

À Lisieux, Plysorol licencie seize salariés La faute grave, plutôt qu'un plan social

La menuiserie industrielle Plysorol, à Lisieux, licencie seize salariés pour faute grave plutôt que d'ouvrir un plan social. Ils refusaient de passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour.

Triste rentrée, hier, pour les 250 salariés de l'usine Plysorol, une menuiserie industrielle de Lisieux. Pendant les fêtes, seize employés ont reçu une lettre de licenciement pour faute grave. Depuis quatre mois, ces salariés de l'équipe de nuit refusaient de passer en équipe de jour. «Après dix-huit ans de boîte, je gagnais 1300€. Alors, perdre ma prime de 300€, pas possible», ex-

plique, l'un d'entre eux.

La direction n'a pas ouvert de plan social, pourtant obligatoire quand une entreprise licencie plus de neuf salariés. «Ils nous ont dit que s'ils le faisaient, cela concernerait la moitié du personnel», affirme Michel Beaugas, responsable Force ouvrière dans le Calvados. Le syndicaliste exige un tel plan. «La Cour de cassation a toujours affirmé que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour nécessite l'accord du salarié.» Les «fautifs» ont reçu une prime pour compenser l'absence d'indemnité de licenciement et de préavis. Il y a quelques semaines, la direction de

l'entreprise (en congés hier) évoquait un carnet de commandes en baisse.

«On s'attend à une importante casse sociale à la fin 2006. Plysorol gagne du temps. À Honfleur, des contreplaqués arriveraient par bateau de Chine. Les mêmes qui sont fabriqués à Lisieux», explique Michel Beaugas. Plysorol, filiale du groupe portugais Sonae (1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires, 6000 salariés) a déjà fermé l'usine d'Honfleur (76 salariés), en 2004, et celle de Saint-Pierre-sur-Dives (150 salariés), en 2001.

Guillaume LE DU.

Point de vue

par Michel Duthoit (*)

Unedic : non au radicalisme verbal

Le chômage est un drame. Seuls ceux qui ne l'ont pas vécu pour eux-mêmes ou leurs proches peuvent encore l'ignorer. En donnant le sentiment d'être inutile, il atteint la dignité de ceux qui se voient privés de leur capacité à tenir leur rôle de chef de famille, de parent, de conjoint ou de compagnon. C'est sans doute dans cette destruction qu'il faut voir la source de tant de démissions parentales avec leurs conséquences sociales désastreuses. Les jeunes générations en font les frais et développent, pour certains, un cynisme de protection devant l'impossibilité de faire confiance à l'avenir.

Face à ce mal, on serait tenté de dire que l'indemnisation du chômage est bien peu. Elle ne guérit pas la maladie mais elle permet d'y résister et de garder des forces pour s'en sortir. Le système d'assurance chômage mis en place en France dans l'après-guerre ne vise que cet objectif mais il est essentiel : avoir les moyens de tenir pour repartir. Ce que la conscience collective a moins retenu, c'est que l'assurance chômage n'est pas un dispositif étatique ni une mécanique administrative d'État, mais une initiative des organisations syndicales et patronales qui n'ont jamais autant mérité l'étiquette de «partenaires sociaux» et de représentants de l'intérêt général du monde du travail.

Les «partenaires», s'ils veulent rester fidèles à leur mission, doivent maintenir l'assurance chômage en



Michel Duthoit.

état de marche pour qu'elle joue son rôle de recours transitoire avant le retour, dès que possible, au travail.

Il est donc légitime que les organisations syndicales et patronales s'inquiètent et organisent l'équilibre financier du régime. Quand on arrive à 14 milliards, le déficit ne peut pas continuer à être une solution. On sait bien que même si des abus existent – et hélas ! encouragent le simplisme des solutions – l'appel à l'éternel «trésor caché» des entreprises relève de l'imprécation. Il est également normal que ces mêmes partenaires contrôlent la bonne utilisation du régime. Il ne suffit pas de s'indigner et d'utiliser sans retenue le terme de «stigmatisation». Le dévoiement du système par des ama-

teurs éclairés, voire des professionnels est une réalité, sans parler de régime complet comme celui des intermittents du spectacle, les exemples d'abus, y compris patronaux, existent bien.

Au moment où les patrons eux-mêmes, notamment par la voix du président de la CGPME, reconnaissent les méfaits de la précarité organisée et justifient une augmentation de la cotisation, y compris patronale, par la solidarité et la cohésion sociales, on comprend mal que des organisations syndicales sortent de l'accord conclu, au motif d'un «pas assez» clientéliste, alors qu'il s'agissait de sauver son existence.

Bien sûr, ça ne suffira pas pour éradiquer le chômage. Bien sûr, la responsabilité sociale des dirigeants du monde économique a besoin d'être rappelée. Mais la dénonciation systématique, la défense clientéliste et le radicalisme verbal ne résoudront rien. En Europe du Nord, où les régimes d'assurance chômage sont aussi importants et parfois plus que les nôtres, ce sont les syndicats eux-mêmes qui organisent la dégressivité des allocations chômage et facilitent les mobilités professionnelles, ainsi que le contrôle des abus individuels. C'est à ce titre qu'elles méritent leur label de représentants de l'intérêt général.

(*) Professeur de ressources humaines, Agrocampus, Rennes.