

Négociateur dans l'urgence

1. La négociation

L'apparition au début du 20^e siècle de la convention collective a permis d'opérer une division des tâches entre l'action gouvernementale et les partenaires sociaux, nouvel acteur collectif légitime doté à la fois de pouvoirs de production de normes et de moyens d'action destinés à en assurer l'application. Ceci pour que puisse s'exprimer comme le dit un auteur de l'époque, les revendications ouvrières « dans la langue du droit ».¹

Comme l'a indiqué ma collègue, la loi du 25 mars 1919 se présentait aussi comme une concession du patronat et du pouvoir politique, accordée dans un souci de pacification sociale et de maintien de l'ordre pour éviter le recours à la violence

¹ Claude Didry « La naissance de la convention collective » Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20^e siècle » Préface Evelyne Serverin, Editions de l'école des hautes études en sciences sociales 2002

Depuis cette époque comment à évoluer la négociation collective ? On peut dégager très schématiquement trois étapes :

La négociation a eu pour objet, durant la période ses trente glorieuses d'échanger de la paix sociale contre une augmentation de salaires. C'était l'ère de l'ordre public social et du principe de faveur.

Dans un deuxième temps, à compter des années 80 il s'est agi d'une négociation « donnant - donnant » : l'employeur obtenait plus de flexibilité en échange des avantages consentis. Des accords dérogatoires permettent en matière de temps de travail de faire « autrement » et de négocier sans le filet protecteur de l'ordre public social. C'était l'ère de l'ordre public négocié.

Une nouvelle phase engagée depuis les années 2000 vise à accorder la priorité absolue à la négociation collective, à supprimer le principe de faveur entre les niveaux de négociation, et à rendre la loi subsidiaire. C'est le cadre actuel du droit de la négociation collective.

Mais le développement de la crise financière, économique et les conséquences sociales qui en découlent bousculent cet

agencement : le retour de l'Etat et du politique est manifeste. On cherche à articuler la loi et la négociation. La primauté du tout conventionnel semble provisoirement mise à l'écart. L'intervention de l'Etat est affirmée sans détour. On a l'impression que le couple loi - négociation retrouve un peu le contexte historique dans laquelle il est né : celui de l'Etat providence qui reprend la main pour tenter d'amortir socialement la crise économique et financière.

Certains prédisent des situations « cataclysmiques »² ou évoquent « un risque révolutionnaire »³. Sans s'avancer sur le terrain des pronostics, l'histoire nous enseigne que la négociation est un processus qui n'a rien d'un long fleuve tranquille. En France plus qu'ailleurs le conflit précède souvent la négociation.

Mais il faut dénoncer le mythe qui veut qu'en France la pratique du conflit serait une sorte « sport national » et qu'on ne négocie pas. Tout au long du XXe siècle, la France est globalement restée dans la moyenne basse des pays industrialisés dans le domaine de la conflictualité.⁴ Des affirmations dans la presse selon lesquelles la France préférerait « *la révolution aux réformes, la guerre sociale aux*

² Prévision OFCE 20 avril 2009

³ Dominique de Villepin Le Monde du 21 avril p.11 - Il appelle de ses vœux « un dialogue beaucoup plus développé avec les partenaires sociaux »

⁴ La France, pays des grèves ? Etude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004) » dans la revue Les mondes du travail, n° 3/4, mai 2007, pp. 51-62.

compromis », sont empruntent d'ignorance voire de mauvaise foi.

S'agissant des pratiques en marge de légalité, aujourd'hui très médiatisées, une mise en perspective nous montre qu'elles étaient loin d'être isolés dans le passé. On peut citer les pratiques d'autogestion de l'affaire Lipp des années 1970, les célèbres ordonnances sur requête dites « Ferodo » du 17 mai 1997 où les employeurs ont obtenu l'expulsion des grévistes par des voies inédites, Ou encore les grèves chez Peugeot en 1989 où légitimité et légalité ne coïncidaient pas exactement.

Ceci dit, on est face actuellement à des postures dans la négociation qui sont totalement inédites. J'en citerai trois :

1- la négociation sur le plan social par viséoconférence envisagée par la direction de Continental Clairoix pour éviter tout risque de débordement et de séquestration

2 – à l'occasion de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi frappant 798 salariés sur 2000 à l'usine Glaxosmithline d'Evreux, la revendication syndicale de réclamer 10 000 euros par salarié, qu'il soit licencié ou non, au titre des dommages et intérêts en réparation de la souffrance morale subie par l'ensemble des salariés depuis l'annonce de

la restructuration et d'un remerciement pour leur travail depuis 40 ans .⁵

3 – dans le conflit Molex, les syndicats ont demandé dans le cadre des négociations de sortie de crise (et non de PSE) une indemnité de 100 millions d'euros au titre du préjudice moral subi par les salariés.

De telles revendications sont à ma connaissance inédites dans une négociation.

2. L'urgence

Je m'appuierai dans cette partie sur l'analyse du contenu des accords GPEC signés en Alsace ces derniers mois.

Depuis que la négociation est amenée à produire des normes de substitution, elle s'est ancrée dans une temporalité imposée par le législateur : la NAO est devenue un rite incontournable pour les DRH et les équipes syndicales.

Ce rythme, qui paraissait trop rapide à certains, est aujourd'hui trop lent dans beaucoup d'entreprises : il faut négocier des accords à la fois pour anticiper les changements et pour intégrer a posteriori les modifications législatives en liaison avec l'objet de la négociation : mise à la retraite, période

⁵ Les échos du 26 mars 2009 p.4

de professionnalisation, période d'essai, chômage partiel, indemnités de licenciement. Il s'agit en réalité « d'un processus d'ajustement permanent entre les besoins de l'entreprise et ses ressources humaines.⁶ » La lecture des accords GPEC de la région montre d'ailleurs que les partenaires sociaux se sont aménagés des soupapes de sécurité en incluant des clauses sur « les mesures en cas de retournement de marché ou en cas de difficultés économiques particulières » (SOCOMEC) ou encore un chapitre sur « les limites d'un dispositif GPEC » . (Adidas)

Se rajoute à la NAO la possibilité de conclure des accords de méthodes. Il s'agit pour l'essentiel d'autoriser les partenaires sociaux à déroger aux procédures et modalités d'information et d'anticiper les mesures qui pourraient figurer dans un plan social. D'abord institués à titre expérimental par la loi Fillon en 2003, puis pérennisés en 2005, ces accords peuvent être autonomes, mais ils peuvent aussi s'enchâsser dans un accord GPEC. (L 2242- 16) En troisième la loi du 21 décembre 2006 a rendu obligatoire dans les entreprises de plus de trois cents salariés l'obligation triennale de négocier spécifiquement sur la mise en place d'un dispositif GPEC.

⁶ Pascal Lokiec « Départs volontaires, GPEC et licenciement pour motif économique DS 2008 p. 1238 et s.

C'est essentiellement dans l'articulation de ces trois dispositifs qui fait aujourd'hui difficulté et la lecture des accords régionaux montre que nombre d'entre eux ne s'inscrivent pas ⁷ dans le respect strict de la loi.

Quatre exemples parmi d'autres :

1 - les accords qualifiés d'accord de méthode sont souvent des accords sur la méthode ou plus prosaïquement un calendrier de négociation,

2- les accords GPEC sont signés y compris dans des entreprises de moins de 300 salariés, non soumis à l'obligation de négociation sur ce thème. Ces accords participent ainsi à une gestion prévisionnelle de l'emploi sans être reconnus comme tels au sens strictement juridique. Ceci n'est pas sans importance notamment au regard par exemple du statut social et fiscal des sommes versées aux salariés ou de la possibilité ou non d'inclure dans l'accord une faculté de rupture conventionnelle⁸. (L 2242-17 et L 1237-16)

⁷ Le texte sur la GPEC (L 2242-15) indique que au-delà des thèmes obligatoires la négociation peut porter sur les thèmes négociés dans les accords de méthode en matière de licenciement économique ».

⁸ . « La qualification d'accord de GPEC pourrait devenir une nouvelle source de contentieux juridique » Alexandre Fabre « Rupture conventionnelle et champ du licenciement pour motif économique : une exclusion troublante, Revue Droit du travail novembre 2008p. 653

3 - Les plans de sauvegarde de l'emploi et les accords de méthodes sont parfois fondus dans un même accord alors qu'ils doivent être distincts. La Cour d'appel de Toulouse vient d'ailleurs de le rappeler très récemment.⁹ L'accord de méthode peut comporter des dispositions relatives à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi lui-même.

Mais il ne peut être considéré lui-même comme un plan social même si ce dernier en reprend l'intégralité des termes. Il peut seulement « anticiper le contenu de celui-ci »¹⁰. La lecture des accords GPEC de la région relève que ce travers est également présent dans certains accords : par exemple il est dit dans l'accord de méthode qu'en cas de rupture du contrat pour motif économique par la suite, « la société privilégiera en tout état de cause et dans un premier temps le volontariat .. » (société GAGEGENAU SAS)

4 - Pour négocier des accords faut-il encore respecter les conditions de validité qui ont été nouvellement définies par la loi du 28 août 2008. Ce texte a bouleversé les règles sur l'implantation syndicale et les conditions de validité des accords ; l'entrée en vigueur progressive de cette loi est en train de redessiner le paysage syndical français. Or selon un sondage réalisé en février 2009, auprès de 949 salariés, de 200 élus CE ou DP, et de 200 responsables d'entreprise, 39 %

⁹ CA Toulouse 30 janvier 2009 – Jurisprudence Lamy du 29 avril 2009 n° 254

¹⁰ L 1233-22

des représentants du personnel et 74 % des salariés n'ont jamais entendu parler de la réforme de la représentativité syndicale. Seuls 7 % des salariés savent de quoi elle traite ; Plus étonnant, 61 % des élus du personnel en ont entendu parler, mais moins de la moitié (48 %) savent de quoi il est question. A peine plus que les responsables d'entreprise (47 %). Dans ce domaine aussi, le constat n'est pas différent : l'examen des accords régionaux montre que dans nombre de cas, l'employeur continue de signer des accords avec ses interlocuteurs « traditionnels », sans se soucier de la capacité du délégué à engager sa signature aux nouvelles conditions édictées par la loi. Cet état de fait ne peut que contribuer à créer une insécurité juridique pour l'avenir, car il s'agit de mines à contentieux : recours des syndicats nouvellement représentatifs, recours de ceux qui s'estiment évincés injustement, recours des salariés aux prud'hommes contre l'application d'une clause de convention ou d'accord conclu dans des conditions non-conformes à la loi.

Par ailleurs, le manque de temps pour l'observation des effets retour peut aboutir à multiplier les hypothèses où se développe « l'effet Matthieu ».¹¹ Le temps manque pour évaluer l'effet d'une politique publique ou la portée d'une disposition conventionnelle : c'est par exemple le cas de l'impact des

¹¹ L'effet Matthieu, en référence à l'évangile selon Matthieu, est énoncé ainsi dans l'évangile : "À celui qui a, il sera beaucoup donné et il vivra dans l'abondance, mais à celui qui n'a rien, il sera tout pris, même ce qu'il possédait." (25:29). C'est un principe fréquemment invoqué pour expliquer les cercles vicieux ou les cercles vertueux ou les effets à rebours d'une mesure qui devait favoriser telle catégorie alors qu'elle produit l'inverse

contrats de professionnalisation ou des dispositifs visant à réduire la pénibilité au travail qui nécessitent d'avoir un temps d'observation sur plusieurs années.

Je voudrais terminer en m'attardant un peu sur ce qui semble faire le plus de difficulté dans les accords examinés, à savoir la question des départs négociés. On sait que jusqu'à une période récente, les ruptures qui procédaient d'un motif économique étaient strictement encadrées par le législateur et la jurisprudence : les juges imposaient l'obligation de reclassement dans toute circonstance, car il s'agissait selon eux d'une manifestation du droit à l'emploi garanti par l'Etat dans la Constitution¹². Ils soumettaient toutes les formes de rupture aux procédures d'information et de consultation, y compris les départs négociés, sous peine de délit d'entrave.¹³ Par la suite, la directive européenne de 1992, reprise dans l'article L 1233-3 du code du travail, a rendu incontournables les règles concernant la procédure d'information et de consultation du CE et les a étendues à « toute rupture du contrat de travail » quelle que soit sa qualification. »

¹² « Préambule de la Constitution du 7 octobre 1946, « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi »

¹³ Je cite un arrêt de 1991 « si l'employeur propose des départs anticipés et des départs négociés dans le but de supprimer les emplois « une telle opération de gestion du personnel devait s'analyser en un licenciement pour motif économique.¹³

Aujourd'hui de plus en plus d'entreprises cherchent à réduire les effectifs sur la base du volontariat.¹⁴ **La négociation sur l'emploi s'inscrit dans un contexte de crise qui amène les acteurs à devoir imaginer des alternatives au licenciement dans nombre de cas sans s'inscrire formellement dans un plan de sauvegarde de l'emploi.**

Or la situation n'est pas très claire car la loi est elle-même schizophrène : d'un côté dans le nouveau code du travail, la GPEC est explicitement détachée des dispositions relatives au licenciement pour motif économique et intègre un titre relatif à la négociation collective. La démarche de GPEC suppose des actions dont la finalité est d'éviter les licenciements. D'ailleurs, la définition même de la GPEC qui vise à impliquer le salarié dans un projet d'évolution professionnel, est a priori antinomique avec l'idée d'une rupture. Sauf que depuis la loi du 21 décembre 2006, la Gpec peut traiter des emplois menacés et l'article L 2247-17 accorde un régime fiscal et social favorable aux indemnités de départs volontaires versés dans le cadre d'un tel accord collectif. La loi reconnaît donc elle-même que la GPEC n'est aucunement étrangère à la rupture du contrat. Ce qui fait que nombre d'accords comportent des clauses sur les départs volontaires sans toujours respecter les contraintes prévues par la loi¹⁵. (salarié doit avoir trouvé un autre emploi)

¹⁴ Comme l'indique le rapport Rouilleaut « Anticiper et concerter les mutations – 2007 ».

¹⁵ (le salarié doit avoir retrouvé un emploi stable et l'autorité administrative ne doit pas s'opposer à la qualification d'emploi menacé)

Pour échapper à l'obligation de reclassement les entreprises se sont tournées vers l'aval pour inclure les départs volontaires dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Et là on rencontre une nouvelle difficulté : peut-on prévoir comme unique mesure du plan de sauvegarde de l'emploi des départs négociés ? On remarque que déjà dans la formulation il y a un problème : comment un plan peut-il sauvegarder l'emploi s'il n'inclut que des départs ?

Traditionnellement la loi et la jurisprudence protégeaient le salarié contre sa propension à accepter des solutions négociées qui lui paraissaient intéressantes à première vue, mais qui le mettait à moyen terme dans des situations difficiles : prélèvement fiscaux et sociaux à déduire, absence de perspective professionnelle, illusion sur son employabilité. C'était le sens de la jurisprudence (Gillette) puis la jurisprudence « Framatome – Majorette » : ¹⁶

L'arrêt qui vient d'être rendu par la CA de Versailles le 1^{er} avril 2009 est peut être annonciateur d'une nouvelle évolution de la jurisprudence :

La société Renault voulant réduire ses coûts de 10 % a programmé la disparition de 6000 emplois sous forme de

¹⁶ comme le disait le conseiller Y. Chagny, rapporteur devant la Cour de cassation dans cette affaire : « l'anticipation du seul risque que le salarié connaît ou imagine d'avance, le licenciement, n'est pas suffisant pour lui permettre d'exercer un choix avisé. Il lui faut la connaissance anticipée des solutions d'évitement du risque. Le salarié peut-il exprimer une volonté claire et non équivoque... si celui qui lui en fait la proposition et qui devrait détenir par état les clés de l'information sur les conséquences possibles de son choix se tait ou ne peut parler, réserve sa stratégie, ne dévoile pas son plan. » Y. Chagny, « La jurisprudence Framatome-Majorette : les derniers feux ? D.S. 2005 p. 558)

départs volontaire. Elle propose un accompagnement des départs sans mesure de reclassement interne,(sous forme de « mesures propres à assurer le réemploi du salarié volontaire au départ ou d'aider sa retraite et à éviter une situation de non-emploi par aide à la création d'activités nouvelles et de 300 heures de formation.)

Une organisation syndicale demande la nullité d'une telle démarche car selon elle l'objectif du législateur est de préserver l'emploi au maximum. Selon elle, les mesures d'accompagnement soumises à l'information et à la consultation du comité d'entreprise concernent aussi les départs volontaires selon l'article L 1233-62 et doivent être inclus dans le PSE et territorial des procédures de licenciement ». ¹⁷

La direction fait valoir qu'elle ne peut être contrainte de mettre en place en plan de reclassement interne selon l'article L 1333-61 que lorsque les licenciements ou plus largement les ruptures ne peuvent être évitées, ce qui n'est pas le cas puisqu'il suffit au salarié de ne pas se porter volontaire pour conserver son emploi.

Le TGI de Nanterre déboute le syndicat au motif que « lorsque des suppressions d'emplois sont prévus dans le cadre d'un

¹⁷ (puisqu'elles figurent dans la section VI du chapitre 3 consacré au licenciement pour motif économique, intitulé « accompagnement social

plan social reposant exclusivement sur le volontariat, à l'exclusion de tout licenciement, l'employeur ne saurait être tenu d'intégrer à son plan des mesures de reclassement interne, dès lors qu'en l'absence de volontariat, le salarié conserve son emploi dans l'entreprise. »

Le juge d'appel conforte cette approche en affirmant que « la décision de supprimer des emplois pour pallier aux difficultés économiques relève du pouvoir de direction et de la responsabilité de l'employeur, qui en l'état des obligations légales lui incombant ne peut se voir imposer de subordonner sa décision à la recherche.... d'une solution socialement plus satisfaisante »¹⁸.

Cet arrêt conforte donc le pouvoir de direction de l'employeur et lui permet d'échapper à l'obligation de reclassement qui était pourtant un des éléments clés visant à renforcer la responsabilité sociale, voire sociétale, de l'entreprise. Il fait perdre de vue que la législation du licenciement pour motif économique, étendue aux autres formes de rupture par la directive de 1992, fait peser sur l'employeur un devoir de prévention et doit l'amener à participer au financement de l'accompagnement social pour soulager les comptes publics. L'argumentation de la Cour laisse perplexe : « si la décision de quitter l'entreprise est librement prise, il ne peut à être fait grief

¹⁸ CA Versailles 14^{ème} chambre – 1^{er} avril 2009

à l'employeur de ne pas proposer des mesures de reclassement interne qui ne sont exigées qu'au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ». ¹⁹ On peut en effet se demander si la décision du salarié est véritablement prise hors de toute contrainte

L'interrogation est de même nature pour les démarches individuelles : le recul du caractère impératif des normes et la résurgence de l'autonomie de la volonté ouvrent au salarié la possibilité de recourir à des modes de rupture qui comportent des risques. C'est le cas de la rupture conventionnelle qui ne doit normalement pas empiéter sur le licenciement économique ou la GPCE, car elle provoque des pertes d'emploi sans mise en œuvre de mesures de reclassement. Mais l'on sait bien que ces compartiments ne sont pas étanches et la circulaire ministérielle invite, je cite « à la vigilance sur les ruptures conventionnelles conclues en vue de contourner les garanties en matière de licenciement collectif pour motif économique ».

Il demeure que la négociation collective fournit certainement plus de garanties aux salariés que la démarche individuelle, ne serait ce que

¹⁹ lorsqu'on met cela en parallèle avec les propos du DRH lors de la réunion du comité d'entreprise « le salarié même s'il est volontaire n'a aucune responsabilité dans la cause amont de la rupture de son contrat de travail. Sa décision à lui d'être volontaire et de trouver une solution est une décision aval. La cause amont est une cause d'entreprise » . Ou est le libre arbitre dans tout cela ?

parce que les représentants des salariés sont moins vulnérables que les salariés pris individuellement pour négocier avec l'employeur les conditions y compris financières de la rupture du contrat.

La question n'est donc pas simple et les syndicats sont souvent partagés : dans l'affaire Renault un syndicat s'est opposé à la direction alors que les autres se sont joints à l'action de la direction pour appuyer les départs négociés qu'ils conçoivent comme une solution « préférable » : le salarié est accompagné dans ses projets personnels et professionnels face à une volonté de réduction d'effectifs. Il a la liberté de partir à ces conditions ou de rester. Il doit avoir le choix et ne pas se voir dicter des solutions de reclassement qui ne lui conviennent pas. Au point que par exemple les salariés de la société Milan Presse se sont mis en grève pour imposer un dispositif de départs négociés au lieu du plan social ²⁰ pour sortir du « carcan législatif » et du PSE dans lequel l'ordre des licenciements est imposé par le code du travail.

On voit donc que la négociation est devenue un processus complexe : il faut proposer des solutions collectives qui protègent le plus grand nombre tout en laissant les choix individuels s'exprimer. Il faut s'interroger sur la propension des salariés à quitter leur entreprise contre une compensation

²⁰ Liaisons sociales magazine – mai 2009

financière, y compris dans le contexte économique actuel : le font – ils en toute connaissance de cause, pourquoi les plans de sauvegarde de l'emploi qui prévoient des suppressions d'emploi ont-ils un succès qualifié par les observateurs « d'inattendu »²¹ . On verra en effet cet après midi que les mesures gouvernementales se sont multipliées pour amener les seniors à demeurer au travail plus longtemps et les entreprises à les conserver. Mais il faut s'interroger pour savoir pourquoi même ceux qui ne sont pas en fin de parcours professionnel ont aussi la volonté de quitter leur entreprise dans un marché du travail très dégradé.

Reste un dernière interrogation à propos des réformes récentes que je me contenterai d'évoquer car elle a certainement été adoptée dans l'urgence : le décret du 30 mars « relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur les interventions publiques directes en faveur de l'entreprise » est dans sa formulation même une violation

²¹ Qui l'eût cru ? Les salariés de Renault adhèrent au plan de départs volontaires du constructeur. Malgré la crise... En pleine crise, les salariés de **Renault** n'ont pas peur de quitter le cocon de la firme au losange pour aller se frotter au marché du travail. Au 23 janvier, date du dernier pointage de la DRH France, 5 600 personnes ont poussé la porte de l'un des 80 espaces conseils. Parmi elles, 500 ont d'ores et déjà quitté la boîte, tandis que 1 500 autres ont entamé un processus de départ irréversible. D'où ce pronostic de **Jean Agulhon**, DRH France : si le rythme actuel se poursuit, ce sont au moins 350 à 450 salariés qui afflueraient chaque semaine, vers les espaces conseils. Compte non tenu des coups de booster que le constructeur va donner, sous forme de **forums emplois**.

grossière du traité de l' Union et notamment dans son article 107 - car le principe même d'une telle démarche est interdit.

LES AIDES ACCORDÉES PAR LES ÉTATS

Article 107

1. Sauf dérogations prévues par les traités, sont incompatibles avec le marché intérieur, dans la mesure où elles affectent les échanges entre États membres, les aides accordées par les États ou au moyen de ressources d'État sous quelque forme que ce soit qui faussent ou qui menacent de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou certaines productions.

La France a déjà été condamnée dans le passé à plusieurs reprises pour avoir apporté des fonds publics directement à l'entreprise ; on peut citer l'arrêt Kimberley Clark du 26 septembre 2006 :

Constitue une aide d'État au sens de l'article 92, paragraphe 1, du traité le cofinancement par un État, dans le cadre d'un fonds public qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour moduler son intervention, des mesures d'accompagnement des plans sociaux élaborés, conformément à la réglementation de cet État, par des entreprises confrontées à des problèmes d'emploi.

D'une part, en effet, le caractère social d'une telle participation ne suffit pas à la faire échapper

d' emblée à la qualification d' aide au sens de l' article 92, paragraphe 1, du traité, qui ne distingue pas selon les causes ou les objectifs des interventions étatiques, mais les définit en fonction de leurs effets.

D' autre part, étant donné qu' un tel fonds dispose d' un pouvoir discrétionnaire lui permettant de moduler l' intervention financière, la participation de ce fonds, même si elle n' est pas limitée sectoriellement, ni territorialement, ni à une catégorie d' entreprises, est susceptible de placer certaines d' entre elles dans une situation plus favorable que d' autres, en les déchargeant de certaines obligations légales à l' égard de leurs salariés, allégeant ainsi les charges qui grèvent normalement leur budget.

2. La légalité d' une décision en matière d' aides doit être appréciée en fonction des éléments d' information dont la Commission pouvait disposer au moment où elle l' a arrêtée. En particulier, lorsque, en dépit d' une demande précise de sa part, un État membre omet de lui fournir les éléments qui lui permettraient d' apprécier la nature et les effets d' une intervention étatique dans un plan social élaboré par une entreprise rencontrant des problèmes d' emploi, la Commission peut valablement estimer que cette intervention constitue une aide d' État au sens de l' article 92 du traité dès lors qu' il apparaît qu' elle est susceptible d' alléger les charges grevant normalement le budget de cette entreprise.

On peut se demander comment le soutien français aux entreprises sera analysé par Bruxelles, même si à l'heure actuelle ses positions les plus orthodoxes sont chahutées dans tous les pays de l'union du fait de la crise.

En conclusion, la crise doit aussi être envisagée comme une opportunité pour mieux accompagner tous les travailleurs lors des restructurations et ne pas autoriser des pratiques d'exclusion individuelle envers les plus vulnérables. Je reprends volontiers à mon compte les propos de Monsieur Laurent Wauquiez, intitulé « Ethique politiques et entreprises – dans la tourmente chacun doit être exemplaire »²². Il dit ceci « nous sommes à la croisée des chemins : le premier revient à appliquer froidement la rationalité économique : licencier, couper dans les coûts, mettre dehors les seniors, fermer la porte aux jeunes. C'est un choix de courte durée qui ne peut qu'attiser le sentiment d'injustice et être préjudiciable à l'entreprise. Le second consiste à parier sur une démarche solidaire et finalement gagnante pour tous : actionner tous les leviers pour garder les salariés dans l'entreprise investir dans la formation et les politiques innovantes de gestion des âges. Seule cette voie peut permettre de sortir de la crise vite et par le haut. Aux politiques aux partenaires sociaux mais aussi aux entreprises de faire le bon choix face à l'histoire ». Fin de citation

²² Le monde du 16 avril 2009 p. 17

