



“Il y a une conflictualité plus grande, mais aussi un changement par rapport à ce que nous avons connu, le mouvement est plus important dans le secteur privé”, estime Annick Coupé, porte-parole de “Solidaires”.

Par Franck Bouaziz

La scène se déroule il y a quelques jours dans un grand cabinet d'avocats parisien. Une assignation pour poursuivre en justice un piquet de grève doit être rédigée à la demande d'un client, mais aucun des jeunes collaborateurs ne sait comment s'y prendre. “Nous n'étions plus que deux associés à être compétents, car cela fait longtemps que nous n'avions plus eu de demande de ce type et les jeunes avocats n'y étaient donc pas prépa-

ciaux dans l'Hexagone et surtout de leur radicalisation. “Il y a une conflictualité plus grande, mais aussi un changement par rapport à ce que nous avons connu, le mouvement est plus important dans le secteur privé”, estime Annick Coupé, porte-parole de “Solidaires”, l'organisation qui chapeaute les différentes sections syndicales SUD.

Pour le moment, le ministère du Travail n'est pas en mesure de fournir de chiffres sur les six derniers mois, mais les journaux écrits ou télévisés ont, de-

“Il y a des fermetures de sites décidées par des grands groupes dont le siège social n'est pas installé en France et dans ce cas, les patrons de filiales locales n'ont pas une grande marge de manœuvre”

rés”, témoigne celle qui a finalement tenu la plume. Un signe révélateur de la montée en puissance des conflits so-

puis quelques semaines, remis au goût du jour la rubrique “plans sociaux” avec chaque jour sa cohorte d'annon-

Les conflits sociaux emblématiques De Lip à Caterpillar

Le 12 juin 1973 débute le plus emblématique des conflits sociaux dans l'usine horlogère LIP de Besançon, pour protester contre un plan de licenciement. Le stock est saisi puis l'usine est mise en autogestion par les salariés jusqu'au 15 août, date à laquelle les forces de l'ordre interviennent dans l'usine. Une marche de protestation est alors organisée dans les rues de Besançon, elle réunit 100 000 personnes. L'entreprise est finalement reprise à la fin de l'année par le numéro deux de Publicis Claude Neuschwander. Durant l'été 2 000, les 160 salariés de

du groupe Danone qui prévoit la suppression de 1 700 emplois et la fermeture de deux usines alors que cette activité affiche un taux de rentabilité de 7,9 %. Outre la grève, les “p'tits Lu” appellent au boycott des produits de Danone. La fermeture des sites aura effectivement lieu en août 2004. La marque Lefèvre Utile est rachetée par Kraft Food en 2007.

Le plan social de Caterpillar France, spécialisé dans la production d'engins de chantier, a remis sous les projecteurs la séquestration des dirigeants. Quatre d'entre eux ont ainsi été retenus à la fin du mois de mars, ce qui a

“Caterpillar France spécialisé dans la production d'engins de chantier a remis sous les projecteurs la séquestration des dirigeants”

entraîné une plainte contre X de la direction. La justice saisie du dossier a ordonné la reprise des négociations. La direction a prévu 733 licenciements sur les 2 551 que comptent Echirolles et Grenoble.

Les “Conti”, comme il convient de les appeler, vont-ils faire figure d'exemple après avoir obtenu une indemnité exceptionnelle de 50 000 euros par salarié licencié ? Le site du fabricant allemand de pneus Continental, situé à Clairoix (Oise), doit fermer en 2010, entraînant la suppression de 1 129 emplois. Saisie, la justice a confirmé la validité du plan social.

Le site du fabricant allemand de pneus Continental, situé à Clairoix (Oise), doit fermer en 2010, entraînant la suppression de 1 129 emplois. Saisie, la justice a confirmé la validité du plan social.

F.B.

ces de nouveaux licenciements ou le suivi de ceux qui sont en cours. Le phénomène serait donc double : l'augmentation des plans sociaux entraînerait des réactions plus nombreuses, mais aussi plus intenses. Dans ce contexte, la crise financière n'aurait en fait joué que le rôle d'amplificateur : “Elle a précipité la désindustrialisation, mais il ne s'agit que de l'accélération d'un processus qui devait

“Aujourd'hui, l'entreprise est considérée comme une société de capital faisant appel à ses salariés pour développer un projet économique alors qu'elle devrait être un projet auquel s'ajoute une communauté de salariés”

arriver”, analyse Marie-Alice Jourde, avocate spécialisée en droit du travail et conseil de plusieurs entreprises. De fait, la confrontation met face à face des employeurs, des salariés plus ou moins organisés et l'Etat dans un rôle d'arbitre, ou de juge, suivant les situations. Dans tous les camps, on a visiblement lu les ouvrages de Sun Tzu sur l'art de la guerre ou de Clausewitz sur les stratégies militaires, car la confrontation s'est opérée de façon organisée. Chacun ayant un objectif sur l'issue du conflit et une feuille de route pour y parvenir. Tous n'ont cependant pas obtenu les résultats escomptés.

L'attitude spécifique des filiales de groupes internationaux

Difficile d'évoquer une attitude uniforme de la part des chefs d'entreprise lorsqu'ils décident de licencier ne serait-ce qu'en raison de la taille de leur société et de leur statut personnel. A la tête d'Altair, un cabinet de conseil qu'il a créé il y a 17 ans, Bruno Gourevitch accompagne les restructurations. Il distingue deux cas de figure très différents : “D'un côté il y a les entreprises familiales, dans lesquelles les dirigeants vont reculer le plus possible le licenciement et où l'on se retrouve avec des plans sociaux pas préparés avec les représentants des salariés, ce qui crée des relations conflictuelles dans des petits groupes où les personnes se connaissent. A l'opposé, il y a des fermetures de sites décidées par des grands groupes dont le siège social n'est pas installé en France et dans ce cas, les patrons de filiales locales n'ont pas une grande marge de manœuvre.” Force est de constater que les conflits les plus médiatisés et les plus violents ont frappé les filiales de grands groupes internationaux, comme si leurs actionnaires et leurs dirigeants n'avaient pas su ou pas voulu tenir compte des spécificités françaises.

“La France est un pays qui compte des foyers de révolte et pas forcément dans les régions les plus industrialisées mais en dehors des villes où l'on est resté proche d'une culture régionale”, note l'avocate Marie-Alice Jourde, toujours attentive à la dimension historique des phénomènes sociaux. A Villemur-sur-Tarn (Haute-Garonne), Marcus Kerriou, 52 ans, vice-président ressources humaines de l'équipementier automobile allemand Molex, s'est retrouvé confronté de plein fouet à cette réalité : “Dans un grand groupe, il y a une vision globale des enjeux. Molex a été durement frappé par la crise et nous avons dû prendre des mesures rapides et drastiques. Nous ne pouvions tenir compte immédiatement de la législation et des particularismes français.”

Le passage en force à un coût

Au final ce manque d'analyse s'est avéré coûteux puisque le site de production de Molex France a connu une longue grève, la séquestration de deux de ses dirigeants, et son plan social suspendu par le tribunal de grande instance de Toulouse. Les magistrats ont estimé que le comité d'entreprise

n'avait pas été régulièrement informé et consulté. Caterpillar à Grenoble, Bouyer GMBH à Montauban, Linpac à Tarascon ou encore Cap Gemini Outsourcing dans les Hauts-de-Seine ont également vu leurs opérations de restructurations remises en cause par la justice. Pressés par la violence de la crise, peu au fait du droit et du rituel

“Je ne connais pas d'entreprise qui sorte d'un conflit médiatisé sans que son image soit atteinte”

social, les employeurs ont souvent voulu agir vite en mettant en avant la pérennité de leurs entreprises. Pour autant, il se sont enfermés dans une stratégie quelque peu dogmatique, qui n'est pas sans rappeler celle du pacte de Varsovie durant la guerre froide. Une situation jugée inquiétante pour le patron du Centre des jeunes dirigeants (CJD), Gontran Lejeune : “Il faut impérativement développer la gouvernance à travers le dialogue social simplifié et la

“Nous examinons d'abord la réalité des difficultés économiques et ensuite la mise en œuvre de dispositions de reclassement pour les salariés. Il faut que ce soit des propositions individuelles”

coresponsabilité. Aujourd'hui, l'entreprise est considérée comme une société de capital faisant appel à ses salariés pour développer un projet économique alors qu'elle devrait être un projet auquel s'ajoute une communauté de salariés. Et sur ce point, je suis en désaccord avec le Medef, les salariés doivent être consultés sur le projet économique de l'entreprise.”

La médiatisation pour mettre l'opinion de son côté

Face à la vague de plans sociaux, les organisations de salariés ont visiblement peaufiné de nouvelles stratégies. Elles ont tout d'abord joué la carte de la médiatisation en considérant qu'il était déterminant que l'opinion publique soit de leur côté. L'accès des sites occupés a ainsi été très largement ouvert aux caméras des chaînes de télévision et les équipes de tournage ont pu accéder jusqu'aux bureaux

“Je conseille à mes clients de porter plainte uniquement si eux-mêmes ou leur famille ont fait l'objet de violences physiques ou morales”

dans lesquels étaient retenus les dirigeants. L'objectif est alors double : laisser une preuve que les retenues s'exercent sans violence et envoyer un message aux décideurs publics. Un sondage réalisé par l'institut CSA pour le Parisien fait apparaître que 45% des Français considèrent que cette méthode d'action est acceptable.

Hasard ou coïncidence, quelques jours auparavant, Ségolène Royal (PS) et François Bayrou (Modem), tout en soulignant le caractère illégal des séquestrations, avaient toutefois exprimé leur compréhension. De fait les dirigeants d'entreprise sont devenus très sensibles au retentissement possible d'un conflit : “Mes clients prennent en considération l'écho médiatique de leurs décisions”, affirme Marie-Alice Jourde. “Je ne connais pas d'entreprise qui sorte d'un conflit médiatisé sans que son image soit atteinte”, renchérit Bruno Gourevitch dont le cabinet accompagne les entreprises en restructuration. Le risque est double : d'une part de ternir sa réputation devant les concurrents et les clients, mais aussi sur les marchés financiers.

La guérilla judiciaire pour ralentir les plans sociaux

Dans la stratégie de guérilla choisie par les salariés, le droit est devenu une

arme assez efficace. Sachant que la loi encadre rigoureusement les plans sociaux, les organisations sociales ont pris l'habitude de les attaquer devant les tribunaux pour les faire examiner par la justice. “En France, il n'y a pas de contrôle a priori des suppressions d'emploi, puisque les conseils de prud'hommes ne peuvent condamner une entreprise qu'après le prononcé d'un licenciement. Attaquer un plan social est un moyen d'obtenir ce contrôle a priori”, analyse Roger Koskas, avocat et conseil de

nombreux comités d'entreprise. Pour autant, les tribunaux se prononcent à partir de critères précis et non sur la base de l'émotion suscitée par un plan social. “Nous examinons d'abord la réalité des difficultés économiques et ensuite la mise en œuvre de dispositions de reclassement pour les salariés. Il faut que ce soit des propositions individuelles, nous avons annulé des propositions formulées par une lettre circulaire aux salariés, en leur demandant de cocher des cases”, détaille Evelyne Collomp, présidente de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Le “bossnapping” et ses risques en tout genre

A ce déploiement de moyens s'ajoute parfois la séquestration de dirigeants, comme cela s'est produit chez 3M ou Sony-France avec toujours le même objectif : obtenir le maintien d'un site, la

réduction du plan social ou l'augmentation des indemnités de licenciement. Bien que ce dernier mode d'action reste rare, il n'est pas nouveau et peut entraîner des sanctions aussi bien civiles que pénales. “Je conseille à mes clients de porter plainte uniquement si eux-mêmes ou leur famille ont fait l'objet de violences physiques ou morales”, nuance le