

« L'Etat s'est rendu impuissant face aux licenciements collectifs »

Entretien avec Elsa PESKINE et Guillaume GOURGUES paru le 01/12/2020 dans [Alternatives Economiques n°407](#) ; propos recueillis par Jean-Christophe Catalon



Guillaume Gourgues Maître de conférences en science politique à l'université Lumière Lyon-2, chercheur au laboratoire Triangle



Elsa Peskine Maître de conférences en droit privé à l'université Paris-Nanterre, codirectrice de l'Irerp

Comment en est-on arrivé à cette situation où licencier n'est plus la dernière solution, celle qui intervient quand l'entreprise est au bord de la faillite, mais semble une sorte de mal nécessaire dans la vie économique ?

Guillaume Gourgues : Cette idée s'est principalement développée autour des licenciements collectifs pour raisons économiques qui, aujourd'hui, sont plus souvent liés à des restructurations d'activité, afin d'augmenter ou maintenir la rentabilité de l'entreprise, qu'à des faillites. Souvent conduits par des entreprises industrielles prises dans une concurrence mondialisée, ils ne représentent en réalité qu'une petite partie des licenciements. Cependant, ils forment un espace politique fondamental, dans lequel se jouent les liens entre l'Etat et le marché. Après la Seconde Guerre mondiale, dans le prolongement du New Deal aux Etats-Unis et par l'émergence en France d'une élite politique et administrative marquée par des idées de gauche, le plein-emploi avait été érigé en objectif politique cardinal, puisqu'il était la condition d'accès à la Sécurité sociale. Dès les années 1960, ce dessein a été torpillé par des

institutions d'inspiration néolibérale comme l'OCDE et finira par être progressivement abandonné.

La bifurcation a lieu dans les années 1970. On observe un renversement du rôle que se donne l'État, en France comme ailleurs. Désormais, il s'agit d'assurer, par des politiques de l'emploi, la gestion des choix de licenciement des grandes entreprises, notamment industrielles, parce qu'ils sont reconnus comme un élément de compétitivité dans un environnement international de plus en plus concurrentiel.

Ainsi, l'État ne s'occupe plus de qui licencie et pourquoi, mais se concentre sur la formation professionnelle, l'employabilité des travailleurs. Il se focalise sur la légalité des licenciements, le respect des procédures, et interroge de moins en moins leur légitimité.

Comment ce paradigme s'est-il traduit dans le droit ?

Elsa Peskine : Ce que je vais dire ne révèle sans doute pas l'idée que licencier est un mal nécessaire, pour reprendre la formulation de votre première question, mais plus généralement que le législateur a souhaité organiser le pouvoir de l'employeur de licencier.

Ces dernières années, plusieurs leviers juridiques ont été développés pour faciliter les restructurations. D'abord, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a profondément modifié les procédures de licenciement, avec l'idée que l'administration doit intervenir davantage dans leur déroulement pour que l'employeur se conforme aux règles ; ceci afin de protéger les salariés mais aussi de prémunir l'employeur de tout contentieux ultérieur.

Puis, la loi travail de 2016 est revenue sur la définition du motif économique, c'est-à-dire sur les raisons qui justifient un licenciement économique. Pour ce faire, une liste d'indicateurs comptables a été établie, ainsi qu'une ligne directrice : il suffit que l'un d'eux évolue sensiblement pour que les difficultés économiques soient avérées.

Quant aux ordonnances Macron de 2017, elles sont porteuses d'une ambition de rendre le licenciement en général moins contestable par le salarié. En instaurant un plancher et surtout un plafond très modéré d'indemnités pour les licenciements illicites, elles peuvent décourager les salariés de saisir la justice.

Enfin, un autre levier, plus ancien, a été actionné. Il consiste à rendre possible une restructuration sans licencier par le développement de mécanismes alternatifs, tels que les départs volontaires ou la rupture conventionnelle collective. Les ordonnances Macron ont prolongé ce mouvement, avec la création des accords de performance collective. Ce sont des outils de restructuration extrêmement puissants, notamment parce qu'ils font l'objet d'une négociation au sein de l'entreprise entre l'employeur et les syndicats.

De ce point de vue, peut-on considérer l'activité partielle de longue durée comme un outil de restructuration financé en partie par l'État ?

E. P. : La création de l'activité partielle de longue durée (APLD) en juin 2020 s'inscrit parfaitement dans ce mouvement que nous décrivons. L'idée est de réduire la durée du travail tout en limitant la perte de rémunération pour le salarié, car elle est en partie compensée, et cette compensation est essentiellement financée par l'État. Au fond, la restructuration est facilitée. Et l'État joue un rôle d'accompagnateur social de cette restructuration. Ce qui est

problématique, c'est que ce mécanisme d'activité partielle est cumulé dans certaines entreprises avec d'autres outils comme les plans de sauvegarde de l'emploi, ou encore les plans de départs volontaires. De sorte que la suppression d'emplois s'opère malgré tout.

Le 10 septembre, au Sénat, Bruno Le Maire s'est insurgé contre le « *plan social d'aubaine* » de General Electric. De manière générale, que peut l'Etat contre les entreprises qui profitent de la situation ?

G. G. : Le juriste Julien Icard a détaillé comment l'administration du travail se retrouve aujourd'hui obligée de réfléchir à une manière de durcir les critères comptables pour évaluer les difficultés économiques [1](#). Les gouvernements successifs en ont introduit une définition tellement souple dans la loi que l'administration elle-même se retrouve dans l'impossibilité de distinguer les plans de licenciements réellement liés à des difficultés économiques conjoncturelles, de ceux qui étaient dans les cartons depuis un moment, ces fameux plans d'aubaine.

Il est frappant d'observer le décalage entre le degré d'excitation médiatique et politique autour de ces licenciements collectifs, et l'incapacité réelle à intervenir, l'impuissance dans laquelle l'Etat s'est lui-même placé. Le cas de Bridgestone est révélateur. L'Etat se retrouve à commander une contre-expertise au cabinet Accenture, proposant un plan de relance qui empêcherait seulement la moitié des licenciements, puis à supplier l'actionnaire majoritaire de bien vouloir l'accepter. Le fabricant japonais n'en a pas tenu compte et a confirmé la fermeture de l'usine.

En mars, le gouvernement a lancé l'activité partielle pour « *qu'il ne soit pas utile de licencier* », disait le 17 mars Edouard Philippe, alors Premier ministre. N'est-ce pas paradoxal après avoir approfondi cette facilitation des licenciements ?

G. G. : D'un côté, le gouvernement actuel est l'héritier de toutes ces évolutions du droit du travail qui facilitent les licenciements. De l'autre, on a le risque avec la pandémie que les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) se multiplient parce que les motifs économiques seront valables partout. Le gouvernement s'est donc lancé dans un recours sans limite à l'activité partielle, à cette substitution par l'Etat du paiement des salaires parce que ni la classe politique ni l'opinion française n'accepteraient des licenciements secs par millions comme cela se pratique aux Etats-Unis. La logique des réformes néolibérales a été poussée à un point où la puissance publique doit désormais choisir : soit elle se réfère à l'Etat-providence tel qu'il existe encore et protège les travailleurs, soit elle assume la néolibéralisation du système et ne les protège plus. Le gouvernement est pris au piège de ce paradoxe.

1. « Le licenciement pour motif économique et la crise sanitaire », par Julien Icard, Droit social n^{os} 7/8, juillet-août 2020.