

SITUATION SOCIALE

Une priorité : libérer l'entreprise

« Libérons l'entreprise » : le mot d'ordre pour la mobilisation des chefs d'entreprise début décembre vaut aussi pour la modernisation du dialogue social.

S'adressant aux parlementaires, le Medef a souligné que les atouts économiques de la France sont bridés par une action publique qui ajoute en permanence « de la complexité à la complexité, des charges aux charges, des contraintes aux contraintes ». Sans doute, le pacte de responsabilité et l'ouverture du dossier de la simplification vont dans le bon sens mais, à l'inverse, trop de mauvais signaux sont envoyés aux entreprises, créant une insécurité juridique permanente et un climat anxieux qui font obstacle au redressement économique et à la création d'emplois.

Ainsi, actuellement, les textes relatifs à la cession des entreprises et, surtout, au volet pénibilité de la réforme des retraites, attestent d'une profonde méconnaissance de la réalité du fonctionnement des entreprises. Le gouvernement doit maintenant tirer les conséquences du dispositif improvisé, coûteux et confus de mise en œuvre du compte personnel de pénibilité. Les concertations menées ont en effet montré que les décrets d'application publiés ou prévus étaient, en l'état, inapplicables sur le terrain.

À l'occasion de la négociation « relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social », le Medef a également observé que celui-ci « reste enserré dans un faisceau de contraintes qui le rendent trop souvent formel et inefficace ». Là aussi, un interventionnisme législatif permanent a fini par transformer le dialogue social en exercice dépourvu de sens. Des propositions ont donc été avancées pour que, dans l'entreprise, employeurs et salariés puissent librement discuter et choisir les règles les plus adaptées à leur situation.

Dans les deux cas, – rôle de l'État ou rapports entre les partenaires sociaux –, deux démarches indissociables doivent être envisagées : d'une part, engager des réformes structurelles qui, effectivement, « libèrent » l'entreprise et lui permettent de jouer pleinement son rôle pour la reconquête de la croissance et de l'emploi ; d'autre part, opérer un changement culturel pour refonder les

relations sociales sur une logique de confiance. Une utopie ? Assurément non : un sondage Ipsos réalisé en novembre indique que l'entreprise évoque quelque chose de positif pour 89 % des personnes interrogées, tandis que 80 % d'entre elles estiment que pour faire face aux difficultés économiques, il faut que l'État fasse confiance aux entreprises et leur donne plus de liberté.

1. GOUVERNEMENT : DÉFICITS AUJOURD'HUI, CROISSANCE DEMAIN

Le vote du PLF 2015 par le Parlement n'a pas mis un terme aux débats sur le budget. Le doute demeure sur sa sincérité, notamment sur la réalité des économies prévues et l'ampleur des réformes annoncées dans le projet de loi Macron dont le contenu précis reste à finaliser. La Commission européenne n'a cependant pas voulu engager une épreuve de force avec le gouvernement de Manuel Valls : tout en se montrant très critique, elle a reporté au printemps 2015 sa position définitive « *vis-à-vis des obligations de la France* ».

UN BUDGET CONTROVERSÉ

■ Condamnation prudente par Bruxelles

À l'issue de discussions parfois tendues en son sein, la Commission n'a pas vraiment tranché sur le budget de la France. Elle a émis une appréciation sévère, mais elle n'a pas voulu stigmatiser le gouvernement français et ouvrir une crise politique dans le contexte économique défavorable de toute la zone européenne. Elle a refusé d'entrée la logique du ministre des Finances allemand déclarant : « *le commissaire européen chargé des Affaires économiques doit avoir un droit de veto sur les budgets qui ne respectent pas les critères de stabilité européens* ».

Sur les 16 budgets examinés, la Commission en a pointé sept, dont la France, car leurs prévisions pèchent par optimisme. Surtout, elle considère que trois d'entre eux (la France, l'Italie et la Belgique) nécessitent un examen plus approfondi car ils ne respecteraient pas les règles communautaires. Le document officiel indique que la Commission « *est d'avis que le projet de budget de la France présente le risque de ne pas être conforme aux dispositions du pacte de stabilité et de croissance. Elle examinera début mars 2015 sa position vis-à-vis des obligations de la France au vu de la loi de Finances adoptée et des précisions attendues sur le programme de réformes structurelles annoncé* ». « *La France, précise-t-elle, doit prendre des mesures supplémentaires pour assurer un respect de ses obligations* » et, notamment « *accélérer sur la voie des réformes structurelles* ». Mais, diplomatiquement, elle consent un délai de trois mois avant de se prononcer définitivement et de passer à la phase des « *recommandations* ».

■ Un soutien de l'OCDE

L'OCDE est intervenue indirectement dans les débats bruxellois sur le budget français. Tout en appelant à une accélération des réformes et à un

Un avis définitif
en mars 2015

Soutien de la politique du gouvernement

ralentissement plus rapide des dépenses publiques, son rapport sur les « *perspectives économiques mondiales* » publié le 25 novembre estime que « **le gouvernement a, de manière appropriée, retardé la consolidation budgétaire** ». « Une sortie trop rapide des politiques monétaires accommodantes ou une austérité budgétaire renouvelée pourraient ralentir le rythme de la reprise au lieu de l'aider », est-il indiqué. « L'OCDE soutient notre démarche », a aussitôt dit Michel Sapin.

L'organisation internationale mise sur une croissance de 0,8 % en 2015, inférieure à la fois à la prévision française (1 %) et à celle de la zone euro (1,1 %). Elle estime donc qu'il ne faut pas s'attendre à une reprise des investissements avant l'automne 2015 et que la consommation publique diminuera en raison des contraintes budgétaires. La baisse des dotations budgétaires de l'État aux collectivités locales aura un impact négatif, à contre-courant de l'accélération espérée du côté de la demande privée et du commerce extérieur. **Ce diagnostic conduit, au total, à prévoir la poursuite de l'augmentation du chômage l'an prochain** : soit 10,1 % pour la métropole contre 9,9 % cette année. « Il faut s'attaquer de façon plus agressive aux dépenses publiques, les deuxièmes plus élevées de l'OCDE à 57 % du PIB. Quinze à vingt milliards d'économies par an, ce n'est pas assez », a critiqué Peter Jarret, l'économiste en charge de l'analyse de la France.

En complément à son rapport économique, l'OCDE avait indiqué le 24 novembre que, parmi tous les pays de l'organisation, la France arrive en tête des dépenses sociales publiques, soit un pourcentage de 31,9 % du PIB, devant l'Italie (28,6 %), l'Espagne (26,8 %) et l'Allemagne (25,8 %), avec une moyenne de 21,6 % pour l'ensemble des pays de la zone.

■ Un rapport franco-allemand

Au même moment, dans un rapport titré « *Réformes, investissement et croissance : un agenda pour la France, l'Allemagne et l'Europe* », deux économistes, Jean Pisany-Ferry et Henrik Enderlein, ont présenté des « *packs de réformes* » pour chacun des deux pays. Pour la France, trois axes prioritaires sont avancés :

– **la construction d'un modèle de flexisécurité** avec des CDI « *plus attrayants* », mais assortis de coûts et de délais de licenciements « *plus prévisibles* ». Il s'agirait aussi de renforcer la mobilité par une portabilité complète des droits sociaux et de favoriser la « *flexibilité interne* » dans les entreprises (extension des accords de maintien dans l'emploi), de faciliter l'aménagement du temps de travail dans les entreprises, de donner davantage de place à la négociation de branche et d'entreprise, de favoriser la représentation des salariés dans les TPE. Une réforme globale de l'assurance chômage devrait être engagée car le système actuel défavorise les jeunes et n'incite pas assez à la recherche d'emploi.

– **la création d'un « socle large de compétitivité »** passerait notamment par le passage à une négociation triennale des salaires et non plus tous les ans et par une révision de la formule de revalorisation du Smic sur la base de la progression de la productivité dans l'économie.

– un État « **moins pesant et plus efficace** ».

Des propositions à l'avenir incertain

Tout en saluant le travail des deux économistes, **le ministre de l'Économie a pris aussitôt ses distances, excluant le passage à une négociation triennale des salaires et une révision de la formule de revalorisation du Smic.**

UN PROJET AMBITIEUX À FINALISER

Le gouvernement a rendu public à la mi-novembre le texte du projet de loi « *pour la croissance et l'emploi* », prévu d'être ensuite examiné par le Conseil des ministres du 10 décembre. **Le texte très volumineux (123 pages et 273 pages pour l'étude d'impact qui l'accompagne) s'organise autour de trois thèmes inégalement développés.**

■ « **LIBÉRER L'ACTIVITÉ** ». Sous cette tête de chapitre, sont traitées des questions aussi diverses que les conditions d'exercice des professions de droit (notaires, huissiers de justice, commissaires-priseurs, greffiers des tribunaux de commerce, mandataires judiciaires, avocats), la mobilité (transports ferroviaires et routiers, permis de conduire), le commerce (urbanisme commercial), l'urbanisme (construction et logement).

Trois observations générales peuvent être faites à propos de cet ensemble disparate :

- **Emmanuel Macron s'est éloigné de l'approche punitive d'Arnaud Montebourg** à l'égard des professions réglementées et de l'idée d'une redistribution de pouvoir d'achat : « *je ne vais pas dire qu'on rendra 6 milliards de pouvoir d'achat aux Français, ce n'est pas vrai, c'est une illusion* », a-t-il déclaré. Pour autant, les concertations engagées avec les professions concernées sont loin d'avoir dissipé leurs craintes : les 62 syndicats professionnels regroupés dans l'Unapl ont ainsi appelé à une manifestation nationale à Paris le 22 janvier.

- **Les réformes prévues renvoient à une multitude de textes parfois fort anciens (par exemple, loi du 25 ventôse an XI pour la liberté d'installation des notaires !) et surtout ouvrent des débats complexes de grande ampleur qui sont loin d'être actuellement tranchés.** Par exemple, l'idée simple de libéraliser le transport par autocar conduit à s'interroger sur son impact environnemental (émission de gaz à effet de serre, particules...), sur la sécurité routière, sur la durée des trajets et sur les tarifs possibles. Dans les semaines à venir, il faut donc s'attendre à de nombreux débats et interventions sur chacun de ces sujets. Il en sera de même pour les professions réglementées et les domaines sensibles de l'urbanisme commercial et du logement.

- **Le vote du projet de loi constituera le point de départ d'un processus très progressif** qui nécessitera la publication de multiples ordonnances et décrets d'application. Il conviendra surtout que les professions et collectivités concernées fassent les changements prévus. Le gouvernement mise donc sur un choc psychologique plus que sur des effets économiques immédiats.

■ « **INVESTIR** ». Un ensemble diversifié de mesures techniques très ciblées sont réunies sous ce terme. Elles concernent aussi bien le développement de la fibre optique que l'économie numérique ou les centres de stockage en couche géologique profonde ou encore les attributions gratuites d'actions. Mention est également faite de certains allègements des obligations des

Un ensemble très
disparate de réformes

Épargne salariale : des pistes à finaliser

entreprises, d'une réforme partielle des tribunaux de commerce et des chambres commerciales des Cours d'appel et de « l'efficacité renforcée des procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire et de liquidation ».

Le projet de loi pourrait reprendre sous forme d'amendements tout ou partie des propositions sur l'épargne salariale du Copiesas (Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié). Cette instance, qui regroupe partenaires sociaux, experts et représentants de l'État a, en effet, rendu public le 26 novembre un rapport proposant de simplifier et élargir les dispositifs existants. Le texte préconise d'abord la suppression de la prime de partage des profits instaurée en 2011 et versée par les entreprises dont les dividendes ont augmenté deux années de suite. **Parmi 31 propositions, l'accent est mis sur les petites entreprises :** à l'occasion de la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale, elles pourraient être exonérées du forfait social pendant 3 ans. L'idée est aussi avancée que les TPE puissent bloquer pendant cinq ans les sommes dues aux salariés en contrepartie d'un rendement amélioré. **Cependant, le gouvernement, qui va consulter les partenaires sociaux, n'a pas précisé ce qu'il retiendrait du rapport du Copiesas.** Seule figure dans le projet de loi une amélioration du cadre fiscal applicable aux actions gratuites.

■ « **TRAVAILLER** ». Particulièrement importante pour les entreprises, cette partie du projet de loi ne fait l'objet d'aucun développement dans l'étude d'impact, à l'exception de ceux concernant le travail dominical et en soirée et la médecine du travail.

Assouplissement pour le travail dominical

● Concernant le premier thème, le constat est fait que « *la réglementation applicable aux commerces est complexe et se traduit par une conflictualité tant pour les commerces que les salariés* ». **Les changements proposés visent donc à simplifier un dispositif « incohérent » et à améliorer le niveau des contreparties sur la base du « principe du volontariat ».** La mesure la plus lisible sera d'autoriser les maires à porter de 5 à 12 les autorisations d'ouverture dominicale. Par ailleurs, en remplacement des actuelles « zones touristiques » et « périmètres d'usage de consommation exceptionnels » (PUCE), seront créées « des zones à fort potentiel économique » dites « zones commerciales », « zones touristiques » et « zones touristiques internationales ». Du point de vue social, « *le volontariat doit être la clé de voûte du système* ». Une obligation générale de négocier est donc prévue au niveau de la branche, du territoire ou de l'entreprise. En tout état de cause, **chaque salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'un repos compensateur et du double de sa rémunération normale.**

● **Pour la médecine du travail, « les prévisions démographiques ne sont pas favorables au maintien du système actuel ».** En 2015, on ne comptera plus que 3 200 médecins du travail, dont 54 % à temps partiel. Ils ne pourront donc faire face ni aux visites préalables à toute embauche ni aux visites périodiques. Il conviendrait également de clarifier les notions d'aptitude/inaptitude médicale à un poste de travail. En recourant à d'autres professionnels (généralistes, par exemple) notamment pour les visites d'embauche, on pourrait « *redéployer une partie de l'activité médicale vers l'action en entreprise et réserver le temps médical à des situations particulières* ».

● Le gouvernement a modifié ses intentions initiales sur la justice prud'homale avec le retrait demandé par les syndicats de l'idée d'une barémisation

Une réforme précipitée et non concertée

des dommages et intérêts. Présentant début novembre les contours de la réforme, François Rebsamen et Christine Taubira ont mis l'accent sur des délais de décision bien trop élevés et envisagé « *la mise en place de garanties procédurales de nature à améliorer le traitement des litiges notamment par l'instauration d'un calendrier de procédure évitant les manœuvres dilatoires, des pouvoirs accrus pour le bureau de conciliation, et un accès plus rapide à la formation comprenant un juge départiteur sous certaines conditions* ». Parallèlement, la professionnalisation des conseillers serait renforcée et ceux-ci ne devraient pas accepter de consignes de leur organisation syndicale ou patronale ⁽¹⁾.

À l'occasion de la réunion du Conseil supérieur de la prudhomie le 26 novembre, **les syndicats et le patronat ont exprimé de vives critiques sur le projet gouvernemental. Elles portent d'abord sur le caractère précipité d'une réforme n'ayant donné lieu qu'à un simulacre de concertation.** Sur le fond, sont contestées en particulier des mesures visant en fait à l'échevinage, c'est-à-dire au renforcement du rôle des magistrats professionnels. Dans un communiqué commun, le Medef, la CGPME et l'UPA ont constaté « *les réserves unanimes* » des partenaires sociaux et donc demandé « *que le volet consacré à la justice prud'homale soit dissocié du projet de loi Macron* », ajoutant qu'une réforme des prud'hommes « *ne doit pas s'improviser et doit s'intégrer dans une réflexion plus globale sur la révision et la simplification du droit du travail* ».

- Conformément à l'engagement du président de la République, l'article 89 du projet de loi prévoit de substituer des amendes financières aux peines de prison encourues par les chefs d'entreprise en cas de délit d'entrave au fonctionnement des IRP.

- En revanche, **on doit déplorer que le gouvernement envisage de reprendre la réforme de l'inspection du travail**, alors que les nombreuses critiques présentées par les organisations patronales l'avaient conduit, il y a quelques mois, à écarter cette réforme de son action législative (voir les développements plus loin).

Dialogue social : un texte à différer

- **Il est enfin prévu d'intégrer le résultat de la négociation sur la modernisation du dialogue social dans le projet de loi.** Toutefois, son adoption en Conseil des ministres est intervenue alors que celle-ci n'est pas achevée. Il faudrait alors que cet ajout soit assuré par le biais d'amendements déposés lors du débat parlementaire. La question se pose de la pertinence de cette voie. En effet, une concertation entre l'exécutif et les partenaires sociaux sera nécessaire pour la transcription législative des dispositions issues des discussions entre les partenaires sociaux. **On peut craindre que le désir d'aller vite sur l'ensemble du projet de loi ne conduise à des décisions irréfléchies, faute de discussions réelles et approfondies sur cette question majeure.**

1) Ces intentions de réforme sont distinctes de la décision de suppression des élections prud'homales qui a été actée par l'adoption définitive le 20 novembre d'un projet de loi prévoyant une désignation des conseillers par les organisations patronales et syndicales au prorata de leurs audiences respectives.

2. NÉGOCIATIONS : DIALOGUE SOCIAL ET CSP

Conformément à leur agenda social, les partenaires sociaux poursuivent actuellement deux négociations : sur la modernisation du dialogue social, d'une part, sur le contrat de sécurisation professionnelle, d'autre part.

UNE PROPOSITION DU MEDEF : LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Syndicats et patronat se sont réunis une nouvelle fois le 21 novembre sur la modernisation du dialogue social à partir d'un nouveau projet présenté par le Medef. **Alors que les deux textes précédents (voir *Actualité*, novembre 2014, n° 353, p. 33/35) avaient reçu l'assentiment des trois organisations patronales, la CGPME et l'UPA ont indiqué qu'elles ne s'associaient pas à cette initiative.**

Le document rappelle d'abord que « *le dialogue social reste enserré dans un faisceau de contraintes qui le rendent trop souvent formel et inefficace* ». Il faut donc « *rompre avec cette tradition néfaste aux employeurs comme aux salariés* » et « *sortir des cadres classiques* », au-delà de la nécessaire rationalisation du fonctionnement des IRP.

Aussi, est-il proposé de mettre en place un « conseil d'entreprise » à partir de 11 salariés et qui aurait vocation à constituer l'instance unique de représentation du personnel de façon à simplifier réellement le dispositif actuel. À cette fin, « *l'employeur organise tous les quatre ans une consultation* ». Si la majorité des salariés se prononce en faveur d'une représentation du personnel, « *un conseil d'entreprise est instauré dans l'entreprise dans les six mois suivant le résultat de la consultation* ». « *Un accord d'entreprise, est-il précisé, peut prévoir que les prérogatives du conseil d'entreprise soient exercées, hormis la négociation, par des instances de représentation du personnel distinctes* ».

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les prérogatives du conseil d'entreprise reprennent celles des délégués du personnel actuels. « *Le conseil a, par ailleurs, la capacité de négocier des accords d'entreprise* ».

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le conseil est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et, en tant que de besoin, sur tous « *les projets importants de l'employeur* ». « *Il négocie les accords collectifs d'entreprise dans le respect des prérogatives des organisations syndicales* », « *présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives* » et « *assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise* ».

Les membres de la délégation du personnel sont élus lors d'un scrutin de liste à deux tours. À cette occasion, un protocole d'accord préélectoral est négocié par les organisations syndicales qui sont invitées « *à établir la liste de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au conseil d'entreprise* ». « *En outre, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés désigne parmi les candidats élus aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter au sein du conseil d'entreprise ou d'établissement* ».

Un objectif :
la simplification

Le conseil d'entreprise,
instance unique
de représentation

Les syndicats négociateurs des accords d'entreprise

Le texte indique que « les organisations syndicales jouent un rôle spécifique dans la négociation des accords » : lorsque les membres élus au conseil d'entreprise ont été désignés comme délégués syndicaux, « ils sont les seuls habilités à conclure des accords d'entreprise ». Ceux-ci doivent être signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli, suivant les cas, soit 30 %, soit 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections du conseil d'entreprise.

Sur ces bases générales, la proposition du Medef détaille les conditions de suppression du conseil, la possibilité de création d'une « commission hygiène, sécurité et conditions de travail », le cas des entreprises « à structure complexe », les règles applicables à défaut d'accord, le recours à une expertise, la formation et la sécurisation des parcours des représentants du personnel et des délégués syndicaux.

« La réunion a été utile », s'est félicité Alexandre Saubot, chef de file de la délégation patronale, ajoutant que les discussions avaient permis « d'identifier un certain nombre de points durs ».

Les désaccords des syndicats

Le premier porte sur le principe même d'une instance unique de représentation. Tous les syndicats se sont déclarés contre le caractère facultatif du conseil d'entreprise. Pour la CFTC, le rejet de la création d'un conseil d'entreprise par les salariés conduirait à se demander s'ils devraient toujours bénéficier de l'ensemble des accords existants. De plus, « nous sommes opposés à toute logique de fusion des IRP », a déclaré FO qui refuse notamment que le CHSCT devienne « une simple commission d'un conseil d'entreprise facultatif ». Telle est aussi la position de la CGT. La CFDT se montre plus nuancée en évoquant un « dispositif négocié dans les entreprises », avec la perspective d'un accord majoritaire qui « permettrait de faire évoluer ce qui existe actuellement pour aboutir à des modalités différentes de dialogue social ».

Le second concerne la place des syndicats dans l'entreprise, dans la mesure notamment où ils ne disposeraient plus d'un monopole de présentation des candidats au conseil d'entreprise. La CGT estime qu'il y a « la volonté manifeste d'une fragilisation des délégués syndicaux ». Pour elle, « un délégué syndical tient sa légitimité de la représentativité syndicale et il n'y a pas lieu à ce qu'il soit élu au sein du conseil d'entreprise ».

Dispositions divergentes sur les TPE

Pour la représentation des salariés dans les entreprises de moins de 11 salariés, les positions divergent chez les syndicats comme au sein du patronat. Ainsi, FO évoque des commissions de branche avec des représentants désignés, tandis que la CFDT envisage des élections sur des listes syndicales. Du côté patronal, la CGPME, qui élira début 2015 le successeur de Jean-François Roubaud à la tête de l'organisation, veut le maintien de la situation actuelle, tandis que l'UPA est favorable à une représentation des salariés en dehors de l'entreprise, conformément aux dispositions de son accord du 12 décembre 2001. Ces deux organisations ne se sont cependant pas exprimées à l'issue de la réunion. Alexandre Saubot a indiqué que le patronat ne pouvait pas « rester dans le silence » à ce sujet, alors que le gouvernement est déterminé à agir dans ce domaine. Aussi a-t-il annoncé des propositions à l'occasion des prochaines rencontres.

Dans cette perspective, la décision a été prise de reporter au 11 décembre la séance plénière prévue pour le 4 décembre, de façon à organiser une série de rencontres bilatérales et, peut-être aussi, des réunions communes entre les

syndicats, ce que souhaitent la CGT et FO mais non la CFDT et la CFTC. Deux autres rendez-vous ont également été programmés les 18 et 19 décembre avec l'objectif de finir avant Noël.

AMÉLIORATION DU CSP

Une troisième séance de négociation s'est tenue le 1^{er} décembre sur le contrat de sécurisation professionnelle. **L'objectif déjà identifié au cours des réunions précédentes demeure de renforcer la cohérence d'un dispositif visant à améliorer les possibilités de reclassement de ses bénéficiaires.** Il s'agit aussi d'améliorer sa mise en œuvre opérationnelle, dans la mesure où le constat a été fait de délais trop longs de l'accompagnement et de l'entrée en formation.

Un dispositif à améliorer

Pour accélérer le retour à l'emploi, deux mesures complémentaires sont prévues dans le projet qui a fait l'objet d'une ultime séance de relecture le 8 décembre :

– mise en place d'une incitation financière à la signature d'un contrat de travail avant la fin du CSP. Cette prime correspondrait à un pourcentage de 50 % du reliquat des droits à l'allocation ;

– fixation du taux de l'allocation de remplacement à 75 % du salaire journalier de référence, au lieu de 80 %.

Le futur accord prévoit aussi un meilleur accès à l'accompagnement et à la formation et d'aménager les possibilités d'accès à un emploi (CDD, intérim) au cours du contrat de sécurisation.

Le texte prévoit également une augmentation possible de sa durée « *égale à la totalité des périodes de travail intervenues après la fin du sixième mois de CSP, dans la limite de trois mois supplémentaires* ».

Alors que les syndicats ont demandé que la négociation aborde d'autres sujets (création d'un CSP « glissant », cumul de la prime avec celle de l'indemnité différentielle de reclassement, abondement du CPF, relation avec Pôle emploi), le projet d'accord proposé par le patronat a retenu le principe d'étudier « *les éventuels ajustements* » à mettre en œuvre courant 2015.

3. LES RAISONS D'UNE NÉCESSAIRE MOBILISATION

Une mobilisation pédagogique

À l'appel des trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA), une semaine de mobilisation des chefs d'entreprise a été organisée entre le 1^{er} et le 5 décembre. Un communiqué commun a expliqué que l'économie française « *est bridée par 30 années d'une politique qui a progressivement étouffé les entreprises de toute taille par une accumulation de charges, de contraintes, de taxes et de sanctions* ». « *Nous n'appelons pas à une manifestation de rue* » devait préciser le Medef, ajoutant qu'il s'agissait d'une mobilisation « *dans un esprit patriotique, républicain, apolitique et pédagogique* ».

Aussi, l'accent a-t-il été mis sur les témoignages illustrant les difficultés rencontrées au quotidien par les entreprises. Sur le thème « *libérons l'entreprise* », un appel a été lancé à tous les parlementaires et responsables

Un appel à une réflexion commune

des collectivités territoriales pour qu'à partir des différentes formes d'expression décidées sur le terrain s'engage une réflexion commune en faveur de l'allègement des multiples contraintes pesant sur les entreprises, donc sur la compétitivité et l'emploi.

Le Medef, qui salue le pacte de responsabilité, « *même s'il ne sera pleinement effectif qu'en 2017* », souligne que les entreprises ont désormais besoin « *de concrétiser et d'amplifier cette baisse des charges, de simplifier les règles quand cela est possible, de les stabiliser sinon, et surtout de développer en commun un discours positif et enthousiaste* ».

Les dossiers qui suscitent l'inquiétude et l'exaspération des chefs d'entreprise sont nombreux. L'actualité a mis en avant la pénibilité et deux articles de la loi Économie sociale et solidaire. Très récemment est réapparue la réforme contestable des pouvoirs de l'inspection du travail qui avait pourtant été retirée de l'ordre du jour parlementaire. De façon permanente enfin, se développe un climat anxiogène provoqué par la multiplication incessante et inattendue de taxes et prélèvements aux motifs les plus divers. « *On est face à des incohérences qui nuisent à la confiance* », a résumé Pierre Gattaz le 28 novembre.

LA PÉNIBILITÉ. Le constat relatif au compte personnel de pénibilité est simple : en l'état, le dispositif est inapplicable. Pour le président du Medef, « *le décret sur la pénibilité sorti à la mi-octobre est une folie* ». Interprétations administratives abusives, incertitudes et lacunes juridiques, illégalités, complexités extrêmes des règles, risques de dérives financières rendent en fait impossible la prise en compte dès 2015 des quatre facteurs de pénibilité retenus dans l'immédiat : activité en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Incertitudes, complexité et insécurité juridique

Ainsi, par exemple, pour ce dernier, contrairement à ce qu'avait acté la concertation pendant la mission de Michel de Virville, l'administration avance une interprétation de ce travail répétitif qui ferait basculer la quasi-totalité de la production en série en « *pénibilité réglementaire* ».

Les lacunes des textes sont, par ailleurs, nombreuses, pour évaluer « *en moyenne sur l'année* » l'exposition à la pénibilité, alors que les possibilités d'absence sont nombreuses (congés, maladie, formation...) et de durée variable et que des changements de poste peuvent intervenir.

Comment gérer l'extrême diversité des contrats de travail (CDD, intérimaires, salariés détachés, entreprises extérieures) et des postes de travail dont le contenu peut varier rapidement ? On mesure là la complexité – non résolue à ce jour – du système d'information à établir entre les équipes opérationnelles et les services de ressources humaines gérant les comptes personnels de pénibilité.

Cotisera-t-on sur la totalité de l'année alors que le salarié n'aura été exposé que quelques mois à un facteur de pénibilité ? De façon générale, face à l'imprécision des règles relatives aux cotisations, quelle sera la sécurité juridique des entreprises face à un ministère des Affaires sociales visant avant tout les rentrées de cotisation les plus élevées possibles ?

L'annonce à la fois de la poursuite de la mission de concertation de Michel de Virville et d'une autre mission confiée à un chef d'entreprise

Un texte totalement inadapté

et à un parlementaire atteste en fait de la confusion et des inconnues qui entourent actuellement ce dossier. Il appelle de la part des pouvoirs publics des décisions lucides et réalistes pour éviter de s'enfoncer davantage dans l'impasse.

LA CESSION D'ENTREPRISE. Les organisations patronales sont en attente d'une réponse précise à leur courrier du 16 octobre au ministre de l'Économie demandant l'abrogation des articles 19 et 20 de la loi sur l'Économie sociale et solidaire (voir *Actualité*, novembre 2014, n° 353, p. 37/38). À l'encontre des demandes d'abrogation d'un texte totalement inadapté à la nécessaire confidentialité d'une cession d'entreprise, le gouvernement a publié le 28 octobre le décret d'application de la loi imposant l'information préalable des salariés et prévoyant une sanction financière disproportionnée en cas de manquement à cette obligation.

Le gouvernement mène actuellement une réflexion qui, à défaut d'abroger la loi, prévoirait une pénalité financière moins lourde et supprimerait la sanction de nullité de la vente lorsque les salariés n'ont pas été informés au préalable. Ce « *détricotage* » en douceur reste à confirmer.

L'INSPECTION DU TRAVAIL. Le projet de loi Macron prévoit d'habiliter le gouvernement « à prendre par ordonnance des mesures renforçant le rôle de surveillance et de sanction dévolu au système d'inspection du travail ». Le futur texte devrait reprendre les dispositions de l'article 20 de la loi sur la formation professionnelle qui avait été retiré en février du texte lors du débat parlementaire. Il se substituerait aussi à une proposition de loi socialiste qui avait disparu de l'ordre du jour de l'Assemblée nationale en mai, après son adoption par la Commission des affaires sociales.

Persistance d'une réforme intempestive

L'Uimm avait alors eu l'occasion de présenter ses observations sur cette réforme qui n'est ni urgente ni opportune. En l'état, le projet porterait notamment sur les points suivants :

- **l'élargissement des « moyens d'accès aux documents de l'entreprise ».** Or, il est impératif que des documents parfois confidentiels ne puissent pas être photocopiés et sortis de l'entreprise ;
- **le renforcement des procédures d'arrêt provisoire des travaux.** Le texte devrait clairement limiter ce pouvoir d'interdiction aux seules situations d'urgence fondées sur un risque manifeste et incontestable ;
- **l'instauration de sanctions administratives** « permettant à l'administration de prononcer elle-même des amendes en cas de manquements à certaines dispositions du Code du travail ». Il convient d'observer que les manquements auxquels elles s'appliqueraient font déjà l'objet de sanctions pénales. De plus, elles devraient être strictement encadrées avec l'établissement d'un rapport motivé avant toute décision et des possibilités de recours ;
- **devrait enfin être précisé le contenu de sanctions pénales** « modernisées permettant un traitement judiciaire plus efficace : transaction pénale, ordonnance pénale, révision du quantum de certaines infractions... ».

LES PRÉLÈVEMENTS. Le pacte de responsabilité a prévu un important effort d'allègement des charges des entreprises. Il devrait être de l'ordre de 21 milliards à la fin 2017 (10 milliards pour la fiscalité, 11 milliards pour les cotisations sociales). Ses effets seront donc progressifs et doivent être appréciés en fonction des hausses importantes des prélèvements sociaux et

Multiplications incessantes des « petits » prélèvements

fiscaux des dernières années. **Cependant, parallèlement, les entreprises, ainsi que les ménages, font face à des hausses de taxes et de cotisations qui créent un climat permanent d'inquiétude et de crainte sur l'avenir, bien loin de la confiance dont le gouvernement a besoin.**

La réforme des retraites de 2013 a prévu une hausse des cotisations l'an prochain à laquelle s'ajoutera le surcoût des départs anticipés à la retraite de ceux qui ont commencé à travailler jeunes. Pour les années à venir, il faudra aussi compter avec le financement de la pénibilité dont on ne mesure pas aujourd'hui l'ampleur. De leur côté, les régimes de retraite complémentaire ont aussi programmé une hausse des cotisations en 2015.

Les impôts locaux concernent essentiellement les ménages, mais ils peuvent avoir des incidences sur certaines activités avec, par exemple, la hausse de la taxe de séjour ou celle attendue des droits de mutation et de la vente des terrains constructibles dans les zones tendues.

Progressivement, la fiscalité « verte » se développe avec la taxe sur les carburants, provisoirement compensée toutefois par la baisse du cours du pétrole. S'ajoutera le remplacement de l'écotaxe qui renchérra le coût des transports.

Le secteur des banques et assurances sera pénalisé par la fin de la déductibilité de certaines taxes sur l'impôt sur les sociétés. Si on ajoute une hausse de la redevance pour la création de bureaux en Ile-de-France ou de nouvelles taxes sur les aéroports, les nuisances sonores aériennes ou la cotisation foncière des entreprises, la réalité est celle d'une pression fiscale accrue. Geoffroy Roux de Bézieux, vice-président du Medef, dresse ainsi le bilan de l'évolution des prélèvements sur les entreprises : « *même si le CICE a démarré, on a tout de même 31 milliards de charges supplémentaires à fin 2014 par rapport au niveau de 2010. Contrairement au discours tenu par le président de la République, en 2015, le poids des prélèvements va rester considérable. Même en tenant compte de l'effet du pacte et du CICE, les taxes auront progressé de 25,6 milliards à fin 2015 par rapport à 2014* ».

Des déclarations gouvernementales inexistantes

La semaine de mobilisation patronale a suscité des réactions contrastées de la part du gouvernement. Le 2 décembre, à propos des textes sur la pénibilité, Emmanuel Macron reconnaît que « *les conditions d'application apparaissent compliquées et incompréhensibles pour certains patrons* ». Sans plus de précisions, il déclare : « *il y a un ajustement à faire au réel, qui se fera dans les prochains mois* ». Mais, dans le même temps, le Medef est mis en cause à propos du pacte de responsabilité : « *aujourd'hui, il y a très peu d'accords de branche qui sont signés, c'est un échec et aujourd'hui c'est aussi celui de Pierre Gattaz* ». De même, pour Manuel Valls : « *nous n'avons pas besoin de dirigeants du patronat qui soient dans le corporatisme, qui soient dans la caricature et qui en demandent toujours plus...* ».

Cependant, deux jours plus tard, le ton est à l'apaisement. Le ministre de l'Économie indique : « *en aucun cas, le pacte de responsabilité n'est menacé* », tandis que François Rebsamen précise devant les députés : « *avant la fin de l'année, des accords significatifs seront signés* ». Effectivement, en dépit d'un contexte économique difficile, de décisions gouvernementales tardives sur les

allègements de charges et de la persistance de taxations supplémentaires⁽¹⁾, le Medef souligne l'avancée des négociations : « *sur nos 78 branches adhérentes, 5 ont signé un accord ou un relevé de conclusions (métallurgie, chimie, carrières et matériaux de construction, transports urbains, propreté). La Banque, l'assurance et les télécoms sont proches d'une signature* ». Pour le gouvernement lui-même, seules 5 des 50 professions qu'il suit n'ont pas encore engagé des négociations.

1) Ainsi, le 2 décembre, l'Assemblée nationale a voté, pour les grandes surfaces, une augmentation de 50 % de la taxe sur les surfaces commerciales, dite « *Tascom* ». La Fédération du commerce et de la distribution (FCD) a donc été conduite à suspendre toutes les négociations en cours avec les syndicats, y compris celle sur le pacte de responsabilité.