

Droit du travail : feu vert pour les licenciements !

Jusqu'en 1986, les licenciements économiques étaient soumis à une règle simple : instaurée par une loi du 3 janvier 1975, celle-ci prévoit l'obligation pour un employeur envisageant un « *licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel* », de recueillir « *l'autorisation de l'autorité administrative compétente* ».

Les arguments pour supprimer cette obligation (au 1er janvier 1987) sont les mêmes qu'aujourd'hui : un tel "carcan" est un "frein à l'embauche" alors qu'à cette époque, 90% des licenciements sont autorisés par l'Inspection du travail. Yvon Gattaz, patron du CNPF (ancêtre du Medef) promet alors des emplois grâce à cette suppression : 370000 à l'époque, dont personne ne verra la couleur, quand le fils en promettra 1 million en 2013 en contrepartie d'une baisse du "coût du travail"...

Depuis, les règles facilitant les licenciements se sont empilées comme les outils permettant de se séparer des salarié-es ou de jouer sur la masse salariale se sont multipliés. Du licenciement autorisé en cas de faillite dans les années 80, on est passé à des outils de gestion permanents en vue de maintenir ou accroître la rentabilité des entreprises.

Parmi les premières, l'établissement de critères automatiques définissant les difficultés économiques selon la taille de l'entreprise, que ce soit la baisse de commandes, du chiffre d'affaires ou d'autres critères tels "la sauvegarde de la compétitivité" ou "des mutations technologiques" (art. L1233-2). L'examen des difficultés économiques est restreint au "territoire national" pour les multinationales (idem), ce qui facilite toutes les manipulations comptables. Toutes ces mesures rendent plus difficile la contestation des licenciements devant les juges, voire sans risque avec le plafonnement des indemnités en cas de licenciement illicite.

Enfin, les outils "alternatifs" pour ajuster la masse salariale ont été démultipliés. Départs volontaires, ruptures conventionnelles collectives, accords de performance collective ou activité partielle qui peuvent d'ailleurs se combiner entre eux avec, pour les représentants syndicaux au pied du mur, le chantage patronal aux licenciements "secs".

C'est pour cette raison que l'appel unitaire des TUI revendique aussi l'interdiction des suppressions d'emplois !

Des mesures de bon sens !

Interdire les licenciements devrait être la première pierre d'un édifice qu'il reste à construire.

Aujourd'hui, les salarié-es et leurs représentants n'ont aucun pouvoir dans le processus qui conduit aux licenciements.

C'est pourquoi nous militons pour un droit de veto qui doit permettre dans la foulée d'examiner toute une série de mesures, comme :

- un contrôle et une expertise sur la « santé » de l'entreprise,
- l'analyse des raisons qui ont mené à des problèmes économiques, si elles existent,
- la relance de l'activité, grâce à des fonds publics,
- quelles aides publiques, et conditionnelles,
- nationalisation temporaire ou définitive, en fonction du "passif" des actionnaires,
- le besoin de reconversions sur le même bassin d'emplois, avec maintien des qualifications, rémunérations, la création d'emplois liés à la transition énergétique...

Toutes ces problématiques devraient être posées et débattues sous le contrôle permanent des salarié-es et de leurs représentants.

Ce sont celles et ceux qui produisent qui doivent décider !

Hôpital public : la saignée continue...

À l'occasion de la pandémie, l'hôpital public est devenu le symbole de la politique d'austérité menée par les gouvernements successifs en matière de services publics : manques de matériel, suppressions de lits et de personnel. Manque de tout... Au plus fort de la crise sanitaire, le gouvernement s'était



engagé à rompre avec "le taux de marge à 8 %" (comme une entreprise privée !) ou la réduction automatique des lits d'au moins 15 % à chaque réorganisation ou regroupement d'activités.

Mais technocrates et politiques sont sans limite pour poursuivre leur politique d'économies.

Les critères peuvent changer mais pas la politique d'austérité. Avec l'ouverture de l'hôpital Grand Paris-Nord (regroupement de Bichat et Baujon), il est programmé la suppression de plus de 300 lits, près de 30 % des capacités actuelles. Pour y parvenir, il est prévu de jouer sur deux paramètres.

Un raccourcissement de la DMS (durée moyenne de séjour) qui passerait de 6 à 4 jours. Or, un tel objectif est totalement contradictoire avec le développement de l'ambulatoire qui induira le maintien à l'hôpital des cas les plus lourds... et des DMS plus longues. Enfin, passer à un taux d'occupation de 95 % alors que l'actuel (85 %) ne permet déjà pas d'accueillir les patients non programmés !

Le 23 janvier, nous serons là pour l'interdiction des licenciements mais aussi pour l'arrêt des suppressions d'emplois dans les services publics !