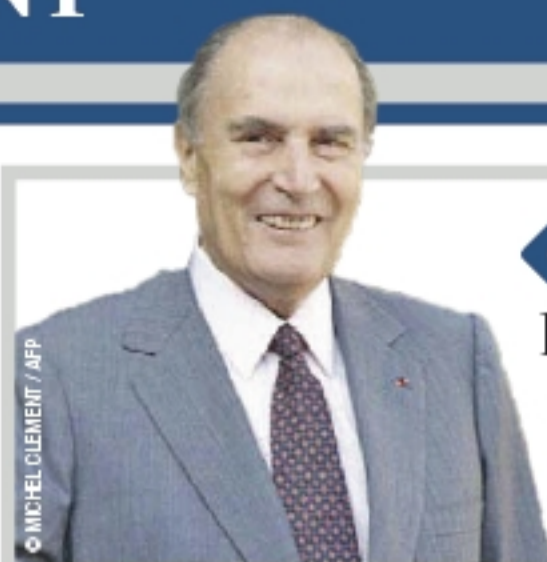


10,6 % c'est le taux de chômage prévu pour la fin de l'année. En 2007, alors que le taux s'élevait à 8,1 % (2,2 millions), Nicolas Sarkozy se fixe comme objectif de le ramener à 5 % avant la fin de son mandat... En octobre 2012, les inscrits à Pôle emploi dépassent les 5,5 millions.



« Dans la lutte contre le chômage, on a tout essayé. »

FRANÇOIS MITTERRAND
LE 14 JUILLET 1993

Destruction créatrice

Le concept de destruction créatrice développé par l'économiste autrichien Joseph Schumpeter (1883-1950) désigne le processus de création de nouvelles activités conjointement à la disparition d'autres, devenues obsolètes. De ce fait, il vaut mieux adapter les salariés aux nouveaux emplois plutôt que de chercher à perpétuer les anciens.

LES CINQ CLÉS D'UNE RÉ

LE CONTEXTE Le marché du travail en France est réputé rigide, divisé entre des salariés protégés par leur CDI et ceux qui subissent une précarisation.

L'ENJEU Les partenaires sociaux, le patronat et les syndicats, doivent trouver une formule pour réformer le marché du travail au bénéfice de tous. Revue de détail d'une profonde réforme.

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT

Comment améliorer le marché du travail ? Chaque gouvernement s'y essaie depuis presque trente ans. Le concept est le même : la flexibilité. Seul problème, il faut trouver la formule. Et là, c'est le rôle des partenaires sociaux. Patronat et syndicats ont entamé d'ailleurs une négociation - qualifiée « d'historique » par le président François Hollande - sur la sécurisation des parcours professionnels. Une discussion où tout doit être mis sur la table : procédures de licenciement économique ; information en amont des institutions représentatives du personnel ; lutte contre les emplois précaires (temps partiel subi, CDD, intérim) ; formation des chômeurs ; accords « compétitivité-emploi », etc. L'objectif est de « fluidifier » le marché du travail, traquer les lourdeurs... et sécuriser l'emploi. Tour d'horizon de ce que pourraient être les cinq piliers d'une telle réforme.

1 / RÉNOVER LA FORMATION DES SALARIÉS

La formation des salariés représente un effort de 10,5 milliards d'euros, dont 8 milliards proviennent des entreprises. De fait, depuis la loi Delors de 1971, sur l'obligation de financer la formation professionnelle des salariés, les entreprises doivent consacrer une part de leur masse salariale (actuellement 0,9 %) au plan de formation. Hélas, tous les salariés ne sont pas

égaux devant la formation. Ce sont souvent les plus diplômés qui sont servis les premiers, alors que les salariés potentiellement les plus en danger en cas de licenciement y ont moins accès.

Pourtant, comme le précise Jean-Claude Quentin, ancien secrétaire confédéral de FO et spécialiste reconnu de la formation professionnelle en France, « il faut aborder la question de la responsabilité des entreprises en amont, avant les licenciements. L'article L6321-1 du Code du Travail prévoit que l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper - non pas leur - mais un emploi ». Une obligation pas toujours respectée. Pour y remédier, l'Institut Montaigne suggère de recourir à un système incitatif de bonus-malus : en fonction du nombre de salariés formés, de la qualité et de la portabilité des qualifications, de leur caractère diplômant, les entreprises devraient plus ou moins cotiser à l'assurance chômage et, si elles ont été irréprochables en amont, elles pourraient être, en cas de licenciements économiques, soumises à des obligations de reclassement allégées des salariés licenciés.

2 / LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

Un tiers des entrées au chômage sont dues à des fins de contrats à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim.

Parallèlement, 80 % des embauches se font maintenant sous CDD. Selon l'Unedic, le nombre de CDD de moins d'un mois est passé de 5,6 millions à 12 millions entre 2000 et 2012. « Il est faux de dire qu'il n'y a pas de flexibilité du travail en France », aime à dire Laurent Berger, numéro 2 de la CFDT, qui remplacera bientôt François Chérèque à la tête de la centrale.

Étienne Wasmer, professeur d'économie à Sciences Po Paris, confirme : « La France s'illustre par un marché du travail particulièrement rigide et dual qui crée des effets de seuil sécurisants pour ceux qui sont du bon côté de la barrière - les salariés

en CDI et les personnels statutaires de la fonction publique - et exclut ceux qui multiplient les contrats courts. » Que faire ? Peut-être ressusciter l'idée, théorisée voici dix ans par deux économistes, Pierre Cahuc et Francis Kramarz, d'instituer un contrat unique où la protection et les droits des salariés s'accroîtraient avec l'ancienneté. Il pourrait aussi être envisagé de moduler les taux de cotisation des entreprises à l'assurance chômage en fonction de la durée de présence d'un salarié. Plus longue serait cette durée, moins élevée serait la cotisation (avec un plancher).

À l'inverse, les CDD courts donneraient lieu à une surcotisation. Un moyen de dissuader la succession de CDD sur des postes ayant manifestement vocation à être pourvus par un CDI.

30 %

des entrées au chômage sont dues à des fins de contrats à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim.

LA FLEXISÉCURITÉ AU CO

À LA RECHERCHE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE...



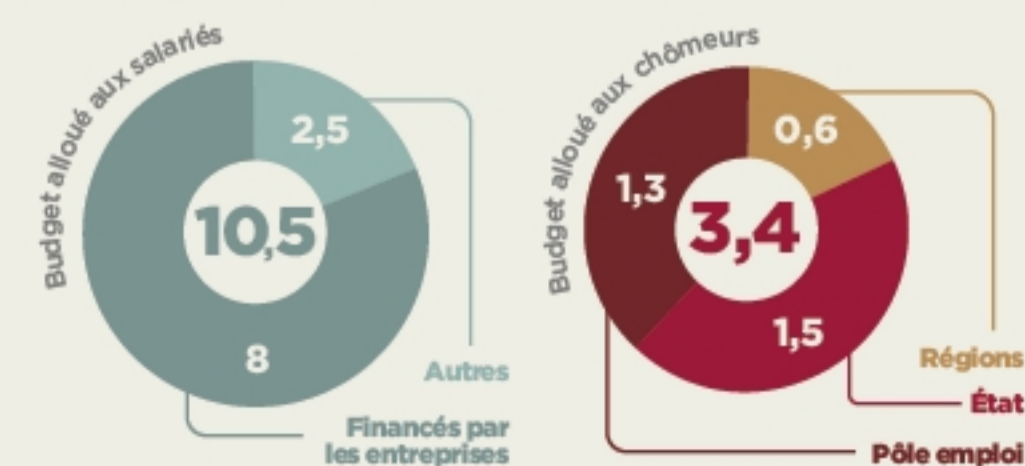
... LA DURÉE D'INDEMNISATION

Période maximale d'indemnisation des demandeurs d'emploi



... L'ACCÈS À LA FORMATION

En milliards d'euros



Une flexisécurité à la française s'approcherait du fameux « triangle d'or » : licenciement souples, un système d'indemnisation généreux ainsi que des

VENDREDI 26 OCTOBRE 2012 LA TRIBUNE

ALLEMAGNE Le taux de chômage y a chuté de 11,2% en 2005 à 5,9% en 2011. En août 2012, il s'affichait à 5,5%.

PAYS-BAS Le « modèle » en panne? Longtemps proche de 3%, le taux de chômage y est remonté à 5,3% en août dernier.



© CATHERINE GUELMANN / AFP

LE RAPPORT ATTALI, EN 2008, prônait déjà une « flexisécurité à la française », fondée sur la création d'un « contrat d'évolution » comme statut de droit commun du chercheur d'emploi. Ce contrat aurait remplacé les différents outils d'indemnisation, de formation et d'accompagnement liés au statut du bénéficiaire (étudiant, chômeur, bénéficiaire du RSA, etc.).



© BERTRAND GUIRY / AFP

« Les Français y sont prêts, à condition qu'ils ressentent cette réforme comme juste. »

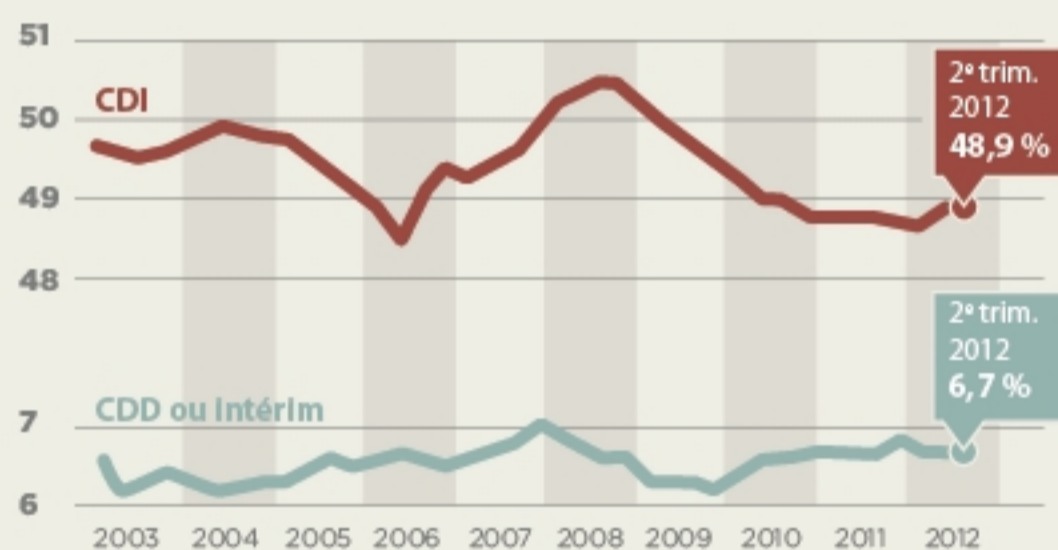
FRANÇOIS FILLON EN 2005, ALORS CONSEILLER DU CANDIDAT SARKOZY, SUR LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

VOLUTION SOCIALE

LEUR DES NÉGOCIATIONS

... LA DÉRÉGLEMENTATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Taux d'emploi en % de la population active française (dont professions libérales, agriculteurs, chômeurs...)



active de l'emploi

Proposer des formations, des réorientations, des stages... visant à éviter le chômage de longue durée et à contrôler la disponibilité du chômeur.

... LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL

Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total, en %

Taux de chômage, en % de la population active à fin août 2012

2003	2011		Taux de chômage (%)
18,3	24,3	Autriche	4,5
44,6	48,5	Pays-Bas	5,3
21,2	25,7	Allemagne	5,5
20,3	25,1	Danemark	8,0
16,1	18,8	Union Européenne	10,5
16,7	17,6	France	10,6
8,5	15,2	Italie	10,7
16,2	20,4	Zone Euro	11,4
8,8	10,1	Portugal	15,9
8,2	13,7	Espagne	25,1

Sources : INSEE, Ministère du Travail du Danemark, Eurostat, Unédic.

ASK MEDIA

associant une grande flexibilité du marché du travail avec des règles de politiques actives de l'emploi visant à éviter le chômage de longue durée.

3 / SIMPLIFIER LA RUPTURE DES CONTRATS

S'agissant de la rupture du contrat de travail, la législation a aussi considérablement évolué. Surtout depuis l'instauration de la rupture conventionnelle, en 2008, qui permet un départ à « l'amiable » du salarié de l'entreprise, moyennant le versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Depuis son instauration, 915 000 ruptures conventionnelles ont été comptabilisées, soit 12% des sorties du travail des CDI... Le double des sorties par licenciements. Un succès qui fait dire à certains, CGT en tête, que le dispositif sert essentiellement à contourner les procédures de licenciement.

De fait, pour fluidifier le marché du travail et pour ne pas décourager les embauches, Medef et CGPME n'ont cessé de demander une simplification et une sécurisation du droit du licenciement économique.

Cette revendication, sur la table depuis dix ans, trouve son origine dans la fin de l'autorisation administrative de licenciement en 1986. Depuis lors, règne l'insécurité juridique tant pour les salariés que pour les entreprises : qui – et quand ? – peut contester un plan de sauvegarde de l'emploi ? Quand la réalité du caractère économique d'un licenciement peut-elle être établie ? Ces questions ont donné lieu à de célèbres jurisprudences de la Cour de cassation, tels les arrêts Samaritaine, Good Year, Vivéo, etc. En effet, il s'agissait d'en finir avec des situations ubuesques et anxiogènes, comme par exemple l'annulation – juridiquement fondée – par la justice d'un plan social (PSE) jugé insuffisant... trois ans après la fermeture d'une entreprise.

Dès lors, il serait peut-être plus utile de prévoir une sorte d'homologation par l'administration du travail d'un plan de licenciement qui permettrait une fois élaboré de le sécuriser, puis de le valider pour empêcher les possibilités de recours en justice.

4 / ADAPTER LE DROIT DU TRAVAIL

C'est un point devenu extrêmement sensible dans les discussions en cours entre patronat et syndicats. En outre, il y a un an, Nicolas Sarkozy a braqué quasiment tout le monde – sauf le Medef – en demandant de façon abrupte aux partenaires sociaux de négocier des accords « compétitivité-emploi ». De quoi s'agit-il ? Les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles (problème de trésorerie, par exemple) pourraient négocier avec les syndicats des accords dérogatoires aux règles en vigueur sur le temps de travail ou les rémunérations, afin d'éviter des licenciements. Un accord de ce type a été récemment signé chez Air France. Il s'agirait donc de gagner moins ou

de travailler plus. Patrick Bernasconi, président de la Fédération des Travaux publics et négociateur du Medef, insiste bien sur le fait « qu'il s'agirait d'accords à durée déterminée, à l'issue desquels, en fonction de la situation, on renégocierait autre chose ». Ou l'on reviendrait à la situation initiale, le droit du travail « normal » reprendrait toute sa place. (lire l'encadré ci-dessous concernant la position des partenaires sociaux sur ce point délicat).

5 / SÉCURISER LE PARCOURS PERSONNEL

Protéger la personne plutôt que le poste. C'est LA grande idée de la sécurisation des parcours professionnels, celle qui

FOCUS

La « compétitivité » : argument ou prétexte ?

Débutée le 4 octobre, la négociation sur la sécurisation de l'emploi et la rénovation du marché du travail aborde l'épineux sujet des accords « compétitivité-emploi » (le vocable a disparu pour ne pas fâcher). Les syndicats diffèrent sur l'attitude à adopter sur ce dossier.

CFDT, CFTC et CFE-CGC acceptent la discussion avec le Medef. Mais à plusieurs conditions. Il faut, d'abord, que l'entreprise qui souhaite augmenter la durée de travail et/ou baisser les salaires soit conjoncturellement dans une situation réellement difficile. Le Medef, lui, souhaite que ce type d'accord puisse aussi être conclu dans le cas de la « sauvegarde de la compétitivité ». Pour les syndicats, il doit s'agir d'accords à durée définie (deux ans), acceptés par 50% des salariés. Surtout, ils doivent contenir une clause « de retour à meilleure fortune » : si les difficultés prennent fin, les salariés doivent pouvoir récupérer l'effort fourni (temps et argent) pour soutenir l'entreprise.

La CFTC ajoute qu'il doit y avoir une interdiction pour l'entreprise de verser des dividendes pendant la durée de l'accord. De leur côté, FO et la CGT refusent officiellement de négocier des accords de ce type. FO, cependant, est en pointe sur un sujet précis : quid du salarié qui refuserait les nouvelles dispositions prévues par un tel accord ? Le Medef proposait qu'il fasse l'objet d'un licenciement *suivant* (ni licenciement pour faute ni licenciement économique pour ne pas avoir à bâtir un plan social si plus de dix salariés refusent). Pour FO, il ne peut s'agir que d'un licenciement économique, avec toutes les obligations liées. Les autres syndicats se sont ralliés à ce principe. ▼ J.-C.C.

LES 5 CLÉS D'UNE RÉVOLUTION SOCIALE

est notamment appliquée au Danemark. Autrement dit, éviter qu'un salarié victime d'une restructuration perde, outre son emploi, son salaire, sa protection sociale, etc. Comment faire ?

Le réceptacle juridique pourrait être l'actuel « Contrat de sécurisation professionnelle » (CSP) qui permet à un salarié licencié économique de continuer de percevoir 80 % de son ancien salaire brut durant un an. Le financement de ce CSP est assuré par l'entreprise, et l'assurance-chômage. Patronat et syndicats ne sont pas opposés à l'idée d'amplifier ce dispositif, voire de l'ouvrir à des salariés en CDD ou en mission d'intérim (certaines expériences d'ailleurs sont en cours). « Dès lors que l'on ne met pas en péril les finances de l'Unedic, pourquoi pas », prévient tout de même Stéphane Lardy, secrétaire confédéral FO en charge de l'emploi.

DROITS ACQUIS ET COMPLÉMENTS SALARIAUX

Le fonds d'investissement social, créé il y a trois ans, pourrait aussi être appelé à la rescousse. En contrepartie, le demandeur d'emploi en CSP doit suivre une formation qui lui est proposée.

Étienne Wasmer suggère d'améliorer le système en assurant également une « portabilité des droits acquis par un salarié licencié », notamment en matière de formation. Mieux, afin d'inciter des chômeurs à reprendre un poste moins bien rémunéré dans un autre secteur professionnel, des « compléments salariaux » pourraient être institués pour venir combler, temporairement, la perte salariale. Quelques accords d'entreprise prévoient, déjà, un mécanisme de ce genre.

Autant de pistes pour parvenir à davantage de fluidité du marché du travail, voire à une flexisécurité à la française, et s'approcher du fameux « triangle d'or » associant : une grande flexibilité du marché du travail avec des règles de licenciement souples ; un système d'indemnisation généreux ; des politiques actives de l'emploi visant à éviter le chômage de longue durée. ▼

*Lire le rapport sur la « Mobilité des salariés » de Mathilde Lemoine, directeur des études économiques et de la stratégie marchés, HSBC France et Étienne Wasmer, professeur des Universités, Département d'économie, Sciences Po Paris.

LE MODÈLE DANOIS TRÉBUCHE SUR LA CRISE

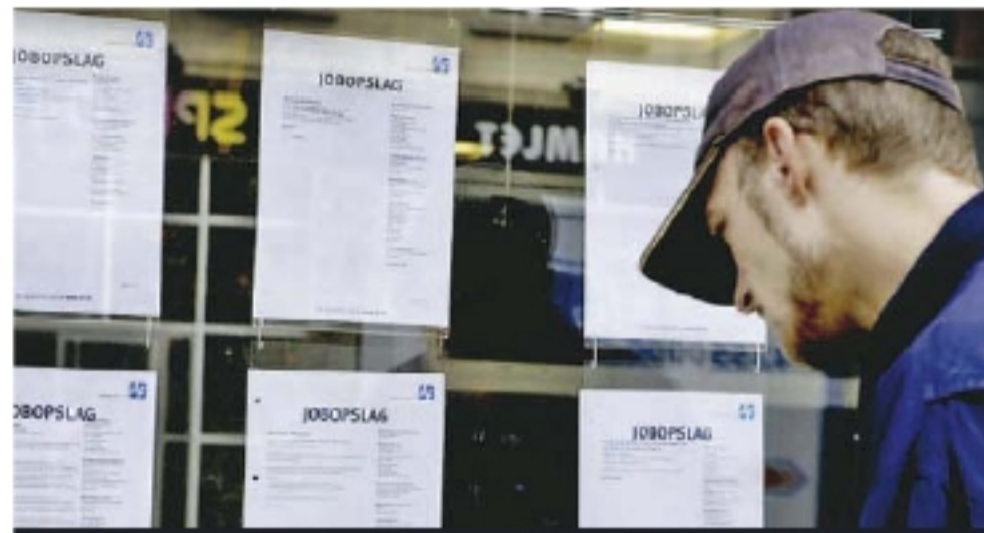
La flexisécurité danoise tant louée a du plomb dans l'aile depuis sa réforme en 2009, qui a fortement réduit la durée d'indemnisation et amoindri la qualité de la formation et du placement des chômeurs.

Le fameux modèle de la flexisécurité danoise a-t-il vécu ? Dans ce petit royaume comme partout en Europe, la dégradation de la situation économique conduit à une remise en cause d'un certain nombre des règles sociales structurant la société.

S'agissant des licenciements, il n'y a pas eu de changement. Pour les entreprises danoises, la procédure reste rapide. Entre un et trois mois maximum, y compris pour les licenciements économiques, car il y a un consensus pour considérer qu'il ne faut pas décourager les employeurs d'embaucher en rendant les licenciements plus difficiles.

L'INDEMNISATION RÉDUITE DE QUATRE À DEUX ANS

En revanche, sur le volet indemnisation, les données ont considérablement évolué. Finie l'époque bénie où le chômeur percevait jusqu'à 90 % de son ancien salaire durant quatre ans. Depuis les réformes de 2010 du gouvernement Rasmussen (libéral), le versement des allocations chômage a été réduit de quatre à deux ans. Le montant de l'indemnité est pla-



Au Danemark, le taux de chômage est passé de 3,2 % avant 2008 à 7,2 % à la fin du premier semestre 2012. (BARDUR ENLUND / SCANPIX DENMARK / AFP)

fonné à 2 200 euros mensuels avant impôt, soit 1 500 euros après impôt. Ce qui représente un taux de couverture, par rapport à l'ancien salaire, compris entre 50 % et 60 %. Résultat, de nombreux chômeurs se retrouvent en fin de droits. D'autant plus que le taux de chômage est remonté à 7,2 % (il était à 3,2 % avant 2008) à la fin du premier semestre 2012. Au total, les cotisations des salariés permettent de financer environ un tiers des allocations chômage, le reste étant à la charge de l'État. Et l'entreprise ne contribue pas.

Une autre réforme a été sévèrement critiquée par les syndicats et

le patronat : la « communalisation des jobs centers ». Avant, ces bureaux de placement étaient cogérés par l'État et les communes. Depuis 2009, seules ces dernières en assurent la responsabilité. Une réforme, là aussi, décidée par le gouvernement Rasmussen, sans concertation avec les partenaires sociaux... ce qu'ils ont très mal vécu dans un pays où les règles sociales sont généralement fixées par la négociation et la concertation. « Cette communalisation a été un affront pour le patronat et les syndicats », explique Philippe Martinez, chargé d'études économiques à l'ambas-

sade de France au Danemark. *« Ils estiment que ceci a conduit à créer 98 [nombre des communes au Danemark] petits marchés du travail, au détriment de l'efficacité globale. »* D'autant plus que, pour les partenaires sociaux, cette réforme a aussi mis à mal le troisième pilier de la flexisécurité : l'activation des dépenses consacrées au chômage.

Avec le nouveau système, les communes avancent les frais pour former ou placer les chômeurs, via des acteurs privés. Puis, l'État les rembourse. « Patronat et syndicats considèrent que les communes font n'importe quoi. Que la formation des chômeurs s'est nettement dégradée. Qu'ils sont placés dans des stages parkings. Tout ça pour que les communes touchent le plus rapidement l'argent de l'État », critique Philippe Martinez.

Pour autant, pays de consensus, le Danemark ne compte pas abolir un système de flexisécurité jugé adapté à l'avenir. Mais le principal syndicat « LO » et l'organisation patronale « DA » estiment qu'il y a une crise de la formation des chômeurs, et qu'il va falloir la résoudre pour faire face à la reprise attendue sur le front de l'emploi. ▼ J.-C.C.

CHAQUE PAYS A SES RECETTES

« Mini-jobs » allemands « à 1 euro », flexibilité maximale en Autriche, développement du temps partiel aux Pays-Bas : les « recettes » des réformes réalisées par ces pays peuvent laisser perplexe...

ROMARIC GODIN

→ **L'Autriche investit dans la formation.** Grâce à une flexibilité maximale, l'Autriche est championne d'Europe de l'emploi avec un taux de chômage à 4,5 % de la population active. L'employeur peut librement licencier ses employés et les conditions pour être indemnisé sont sévères : avoir travaillé au moins un an durant les deux dernières années pour prétendre à une première indemnisation, et 28 semaines sur la dernière année pour les suivantes. Le tout pour toucher de 60 à 80 % de son dernier salaire net pendant 20 à 52 semaines.

La contrepartie, c'est un service de recherche d'emploi, l'AMS, très engagé, avec des entretiens hebdomadaires et, surtout, un fort accent mis sur la formation. Suivre une formation longue peut permettre de prolonger de plusieurs années la durée d'indemni-

sation. Mais il existe également un volet « répression » : tout refus d'emploi proposé par l'AMS est sanctionné par une suspension de six semaines d'indemnisation, qui sont ôtées du total des droits.

→ **Les Pays-Bas parlent sur le temps partiel.** Dans ce pays où le taux de chômage a longtemps été proche de 3 % avant de remonter (5,3 % en août dernier), les employeurs doivent faire valoir une « raison impérieuse » pour mettre fin à un contrat de travail. La flexibilité du marché néerlandais repose donc plutôt sur le développement du travail à temps partiel et le recours au statut de travailleur indépendant. Les indépendants représentent 14 % des actifs aux Pays-Bas, et 47 % de la population active néerlandaise, principalement les femmes, travaillaient à temps partiel en 2008.

Les demandeurs d'emploi obtiennent une indemnisation de base faible : trois mois, dont deux

à 75 % du salaire brut et un à 70 %. Les centres d'emploi sont actifs et ont l'obligation de proposer un emploi ou, à défaut, une formation. Chaque semaine, le demandeur est contrôlé sur sa recherche active d'emploi. Quant aux chômeurs de longue durée, leur situation est gérée par les communes. Certaines exigent, en échange d'un revenu, des travaux d'intérêt général afin de ne pas rester trop éloigné du monde du travail.

→ **L'Allemagne subventionne le Kurzarbeit** – le « chômage partiel ». Ici on a connu une forte embellie du marché du travail durant les trois dernières années. Selon Eurostat, le taux de chômage a chuté de 11,2 % en 2005 à 5,9 % en 2011. En août 2012, il s'affichait à 5,5 %. La réforme du travail du début des années 2000 (les fameuses « lois Hartz ») a surtout insisté sur la flexibilisation du marché. Les comptes temps ont été développés, la

durée d'indemnisation réduite, le temps partiel développé. Aussi, les « minijobs », contrats payés 400 euros par mois pour 20 heures de travail, se sont multipliés. Durant la crise de 2009, l'État fédéral a massivement subventionné le *Kurzarbeit*, qui a permis aux employeurs de réduire le temps de travail sans licencier. Les chômeurs de longue durée, baptisés « Hartz IV », doivent rendre des comptes sur leur recherche d'emploi, accepter le fameux « travail à 1 euro de l'heure » et sont susceptibles d'être sanctionnés. En échange, ils perçoivent une indemnité, et les communes prennent en charge le loyer et le chauffage. Le système n'est pas totalement flexible : il reste difficile de mettre fin à un contrat de travail classique. Du côté de la sécurité, les « job centers », les agences de l'emploi, ont été réorganisés et l'accent mis sur les formations. ▼