

SITUATION SOCIALE

Doutes sur l'action gouvernementale

Le message que le patronat ne cesse d'adresser aux pouvoirs publics est simple : la France a besoin de profondes réformes et les chefs d'entreprise de confiance. Pour agir efficacement contre « *l'exception française* » du chômage, le chemin à suivre est connu : remettre à plat tout le fonctionnement du marché du travail, c'est-à-dire développer toutes les flexisécurités, depuis les freins à l'embauche jusqu'aux conditions d'indemnisation du chômage en passant par le rôle des différents acteurs économiques, politiques et sociaux. Ces mesures nécessitent évidemment une ligne politique claire, sans-à-coups, qui sécurise l'avenir.

Après le CICE, le pacte de responsabilité et quelques mesures de simplification, le plan annoncé début juin en faveur de l'emploi dans les TPE-PME constitue un pas dans la bonne direction. Le renouvellement des CDD, la barémisation des indemnités de licenciement, le gel et les modifications des seuils d'effectifs sont effectivement les marqueurs des domaines où des changements sont indispensables. Mais les décisions prises demeurent timides, bien en deçà de l'enjeu affiché : « *tout pour l'emploi* ».

Surtout, les signaux négatifs sont nombreux et même s'accumulent.

Les mesures prévues sur la pénibilité ou la cession d'entreprises (loi Hamon) ne rectifient qu'à la marge les erreurs de fond commises au début du quinquennat. Leur abrogation nécessiterait certes une autocritique que ni le gouvernement ni le Parlement ne sont disposés à engager. Pour autant, la nécessité subsiste d'aller beaucoup plus loin dans la révision de ces dispositifs qui ignorent la réalité du fonctionnement des entreprises.

De plus, les débats à l'Assemblée nationale sur le projet de loi « relatif au dialogue social et à l'emploi » montrent l'évolution préoccupante d'un texte dont l'objectif devrait être de simplifier et de réaliser un nouvel équilibre du dialogue social dans l'entreprise. Or, bien loin de s'en tenir à l'énoncé des « *principes fondamentaux* » du droit du travail comme le prévoit la Constitution, les députés ont ajouté à la complexité, multiplié les obligations pour les entreprises et manifesté leur méfiance à l'égard des employeurs.

L'éventualité d'une « réorientation » du pacte de responsabilité n'est évidemment pas de nature à donner confiance aux chefs d'entreprise. La motion majoritaire du récent congrès socialiste et certains propos ministériels ont, en effet, accrédité cette éventualité ensuite démentie par François Hollande déclarant « *c'est la parole de l'État qui est en cause* ».

Incidents de parcours ? Peut-être, mais la multiplicité des sorties de route parlementaires et gouvernementales entretient entre les pouvoirs publics et les entreprises un regrettable climat de défiance et d'insécurité qui fragilise l'économie et l'emploi.

1. GOUVERNEMENT : UN PARCOURS CONTRASTÉ

Une communication présentée au Conseil des ministres du 10 juin a précisé l'agenda parlementaire jusqu'à fin juillet. **Il a officialisé la tenue d'une session extraordinaire du Parlement « afin d'achever l'examen de plusieurs réformes emblématiques de l'action gouvernementale ».** Outre les projets sur « *la transition énergétique pour la croissance verte* » et « *la nouvelle organisation territoriale de la République* », il s'agit du « *projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi* » et de celui « *pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques* ». Pour ce dernier, en examen à l'Assemblée nationale depuis décembre dernier, afin de mettre un terme à des débats interminables (437 heures, plus de 300 articles, 8 000 amendements examinés et 2 000 adoptés), le gouvernement a pris la décision d'engager une nouvelle fois sa responsabilité : une procédure assurant l'adoption du texte sans vote de l'Assemblée. Les deux projets, qui ont suscité de multiples amendements d'ajouts, de suppressions et de modifications, ont été, de plus, notamment complétés par les mesures à caractère législatif sur la pénibilité et sur l'emploi dans les PME-TPE.

Parallèlement à ces débats parlementaires, **certains propos ambigus sur l'avenir du pacte de responsabilité ont légitimement inquiété les chefs d'entreprise. Tenus lors du congrès du parti socialiste et repris par des membres du gouvernement,** ils ne sont pas de nature à créer le climat de confiance nécessaire à la mobilisation des entreprises pour l'emploi.

EMPLOI PME-TPE : UN PAS DANS LE BON SENS

En présence de huit membres du gouvernement et devant un ensemble de panneaux affirmant « *Tout pour l'emploi dans les TPE et PME* », **Manuel Valls a annoncé le 9 juin « 18 mesures fortes pour lever les freins, les incertitudes, simplifier la vie des TPE et des PME et donc encourager l'embauche ».** Il a qualifié de « *Small Business Act à la française* » son plan estimé comparable à celui des États-Unis en 1953, soulignant que ces entreprises ont besoin de « *clarté* » et de « *simplicité* » et qu'il s'agissait « *d'avancer de façon pragmatique et rapide, à partir de constats souvent partagés* ».

Un programme législatif chargé

■ Dans sa présentation, le Premier ministre a particulièrement insisté sur cinq mesures, « *les plus emblématiques, les plus puissantes* » :

- Une prime de 4 000 euros pour l'embauche d'un premier salarié

Versée en deux fois, elle s'adresse « *aux entrepreneurs qui se lancent dans l'aventure du recrutement d'un premier salarié* » (ou n'en auraient plus depuis au moins un an) et concernerait quelque 1,2 million d'entreprises individuelles. L'aide, dont Michel Sapin s'est déclaré « *incapable* » d'évaluer le coût à la charge de l'État, s'appliquera à tous les contrats de plus de 12 mois signés entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016. Le ministre de l'Économie en attend entre 60 000 et 80 000 créations d'emplois. On peut cependant douter de l'efficacité de cette mesure qui comporte des effets d'aubaine évidents.

- Le renouvellement des CDD

Les CDD et les contrats d'intérim pourront être renouvelés deux fois au lieu d'une seule, toutefois « *sans, bien sûr, toucher à la durée maximale de 18 mois* » (24 mois pour les contrats à l'étranger). Le gouvernement n'a donc pas retenu la demande patronale d'une prolongation générale à 24 mois, après avoir également écarté toute modification du contrat de travail⁽¹⁾. La mesure s'appliquera aux nouveaux contrats et à ceux en cours. Intégrée à la loi sur le dialogue social, elle entrera en vigueur dès la promulgation du texte.

- Le plafonnement des indemnités aux prud'hommes

L'objectif de cette mesure est de sécuriser les entreprises qui, souvent, n'embauchent pas par crainte du coût imprévisible d'un contentieux prud'homal. Lors du vote en première lecture à l'Assemblée nationale, le principe d'un encadrement des indemnités avait été retenu, mais à titre de « *référéntiel indicatif* » seulement. Désormais, avec une distinction suivant la taille des entreprises, une grille de planchers et de plafonds des indemnités, tenant compte de l'ancienneté des salariés, s'imposerait aux juges. Cette grille, qui a fait l'objet d'un amendement à la loi Macron, a été adoptée en commission avec des modifications favorables aux salariés. Également, les cas où ce barème ne s'appliquerait pas ont été explicités, ainsi que la situation des entreprises de 300 salariés et plus, qui avait été annoncée comme devant être déterminée « *avec les parlementaires* » (voir plus loin les dispositions définitives transmises à l'Assemblée nationale).

- Le gel des effets de seuil

« *Nous voulons encourager les entreprises à franchir le seuil de 11, 20 ou 50 salariés, là où les changements de cotisations sociales et de fiscalité qui en découlent peuvent aujourd'hui les faire hésiter* », a déclaré Manuel Valls. Aussi, une mesure générale a été prévue : « *au cours des trois prochaines années, les recrutements des entreprises jusqu'à 50 salariés ne déclencheront pas de prélèvements fiscaux ou sociaux supplémentaires au titre d'un franchissement de seuil* ». Ces prélèvements n'interviendront donc qu'au terme de ce gel de trois ans. De façon complémentaire, les obligations à

1) Dans la perspective de la conférence économique et sociale initialement prévue sur l'emploi dans les TPE-PME, le MEDEF avait réalisé un document énumérant huit propositions, dont trois pour soutenir l'emploi dans ce secteur : sécuriser le contrat de travail, assouplir le contrat de professionnalisation, relever les seuils d'effectifs.

Une réponse partielle aux demandes des entreprises

partir de 9 salariés seront relevées à 11 salariés. L'application de ces décisions interviendra dans le cadre du PLF et du PLFSS pour 2016. Le ministre du Budget a précisé que le coût de ce lissage des seuils (moindres recettes pour la formation et le versement transport) devrait être assuré par les OPCA et les collectivités territoriales.

• Sanctions des fraudes au détachement de travailleurs

Les contrôles et sanctions seront accrus contre les fraudes qui affectent notamment l'agriculture et le BTP. Les donneurs d'ordre seront solidairement et pécuniairement responsables vis-à-vis de leurs sous-traitants qui pratiquent le détachement. Le Premier ministre entend également demander une révision de la directive européenne sur le détachement des travailleurs.

■ **L'accent n'a pas été mis sur la modification des accords de maintien dans l'emploi** : sans doute volontairement sur une question délicate, ainsi qu'en témoignent les discussions des partenaires sociaux à l'occasion de leur évaluation des ANI de 2008 et 2013 (voir plus loin). Pour lever les blocages relatifs à ces types d'accords, le gouvernement a retenu trois évolutions intégrées maintenant à la loi Macron :

– un accord pourra porter de deux à cinq ans la durée pendant laquelle l'entreprise ne devra pas licencier,

– l'accord pourra prévoir les conditions de sa suspension ou de sa révision, en cas d'aggravation ou d'amélioration de la situation économique de l'entreprise,

– en cas de refus du salarié de se voir appliquer l'accord, la rupture du contrat de travail « donnera lieu au seul versement des indemnités conventionnelles de licenciement et l'employeur ne sera plus tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement, à l'exception du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle ». Le motif du licenciement sera constitué par le fait de ce refus.

Douze autres mesures de moindre importance figurent dans le plan gouvernemental sous quatre rubriques : lever les freins à l'emploi (consolider la relation employeur-apprenti), développer l'activité (faciliter l'accès à la commande publique, améliorer la situation de trésorerie, mieux accompagner dans la gestion des ressources humaines, faciliter le recours aux groupements d'employeurs), faciliter la reprise ou la création de TPE-PME (développer l'entrepreneuriat, donner une deuxième chance aux chefs d'entreprise en cas de faillite, simplifier la transmission des entreprises), alléger les formalités (améliorer les relations entre les entrepreneurs et le RSI, simplifier l'accès aux aides publiques, développer le Titre emploi services entreprises (Tese)).

■ **Le patronat aurait souhaité que les mesures aillent plus loin, mais il estime cependant qu'elles vont dans le bon sens.** Le MEDEF évoque de « *bonnes initiatives* » avec le plafonnement des indemnités prud'homales ou le renouvellement deux fois du CDD. En revanche, il demande de la « *cohérence* » pour l'action gouvernementale, notant que les amendements votés sur le dialogue social « *vont se traduire par plus de complexité pour les entreprises* ». La CGPME rejoint cette analyse mais estime que les mesures « *ne peuvent, à elles seules, dispenser notre pays de réformes structurelles profondes* ». L'UPA se montre sévère, parlant de mesures qui « *ne sont pas*

Souplesse et
renforcement des accords
de maintien dans l'emploi

Des appréciations
patronales nuancées

Critiques syndicales

à la hauteur des espoirs suscités par ce rendez-vous ». Le plan « donne le sentiment d'un saupoudrage de dispositions plutôt positives, mais souvent complexes d'application ou limitées dans le temps ».

Les syndicats n'ont pas ménagé leurs critiques. Pour la CFDT, l'ensemble « est bien en dessous des attentes » avec « très peu d'impact sur l'emploi » pour le renouvellement des CDD. Elle conteste le plafonnement des indemnités prud'homales qui constitue « une grave récession pour les salariés ». « Le gouvernement pousse un peu plus haut le curseur patronal sur sa politique d'inspiration libérale », a déclaré FO qui « regrette que le gouvernement ait choisi l'idéologie au détriment du pragmatisme ». La CFE-CGC a réagi globalement en estimant « urgent de mettre en place des outils de mesure précis pour analyser l'impact de toutes ces annonces sur l'emploi et de pouvoir en tirer des conséquences ».

LOI MACRON : UNE CONSTRUCTION DISPARATE

Il faudra attendre la promulgation de la loi Macron et les éventuelles décisions du Conseil constitutionnel pour apprécier l'étendue des réformes structurelles qu'elle entend promouvoir. **Depuis sa première présentation, à l'automne dernier, le texte a beaucoup changé. Des pans entiers ont disparu, d'autres ont été ajoutés et les modifications intervenues au cours des débats parlementaires ont été souvent substantielles.**

Sénat : des amendements sans lendemain

Le Sénat avait réécrit tout le projet avant de l'adopter en première lecture le 12 mai. Dans le domaine social, il avait fait plus qu'assouplir les dispositions adoptées par les députés, par exemple sur le travail du dimanche, l'épargne salariale, l'obligation d'information des salariés en cas de cession d'entreprise. Il avait même proposé la création d'un « CDI à rupture précausée » destiné à favoriser les embauches. Toutefois, cet exercice législatif ne pouvait qu'être vain, l'Assemblée nationale disposant du dernier mot. En termes diplomatiques, Emmanuel Macron devait indiquer que « les équilibres issus du Sénat ne seraient pas ceux qui constitueront le texte final, mais le texte devra prendre en compte les débats et sensibilités qui se sont exprimées au Sénat ».

Au total, à l'issue des travaux de la commission spéciale de l'Assemblée nationale le 11 juin, **le texte remanié de la loi Macron comporte deux types de différences par rapport à celui adopté en février.**

• Les dispositions nouvelles

Celles-ci concernent essentiellement les mesures pour l'emploi dans les TPE-PME.

– **Sur les accords de maintien dans l'emploi, l'amendement gouvernemental est conforme aux annonces du 9 juin.** Il vise à « permettre aux partenaires sociaux de s'emparer de ces accords qui sont une alternative au licenciement et au chômage ». Leur durée est donc portée à 5 ans avec une possibilité de suspension en cas de changement de la situation de l'entreprise. Il précise les modalités d'information et de refus du salarié, ainsi que les conditions de son licenciement individuel pour motif économique (pas d'obligation de reclassement, mais bénéfice du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle).

Un principe général, mais des exceptions !

– En revanche, des modifications sont intervenues sur les montants minimum et maximum des indemnités de licenciement dénué de cause réelle et sérieuse. D'une part, les durées d'ancienneté ont été réduites pour la dernière tranche qui passe de 15 à 10 ans. D'autre part, un barème a été fixé pour les entreprises de plus de 300 salariés, avec un maximum d'indemnisation de 27 mois pour une ancienneté de 10 ans et plus. **Il y aura donc trois cas de figure** (moins de 20 salariés, de 20 à 299 salariés, 300 et plus) avec, pour chacun, trois seuils d'ancienneté (moins de 2 ans, de 2 à moins de 10 ans, 10 et au-delà). Le dispositif gouvernemental comporte donc deux caractéristiques qui appellent un examen attentif : d'une part, des taux de barème élevés, et, d'autre part, une différence de traitement entre les salariés en fonction de la taille de l'entreprise. Par ailleurs, **le texte développe les cas où une indemnité dépassant le plafond sera possible** : harcèlement, discrimination, licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle ou de corruption, violation de l'exercice du droit de grève ou d'un mandat protégé, non-respect de la protection des femmes enceintes, des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, atteinte à la liberté fondamentale d'un salarié. Il est aussi précisé que le barème s'applique sans préjudice des règles d'indemnisation concernant la nullité du licenciement économique, l'absence de mise en place des IRP ou de « toute décision relative à la validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'annulation de la décision de validation ou d'homologation ».

Selon le ministre de l'Économie, l'amendement « accroît la sécurité et la visibilité sur les conditions d'une rupture pour les entreprises et les salariés, sans réduire les droits ». **On peut cependant craindre qu'en raison des nombreuses exceptions prévues la sécurisation juridique ne soit pas au rendez-vous** et que se multiplient les contentieux pour déterminer si le barème doit ou non s'appliquer. En tout état de cause, **c'est le Conseil constitutionnel qui validera ou censurera le dispositif retenu**. Il dira si la fixation d'un barème obligatoire s'imposant aux juges et « la rupture d'égalité » entre les entreprises en raison de leur taille sont ou non conformes à la Constitution.

– Un amendement prévoit, comme annoncé, de faciliter la poursuite de l'entreprise dont le sous-traitant aura commis une faute relative aux travailleurs détachés.

• Les dispositions rétablies ou modifiées

Les députés sont pratiquement revenus sur toutes les dispositions que le Sénat avait modifié ou supprimé : sur les transports en autocar, le permis de conduire, les professions juridiques réglementées, les tribunaux de commerce... La commission spéciale a également procédé à plusieurs modifications du texte adopté en première lecture. (Voir *Actualité*, mars 2015, n° 357, p. 28/30).

– Les règles d'encadrement des retraites chapeaux ont été durcies. Les entreprises n'auront plus le droit de racheter dans leur régime supplémentaire des années d'ancienneté au bénéfice d'un nouveau dirigeant. Cette disposition s'ajoute à l'obligation de conditionner cette prestation de retraite aux performances de l'entreprise et à l'approbation annuelle du conseil d'administration ou de surveillance.

– Au motif de ne pas désavouer le Parlement qui avait voté la loi Hamon en 2014, **le gouvernement n'a pas voulu abroger la disposition obligeant le chef d'entreprise à informer ses salariés deux mois à l'avance d'un projet**

Des corrections très marginales

De nouvelles règles pour l'ouverture dominicale

de cession. Il a seulement décidé d'en atténuer quelques aspects nocifs. L'annulation de la cession en cas de non-respect de l'obligation d'informer sera remplacée par une amende. Le droit à l'information sera limité aux seules ventes d'entreprises à l'exclusion des cessions intergroupes ou des transferts de capital. Les modalités d'information seront aussi simplifiées. **Mais, au total, le dispositif, qui ignore le fonctionnement réel des entreprises, n'est modifié qu'à la marge et appelle toujours son abandon.**

– Les conditions d'ouverture dominicale des commerces figurent parmi celles qui ont été les plus critiquées par l'aile gauche de la majorité. Les membres de la commission spéciale ont pris le contrepied des Sénateurs en décidant que dans les TPE (moins de 11 salariés) les employeurs ne pourraient pas décider librement de l'ouverture le dimanche. **Ils ont prévu qu'une « consultation directe » – en fait, un référendum – serait nécessaire afin de fixer l'ensemble des conditions d'ouverture.** Ils ont également élargi à l'ensemble des commerces alimentaires le principe d'une majoration de salaire de 30 % (initialement, seuls les magasins de plus de 400 m² étaient concernés), le gouvernement affirmant cependant que les commerces de bouche ne seraient pas concernés. Les députés sont aussi revenus sur l'autorisation d'ouverture le dimanche donnée par le Sénat aux enseignes culturelles qui ont plaidé en vain que les magasins d'ameublement vendaient aussi des matériels hifis et électroménagers.

DIALOGUE SOCIAL : COMPLEXITÉ ET CONTRAINTES

Davantage de complexité et d'obligations

L'itinéraire est comparable à celui de la loi Macron : d'abord consacré au dialogue social, le projet Rebsamen est devenu un fourre-tout où se sont entassées diverses dispositions relatives à la prime d'activité, au CV anonyme, aux pathologies psychiques, aux intermittents du spectacle, à l'apprentissage et au compte d'activité (voir *Actualité*, juin 2015, n° 360, p. 31/35). La modification des seuils prévue par Manuel Valls s'est ajoutée à cette liste. Les députés ont adopté le projet le 2 juin. Au fil des amendements, **le texte qui devait simplifier le dialogue social et alléger les contraintes pour les petites entreprises a, au contraire, aggravé les obligations et la complexité du système.** « *Le projet initial était quasi acceptable, mais sa déformation dramatique à l'Assemblée, non !* », a résumé Pierre Gattaz. Sont en particulier inacceptables les articles relatifs aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles, à la présence des salariés dans les conseils d'administration et aux moyens des représentants du personnel dans les IRP (voir *Actualité*, juin 2015, n° 360, p. 32/34).

C'est dans le cadre de ce projet de loi qu'ont été insérés quatre amendements corrigeant le dispositif sur la pénibilité (voir aussi *Actualité*, juin 2015, n° 360, p. 30/31). **Ils visent à en simplifier les modalités d'application, mais ne remettent pas en cause un système contestable dans son principe** et qui risque d'aggraver lourdement le déficit des régimes de retraite.

Sans doute, le Sénat a-t-il corrigé nombre des articles du texte, mais pour quel résultat ? Après l'adoption de sa version du projet le 30 juin, la Commission mixte paritaire ne pouvait que faire apparaître la persistance des divergences entre les deux Assemblées. D'ici à la fin de la session extraordinaire, il appartient à l'Assemblée nationale de trancher définitivement, au risque de nouveaux amendements allant encore davantage dans le mauvais sens.

Un procès sans fondement

INQUIÉTUDE POUR LE PACTE DE RESPONSABILITÉ

Les faits sont simples. Début juin, **le congrès du parti socialiste a adopté une motion, signée par les membres du gouvernement, déclarant que les engagements patronaux sur le pacte de responsabilité « ne semblent pas respectés »**. Le texte ajoute : « *si cette situation est confirmée par l'évaluation nationale, nous estimons que les 15 milliards du pacte qui restent à utiliser devraient dorénavant l'être plus directement pour favoriser l'emploi, l'investissement privé productif et les investissements publics* ». Dans le même temps, Stéphane Le Foll, porte-parole du gouvernement, évoquant ce rapport d'évaluation, avait indiqué : « *il y aura bien sûr des décisions et des conclusions à tirer* » : des propos semblant donner crédit aux positions hostiles des frondeurs.

Cependant, le président du comité de suivi du Cice, Jean Pisani-Ferry a aussitôt précisé : « *il serait illusoire de penser qu'il sera possible d'étudier et de détailler l'impact du Cice sur l'emploi, l'investissement, les prix et les salaires dès cette année* ». **Le MEDEF, de son côté, a souligné que 20 branches concernant près de 8 millions de salariés avaient achevé leurs négociations et que celles-ci se poursuivaient dans 56 autres représentant 11 millions de salariés**. Évoquant les perspectives de croissance (1,2 % cette année et 1,8 % en 2016), le gouverneur de la Banque de France, Christian Noyer, est intervenu dans le débat en indiquant : « *si on touche au Cice et au pacte de responsabilité, ce scénario deviendra caduc* ».

Pour tempérer les effets de la tentation récurrente d'une partie de la majorité de réorienter le pacte de responsabilité, François Hollande a déclaré le 15 juin que celui-ci « *doit être respecté. C'est la parole de l'État qui est en cause* », laissant cependant entendre un changement possible : « *la perspective doit être le basculement du Cice en baisse pérenne de charges sociales* ».

Reste que le constat doit être fait de l'insécurité dans laquelle sont placées les entreprises face au risque permanent de changements imprévisibles et non concertés qui ruinent la confiance dans l'avenir.

2. PARTENAIRES SOCIAUX : L'ENJEU MAJEUR DES RETRAITES

Parallèlement à leur mobilisation sur les différents projets menés par le gouvernement (dialogue social, emploi dans les PME-TPE, loi Macron...), les partenaires sociaux ont mené à bien leur travail d'évaluation des accords de 2008 et 2013 sur l'emploi. Ils poursuivent la négociation sur les retraites complémentaires, avec l'objectif d'arriver à un accord à l'automne prochain.

ACCORDS SUR L'EMPLOI : DES ÉVALUATIONS POSITIVES

Les partenaires sociaux ont finalisé le 8 juin leurs évaluations des Accords nationaux interprofessionnels (ANI) de 2008 sur la modernisation du marché du travail et de 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Ils ont rassemblé leurs observations et appréciations dans un ensemble de cinq fiches thématiques

Consensus sur la méthode

sur les accords de maintien dans l'emploi, l'activité partielle, les licenciements collectifs, la rupture conventionnelle et le temps partiel.

Patronat et syndicats ont tous souligné l'intérêt de la démarche. « C'est une méthode à généraliser, il faut faire des évaluations une des conditions de signature des accords », a indiqué le MEDEF, tandis que pour la CFE-CGC, il convient de ne pas s'engager dans de nouveaux dispositifs « sans évaluer ce qui a été fait auparavant ». La CFDT a estimé le travail « très utile » et FO a déclaré qu'il convenait de prévoir « des critères d'évaluation durant la négociation ». La CGT rejoint ce point de vue : pour elle « il faut que chaque ANI contienne des questions évaluatives ».

En revanche, l'unanimité ne s'est pas faite sur l'approbation des fiches, toutes acceptées par la CFDT et la CFE-CGC, mais pas par les autres confédérations syndicales, en raison moins de leur contenu que de leur opposition de principe aux thèmes traités. Ainsi la CFTC n'a pas validé la fiche sur les ruptures conventionnelles signée par FO ainsi que celle sur l'activité partielle. La CGT, qui n'était pas signataire des deux ANI, a reconnu l'existence de « parties factuelles non discutables » mais a critiqué « des interprétations conformes à ce que pensent les signataires des ANI ». Aussi n'a-t-elle paraphé aucun document.

■ Les accords de maintien dans l'emploi

Cette question a particulièrement été débattue lors de la séance conclusive du 8 juin, en raison notamment de la volonté du gouvernement d'introduire dans la loi Macron plusieurs modifications aux conditions de négociation en vigueur actuellement (voir supra).

Un dispositif à améliorer

Côté constat, « près de deux ans après l'entrée en vigueur du dispositif, force est de constater qu'il n'a presque pas été utilisé par les entreprises et les salariés », observent le patronat, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. **Dix accords seulement ont été recensés par le gouvernement.** Ce faible nombre tiendrait à trois raisons. D'abord, certaines entreprises ont considéré comme « excessif » l'encadrement du dispositif, « d'autant qu'il a été beaucoup alourdi par le législateur ». Ensuite, « l'attractivité du dispositif de chômage partiel rénové » a joué, évitant aux entreprises de s'engager dans un processus plus lourd. Surtout, « l'ANI et la loi ont laissé ouverte la question de l'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail ». Aussi, les règles actuelles « sont à la fois insécurisantes pour les entreprises (perte de compétences, coût des mesures) et pour les salariés (arbitrage difficile entre court et moyen terme) ». **L'effet paradoxal de la signature d'un accord de maintien de l'emploi est de contraindre l'entreprise à payer les licenciements économiques de ceux qui refusent cet accord et de devoir réembaucher sur ces mêmes postes.**

La CFTC aurait souhaité une nouvelle négociation pour améliorer le dispositif actuel, mais elle-même a reconnu que le renforcement de l'accord collectif aux dépens du contrat de travail faisait débat en son sein. De surcroît, pour FO, « l'accord collectif ne peut pas l'emporter sur tout », tandis que, pour la CGT, « on ne peut pas s'inscrire dans cette logique ».

■ L'activité partielle

« L'ANI a réformé en profondeur les règles du chômage partiel pour en faire un dispositif « simple et attractif », est-il noté d'emblée dans la fiche qui évoque le « franc succès » de la nouvelle réglementation « simple et incitative » en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013. Entre cette date et la fin 2014, 36 000 autorisations de recours à l'activité partielle ont été accordées par l'administration. Elles ont concerné à 90,1 % des entreprises de moins de 50 salariés. Il est précisé qu'une autorisation de recours à l'activité partielle vise en moyenne 29 salariés. Près d'une demande d'activité partielle sur deux fait l'objet d'engagements, étant précisé que ceux-ci ne concernent que les entreprises bénéficiant de manière récurrente de l'activité partielle. Dans 86 % des cas, le maintien dans l'emploi constitue l'engagement majeur de l'entreprise.

■ Les licenciements collectifs

L'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 visaient un double objectif : « accroître la sécurisation juridique des entreprises et mettre en place les conditions d'une négociation plus efficace des mesures contenues dans les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ». **Aujourd'hui « force est de constater que les résultats sont au rendez-vous, au-delà même des hypothèses les plus favorables de l'époque »**. En effet, alors que la mise en place d'un PSE peut résulter soit d'un accord soit d'un acte unilatéral, plus de 75 % des entreprises négocient aujourd'hui leur PSE (85 % dans celles de plus de 100 salariés). De plus, cette négociation « améliore leur contenu pour les salariés, notamment par la préservation de davantage d'emplois ». Enfin, les entreprises sont plus sécurisées, « puisque le taux de recours devant les tribunaux a baissé de 25 % à 8 % ».

Au total, entre juillet 2013 et fin 2014, 1 141 dossiers de PSE ont été initiés (30 % concernent des entreprises en procédure collective et 70 % des entreprises soumises au droit commun des licenciements).

■ La rupture conventionnelle

Prévue par l'ANI du 11 janvier 2008 et transposée par la loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle vise à sécuriser les conditions de rupture du contrat de travail. « Près de sept ans après sa mise en œuvre, on peut dire que cet objectif a été atteint ». « Le recours massif et constant » au dispositif montre qu'il répond à une demande forte des salariés et des entreprises. Également, le très faible taux d'annulation des ruptures conventionnelles « révèle qu'il s'agit désormais d'un mode de rupture bien maîtrisé par les deux parties ».

Depuis 2008, un peu plus de 1,8 million de ruptures conventionnelles ont été signées, soit une moyenne mensuelle entre 25 000 et 30 000. 26 % des signataires ont moins de 30 ans, 57 % entre 30 et 49 ans, 7 % de 50 à 54 ans et 10 % 55 ans et plus. En 2011, l'indemnité moyenne s'est élevée à 6 660 euros, avec cependant de très fortes variations : moins de 240 euros dans 10 % des cas et 14 000 euros et plus pour 10 % également.

L'évaluation indique deux points de vigilance qui méritent d'être soulignés : « d'une part, l'utilisation des ruptures conventionnelles dans la gestion des fins de carrière ne doit pas diminuer la capacité des personnes à retrouver un

Moins d'insécurité
juridique

Des accords qui ont tenu
leurs objectifs

emploi ; d'autre part, on peut s'interroger sur le manque d'harmonisation des dispositifs fiscaux liés à la rupture du contrat de travail ».

■ Le temps partiel

La mesure vise à apporter à la fois de nouveaux droits aux salariés à temps partiel (minimum de 24 heures/semaine, sauf cas possibles de dérogation et majoration de 10 % des heures complémentaires) et de la souplesse aux entreprises recourant à ce type de contrats (sécurisation juridique des avenants complémentaires). Le constat est fait que « globalement » sur les 64 accords conclus, dont 52 déjà étendus, les objectifs ont été atteints. L'évaluation détaille le contenu de ceux-ci : durée minimale des contrats, types d'accords dérogatoires, modalités des coupures (interruption d'activité au cours de la journée), heures complémentaires et compléments d'heures. **Constatant une augmentation du temps de travail moyen accompagné d'accès facilité à la protection sociale, il est indiqué que ce nouveau régime du temps partiel « constitue un signe robuste des progrès réalisés pour les salariés à temps partiel ».**

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : NOUVELLES PROPOSITIONS PATRONALES

À la suite d'une série d'échanges bilatéraux avec les syndicats, le patronat a présenté un nouveau « document de travail » pour la réunion du 22 juin.

■ **Les propositions patronales interviennent alors que le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR), rendu public début juin, a souligné que la réforme de 2013, intitulée « loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite », n'assurerait pas le retour à l'équilibre des comptes au mieux avant les années 2030.** Selon sa méthode habituelle, le COR a envisagé plusieurs scénarios d'évolution de l'économie française. Sur la base d'un taux de chômage de 4,5 % à l'horizon de 25 ans et d'une progression des revenus d'activité de 1,8 % à 2 % par an, le solde financier des régimes de retraite deviendrait positif. Mais, cette hypothèse optimiste paraît hautement improbable aujourd'hui. Le scénario central (taux de chômage de 7 % et hausse des revenus d'activité de 1 % ou 1,2 % par an) semble donc plus réaliste. Il fait apparaître un besoin de financement de 0,5 % du PIB en 2030 et même de l'ordre de 1 % si la progression des revenus n'était que de l'ordre de 1 %. Le COR fait également état d'un scénario pessimiste avec un taux de chômage demeurant à 10 % : dans ce cas, le déficit ne cesserait pas d'augmenter et dépasserait même 1,5 % en 2060. Si on s'en tient à un avenir proche, le COR observe que le besoin de financement de l'ensemble des régimes de retraite reste élevé : 0,4 % du PIB pour 2019/2020, soit une dizaine de milliards. **Tous ces chiffres soulignent évidemment la nécessité, pour l'État comme pour les partenaires sociaux, de mesures courageuses et immédiates.**

■ Dans son préambule, le document de travail des organisations patronales indique que les retraités et les cotisants pourraient « légitimement s'interroger sur la capacité des partenaires sociaux à exercer la mission d'intérêt général que représentent le pilotage et la gestion des régimes de retraite complémentaire si, après cinq années de déficit technique, ces régimes n'étaient pas engagés sur la voie du retour à l'équilibre à l'horizon de cinq ans ».

Persistance des déficits,
selon le COR

Mesures d'économies : quelques ajustements

Tenant compte des échanges avec les organisations syndicales, **les nouvelles propositions patronales prévoient 6,9 milliards d'économies à l'horizon 2020**. Au regard d'un besoin de financement inchangé de 8,4 milliards, il subsisterait donc un déficit de 1,5 milliard à cette date, mais qui disparaîtrait progressivement vers 2040.

La diminution envisagée à partir de 2019 des mesures d'économies résulte à la fois d'un abaissement (30 % au lieu de 40 %) des « coefficients d'anticipation temporaires et dégressifs » en cas de départ avant 62 ans et d'une durée moindre de leur application : jusqu'à 65 ans et non plus 67 ans. Deux autres concessions ont également été consenties. La clause prévoyant d'attribuer aux chômeurs des droits proportionnels aux financements reçus de l'Unédic a été supprimée. Il n'y aurait pas, non plus, de réforme des conditions des pensions de réversion, avec même un alignement de l'âge minimal de versement à 55 ans à l'Arrco et à l'Agirc (60 ans actuellement pour celle-ci).

En revanche, les autres mesures d'économies sont maintenues : revalorisation des pensions à - 1,5 point de l'inflation, renchérissement du coût d'achat des points de retraite, différé de la date de revalorisation des pensions.

Le préambule maintient « l'ambition de la création d'un grand régime complémentaire unifié, réunissant l'Agirc et l'Arrco, contributif et piloté ». Sa mise en œuvre interviendra « dès qu'auront été examinées les questions qu'une telle évolution poserait au regard de la situation des cadres ». La mise en place d'un groupe de travail pour procéder à cet examen ne suffit cependant pas à supprimer l'hostilité de la CGT et de la CFE-CGC. « Pour nous, ce n'est pas acceptable », a indiqué cette dernière qui veut disjoindre cette réforme de la négociation en cours.

Le texte patronal reconnaît que « le montant des cotisations à la charge des entreprises et des salariés constitue également un levier légitime pour le pilotage des retraites complémentaires ». Mais il ajoute que « **la période n'est pas favorable à une augmentation des cotisations** » en raison de « la perte de compétitivité de notre économie ces dernières années ».

Des divergences qui persistent

Lors de la séance du 22 juin, les syndicats ont unanimement critiqué les propositions patronales sans, pour autant, présenter un front uni. La CFDT et la CFTC ne rejettent pas le principe d'abattements, mais à hauteur de 10 % pour la première, qui évoque « des efforts raisonnables », et de 5 % à partir de 2024 pour la seconde. « **L'effort doit être partagé entre salariés et entreprises** », a ajouté Laurent Berger. La CGT parle, au contraire, de « **chantage inacceptable** », tandis que pour FO « **tant qu'il n'y aura pas de cotisations, on n'envisage pas de bouger** ». La confédération propose une augmentation différée de celles-ci à hauteur de 0,4 point à l'horizon 2020, soit 2,5 milliards (dont 1,5 à la charge des employeurs), estimant qu'à cette date les aides publiques aux entreprises représenteraient 135 milliards d'euros. **La CFE-CGC, quant à elle, met l'accent sur son refus de la fusion entre l'Agirc et l'Arrco.** Elle explique ne pas avoir « **d'attachement irrationnel à l'Agirc** », mais, avant toute fusion « **il faut négocier un accord interprofessionnel pour définir un statut cadre** ». Dans l'immédiat, le groupe de travail prévu par l'accord de 2013 sera réactivé et élaborera des propositions.

« **Nous avons le choix entre une décote subie et forcée, ou pilotée** », a fait valoir Claude Tendil, chef de file de la délégation patronale, précisant que « **les régimes seraient à l'équilibre si tout le monde partait à la retraite entre**

64 et 65 ans ». **En réponse aux demandes syndicales d'augmentation des cotisations, « la question n'est pas taboue »**, a déclaré le représentant du patronat qui a redit qu'une hausse n'était cependant pas envisageable dans l'immédiat. Il a aussi fait le constat d'une « *volonté partagée d'aboutir à un accord* » mais de conditions « *qui n'étaient pas réunies pour trouver une solution pour assurer la pérennité des régimes* ». **La décision a donc été prise de poursuivre les rencontres bilatérales avant une autre séance plénière prévue pour le 16 octobre.**

Achévé de rédiger le 30 juin 2015

© 2015 Actualité

Reproduction totale ou partielle soumise à autorisation