

Passer de la protection du contrat à la PROTECTION de la PERSONNE



L'échec du « Contrat Première Embauche » (CPE) et la remise en cause du « Contrat Nouvelle Embauche » (CNE), ont à nouveau révélé la difficulté en France à parvenir à un consensus sur la réforme de la législation en matière de droit du travail. Pourtant, le marché du travail français a besoin de flexibilité pour s'adapter à l'économie de marché mondialisée et diminuer le chômage.

Mais aussi de sécurité pour le salarié et de confiance en l'avenir.

La France doit pouvoir mettre en œuvre à sa façon la flexsécurité que d'autres pays européens expérimentent avec succès.

En France, deux écoles semblent s'affronter, en matière de politique de l'emploi : d'un côté, celle de la **flexibilité totale** qui permet de résorber partiellement le chômage par la multiplication des emplois précaires. De l'autre, celle de la **sécurisation maximale du statut et du contrat des salariés**, au risque de scléroser le marché de l'emploi. Certains pays européens modélisent une troisième voie qui est celle de la « flexsécurité ». La France gagnerait à s'inspirer de ces politiques, tout en les adaptant aux spécificités hexagonales.

Une société à deux vitesses

Le marché de l'emploi en France est caractérisé par une polarisation croissante vers **deux familles d'emploi** : la première regroupe les CDI et les emplois de la fonction publique, autrement dit **les emplois disposant de garanties**. La deuxième famille est constituée **des emplois précaires**, qui apportent une réponse positive au chômage de longue durée, mais provoquent aussi un appauvrissement des salariés, comme le montre le rapport du Secours Catholique de novembre 2004. Ces contrats provoquent une succession de ruptures dans les ressources et n'offrent aucune

garantie d'accès au logement et encore moins aux prêts bancaires. De plus, **ce clivage a un fort impact sur la cohésion sociale** de la France, divisée en matière de statut de l'emploi.

La nécessité de la flexibilité

Nombreux sont ceux, à droite comme à gauche, **qui entretiennent l'illusion, soit que la flexibilité peut être évitée, soit que le plein emploi peut être rétabli**, comme du temps des Trente Glorieuses d'après guerre. En vérité, l'enjeu réel consiste, dans un contexte de mondialisation et de globalisation, à **s'approprier la flexibilité comme une nécessité incontournable et à l'utiliser au service d'une sécurité accrue** des personnes et de leur parcours sur le marché du travail. C'est pourquoi toute réforme du droit du travail doit impérativement aller dans ces deux sens complémentaires : **créer à la fois les conditions d'une compétitivité créatrice d'emplois et faire reculer la précarité sur le marché du travail**.

La flexibilité est de fait incontournable dans une économie ouverte : pour répondre à la demande et rester compétitives, les entreprises ont besoin de souplesse en matière d'embauche et de licenciement.

La flexibilité de l'emploi requise des salariés n'est que la **contrepartie de celle qu'exigent ces mêmes salariés en tant que consommateurs**. Cette flexibilité permet de s'adapter au marché pour les employeurs et de réduire les périodes de chômage pour les employés. La flexibilité positive consiste donc à **engendrer une telle dynamique de création d'emplois que le salarié se sent sécurisé** par la perspective de changer facilement, rapidement et avantageusement de contrat et d'entreprise.

La pertinence de la flexsécurité

La **nécessaire flexibilité ne peut être imposée sans compensation en matière de sécurité**. Le rapport du Secours Catholique révèle qu'aujourd'hui le travail ne protège plus de la pauvreté. C'est pourquoi les salariés doivent pouvoir obtenir une réelle sécurité.

La politique dite de flexsécurité permet aux employés de reprendre confiance et de sortir **d'une peur du chômage sclérosante**. La perte d'emploi est moins ressentie comme un drame puisque le marché de l'emploi offre plus d'opportunités et que des garanties sont associées au licenciement. Mais davantage qu'un changement de la législation du travail, ce sont les mentalités et les habitudes des acteurs politiques et économiques qui doivent changer. L'enjeu est véritablement psychologique : il s'agit de **redonner de la stabilité et de la visibilité aux citoyens dans un contexte qui est de plus en plus fluctuant et précaire**.



Passer de la protection du contrat à la PROTECTION de la PERSONNE

Pierre Gilbertas, Conseil en organisation et stratégie d'entreprise, en charge des Clubs professionnels de l'Essec, Secrétaire national Entreprise du FRS : « Pour engendrer la confiance, la flexibilité doit comporter des compensations. »

1/ Du fait de l'économie ouverte et mondialisée, le contexte économique contemporain est caractérisé par une demande changeante et exigeante, arbitrée par le consommateur. La production de biens et de services doit donc disposer de souplesse et de réactivité, pour pouvoir **s'adapter rapidement aux évolutions de cette demande**. Pour maintenir ou augmenter le niveau des emplois susceptibles de satisfaire cette dernière, **le marché du travail doit donc se doter de flexibilité.**

2/ La période d'essai de deux ans et le licenciement sans motif que prévoyait le CPE ont été perçus comme une manière d'imposer la flexibilité sans la nommer et **sans contrepartie**. De plus, ces mesures catégorielles segmentent le marché du travail et créent un sentiment d'inégalité de traitement d'une catégorie à une autre, notamment chez les jeunes.

3/ Dans certains pays européens qui ont doté leur marché du travail de flexibilité, tels le Danemark et la Grande-Bretagne, **le chômage a spectaculairement reculé** ces dernières années, à tel point que ces pays sont souvent érigés en modèle dans l'hexagone. Cependant, **le seul recul du chômage n'est pas un indicateur suffisant pour révéler l'état social d'un pays**. En effet, dans certains pays anglo-saxons, l'apparition du phénomène des « travailleurs pauvres » vient contredire ce qui est présenté comme un « miracle ».

4/ La flexsécurité pratiquée dans les pays d'Europe du Nord permet d'un côté de faciliter le licenciement et l'embauche, tout en garantissant



une **longue durée d'indemnisation du chômage, notamment pour les bas et moyens salaires**. C'est donc la personne qui est sécurisée plus que son travail ou son contrat. Une autre contrepartie à la flexibilité consiste à opérer **un meilleur suivi des demandeurs d'emploi**, en matière de recherche d'emploi de formation et de reclassement rapide.

5/ Disposer d'un emploi précaire demeure préférable au chômage, mais n'est pas suffisant pour construire un projet individuel ni un projet de société. Le rapport du Secours catholique de novembre 2004 alerte précisément sur la situation de pauvreté de personnes qui disposent pourtant d'un emploi.

6/ A tort, la législation française actuelle privilégie la protection du contrat à la protection de la personne. Or la personne qui travaille ne peut se réduire à un simple moyen de production interchangeable.

7/ La transposition des modèles libéraux européens ne suffit pas à réaliser une réforme aboutie. **Un filet de sécurité est indispensable** à la pérennité et à la performance d'un système économique et social qui se voudrait hautement flexible. C'est pourquoi la flexsécurité est indissociable de l'instauration d'un socle incontournable et inconditionnel de revenu individuel : **le Dividende Universel.**

1/ Opérer une révolution fiscale en créant la TVA sociale en remplacement d'une partie des cotisations sociales. Il s'agit de financer les dépenses de sécurité sociale par une cotisation sociale fonctionnant sur le modèle de la TVA. Cette mesure permettrait de **réduire le coût du travail**, de soumettre à l'impôt les produits importés, et d'avoir des prix plus compétitifs à l'export. La TVA sociale ne doit pas être confondue avec la Cotisation sur la Valeur Ajoutée (CVA).

2/ Réformer les règles relatives au modèle que représente le CDI : aménager des modalités de rupture simplifiées en contrepartie de garanties financières renforcées pour le salarié. Cet assouplissement permet de transformer plus rapidement un CDD en CDI, ce dernier pouvant être rompu plus facilement.

3/ Réformer en profondeur les règles d'indemnisation du chômage : pour encourager, en les sécurisant, les changements de postes ou les recherches d'emplois.

4/ Moderniser le secteur public de l'emploi au moyen de la fusion de l'ANPE et de l'ASSEDIC, pour améliorer l'accompagnement du

demandeur d'emploi. En complément, conclure **des contrats de missions** avec des organismes de placement privés.

5/ Développer l'emploi « intermédiaire », consistant à confier à un « intermédiaire » entre le salarié et l'entreprise la mission d'assurer un emploi pérenne au salarié, en libéralisant les conditions de recours à l'intérim.

6/ Instaurer un filet de sécurité indispensable à la pérennité du système : **le Dividende Universel** qui permet à chaque citoyen de bénéficier d'un revenu minimum tout au long de sa vie.

7/ Pour lutter contre les discriminations dans le domaine bancaire et du logement, mettre en place des fonds de garantie et des dispositifs d'assurance spécifiques en partenariat avec les banques et les bailleurs de fonds, en légiférant si nécessaire.

8/ Transposer les interdictions de licenciement des conventions collectives aux nouvelles formes de contrats, pour garantir une sécurité aux personnes en congé maladie ou en congé maternité.

janvier 2007

Selon l'INSEE :

8,7% de la population active est au chômage dans l'Union européenne.

4,8% de la population active est au chômage au Danemark contre 13% en 1994.

9% des Français actifs sont demandeurs d'emploi en 2006.

42,5% des Français au chômage le sont sur une longue durée (depuis plus d'un an).

3,66% du PIB, soit 62 milliards d'euros, sont dépensés chaque année pour l'emploi.

LES PROPOSITIONS

du Forum des Républicains Sociaux :

simples et réalistes