



BULLETIN D'INFORMATION DE LA CES SUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES 2006/3

Protéger le travailleur et non l'emploi? Les vraies leçons de la pratique des négociations collectives au Danemark et en Suède.

"Sauver les passagers à bord et non le bateau qui coule"

Le débat actuel en Europe sur la 'flexicurité' est réducteur. Il limite la discussion à une variante danoise de l'absence ou de l'insuffisance de protection de l'emploi, combinée à des indemnités de chômage élevées. Se référer systématiquement au cas danois et présenter ce modèle comme étant la "liberté de licencier des travailleurs" renforce l'idée selon laquelle les travailleurs européens devraient abandonner la protection de l'emploi en échange de ce que l'on appelle une "mobilité protégée". Dans ce scénario, la sécurité ne signifie pas que les travailleurs conservent leur emploi actuel, mais qu'ils passent d'un emploi à l'autre. Le commissaire Spidla a récemment illustré cette approche en disant : "Quand le bateau coule, on n'essaie pas de sauver le bateau, on évacue les gens à bord".¹ En d'autres termes, les dispositions législatives applicables à la protection de l'emploi devraient être abandonnées et, au lieu de cela, la politique doit investir dans la formation et aider les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi.

Mais est-il vrai que la protection de l'emploi ne joue aucun rôle dans le modèle danois de "flexicurité" ? Ceux qui préconisent de supprimer complètement la protection de l'emploi ne tirent-ils pas les mauvaises conclusions ?

Le Danemark protège également l'emploi

Les classements internationaux, élaborés par l'OCDE indiquent effectivement que le niveau global de protection de l'emploi est relativement faible au Danemark.² Le droit du travail danois n'oblige pas les employeurs à obtenir une autorisation administrative préalable au licenciement des travailleurs ni à octroyer des indemnités de licenciement élevées. En conséquence, la protection globale de l'emploi des travailleurs réguliers dépasse légèrement la moitié du niveau de protection de l'emploi allemand, français ou espagnol.

Toutefois, cela ne signifie pas que tous les travailleurs peuvent être simplement licenciés sur-le-champ. En vertu de la tradition nordique notoire en matière de négociations collectives, les partenaires sociaux comblent le vide laissé par le droit du travail. Les syndicats négocient la protection de l'emploi des travailleurs par le biais de conventions collectives qui couvrent les différents secteurs de l'économie et touchent une vaste majorité de travailleurs. En particulier, les accords de négociations collectives danois obligent les employeurs à prévenir longtemps à l'avance les travailleurs licenciés. D'après les

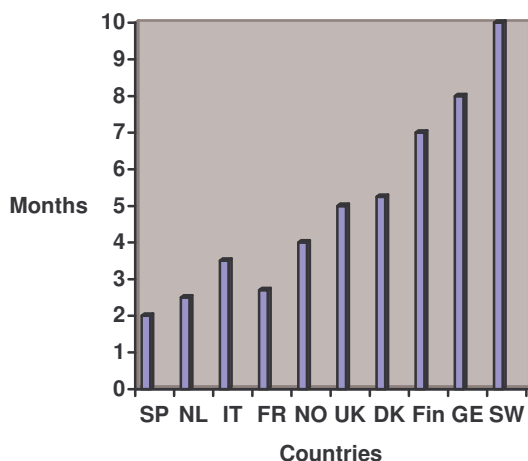
² Les indices de l'OCDE vont de l'indice 0 (pas de protection de l'emploi) à l'indice 6 (protection maximale de l'emploi). La protection globale de l'emploi comprend des périodes de préavis et une indemnité de licenciement, mais aussi des formalités administratives et des procédures bureaucratiques, telles que, par exemple, demander et obtenir une autorisation avant de licencier des travailleurs.

¹ Discours prononcé lors du sommet informel des Ministres de l'emploi, présidence autrichienne.

statistiques de l'OCDE³, une entreprise doit respecter une période de préavis de quatre mois vis-à-vis d'un travailleur ayant quatre ans d'ancienneté, dans le cas d'un licenciement collectif. Si l'ancienneté est de 20 ans, la période de préavis passe à cinq mois avec, en outre, une indemnité de licenciement d'un mois et demi.

Le graphique ci-dessous montre que la période de préavis (dans le cas d'une ancienneté de 20 ans et d'un licenciement collectif) au Danemark et dans d'autres pays nordiques est en fait supérieure à celle de la France et des pays du sud de l'Europe. Seule l'Allemagne a une durée de préavis comparable à celle des pays nordiques. À noter également la longue période de préavis en Suède (10 mois), ce qui rend la protection globale de l'emploi moins souple en Suède mais évite un impact négatif sur l'emploi. En effet, la Suède a un des taux d'emploi les plus élevés en Europe et dans le monde.

Notification periods, 20 year tenure and collective dismissal



Par conséquent, il ne semble pas qu'il existe une « liberté de licenciement » au Danemark. Bien que certaines exigences en matière de protection de l'emploi, comme les procédures

administratives et les indemnités de licenciement, soient effectivement moins strictes que dans d'autres pays, les travailleurs danois bénéficient de périodes de préavis qui sont en fait plus longues que dans de nombreuses régions d'Europe continentale.

Autres précieuses leçons à tirer de la pratique nordique des négociations collectives

Pourquoi le Danemark, la Suède et la Finlande insistent-ils autant sur les droits des travailleurs à un préavis de licenciement ? Parce qu'un préavis réduit les coûts d'adaptation en donnant une longueur d'avance aux travailleurs licenciés. Un préavis est comparable à un système d'alarme qui avertit les travailleurs qu'ils doivent se préparer à chercher un autre emploi et, le cas échéant, à envisager une reconversion. Ce n'est une surprise pour personne si des études montrent que les travailleurs bénéficiant d'un préavis passent moins de temps au chômage et trouvent plus facilement un nouvel emploi.⁴

Mais ce n'est pas tout. Le Danemark et les pays nordiques en général ne se bornent pas simplement à prévenir les travailleurs d'un changement, ils font également en sorte que ceux-ci disposent de moyens qui leur permettent et les aident à réagir au changement de manière productive. Dès l'instant où des licenciements collectifs sont annoncés, au Danemark, par exemple, l'entreprise est « envahie » par le bureau public pour l'emploi et par des institutions sociales partenaires qui offrent des conseils et d'autres moyens d'assistance aux travailleurs en préavis. Un autre bon exemple est la pratique des négociations collectives en Suède. Dans ce pays, des conventions collectives au niveau industriel ont créé des fonds de « transition de carrière », financés par les entreprises et gérés

³ Source : OCDE. Perspectives 2003 en matière d'emploi

⁴ Torres Raymonde. Social Accompaniment measures for globalisation : Sop or Silver lining ?, mimeo 2005

conjointement par les partenaires sociaux. Ces fonds offrent aux travailleurs en préavis une formation, une aide à la recherche d'un emploi ou des stages rémunérés dans d'autres entreprises, même si ces travailleurs restent officiellement employés dans l'entreprise qui les licencie. La philosophie de base consiste à fournir une aide immédiate et à soutenir les travailleurs, plutôt que de les laisser sombrer dans le chômage et de ne les activer qu'après six mois ou un an. Mais bien sûr, tout ceci présuppose d'obliger les entreprises à accorder une période de préavis pendant laquelle les travailleurs concernés bénéficient de ce type de soutien actif...

Conclusion : il ne faut pas que l'Europe se trompe de débat politique

En y regardant de plus près, nous constatons que l'on présente actuellement le système danois de protection de l'emploi de manière incorrecte. La flexibilité de la "flexicurité" danoise ne doit pas être dépeinte comme quelque chose qui n'offre aucun obstacle à la liberté des entreprises de licencier des travailleurs à volonté. Le fait est qu'au Danemark, certains éléments relatifs à la protection de l'emploi se trouvent à un niveau plus bas. Mais par ailleurs, le Danemark et d'autres pays nordiques sont relativement sévères en ce qui concerne les droits des travailleurs à un préavis. Par ailleurs, le préavis est considéré dans les pays nordiques comme une occasion essentielle d'aider activement les travailleurs lors d'un processus de changement structurel.

Tout ceci a d'importantes implications sur l'enthousiasme actuel pour la "flexicurité" au plan européen. Mais l'Europe ne doit pas se tromper de débat politique. La question politique ne consiste pas à offrir un nouveau cadeau aux entreprises – en plus de leurs possibilités croissantes d'externaliser leurs activités vers des pays à bas

salaires -, en supprimant totalement la protection de l'emploi. Au lieu de cela, une part importante du véritable agenda de réforme consiste à modifier le mode de fonctionnement des systèmes de protection de l'emploi. La politique (y compris la pratique des négociations collectives) doit veiller à ce que les systèmes de protection de l'emploi fournissent aux travailleurs des périodes de préavis adéquates et tirent parti de ce laps de temps pour les aider à retrouver rapidement un nouvel emploi, mais aussi un emploi décent. Dans ce cas, il nous faut bien sûr protéger le travailleur et investir dans ses compétences et sa mobilité. Mais pour cela, nous devons aussi protéger les emplois pour qu'au moment où les travailleurs arrivent au terme d'une relation de travail avec une entreprise, ils soient beaucoup mieux préparés et armés qu'en cas de "licenciement libre".

Enfin, il reste une mise en garde importante. L'analyse s'est concentrée jusqu'à présent sur les modalités et procédures relatives au dégraissage en matière d'emploi et sur l'investissement dans une mobilité protégée externe. Mais ce qui est encore plus important, c'est d'anticiper les restructurations en veillant à ce que les entreprises investissent à temps dans l'innovation, la formation et la mobilité interne de la main d'oeuvre. Comme dans le cadre du partenariat social européen, il faut considérer le licenciement des travailleurs comme la dernière option disponible.

Ronald Janssen
ETUC 21 juin 2006
Bruxelles