licencié pour motif personnel, là aussi sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Déjudiciarisation des conflits sociaux. C'était un vieux rêve du Medef, le projet de loi dé-judiciarise les conflits sociaux du licenciement. Le rôle du juge se réduira à valider la conformité de la rupture avec les motifs de l'accord collectif. On établira une échelle « *forfaitaire* » des réparations du préjudice contre le principe d'indemnisation intégrale et contre le pouvoir d'appréciation du juge.

6. Pas de mobilité forcée, mais sécurisation dans une mobilité choisie.

7. Reprise de site et revitalisation des bassins d'emplois. Responsabiliser les entreprises avec concertation entre elles et avec les services publics. Promotion des coopératives et appropriations publiques.

Fiche 5.

Anticipations des mutations économiques

Ce qu'ils disent

Ils prétendent mieux anticiper l'évolution nécessaire des métiers, des emplois, des compétences pour adapter de façon efficace les entreprises et leurs travailleurs. Ils déclarent mieux informer, consulter, négocier avec les représentants des travailleurs sur la stratégie de l'entreprise.

Ils annoncent empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, notamment par l´information efficace des CE, pour qu'ils émettent leur avis.

Ce qu'ils font

En réalité, cette prétendue « *volonté d'information des IRP* » s'accompagne d'un affaiblissement des modalités de consultations actuelles des CE, en même temps qu'elle contribue à leur intégration dans les logiques de gestion des employeurs et légitime leur décision de licenciement ou de flexibilisation de l'entreprise.

Tous les 3 ans, l'employeur devra engager une négociation :

– sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise ;

– sur la mise en place d'un dispositif de **GPEC** (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et ses mesures d'accompagnement, notamment dans le plan de formation, mais aussi avec l'utilisation des contrats précaires, la mobilité interne forcée, le recours à la sous-traitance.

Ainsi, la négociation GPEC voit son champ élargi au détriment de celui des droits d'information et d'intervention annuels des CE. Au service de la rentabilité financière, elle sert à organiser de façon moins dramatisée et prétendue « *négociée* » les départs des salariés ou leur mobilité forcée, au nom de l'adaptation aux changements. Elle permet aux employeurs d'éviter un plan de sauvegarde de l'emploi et sa contestation possible par des suppressions « *acceptées* » d'emploi.

En matière de reprise d'entreprise, la société qui veut fermer un établissement devra rechercher un repreneur. Mais si le CE est informé de cette recherche et des offres éventuelles de reprise, il ne pourra qu'émettre un avis. Cela ne garantira pas un bon repreneur, ni le maintien de l'emploi et l'essor des qualifications en cas de reprise. Tandis que s'il n'y a pas de repreneur, démonstration sera faite que l'entreprise doit disparaître (cf. la fermeture d'ArcélorMittal Florange).

Ce qu'il faut faire

La GPEC, radicalement transformée, devrait viser l'efficacité sociale pour l'emploi et les qualifications, avec un pouvoir d'intervention et de proposition alternative des CE et délégués du personnel. Ainsi que des recours judiciaires en cas de refus des employeurs. Tous les ans et à horizon de 6 ans, et non seulement de 3 ans, toute entreprise devrait engager une négociation pour définir sa stratégie avec un dispositif de GPEC, dès le niveau de chaque établissement. Celui-ci devrait s'articuler aux besoins d'emploi et de formation sur tous les territoires. Cela impliquerait la création et la tenue annuelles de conférences régionales. Chaque entreprise serait tenue de contribuer à la réalisation d'engagements chiffrés annuels de conversion et de création d'emplois avec les formations nécessaires, pour moderniser tout en faisant reculer le chômage et la précarité, avec de nouvelles conditions de financement.

La réponse aux difficultés anticipées doit se faire non par la pression sur les emplois et les salaires mais par le développement de la formation, la promotion des qualifications, en liaison avec la progression des recherche-développement, en coopération avec les services publics.

Et pour réellement empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, il faut :

– Affirmer les pouvoirs de recherche des repreneurs par les CE et créer un droit expertise contradictoire en matière de reprise de site financée à 80 % par l'entreprise ;

– Accroître les obligations de re-développement imposées aux entreprises qui veulent fermer un établissement, notamment pour les sociétés de plus de 1000 (contribution minimum de 8 fois la valeur mensuelle du SMIC brut par emploi supprimé) ;

– Faciliter la reprise d'entreprise sous forme de coopérative par les salariés avec le soutien financier de la BPI et d'un pôle public financier.

Et dans le cas où l'entreprise menacée de fermeture est essentielle pour le redressement productif, engager son appropriation sociale et publique (nationalisation, société mixte…).