

Plans sociaux : comment les ordonnances consacrent l'irresponsabilité des multinationales

20 septembre 2017 par Olivier Petitjean



Les salariés de l'usine de Whirlpool d'Amiens – dont le combat avait défrayé la chronique pendant l'élection présidentielle – ont décidé de saisir les prud'hommes avant l'entrée en vigueur des ordonnances. Car avec la nouvelle loi Travail, il sera bien plus difficile de contester en justice une fermeture d'usine ou un plan de licenciements massifs, imposés par une entreprise multinationale en bonne santé financière. Le pouvoir de contrôle exercé par la justice sur ces « restructurations » sera très restreint. Explications.

Ce fut l'un des moments emblématiques de la campagne présidentielle 2017. Le même jour, Emmanuel Macron et Marine Le Pen s'étaient rendus à Amiens, à la rencontre des salariés de l'usine Whirlpool menacée par un plan social (290 salariés de l'usine et 350 intérimaires et sous-traitants concernés). La maison mère souhaite alors délocaliser la production de lave-linges en Pologne, pour des raisons de coûts. Mi-septembre, ces salariés ont décidé d'attaquer immédiatement leur entreprise aux prud'hommes sans attendre de recevoir leur lettre de licenciement. Les ordonnances annoncées fin août par le gouvernement mis en place par Emmanuel Macron risquent en effet de restreindre radicalement leurs voies de recours face à l'entreprise multinationale qui les emploie. Sous l'impulsion de leur avocat Fiodor Rilov, spécialiste des plans sociaux, ils ont donc décidé de prendre les devants, avant que les ordonnances n'entrent en application.

Continental dans l'Oise (1120 emplois supprimés), Fralib dans les Bouches-du-Rhône (182 emplois), Goodyear à Amiens (800 emplois), Metaleurop dans le Pas-de-Calais (830 emplois supprimés), Molex en Haute-Garonne (300 emplois), Sanofi (suppression de 600 emplois en France)... Ces luttes sociales emblématiques de ces dernières années, autour de fermetures d'usines ou d'établissements décidées brutalement par des sociétés mères, ne se sont pas seulement jouées sur le terrain, dans les bureaux et les ateliers, mais aussi devant les tribunaux. Malgré la complexité et la longueur des procédures, malgré les armées d'avocats

dont disposent les multinationales, le pouvoir judiciaire demeure un recours pour les salariés pour faire valoir leurs droits.

En plus d'apporter un semblant de réparation financière aux salariés licenciés, ces victoires judiciaires ont au moins valeur de symbole. Même si, dans la plupart des cas, quand les tribunaux donnent finalement gain de cause aux travailleurs, il est trop tard pour empêcher le fait accompli. Ce n'est qu'en 2016, sept ans après les faits, que les anciens salariés de l'usine Molex de Villemur-sur-Tarn ont vu la Cour d'appel reconnaître définitivement que leur licenciement était « *sans cause réelle ni justifiée* ». Autrement dit, que leur usine était parfaitement viable sur le plan économique, et que la seule raison de leur fermeture était la recherche de profits de la maison mère et de ses actionnaires. Pour les anciens ouvriers de Continental à Clairoux, il aura fallu cinq ans. Pour ceux de Metaleurop à Noyelles-Godault, huit ans.

Faire comme si la mondialisation n'existait pas

Ce droit de regard du pouvoir judiciaire sur les licenciements économiques a pris une importance croissante. Il n'est pas étonnant que ce pouvoir de contrôle soit dans la ligne de mire des lobbys patronaux. Les ordonnances de réforme du code du travail annoncées par le gouvernement d'Édouard Philippe leur donnent entièrement gain de cause. Les syndicats reprochent à ces ordonnances, dans leur globalité, d'affaiblir les garanties et le pouvoir de négociation des travailleurs individuels et de leurs représentants face aux employeurs. Elles ont aussi un second fil conducteur : réduire autant que possible le pouvoir des juges en matière de droit du travail, et leur capacité à remettre en cause de plans sociaux à la fois sur la forme et sur le fond.

Selon le gouvernement, ce droit de regard judiciaire nuirait à la « sécurité juridique » des investisseurs. C'est la justification du plafonnement des indemnités prudhommales. Les ordonnances prévoient aussi que les juges appelés à se prononcer sur la légitimité de licenciements économiques dans le cadre de plans sociaux - comme prochainement dans le cas de Whirlpool - ne devront plus se baser sur la situation économique du groupe au niveau mondial, comme c'était le cas jusqu'à présent, mais seulement sur sa situation au niveau national. Une différence apparemment technique, mais dont la portée est énorme dans un contexte où les établissements industriels sont désormais contrôlés par de grands groupes multinationaux structurés en une multitude de filiales et de sous-filiales. Un peu comme si l'on enjoignait aux juges de faire comme si la mondialisation n'existait pas. La mesure figurait déjà en 2016 dans la première version de la loi El Khomri, soufflée – déjà – par Emmanuel Macron. Elle avait finalement été retirée du texte.

Un déni de la réalité des multinationales

Faut-il y voir une porte grande ouverte aux licenciements boursiers ? Certains groupes avaient dû renoncer à des plans sociaux insuffisamment justifiés – comme Geberit qui voulait fermer les usines françaises Allia (177 emplois en Saône-et-Loire), avant de faire marche arrière début 2017. Ces entreprises auront davantage les coudées franches. Selon Fiodor Rilov, la direction de Whirlpool attend délibérément la validation des ordonnances pour procéder formellement aux licenciements qu'elle projette. « *C'est du sur-mesure pour Whirlpool*, estime-t-il. *En*

France, la filiale affiche des comptes médiocres tandis qu'au niveau mondial, le groupe en est à plus d'un milliard de bénéfices nets, après impôts. La direction a donc tout intérêt à attendre que les ordonnances entrent en vigueur pour envoyer les lettres de licenciement car il ne faut normalement que quelques jours pour faire partir ces courriers. Personne ne peut être dupe de cette stratégie. »

« Le juge pourra naturellement continuer à contrôler les éventuels abus de droit, y compris la création de difficultés artificielles pour justifier les licenciements », explique cependant le gouvernement dans sa présentation des ordonnances. En cas de fraude avérée, le juge pourra continuer à sévir. Pour les syndicats, ce mince garde-fou n'est pas très rassurant. Les plans sociaux décortiqués par les tribunaux par le passé et les scandales à répétition d'optimisation fiscale ont démontré l'extraordinaire capacité des multinationales à structurer leurs filiales et à manipuler leurs flux financiers internes au gré de leurs intérêts, par des moyens formellement légaux ou dans une zone grise entre légalité et illégalité.

Licenciements : la France moins protectrice que l'Allemagne ou la Suède

« Quand on connaît les possibilités d'écriture comptable dont dispose une grande entreprise pour basculer ses bénéfices d'un côté ou de l'autre, c'est incroyable, dénonçait le secrétaire général de la CGT Philippe Martinez lors de son entretien avec Basta !. « Par exemple, on crée une holding immobilière qui gère le patrimoine immobilier de l'entreprise. Chaque établissement de l'entreprise paie son loyer à la holding immobilière. Il suffit alors de doubler le loyer d'un site pour le mettre financièrement dans le rouge et justifier des licenciements. C'est ce qui se passe chez GM&S, à La Souterraine dans la Creuse, où le prix du m2 est à peu près équivalent à celui de Paris... »

« La solidarité de toutes les filiales du monde avec la filiale française en difficulté compte parmi les règles qui pénalisent la France dans les comparaisons internationales et qui détournent les investisseurs », justifie le gouvernement. On ne sait pas à quelle « comparaison internationale » il est ici fait référence. Du point de vue de l'OCDE, qui classe les pays selon le degré de protection qu'ils offrent face aux licenciements individuels et collectifs, la France n'est pas particulièrement la plus protectrice, en tout cas moins que des pays comme l'Allemagne, l'Italie ou la Suède [1]. L'argument selon lequel les difficultés de licencier seraient un obstacle à l'emploi est pourtant battu en brèche depuis bien longtemps [2].

Placer artificiellement une filiale en faillite

L'argument paraît d'autant plus léger que la mesure profitera bien entendu avant tout aux multinationales tricolores, qui pourront elles aussi continuer à mettre en concurrence leurs établissements français entre eux et avec leurs homologues à l'étranger, ou restructurer leurs filiales françaises pour en extraire davantage de profits. Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT a d'ailleurs explicitement mis en cause, sur les ondes de France Inter, le plan social en cours à Veolia Eau France, qui, malgré ses bénéfices, a annoncé 572 suppressions d'emploi et environ un million de mobilités – le quatrième plan social en trois ans selon les syndicats.

En 2015 déjà, la loi Macron avait supprimé l'obligation pour les sociétés mères de financer les plans sociaux de leurs filiales lorsque celles-ci se retrouvent en liquidation judiciaire. Selon les

critiques, cela offrait déjà la possibilité à certains groupes indécents de placer artificiellement leurs filiales en faillite pour s'affranchir de leurs obligations. C'est ce que les syndicats reprochent au groupe Eram, qui a longtemps refusé de financer le plan de suppression d'emploi de son ancienne filiale Tati (800 emplois concernés), avant de finalement mettre modestement la main à la poche.

Le « devoir de vigilance » des multinationales menacé

Ce grignotage progressif des minces droits gagnés par les travailleurs face aux grands groupes mondialisés est à mettre en regard avec les laborieux efforts pour obtenir une reconnaissance juridique de la réalité des multinationales et de leur pouvoir. Dans les faits, les travailleurs et leurs entreprises sont soumis aux stratégies des dirigeants des grands groupes et de leurs actionnaires, via un jeu de *business units*, de filiales et de sous-traitance. Le droit reconnaît à peine cette réalité, qu'il s'agisse de droits des travailleurs, d'impacts environnementaux ou de violations des droits humains. En pratique, il est quasi impossible de faire comparaître en justice une multinationale ou un fonds d'investissement européen ou nord-américain pour des violations de droits humains ou des atteintes à l'environnement occasionnées par l'une de ses filiales à l'étranger, ou qu'elles auraient encouragées chez l'un de leurs sous-traitants. En matière de droit du travail, il existe quelques marges de manœuvre, comme la reconnaissance du statut de « co-employeur » des sociétés mères aux côtés de leurs filiales. Ce sont ces possibilités que les ordonnances cherchent à réduire.

La France a pourtant voté début 2017 une loi emblématique sur le « devoir de vigilance » des multinationales : une première reconnaissance de la responsabilité des sociétés mères ; où que se situent leurs filiales ou leurs sous-traitants. Celles-ci devront désormais élaborer un plan de vigilance des atteintes aux droits humains liées à leurs activités, dont la mise en œuvre effective pourra être contrôlée par un juge. La loi a été ardemment combattue par les lobbys patronaux.

Bonus pour la finance

Est-ce à dire que d'un côté, la responsabilisation des multinationales progresse en ce qui concerne le respect des droits humains fondamentaux, tandis qu'elle régresse pour les travailleurs eux-mêmes ? En réalité, les ordonnances font peser une hypothèque sur la mise en œuvre effective de la loi sur le devoir de vigilance, qui risque fort de se restreindre à un exercice de communication. *« Du côté syndical, on voyait dans l'élaboration des plans de vigilance une opportunité de réveiller le dialogue social dans les grands groupes, en abordant des nouveaux sujets et en s'interrogeant sur les stratégies et les impacts de leurs activités. Avec les mesures annoncées, notamment la baisse des moyens des représentants du personnel, on voit mal comment ces espoirs pourraient se concrétiser »*, déplore une experte auprès des comités d'entreprises et CHSCT.

Officiellement présentées comme « *donnant la priorité aux TPE/PME* », les ordonnances contiennent quelques cadeaux de choix pour les multinationales. La restriction du droit de regard des juges en cas de licenciement collectif fait sauter l'un des derniers garde-fous judiciaires. Elle entérine la course au moins-disant social qui prévaut dans les multinationales du secteur industriel, où les directions mettent en concurrence les usines entre elles pour

réduire les coûts, sur fond de menace permanente de suppressions d'emplois. Ces ordonnances risquent de renforcer encore le pouvoir de la finance sur la gestion des entreprises.

Les États-Unis pour modèle

Autant de problématiques dont sont pourtant parfaitement conscients Emmanuel Macron, un temps banquier d'affaires, et la ministre du Travail Muriel Pénicaud, chargée de défendre les ordonnances. Celle-ci a été mise en cause pour avoir, alors qu'elle était directrice des ressources humaines du groupe Danone en 2013, réalisé une plus-value de 1,13 million d'euros sur ses stock-options à l'occasion d'un plan de suppression de 900 emplois en Europe. Celui-ci avait fait grimper le cours de l'action du groupe.

Sans oublier que ces ordonnances s'inscrivent dans un arsenal d'autres mesures qui profiteront en priorité aux multinationales et à leur trésorerie : la baisse programmée de l'impôt sur les sociétés, la baisse de cotisations patronales ou le dé plafonnement du crédit impôt recherche. Les grands groupes français affichent pourtant déjà des profits record en 2017 : plus de 56 milliards pour le premier semestre, et peut-être 100 milliards au final. Ce n'est pas encore le niveau des profits affichés par les multinationales américaines et leurs actionnaires. Mais, avec le monde que nous préparent les ordonnances, c'est bien dans cette direction que nous nous dirigeons.

Olivier Petitjean

—

Photo : Torus Mastaz CC via flickr

[1] Voir la base de données de l'OCDE.

[2] Lire l'article dessiné de Sandrine Foulon et Enzo, « La peur de l'embauche est-elle justifiée ? »