

Les dossiers **d'Économie et Politique :**

Marché de l'emploi, Code du travail

En France aussi, c'est la spirale infernale de l'austérité, avec la réactivation du dogme selon lequel il n'y aurait qu'une seule politique économique possible.

À l'écoute du Medef, E. Macron ministre libéral de l'Économie de M. Valls, et F. Rebsamen ministre du Travail, s'acharnent à détruire le droit et le Code du travail et entendent en finir avec le modèle social français construit à la Libération. Ils parlent de « *simplifier* » le Code du travail, en réalité ils le décapitent. Le droit du travail est alors présenté comme archaïque et complexe. Il serait la cause de tous les maux et en particulier du chômage.

Or aucun lien n'a jamais été démontré entre protection des travailleurs et taux de chômage. Mais ce dogme est à l'œuvre. Il a déjà servi à d'importantes régressions au nom de la flexibilité. Avec une difficulté accrue pour les travailleurs de s'y opposer suite aux régressions législatives imposées depuis 2013. Le droit du travail est certes devenu complexe avec une inflation législative, mais pas plus que tous les autres domaines du droit.

L'urgence est plutôt de préserver et de renforcer les protections essentielles des travailleurs, en rupture avec la destruction engagée par le pouvoir actuel des protections du droit du travail. Le chômage de masse et le rapport de force patrons/salariés ont placé les travailleurs dans une situation de faiblesse accrue. On devrait au contraire imposer la recherche de protections nouvelles.



« Patrons, je vous aime »

Frédéric Rauch

C'est une nouvelle déclaration d'amour au patronat. Après la baisse du coût du travail, le gouvernement entérine une baisse du coût de la rupture du contrat de travail dans les cadres du projet de loi Macron et du projet de loi sur le dialogue social. Au motif que ce coût empêcherait les entreprises d'embaucher, il a décidé de reprendre les revendications du Medef et de la CGPME renforçant la sécurisation des licenciements pour l'employeur.

Le patronat a obtenu depuis 2012 une forte baisse du coût du travail (CICE, suppression des cotisations employeurs famille à l'horizon 2017, baisse de la fiscalité ciblée sur l'entreprise...). Il en demandait 100, il devrait obtenir à l'horizon 2017 une baisse cumulée de plus de 70 milliards.

Mais donnez-lui le doigt, il prendra le bras ! Poussant plus loin, il demande désormais d'inscrire dans la remise en chantier du droit du travail prônée par le gouvernement pour la relance de l'emploi dans les PME, les moyens d'une réduction du coût de la rupture du contrat de travail.

Après la baisse du coût du travail, la baisse du coût de la rupture du contrat de travail

Aussitôt demandé, aussitôt accepté. Avec son plan « *Tout pour l'emploi dans les TPE et les PME* », le gouvernement a entériné le 9 juin dernier le principe de 18 mesures en faveur d'une réduction des coûts à l'embauche et au licenciement des entreprises.

Baisser le coût à l'embauche et réduire les coûts du licenciement

Reprenant l'antienne patronale d'une peur d'embaucher liée aux coûts de la rupture du contrat, le gouvernement annonce 7 mesures confortant la régression déjà engagée depuis 2012.

Ainsi, au nom de la création d'emploi dans les PME, celles-ci bénéficieront entre juin 2015 et juin 2016 d'une nouvelle aide de 4000 euros pour le recrutement d'un salarié en CDI ou en CDD de plus de 12 mois si elles n'ont pas embauché depuis 12 mois. Cette nouvelle réduction du coût du travail de 333 euros par mois leur permettra de réduire à 0 le coût des cotisations sociales patronales pour des salariés rémunérés jusqu'à 1,2 SMIC. Dans le même registre, les PME pourront bénéficier d'un remplacement de leurs salariés partant en formation par un chômeur de longue durée. Le salaire de ceux-ci sera intégralement assuré par Pôle emploi et un organisme paritaire collecteur pour le complément éventuel. Cette

mesure qui prétend à la remise à l'étrier des chômeurs éloignés de l'emploi, instaure en réalité le travail « gratuit » au bénéfice des entreprises financé sur fonds publics et prépare habilement une réduction du nombre de chômeurs de catégorie A recensés par Pôle emploi. Alors même que nombre de ces chômeurs ne sont pas indemnisés par l'Unédic, ce financement public de l'emploi des PME prépare de nouveaux déséquilibres dans les comptes de l'organisme tout en confortant la culpabilisation des chômeurs.

Toujours pour réduire les coûts à l'embauche des entreprises, le gouvernement annonce une modification des seuils de déclenchement des obligations fiscales et sociales des PME et une harmonisation de leur méthode de calcul. Au cours des 3 prochaines années, le déclenchement des prélèvements fiscaux et sociaux sera annulé pour les entreprises jusque 50 salariés inclus, et de manière pérenne, tous les seuils de 9 et 10 salariés seront relevés à 11 salariés. Au-delà même de la logique de déresponsabilisation sociale des entreprises qu'elles contiennent, ces modifications du code du travail qui seront actées dans le PLFSS pour 2016 opèrent un nouvel allègement de charges sociales et fiscales pour les entreprises et un nouveau transfert de charges sur les comptes publics et sociaux avec un impact lourd sur le financement des services publics. À titre d'illustration, le relèvement des seuils de 9 à 11 salariés pour le déclenchement du versement transport des entreprises signifierait une perte de recettes publiques de 500 millions d'euros au niveau national, dont 235 millions pour l'Île-de-France ! Comme le rappelle la déclaration de l'ANECR, une telle décision conduira directement à diminuer l'offre de transports dans les territoires et augmenter la tarification pour les usagers.

Parallèlement, toujours au nom de l'emploi, le gouvernement engage une série de mesures approfondissant les régressions de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » de 2013, allant même jusqu'à revenir sur les seuls points positifs de l'ANI du 11 janvier 2013 sur laquelle elle repose. Là où l'ANI avait introduit une hausse des coûts pour l'employeur pour l'utilisation des CDD afin de réduire la précarité de l'emploi, le gouvernement propose de

les réduire. Ainsi, alors que la législation ne permet de renouveler l'usage d'un CDD qu'une seule fois, il propose de permettre ce renouvellement deux fois! Tandis que la législation actuelle protège l'apprenti en limitant à 2 mois calendaires la période d'essai dans l'entreprise, le gouvernement propose de comptabiliser ces 60 jours à partir du temps de présence effective dans l'entreprise de l'apprenti. Ce qui allongera l'insécurité d'emploi des apprentis. Et dans le même temps, en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur, il autorise le maintien du statut de stagiaire pour l'apprenti, avec rémunération pendant 3 mois; de sorte que ces ruptures unilatérales de contrat par les employeurs ne se traduisent pas par une hausse des inscriptions à Pôle emploi!

Pire encore. La loi de sécurisation de l'emploi a introduit le principe d'accords de maintien dans l'emploi (AME). Ceux-ci autorisent l'employeur, sur une durée de 2 ans maximum et après accord de la majorité des salariés de l'entreprise, à aménager le temps de travail et les salaires en cas de difficultés conjoncturelles de l'entreprise, en contre-partie d'une interdiction de licencier sur la période. En réalité, cette mesure prétendument alternative aux licenciements permet aux employeurs à partir d'un accord d'entreprise d'adapter leur coût du travail aux aléas de la conjoncture afin de restaurer leur rentabilité, mais aussi de licencier au moindre coût puisque le refus de l'accord par un salarié entraîne la rupture de son contrat de travail. Mis en échec (9 accords seulement signés depuis 2014), le gouvernement propose de renforcer les conditions favorables à l'employeur de ces AME. Il propose d'allonger à 5 ans la durée maximale des accords et d'y inclure les conditions et les modalités de leur suspension et de leur révision. Par ailleurs, il propose de réduire l'indemnité de licenciement des salariés refusant l'accord au seul versement des indemnités légales et conventionnelles, le motif du licenciement étant constitué par le refus de l'accord par le salarié. Au total, en refusant l'expression du juge (TGI) sur la validité et le déroulement de l'accord en cas de contestation et en plafonnant le coût du licenciement pour refus d'accord, le gouvernement sécurise la recherche de profit des employeurs.

Enfin, dans le même esprit de sécurisation des employeurs par la réduction des coûts du licenciement, le gouvernement propose de plafonner les indemnités de licenciements sans cause réelle et sérieuse. Et pour renforcer la prévisibilité des décisions du juge prud'homal, il va même jusqu'à définir ce plafond en distinguant les entreprises de moins de 20 salariés et de plus de 20 salariés. Pour une entreprise de moins de 20 salariés, un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté bénéficiera d'une indemnité légale maximum de 1/12 de mois par année d'ancienneté, pour un salarié jusqu'à 14 ans d'ancienneté, le plafond sera de 6 mois de salaire, au-delà, le plafond sera de 12 mois de salaire. Quant aux entreprises de plus de 20 salariés, l'indemnité maximale sera égale à 1/6 de mois de salaire, avec un plafond de 10 mois pour les salariés de 2 à 14 ans d'ancienneté, et de 20 mois pour ceux de 15 ans et plus d'ancienneté. Ainsi, non seulement avec ce barème le gouvernement encadre la décision du juge et donc réduit encore plus le droit à indemnisation des salariés face à des licenciements sans cause réelle et sérieuse, mais il permet aux employeurs, en particulier des entreprises de plus de 20 salariés, de provisionner le coût de ces licenciements et donc d'intégrer dans leur calcul de gestion la variable

d'ajustement salariale sur une base financière. C'est, avec la rupture conventionnelle, un atout de plus offert aux employeurs pour flexibiliser la main d'œuvre. Et cela d'autant plus que les propositions du gouvernement suppriment le vice de forme comme motif d'annulation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et le remplace par une indemnisation forfaitaire d'un mois de salaire.

Mettre les services publics en priorité au service des PME et réduire les sanctions sur les employeurs, le tout sans contreparties sur l'emploi

C'est ainsi qu'au motif de développer l'activité des PME, si le gouvernement souhaite renforcer la lutte contre les fraudes aux travailleurs détachés, notamment en responsabilisant le donneur d'ordres et les employeurs étrangers, il prend bien garde de ne pas trop sanctionner les entreprises financièrement.

Il annonce en effet une amende administrative de 2 000 euros maximum pour manquement au contrôle de la régularité du détachement (plafonnée à un coût global de 500 000 euros) payable par les entreprises étrangères (sic!), et l'obligation pour ces dernières de fournir les déclarations de détachement à l'inspection du travail. Et si l'entreprise étrangère ne se conforme pas à ces obligations, le donneur d'ordre opérationnel sera tenu au paiement des salaires minimum aux salariés. En d'autres termes, pour sanctionner les entreprises et donneurs d'ordres fraudeurs, le gouvernement envisage simplement un rappel à la loi! À savoir leur faire respecter le cadre des conventions collectives nationales! Et pour rendre plus efficace l'action gouvernementale, « *un travail avec les grandes entreprises du BTP [sera engagé] afin de leur faire adopter une charte de bonnes conduites en matière de détachement* » (sic!).

En revanche, les services de l'État seront largement mis à contribution. Au nom bien sûr de l'emploi...

Dans le cadre des marchés publics d'abord. Les PME n'auront plus besoin de fournir les pièces administratives permettant à l'administration de satisfaire aux exigences légales de ces marchés, une simple déclaration sur l'honneur suffira. Et de nouvelles conditions d'octroi de marchés publics les favoriseront partiellement (allotissement des marchés, relèvement des seuils de publicité, clauses d'intégration dans les PPP). Et cela sans aucune contrepartie ni sur l'emploi, ni sur les formations, ni sur les qualifications... Par ailleurs, le gouvernement mettra en place une offre de services répondant aux besoins propres des PME pour recruter, notamment en mobilisant les 4 000 conseillers entreprise de Pôle emploi et en favorisant le recours aux tiers employeurs, comme pour contribuer à la prise en charge, y compris financièrement, des problématiques RH des PME. Là encore sans aucune maîtrise sur le développement des PME.

Dans le cadre d'une contribution financière ensuite. Les délais de paiement de l'État et des collectivités locales, tout comme des entreprises publiques seront raccourcis pour réduire les frais de trésorerie des PME. Impliquant un transfert de charges sur le secteur public. Quant aux banques et grands donneurs d'ordres privés, ils ne seront pas sollicités. La BPI apportera son concours financier, non aux financements des investissements de développement des PME, mais aux sociétés d'affacturage œuvrant pour les PME. C'est-à-dire que le concours de la BPI ne réduira pas ces prélèvements du capital sur leur activité,

elle les garantira. Dans le même temps, le régime fiscal des groupements d'employeurs sera adapté afin d'être attractif pour les PME! Ils bénéficieront d'un régime fiscal de TVA adapté, d'une déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires même s'ils ont moins de 20 salariés, une simple déclaration pour le choix de leur convention collective remplacera le système d'autorisation par l'inspection du travail... En bref, plutôt que de les inciter à créer des emplois stables, le choix de la flexibilité et de la baisse du coût du travail sera conforté.

Favoriser la création et la reprise de PME par les chômeurs... pour réduire le nombre d'inscrits à Pôle emploi

C'est le troisième grand axe du plan PME. À l'instar du mirage sarkoziste de développement de l'entrepreneuriat salarié (auto-entrepreneur), le gouvernement annonce une série de mesures visant à favoriser la création et la reprise d'entreprises, notamment par les chômeurs, avec le soutien du service public de l'emploi et dans le cadre d'un partenariat national global avec les régions. À cet égard, des mesures de simplification des démarches administratives de création et de reprise dépouillant les services fiscaux et administratifs de l'information économique, de réduction du niveau et des coûts des sanctions des employeurs mais aussi d'obligations d'information des salariés des entreprises cédées sont avancées.

La baisse des coûts de gestion de l'emploi pour l'employeur renforce sa flexibilité et la précarisation des travailleurs, sans créer d'emplois ?

Mises en œuvre pour l'essentiel dans le cadre des projets de lois Macron et Rebsamen, ces mesures confortent sur le fond les ambitions patronales de flexibilisation de l'emploi et de précarisation du marché du travail. Car en l'état, si elles pourront peut-être contribuer à un ralentissement de la croissance du nombre de chômeurs de catégorie A par un glissement vers les catégories B et C de Pôle emploi, aucune ne répond aux défis de la création d'emplois et du développement des PME.

Or c'est bien là tout l'enjeu. Le développement des PME constitue effectivement un enjeu essentiel pour une sortie de crise et une baisse réelle du chômage. Mais il ne passe pas par la fragilisation des salariés qui y travaillent, ni par une nouvelle baisse du coût du travail. Au contraire, les PME ont aujourd'hui besoin de développer leurs carnets de commandes, c'est-à-dire d'assurer leurs débouchés par une demande consolidée, et de réduire les prélèvements financiers qui siphonnent leurs ressources. C'est la conjonction de ces deux impératifs qui pourra les sortir de l'ornière. Ce que ne fait pas ce plan gouvernemental.

Quel impact pour l'emploi du plan PME du gouvernement ?

Ces mesures, qui pour l'essentiel restent des mesures de réduction des coûts des PME viennent s'ajouter à celles déjà prises depuis 2012, n'ont eu aucun effet positif sur l'emploi. Pire, loin d'avoir réduit le niveau du chômage ou consolidé l'emploi stable, ces deux indicateurs n'ont cessé d'augmenter. Fin mai 2012, en France métropolitaine, 4 347 100 personnes inscrites à Pôle emploi étaient tenues de faire

des actes positifs de recherche d'emploi (4 621 000 en France y compris Dom), dont 2 922 100 étaient sans emploi (catégorie A) et 1 425 000 exerçaient une activité réduite, courte ou longue (catégories B, C). Fin avril 2015, 4 985 900 personnes inscrites à Pôle emploi étaient tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi (5 285 600 en France y compris Dom), dont 3 364 100 étaient sans emploi (catégorie A) et 1 621 800 exerçaient une activité réduite. Au total, en seulement 2 ans et demi, le nombre de chômeurs inscrits en catégorie A à Pôle emploi tenus de faire des actes positifs d'emploi a augmenté de 638 800 personnes (+1 000 000 si l'on compte les catégories A+B+C).

Les 12 derniers mois, pendant lesquels les entreprises ont pu bénéficier du CICE, établissent même des records de hausse. Entre avril 2014 et avril 2015, la hausse du nombre d'inscrits en catégorie A est de +5,1 %, et celle des catégories A, B, C de +7,1 %. Toutes les catégories de demandeurs d'emploi sont touchées. En un an, le nombre d'inscrits à Pôle emploi de moins de 25 ans en catégorie A augmente de 2,2 % (546 600 inscrits), celui des plus de 50 ans croît de 8,7 % (840 100 inscrits), et de 4,7 % pour les inscrits entre 25 et 49 ans (2 149 300 inscrits). Quant à l'ancienneté dans le chômage, elle augmente aussi. En un an, le nombre de chômeurs de moins de un an augmente de 4,9 % et celui de plus d'un an de 10,2 %. Avec une poussée importante des demandeurs d'emploi de 3 ans et plus : +18,5 %!

Mais si le chômage ne cesse de croître, l'emploi lui-même est touché.

Si le gouvernement s'est réjoui d'une remontée des créations d'emplois en 2014, il n'a en revanche guère commenté les chiffres concernant les destructions d'emplois. L'INSEE a effectivement mis au jour que depuis l'arrivée de F. Hollande au pouvoir, pas moins de 228 000 emplois ont été supprimés, soit autant que lors du quinquennat de Sarkozy.

	2012	2013	2014
Créations d'emplois	65 251	53 614	71 878
Destructions d'emplois	108 000	66 000	74 000

Une évolution des destructions d'emplois qui n'est pas sans lien avec la montée en charge des ruptures conventionnelles comme dispositif de rupture de contrat de travail. Entre 20 000 et 32 000 ruptures conventionnelles sont signées chaque mois. En 2014, le total a atteint 334 603 (20 000 de plus qu'en 2013 et 14 000 de plus qu'en 2012), dont 333 596 ont été homologuées. Un nouveau record enregistré malgré un durcissement des règles au milieu de 2014, dont les dégâts sont plus visibles dans les TPE (21,4 % pour les entreprises de moins de 10 salariés; 13,3 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés) que dans les autres entreprises (8,2 % dans les entreprises de 50 à 249 salariés; 3,8 % chez les plus de 250). Et qui touche en particulier les salariés seniors. Les ruptures conventionnelles représentent 12,7 % des entrées en indemnisation chômage chez les 25-49 ans, mais elles sont à l'origine de 25 % des fins de CDI pour les 58-60 ans. Les entreprises se servant de ce dispositif pour une mise en retraite anticipée au moindre coût de leurs salariés les plus âgés.

Pas étonnant donc que l'on retrouve les stigmates d'une destruction d'emplois particulièrement marquée dans l'industrie et la construction. L'industrie a ainsi perdu 37 700 postes en 2014 et la construction 49 500, l'emploi tertiaire marchand (+13 100 postes) étant incapable de compenser ces pertes.

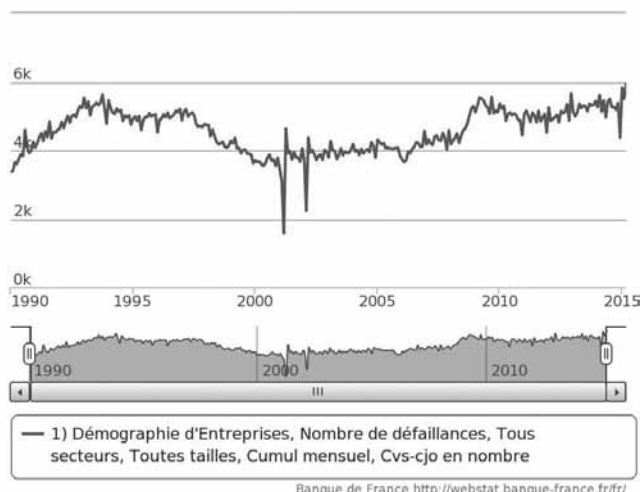
Mais là encore, même lorsque les emplois sont créés, leur nature de plus en plus précaire handicape le développement de l'emploi. En effet, le marché de l'emploi en France ne cesse de se précariser et le nombre de CDD n'a jamais été aussi élevé dans notre pays.

Selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (1) qui recense les déclarations d'embauche des employeurs, au 1^{er} trimestre 2015, 87,1 % des déclarations d'embauche sont des CDD. Un chiffre à mettre en perspective avec celui du dernier trimestre 2013 où les déclarations d'embauche en CDD représentaient 86,5 % des déclarations d'embauche (hors intérim). Parmi ces déclarations en CDD, 70 % sont des CDD de moins de 1 mois et 17,1 % des CDD de plus de 1 mois. Sur ce premier trimestre 2015, les déclarations d'embauche en CDI n'ont représenté que 12,9 %. En un an (T1 2014-T1 2015), les déclarations d'embauche en CDD de moins d'un mois croissent de 3,6 %, celles en CDD de plus d'un mois stagnent (-0,2 %), alors que les déclarations d'embauche en CDI reculent de 1,6 %. Une évolution qui accompagne les mises en œuvre des réductions du coût du travail.

Au total, avec ce plan PME qui prétend de nouveau renforcer la baisse des coûts de la main d'œuvre, le gouvernement prend le chemin d'un approfondissement de la dégradation de l'emploi.

Quel impact pour les PME du plan gouvernemental ?

Si la stratégie gouvernementale n'est pas bonne pour l'emploi, elle n'est pas pour autant meilleure pour les PME. Non seulement les choix opérés de baisse du coût du travail, de flexibilisation de l'emploi ou de soutien public ciblé aux financements n'ont pas ralenti les défaillances de PME, le nombre de défaillances d'entreprises reste au-dessus de la barre des 60 000 par an. Mais ces choix n'ont pas non plus répondu à leurs besoins de financements et de débouchés.



demande intérieure forte. Or en développant des politiques d'austérité qui laminent les capacités d'investissement et de fonctionnement des collectivités territoriales et de l'État et donc dépriment la demande publique, ou en favorisant une flexibilisation et une précarisation de l'emploi qui alimente le chômage de masse et les bas salaires, et donc affaiblit la demande des ménages, le gouvernement contribue à accentuer les difficultés des PME en réduisant la demande intérieure.

Plus encore, ces choix participent au renforcement du pouvoir des donneurs d'ordres et des banques sur ces PME. Celles-ci sont déjà soumises à la prédation des grands groupes, qu'elles soient ou non en bonne santé. Lorsqu'elles ont un potentiel à forte croissance, les grands groupes les chaperonnent jusqu'à les absorber si les perspectives de rentabilité financière les justifient, appuyés en cela par les dispositifs publics de soutien au capital-risque et d'investissement... Dans tous les cas, par l'effet des délais de paiements à l'origine d'un crédit inter-entreprises à court terme, les grands groupes et les acteurs financiers s'assurent un prélèvement sur la richesse produite par les PME. Le montant de ces crédits inter-entreprises atteint 635 milliards d'euros en France en avril 2015. C'est 5 fois le montant des crédits bancaires à court terme octroyé par les banques aux entreprises et l'équivalent du 1/3 du PIB. Or, si l'on ne tient compte que des 120 plus gros donneurs d'ordres en France, leurs retards de paiement clients représentaient près de 3,97 milliards d'euros fin avril. On mesure donc l'enjeu : il manquerait de 10 à 13 milliards d'euros chaque année dans la trésorerie des PME à cause de ces retards de paiement. Ces retards de paiements obligent les PME à s'assurer face aux risques qu'ils représentent par des mécanismes d'affacturage et à renforcer leur trésorerie, dans les deux cas en prélevant sur leur richesse produite pour cela. Ce qui réduit d'autant leurs possibilités d'investissement productif, mais accroît la main mise des opérateurs financiers (banques, sociétés d'assurances) et des grands groupes.

Or, en confortant le crédit inter-entreprises par une garantie publique, le plan PME du gouvernement favorise le mouvement de désintermédiation bancaire du financement des entreprises dans la droite ligne des évolutions récentes et des objectifs de la loi Macron. Depuis quelque temps en effet, les verrous réglementaires qui existaient en France en terme d'octroi du crédit par des seuls établissements bancaires sautent les uns après les autres. À l'initiative, la plupart du temps, du gouvernement, ou avec son aval. En moins de deux années plusieurs réformes ont été engagées dans ce sens. Tout d'abord, la réforme en 2013 puis en 2014 du Code des assurances et autres codes de la mutualité ou de la Sécurité sociale, autorisant les établissements assujettis à ces codes à prêter directement aux entreprises, sous certaines conditions, ou d'investir dans des fonds de prêts à l'économie. Ensuite l'ordonnance de 2014 sur le *crowdfunding* a ouvert la voie à un financement direct par les marchés. Enfin, le projet de loi Macron avec la possibilité pour les entreprises de recourir au crédit inter-entreprises et aux plates-formes de financement participatif d'utiliser la technique du bon de caisse. Une évolution avec un handicap majeur, le crédit octroyé est réalisé sans création de masse monétaire, par utilisation de la trésorerie ou de l'épargne disponible. C'est-à-dire au niveau national, sans moyens de financements nouveaux, juste par ré-allocation des ressources. Ce plan PME va donc renforcer le pouvoir sur les PME de leurs grandes entreprises clientes bénéficiant de conditions de financements très favorables. Et d'une

certaine manière contribuer à créer un *shadow banking* non bancaire, laissant le secteur bancaire libre de ne pas financer l'activité des PME jugée moins rentable que les investissements spéculatifs.

Une fois de plus, avec ce plan, le gouvernement ne change pas les conditions de financement des PME ni le rôle des banques à leur égard. Alors que le problème des PME françaises réside dans le rationnement du crédit bancaire, qui engendre faute d'investissements un vieillissement relatif

de leurs capacités productives (hommes et machines) et une perte d'efficacité du capital, aucune mesure n'est envisagée pour mobiliser le système bancaire en faveur des PME, dont le taux d'endettement bancaire est l'un des plus faibles d'Europe. ■

(1) acoSS, note acosstat n° 210-avril 2015.

Chômage, emploi : les faits sont têtus

Gisèle Cailloux

Dans ses perspectives économiques et financières pour 2015 et 2016, l'Unedic, s'appuyant sur les résultats provisoires publiés par l'INSEE le 13 mai dernier qui constatent que la croissance a progressé de + 0,6 % au 1^{er} trimestre 2015, en tire la conclusion que « les dernières informations conjoncturelles font état d'une amélioration des perspectives d'activité en France ». Ainsi, sur cette base, le « consensus de économistes de mai a revu à la hausse sa prévision de croissance pour 2015... qui progresserait de 1,1 % ». Est-ce le signe d'une reprise de l'emploi, l'inversion tant annoncée de la courbe du chômage ?

Les estimations de l'Unedic concèdent que l'emploi affilié à l'assurance chômage a reculé de 8000 postes ce même trimestre (au total, depuis le 2^e trimestres 2012, 170 000 postes affiliés ont été détruits [1]). Mais « sous les effets conjoints de l'amélioration de la croissance, du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du pacte de responsabilité, les créations d'emploi affilié à l'Assurance chômage reprendraient dès le 2^e trimestre 2015 et augmenteraient progressivement jusqu'à la fin de l'année. Au total, sur l'ensemble de l'année 2015, 61 000 postes seraient créés... » Ces prévisions sont déjà largement démenties par les deux premiers mois du 2^e trimestre !

Des prévisions balayées par les chiffres

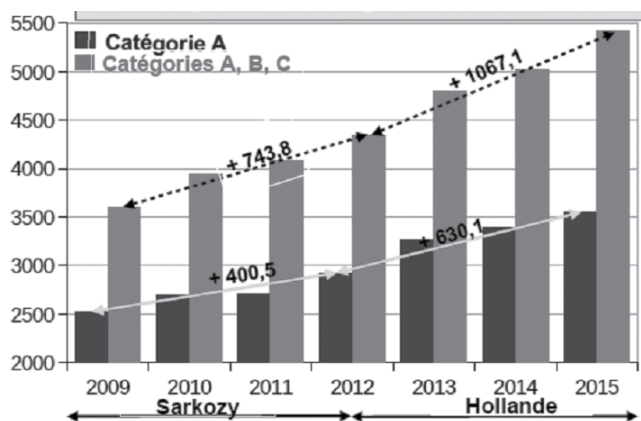
Pour Pôle emploi, le premier trimestre 2015 s'est traduit par 13 400 chômeurs de plus en catégorie A (2) et 58 900 en catégorie B (3) et C (4) ! Ce qui va dans le sens constaté par l'Unedic. Mais pour avril et mai, les augmentations sont déjà respectivement de 58 900 et 81 300. Toutes catégories A, B, C confondues, c'est 72 300 chômeurs supplémentaires inscrits à Pôle emploi au 1^{er} trimestre et 123 700 chômeurs supplémentaires sur les deux premiers mois du second trimestre ! Il faudrait un sacré recul du chômage en juin pour confirmer le bilan positif annoncé par l'Unedic ! La Dares traduisait déjà cela en janvier par : « rebond de l'activité, contraction de l'emploi » !!!

Comme quoi, la croissance n'est pas automatiquement synonyme d'emplois. Selon la Banque de France, la croissance française devrait être soutenue par « la baisse du prix du pétrole et du taux de change » de l'euro, la « politique monétaire expansionniste » menée par la Banque centrale européenne et « l'amélioration des marges des

entreprises ». Si la baisse du pétrole, très ponctuelle, améliore légèrement le PIB ainsi d'ailleurs que la baisse du taux de change qui donne de l'air aux entreprises exportatrices, cette fragile remontée de la croissance ne se traduit pas automatiquement par des investissements en France, notamment dans les grands groupes dont la production s'est largement mondialisée dans les pays à bas coût social ou les pays de la zone dollar. La politique expansionniste de la BCE se traduit par des prêts à taux extrêmement bas pour les banques mais sans aucune exigence sur l'utilisation de cet argent. Quant à l'amélioration des marges des entreprises, dont le CICE se veut l'élément moteur, c'est surtout une bonne aubaine pour les actionnaires.

Globalement, le constat est effarant. Depuis qu'il est élu, François Hollande a fait plus fort en terme d'aggravation du chômage que M. Sarkozy sur un laps de temps comparatif (3 dernières années de M. Sarkozy, 3 premières années de M. Hollande). Ni le pacte de compétitivité, ni le pacte de responsabilité, ni le CICE n'ont été en mesure du moindre frémissement de reprise de l'emploi.

Évolution du chômage (en milliers)
Catégorie A et catégorie A, B, C en mai



Le dernier rapport sur le CICE (septembre 2014) résume bien l'affaire dans son titre : « Dans la statistique publique et dans la comptabilité des entreprises, le CICE s'interprète comme une baisse du coût du travail » ! Et c'est bien l'objectif du CICE. Par la baisse du coût du travail, il devait stimuler l'emploi et les investissements ! De fait, il ne débouche ni sur l'un ni sur l'autre. Ce sont les grands groupes qui, avec 35,2 %, en sont les principaux bénéficiaires : La Poste, la SNCF, PSA, Orange, EDF... Or La Poste a supprimé 6 284 emplois en 2014, la SNCF 1 500 postes ; quant aux effectifs de PSA, d'Orange, ils ne cessent de régresser. En fait, ces entreprises empochent les fonds pour mieux rémunérer les actionnaires, au détriment de l'emploi et des salaires, avec des conséquences très lourdes sur la demande. Quant aux PME et TPE, les montants de CICE qu'elles touchent remontent majoritairement à leurs donneurs d'ordres *via* les renégociations de contrats avec leurs entreprises clientes ou les crédits inter-entreprises octroyés par leurs donneurs d'ordres. Ou alors ils vont financer leur trésorerie pour leur permettre de réduire les risques de manque de liquidités. Au final, ces subventions publiques ne vont ni financer les investissements, ni créer des emplois. Ainsi, de janvier 2013, date de lancement du pacte de compétitivité et du pacte de responsabilité, à janvier 2015, le chômage a augmenté de 312 300 en catégorie A plus 239 600 en catégories B, C (551 900 au total). Le CICE, qui devrait coûter 6,5 milliards d'euros en 2014, pèsera dix milliards dans le budget 2015 de l'État. La mesure devant par la suite monter encore en charge pour atteindre 20 milliards d'euros en rythme de croisière à partir de 2019. Pour quelle efficacité économique et sociale ?

Le pacte de responsabilité devait conduire à des négociations, notamment sur la question de l'emploi, dans les branches professionnelles. Un échec ! M. Valls le reconnaît lui-même : « L'effort est insuffisant » du côté des entreprises... le compte n'y est pas... » « L'État a pris ses responsabilités et tenu son engagement en créant le CICE et le Pacte. Aux partenaires économiques de prendre les leurs, en mettant pleinement à profit leurs nouvelles marges de manœuvre pour investir et pour embaucher et en négociant dans toutes les branches des engagements pour l'emploi et la formation des jeunes, comme le prévoyait l'accord signé le 5 mars 2014 - il y a plus d'un an - par le Medef, la CGPME et l'UPA. »

Naïveté ou duplicité ? Dans notre société pliée aux désirs de la finance, au service des actionnaires, croire ou donner à croire que le patronat, sous la houlette notamment du Medef, va, sans y être contraint, investir et développer l'emploi au-delà du minimum nécessaire pour assurer la pérennité des entreprises et de leur bilan financier est une escroquerie.

Et le bilan est là, perceptible même pour Bercy : d'un côté, pas de croissance d'effectifs dans les entreprises, de l'autre, le manque à gagner pour satisfaire aux cadeaux fiscaux et sur les cotisations sociales a des conséquences négatives sur l'emploi. Comme le montre le texte, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 juin 2014 et mis en ligne sur le site de l'Assemblée nationale le 20 juin : « Selon les prévisions établies par le ministère des Finances et des comptes publics dont dispose la Rapporteur générale, le plan d'économies de 50 milliards d'euros proposé par le Gouvernement pour la période 2015 à 2017, soit une réduction des dépenses de plus de 2 points de PIB, aurait ainsi un impact négatif sur la croissance de 0,7 % par an en moyenne entre 2015 et 2017, et pourrait entraîner la suppression de 250 000 emplois à horizon 2017. » Cela signifie que, même si les 190 000 emplois prévus par le gouvernement du fait de la baisse des charges des entreprises voyait le jour d'ici 2017, ce que plus personne ne croit, le bilan resterait négatif de 60 000 emplois.

Le chômage, la précarité produisent de la pauvreté, de l'exclusion

La précarité de l'emploi touche tout particulièrement les jeunes générations

C'est en 1982, par ordonnance, que le CDI est devenu la norme du contrat de travail (art L1221-2 du Code du travail). Mais depuis 1982, la part des CDD et des autres formes de travail précaire n'a cessé d'augmenter. Les 3/4 des premiers emplois se font en CDD, créant ainsi une perte de repère chez les jeunes. Le CDD devient la norme chez les moins de 25 ans.

Le CDI reste la norme du contrat de travail avec 86 % des salariés en CDI (Dares, 3^e trimestre 2015). Mais les chômeurs sont pris dans un engrenage de précarité terrible : au 4^e trimestre 2014, 86 % des embauches s'effectuaient en CDD.

La très grosse majorité des CDD est de courte durée. **En 2013, plus de la moitié des CDD n'ont dépassé 10 jours** (Dares). Cela conduit les chômeurs à passer d'une catégorie à l'autre (A, B, C) dans l'année avec un taux de rotation important. À titre comparatif, sur 100 emplois en CDI, il n'y a que 10 entrées ou sorties dans l'année alors que pour 100 emplois en CDD, il y a 1 000 entrées ou sorties !

C'est ce qui explique la perméabilité entre les catégories A, B, et C de pôle emploi : un mois avec deux CDD de 10 jours (catégorie C) puis rien le mois suivant (catégorie A).

Le temps partiel facteur de pauvreté

CDI et CDD ne veulent pas dire emploi à temps plein. Ainsi, le temps partiel occupe 4,236 millions de salariés (en 2012, Dares) dont environ 15 % sont en CDD. Cela représente quand même 18,6 % des

Part des CDD dans les embauches*



* À compter du 3^e trimestre 2014, la publication est réalisée sur les établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).
Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.

Source : Dares, Dmno-emmo (données 2014 provisoires), n° 38, mai 2015.

salariés, dont 6,6 % des hommes et 30,7 % des femmes (82 % du temps partiel est féminin). Un tiers des salariés concernés affirme occuper ce temps partiel faute d'avoir trouvé un temps plein.

Conséquence inévitable de cette situation de précarité, l'Insee observe la montée du nombre de travailleurs pauvres en France

L'évolution du nombre et du taux de travailleurs pauvres

Source : Insee. Seuil de 50 %



Le développement du temps partiel (pour partie contraint) et le morcellement de périodes d'activité sur l'année conduisent une part croissante de travailleurs à vivre avec des ressources très faibles en moyenne, même s'ils ont, à un moment donné, un salaire supérieur au seuil de pauvreté. Le Revenu de solidarité active (RSA)

et son volet « activité », mis en place à partir de 2009 pour lutter contre la pauvreté laborieuse, n'a guère modifié la situation, au contraire. Le travailleur pauvre fait désormais partie du paysage français, et il est en progression. Il s'agit, selon la définition française retenue par l'Insee, d'un travailleur ayant travaillé au moins 1 mois dans l'année et dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (50 % du salaire médian).

En mars 2013, on comptabilisait un million de personnes exerçant un emploi mais disposant, après avoir comptabilisé les prestations sociales (primes pour l'emploi, allocations logement, etc.), d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (moins de 800 € par mois). Ce chiffre atteignait 1,9 million si l'on prend en compte le seuil à 60 %. « **Nous ne considérons que les actifs occupés, et non l'ensemble des personnes qui vivent dans un ménage où la personne de référence est un actif occupé, soit deux millions de personnes au seuil de 50 % et le double au seuil de 60 %** » (Centre d'observation de la société). Le nombre de travailleurs pauvres a grossi de 154 000 personnes entre 2002 et 2012 au seuil de 50 %, de 34 000 au seuil de 60 % du revenu médian. Ces chiffres datent de 2012 et sont donc très largement dépassés avec l'accélération de la montée du chômage.

L'austérité, n'est pas une fatalité.

Ce sombre constat sur la situation de l'emploi montre à l'évidence la nécessité de changer radicalement de cap. Les mesures Hollande visent à réduire le coût du travail, avec son corollaire baisse de la demande alors qu'il faut s'attaquer aux coûts du capital dividendes et intérêts. L'argent doit être mobilisé pour sécuriser et développer l'emploi, développer les salaires se traduisant par une hausse de la demande justifiant l'augmentation de l'offre. Pas l'argent des salariés, de leurs familles, mais l'argent des profits, l'argent des banques. Le crédit bancaire doit être orienté vers une utilisation vertueuse pour un nouveau type de croissance et de développement social et durable.

Quel scandale de voir le Pdg de SFR, déjà endetté de 32 milliards d'euros, être en mesure de proposer 1 milliard d'euros pour racheter Bouygues-Télécoms grâce à un emprunt auprès de BNP Paribas, alors que tant de petites entreprises se voient refuser les lignes de crédit nécessaires à leur développement, notamment par cette même banque.

En parallèle avec l'utilisation des crédits, se repose la question de la propriété d'un certain nombre d'entreprises en lien avec un pôle public bancaire et l'intervention des salariés dans les choix stratégiques de l'entreprise.

Alors que « *les économies* » budgétaires du gouvernement conduisent à des réductions importantes des services publics, il faut au contraire développer pleinement ceux-ci, financés par la création monétaire de la Banque centrale européenne (BCE). Il s'agit de répondre aux besoins de santé, d'éducation, de formation, de transports, aux nouveaux besoins tant de la petite enfance que des personnes âgées... propices tant au bien-être de nos populations qu'au développement économique du pays, les deux étant intimement liés. C'est le sens de notre

proposition de la constitution d'un Fonds européen de développement économique, social et écologique. Ce Fonds aurait un double objectif : financer directement les services publics des pays européens et inciter le service bancaire à financer des investissements dans la sphère productive répondant à des critères d'emplois, de formation, de respect de l'environnement. Les besoins existent, l'aspiration à une vie meilleure aussi. Il s'agit de faire monter l'idée que, *a contrario* de l'austérité, répondre aux besoins c'est très bon pour l'économie. Cette idée doit devenir majoritaire dans notre pays, en Europe, dans le monde. Articulée aux luttes, elle peut mettre un terme à la dictature des marchés financiers. ■

(1) Situation financière de l'Assurance chômage. Perspectives pour les années 2015 à 2018.

(2) Catégorie A, sans emploi avec actes positifs de recherche d'emploi.

(3) Catégorie B : activité réduite courte, (moins de 76 heures dans le mois). Actes positifs de recherche d'emploi.

(4) Catégorie C, activité réduite longue (plus de 76 heures). Actes positifs de recherche d'emploi.

Décapiter le droit du travail pour mieux le « simplifier »*

Emmanuel Dockès,

professeur de droit du travail à l'Université Paris Ouest Nanterre

Le « *labor law bashing* » est tellement tendance ! Le droit du travail, ce vieux truc, ne serait qu'un ramassis obèse de choses archaïques, complexes et dépassées. Il serait la cause de tous les maux et en particulier du chômage. Décapitons-le !

Quoiqu'aucun lien entre protection des travailleurs et taux de chômage n'ait jamais pu être démontré, ce refrain est ancien et efficace. Il a déjà permis d'importantes régressions. Beaucoup de salariés ne savent même plus quel sera leur emploi du temps d'une semaine sur l'autre, parfois d'un jour à l'autre. Les limitations du temps de travail sont truffées d'exceptions. L'externalisation de la main d'œuvre se voit ouvrir régulièrement de nouveaux cadres (1). La protection de la stabilité de l'emploi qu'offrait le droit du licenciement est en chute libre (2). Et il convient d'accélérer les « *réformes* », autrement dit les atteintes faites aux droits des salariés.

Deux discours principaux et contradictoires enveloppent ce programme inquiétant d'un voile de pseudo-rationnalité.

Le premier discours est celui de la fin du travail subordonné. L'évolution de la nature des tâches et celle des organisations productives pousseraient les travailleurs à être désormais « *self-employed* », moins dépendants, plus libres. Les vieilles protections seraient ainsi devenues archaïques ou inutiles. Cette remise à jour de la vieille pensée, très XIX^e siècle, du contrat de travail entre égaux n'est, hélas, qu'une contre-vérité. Les temps sont durs et la subordination n'est pas en voie de résorption, bien au contraire. La part de l'emploi non salarié est stable à un niveau très bas (3). Le chômage de masse et la crise de la syndicalisation ont plutôt placé les travailleurs dans une situation de faiblesse accrue. Depuis la fin des années 1980, la gestion et l'évaluation des personnes se sont fortement individualisées. Certains types de contrôles,

* article publié dans *Le Monde* du 26/06/2015, repris avec l'autorisation de l'auteur.

notamment par les TIC, se sont banalisés. Et les temps professionnels et personnels sont plus poreux que jamais. Tous ces facteurs et quelques autres ont produit une subordination plus précise, plus invasive, en droit comme dans la pratique. Cette évolution regrettable devrait imposer la recherche de protections nouvelles, mieux adaptées. Au lieu de quoi, le pouvoir est nié, masqué, minoré. Ce qui lui permet de mieux se répandre. Comme le disait Baudelaire, «*la plus belle des ruses du diable est de vous persuader qu'il n'existe pas*».

Le deuxième discours est peut-être plus dangereux encore puisqu'il s'appuie, lui, sur une réalité: celle de la complexité. Le droit du travail s'est gonflé de milliers de règles redondantes, absconses et contradictoires. L'évolution n'est ni récente, ni propre à la matière. Le constat de l'inflation législative peut tout aussi bien être fait à propos du droit commercial, du droit de la santé et même du Code de la route... Il demeure que la lourdeur juridique du Code du travail est une réalité déplorable, pour les employeurs comme pour les salariés, et que toute clarification serait bienvenue. Mais il convient de ne pas confondre œuvre de clarification et œuvre de destruction.

Or cette confusion se banalise dangereusement. De manière symptomatique, deux auteurs pourtant classés à gauche, MM. Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, ont récemment poussé le mélange des genres plus loin que personne avant eux n'avait osé le faire. Dans un petit opuscule (4), ces deux éminents juristes défendent un droit du travail construit pour défendre la «*liberté d'initiative de l'entrepreneur*», son «*pouvoir de soumettre les salariés*» et l'«*efficacité*» de l'«*organisation productive*» (5). Il n'est plus question, pour eux, ni de protection des faibles, ni de cohésion sociale, ni de lutte contre les inégalités, ni de démocratie sociale, ni de préservation de la paix. Ce droit du travail mutilé dans son esprit peut alors être réduit dans sa teneur.

Pour les PME, selon ces auteurs, le Code du travail «*pourrait, dans une large mesure, être circonscrit*» à une cinquantaine de principes, lesquels seraient les «*poutres maîtresses*», le «*noyau dur*» du droit du travail en général (6). Les principes retenus par les auteurs ne comprennent plus ni le droit de grève, ni l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, ni l'exigence d'une proportionnalité entre la faute commise et les sanctions encourues. L'entretien préalable au licenciement devient facultatif. Le SMIC n'est pas mentionné (il n'en reste qu'un droit à un salaire assurant une vie «*libre et digne*»). Le principe de faveur est abandonné. Aucune référence n'est faite aux trente-cinq heures, ni même aux quarante heures. Celles-ci sont remplacées par la libre fixation d'une «*durée normale*» du travail par convention collective. Les durées maximales du travail elles-mêmes peuvent être accrues par conventions collectives, sans que les auteurs n'évoquent de limite supérieure impérative. Etc. Ces cinquante principes ne sont pas les «*poutres maîtresses*» du droit du travail. Ce sont au mieux les cendres de ces poutres.

Avec un tel programme de simplification par le feu, au lieu du consensus espéré, les auteurs n'ont jusqu'ici bénéficié que de l'appui marqué de M. Pierre Gattaz, président du Medef (7). Le gouvernement a lui adopté une position prudente et renvoyé, pour de futures réformes, aux conclusions de la commission Combrexelle, qui doivent être rendues en septembre prochain. L'inquiétude est toutefois de mise, d'autant que l'un des auteurs susvi-

sés, M. Antoine Lyon-Caen, est aussi membre de cette commission.

En un temps où les inégalités ne cessent de croître, le rappel du Royaume-Uni des années 1980, de l'Australie des années 1990 ou plus récemment de l'exemple grec, permettent d'imaginer ce qu'une destruction abrupte du droit du travail pourrait produire en France. La simplification d'un Code du travail pléthorique serait utile, même s'il est ridicule de compter sur elle pour résoudre la dramatique question du chômage. Mais elle ne devrait être tentée qu'avec prudence, dans le souci constant d'une préservation, voire d'un renforcement des protections essentielles des travailleurs. Or telle n'est pas la voie dans laquelle nous sommes, aujourd'hui, engagés. La destruction des protections du droit du travail est, plus que jamais, à l'ordre du jour. ■

(1) À côté des techniques anciennes, comme l'intérim ou la sous-traitance, parfois en cascade, se développent la mise à disposition des travailleurs au sein des groupes, le travail temporaire à durée indéterminée, le portage salarial, les salariés déguisés en auto-entrepreneurs...

(2) V. not. la loi du 14 juin 2013, qui rend toute contestation d'un plan de licenciements très difficile, et la loi Macron adoptée par 49-3 le 18 juin, qui permet notamment aux employeurs de licencier leurs salariés sans aucune justification, pour peu qu'ils soient prêts à verser (au pire), le plafond légal d'indemnisation prévu.

(3) Autour de 3% de l'emploi total depuis 2000 (2,8% en 2014). Cette part était encore de plus de 5% en 1990 et de 7,9% en 1984. Source, Insee, enquêtes Emploi (calculs Insee).

(4) R. Badinter et A. Lyon-Caen, *Le travail et la loi*, Fayard 2015. V. aussi *Le Monde* du 15 juin 2015.

(5) *Op. cit.* p. 15.

(6) *Op. cit.* p. 21.

(7) V. *Les échos*, du 16 juin 2015.



Indemnisation des licenciements abusifs : de la flexi-sécurité à la flexi-impunité

Françoise Martres,
présidente du Syndicat de la magistrature
Florian Borg,
président du Syndicat des avocats de France

« Interrogeons-nous : qui accepterait le plafonnement des réparations dues à la victime d'un accident de circulation causé par un chauffard au prétexte qu'il faudrait alléger les charges des compagnies d'assurance ? Un plafond pour la perte d'un bras, un plafond pour la perte d'un proche... »

Se conformant aux annonces du Premier ministre, la commission spéciale de l'Assemblée nationale chargée d'examiner le projet de loi « Macron » a très vite adopté, le jeudi 11 juin, un amendement du gouvernement plafonnant la réparation des licenciements injustifiés. Une réforme passée en force, un séisme pour la justice sociale. Économie et Politique a choisi de publier cette tribune du mercredi 17 juin de la Filpac-CGT.

« **L**orsqu'il n'y a pas de rupture conventionnelle, une incertitude demeure avec les prud'hommes puisqu'il n'existe pas de plafond aux montants d'indemnisation prononcés », a expliqué Manuel Valls qui prétend que « renforcer la prévisibilité des décisions du juge prud'homal » sécurisera les parties au contrat de travail et, ainsi, lèvera un frein à l'embauche.

Si tel est bien le calcul, aussi contestable soit-il, n'aurait-il pas été plus honnête d'admettre qu'il s'agit exclusivement de sécuriser les employeurs : ne décident-ils pas seuls des embauches comme des licenciements ?

Pour favoriser les premières, il s'agirait donc de leur épargner, par privilège, les incertitudes inhérentes à toute procédure contentieuse. Car l'aléa judiciaire n'est ni réservé aux employeurs ni le fait des seuls prud'hommes, en dépit d'une rhétorique qui relève plus de l'escroquerie intellectuelle que de l'argumentation.

Réparation volontairement bridée

La même rhétorique au demeurant qui, jouant du langage courant, qualifie d'indemnités, souvent perçues comme forfaitaires, les dommages-intérêts, par nature individualisés, auxquels ouvrent droit les licenciements abusifs. Pour qui veut ouvrir les yeux, tout est là : le plafonnement de ces dommages-intérêts doit permettre à l'employeur d'évaluer par avance ce que lui coûtera le licenciement qu'un conseil de prud'hommes – ou, comme souvent, une cour d'appel – jugerait non justifié par une cause réelle et sérieuse.

Car il n'est bien question, ici, que de licenciements abusifs et non de ceux qui sont dûment motivés par une difficulté économique réelle, une réorganisation légitime, ou une faute avérée du salarié.

Le licenciement abusif est celui qui est contraire à la loi. Il constitue une faute de l'employeur. Une faute dont la réparation est ici volontairement bridée. Pourtant le socle protecteur du droit international qui s'impose à la France (Convention 158 de l'Organisation internationale du travail, Convention européenne des droits de l'homme, jurisprudence communautaire) tout comme les principes de la responsabilité civile, imposent la réparation intégrale du préjudice, qu'il soit matériel, moral ou caractérisé par la perte d'une chance. Faudrait-il donc que l'entreprise échappe à la règle selon laquelle « celui qui cause un dommage par sa faute s'oblige à le réparer entièrement » ?

Interrogeons-nous : qui accepterait le plafonnement des réparations dues à la victime d'un accident de circulation causé par un chauffard au prétexte qu'il faudrait alléger les charges des compagnies d'assurance ? Un plafond pour la perte d'un bras, un plafond pour la perte d'un proche...

Injustice et absurde

C'est pourtant bien le même principe qu'il s'agit ici d'appliquer : un plafond pour la perte d'un emploi... Ce barème au rabais gommara artificiellement l'étendue du préjudice propre à la situation de chaque salarié. Le juge prud'homal, les yeux rivés sur ses tableaux, ne pourra plus se préoccuper des pièces qui lui seront soumises, des vies qui lui seront confiées, butant sur le plafond empêchant la prise en compte de l'âge, des difficultés de réinsertion, des parcours professionnels brisés, des accusations injustement subies, des atteintes à la santé ou à la vie personnelle et familiale...

À l'injustice s'ajoutera d'ailleurs l'absurde. L'inégalité entre les salariés selon la taille de leur entreprise, d'abord : prime à la manœuvre « d'optimisation sociale » des employeurs qui

répartissent leurs activités en filiales de petite taille... et injustice conduisant à n'accorder qu'une misère au salarié âgé qui restera durablement privé d'emploi... L'ancienneté du salarié comme seule variable, ensuite, alors qu'elle ne cesse d'être réduite au fil de carrières de plus en plus accidentées, et qu'en outre le salarié peut se voir licencier après avoir accepté de quitter un précédent emploi stable, victime de promesses non tenues...

Pour justifier ce gâchis en forme de nouvelle et inutile concession au patronat, le gouvernement ne craint pas les contre-vérités. Indemniser les salariés à juste proportion de leurs préjudices nuirait aux embauches? Non, le poids des condamnations prud'homales ne fait pas chavirer les entreprises en France.

Moins de 2% des licenciements économiques y sont contestés; les salariés n'y font pas plus de recours qu'en Allemagne; le contentieux prud'homal s'érode depuis 15 ans; les condamnations sont très encadrées par les textes en vigueur et par le paritarisme des prud'hommes. Et l'Organisation de coopération et de développement économiques comme le Bureau international du travail confirment que l'indice de conflictualité n'a pas de répercussion réelle et significative sur les embauches en CDI.

Déni de justice généralisé

Faciliter les licenciements abusifs favoriserait l'emploi? Le Medef promettait déjà en 2008 qu'assouplir la rupture des contrats allait «fluidifier le marché du travail»: à ce jour, plus d'1,8 million de contrats rompus par rupture conventionnelle, dont 80% suivies d'une inscription à Pôle emploi. Tarifier à vil prix le coût des licenciements abusifs, c'est le premier pas vers la violation organisée de l'obligation de justifier les licenciements en décourageant les contestations des salariés, qui doivent déjà assumer les frais, les délais et la preuve dans le procès.

Couplée aux délais de justice déraisonnables contre lesquels l'État ne fait rien, au raccourcissement de la prescription en matière prud'homale en 2013, au remboursement à Pôle emploi par les salariés d'une partie de leurs allocations en cas de succès aux prud'hommes, cette réforme est l'atteinte de trop qui organise un déni de justice généralisé.

Persévérance d'un gouvernement «de gauche» appliqué à exaucer les souhaits d'un patronat insatiable. Déconstruction inexorable de notre droit du travail sacrifié aux lois du marché, au prétexte chimérique de créer des emplois. Quels emplois? La supercherie n'est-elle pas trop criante pour ne pas pousser, enfin, au soulèvement? ■

Europe : flexibiliser les travailleurs ou les sécuriser?

Alain Morin

Dans le débat politique actuel, la focalisation de l'attention sur les questions des dettes et des politiques budgétaires a fait passer au second plan l'échec et le bilan délétaire des stratégies européennes sur les questions de l'emploi. Plus que jamais la situation appelle à sécuriser l'emploi et la formation.

Confrontée au ralentissement de la démographie européenne et à la révolution informationnelle, une nouvelle stratégie de l'Union européenne sur les 10 ans intitulée «stratégie pour 2020» avait fixé l'objectif d'atteindre un taux d'emploi en 2020 pour les personnes de 20 à 65 ans de 75%, contre 69,2% en 2010, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi; développer la main-d'œuvre; promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie; améliorer la qualité du système d'éducation formation, promouvoir l'inclusion sociale.

Le choix européen de la flexicurité

La «stratégie pour 2020» devait, dans le domaine de l'emploi, reposer sur un nouveau modèle, la «flexicurité» alliant selon leurs promoteurs, la flexibilité de l'emploi

permettant l'adaptation aux nouvelles technologies et la sécurité des salariés qui devaient disposer des moyens d'accéder à un nouvel emploi notamment avec de la formation.

Ce modèle inspiré du modèle danois était présenté comme le *nec plus ultra* censé concilier les exigences économiques avec les droits sociaux. Une conciliation du capital et du travail dans laquelle le dialogue social devait mettre de l'huile dans les rouages pour résoudre les problèmes.

La flexicurité se présentait aussi comme une alternative aux nouvelles idées de «sécurité d'emploi ou de formation» qui, en France et en Europe, avaient commencé à faire monter les exigences de sécurité dans la mobilité.

Au cœur de ce nouveau système, la formation ainsi que de nouveaux droits des salariés dans la gestion des entre-

Les salons à la mode trouvent le Code du travail « obèse »

Ça y est, après le politicien Bayrou qui sort le Code du travail à la télévision comme un crachat, après les UMPIR qui le maudissent tous les jours, après Jean-Marie Le Guen qui assure que le code du travail est « *répulsif pour l'emploi* », voilà les salons parisiens qui s'y mettent.

Ils ne l'ont jamais lu, ils n'en ont jamais eu besoin pour se protéger de la souffrance au travail mais, comme *Le Monde* le note en « *une* » ça devient pour eux un « *war game* », « *la nouvelle bataille du Code du travail* » et il s'agit de le trouver « *obèse* ».

Ils ne parlent pas du fond mais de la forme. Par exemple, *Le Monde* parle de ré écrire le code en ignorant qu'il l'a été de fond en comble entre décembre 2004 et le 1^{er} mai 2008. Même Bayrou ne doit pas se souvenir que le nouveau code 994 pages format A4 a été promulgué par Chirac en mars 2007 en pleine campagne présidentielle, sans qu'un seul candidat en dise un seul mot... ; qu'il a été voté au Sénat en 20' en septembre 2007 et à l'Assemblée nationale en 8 h le 4 décembre 2007 que le Conseil constitutionnel l'a approuvé en janvier 2008, et qu'il est entré en vigueur le 1^{er} mai 2008.

Il a alors été allégé de 10 %, il fait 675 pages de lois et non pas 3 990 pages car il y a 3 300 pages de commentaires ; il n'est pas « *obèse* », c'est l'édition Dalloz (Sagan amendée par Proust). La droite l'a déjà passé à l'acide, pendant dix ans, supprimant 500 lois tout en divisant les 1 150 lois en 3 850 sous-lois... supprimant un livre sur neuf, enlevant 1,5 million de signes ! C'est le plus petit des codes et seulement 10 lois servent aux prud'hommes !

Mais ces gens, politiciens riches et salonnards, s'en moquent qu'il ait fallu un siècle pour écrire le Code du travail, de 1910 à 2015, et que ce texte dans sa richesse, son ampleur, témoigne de l'évolution des rapports de force sociaux de décennie en décennie. Ils s'en moquent qu'on soit passé de 3 millions de salariés à 18 millions de salariés, que 93 % des actifs soient salariés et dépendent du Code : ils sont en croisade pour le ré écrire encore une fois, le passer à l'acide des rapports de force actuels. Il s'agit en baissant encore et encore les droits du travail de baisser le coût du travail et d'augmenter la rentabilité du capital.

Le Code du travail, Parisot, Gattaz, Macron, Le Guen, Fillon, Larcher, Bertrand, Le Maire, combattent pour le supprimer littéralement depuis une décennie. Ils avancent inexorablement derrière n'importe quel argument, et le dernier et le plus stupide d'entre eux, « *l'obésité* », fait leur affaire.

La loi Macron (article 83) vient de nicher par 49 3 une bombe thermonucléaire contre le principe même de l'existence d'un Code du travail en modifiant l'article 2064 et la loi du 8 février 1995 du Code civil. Il s'agit de permettre qu'une relation de travail ne relève plus des lois et accords collectifs, mais d'un accord de gré à gré. Il s'agit, comme le colloque du Medef de mars 2011, de remplacer la « *subordination* » avec contrepartie, par une « *soumission librement consentie* » (« *compliance without pressure* ») sans contrepartie. Il s'agit de faire de chaque salarié l'égal individuel... de son patron pour mieux lui enlever ses droits et protections collectives, légales ou conventionnelles. Exit totalement le Code : ça vaut de le qualifier d'obèse.

Gérard Filoche

prises et dans de nouvelles institutions de financement joueraient un rôle central pour une nouvelle régulation de progrès social, au lieu de la régulation régressive actuelle par le chômage.

Cette démarche de sécurisation de l'emploi et de la formation avait d'ailleurs été reprise par les organisations syndicales, notamment avec la sécurité sociale professionnelle de la CGT.

Chômage: l'hirondelle ne fait pas le printemps

Où en est-on aujourd'hui de la mise en œuvre de la stratégie européenne 2020 dans le domaine de l'emploi appuyé sur la flexicurité ?

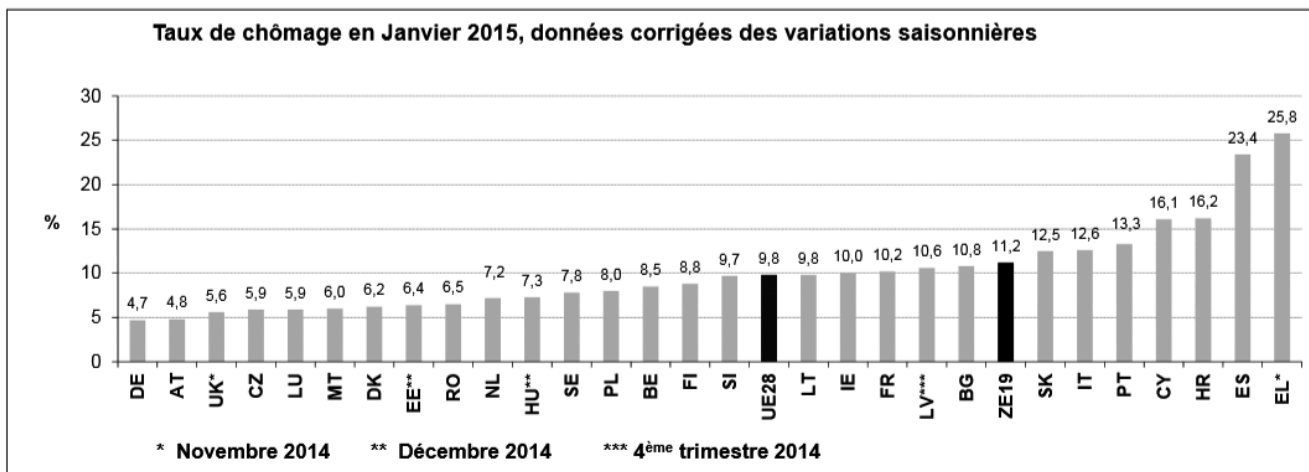
Si, aujourd'hui, une reprise de la croissance mondiale et la convergence de la baisse des taux d'intérêt, de la chute de l'euro par rapport aux autres monnaies et de l'émission massive d'euros par la BCE ont donné un coup de fouet à la croissance défailante et permis un certain reflux du chômage massif, l'Europe est-elle sortie d'affaire ?

Certes, selon Eurostat, « *Dans la zone euro (ZE19), le taux de chômage s'est établi à 11,2 % en janvier 2015, [11,9 % en 2013 au plus profond de la crise de l'emploi]. Dans l'UE28, le taux de chômage s'est établi à 9,8 % [10,8 % en 2013]. [...] 23,815 millions d'hommes et de femmes étaient au chômage dans l'UE28, dont 18,059 millions dans la zone euro. Comparé à janvier 2014, le chômage a baissé de 1,820 million de personnes dans l'UE28 et de 896 000 dans la zone euro.* » (1)

Mais, cela est encore loin d'avoir résorbé les 9,360 millions de chômeurs supplémentaires que la crise de 2007-2008 avait entraînés, d'autant plus que cette reprise apparaît encore très fragile et incertaine.

Le mal du chômage est profond

D'ailleurs le dernier rapport du comité de l'emploi du Conseil de l'Europe du 12 février 2015, lui-même, souligne la gravité de la situation : « *Le taux de chômage reste à un niveau alarmant (par rapport à la moyenne de l'UE) dans sept États membres (Grèce, Espagne, Croatie, Chypre,*



Portugal, Slovaquie, Italie). [...] la situation en Italie est de plus en plus préoccupante, puisque le taux de chômage y a encore augmenté (hausse de 0,5 point sur une période d'un an). Outre les États du sud de l'Europe, un nouveau groupe d'États commence à être confronté à une hausse du chômage. Le Luxembourg, les Pays-Bas et la Finlande restent à des niveaux de chômage relativement faibles, mais le tableau de bord révèle certains développements problématiques du chômage dans les pays qui avaient jusqu'alors assez bien réussi à protéger leur main-d'œuvre tout au long de la crise. La comparaison avec la première édition du tableau de bord montre qu'il ne s'agit pas d'un phénomène tout à fait nouveau, ce qui donne à penser que ces évolutions pourraient se muer en tendances structurelles nécessitant une attention particulière. » (2)

Les taux de chômage dans l'Europe des 28

Pour les jeunes la situation reste dramatique: « En janvier 2015, le taux de chômage des jeunes s'est établi à 21,2 % dans l'UE28 et à 22,9 % dans la zone euro, contre respectivement 23,3 % et 24,3 % en janvier 2014. Les taux les plus bas en janvier 2015 ont été observés en Allemagne (7,1 %), en Autriche (8,2 %) ainsi qu'au Danemark (10,8 %), et les plus élevés en Espagne (50,9 %), en Grèce (50,6 % en novembre 2014), en Croatie (44,1 % au quatrième trimestre 2014) et en Italie (41,2 %). » (3)

Emploi : l'Europe en échec sur ses objectifs

Selon le rapport 2014 sur l'emploi et la situation sociale, fin 2013, l'UE des 28 n'avait pas encore retrouvé son niveau d'emploi de 2008, par contre le nombre d'emplois à temps plein avait diminué d'environ 8,1 millions et les emplois à temps partiel avait augmenté de 4 millions dans la même période (4).

Alors que l'Union européenne s'est fixé l'objectif d'atteindre en 2020 un taux d'emploi de 75 % pour les personnes entre 20 et 64 ans, ce taux est passé de 2010 à 2013 de 68,6 à 68,5 % (5).

Cette stagnation s'explique par le fort recul du taux de jeunes et de celui des personnes de 20 à 54 ans à peine compensé par le progrès de celui des travailleurs plus âgés que les réformes sur les retraites ont contraints à rester dans l'emploi au détriment des autres catégories de travailleurs.

Quant à l'objectif d'une croissance « inclusive » promises aux catégories discriminées :

- Aux femmes, la promesse d'un taux d'emploi des femmes à 75 % en 2020, ne sera pas tenue. Celui-ci est passé en 3 ans de 62,1 % à 62,7 % ; il faudrait 63 ans pour arriver, à ce rythme, à l'objectif.

- Aux jeunes, la chute du taux d'emploi chez les jeunes de 15 à 25 ans (passant de 37 % à 32,5 % [6]) est si vertigineuse que l'Union a dû engager un nouveau programme pour tenter de dynamiser l'insertion des jeunes dans l'emploi.

- Aux ressortissants de pays tiers l'effondrement de leur taux d'emploi passant de 62,4 % en 2008 à 55,4 % en 2014 (7).

Les promesses sur le développement des ressources humaines fracassées sur les rochers de l'austérité

L'évaluation sur les compétences montre que « Le potentiel de croissance est menacé par les faiblesses structurelles dans la base de compétences de sa main-d'œuvre. [...] Les données relatives aux dépenses publiques confirment un risque croissant de retard d'investissement dans le capital humain. L'Europe n'investit pas efficacement dans l'éducation et les compétences, ce qui constitue une menace pour sa compétitivité à moyen terme et pour l'employabilité de sa main-d'œuvre. En effet, 19 États membres ont réduit les dépenses d'éducation en termes réels et 14 États membres ont diminué la part relative du PIB consacrée à l'éducation. » (8)

Échec des politiques de baisse des coûts salariaux

Même ce dogme est, dans une phrase typiquement technocratique, égratigné par le rapport : « La diminution des coûts salariaux unitaires nominaux dans un contexte de viscosité des prix a entraîné une baisse de la part des revenus du travail dans plusieurs États membres, notamment en Grèce, en Espagne, en Irlande et au Portugal. L'augmentation correspondante des marges bénéficiaires ne s'est pas (encore) pleinement accompagnée d'une progression des investissements. » (9) Ce choix de freinage salarial et social qui est au cœur de la politique dite de l'offre, si chère à F. Hollande et M. Valls, a joué en France comme en Europe contre la croissance.

Un écart salarial entre les hommes et les femmes évalué à 37 % dans l'Union européenne

Le bilan de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne est sans appel : « Le taux d'emploi des femmes reste nettement inférieur à celui des hommes (62,8 % contre 74 % en 2014).

L'écart en ce qui concerne l'emploi en équivalents temps pleins est encore plus important (18,3 points de pourcentage en 2013). Les femmes gagnent 16 % de moins par heure de travail. Les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'emploi, le nombre d'heures de travail et la rémunération s'additionnent et aboutissent à un écart salarial total important (37 % dans l'Union européenne).

Et l'écart en matière de pension s'élève à 39 % en moyenne. Tous les pays membres connaissent cette inégalité. » (10)

Une pauvreté de masse

« Entre 2008 et 2013 le nombre d'Européens exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a connu une hausse inquiétante de 4,79 millions (hors Croatie) pour atteindre 24,5 % de la population de 28 États de l'Union. [...] L'évolution du niveau de pauvreté est lié à la hausse du nombre de ménages sans emploi ou à faible intensité de travail et de la pauvreté chez les travailleurs. En 2013, environ 51,8 millions de personnes en âge de travailler étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans les 28 pays de l'Union européenne. Et 31,5 millions (10 %) se trouvaient

dans un dénuement matériel sévère. En 2013, 11,2 % de la population de 18 à 59 ans vivaient dans un ménage sans emploi [...] Le risque de pauvreté d'exclusion sociale en 2013 était beaucoup plus élevé (40,6 %) pour les ressortissants de pays tiers (de 18 à 64 ans) que pour les ressortissants des États membres (24,2 %). Entre 2008 et 2012, les dépenses de protection sociale par habitant (en termes réels) ont augmenté de 8 % dans l'UE-27 [...] Les domaines qui ont contribué le plus fortement à cette augmentation sont ceux des pensions (l'augmentation des prestations de vieillesse et de survivants a représenté environ 48 % de la hausse totale) et des prestations de maladie, de soins de santé et d'invalidité (32 %). À l'inverse, dans les domaines du chômage et de l'exclusion sociale, les augmentations des dépenses de Sécurité sociale par habitant ont été limitées malgré la forte hausse du chômage. » (11)

Là encore, comme pour l'éducation, le freinage des dépenses publiques et sociales est totalement contradictoire avec les objectifs visant à remettre sur le marché du travail les travailleurs qui en sont écartés en raison de leurs difficultés sociales. De même, il contribue à l'insuffisance de la demande globale.

Où en est la croissance « intelligente » ?

En matière de croissance « intelligente », l'objectif n° 1 de l'UE était de consacrer 3 % du PIB de l'UE à la recherche et au développement (investissements publics et privés) et renforcer les politiques favorisant l'innovation. Mais,

En France, une situation très préoccupante

Un chômage de masse

La France fait partie des rares pays où le chômage a continué à s'aggraver sans répit en passant de 2,7 à 3 millions entre 2013 et 2015 et le taux de chômage est passé de 9,3 % à 10,6 % en 2015 (1).

Le chômage des jeunes de moins de 25 ans, lui, s'est aggravé aussi passant de 23,6 à 25,2 %. Cela touche plus de 700 000 jeunes (2).

Emploi : une redistribution de la pénurie

Concernant l'emploi, les mouvements en cours sont préoccupants.

Si la priorité jeune est affirmée, en réalité le taux d'emploi des jeunes de 15 à 25 ans a reculé de 30 % à 28,6 % entre 2010 et 2013 (3).

L'autre priorité qui concerne les femmes, avec l'objectif d'élever le taux d'emploi à 75 % en 2020 a vu ce taux passer de 64,8 % à 65,5 % (4). En France comme en Europe l'objectif ne sera pas atteint pour les femmes.

La seule catégorie dont le taux s'élève est, celle des 55/64 ans (qui passe de 39,8 % à 45,6 % [5]), mais pour autant, sans réduire le nombre de chômeurs âgés dont le taux est passé de 6,5 % à 7,4 % en 3 ans.

En fait, d'une part, si les réformes relevant l'âge de la retraite ont accru le nombre de chômeurs âgés, elles ont aussi empêché les jeunes et les moins de 55 ans d'accéder à l'emploi.

Pour ces derniers, en effet, le taux d'emploi a reculé de 80,8 % à 80,7 % (6) et plus encore celui des hommes de cette catégorie (87,2 % de 85,2 % [7]).

En fait, dans la pénurie, il y a une redistribution d'emploi entre catégories.

(1) Eurostat, communiqué de presse, 36/2015, 2 mars 2015.

(2) *Idem*.

(3) Employment and Social Developments in Europe, 2014, p. 271.

(4) *Idem*, p. 271.

(5) *Idem*, p. 271.

(6) *Idem*, p. 271.

(7) *Idem*, p. 271.

sous la pression des politiques d'austérité, ces dépenses plafonnent en Europe à 0,8 %.

Cela accélère le départ de chercheurs en dehors des frontières de l'Europe, renforce la tendance des grands groupes à délocaliser leur recherche vers les États-Unis. Or une régression de la recherche-développement incite à rechercher la compétitivité par la baisse des coûts salariaux au lieu de développer des productions riches en innovation. À ce jeu-là, la France est et sera perdante, notamment face à l'Espagne et l'Italie où les salaires ont subi de fortes chutes avec les politiques d'austérité.

Banques et entreprises déresponsabilisées

Si pour les travailleurs, les collectivités et les services publics les engagements, les devoirs et les résultats sont exigés, pour les entreprises comme pour les banques aucun engagement sur des objectifs et des résultats n'est demandé.

Pour les entreprises, la politique européenne ne vise qu'à « *instaurer un environnement propice à la création d'emplois de qualité [qu'à] créer un environnement favorable permettant aux entreprises de proposer des contrats d'apprentissage* »... (12)

Pour les banques, leur responsabilité est reconnue dans la crise: « *la disponibilité de crédit dans le secteur non financier reste faible dans de nombreux États membres [...] En outre les taux d'intérêt des prêts bancaires dans les États membres vulnérables restent élevés en dépit des mesures récentes de la BCE, ce qui nuit principalement aux PME.* » (13)

Mais, aucune mesure n'est prise pour que les 1 400 milliards d'euros de crédits à bas taux accordés par la BCE aux banques soient dirigés vers le financement d'investissements créateurs d'emplois qualifiés.

Ni responsables, ni coupables

À entendre les dirigeants européens, les résultats calamiteux de leur politique n'auraient rien à voir avec leur politique, mais résulteraient de la crise dont nous serions sortis et les réformes engagées permettraient maintenant de voir le bout du tunnel.

Or, ce sont au contraire leurs décisions qui ont contribué à l'ampleur de la crise économique et financière de

2007-2008 (déréglementation des marchés financiers, irresponsabilité des banques et de la BCE sur l'emploi, politique d'austérité...).

La flexisécurité s'est avérée être un amplificateur de la crise. Ainsi, au Danemark entre 2008 et 2013, dans le pays en pointe dans la flexibilité à outrance subie par les salariés, le pays a perdu 6 % de ses emplois (-2,8 % dans UE28), 2,6 points de taux d'activité (80,7%/78,1 %) et 4,1 points de taux d'emploi (79,9%/75,6 %). De tels écroulements ne sont sans doute pas étrangers au succès électoral de l'extrême droite et son entrée dans le gouvernement.

Poursuivre sans s'attaquer à cette logique aggrave les risques en Europe comme pour toute la planète.

Toujours plus de politique ultralibérale

La politique de l'emploi de la Commission européenne qui est présentée comme nouvelle prétend viser à équilibrer l'économique et le social, à favoriser la politique de la demande avec le plan d'investissement de 305 milliard d'euros plutôt que la politique de l'offre et à développer le « *capital humain* ».

Selon Marianne Thyssen, commissaire européenne: « *La Commission Juncker est déterminée à fusionner l'aspect social à l'aspect économique de notre économie sociale de marché, afin d'équilibrer les libertés et les droits sociaux [...], une approche équilibrée fondée sur compétitivité et équité.* » (14) C'est-à-dire favoriser la liberté d'entreprise et mener une politique sociale et de l'emploi visant en premier lieu à mettre à la disposition du patronat une main-d'œuvre qualifiée, abondante et bon marché.

Pour cela, il s'agit simultanément de:

- mettre en place dans les États et les régions les « *réformes* » qui font régresser le droit social en facilitant les licenciements, le travail intérimaire ou partiel, les CDD contre les CDI;
- développer une pression maximale, voire une répression, dans la tradition du *workfare*, pour contraindre les salariés à accepter les emplois disponibles en jouant sur les prestations sociales et l'assurance-chômage;
- réformer les services publics nationaux de l'emploi pour mettre en œuvre cette politique. Elle vient d'être relayée



dans cette démarche en France par la Cour des comptes qui a fait un rapport au vitriol contre Pôle emploi ;

– cantonner le dialogue social et le rôle des syndicats sur les questions « *des compétences [...] pour faciliter les transitions entre le système éducatif et le marché du travail, mais aussi entre différents emplois. [...] dans l'essor de l'apprentissage en milieu professionnel, ainsi que dans la formulation des politiques de développement des compétences sectorielles et nationales* » (15). Mais sans leur accorder de nouveaux pouvoirs ni sur la création d'emplois et les plans de formations ni sur l'utilisation de l'argent de l'entreprise, des banques ;

– de faire prendre en charge la réparation des immenses dégâts sociaux du chômage ainsi que la formation et le développement des compétences par les collectivités territoriales. La Commission admet « *que les investissements sociaux (c'est-à-dire les investissements dans le capital humain) sont indispensables pour garantir la compétitivité [...], et que] dans la pratique, cela se traduit par une aide aux personnes pour qu'elles acquièrent des compétences grâce à l'éducation et à la formation, par l'utilisation de ces compétences dans le cadre d'emplois de qualité et par le perfectionnement et l'adaptation de ces compétences au moyen de l'apprentissage tout au long de la vie* ». Alors que leurs dotations d'État sont amputées, les Régions, seront mobilisées pour financer ces « *investissements sociaux* ». En effet, la contribution de l'Europe à ce plan de 315 milliards d'euros (16) ne s'élève qu'à 5 %.

Une sécurité d'emploi et de formation en France et en Europe

À ces solutions s'inspirant du modèle de flexicurité qui seront au cœur de l'élection régionale, il est nécessaire d'opposer des propositions alternatives radicales et cohérentes visant une véritable sécurisation de l'emploi et de la formation.

Pleinement réalisé, un système de Sécurité de l'emploi ou de formation vise à assurer à chacune et à chacun :

- un emploi et une formation rémunérée, pour revenir ensuite à un meilleur emploi avec une continuité de bons revenus et droits ;
- avec des passages de l'une à l'autre activité, ou encore d'un emploi à un autre, maîtrisés par les salariés.

C'est en avançant vers lui en partant des différentes situations concrètes existantes d'insécurité et de privation d'emploi dans le cadre d'un processus de sécurisation reposant sur 4 principes qu'on se donnera les moyens de l'atteindre.

Quatre nouveaux principes renforçant le droit du travail :

1. Une sécurisation qui vise :

- à remplacer de plus en plus le passage par la case chômage par des mesures contre la précarisation et les licenciements ;
- un essor de la formation longue et bien rémunérée avec des débouchés emploi ;
- des créations nouvelles massives d'emplois.

2. Des droits de sécurité attachés à la personne pour :

- un accroissement graduel de la formation continue rémunérée ;
- des droits grandissants dans les contrats permettant aux salariés leur maintien dans l'entreprise ou le passage d'une entreprise à une autre.

Attachés à chaque personne et non aux contrats de travail, ces droits s'obtiendraient par l'affiliation personnelle de chaque résident, à partir de la fin de l'obligation scolaire, à un Service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation, ainsi que des pouvoirs nouveaux des travailleurs dans les entreprises et des conférences régionales et nationales annuelles avec la conquête d'un nouveau statut des travailleurs.

3. *La non régression dans les négociations d'entreprise* pour que celles-ci ne puissent apporter que des améliorations pour les travailleurs par rapport aux conventions de branche et aux lois.

4. *Des mesures radicales contre les discriminations* pour l'emploi des jeunes, les fins de carrière ainsi que des mesures spéciales pour les autres discriminations.

Sécurisation des contrats de travail et statut des travailleurs

La promotion d'un statut explicite de sécurisation et de promotion des travailleurs :

- le CDI comme norme obligatoire des contrats, son renforcement et sa sécurisation ;
- la conversion des emplois précaires, en CDI sécurisés à temps plein ifs) ;
- l'égalité pour les travailleurs de la sous-traitance, par rapport aux donneurs d'ordre.

De nouveaux pouvoirs depuis le plan local au niveau des entreprises

Il s'agit de pouvoirs décisifs décisionnels et pas seulement consultatifs, cela concerne les investissements, les embauches, la formation, le financement, les objectifs stratégiques. ■

(1) Eurostat, communiqué de presse, 36/2015, 2 mars 2015.

(2) Projet de rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 58.

<<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=FR&f=ST%206142%202015%20INIT>>.

(3) *Idem*, p. 58.

(4) Projet de rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 12.

(5) *Employment and Social Developments in Europe*, 2014, p. 259.

(6) *Idem*, p. 259.

(7) Rapport conjoint sur l'emploi, 2015 p. 12. <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=FR&f=ST%206142%202015%20INIT#page=1&zoom=auto,-82,848>>.

(8) Rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 18.

(9) Rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 18.

(10) Rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 30.

(11) *Idem*, p. 23.

(12) Rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 3.

(13) Rapport conjoint sur l'emploi, 2015, p. 14.

(14) *Agenda social*, n° 40.

(15) *Agenda social*, n° 40.

(16) « *Il faudra consentir des efforts collectifs et coordonnés aux niveaux local, national et européen pour inverser la tendance baissière des investissements à laquelle assiste l'UE depuis le début de la crise économique et financière mondiale. Des investissements sont nécessaires pour moderniser les systèmes de sécurité sociale et financer l'éducation, la recherche et l'innovation ; pour rendre l'énergie plus verte et plus efficace ; pour moderniser les infrastructures de transport et déployer des connexions haut débit plus rapides et de grande envergure, productivité de la main-d'œuvre de l'UE à long terme. Dans la pratique, cela se traduit par une aide aux personnes pour qu'elles acquièrent des compétences grâce à l'éducation et à la formation, par l'utilisation de ces compétences dans le cadre d'emplois de qualité et par le perfectionnement et l'adaptation de ces compétences au moyen de l'apprentissage tout au long de la vie.* ». *Agenda social*, n°40.