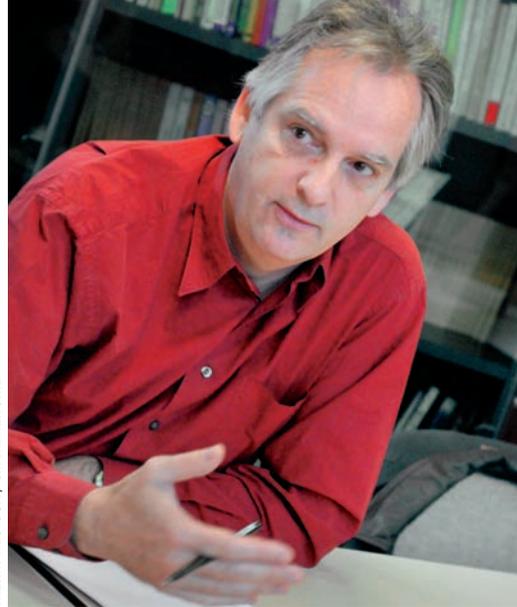
– **Anne de Haro** : Je perçois bien le danger de ce que tu décris. Mais j'ai le sentiment que les salariés sont là pour nous éviter d'abandonner le terrain du travail. Je ne cesse d'être surprise par leur attente en la matière. Ils ne nous demandent plus seulement d'intervenir sur le champ salarial, ils attendent de nous que nous investissions celui de l'organisation du travail et imposons ce thème dans les discussions avec la direction. Les salariés réagissent plutôt bien à ce mouvement que tu décris qui pousse les directions d'entreprise à se présenter comme détentrices d'un pouvoir total et absolu... Mon employeur assure désormais avoir des « valeurs ». Il nous le dit, nous le répète. Jusqu'à présent, il organisait le travail, engrangeait des richesses et les partageait quand bon lui semblait. Maintenant, il a des « valeurs » ! Eh bien, ce discours, que l'on pourrait penser séduisant auprès des salariés, ne passe pas. Les capacités de résistance, je crois, sont plus fortes qu'on l'imagine.

– **Eric Thouzeau** : Je ne pense pas que le modèle scandinave soit celui que l'on nous destine. D'abord parce que les employeurs parlent d'une « flexisécurité à la française », ce qui signifie qu'ils ne veulent pas du modèle scandinave qui implique l'intervention de la puissance publique et, d'une certaine façon, la réhabilitation de l'impôt. Ensuite, n'oublions que l'une des plus grosses mobilisations que l'on ait connues ces dernières années s'est déroulée sur le Cpe : contre un contrat de travail qui imposait une flexibilité comme jamais. Le patronat sait donc parfaitement que les notions de « contrat », de « précarité », de « flexibilité » et de « garanties collectives » sont dans le débat public en France ; qu'il ne pourra pas défaire facilement l'état du rapport de forces. Lors des négociations qui

viennent de se dérouler, la Cgt n'a cessé de se battre pour la revendication qui est la sienne, celle d'un nouveau statut du travail salarié ; concept qui revêt tout autre chose que ce qui est proposé : des droits et des garanties qui permettent d'assurer à tous le maintien du contrat de travail tout au long de la vie active. Cette idée se conjugue mal avec un peu plus de sécurité contre plus de flexibilité. Elle sous-tend une autre revendication qui est la nôtre : celle de garantir aux salariés et à leurs élus le droit de s'exprimer sur la marche et les orientations de l'entreprise. Pour les employeurs, le contrat de travail est un moyen d'individualiser le rapport salarial. Pour nous, il est le moyen d'articuler des garanties individuelles et collectives. Quand l'Ugict aborde le « droit de refus », elle s'interroge sur les



Eric Thouzeau.



THIERRY NECTOUX / CHAMBRENOIRE

Thomas Coutrot.

moyens de développer un droit individuel garanti collectivement.

– **Anne de Haro** : Dans son article 1, l'accord évoque l'information régulière des comités d'entreprise sur la situation de l'emploi. Cette mention m'amuse, car ce droit, qui existe dans le Code du travail depuis les lois Auroux, est sans cesse bafoué. Depuis six ans, je réclame l'ouverture de négociations dans mon entreprise sur le droit d'expression des salariés. Depuis six ans, on me répond la même chose : la direction n'a pas le temps. Voilà la réalité. Le problème qui est le nôtre est surtout d'arriver à faire fonctionner les institutions représentatives du personnel. Sans doute faut-il demander des droits nouveaux, mais la difficulté est aujourd'hui celle de les mettre en œuvre.

– **Thomas Coutrot** : N'est-ce pas parce que les droits qui existent sont peu mobilisateurs ? Pourquoi se battre pour faire respecter un simple droit à l'information si, ensuite, on n'a aucun poids sur les décisions ? De deux choses l'une : soit on considère que les salariés n'ont aucune légitimité à intervenir sur la façon dont l'entreprise est gérée, et dans ce cas la flexisécurité est un pis-aller acceptable : seule importe la question de l'équilibre obtenu entre sécurité et flexibilité. Soit on admet que les personnels ont un intérêt au moins aussi grand que leurs employeurs à la bonne marche des entreprises, alors il faut au contraire revendiquer plus de démocratie dans l'entreprise.

– **Eric Thouzeau** : Je pense vraiment que le défi qui est le nôtre est double : refaire du droit du travail un outil de protection des salariés et non des employeurs, comme la dérive s'installe en ce moment ; et reprendre l'offensive pour développer à la fois les droits individuels et les garanties collectives. C'est vrai, nous avons des difficultés à avancer sur ce dernier point. Nos réflexions sont aussi guidées par celles qui existent dans les entreprises. Sur ce sujet, nous sommes donc, comme les syndicats de terrain, en retrait. Mais il faut avancer. La Cgt organisera au premier semestre une nouvelle rencontre sur le statut du travail salarié. Nul doute que ce sera l'occasion de repartir de l'avant... ▶