FO FAGE

Revue de Presse

Revue de Presse du 15 au 19 février 2016

Le Figaro.fr du 18/02/2016

Menaces de grève : la température recommence à monter chez les fonctionnaires

A peine arrivée et déjà «sous pression». La nouvelle ministre de la Fonction publique Annick Girardin, qui a remplacé Marylise Lebranchu, doit déjà faire face à sa première revendication et menace de mouvement social.

Dans une déclaration commune, les syndicats CGT, FO, Solidaires, FSU et FAFP profitent de l'arrivée de la nouvelle ministre pour rappeler leur principal cheval de bataille: le dégel du point d'indice. Une négociation salariale fin février devrait en effet se tenir entre le ministère et les partenaires sociaux, une occasion que les syndicats comptent bien mettre à contribution pour enfin faire décoller le fameux «point». Utilisé pour calculer le traitement mensuel de 5,6 millions de fonctionnaires, il n'a pas bougé depuis 2010. Un blocage justifié par des économies sur la dépense publique, Marylise Lebranchu ayant reconnu que les cinq ans de blocage du point d'indice avaient permis à l'Etat de «récupérer 7 milliards» d'euros depuis 2010.

Peu de temps avant son départ (qu'elle ignorait d'ailleurs jusqu'au jour du remaniement), Marylise Lebranchu avait annoncé que 2016 serait enfin l'année de la hausse du point. Avant de doucher les espoirs des syndicats: cette revalorisation, précisa-t-elle, serait avant tout… «une augmentation symbolique».

«Augmentation symbolique»

Un discours qui est mal passé auprès des organisations salariales, et qui le font savoir à leur nouvelle ministre. Ils estiment qu'après cinq ans de rigueur, le gouvernement doit revaloriser «de façon significative» le point d'indice. Mais pas seulement. Les syndicats, échaudés par le gel, notamment depuis 2012 et un changement de majorité qu'ils espéraient plus favorable, exigent également «des mesures générales permettant de compenser les pertes subies de pouvoir d'achat». Concrètement? «Outre la revalorisation du point, nous souhaitons que les fonctionnaires se voient attribuer des points supplémentaires pour rattrapper les années passées. Car si le point est gelé depuis 2010, la perte du pouvoir d'achat, elle, remonte à 2000, avec des hausse du point d'indice inférieures à l'inflation». explique au Figaro Christian Grolier, secrétaire général de la Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière (FGF-FO).

Des revendications qui ont peu de chances de trouver un écho favorable auprès d'Annick Girardin, bien que la ministre ne se soit pas encore exprimée sur sa marge de manœuvre sur la question. Mais les syndicats ne se font guère d'illusions, la loi de Finances 2016 n'envisageant pas le dégel du point. Ils annoncent la perspective d'un mouvement social, s'ils n'obtiennent pas satisfaction: «Dans l'hypothèse où les propositions ministérielles relèveraient du symbolique, elles (les organisations syndicales, ndlr) s'engageront (…) dans un processus de

mobilisations y compris par la grève et les manifestations!» explique la déclaration commune. Une future montée en température que nous confirme Christian Grolier: «Si les premières rencontres avec la ministre ne nous laissent pas entrevoir autre chose qu'une revalorisation de 0,2% ou 0,3%, nous appellerons à un mouvement social qui devrait se tenir fin mars».

Damien Durand

Acteurs Publics du 17/02/2016

5 syndicats de fonctionnaires maintiennent la pression pour un dégel "significatif" du point d'indice

Dans une déclaration commune, les syndicats CGT, FO, FSU, Solidaires et FAFP promettent une large mobilisation dans le secteur public dans l'hypothèse d'un dégel du point d'indice qui ne serait que symbolique.

Moins d'une semaine après le remplacement de Marylise Lebranchu par Annick Girardin à la tête du ministère de la Fonction publique, les syndicats CGT, FO, FSU, Solidaires et FAFP maintiennent la pression sur le gouvernement sur les enjeux des rémunérations et de l'emploi public.

Dans une déclaration commune, les 5 organisations soulignent : *"En plus de l'enjeu crucial du pouvoir d'achat, le contexte social est marqué par un ensemble de réformes détériorant les conditions de travail des agents, des réductions d'emplois dans un grand nombre de secteurs, la remise en cause de droits sociaux et de missions publiques."*

Perspectives de nouvelles mobilisations

Et d'insister sur la nécessité de procéder à *"des créations nettes d'emplois statutaires permettant de lutter contre la précarité, des budgets à la hauteur des besoins d'un service public de proximité confirmant son rôle essentiel de cohésion sociale"*.

Pour la CGT, FO, la FSU, Solidaires et la FAFP, le rendez-vous salarial à venir – initialement évoqué fin février – sera l'occasion de mettre fin au gel du point, *"de le revaloriser de façon significative"* et *"d'exiger des mesures générales permettant de compenser les pertes subies de pouvoir d'achat"*. Une hypothèse assez improbable, à en croire les scénarios esquissés par l'exécutif.

Les syndicats reconnaissent ainsi que *"les interventions médiatiques ministérielles ne laissent guère entrevoir de pistes ambitieuses en la matière"*. Toute augmentation qui ne serait que symbolique entraînerait, écrivent-elles, un processus de mobilisations.

Sylvain Henry

Acteurs Publics du 17/02/2016

Le dernier round du projet de loi sur la déontologie repoussé à la fin mars

La tentative de négociation entre députés et sénateurs autour du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été reporté au 29 mars en raison de l'agenda parlementaire.

Quelques semaines de plus. Prévue initialement aux alentours fin février, la commission mixte paritaire (CMP) au cours de laquelle les députés et les sénateurs devaient tenter de trouver un compromis sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, voté en des termes différents par les deux assemblées, a été repoussée au 29 mars, selon les informations d'*Acteurs publics*.

Un retard déjà envisagé avant le remaniement du 11 février et qui s'expliquerait par un problème d'agenda des commissions des lois des deux assemblées. Les parlementaires doivent par ailleurs interrompre leurs travaux du 22 au 28 février. Ce report semble plutôt une bonne chose pour la nouvelle ministre PRG de la Fonction publique, Annick Girardin venue du Quai d'Orsay, où elle dirigeait le secrétariat d'État chargé du Développement et de la Francophonie. Même si elle ne participe pas aux débats au sein de la CMP, la ministre aura de fait plus de temps pour se préparer à œuvrer en coulisse, alors que ces sujets de fonction publique sont nouveaux pour elle.

Le projet de loi, peu clivant politiquement, l'est devenu au fil de la discussion parlementaire, la droite sénatoriale ayant remanié en janvier le texte sur quelques points sensibles.

Bras de fer entre Assemblée et Sénat

La Chambre haute a ainsi (ré)instauré trois jours de carence en cas d'arrêt maladie des fonctionnaires, la gauche ayant supprimé en 2012 le principe d'une journée de carence mise en place par la droite sous le quinquennat Sarkozy. Le Sénat a aussi réintroduit le recours à l'intérim dans la fonction publique et supprimé le filtre du passage devant le conseil de discipline dans le cas d'une exclusion de trois jours, provoquant ainsi l'ire syndicale. Enfin, les sénateurs ont aussi décidé de l'intégration, à compter de 2019, de la Commission de déontologie de la fonction publique au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique – une instance indépendante –, ce que refuse pour l'instant catégoriquement le ministère de la Fonction publique.

La répartition des compétences entre les deux entités avait déjà divisé le gouvernement et la majorité de gauche lors de la discussion du texte à l'Assemblée nationale en octobre, mais un compromis avait été laborieusement trouvé. Compromis que le Sénat a fait voler en éclats. Si les deux chambres ne s'accordent pas sur une version commune du texte, l'Assemblée nationale aura le dernier mot.

Conseil commun également repoussé

L'agenda de la fonction publique va par ailleurs être perturbé par un autre report, celui du conseil commun de la fonction publique, une instance de dialogue social. La réunion prévue initialement le 17 février est cette fois-ci repoussée à l'initiative de la nouvelle ministre de la Fonction publique et se tiendra vraisemblablement au cours de la semaine du 14 mars. Au cours de ce conseil commun, le gouvernement doit présenter aux syndicats l'agenda social pour l'année 2016, mais aussi la création d'un compte personnel d'activité que le gouvernement souhaite adapter à la fonction publique par le biais d'un article spécifique au sein du futur projet de loi sur ce sujet défendu par la ministre du Travail, Myriam El Khomri.

Les syndicats réclament de leur côté l'inscription à l'ordre du jour d'un point sur l'avenir de la protection sociale, alors que les ministères sont en train de redéfinir, pour les sept prochaines années, le dispositif des aides qu'ils accordent aux fonctionnaires.

Pierre Laberrondo

Acteurs Publics

Les (gros) chantiers de la nouvelle ministre des fonctionnaires

Annick Girardin, la nouvelle ministre de la Fonction publique, doit traiter en priorité trois dossiers d'envergure avant la fin du mois : la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans le secteur public, le dégel du point d'indice et la conclusion du projet de loi sur la déontologie, les droits et les obligations des fonctionnaires au Parlement.

À peine la nouvelle ministre de la Fonction publique a-t-elle posé ses cartons rue de Lille et glissé son attachement aux fonctionnaires que la voilà plongée au cœur de plusieurs dossiers sensibles. Si Annick Girardin ne remet pas en cause le calendrier de l'agenda social défini par les équipes de Marylise Lebranchu, elle rencontrera en bilatéral, lundi 15 et mardi 16 février, la plupart des organisations syndicales avant de diriger un important conseil commun de la fonction publique, mercredi 17 février, consacré à la déclinaison dans la fonction publique du compte personnel d'activité.
Un article qui sera rattaché au projet de loi porté par la ministre du Travail, Myriam El Khomri, prévoit que le gouvernement puisse prendre par ordonnance *"des dispositions de niveau législatif visant à créer et à définir le cadre d'un compte personnel d'activité pour chaque agent public"*. Une disposition qui interpelle certains syndicats, à l'image de Force ouvrière, qui s'y est dit hostile. Les organisations s'interrogent sur une mesure individuelle contraire, du moins dans l'esprit, aux dispositions collectives du statut de la fonction publique. À Annick Girardin de tenter de les convaincre de l'intérêt du dispositif.

Quelle revalorisation ?

Rendez-vous beaucoup plus délicat, celui de la rencontre salariale programmée fin février. Ce rendez-vous prévu dans le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) s'annonce même explosif. D'un côté, les syndicats demandent une revalorisation forte du point d'indice – qui sert de calcul au traitement de base des agents –, resté figé depuis six ans.

De l'autre, jusqu'alors, l'ex-ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu se refusait à donner des chiffres et confiait début février à *Acteurs publics : "J'ai demandé au Président de la République et au Premier ministre que le point soit dégelé, même de manière symbolique, et même si les syndicats jugent que c'est insuffisant, ce qui est probable, et qu'ils décident d'aller dans la rue."* CGT, FO et Solidaires avaient appelé à la mobilisation le 26 janvier. La FSU a prévenu qu'elle rejoindrait la fronde si aucune mesure significative n'était avancée. Les autres syndicats pourraient suivre.

Enfin, fin février, Annick Girardin devra manœuvrer en coulisses pour faire infléchir certaines dispositions du projet de loi sur la déontologie, les droits et les obligations

des fonctionnaires. Le texte porté par Marylise Lebranchu a été étudié en procédure accélérée par l'Assemblée nationale puis par le Sénat, dont il est sorti considérablement modifié. Le gouvernement souhaite revenir sur plusieurs dispositions : le regroupement de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique avec la Commission de déontologie de la fonction publique ; l'instauration de trois jours de carence pour les fonctionnaires en cas d'arrêt maladie ; la possibilité d'exclure trois jours des agents sans sollicitation du conseil de discipline.

Les autres sujets sensibles :

- la remise, au début du printemps, d'un rapport évaluant le temps de travail dans la fonction publique, piloté par le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Philippe Laurent ;

- la mise en œuvre d'une nouvelle gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Une réunion interministérielle est programmée sur le sujet avant la fin du premier semestre ;

- la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), avec notamment l'intégration de primes dans le régime indiciaire ;

- la poursuite de la réforme de l'accès aux grands corps de l'État ;

- la remise d'un important rapport, au printemps, sur les recrutements dans la fonction publique.

Sylvain Henry

Acteurs Publics

Le décret sur le télétravail des agents publics entre en vigueur

La réforme du télétravail a été publiée le 12 février par décret au Journal officiel. Les agents des trois versants de la fonction publique et les magistrats pourront exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, à leur demande et après accord de leur chef de service, dans la limite de trois jours par semaine.

Le décret d'application portant sur le télétravail des fonctionnaires, qui leur permettra de travailler partiellement à leur domicile, comme les salariés du secteur privé, a été publié le 12 février au Journal officiel. Aux termes de ce décret, applicable également aux magistrats et publié quatre ans après l'adoption du texte législatif, les agents des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale) pourront désormais exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail à leur demande et après accord de leur chef de service, *"en utilisant les technologies de l'information et de la communication"*.
La durée de télétravail des fonctionnaires, à leur domicile ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de leur employeur public et de leur lieu d'affectation, *"ne peut excéder trois jours par semaine"*. Dans le secteur privé, la loi ne fixe pas de maximum. La durée est précisée dans les avenants obligatoires aux contrats de travail ou dans les éventuels accords d'entreprise.

Parallèlement, le temps de présence sur le lieu d'affectation habituel de l'agent *"ne peut être inférieur à deux jours par semaine"*. La durée de l'autorisation au télétravail est d'un an maximum, renouvelable après entretien et avis de l'autorité hiérarchique compétente.

Approuvé par une partie des syndicats

Il pourra *"être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois"*. Le télétravail des fonctionnaires avait été introduit en 2012 dans le projet de loi Sauvadet destiné à réduire la précarité dans la fonction publique et vise à aider les agents contraints à changer de poste à avoir un meilleur équilibre *"entre la vie professionnelle et la vie personnelle"*.

Cette réforme avait été adoptée, le 24 septembre dernier, par le Conseil commun de la fonction publique (CCFP), une instance de dialogue social. Les employeurs territoriaux et hospitaliers, ainsi que les syndicats Unsa, CFDT, CGC et CFTC avaient voté pour, alors que la CGT, Solidaires, FO et la FSU s'étaient abstenus.

Avec AFP

social-travail-syndicats-patronat-entreprises
Compte personnel d'activité: trois syndicats signent la position commune

Paris, 17 fév 2016 (AFP) - Trois syndicats, la CFTC, FO et la CFDT, ont signé la "position commune" sur la création du compte personnel d'activité (CPA) qui figure dans le projet de loi sur le droit du travail, et auquel le patronat n'a toujours pas donné son aval, a-t-on appris mercredi de source syndicale.

Après la CFTC et FO, la CFDT a annoncé mercredi avoir signé la position commune élaborée la semaine dernière entre les partenaires sociaux, au terme de deux mois de négociations.

Les grandes lignes du texte ont été reprises dans le projet de loi de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, transmis au Conseil d'Etat et qui doit être présenté en Conseil des ministres le 9 mars.

Pour la CFDT, "cette position permet de définir les premières bases du CPA: un compte universel, qui permet de sécuriser les parcours de tous les actifs" et qui intègre les "comptes existants pour les salariés": le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Le syndicat, qui avait aussi défendu lors des négociations une intégration du compte épargne-temps au CPA, relève que le texte "fixe un programme de travail entre partenaires sociaux", au-delà de la présentation du projet de loi début mars. Ce sera "une occasion de créer des droits nouveaux, notamment une banque des temps accessible à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut".

FO a signé la position commune lundi et rappelé que le CPA "devait être garanti collectivement".

La CFTC a aussi apposé sa signature, mais en rappelant qu'elle souhaitait un dispositif "plus ambitieux", et en la conditionnant "à l'acceptation sans réserve du texte par le patronat".

Le 8 février, les partenaires sociaux sont convenus d'une position commune a minima, après d'âpres discussions internes côté patronal (Medef, CGPME et UPA) sur le compte pénibilité, retiré du CPA puis réintégré in extremis. A l'issue des négociations, les organisations patronales ont annoncé qu'elles allaient consulter leurs instances pour signer le texte, du jamais-vu.

Le Medef attend notamment des garanties du gouvernement sur la "flexibilité" au sein du projet de loi El Khomri.

juc/cel/DS

2016/02/17 18:06:40 GMT+01:00
#470614 DVBP 2061 LNE23 (4) AFP (348 words)

Acteurs Publics du 18/02/2016

Bernard Cazeneuve lance une concertation sur la réforme des sous-préfectures

Dans une note envoyée aux préfets, le ministre de l'Intérieur demande à chacun d'entre eux d'élaborer pour le 31 mai un projet territorial départemental de réorganisation de l'échelon infradépartemental, en associant les élus et les personnels.

En lien avec la réforme des préfectures décidée en juin denier dans le cadre du "plan préfectures nouvelle génération", dit PPNG, le ministre de l'Intérieur, Bernard Cazeneuve, vient de lancer une concertation sur la réorganisation de l'échelon infradépartemental, et notamment des sous-préfectures. Dans une note du 16 février envoyée aux préfets de région et de département, rendue publique par le syndicat FO Préfectures, le locataire de la Place Beauvau demande à chaque préfet de lui remettre, au plus tard pour le 31 mai prochain, un projet territorial départemental.
Les préfets devront examiner la pertinence des limites actuelles des arrondissements en lien avec leurs schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) – élaborés en application de la loi "NOTRe" –, puis examiner l'offre de services publics existants (sous-préfectures, maisons de l'État et maisons de services au public), en identifiant les redondances. Des regroupements d'arrondissements sont souhaités.

Fusions ou jumelages d'arrondissements

"*Vous examinerez systématiquement la possibilité de procéder à des spécialisations thématiques et à des mutualisations entre sites préfectoraux. (…) Je souhaite que vous me proposiez des jumelages voire des fusions d'arrondissements*", écrit aussi le ministre, en précisant bien que les évolutions proposées devront l'être au regard des seuls critères de la qualité du service rendu. La réforme vise notamment à repositionner les agents des sous-préfectures sur l'ingénierie territoriale, ainsi qu'à une meilleure mise en réseau et une plus grande complémentarité des sites préfectoraux.

La Place Beauvau estime que le renforcement de l'échelon infradépartemental pourra être possible grâce aux effectifs gagnés dans le cadre de réforme régionale, mais aussi grâce au PPNG, qui doit soulager les préfectures de la délivrance des titres, désormais gérée par des plates-formes régionales. Le PPNG doit ainsi conduire à la fermeture des services des titres dans plus de 100 sous-préfectures et vise à permettre au réseau préfectoral de se concentrer sur 4 missions prioritaires : la sécurité et l'ordre public ; le contrôle de légalité et budgétaire des collectivités

locales ; la lutte contre la fraude et la coordination territoriale de la mise en œuvre des politiques publiques.

Place à la concertation

"*L'inquiétude sur le devenir des sous-préfectures est ancienne et a pu être renforcée par la montée en puissance de nouvelles formes d'organisation, comme les maisons de l'État et les maisons de services au public*", relève aussi le ministre dans sa note, alors que la suppression d'une quarantaine de sous-préfectures est épisodiquement évoquée depuis quelques années. Le ministre ajoute : *"Nous devons apporter des réponses pour apaiser le débat et renforcer encore la cohérence de nos dispositifs."*

Pour réformer l'échelon infradépartemental, la méthode fait l'objet d'une attention particulière, avec un accent mis sur le partenariat. Les préfets devront ainsi informer les élus et les organisations représentatives des personnels en les associant à cette réflexion. Bernard Cazeneuve suggère à cet égard d'organiser une instance de dialogue et de pilotage de cette démarche, *"pour en garantir la transparence et l'efficacité"*.

La réforme lancée reste sensible, car elle touche directement à la présence de l'État dans les territoires et mobilise en général facilement les élus et les syndicats... Annoncée depuis le début du quinquennat, la réforme du réseau des sous-préfectures fait figure d'Arlésienne et la fenêtre de tir politique pour agir paraît étroite, compte tenu de l'imminence de la précampagne pour la prochaine élection présidentielle.

Pierre Laberrondo

Les Echos - vendredi 19 février 2016

LE POINT DE VUE

de Julien Barlan
et Christian Saint-Etienne

Il faut organiser la fin de l'emploi à vie pour les fonctionnaires

Notre fonction publique emploie 1 Français sur 5. Une comparaison européenne montre qu'elle prend une place particulièrement importante en France. Dans l'Hexagone en 2015, les fonctionnaires représentent 21 % de l'emploi total. De plus, l'emploi total dans la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière) ne cesse de croître : de 900.000 à la création du statut actuel, en 1946, à 4,4 millions d'agents en 1998 et 5,6 millions en 2013, dont 183.000 employés dans le cadre des contrats aidés.

Mais le statut de la fonction publique, qui garantit l'emploi à vie, se justifie-t-il encore alors que les salariés du privé sont soumis à des impératifs de résultats de plus en plus exigeants ?

La question de l'emploi à vie, par exemple, a été traitée au Portugal, où désormais seuls en bénéficient les agents publics exerçant une fonction régalienne, personnels soumis à des contraintes spécifiques. En revanche, les autres employés du secteur public devraient-ils jouir d'un statut particulier par rapport à leurs collègues du privé ? Leurs insuffisances éventuelles doivent-elles être ignorées ? Notons que seuls 55 licenciements pour insuffisance professionnelle ont été prononcés en soixante-dix ans. A l'inverse, ne faut-il pas prendre en compte leurs besoins de formation ou d'évolution de carrière ?

Il faut donc un contrat de travail moins lourd et plus stimulant pour rénover la fonction publique, en prenant néanmoins en compte les spécificités du service public. Nous proposons pour cela d'introduire pour les nouveaux fonctionnaires hors activité régalienne un nouveau contrat de travail : un CDI public (CDIP).

> Il faut un CDI assorti d'une garantie de formation en cas de changement d'affectation.

> La progression de carrière serait ainsi davantage liée à la performance.

Ce dernier prendrait la forme d'un contrat de travail intermédiaire entre le statut actuel et le CDI classique, avec un emploi non plus garantie « à vie » mais « à durée indéterminée » et avec une garantie de formation en cas de changement d'affectation. Il s'agirait d'un changement gagnant gagnant, où l'introduction de flexibilité serait compensée par la mise en œuvre d'une véritable gestion des carrières. Le CDIP suivrait l'introduction de techniques managériales modernes dans la gestion des agents : suivi RH personnalisé, bilan de compétences, gestion par objectifs...

La progression de carrière serait davantage liée à la performance. Les emplois publics pourraient plus facilement évoluer avec les besoins de la population. On passerait d'une logique de « corps » à une organisation évolutive en « métiers ».

Ce nouveau statut et ses modalités d'application bénéficieraient avant tout aux fonctionnaires eux-mêmes, qui y verraient une possibilité de développer leur expertise professionnelle dans la durée en contrepartie d'une exigence de qualité du service rendu.

La France est prête pour un premier pas significatif vers l'alignement public-privé. Un sondage récent montrait que 70 % des Français partageaient le constat que le statut des fonctionnaires n'est aujourd'hui « plus justifié et inadéquat ». Première pierre d'un alignement que les Français souhaitent, cette nécessaire convergence des conditions d'emploi devra prendre en compte les attentes des fonctionnaires. Par exemple, lors de l'alignement des systèmes de retraite, il faudra inclure les primes dans le calcul des retraites, comme c'est le cas actuellement dans le privé.

Julien Barlan et Christian Saint-Etienne sont économistes

Code du travail : Hollande écarte un passage en force

GOUVERNEMENT. Si Myriam El Khomri n'exclut pas un recours à l'article 49-3 pour faire adopter la réforme du Code du travail, elle est contredite par l'Elysée. Pas question, pour l'instant, de bousculer à nouveau la majorité.

OPÉRATION déminage pour François Hollande. L'avant-projet de loi sur la réforme du marché du travail, dit loi El Khomri (du nom de la ministre du Travail), n'a pas encore été examiné par le Conseil d'Etat ni par le Conseil des ministres que, déjà, il tourne au pataquès. Au point que le chef de l'Etat lui-même monte au front pour éviter que l'incendie ne se propage.

Invité ce soir sur France Inter, François Hollande n'a qu'une idée en tête : calmer les esprits. « On ne touche ni aux 35 heures, ni au smic, ni au contrat de travail, explique-t-il. Cette réforme apporte souplesse aux entreprises et sécurité aux salariés en donnant plus de place à la négociation collective. » Au rayon souplesse, le plafonnement des indemnités prud'homales ou encore des règles de licenciement économiques plus faciles. Au rayon sécurité, le compte personnel d'activité qui permettra à tous les actifs de conserver leurs droits sociaux (formation, pénibilité, etc.) au cours de leur vie professionnelle.

Manuel Valls soutient Myriam El Khomri, alors que François Hollande a dû contrecarrer les propos de la ministre du Travail.

Un coup dur pour la majorité

Sauf qu'hier matin, dans une interview aux « Echos », Myriam El Khomri a sérieusement restreint les possibilités de... négociation. Notamment en cas de blocage des parlementaires lors de l'examen du texte le mois prochain. S'attendant à des « débats intenses », elle prévient : « Avec le Premier ministre nous prendrons nos responsabilités », dit-elle en réponse à une question sur un recours au 49-3 (procédure qui permet au gouvernement de se passer du vote du Parlement). Dans la majorité, mais aussi à l'Elysée, la pilule a du mal à passer. « L'objectif, c'est le dialogue et le travail de conviction avec les parlementaires », affirmait hier l'entourage du chef de l'Etat, pour qui « il faut laisser une chance au débat ».

Ereintée par le débat sur la déchéance de nationalité, démoralisée par le manque de résultats, la majorité n'a pas besoin d'être de nouveau bousculée. Inutile à ce stade de dégainer l'arme du 49-3 pour François Hollande qui, par ailleurs, ne fait pas de cette réforme de structure l'alpha et l'oméga de la lutte contre le chômage. « C'est une loi d'avenir, elle n'aura pas d'effet tout de suite », reconnaît-il.

Les regards se tournent donc vers Matignon où l'interview a été reluc. Hier soir, Myriam El Khomri avait le soutien clair de Manuel Valls dont elle est considérée comme une proche. « Nous voulons convaincre les parlementaires, mais nous souhaitons aussi réformer », plaide l'entourage du Premier ministre. En clair, il n'est pas question de faiblir face aux critiques et de se laisser distancer sur le terrain de la réforme. Quitte à fâcher. « Gravissime », « hallucinante », « invraisemblable »... tonnent déjà les syndicats, de la CGT à la très réformiste CFDT.

Jean-Christophe Cambadélis, le patron du PS, affirme, lui, qu'il aura « du mal à voter dans l'état » le projet de loi. Tout comme d'autres députés proches de Hollande. Sans compter les frondeurs qui tirent eux aussi à boulets rouges. « La ministre a à peine présenté son texte que déjà ils lui tirent dans le dos ! » s'exaspère Jean-Marie Le Guen, pour qui le 49-3 n'est pas un gros mot. « Surtout si les débats traînent en longueur, alors que le gouvernement propose une vraie révolution », souligne le secrétaire d'Etat chargé des Relations avec le Parlement. Entre Matignon et l'Elysée, il va donc falloir accorder ses violons...

ÉRIC HACQUEMAND

INTERACTIF leparisien.fr
Les principaux textes préparés par l'exécutif pour 2016

La CGT accuse la Fnac d'avoir influencé El Khomri

LA FNAC est-elle derrière une partie de l'avant-projet de loi ? La CGT accuse le PDG de la Fnac, Alexandre Bompard, d'avoir influencé la ministre du Travail Myriam El Khomri dans la rédaction de quelques articles pour obtenir gain de cause dans le conflit qui l'oppose à certains syndicats de son entreprise concernant le travail dominical.

Mi-janvier, la direction de l'enseigne trouvait un accord avec trois syndicats minoritaires pour ouvrir ses magasins en zones touristiques chaque dimanche. Dès le lendemain, la CGT, FO, et SUD — majoritaires — répliquaient en annonçant leur intention de faire jouer leur droit d'opposition, comme le Code du travail le prévoit. Un rebondissement embarrassant pour la Fnac mais aussi le gouvernement, qui espéraient clore un dossier épineux. « Après avoir fait valoir notre droit d'opposition, M. Bompard s'est précipité, le 21 janvier 2016, dans le bureau de Madame El Khomri pour obtenir une loi sur mesure », accuse la CGT.

Dans le projet de loi que « le Parisien » a dévoilé, il est en effet question d'accorder aux syndicats minoritaires — à condition qu'ils représentent au moins 30 % des salariés — la possibilité d'organiser un référendum interne pour valider un accord. Et le droit d'opposition est supprimé. « Bompard s'est retrouvé coincé et, comme par hasard, dès le lendemain, nous avons entendu parler de cette proposition de référendum que nous retrouvons maintenant dans le projet de loi », tempête Amar Lagha, secrétaire général de la fédération CGT-Commerce et services.

> *« M. Bompard s'est précipité, le 21 janvier, dans le bureau de la ministre pour obtenir une loi sur mesure »*
> La CGT

La Fnac confirme l'entretien mais rejette toute tentative d'influence. « C'était une rencontre inscrite à l'agenda de la ministre après sa prise de fonction, explique-t-on du côté de la direction de l'enseigne. Elle a rencontré Alexandre Bompard comme d'autres chefs d'entreprise. Ils ont sans doute évoqué le travail le dimanche mais en aucun cas il n'y a eu de discussion autour du projet de loi. »

Contacté, le ministère du Travail n'a pas souhaité réagir. Hier matin, le PDG de la Fnac s'est en tout cas félicité du contenu du projet de loi. « Il y a des choses très positives », a-t-il déclaré au micro d'Europe 1. Une occasion supplémentaire d'appuyer sa position : « Je veux que cet accord entre en vigueur. Je crois toujours que la responsabilité et l'intelligence collective prévaudront. » Reste que le bras de fer est encore très loin d'être terminé.

CATHERINE GASTÉ
ET FLORIAN MAUSSION

Le Parisien.fr du 19/02/2016

Réforme du code du travail : «on y voit des choses hallucinantes», selon Attali

La réforme du code du travail enflamme la gauche avant même sa présentation. Jeudi, la ministre Myriam El Khomri n'a pas exclu un recours au 49-3.

François Hollande tente de déminer en assurant qu'il n'y aura pas de passage en force. Mais ce vendredi matin, le débat reste virulent à gauche.

«Si on avait voulu saboter cette réforme, on n'aurait pas fait mieux», déplore Jacques Attali. Lors des 4 Vérités sur France 2, l'économiste descend en flèche le projet et notamment la possibilité de travailler jusqu'à 60 heures «sans tenir compte de la pénibilité». «Il y a des choses insensées», insiste-t-il citant notamment aussi la durée d'une journée de travail qui «peut aller jusqu'à 12 heures».

Selon lui, «évidemment ça ne marchera pas, ça n'entrera pas en vigueur». Il critique globalement la façon dont a été pensée la réforme du code du travail : «tant qu'on ne présentera pas une vision globale de ce qu'on veut faire (...) on n'arrivera nulle part». Pour Jacques Attali, le gouvernement aurait dû aussi se concentrer sur les gains pour les salariés, notamment en terme de formation. «Ce n'est pas comme ça qu'on doit travailler, on doit avoir un projet de société, estime-t-il. Ici, on voit très bien ce que les patrons peuvent gagner, mais on ne voit pas ce que les salariés peuvent gagner».

L'économiste conclut en expliquant que la loi ne passera sans doute pas, «ou alors de façon amère».

«Je ne conseille à personne de se mettre sur des postures de blocage des discussions», avertit Bruno Le Roux. Sur RTL, le patron des députés socialistes s'en prend notamment aux frondeurs qui sont déjà vent debout contre le texte. «Ce députés, qui sont souvent contre tout, ont-ils été discuter avec les chefs d'entreprise ?», s'interroge-t-il estimant qu'ils ignorent la réalité du terrain. «Je ne suis pas contaminé par le patronat, répond-il à tous ceux qui jugent que le texte ne répond qu'aux exigences du Medef. Je suis contaminé par la lutte contre le chômage.»

Sur le 49.3, Bruno Le Roux temporise. «Le gouvernement est dans son rôle de dire que rien ne l'empêchera de réformer et moi je dis que rien n'empêchera le dialogue. Le 49.3 existe, c'est un outil qui peut permettre de favoriser la discussion». Le député estime qu'il doit notamment «y avoir un débat sur les modalités de licenciement» et que «le débat parlementaire doit préciser ce projet du gouvernement». «Je vois dans ce texte, avant discussion, un équilibre qu'il faut parfaire, mais un équilibre qu'on aurait tort de taire», ajoute-t-il.

Le président du groupe PS à l'Assemblée tient à assurer que sur ce débat, le président de la République et le Premier ministre sont sur la même longueur d'onde. «François

Hollande et Manuel Valls, sur ce projet comme sur les autres, ils avancent ensemble», jure-t-il.

Jean-Marie Le Guen s'en prend aux «grincheux qui depuis trois ans ne font que critiquer la majorité». Sur Europe 1, le secrétaire d'Etat chargé des relations avec le Parlement dénonce, comme régulièrement, l'attitude des frondeurs. «Des esprits chagrins sont essentiellement là pour bloquer la poussée réformiste de ce gouvernement», dénonce-t-il. «Pour une partie de la gauche, tout ce qui existait il y a 40 ans, c'était super. C'est la gauche du conservatisme». Il vise également «le syndicalisme protestataire, aujourd'hui contre-productif et conservateur».

Jean-Marie Le Guen défend le texte qu'il considère comme «une véritable révolution mais une révolution équilibrée. Il donne plus de capacité de répondre aux entreprises mais il garantit des droits aux salariés.» Il tient à mettre en avant le compte personnel d'activité (CPA) qui ,est, selon lui «la sécurité social du XXIe siècle». «Quand en 36, on a créé la sécu, l'extrême gauche était contre», insiste-t-il.

Il assure que le texte «sera très majoritairement voté par le PS et il y aura une majorité à l'Assemblée». Mais comme la ministre du Travail, il ne ferme pas la porte à l'utilisation du 49.3. Il appelle «à sortir de ce manichéisme et des commentaires lapidaires.» «Sans doute il y a des appréhensions, mais elles peuvent être levées», assure Jean-Marie Le Guen.

«C'est une loi bruxelloise», selon Florian Philippot. Sur France Info, le numéro 2 du FN s'en prend à la réforme dont il estime qu'elle «est une précarisation pour les salariés». Le pourfendeur de l'Europe juge qu'elle a été dictée par Bruxelles. «C'est une politique économique qui ne peut pas continuer avec l'austérité», conclut-il.

Martine Aubry, à La Rochelle en 2012. PHOTO SÉBASTIEN CALVET

35 HEURES
Le coup de bambou de la gauche

Par LUC PEILLON et AMANDINE CAILHOL

Droit Le projet de loi visant à réformer le code du travail détricote un peu plus la mesure emblématique du gouvernement Jospin. Voilà ce qui va changer.

DÉCRYPTAGE

C'est une petite révolution, sur le fond comme sur la forme, que prépare le gouvernement sur le droit du travail. Et notamment sur la durée du travail, première partie du code à être réécrite. Le projet de loi, révélé par *le Parisien* – et dont *Libération* a pu consulter la dernière version – est actuellement devant le Conseil d'Etat. Il doit être soumis au Conseil des ministres le 9 mars, après une ultime consultation des partenaires sociaux. S'inspirant des propositions des juristes Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, mais aussi du rapport Combrexelle, il propose de donner la primeur à l'accord d'entreprise. Et de diviser chaque thème du code en trois parties : une première énonce l'«ordre public», autrement dit la règle générale, une deuxième liste les possibilités d'aller plus loin par accord collectif et la troisième dresse les *«dispositions supplétives»*, c'est-à-dire ce que peut faire l'employeur en l'absence d'accord. *«Il s'agit d'une nouvelle architecture du code, qui donne plus de latitude au chef d'entreprise*, note l'avocat en droit social Emmanuel Mauger. *C'est aussi une simplification de la présentation, mais cela n'allège en rien le code du travail.»* Les 61 grands «principes essentiels», qui doivent figurer en préambule, *«ont même tendance à l'alourdir»*. Sur le fond – concernant la partie sur le temps de travail –, les modifications, par petites touches, permettent de contourner un peu plus la durée légale de 35 heures, qui sert de seuil au déclenchement des heures supplémentaires. Parmi elles : la possibilité élargie de ne majorer qu'à 10 % les heures supplémentaires, une modulation plus importante pour les neutraliser, ou encore le pouvoir donné aux syndicats minoritaires de lancer une consultation des salariés pour rendre un accord majoritaire. Plus de pouvoir est également confié à l'employeur, qui pourra par exemple imposer seul des «forfaits jours» dans les entreprises de moins de 50 salariés. Devrait également s'inviter dans le texte une définition du licenciement économique, largement empruntée à ce qu'a défini jusqu'ici la jurisprudence. Tour de piste des principales mesures d'un projet de loi qui ne va pas manquer de provoquer quelques remous politiques.

LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL OUTREPASSÉE PLUS FACILEMENT

■ Aujourd'hui
La durée maximale de travail est de 10 heures pas jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail. Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

■ Demain
La durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail. Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord collectif. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaire pas simple accord d'entreprise, mais l'idée a été écartée, selon la toute dernière version du texte. L.P.

m El Khomri, à Paris, en septembre. La ministre du Travail présentera son projet de modification du code du travail en Conseil des ministres le 9 mars. PHOTO ALBERT FACELLY

DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES MOINS RENTABLES

■ Aujourd'hui
La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà.
Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

■ Demain
La durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au delà. **L.P.**

LE TEMPS DE TRAVAIL CALCULÉ SUR TROIS ANS

■ Aujourd'hui
Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler – et donc calculer – le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1 607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

■ Demain
Si l'employeur obtient l'accord des syndicats, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui, sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois. **L.P.**

FACE AUX SYNDICATS, LE RÉFÉRENDUM PREND DU GALON

■ Aujourd'hui
Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des salariés et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

■ Demain
Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne sont que 30 %, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer. Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour une durée limitée – cinq ans – et devront être renégociés à l'issue de cette période. **L.P.**

UNE REMISE EN CAUSE DES ACCORDS FACILITÉE

■ Aujourd'hui
En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de deux ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

■ Demain
En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la «préservation» ou le «développement» de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté. Ces accords, de type «offensifs» et non plus uniquement «défensifs», ne pourront cependant pas prévoir de baisse de la rémunération mensuelle. Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour motif personnel. Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l'employeur. En effet, la «*cause réelle et sérieuse*» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord. Il s'agit d'une disposition empruntée aux accords de réduction du temps de travail de type Aubry – appelés licenciement «sui generis» – destinés, à l'époque, à faciliter la réduction du temps de travail. **L.P.**

ET AUSSI DANS LA LOI EL KHOMRI...

Parmi les mesures du projet de loi porté par Myriam El Khomri, une autre, tout aussi polémique que les 35 heures, risque de braquer majorité et syndicats : le plafonnement des indemnités prud'homales. Actuellement, lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est irrégulier, sans motif «réel et sérieux», ils octroient des indemnités au salarié, à la charge de l'employeur. Elles s'ajoutent aux indemnités légales versées au moment du licenciement. Pour fixer la somme, les juges s'appuient sur un «référentiel». Mais ce barème n'est que consultatif, les indemnités étant déterminées librement au regard du préjudice subi, en prenant en compte l'âge ou la situation du salarié et sa capacité à retrouver un emploi. Ainsi, le juge peut décider de donner plus à un parent isolé qu'à un salarié en couple sans enfant. Seule contrainte, si la personne est présente depuis plus de deux ans dans une société de plus de dix salariés, elle doit percevoir au moins l'équivalent de six mois de salaire. En 2015, la loi Macron a voulu borner davantage ce système en plafonnant ces indemnités. Mais le Conseil d'Etat a retoqué la mesure qui prévoyait un traitement différent des salariés selon la taille de la société.
Le projet de loi porté par Myriam El Khomri réintroduit la barémisation des indemnités en cas de licenciement abusif. Mais la version de la ministre du Travail ne se base plus que sur l'ancienneté des salariés. Désormais, ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté bénéficieront au maximum de trois mois de salaire. Et ceux qui ont plus de vingt ans de boîte obtiendront un maximum de quinze mois de salaire. De quoi limiter le rôle des juges qui n'auront donc plus, selon le Syndicat des avocats de France, la possibilité «*d'apprécier la réalité du préjudice subi*». Tout en dissuadant les salariés d'attaquer leurs employeurs aux prud'hommes. **A.Ca.**

Liberation - jeudi 18 février 2016

ÉDITOS/

Attaquer les 35 heures? A côté de la plaque

Par
GRÉGOIRE BISEAU
Rédacteur en chef adjoint

La France a-t-elle un véritable problème avec ses 35 heures? A en croire nos hommes politiques, très certainement. A entendre la droite, ce serait même la signature d'un mal hexagonal. La vitrine d'une France en déclin qui a décroché dans la compétition internationale. Plus surprenant, le gouvernement de Manuel Valls n'est pas loin de penser la même chose. Il faut, nous dit l'exécutif, donner plus de souplesse aux entreprises pour relancer la machine de l'emploi, toujours aussi grippée. Admettons cet enchaînement de cause à effet. Mais on a du mal à comprendre comment un allongement du temps de travail pourrait, à court terme, stimuler la création d'emplois. Quelle sera la réaction d'un chef d'entreprise? Il va être incité à distribuer des heures supplémentaires (moins rémunérées) à ses salariés plutôt que de recruter un chômeur ou un jeune. Au minimum, on peut s'interroger sur le tempo d'une telle mesure, au moment où la France a un impérieux besoin de trouver du travail à ses 3,5 millions de chômeurs. Plus généralement, la réputation d'une France qui ne travaille pas assez repose-t-elle sur des statistiques crédibles? Pas vraiment. Si l'on en croit les derniers chiffres d'Eurostat, les Allemands ont travaillé 1584 heures en 2014, contre 1531 heures pour les Français, soit un tout petit différentiel de 53 heures. Pas un seul économiste digne de ce nom oserait d'ailleurs affirmer que c'est cet écart de 3,4 % du temps de travail effectif qui est la cause de la différence de compétitivité entre nos deux économies. Un ministre confie, effondré: *«Notre problème, ce n'est pas les 35 heures. Si politiquement on veut absolument briser des tabous de la gauche, il serait plus opportun de réfléchir au contrat de travail»*. Le projet de Myriam El Khomri a d'abord une visée politique: dire à la droite et au patronat que cette gauche n'a pas de totem. Quitte à se tromper de diagnostic. Et donc de solution. ◆

(Lire aussi pages 14-15)

Marianne.fr du 18/02/2016

Myriam El Khomri va-t-elle flinguer les 35 heures avec le 49-3 ?

Contourner les 35 heures et les syndicats, simplifier le licenciement... le projet de loi de Myriam El Khomri sur la refonte du Code du travail devrait ravir la gauche de la gauche. Du coup, celle-ci n'exclut pas le passage en force par le 49-3...

On préfèrerait qu'ils soient pour, mais au pire on se passera de leur avis. C'est en substance le message passé aux parlementaires par Myriam El Khomri dans les colonnes des *Échos* le 17 février au sujet du vote de son projet de loi sur la réforme du Code du travail. Est-elle prête à utiliser le 49-3 *"si cela s'avère nécessaire" ?* La ministre du Travail n'exclut rien : *"Avec le Premier ministre, nous voulons convaincre les parlementaires de l'ambition de ce projet de loi. Mais nous prendrons nos responsabilités"*.

Rendre le code du travail plus creux que jamais**Le gouvernement le sait, les mesures visant à détricoter plus encore les 35 heures ne passeront pas auprès de nombreux députés de gauche**, frondeurs du PS en première ligne. Mais la mesure phare des années Jospin n'est pas la seule à être attaquée dans ce projet de loi attendu en Conseil des ministres le 9 mars. Une multitude d'autres dispositions devraient rendre le code du travail plus creux que jamais. On pourrait appeler cela la stratégie du gruyère : creuser une multitude de petits trous pour fragiliser la meule avant de la voir s'affaisser définitivement. C'est grosso modo celle menée par le gouvernement avec son texte : **ne pas toucher aux totems en vitrine** (35 heures, pérennité du contrat de travail, heures supplémentaires, représentativité syndicale, ...) **mais proposer tout l'arsenal possible en boutique pour les contourner**. La dernière version du document, éventée par *Libération*, va clairement dans ce sens.

Les 35 heures dans le viseur

Symbole parmi les symboles du projet de loi porté par Myriam El Khomri, **les 35 heures et la durée du temps de travail sont sur la sellette**. La durée légale inscrite dans le texte – rebaptisé " loi El Macron" par quelques plaisantins – reste plafonnée au seuil indéboulonnable des 35 heures. Mais, savoureuse subtilité, la majoration des heures

supplémentaires (de 25 % pour les huit premières heures puis 50 % au-delà actuellement) pourrait être discutée entreprise par entreprise, entre patrons et syndicats, pour pouvoir descendre jusqu'à 10 % de majoration seulement. Un seuil permis aujourd'hui via des accords collectifs, sauf si un accord de branche l'interdit. Dans le projet de loi, cette ultime barrière de l'accord de branche saute. **Charge aux salariés et à leurs représentants de se débrouiller seuls face aux dirigeants d'entreprises.**

Autre finesse : pour éviter de payer trop d'heures sup', les entrepreneurs peuvent actuellement **"lisser" le calcul du temps de travail** sur un an maximum, avec l'accord des syndicats. À l'avenir, ce délai pourrait être porté à trois ans maxi, dans les mêmes conditions. Autant dire que les salariés vont devoir gratter les fonds de tiroir pour y dénicher quelques heures supplémentaires à grignoter.

Quant à la durée maximum de travail par jour, de 10 heures aujourd'hui ou 12 heures avec l'aval de l'inspection du travail, elle n'aurait plus besoin que d'un simple accord d'entreprise pour atteindre ce seuil. Les 48 heures hebdomadaires resteraient la norme, mais les 44 heures en moyenne sur 12 semaines maximum passeraient à 44 heures sur 16 semaines. Le seuil exceptionnel de 60 heures hebdomadaires resterait possible, toujours avec l'aval de l'inspection du travail.

Le licenciement simplifié**Sur le plan du licenciement, le texte porté par la ministre El Khomri facilite aussi grandement la vie des entreprises, notamment des grands groupes.** En cas de licenciement abusif, les indemnités prud'homales seront plafonnées, dépossédant le juge de tout pouvoir d'appréciation, que ce soit en regard du préjudice subit, de la situation familiale du licencié, du contexte du licenciement, etc. Les motifs de licenciements, eux, seront précisés et multipliés, augmentant d'autant la palette des possibles pour une entreprise ou un grand groupe souhaitant dégraisser.

"C'est une façon d'automatiser les licenciements, estime auprès de *Marianne* Emmanuel Dockes, professeur de droit à l'université Paris X et spécialiste du droit du travail. Pour les entreprises, et notamment les grands groupes capables de "présenter" une filiale sous un jour spécifique

par le jeu des astuces comptables et financières, *"tout deviendrait très facile : il suffirait de piocher dans un des cas prévus par la loi (baisse du chiffre d'affaire, mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité) pour licencier sans avoir d'autres comptes à rendre"*.

Le référendum, un faux ami
Autre coup de canif dans les droits des salariés en donnant l'impression de faire le contraire, **la promotion du référendum, dont l'usage serait facilité**. Un accord d'entreprise sera possible s'il est signé par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des salariés. Mais, si elles ne représentent que 30 %, ces organisations pourront solliciter un référendum. Si le résultat va dans le sens d'un accord, personne ne pourra plus s'y opposer. Une façon habile de jeter aux oubliettes le droit d'opposition majoritaire des syndicats.

"Tout le monde aime l'idée du référendum, admet Emmanuel Dockes. ***Le problème, c'est qu'une entreprise n'est pas un endroit où les campagnes électorales peuvent avoir lieu correctement*** *: l'employeur a un projet pour lequel il met à disposition tous ses moyens de propagande pour faire campagne, quand le camp d'en face, soumis hiérarchiquement, est sous la menace du licenciement potentiel"*.

Et le gagnant est : le patronat**Le contrat de travail tel que nous le connaissons risque lui aussi de changer**, au point de ne plus être ce document de référence immuable qui protège chaque salarié pendant son temps passé dans l'entreprise. De nouveaux accords d'entreprises pourraient être négociés au nom de la "préservation" de l'emploi, comme aujourd'hui, mais aussi pour le "développement" de l'emploi. À la clé, des hausses du temps de travail et des baisses de salaires possibles sur une durée limitée à deux ans (uniquement pour les entreprises en difficulté). Au final, **les entreprises pourront augmenter le temps de travail de leurs salariés, qu'elles soient en difficulté... ou en "développement".** Et le salarié qui aurait la cuistrerie de refuser la nouvelle donne serait purement et simplement licencié.

Avant d'être présenté en Conseil des ministres le 9 mars, le projet de loi réformant le code du travail devrait encore faire l'objet de nombreuses

retouches. Mais l'essence du texte est bien là, qui fait soupirer Emmanuel Dockes : ***"Cette loi va renforcer le pouvoir de l'employeur sur son salarié qui sera davantage soumis,*** *avec plus de menaces sur son emploi, des limites qui sautent sur l'organisation de son travail et sur la durée du travail"*. Quant à l'objectif de diminution du chômage chanté par le gouvernement, l'universitaire n'y croit guère : *"C'est tout l'inverse,* ***ce texte est une menace pour l'emploi,*** *notamment parce que les mesures d'accroissement du temps de travail sont dangereuses car elles privent les sans emplois d'heures de travail potentielles"*.

Hugo Valerine

Médiapart du 18/02/2016

La future loi El Khomri achève définitivement les 35 heures

L'avant-projet de loi de la ministre Myriam El Khomri sur la réforme du code du travail lève toutes les ambiguïtés. Les 35 heures sont largement remises en cause, et un droit du travail à la carte se met en place. Détails du texte avant sa version définitive, le 9 mars.

Si le but était de savoir jusqu'où aller dans la provocation, il est largement atteint. L'avant-projet de loi El Khomri a fuité dans *Le Parisien* mercredi, provoquant immédiatement une levée de boucliers. *« Tout y passe »*, s'insurge le groupe communiste républicain et citoyen au Sénat ainsi que les députés du Front de gauche dans un communiqué. *« Bombe thermonucléaire »*, tonne le socialiste Gérard Filoche sur twitter. Pour la CGT, le gouvernement est *« hors la loi »*. Et il sera désormais difficile de continuer à dire que, promis juré, « on ne touchera pas aux 35 heures », comme l'exécutif le répète depuis l'ouverture du chantier de révision du code du travail. Plus grave encore, il accrédite l'idée que le décorum sur le dialogue social et les précautions oratoires déployées depuis plusieurs mois par l'intermédiaire de figures telles que Jean-Denis Combrexelle ou Robert Badinter n'étaient qu'écran de fumée sur le seul sujet qui vaille, l'allongement du temps de travail.

Que dit ce document de travail, version non définitive du projet de loi présenté par Myriam El Khomri le 9 mars prochain en conseil des ministres ? Sur le plan des principes, il annonce que la durée maximale du temps de travail se décidera bien dans le périmètre de l'entreprise. Le détricotage des 35 heures, déjà en marche depuis la loi Fillon, prend, de fait, une tout autre ampleur. Par exemple, la durée quotidienne du travail pourra être portée à 12 heures, par simple accord d'entreprise, simplement *« en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise »*, alors qu'était exigée jusqu'ici des conditions pré-déterminées et l'aval de l'inspection du travail.

Autre article choc, la durée moyenne hebdomadaire pourrait monter, par accord d'entreprise ou d'établissement, à 46 heures bien plus facilement (et sur 16 semaines au lieu de 12 maximum précédemment), et même à 60 heures dans des *« circonstances exceptionnelles »*. C'est plus que tout ce qui avait été annoncé précédemment, les experts et acteurs du dossier posant sans cesse en garde-fou la règle « supranationale » de 46 heures. *« La directive européenne sur le temps de travail est assez minable en la matière, avec déjà des possibilités de dérogation, et cette nouvelle formulation n'est donc pas contraire au droit européen,* rappelle Emmanuel Dockès, enseignant-chercheur en droit du travail à Nanterre. Déjà dans le droit français, travailler jusqu'à 60 heures par semaine était également possible, mais dans un cadre ultra limité et avec l'autorisation de l'inspection du travail, ou par décret. *« Là, on pousse le bouchon au maximum, autant sur le mode opératoire que sur les conditions, et on se passe de l'intervention de la puissance publique,* poursuit le juriste. *Le caractère exceptionnel est toujours exigé mais le contrôle ne pourra se faire que si les salariés contestent a posteriori une convention collective qu'ils auront validée, ce qui sera très difficile. »*

Autre manière d'accroître la durée du temps de travail sans le dire, la majoration des heures supplémentaires. Manuel Valls tout comme Myriam El Khomri ont opportunément ouvert le feu il y a quelques semaines, et confirment finalement leurs intentions. Si les « heures sup' » restent majorées, avec un plancher de 10 %, le verrou que pouvaient jusqu'ici poser les branches professionnelles sur le taux de 25 % minimum saute bel et bien. L'aspect dissuasif de la majoration des heures supplémentaires, potentiellement créatrice d'emplois, se retrouve donc sévèrement amoindri. Par ailleurs, le paiement des heures supplémentaires, jusqu'ici annualisé, pourrait être reporté de deux années supplémentaires. Une partie de son salaire à crédit, en somme.

Le forfait jour, remis en cause ces dernières années par plusieurs décisions de la Cour de cassation, sort finalement renforcé de ce brouillon de la loi El Khomri. Il pourra, c'est inédit, être appliqué sans accord d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, négocié directement entre la direction et chaque salarié. Le texte révèle aussi que le repos de 11 heures consécutif obligatoire, même pour les salariés au forfait jour, pourra être *« fractionné »*. *« Finalement, pour ces salariés-là, on ne compte plus ni les heures, ni les jours,* estime Emmanuel Dockès, *c'est inouï. »*

Les organisations patronales ont également gain de cause sur les apprentis, qui pourront travailler 10 heures de suite par jour, et 40 heures par semaine au lieu de 35, sans en demander l'autorisation à l'inspection du travail ou au médecin du travail. Il s'agira simplement de les en informer.

Les accords de maintien dans l'emploi, circonscrits jusqu'ici à des entreprises présentant de *« graves difficultés économiques conjoncturelles »*, permettaient d'augmenter par exemple la cadence sans augmentation de salaire ou au contraire de réduire le temps de travail. Une dizaine seulement ont été signés jusqu'ici, car jugés trop contraignants pour le patronat. Leur champ s'étendrait à la *« préservation ou le maintien de l'emploi »*, ce qui n'est pas tout à fait la même chose. *« C'est très vague et s'il suffit de mettre cet objectif dans le préambule, alors c'est redoutable,* note Pascal Lokiec, également professeur reconnu en droit du travail. *Si l'on pousse l'analyse à son terme, on pourra même négocier la mise à l'écart du licenciement économique en inscrivant dans le préambule que l'accord est conclu pour l'emploi. »* Si le salarié refuse l'accord, son contrat prévaut, mais il sera licencié. Non plus pour raison économique comme précédemment, mais sur une *« cause réelle et sérieuse »*, ce qui est bien moins avantageux.

De manière générale, les accords d'entreprises deviennent, selon ce texte, « majoritaires », c'est-à-dire effectifs si signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors des élections professionnelles. Sauf que la consultation directe des salariés revient sur le tapis, avec la possibilité pour les syndicats totalisant au moins 30 % (mais minoritaires) des voix d'organiser un référendum, dont le résultat s'imposerait à tous. *« Moins bloquant »*, dit l'exécutif, *« dangereux »*, allèguent certaines organisations syndicales, qui craignent les pressions des directions sur les petits syndicats et les salariés.

Le futur projet de loi tranche aussi sur le plafonnement des indemnités prud'homales, introduit dans la loi Rebsamen, mais jusqu'ici tenu à distance par le conseil constitutionnel. Que dira le « conseil des sages » de cette nouvelle proposition ? En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur saura précisément ce qu'il lui en coûtera de se séparer abusivement d'un salarié : trois mois de salaire pour deux ans d'ancienneté, six mois entre

deux et quatre ans, neuf mois entre cinq et neuf ans, douze mois pour 10 à 19 ans. À partir de vingt ans d'ancienneté, quinze mois de salaire.

Enfin, dans la dernière ligne droite est apparu un énième assouplissement, celui des conditions du licenciement économique qui pourra être enclenché sur un motif nouveau : la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise, précisée comme étant *« une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente (...) des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois (...) une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés »*. Une profusion de détails censés là encore sécuriser les entreprises en cas de contestation du licenciement par le salarié, soit un grand pas en avant pour le patron du Medef cité par *Les Échos*.

Toutes ces propositions ne constituent pas un texte définitif, et la ministre du travail aura beau jeu de dire que rien n'est encore tranché. Mais les organisations syndicales, consultées depuis des mois, ont de quoi se sentir trahies. Le gros du code du travail devient susceptible de dérogations et pourrait même, sur certains sujets et faute d'accord, se réduire à une décision unilatérale de l'employeur. Même les plus prudents après la remise du rapport Badinter, comme Pascal Lokiec, semblent catastrophés. *« Si le projet ressemble au document, on va vers un droit du travail à la carte avec une primauté quasi systématique de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail,* analyse l'expert en droit social. *On rappellera qu'à ce niveau, le rapport de force est particulièrement déséquilibré, que cela conduit potentiellement au dumping social et complexifie la situation du salarié qui changera de droit applicable en même temps qu'il changera d'entreprise. »* François Hollande répète pourtant, dans cet ordre et chaque fois qu'il en a l'occasion, que cette réforme du code du travail servira à sécuriser les entreprises et protéger les salariés. La version retenue pour le moment permet d'en douter, au moins pour la seconde partie de l'énoncé

Mathilde Goanec

Le Monde du 18/02/2016

Droit du travail : le coup de force du gouvernement

A peine dévoilé, l'avant-projet de loi de Myriam El Khomri secoue la majorité. L'exécutif n'exclut pas un 49-3

Une cinquantaine d'articles, plus de 130 pages de texte : l'avant-projet de loi de la ministre du travail, Myriam El Khomri, qui vient d'être transmis au Conseil d'Etat et que *Le Monde* s'est procuré, pourrait créer une nouvelle fracture entre le gouvernement et une partie de sa majorité. Il s'agit de la dernière réforme majeure du quinquennat de François Hollande : celle qui vise à *" adapter "* le droit du travail, sujet éminemment sensible et symbolique à gauche.

Alors qu'elle doit présenter, le 9 mars en conseil des ministres, son projet de loi *" visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs "*, Mme El Khomri annonce la couleur : dans un entretien aux *Echos* du jeudi 18 février, la ministre affirme qu'elle mettra tout en œuvre pour *" convaincre "* les parlementaires du bien-fondé de son texte, qui veut promouvoir une *" flexisécurité à la française "*, selon une formule chère à Manuel Valls. Mais si elle n'y parvient pas, le premier ministre et elle-même *" prendron* - t - - leurs - *responsabilités "*. Sous-entendu : le gouvernement s'appuiera sur l'article 49-3 de la Constitution, qui permet d'adopter un projet de loi sans vote. Une hypothèse plausible car les critiques montent déjà, au PS, contre l'orientation de plusieurs mesures jugées pro-patronales.

" Changement de philosophie "

De la formation professionnelle à la lutte contre le détachement illégal en passant par les instances représentatives du personnel, le texte balaie une multitude de thématiques. De cette kyrielle de dispositions ultra-techniques se dégage *" un changement de philosophie important "*, pour reprendre les mots employés par la ministre dans *LesEchos* : il s'agit d'accorder une plus grande place au dialogue social – et en particulier aux accords d'entreprises – pour fabriquer les règles applicables aux employeurs et à leurs salariés. Mme El Khomri met aussi en avant la volonté de lever *" la peur d'embaucher "* et d'améliorer la *" compétitivité "* de notre économie.

Or, certaines des dispositions prévues pour atteindre ces objectifs crispent une partie de la gauche et les syndicats. Ainsi en va-t-il pour les énièmes assouplissements apportés aux 35 heures. Et pour le plafonnement (à quinze mois, au maximum) des dédommagements accordés par les prud'hommes à des salariés victimes d'un licenciement abusif.

Le barème envisagé, qui comporte plusieurs cas de figure en fonction de l'ancienneté de la personne, donne satisfaction au patronat, et en particulier à la Confédération générale

des petites et moyennes entreprises : pour son président, François Asselin, les seuils retenus dans l'avant-projet de loi *" ne sont pas éloignés de ce que nous souhaitions "*. Les juridictions devront, sauf exception, se caler sur cette grille.

La CGT y voit une atteinte au pouvoir d'appréciation des juges et au principe de réparation intégrale du préjudice. De plus, observe un député PS, le dispositif fait *" sauter "* une somme-plancher : dans la réglementation en vigueur, les juges sont, en effet, tenus d'accorder au moins six mois de salaires pour les travailleurs issus d'une entreprise d'au moins onze personnes et ayant une ancienneté d'au moins deux ans.

Deux autres mesures répondent aux attentes exprimées depuis des mois par les organisations patronales. Celle, tout d'abord, qui précise la définition du licenciement économique. L'Association française des entreprises privées, qui représente les grands groupes tricolores, la réclamait, afin de réduire *" l'insécurité juridique "* liée aux décisions des magistrats, qui peuvent varier du tout au tout, d'une juridiction à une autre.

L'avant-projet de loi tente d'apporter de la clarté en intégrant les critères forgés par la jurisprudence. Il introduit aussi une innovation de taille : désormais, le secteur d'activité à prendre en compte pour évaluer les difficultés d'une société membre d'un groupe n'est pas celui de tout le groupe, mais seulement celui des entreprises du groupe en France. *" C'était une récrimination des entreprises,* décrypte une magistrate spécialisée en droit du travail. *Elles trouvaient la notion de secteur d'activité trop floue et jugeaient insupportable de ne pas pouvoir licencier en France pour des entreprises en grande difficulté au motif que dans des filiales à l'étranger, l'activité marchait bien. "*

L'autre mesure, réclamée de longue date par les organisations d'employeurs, porte sur les accords dits " offensifs " visant à développer l'emploi. Les patrons pourront moduler les horaires et les rémunérations s'ils parviennent à un " deal " en ce sens avec les syndicats. Ils pouvaient déjà le faire, jusqu'à présent (à travers des accords dits " défensifs "), mais uniquement en cas de difficultés conjoncturelles.

A peine sortie du débat sur la déchéance de nationalité, la majorité risque d'être à nouveau fortement secouée par ce texte. La gauche du parti est d'ores et déjà vent debout. *" Ce texte est à 90 % le produit d'un deal entre le gouvernement et les lobbies patronaux. Le supplice chinois a remplacé la social-démocratie "*, déplore Christian Paul, le député frondeur de la Nièvre, qui y voit un *" mauvais remake de la loi Macron "* : *" C'est dangereux pour les salariés, et sans ambition pour l'économie. "*

Equilibre non satisfaisant

Dans le camp de Martine Aubry, le détricotage des 35 heures fait tiquer. *" L'intransigeance sur la déchéance a laissé des traces profondes et l'attitude actuelle de Manuel Valls n'arrange rien,* explique l'un de ses proches. *Vu que le texte ne sert pas l'emploi, ça va encore plus libérer les attitudes de défiance dans le groupe. "* Sans modification substantielle du texte, la contestation pourrait dépasser le cercle habituel des frondeurs.

Pour la direction du PS, le souci est moins l'assouplissement du droit du travail que l'absence de réelle sécurisation du parcours des salariés. Aux yeux du premier secrétaire PS, Jean-Christophe Cambadélis, l'équilibre entre flexibilité et sécurité n'est pas

satisfaisant. *" La place du compte personnel d'activité n'est pas suffisamment mise en exergue "*, regrette-t-il, notant toutefois que *" le texte peut encore bouger "*. Jeudi matin sur BFM-TV, il a laissé planer le doute sur l'avenir parlementaire du projet de loi : *" En l'état, j'aurais du mal à le voter. "* Interrogé par *Le Monde*, M. Cambadélis précise toutefois que *" le PS se calera sur la position des syndicats réformistes "*. A cette aune, l'avis de la CFDT comptera particulièrement.

Bertrand Bissuel, et Nicolas Chapuis

SOCIAL

Code du travail : Valls bouscule les tabous de la gauche

- Le projet de loi El Khomri brise quelques totems de la gauche.
- Le droit du licenciement modernisé.
- Une partie de la majorité est déjà vent debout contre le texte.

Derek Perrotte
dperrotte@lesechos.fr
Grégoire Poussielgue
gpoussielgue@lesechos.fr

En avant toute, quitte à bousculer un peu plus la majorité. Dernier grand texte économique et social du quinquennat, le projet de loi El Khomri, dont une version de travail a été dévoilée par « Le Parisien » mercredi et dont « Les Echos » ont obtenu la version définitive, illustre la stratégie du chef de l'Etat d'ici à l'élection présidentielle : poursuivre les réformes, avec un abord social-libéral. « *François Hollande entend réformer jusqu'au dernier jour, comme il n'a de cesse de le répéter* », assure un parlementaire socialiste. En tout cas, l'exécutif veut aller vite, puisque le texte sera présenté le 9 mars en Conseil des ministres et arrivera devant l'Assemblée en avril, puis au Sénat en mai.

Le sort réservé aux 35 heures est le symbole de cette approche : si un des derniers totems de la gauche n'est pas stricto sensu supprimé, les assouplissements que prévoit le texte vont très loin. En facilitant le passage en forfait jours dans les PME de moins de 50 salariés, en élargissant les possibilités de modulation dans l'année, et même sur deux ans, ou en remettant en cause les 11 heures minimum de repos entre deux journées de travail (lire page 3).

Le Medef entendu

Le curseur a aussi été poussé loin sur un autre volet central : la possibilité de revenir, par accord majoritaire, sur les salaires et le temps de travail au nom de l'emploi. Une telle approche, déjà possible pour les « *accords de maintien dans l'emploi* » dits « *défensifs* », réservés aux entreprises en grande difficulté et dans les faits très peu usités, va être étendue aux accords dits « *offensifs* », visant à développer à terme l'emploi en se restructurant, en se lançant sur de nouveaux marchés, etc. La mesure, réclamée de longue date par le Medef et défendue par le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, avait jusqu'ici été écartée.

Signe que dans sa course contre la montre pour inverser la courbe du chômage, le gouvernement est de plus en plus sensible aux revendications patronales, Pierre Gattaz a même arraché à François Hollande ce que ses prédécesseurs n'avaient pas obtenu de Nicolas Sarkozy : une refonte, large, et une sécurisation du licenciement économique. Le texte précisera ainsi la définition de la difficulté économique, « *caractérisée par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires* » mais aussi par « *des mutations technologiques* » ou « *une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité* ». Il réduit le champ d'interprétation du juge, autre demande récurrente du patronat. Ce dernier a aussi obtenu une autre mesure forte sur les licenciements individuels, avec l'établissement dans le texte d'un plafonnement, à des niveaux bas, des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif.

> Des députés anticipent déjà le fait que l'exécutif aura recours à l'article 49-3 pour faire passer le texte.

« *Ces mesures sont bonnes, mais on aurait dû les faire en début de mandat. On aurait dû planter au début et récolter à la fin du quinquennat. Là, on plante à la fin* », regrette un député membre de l'aile réformatrice de la majorité. Plus à gauche, les commentaires sont bien plus hostiles. Les communistes ont dénoncé une « *attaque sans précédent contre le droit du travail* ». Pour les frondeurs du PS, la mise en garde effectuée en début de semaine par Manuel Valls à destination du patronat sur l'application du pacte de responsabilité prouve qu'il ne sert à rien d'envoyer des signaux aux entreprises puisqu'elles ne respectent pas, selon eux, leurs engagements.

Après la déchirure provoquée par l'extension de la déchéance de nationalité, François Hollande a tenté d'élargir son assise politique, notamment en remaniant le gouvernement la semaine dernière. Le contenu social-libéral du projet de loi risque d'aller à l'encontre de ce mouvement. « *L'exécutif joue l'opinion, qui est plus ouverte à des réformes* », veut croire un élu. Le chemin s'annonce très périlleux au Parlement. Des députés anticipent déjà le fait que le gouvernement aura recours à l'article 49-3 de la Constitution pour faire passer le texte, comme cela avait été le cas pour la loi Macron l'année dernière.

L'exécutif veut aller vite : présenté au Conseil des ministres le 9 mars, le projet de loi arrivera devant l'Assemblée en avril. Ci-dessus : Emmanuel Macron, Myriam El Khomri et Manuel Valls. *Photo Yoan Valat/AFP*

L'éditorial de Jean-Francis Pécresse
Page 9

Les Echos 18/02/2016

Prud'hommes : un barème ajusté pour limiter les indemnités à régler par les entreprises

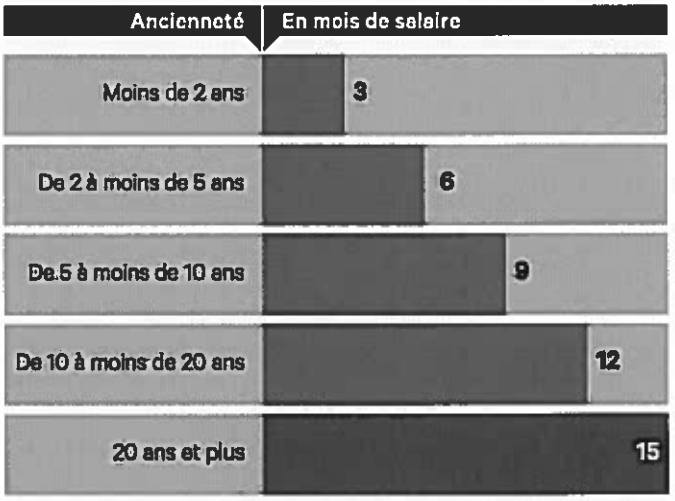
Le projet de loi prévoit des plafonds calés sur la fourchette basse de ce que prévoyait la loi Macron avant qu'elle ne soit censurée.

Marie Bellan
mbellan@lesechos.fr

C'était annoncé, c'est confirmé. Le barème qui plafonnera les indemnités supralégales prononcées aux prud'hommes en cas de licenciement jugé abusif est calibré pour les PME, comme l'avait promis Manuel Valls. C'est ce qui ressort du projet de loi El Khomri tel qu'il a été transmis au Conseil d'Etat. Le découpage des années d'ancienneté est plus précis que ne l'était celui de la loi Macron, mais les ordres de grandeur des plafonds correspondent à ce que le ministre de l'Economie avait prévu dans son texte pour les TPE-PME avant qu'il ne soit censuré en août dernier par le Conseil constitutionnel pour cause de différence de traitement entre grandes et petites entreprises.

Les montants retenus dans le nouveau barème sont en dessous des moyennes observées directement dans les tribunaux (voir « Les Echos » du 22 janvier 2016). Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, le plafond retenu (il ne s'agit plus d'une fourchette comme dans la loi Macron mais bien d'un plafond unique) se limite à trois mois de salaire, soit le montant qui était prévu dans la loi Macron pour les salariés des TPE (moins de 10 employés). Pour ceux qui ont entre deux et cinq ans d'ancienneté, le plafond s'élève à six mois, soit un niveau légèrement inférieur à ce que les juges prononcent en moyenne en pareil cas (7,7 mois). Il s'agit du quantum qui avait été évoqué par le président du Medef, Pierre Gattaz, lui-même il y a quelques semaines. C'est sur cette période de deux à cinq ans d'ancienneté que le montant du plafond a été le plus compliqué à arrêter car il s'agit des cas les plus courants mais aussi de la période pendant laquelle un employeur peut légitimement revendiquer de s'être trompé dans son recrutement. Passé cinq ans, en revanche, on peut difficilement admettre que l'employeur ne se soit pas rendu compte du bien-fondé ou non de son embauche.

Projet de nouveau barème des indemnités prud'homales



« LES ÉCHOS » / SOURCE : PROJET DE LOI

Quinze mois au maximum

Le barème distingue ensuite trois niveaux d'ancienneté différents : de cinq à dix ans, le salarié peut obtenir jusqu'à neuf mois ; de dix à vingt ans, le plafond grimpe à douze mois ; et, au-delà de vingt ans, le montant est fixé à quinze mois maximum. Pour mémoire, le plafond le plus élevé dans la loi Macron s'élevait à vingt-sept mois de salaires pour les employés des entreprises de plus 300 personnes ayant au moins dix ans d'ancienneté. Le plafonnement du projet de loi El Khomri est donc bien plus avantageux pour les plus grandes entreprises. Il devrait d'ailleurs avoir un effet déflationniste sur le montant des indemnités négociées en cas de rupture conventionnelle. Par ailleurs, il y a fort à parier que les salariés de ces grands groupes seront davantage enclins, lorsque cela peut se justifier, à faire valoir leurs droits en cas de harcèlement par exemple, car ces situations ne sont pas prises en compte par le barème du projet de loi El Khomri. ■

INTERVIEW // MYRIAM EL KHOMRI Ministre du Travail et de l'Emploi

« Il n'y a aucun recul des droits des salariés »

Propos recueillis par
Etienne Lefebvre
et Derek Perrotte

Myriam El Khomri. *Photo Hamilton RÉA*

Quels sont les grands objectifs de votre projet de loi ?
Nous voulons améliorer la compétitivité des entreprises, développer et préserver l'emploi, réduire la précarité du travail et améliorer les droits des salariés. Nous sommes dans la continuité des précédentes réformes du quinquennat, mais nous voulons changer d'échelle. Il y a des blocages dans notre société, il faut faire confiance à la négociation collective dans les entreprises et dans les branches, pour les lever, en se basant sur les besoins du terrain. Cette réforme va donner plus de moyens matériels aux acteurs sociaux et élargir très fortement le champ de la négociation. Cette démarche s'appuiera sur des accords qui devront être majoritaires : les syndicats signataires devront représenter 50 % des salariés. S'ils sont plus de 30 %, les salariés pourront être consultés par référendum afin de valider l'accord. J'insiste sur un point clef : le renvoi à la négociation sociale n'est en aucun cas un recul des droits des salariés ; s'il n'y a pas d'accord, les mesures applicables seront déterminées par la loi.

Les possibilités de négocier sur le temps de travail sont larges. Est-ce la fin des 35 heures ?
Les 35 heures restent la durée légale du travail ; au-delà, un taux de majoration de 10 % minimum est prévu. L'objectif est de s'adapter aux besoins des entreprises. Elles pourront par exemple, par accord, moduler le temps de travail sur l'année et au-delà d'une année – un besoin de notre industrie, notamment automobile et aéronautique, pour être plus compétitive. Elles pourront aussi prévoir des durées de travail jusqu'à 46 heures hebdomadaires pendant 16 semaines. Mais le maximum hebdomadaire reste le plafond européen de 48 heures. Le projet de loi sécurise aussi le forfait jour, et permet son utilisation dans les TPE et PME, avec l'accord du salarié. J'ai rencontré beaucoup de salariés et de dirigeants de petites entreprises et c'est une demande forte de leur part. De même que la mise en place d'accords-types de branche et le service d'appui aux PME que je souhaite créer.

Le barème des indemnités prud'homales peut-il évoluer lors des débats parlementaires ? Certains pourraient juger trop limité le plafond de 15 mois maximum de salaire…
Je suis ministre et je suis là pour dialoguer, mais je suis là pour réformer. Il y avait un besoin de clarté et de sécurité, pour les salariés comme pour les employeurs, et ce barème y répond. Désormais, la règle sera compréhensible par tous et lèvera la peur d'embaucher, qui est une des causes du recours excessif aux contrats courts. Pour établir le barème, nous avons regardé ce qui se fait chez nos voisins. L'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni en ont établi et prévoient des plafonds comparables à ceux qui seront introduits en France avec ce texte.

> « Nous sommes dans la continuité des précédentes réformes mais nous voulons changer d'échelle. »

Quel est l'objectif de la réforme du licenciement économique ?
Soyons clairs : le texte fixe dans la loi des critères qui ont déjà été reconnus par le juge. Nous donnons des repères pour répondre à une exigence de clarté et de lisibilité. Les entreprises ont besoin de cette clarté. Il fallait aussi clarifier le domaine d'interprétation par le juge de la difficulté économique. Sur ce point, nous ne faisons ni plus ni moins que nous aligner sur les droits applicables dans les autres pays. Et là aussi, c'est le fil rouge du texte, les partenaires sociaux sont associés à la démarche, avec la possibilité de préciser, par accord de branches, les situations pouvant justifier des licenciements économiques.

Le texte veut bâtir une flexisécurité à la française. Mais qu'y gagnent vraiment les salariés ?
Nous introduisons un droit nouveau et essentiel, structurant pour l'avenir : le compte personnel d'activité, avec des droits rattachés à l'individu, toute sa carrière, et non plus à son statut. Il sera opérationnel au 1er janvier 2017. Il intégrera le compte personnel de formation et le compte pénibilité, et s'appliquera aux salariés comme aux indépendants. De nouvelles utilisations sont prévues pour des bilans de compétence ou la création d'entreprise. Des mesures sont aussi prévues pour soutenir les jeunes. Le texte prévoit un abondement de 400 heures au CPA pour les jeunes décrocheurs, pour les aider à acquérir un premier niveau de qualification. Des abondements sont aussi prévus pour soutenir les jeunes en service civique.

> « Je veux convaincre les parlementaires. Mais nous prendrons nos responsabilités. »

La majorité parlementaire s'inquiète déjà d'un texte faisant la part belle à la flexibilité. Etes-vous prête à utiliser le 49-3 si cela s'avère nécessaire ?
Avec le Premier ministre, nous voulons convaincre les parlementaires de l'ambition de ce projet de loi. Mais nous prendrons nos responsabilités. Le débat va être très nourri, car il y a un changement de philosophie important. Je le redis : nous voulons faire avancer le pays par le dialogue social, garantir davantage des droits réels et rendre les entreprises plus compétitives. C'est cela, le modèle social que je défends. Nous ne considérons pas les mini jobs allemands ou les contrats zéro heure anglais comme des modèles, bien au contraire. Nous ne vivons pas dans un monde clos et nous devons nous aussi évoluer. ■

Les Echos 18/02/2016

Licenciement économique : des règles très assouplies

Le projet de loi El Khomri précise et élargit les conditions dans lesquelles une entreprise peut procéder à des licenciements économiques.

C'est « La » mesure que réclamait à cor et à cri le patronat. A l'issue d'intenses débats jusqu'à mercredi matin encore, le gouvernement a décidé d'acter une réforme du licenciement économique, ce que ni Nicolas Sarkozy ni Jacques Chirac n'avaient osé faire. Cette partie potentiellement explosive du texte, que « Les Echos » se sont procurée, précise et élargit à la fois de manière considérable les conditions dans lesquelles une entreprise pourra avoir recours à un licenciement économique. Quatre types de circonstances pourront être invoquées par l'employeur. Les deux premières sont classiques et peuvent déjà être arguées aujourd'hui : la « *cessation d'activité de l'entreprise* » ou des « *mutations technologiques* ». Le troisième cas de figure intègre dans la loi une jurisprudence de la Cour de cassation de 1995 : l'entreprise peut invoquer « *une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise* », ce qui sous-entend un champ potentiellement très large de situations. Le quatrième cas, grande nouveauté du texte, est d'écrire noir sur blanc ce qui peut et doit être considéré par le juge comme une difficulté économique. A savoir : soit « *une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés* ». Le nombre nécessaire de trimestres consécutifs de baisse du chiffre d'affaires peut être fixé par accord de branche, « *mais ne peut être inférieur à deux trimestres* ». A défaut d'accord, les dispositions supplétives qui s'appliquent prévoient « *quatre trimestres consécutifs* » de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Quant à la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques, elle est fixée de manière supplétive à « *un semestre* ».

Ce n'est pas tout. Le texte revient aussi sur une disposition qui gêne surtout les grandes entreprises établies dans plusieurs pays ou qui ont plusieurs domaines d'activité dans leurs actifs. Selon la législation actuelle, ces entreprises ne peuvent procéder à des licenciements économiques pour des activités déficitaires en France, si leurs autres filiales à l'étranger sont, elles, en bonne santé. Ce n'est plus le cas dans le texte El Khomri. Ce changement de législation fait partie des revendications de longue date de l'Afep, l'association qui défend les intérêts des grands groupes (« Les Echos » du 17 février). De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise, sur différents secteurs d'activité au sein du territoire national, ne se compenseront plus. En somme, une entreprise pourra invoquer la nécessité du licenciement économique pour une de ses activités qui serait en difficulté, même si ses autres activités, dans d'autres secteurs, sont florissantes. Il s'agissait d'un principe établi par la jurisprudence, mais qui se trouve conforté par la loi. — *M. B. et D. P.*

Manifestation contre les licenciements à Renault Flins.
Photo Marta Nascimento/RÉA

Les Echos 18/02/2016

Référendum, forfaits jours, heures supplémentaires : ce qui va changer

L'avant-projet de loi touche à une multitude de sujets avec une ligne de force : le primat donné à la négociation au niveau de l'entreprise.

1

DES ACCORDS « OFFENSIFS » POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI

Le principe des accords de maintien dans l'emploi (AME) a été acté par la loi sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013. Les entreprises, en cas de difficultés conjoncturelles et en vue de préserver l'emploi, peuvent, si elles obtiennent l'accord de leurs syndicats, faire varier le salaire ou le temps de travail de leurs employés de manière dérogatoire. Les conditions pour signer ce type d'accord ont déjà été assouplies dans la loi Macron, notamment en allongeant la durée de ces accords à cinq ans, et non plus deux ans seulement. Autre assouplissement : ces accords peuvent être révisés ou suspendus (dans des conditions qui doivent être fixées à l'avance), si l'entreprise va mieux ou, au contraire, si l'activité se dégrade encore. La grande nouveauté du projet de loi El Khomri est d'élargir considérablement les circonstances dans lesquelles un accord dérogatoire peut être signé en y intégrant le « *développement de l'emploi* ». En somme, si une entreprise décroche un nouveau contrat pour lequel elle a besoin de faire travailler davantage ses salariés sans les augmenter de manière proportionnelle, elle pourra le faire sous condition d'obtenir la signature de la majorité de ses syndicats et sans limitation dans le temps.

Enfin et surtout, les salariés qui refusent de se voir appliquer l'accord collectif seront licenciés sans que ce soit un licenciement économique (et donc sans les obligations de reclassement qui s'imposent dans ce cas à l'employeur). Le motif du licenciement sera constitué par le fait d'avoir refusé de se voir appliquer l'accord.

2

UN RÉFÉRENDUM DES SALARIÉS

L'article 12 généralise la règle de l'accord majoritaire. Mais à défaut de majorité, un accord signé par des syndicats représentant 30 % des salariés et approuvé par une majorité de salariés sera également valide. Si les syndicats représentant au moins 30 % des suffrages sont favorables à l'accord, ces derniers peuvent en effet demander l'organisation d'un référendum des salariés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Enfin, le droit d'opposition des syndicats représentant au moins 50 % des salariés est supprimé.

3

DES RÈGLES ASSOUPLIES ET UN RÉGIME SPÉCIAL PME POUR LES FORFAITS JOURS

L'avant-projet de loi introduit d'importantes modifications sur les forfaits jours de deux ordres. D'abord, il assouplit les seuils de durée maximale du travail et minimale de repos imposés au niveau européen. Les motifs de dépassement de la butée des 10 heures de durée quotidienne, jusqu'à 12 heures, sont élargis. Auparavant, la possibilité était cantonnée au « *surcroît temporaire d'activité* ». Il est prévu de l'autoriser pour « *activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise* » par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, et en passant par une « *autorisation de l'autorité administrative* » en l'absence d'accord. Idem pour dépasser les 44 heures en moyenne sur 16 semaines (jusqu'à 46 heures) ou encore réduire la durée minimale de repos quotidien en dessous de 11 heures. Ce plancher pourra en outre être réduit sans passer par un accord « *en cas de surcroît exceptionnel d'activité* », dans des conditions définies par décret.

Un accord ne pourra en revanche pas dépasser le plafond de 48 heures sur une semaine. Comme aujourd'hui, une entreprise qui voudra aller jusqu'à 60 heures devra y être autorisée par l'inspection du travail. Tout cela va évidemment impacter les conditions de travail des salariés en forfaits jours. Mais ils n'auront pas leur mot à dire. Le texte exonère les employeurs de faire valider par les salariés déjà concernés la nouvelle architecture des forfaits jours.

L'autre nouveauté concerne les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord collectif. Le texte se propose de permettre la conclusion de forfaits jours « individuels ». Ils devront respecter le plafond de 235 jours travaillés (14 de plus que la « conversion » des 35 heures en jours de travail).

4

UN ASSOUPLISSEMENT POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

S'il maintient un plancher de majoration de 10 %, le texte renvoie désormais à l'entreprise et non plus seulement à la branche la possibilité de fixer un taux inférieur au seuil légal de 25 %.

Il élargit en outre la période de référence pour le décompte des heures supplémentaires, qui pourra être portée jusqu'à trois ans par accord collectif. Et il est précisé que « *la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet* ». Plus besoin, donc, de leur faire signer un avenant, comme cela était jusqu'à présent obligatoire.

5

UN DROIT À LA DÉCONNEXION ENCADRÉ

C'était un des points majeurs du rapport du DRH d'Orange, Bruno Mettling, sur le numérique. Le projet de loi prévoit d'instaurer un droit à la déconnexion. Là encore, ses modalités sont renvoyées à la négociation d'entreprise. Mais, à défaut, le texte renvoie au seul employeur le soin d'établir les règles à mettre en place pour concrétiser ce droit. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une charte est en outre prévue.

6

UNE TAXE SUR LE DÉTACHEMENT DES SALARIÉS

Le texte comporte aussi plusieurs mesures « *pour renforcer la lutte contre le détachement illégal* » et notamment une « *contribution visant à compenser les coûts administratifs engendrés par le détachement en France de salariés par des employeurs établis à l'étranger* ». ■

Les Echos 18/02/2016

LES ÉDITORIAUX
DES « ÉCHOS »

Le va-tout libéral

Par
Jean-Francis Pécresse

Le texte de Myriam El Khomri marque un virage de la politique sociale.

Ce n'est peut-être pas le « grand soir » du libéralisme. Mais c'est au moins un « petit soir » que l'économie française va vivre si la ministre de l'Emploi, Myriam El Khomri, parvient à faire voter par une majorité parlementaire de gauche son projet de réforme de la législation du travail, un texte qu'aurait pu – et dû – rédiger la droite. Surtout si l'on y ajoute la sécurisation légale du licenciement économique, chiffon rouge syndical que la ministre a bien l'intention d'accrocher à son bilan, à en croire ses déclarations aux « Echos ». Multiplication des cas d'allongement de la durée du travail, généralisation du forfait jours des cadres par simple accord individuel dans les petites PME, recours facilité au référendum d'entreprise pour surmonter le blocage des syndicats – par exemple sur le travail dominical –, plafonnement strict des indemnités prud'homales : la plupart des dispositions du projet de Myriam El Khomri, c'est certain, ne déplairont pas aux organisations patronales... Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, avait ouvert la voie de la libéralisation du travail avec une loi en faveur du dimanche travaillé. Le voici, ce visage de la modernité honni par la vieille gauche hollandaise, dépassé en coup de vent sur sa droite par une autre jeune figure de la génération Hollande, cette inconnue nommée El Khomri, dont l'absence d'ancrage idéologique se transforme en atout.

Car il faut vraiment n'avoir aucun complexe intellectuel pour engager, à un an de la fin d'un quinquennat, un tel virage de politique sociale. Acculé par son échec sur le chômage, le gouvernement joue là son va-tout libéral alors que sa majorité est aux abois. Et il sait pouvoir compter sur le soutien d'une partie de la droite, bien forcée de constater que la gauche s'apprête enfin à accorder au patronat ce qu'elle-même lui avait refusé après 2007 : par exemple, ces accords « offensifs » en faveur de l'emploi permettant de baisser les salaires pour créer des postes. L'immobilisme d'hier ne devrait cependant pas inciter à qualifier de révolution libérale cette réforme de la législation du travail. D'abord parce que, le seuil légal de déclenchement des heures supplémentaires majorées étant maintenu, cela ne change rien à ce lourd handicap français qu'est le surcoût horaire du travail non qualifié. Ensuite parce que la rigidité du contrat de travail, grand absent de la réforme, va rester entière. Enfin parce que ce gouvernement n'échappant pas totalement à son vieux travers de l'équilibre permanent, il a glissé dans son texte un épouvantail à chefs d'entreprise : l'augmentation considérable du volume d'heures de délégation syndicale.

Lire nos informations
Pages 2 et 3

Valls veut franchir un nouveau cap dans le détricotage des 35 heures

Manuel Valls, Myriam El Khomri et Emmanuel Macron, le 18 janvier à Paris.

Valls veut ranchir ..."

MARC LANDRÉ ✓ @marclandre

Une version intermédiaire du projet de loi El Khomri multiplie les pistes pour déroger, un peu plus encore, à la durée légale du travail.

SOCIAL Un ballon d'essai pour montrer la détermination du gouvernement ou une fuite intentionnelle pour en limiter la portée ? La question reste entière après la publication, mercredi dans *Le Parisien/Aujourd'hui en France*, d'une version intermédiaire du projet de loi El Khomri sur la réforme du Code du travail, dans lequel figure la réécriture des 125 pages actuelles dédiées au temps de travail. Un « *document de travail* » – comme il est écrit en diagonale sur chacune des 105 pages du texte – avant son passage en réunion interministérielle et donc les arbitrages du premier ministre. « *Certains sujets ont pu être explorés puis écartés au vu des concertations menées avec les partenaires sociaux et de nos réflexions*, texte d'ailleurs du manager le ministère du Travail. *Cette version n'est pas celle envoyée au Conseil d'État.* »

Il n'empêche ! Même s'« *il n'y a pas de changement sur les curseurs annoncés* » sur la durée légale du travail (qui reste fixée à 35 heures par semaine) ou la majoration des heures supplémentaires (qui demeure obligatoire), l'ambition affichée de cette version du projet de loi travail est claire. Il s'agit de permettre, par accord d'entreprise, un détricotage supplémentaire des 35 heures. « *La dérogation à la durée légale du travail n'est plus une transgression* », avait averti le 25 janvier Manuel Valls – qui voulait déjà, en 2011, « *déverrouiller les 35 heures* » – juste après la remise des 61 principes généraux du futur Code du travail par la commission Badinter. Un texte qui stipule dans l'article 33 que « *la loi peut déterminer les conditions dans lesquelles les accords collectifs peuvent déroger à la durée légale du travail* ».

> La dérogation à la durée légale du travail n'est plus une transgression
>
> MANUEL VALLS, LE 25 JANVIER

Telle qu'elle ressort du préprojet de loi, la traduction de ce futur principe général du Code du travail va au-delà de tout ce que réclamaient les organisations patronales ou que les gouvernements de droite avaient fait auparavant : possibilité de travailler jusqu'à 12 heures par jour, contre 10 aujourd'hui ; durée du travail maximale portée à 46 heures par semaine pendant 16 semaines consécutives, voire à 60 heures pour toutes les entreprises « *en cas de circonstances exceptionnelles* »… Idem pour les 11 heures de repos quotidien obligatoires pour les salariés en forfait jour qui pourront, dorénavant, être fractionnées. Ou encore pour la majoration des heures supplémentaires qui pourra être ramenée à 10 %, même si un accord de branche a fixé la barre à 25 %.

Pis, le texte évoque aussi la possibilité de porter de 2 à 5 ans la durée des accords de maintien dans l'emploi, y compris pour parer à la conquête de nouveaux marchés. Avec, à la clé, le licenciement « *pour cause réelle et sérieuse* », et non plus pour motif économique, des salariés qui refuseraient un tel dispositif. Une mesure que pousse depuis des années Emmanuel Macron, le ministre de l'Économie, et à laquelle se sont toujours opposés les syndicats, comme la majorité…

« *Même un gouvernement de droite n'aurait jamais pensé proposer des pistes de réformes allant aussi loin* », commente un économiste de gauche spécialiste du marché du travail, pourtant jugé réformiste. Il craint, toutefois, que certaines propositions, notamment sur la durée maximale du travail, soient contraires aux textes européens en vigueur. « *C'est souvent le cas quand un premier ministre tient à afficher des symboles et pousse ses équipes à inventer des mesures qui vont dans ce sens* », explique-t-il.

> Même un gouvernement de droite n'aurait jamais pensé proposer des pistes de réformes allant aussi loin
>
> UN ÉCONOMISTE DE GAUCHE

Le cas en 2005 du contrat nouvelles embauches (CNE) de Dominique de Villepin en est le meilleur exemple. Ce contrat révolutionnaire, qui permettait à un employeur de licencier un salarié pendant deux ans sans avoir à se justifier, était en contradiction avec une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) que la France avait ratifiée. Après trois ans d'existence et 300 000 embauches conclues sous ce statut hybride, le CNE avait fini par être supprimé et ses bénéficiaires avaient vu leur contrat transformé… en CDI.

À travers ces pistes qui forment un ensemble particulièrement radical, le gouvernement pousse en fait au maximum la logique de décentraliser la décision au niveau de l'entreprise ou, à défaut, de la branche. En matière de temps et d'organisation de travail, tout sera au final possible si les partenaires sociaux s'entendent, par accord majoritaire, dans l'entreprise. Et s'ils ne le font pas – c'est-à-dire si seuls les élus représentant 30 % du personnel aux élections sont pour –, la possibilité sera donnée aux salariés de l'entreprise de trancher, via un référendum interne dont le résultat s'imposera à tous. Une autre révolution à laquelle le gouvernement était encore il y a peu opposé… ■

Durée du travail, référendum, prud'hommes… les pistes proposées par El Khomri

LE PRÉPROJET DE LOI EL KHOMRI SUR LE CODE DU TRAVAIL
SOURCE MINISTÈRE DU TRAVAIL

2 projets de nom : loi sur la négociation collective, le travail et l'emploi (DELTA) ou loi pour l'avenir de la négociation collective, le travail et l'emploi

105 pages

47 articles

ANNE DE GUIGNÉ ✓ @adeguigne

Fidèle à l'esprit du rapport Combrexelle, l'avant-projet de loi El Khomri, tel qu'il a fuité dans la presse, entend favoriser un dialogue social de proximité. Au-delà des principes généraux gravés dans la loi, il fait confiance aux partenaires sociaux pour s'accorder, au cas par cas, sur les conditions de travail adaptées à chaque entreprise.

LES 35 HEURES DÉVERROUILLÉES

Le temps de travail est l'exemple typique de cette nouvelle philosophie. Comme le président de la République l'avait promis, la durée légale des 35 heures est bien préservée. Ce principe posé, le texte laisse une grande souplesse aux partenaires sociaux pour adapter la semaine de travail des salariés aux besoins de l'entreprise. Par un simple accord d'entreprise, la durée quotidienne de travail pourra ainsi être portée à 12 heures, la durée moyenne de 44 heures maximum à 46 et, en cas de circonstances exceptionnelles, à 60. Ces modalités existent aujourd'hui, mais il est rarissime que les patrons s'en saisissent, tant leur mise en œuvre est compliquée. Si le texte passe en l'état, il leur suffira de s'accorder avec les organisations syndicales.

Au-delà de 35 heures, les salariés toucheront une rémunération supplémentaire, à un taux de majoration « *qui ne peut pas être inférieure à 10 %* ». Les entreprises fixeront par accord cette rémunération qui était jusqu'ici fréquemment décidée au niveau des branches. Le forfait jour, réservé aux salariés autonomes dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, sera aussi assoupli. Les actuelles 11 heures de repos quotidiennes consécutives obligatoires pourront être fractionnées. Le passage au forfait jour sera aussi facilité dans les PME de moins de 50 salariés, relevant uniquement d'un accord entre l'employeur et le salarié.

LES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES PLAFONNÉES

Selon le texte, les indemnités prud'homales en cas de faute de l'employeur seront fixées en fonction de l'ancienneté. Pour un salarié employé depuis moins de deux ans, le plafond sera de trois mois de salaire. Il montera à six mois de salaire, entre deux et cinq ans de présence, à neuf mois entre cinq et dix ans, à douze mois entre dix et vingt ans, et enfin quinze mois au-delà de vingt ans de présence.

DES RÉFÉRENDUMS EN ENTREPRISE

Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, l'avant-projet de loi prévoit désormais deux options. Dans le premier cas, le texte est signé par des organisations syndicales représentant au moins la moitié des salariés. Dans le second, l'accord est porté par des organisations, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages, qui demandent leur avis aux salariés pour contourner l'opposition des centrales représentant plus de 50 % des voix aux élections. Et il sera valable si une majorité de salariés votent pour.

DES SALAIRES MODULABLES SELON LA CONJONCTURE

L'avant-projet de loi introduit un nouvel accord d'entreprise, d'une durée de cinq ans, « *conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi* ». Un tel dispositif peut intervenir si l'entreprise rencontre des difficultés conjoncturelles – ce sont les actuels accords de maintien dans l'emploi –, mais aussi en cas de conquête de marchés à l'étranger. Dans ces cas, le chef d'entreprise pourra imposer aux salariés une modification de leurs contrat de travail : rémunération et temps de travail. Si un salarié refuse ces changements, il pourra être licencié pour cause réelle et sérieuse, sans mise en œuvre d'un licenciement pour motif économique.

L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE SÉCURISÉE

Le texte définit encore les caractéristiques des collaborateurs des plateformes collaboratives : exercice d'une activité immatriculée, libre définition des horaires et de la charge de travail, absence de lien d'exclusivité entre la plateforme et le travailleur. Dans ces conditions, « *le travailleur ne peut être regardé comme ayant avec la plateforme un lien de subordination juridique ou caractéristique du contrat de travail* ». Autrement dit, il ne pourra demander sa requalification en tant que salarié de la plateforme. ■

Le Figaro 18/02/2016

Les syndicats réformistes se disent prêts à soutenir une réforme d'envergure

CÉCILE CROUZEL @ccrouzel

Les réactions aux pistes de réforme du marché du travail dévoilées mercredi montrent bien à quel point le paysage syndical a évolué. Certes, la CGT est, sans surprise, vent debout. « *C'est une remise en cause des droits acquis depuis des décennies par les travailleurs. Jamais un gouvernement de droite n'aurait osé faire cela !* », tonne Éric Aubin, en charge des négociations sur l'assurance-chômage pour la centrale de Montreuil. Qui ajoute : « *Nous devons préparer une riposte à la hauteur de cette attaque, si possible dans un cadre plus large que la CGT.* » Sous-entendu : avec d'autres syndicats et par des manifestations dans la rue. Du côté de FO, l'opposition est aussi nette. « *Si le projet de loi sorti par* Le Parisien *est bien celui transmis au Conseil d'État, il va y avoir du sport !* », a tweeté mercredi Jean-Claude Mailly, son secrétaire général, qui s'est toutefois abstenu de tout autre commentaire.

Mais - et c'est sûrement sur ce point que compte le gouvernement -, il est peu probable que la mayonnaise de la contestation prenne. Car les trois autres grands syndicats, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, considérés comme réformistes, approuvent la philosophie de ce projet, qui consiste à laisser plus de marges aux syndicats et à la direction de chaque entreprise pour organiser ensemble, via un accord majoritaire, le temps de travail. « *Il est logique que ces questions d'organisation soient négociées au plus près du terrain. Les gens sont assez grands pour savoir ce dont ils ont besoin ! Et l'accord majoritaire avec les syndicats ainsi que le maintien de la durée légale à 35 heures et de la majoration minimum de 10 % des heures sup sont des garde-fous* », explique Véronique Descacq, la numéro deux de la CFDT.

Le deuxième syndicat français est également en phase avec l'idée d'étendre à des entreprises qui ne sont pas encore en difficulté les accords permettant de moduler à la baisse comme à la hausse le temps de travail et les salaires. « *Il vaut mieux prendre les choses en amont* », insiste Véronique Descacq. La rupture est donc évidente avec la gauche ancienne mode qui considère que la loi doit tout prévoir car le rapport de force en entreprises est par nature défavorable aux salariés...

Les syndicats réformistes bloquent néanmoins sur deux pistes et pensent s'y opposer ensemble : le plafonnement des indemnités prud'homales et, dans le cadre des 35 heures, la mise en place d'un système du « forfait jour » sans accord collectif, mais par simple acception du salarié, dans les entreprises de moins de 50 salariés. Une position logique : les réformistes veulent renforcer la place des syndicats en entreprise, pas la réduire. Reste que le patronat a, lui, une vision opposée. « *Le plafonnement des indemnités aux prud'hommes va sécuriser les chefs d'entreprise et l'ouverture sur le forfait jour, offrir de la souplesse* », déclare Jean-Eudes du Mesnil, secrétaire général de la CGPME. Le gouvernement va donc devoir trancher. Et faire des mécontents.

Prudence du Medef

C'est bien ces arbitrages qui rendent le Medef très prudent : pas question pour lui de se prononcer alors que le texte n'est pas définitif et que, en matière de droit social, le diable se niche dans les détails. Exemple : la réforme de l'organisation du temps de travail. « *Donner la possibilité de négocier le temps de travail en entreprise restera lettre morte dans la majorité des PME et TPE puisqu'elles n'ont pas de syndicats. Seules les grandes entreprises en profiteront* », alerte déjà Pierre Burban, secrétaire général de l'UPA (artisans).

Que la réforme n'aille pas assez loin, c'est également la crainte de certains avocats. « *Le principe des accords majoritaires à 50 % pourrait tout bloquer car il sera parfois difficile d'atteindre ce niveau* », estime Déborah David, avocate associée au cabinet Jeantet. « *Dans les pistes qui ont été dévoilées, il manque une réforme de la rupture du contrat de travail. Or c'est un point essentiel* », regrette aussi Franck Morel, avocat associé chez Barthélémy. ■

CHRONOLOGIE

JEUDI 18 FÉVRIER 2016
Envoi du projet de loi arbitré par Manuel Valls au Conseil d'État pour avis et validation, mais également aux partenaires sociaux pour information et commentaires.

MERCREDI 9 MARS 2016
Présentation en Conseil des ministres du projet de loi définitif porté par Myriam El Khomri, après son examen au Conseil d'État et les retours des partenaires sociaux.

COURANT AVRIL 2016
Début de l'examen au Parlement du projet de loi El Khomri.

FIN JUILLET 2016
Vote programmé du texte final au Parlement et entrée en application de la partie dédiée au temps de travail. Désignation, dans la foulée, des membres de la commission de refondation du Code du travail, composée d'experts et de praticiens des relations sociales nommés par la ministre du Travail. Les partenaires sociaux sont tenus informés de l'avancée des travaux.

2018
Après deux ans de travail, la commission de refondation rend son rapport au premier ministre qui a 3 mois pour indiquer au Parlement les suites qu'il entend lui donner.

2019
Entrée en vigueur, un an après la remise du rapport de la commission de refondation du code, des 61 grands principes généraux établis par la commission Badinter.

"Valls veut franchir ..."

La gauche de la gauche entre prudence et critiques

JULIEN CHABROUT
@JulienChabrout

Pas encore d'attaques frontales. Les fuites sur l'avant-projet de loi de réforme du Code du travail ont été accueillies avec un mélange de prudence et de scepticisme par les frondeurs du PS. « *Pour l'instant, la bande-annonce n'est pas attirante et ne me laisse pas présager une appréciation favorable du film* », lance le député de Paris Pascal Cherki. Le frondeur se dit « *très dubitatif sur l'idée que le chômage serait lié à la rigidité du marché du travail* ». Le frondeur Laurent Baumel s'interroge quant à lui sur la portée même du texte : « *À quoi ça sert ?* » Le député d'Indre-et-Loire se demande si « *ce que l'on va gagner en souplesse, on ne va pas le perdre en termes de garanties collectives des salariés* ».

Au PCF, l'avant-projet de loi suscite davantage de critiques que chez les frondeurs PS, qui semblent résignés. « *C'est une nouvelle attaque coordonnée avec le Medef contre les droits des salariés et le Code du travail* », regrette Olivier Dartigolles. Le porte-parole du PCF dénonce ainsi « *une forme d'acharnement du gouvernement qui se poursuit contre les salariés et les protections des travailleurs* ». Avant d'ajouter : « *Lorsque la gauche est au pouvoir, les salariés ont toujours conquis des droits. Sous ce quinquennat, les salariés n'ont cessé d'en perdre.* » Pour lui, c'est très clair, ce texte signifie « *la fin des 35 heures* ». Ni plus ni moins.

« *Quand je visite des entreprises de ma circonscription, j'entends assez peu parler des 35 heures*, rappelle pourtant Laurent Baumel. *C'est un sujet très parisien, très idéologique qui sert d'affrontement politique.* » Se défendant de « *torpiller* » les 35 heures, le secrétaire d'État chargé des Relations avec le Parlement, Jean-Marie Le Guen, a estimé devant la presse parlementaire que la loi El Khomri permettrait de s'orienter vers « *plus de flexibilité* ». « *Ce texte signifie à la fois protection et libération* », a abondé le président du groupe PS au Sénat, Didier Guillaume, au « Talk Le Figaro ».

Alors que des blocages semblent déjà se profiler au Parlement, le gouvernement pourrait avoir recours au 49-3, comme pour la loi Macron. « *Ça serait un aveu de faiblesse terrible* », met déjà en garde Pascal Cherki. Le député PS « *espère que le gouvernement tiendra compte des amendements* » qui seront déposés lors de l'examen du texte à l'Assemblée, prévu en avril. Le PCF prévient déjà : « *Cela va très certainement donner lieu à des mouvements sociaux* », souligne Dartigolles. ■

> « À quoi ça sert ? Ce que l'on va gagner en souplesse, on risque de le perdre en termes de garanties collectives des salariés »
>
> LAURENT BAUMEL, DÉPUTÉ PS D'INDRE-ET-LOIRE

J.-C. MARMARA/LE FIGARO

Le Figaro 18/02/2016

Le Figaro 18/02/2016

ÉDITORIAL par Gaetan de Capèle gdecapele@lefigaro.fr

La fin d'une calamité ?

Pourquoi faire simple lorsque l'on peut faire compliqué ? François Hollande ayant strictement interdit que l'on remette en cause les sacro-saintes 35 heures, le gouvernement se découvre une ingéniosité sans bornes pour les vider sans le dire de leur substance. La première mouture du projet de loi élaboré par le ministère du Travail ne s'embarrasse pas de détails : adopté tel quel, il donnerait aux entreprises - sur le papier au moins - mille et une possibilités de déroger à la règle. À une nuance près, qui n'est pas mince : la moindre exception à la durée légale du temps de travail nécessitera un accord majoritaire avec les syndicats, pour le moins hostiles à un tel charcutage. Bon courage aux audacieux...

Il n'empêche, ces contorsions sonnent comme un aveu. Désormais, les 35 heures sont considérées en haut lieu comme une calamité économique pour la France. Enfin est admis, à gauche, un constat fait depuis longtemps par tous les économistes du monde : cette exception française a laminé la compétitivité de nos entreprises, en même temps qu'elle a gangrené les esprits en dévalorisant la valeur travail. Mais pourquoi, dans ce cas, rabrouer Emmanuel Macron lorsqu'il dit tout haut ce que tout le monde pense tout bas ? Et pourquoi décréter solennellement l'inviolabilité des 35 heures, si la véritable intention est de les passer au gyrobroyeur ?

Le choix du grand détricotage ayant prévalu sur celui de la suppression pure et simple, il reste au moins à espérer qu'on aille jusqu'au bout. Avant même la présentation officielle du projet de loi, la colère gronde à la gauche de la majorité et chez une partie des syndicats. Comme de coutume, on y dénonce les « cadeaux » faits aux patrons et la « mise à sac » de notre modèle social. Tel quel, le projet du gouvernement promet donc des débats houleux au Parlement, sans l'assurance de trouver une majorité de gauche pour le voter. Le minimum vital pour la France exige d'affronter ces obstacles, y compris en passant en force... et sans dénaturer le texte. ■

> Les contorsions du gouvernement sonnent comme un aveu

VERS UNE REFORME DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE?

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT

Dans le cadre du futur projet de loi sur le droit du travail, le gouvernement réfléchirait à mieux définir dans le Code du travail les "causes" admises pour procéder à un licenciement économique afin de sécuriser les procédures.

La future loi de Myriam El Khomri modifiant le droit du travail va-t-elle toucher aux règles encadrant les licenciements économiques ? Selon le quotidien Les Echos, ce n'est pas impossible... mais pas encore certain, un arbitrage de l'exécutif est attendu. Il faut dire que le sujet est hautement sensible politiquement et juridiquement très délicat. Et les conséquences d'une telle réforme ne sont pas forcément très faciles à appréhender. On comprend donc les hésitations du gouvernement.

Selon *Les Echos*, le projet de loi voudrait mieux définir les "causes" admises pour procéder à un licenciement économique. Une façon d'inciter les entreprises à recruter sous contrat à durée indéterminée (CDI) en leur donnant davantage de garanties sur les motifs économiques « réels et sérieux » qui pourraient entraîner la rupture du CDI. Une vieille revendication patronale. Medef et CGPME suggèrent même que des motifs de rupture préétablis figurent dans le contrat de travail. Par exemple, un licenciement économique serait fondé si l'entreprise subit pendant trois ou quatre trimestres consécutifs une baisse de son chiffre d'affaires. Ainsi, le salarié saurait à quoi s'en tenir dès la conclusion de son contrat.

PRÉVOIR PLUS PRÉCISÉMENT LA "CAUSE" D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

C'est un peu sur cette idée que plancherait le gouvernement. Il regarde ainsi ce qui se passe en Espagne en la matière. Depuis la réforme du marché du travail espagnol en 2012, une entreprise peut procéder à un licenciement économique si elle rencontre *« des difficultés persistantes »*. Et le droit espagnol définit la persistance par : *« la diminution sera persistante si, durant trois trimestres consécutifs, le niveau de recette ordinaires ou de recettes provenant des ventes de chaque trimestre est inférieur au niveau enregistré lors du même trimestre de l'année précédente »*. Certes, il n'est pas du tout certain que le projet de loi reprenne à l'identique la définition espagnole. Mais, l'idée serait de « sécuriser » un licenciement économique en prévoyant un critère économique large basé sur la chute de l'activité et/ou du chiffre d'affaires. L'employeur pourrait alors se « réfugier » derrière ce critère pour justifier le licenciement.

Mais alors attention aux contentieux sur la contestation par le salarié du caractère structurel de la dégradation de la situation économique de l'entreprise, sur le versement éventuel de dividendes aux actionnaires, sur la rémunération des dirigeants, etc. Et en cas de retour à bonne fortune, le salarié licencié disposera-t-il d'une priorité de réembauche ?

LA NOTION DE "SAUVEGARDE DE LA COMPÉTITIVITÉ" DANS LE CODE DU TRAVAIL?

Toujours selon Les Echos, le gouvernement explorerait une autre piste.
Rappelons que, actuellement, le Code du travail définit ainsi le licenciement économique:

> *« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques »*.

Il s'agit là de la définition légale. Mais la jurisprudence a également joué un rôle, notamment le très important arrêt « Vidéocolor » de la chambre sociale de la Cour de cassationqui a considéré que : *« lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité »*.

La notion de sauvegarde de la compétitivité a donc été introduite par cette jurisprudence. Mais si cette idée peut justifier un licenciement économique, l'entreprise doit cependant étayer son propos, expliquer le « danger réel » qui pèse sur sa compétitivité. Le gouvernement réfléchirait donc à intégrer ce principe jurisprudentiel de « sauvegarde de la compétitivité » dans le Code du travail, toujours pour sécuriser les entreprises. Reste à savoir jusqu'à quel point la notion de sauvegarde de la compétitivité pourrait être employée ? La jurisprudence est également abondante sur cette question.

LIMITER LE POUVOIR DU JUGE

Rappelons qu'il ne s'agit pour l'instant que de pistes de travail. Le projet de loi de Myriam El Khomri ne sera définitivement rendu public que le 9 mars. Mais une chose est certaine, si ces novations devenaient réalité, cela irait en grande partie dans le sens voulu par le patronat pour sécuriser les entreprises, notamment les TPE/PME. En effet, ces nouvelles règles limiteraient le pouvoir d'interprétation du juge. Ppour les plus grandes entreprises, les règles du licenciement collectif - notamment pour les licenciements collectifs nécessitant un plan social - ont été largement encadrées et rénovées par la loi Sapin de juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

L'Humanite - mercredi 17 février 2016

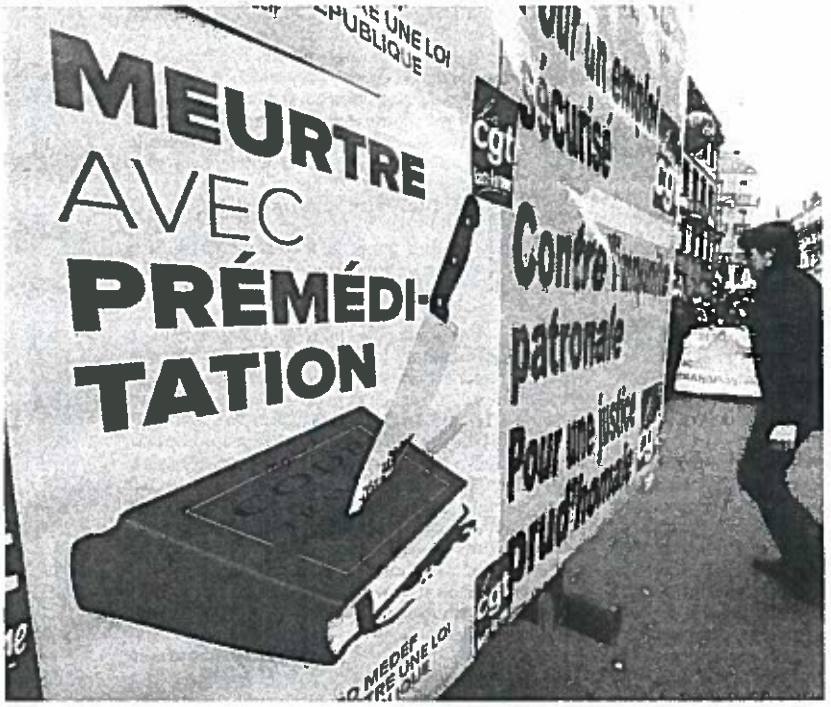
CODE DU TRAVAIL

La voie est ouverte pour faciliter les licenciements économiques

Le gouvernement a confirmé hier qu'il planche sur une réforme du licenciement économique à intégrer au projet de loi El Khomri. Sous couvert de « clarifier » les règles, il s'agira de faciliter les réorganisations d'entreprises.

Le projet de loi El Khomri commence à ressembler au fourre-tout explosif de la loi Macron. Alors que sa présentation en Conseil des ministres est annoncée pour le 9 mars, pas une semaine ne s'écoule sans qu'un nouvel élément ne soit annoncé par le gouvernement. Le dernier en date n'est pas des moindres. Alors que le sujet n'avait pas été évoqué jusqu'à présent, *les Échos* ont révélé lundi que le texte comprendra aussi une réforme du licenciement économique, cheval de bataille permanent du Medef, qui réclame toujours plus de « *sécurité juridique* » dans ce domaine – synonyme de réduction des possibilités d'action en justice pour les salariés injustement licenciés. Une fois de plus, l'organisation patronale a eu l'oreille du gouvernement.

« *Le sujet est sur la table* », a reconnu hier matin le ministre des Finances, Michel Sapin, sur BFMTV, tout en affirmant qu'« *il n'est pas tranché, aucun choix n'a été fait* ». Selon lui, il ne s'agit « *pas d'accélérer ni de faciliter* » les licenciements, mais de « *clarifier les motifs économiques, pour mettre à l'abri d'un certain nombre d'interprétations, en intégrant la jurisprudence dans le Code* ». Un discours flou, se voulant rassurant, mais peu crédible puisque au même moment, le président du Medef, Pierre Gattaz, saluait déjà le « *grand pas en avant* », le « *signal fort aux entrepreneurs et investisseurs* » que cette mesure pourrait représenter. Elle viendrait s'ajouter au plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement abusif, déjà annoncé en janvier.



D'APRÈS LES ÉCHOS, DEUX PISTES ENCOURAGÉES PAR LE MEDEF, SERAIENT ENVISAGÉES PAR L'EXÉCUTIF, CONSISTANT TOUTES DEUX À RÉÉCRIRE LA DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LE CODE DU TRAVAIL. PHOTO ERIC CABANIS/AFP

À DROITE, FRANÇOIS FILLON PROPOSE QUE LA SIMPLE « RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE » SOIT UN MOTIF VALABLE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE.

LE DEUXIÈME VOLET DE LA SÉCURISATION

Le droit actuel ne permet pas aux salariés d'empêcher un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui n'a pas de motif économique valable. Ce n'est qu'une fois licenciés qu'ils peuvent demander réparation aux prud'hommes. En 2013, avec la loi inspirée de l'ANI, le gouvernement a déjà accéléré la procédure de PSE. Aujourd'hui, il restreint l'action des salariés devant les prud'hommes.

Une insécurité maximale pour les salariés

Dans son « plan d'urgence pour l'emploi » présenté mi-décembre, le Medef suggérait une voie de sécurisation consistant à « *intégrer dans le CDI les conditions de rupture pour éviter la loterie des prud'hommes* ». Les juges prud'homaux – dont la moitié sont des employeurs – goûteront l'hommage rendu à leur travail d'estimation des préjudices subis par les salariés. Il s'agirait donc d'inclure dans le contrat de travail des clauses qui rendraient le licenciement possible dans certaines circonstances, par exemple en cas de baisse du chiffre d'affaires pendant telle durée, etc. Si les conditions étaient réunies, le salarié ne pourrait plus contester le licenciement en justice. Mais il semble que le gouvernement n'ait pas choisi cette voie du contrat de travail.

D'après *les Échos*, deux pistes seraient envisagées par l'exécutif, consistant toutes deux à réécrire la définition du licenciement économique dans le Code du travail. Actuellement, un licenciement économique est valable en cas de « *difficultés économiques* » ou de « *mutations technologiques* », selon le Code. La jurisprudence a admis également le motif de la « *cessation d'activité* », et celui de la « *réorganisation ayant pour objectif la sauvegarde de la compétitivité* », lorsque l'entreprise n'est pas en difficulté mais anticipe des évolutions technologiques qui vont la déstabiliser. La première piste consisterait à affiner le motif des « *difficultés économiques* », en intégrant un critère précis. L'exemple de l'Espagne est cité, où, depuis une réforme de 2012, le licenciement économique est permis quand une entreprise enregistre une baisse du chiffre d'affaires pendant trois trimestres d'affilée. En France, une telle mesure faciliterait certains licenciements, puisque aujourd'hui une simple baisse du chiffre d'affaires ne suffit pas à caractériser des difficultés économiques. Mais elle pourrait aussi se retourner contre les entreprises qui ne répondraient pas au critère.

L'autre piste est plus probable et correspond aux propos allusifs de Michel Sapin. Il s'agirait d'intégrer dans le Code le motif de « *sauvegarde de la compétitivité* » accepté par les juges depuis 1995. Mais la transcription telle quelle ne changerait strictement rien sur le plan juridique : à quoi bon une réforme pour rien ? Sous couvert de transposition à droit constant, l'objectif est d'élargir ce motif pour accroître les possibilités de restructuration. Aujourd'hui, le licenciement pour sauvegarde de la compétitivité suppose que l'employeur démontre une véritable menace sur le secteur d'activité. Demain, un simple objectif d'amélioration de la rentabilité pourrait être admis. Un boulevard pour les restructurations, une insécurité maximale pour les salariés. •

FANNY DOUMAYROU

social-emploi-travail-gouvernement,PREV

Temps de travail, référendum, licenciement: derniers arbitrages sur le projet de loi El Khomri (PAPIER GENERAL)

Par Juliette COLLEN

Paris, 16 fév 2016 (AFP) - Assouplissement des 35 heures dans l'entreprise, référendum pour valider des accords collectifs, plafonnement des indemnités prud'homales de licenciement: la future réforme du droit du travail, qui sera l'une des dernières du quinquennat de François Hollande, est soumise aux derniers arbitrages avant sa présentation en mars.

Le projet de loi de la ministre du Travail Myriam El Khomri, censé améliorer la compétitivité des entreprises et favoriser l'emploi dans un contexte de chômage de masse, a été transmis vendredi au Conseil d'État, qui doit remettre son avis le 4 mars, selon le ministère. Le texte doit passer en Conseil des ministres le 9.

Certaines dispositions ne sont pas encore tranchées, mais les grandes lignes sont déjà connues. Au coeur de la future loi: la refonte du Code du travail. Présentée par le Premier ministre Manuel Valls comme une "révolution", elle doit réécrire, dans un premier temps, toute la partie -125 pages- consacrée à l'organisation du temps de travail. La suite doit s'échelonner d'ici à 2018.

Les "principes essentiels" énumérés par l'ex-garde des Sceaux Robert Badinter devraient figurer en préambule du Code. Parmi eux, le CDI, le salaire minimum, la durée légale du travail.

Pas de remise en cause donc de l'actuelle durée légale de 35 heures, et la majoration minimum de 10% des heures supplémentaires sera maintenue, a promis le gouvernement.

Les entreprises auront en revanche davantage de marges de manoeuvre pour moduler le temps de travail, autour de l'annualisation, des congés, astreintes. Concernant les heures supplémentaires, la loi envisage de faire "sauter" le verrou posé par les branches professionnelles, qui peuvent empêcher une entreprise de descendre en dessous de 25% de majoration. L'objectif du gouvernement est de mieux répondre aux "pics d'activité" des entreprises, mais cela fait craindre aux syndicats un "nivellement par le bas" pour les salariés.

La loi prévoira aussi de permettre aux TPE et PME de proposer un forfait-jour aux salariés qui y consentent, sans passer par un accord collectif. Ce régime dérogatoire aux 35 heures permet une rémunération en fonction du nombre de jours travaillés et non d'horaires hebdomadaires.

- Le patronat attend des garanties -

Autre mesure, décriée par les syndicats, sauf la CFDT: des référendums pour valider les accords d'entreprise minoritaires, qui neutraliseraient l'opposition de syndicats majoritaires, comme ce fut le cas à la Fnac sur le travail du dimanche.

Les accords collectifs majoritaires devraient par ailleurs "prévaloir sur le contrat de travail, dès lors qu'ils permettent de préserver ou de développer l'emploi", selon M. Valls. Les salariés qui refuseraient un accord collectif seraient licenciés pour "motif personnel", selon une source syndicale.

Les indemnités prud'homales en cas de licenciement injustifié seront plafonnées, mesure défendue par le patronat. Déjà présente dans la loi Macron mais censurée par le Conseil constitutionnel, elle devrait prendre en compte l'âge et l'ancienneté.

Selon Les Échos, le gouvernement souhaiterait en outre préciser les causes du licenciement économique, afin de limiter le pouvoir d'interprétation des juges prud'homaux. Interrogé, le ministère du Travail a affirmé que ce point n'était "pas encore tranché".

Ce serait "un grand pas en avant", a commenté mardi le président du Medef Pierre Gattaz.

C'est en effet sur les licenciements que semblent se jouer les derniers arbitrages, avec des échanges entre patronat et gouvernement. Le Medef conditionne notamment sa signature de la "position commune" des partenaires sociaux sur le compte personnel d'activité (CPA) à des garanties sur la "flexibilité".

Le CPA, présenté comme la grande réforme sociale du quinquennat, vise à rattacher l'ensemble des droits sociaux à la personne et non au statut, pour sécuriser les parcours professionnels. Il figure dans la loi dans sa version a minima, qui ne regroupe pour l'heure que le compte personnel de formation (CPF) et du compte pénibilité - auquel le patronat s'oppose.

La loi comprendra enfin des mesures sur la médecine du travail et sur le numérique.

juc/db/mm

GROUPE FNAC

by : Juliette COLLEN

2016/02/16 17:14:34 GMT+01:00
#467423 DVBP 1899 LKU60 (4) AFP (633 words)

Libération du 18/02/2016

Les syndicats montent au créneau contre le projet de loi El Khomri

D'un côté, un patronat tout sourire face à un *«projet de loi [qui] va dans le bon sens»*. De l'autre, des syndicats, crispés, évoquant une *«réforme gravissime»*, *«hallucinante»*, source de *«régressions sans précédent»*, et réfléchissant déjà aux moyens d'action pour infléchir la réforme du code du travail de Myriam El Khomri. Quelques heures après la publication de la dernière version du texte de la ministre du Travail, les réactions des partenaires sociaux sont plus que tranchées.

«De manière générale, la philosophie de ce texte, écrit par des technos libéraux qui ne connaissent pas la vie des entreprises, n'est pas acceptable», peste Jean-Claude Mailly (FO), dont les services continuent à éplucher et décrypter les 131 pages du projet, *«car il y a sûrement des loups qu'on n'a pas encore vus»*. Dans la ligne de mire de la centrale : les nouvelles dispositions sur la durée du temps de travail qui vont *«entraîner une baisse du pouvoir d'achat»*, ou encore contre la mise en place d'un référendum visant à valider les accords d'entreprise lorsque les syndicats signataires n'atteindront pas la majorité. *«C'est une volonté de court-circuiter les syndicats. Et en plus, cela va être la foire d'empoigne dans les entreprises»*, s'agace Mailly. *«Surtout, cela bat en brèche le droit d'opposition des syndicats»*, abonde Fabrice Angei de la CGT.

«Inacceptable», c'est aussi le premier mot de Franck Mikula de la CGC, le syndicat des cadres : *«Cette réforme est déséquilibrée. Elle ne cherche qu'à sécuriser les entreprises.»* Parmi les points noirs pointés par le syndicaliste : la barémisation des indemnités que les salariés peuvent obtenir aux prud'hommes en cas de licenciement abusif. *«Cela retire tout pouvoir aux juges»*, précise-t-il. *«De plus, avec un tel barème, les entreprises vont désormais pouvoir provisionner les licenciements,*

puisqu'elles sauront par avance combien cela va leur coûter», abonde Joseph Thouvenel de la CFTC. Et d'ajouter : *«Avec ce texte, le salarié devient la variable d'ajustement. De manière plus générale, on s'oriente vers une course au moins-disant social entre entreprises.»*

«Le Medef a tenu la main du gouvernement»

Jusqu'à mercredi soir, la liste des griefs, déjà longue, faisait plutôt consensus entre syndicats. Mais en ajoutant à la dernière minute un article élargissant la définition du licenciement pour motif économique, la ministre du Travail a réussi à hérisser le poil de tous les syndicats, CFDT comprise, qui était pourtant *«partante pour une réforme donnant plus de place à la négociation collective»*. Dans le viseur de la centrale réformiste : *«La restriction du périmètre d'un licenciement économique aux seules entreprises françaises d'un groupe, qui va permettre à un groupe européen d'organiser sa baisse d'activité pour licencier en France»*, explique Véronique Descacq, numéro 2 de la CFDT. Un point, par ailleurs, sur lequel les représentants des salariés expliquent ne jamais avoir été concertés. *«C'est bien la preuve que depuis le début, le Medef a tenu la main du gouvernement»*, pointe Mikula. *«Gattaz en rêvait. Il ne pensait pas en avoir autant»*, résume Mailly.

Autant de points de désaccord qui pourraient rendre la situation explosive dans les prochains mois ? Côté CFTC, on reste prudent : *«Le texte n'est pas définitif, il peut bouger jusqu'à la fin de la semaine prochaine.»* Mais déjà, entre centrales, les échanges s'accélèrent pour organiser une éventuelle réponse intersyndicale. De là à mettre les Français dans la rue ? *«On va tout faire pour»*, assure Mailly. Même détermination côté CGT : *«De nombreux conflits éclatent en ce moment. Cette colère, il va falloir qu'elle s'exprime.»* Un scénario qu'on n'exclut pas, jusque dans les rangs de la CGC, d'habitude plus calme : *«Il n'y a pas que la rue, mais on ne s'interdit rien pour autant.»*

Amandine Cailhol

Le RSA, ça se mérite ?

SOLIDARITÉ. En voulant conditionner cette aide en faveur des plus démunis à des heures de bénévolat, la droite veut ouvrir une brèche dans l'ensemble du système social français.

C'EST UN PAVÉ DANS LA MARE qui n'a pas fini de faire des vagues. En proposant de réserver le RSA — le revenu de solidarité active — aux allocataires qui accepteraient d'effectuer sept heures par semaine de bénévolat, Eric Straumann, le président LR du conseil départemental du Haut-Rhin, relance un débat ouvert par Nicolas Sarkozy et son secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, Laurent Wauquiez, lors du précédent quinquennat. Ce dernier, comme de nombreux responsables de l'opposition, ne cache plus sa volonté de donner vie à une idée de « donnant-donnant » qui reste une des lignes de fracture majeures entre la droite et la gauche. Dans les Alpes-Maritimes, Eric Ciotti (LR) envisage, lui, de suspendre le RSA (524 € environ pour une personne seule) pour ceux qui auront refusé plus de deux offres raisonnables d'emploi. Mettre fin à une « logique de l'assistanat », resocialiser les chômeurs, répondre à la diminution des dotations versées par l'Etat aux départements... Les raisons ne manquent pas à droite pour contester le fonctionnement de cette aide créée en 1988 sous le nom de RMI par Michel Rocard et revisitée en 2009 par Sarkozy et Hirsch.

Les pouvoirs publics sont aussitôt montés au créneau. Pour Marisol Touraine, la ministre des Affaires sociales, ce projet « RSA contre bénévolat » est illégal. Il est vrai que le RSA symbolise toute la complexité du système social et territorial français : si les modalités de l'allocation sont décidées au niveau national et donc identiques partout en France, ce sont les départements qui la financent... Ceux-ci ont-ils alors le droit d'en modifier les règles ? Faudrait-il sinon « nationaliser » sa gestion et alléger ainsi la charge des collectivités locales ? Une concertation est en cours avec l'Assemblée des départements de France.

Comme la réduction du temps de travail ou l'âge de la retraite, le RSA et plus largement la mise sous conditions des aides sociales (allocations familiales, aides au logement...) risquent d'animer le débat politique dans les mois à venir et la campagne présidentielle.

JANNICK ALIMI
@JannickAlimi1

Le débat

« Le vrai social, c'est le social par le travail »

OUI Laurent Wauquiez, président du conseil régional Auvergne - Rhône-Alpes, dont le mentor fut le centriste Jacques Barrot, incarne au sein des Républicains une droite décomplexée. Plusieurs fois ministre sous Sarkozy, il est l'un des espoirs de son parti, susceptible de se porter candidat à la primaire pour 2017.

Le RSA est déjà conditionné à une recherche d'emploi, de formation. Ce n'est pas suffisant ?

LAURENT WAUQUIEZ. Il faut arrêter de se payer de mots. Le dispositif n'est pas et n'a jamais été appliqué. Tout le monde le sait mais personne ne veut le reconnaître. Il est temps de changer les règles du système et de mettre fin au principe d'assistanat qui en est la base. Ce principe est un leurre car on n'aide en rien ceux qu'on prétend vouloir aider, tout en dissuadant ceux qui travaillent.

Lorsque vous étiez ministre, vous aviez projeté d'imposer des heures de travail aux allocataires du RSA, mais elles étaient rémunérées...

C'était la même inspiration que celle du projet du président du Haut-Rhin. Pour aider quelqu'un à s'en sortir, il ne faut plus se contenter de verser des prestations. Dans ma ville du Puy, j'ai mis en place un système qui incite les bénéficiaires d'aides sociales à s'engager dans des actions de nettoyage de forêts, d'entretien des berges de rivières, envers les personnes âgées, à raison de quelques heures par semaine, rémunérées ou pas selon les cas. Eh bien, non seulement ceux qui acceptent se sentent valorisés et retrouvent leur dignité, mais en outre cela enclenche un cercle vertueux, avec des actions de formation qui débouchent, pour la moitié d'entre eux, sur un emploi. Ce n'est pas la panacée mais c'est nettement mieux que le système où tout le monde reste les bras croisés.

Ce n'est pas mettre les bénéficiaires du RSA en position de débiteur ?

Pas du tout, ce n'est pas une punition. Aujourd'hui, on achète le silence des gens par des prestations sociales. C'est une profonde erreur d'approche car en faisant cela, on ne tend pas vraiment la main à ceux qui en ont besoin. Le vrai social, c'est le social par le travail, pas le social par l'assistanat.

Vous risquez de décrédibiliser tout le système social...

Mais ce qui mine le système social, ce sont toutes les injustices qu'il génère ! On avait un beau système social mais qui a perdu aujourd'hui son sens. Il n'y a plus d'équilibre entre les droits et les devoirs. Certains veulent s'en sortir mais d'autres abusent du système et on ne fait rien. Enfin celui qui travaille ne peut trop souvent que constater qu'il ne gagne pas plus que s'il restait chez lui. C'est ça, les vrais problèmes. Quelqu'un qui touche le RSA reçoit aussi toutes les autres aides, au logement notamment, auxquelles on a droit en plus. Alors quelques heures de travail en contrepartie, ça ne me paraît pas illégitime. Je préconise de tout fusionner en une seule aide assortie de contreparties.

Etes-vous pour conditionner toutes les aides sociales ?

Oui, c'est important de rendre à la société un peu de ce qu'elle nous donne quand on bénéficie de la solidarité nationale. Des droits et des devoirs. Il y a un dernier sujet important pour moi : la place des classes moyennes. Entre la réforme des allocations sociales, les ponctions sur les retraites, les bourses aux étudiants avec des critères sociaux très durs, le gouvernement actuel a complètement abandonné les classes moyennes. C'est une profonde erreur. Un système social juste, c'est un système social qui pense aussi aux classes moyennes, ceux qui payent toujours plus et reçoivent toujours moins. Hollande ne l'a pas compris. Je me bats pour ça.

Propos recueillis par J.A.

> « Aujourd'hui, on achète le silence des gens par des prestations sociales »

> « Le gouvernement a complètement abandonné les classes moyennes »

« Un processus de sanction inacceptable »

NON Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière depuis 2004. Pour FO, sont prioritaires l'emploi et surtout la défense du pouvoir d'achat des salariés, des fonctionnaires et des agents de la fonction publique, un secteur où le syndicat FO est très bien représenté.

Qu'est-ce qui vous choque dans la mesure proposée par Eric Straumann ?

JEAN-CLAUDE MAILLY. Contraindre les bénéficiaires du RSA à effectuer des heures de travail non rémunérées reviendrait à instaurer un processus de sanction qui est inacceptable. L'aide que représente le RSA deviendrait ainsi une contrepartie d'un travail gratuit obligatoire ! Or, tout travail mérite salaire.

Ce temps de bénévolat aiderait les bénéficiaires du RSA à se « socialiser »...

En poussant la logique jusqu'à la provocation, on pourrait dire alors que mieux vaut être un esclave qu'un chômeur. Non, la réalité est bien différente. Les bénéficiaires du RSA ou les chômeurs en général ne demanderaient pas mieux que de décrocher un emploi, le problème en France, c'est qu'on ne crée pas assez d'emplois. En fait, les véritables raisons de cette initiative sont d'ordre financier.

Pour le président du Haut-Rhin, sa mesure permettrait de repérer les personnes invalides qui relèveraient alors de la Sécurité sociale et pas du RSA...

Il y a toujours des personnes qui cherchent à tirer le plus grand profit des aides sociales. Mais cela ne justifie en rien le fait de jeter le soupçon sur tous les allocataires ou de remettre en cause l'ensemble du système. Il est vrai que les départements, notamment en raison de la baisse des dotations, sont en crise. Mais ne vaut-il pas mieux se battre pour les augmenter plutôt que de partir à la chasse aux prétendus fraudeurs en stigmatisant des populations déjà fragilisées ?

Vous êtes contre le principe même d'allocations sociales sous conditions ?

Tout dépend du type d'allocations. Le RSA est par nature conditionné par le niveau de revenus, les allocations chômage par une recherche d'emploi ou de formation. Mais conditionner l'assurance maladie, les allocations familiales, les aides au logement pour les jeunes ou encore la retraite à un niveau de revenus me paraît extrêmement dangereux. Les cotisations sont déjà fonction des revenus, mais la Sécurité sociale doit rester un système fondé sur la solidarité obligatoire et, pour que tout le monde l'accepte, il faut qu'il y ait égalité des droits.

On ne touche à rien alors ?

Il faut être extrêmement prudent. Il ne faut pas stigmatiser les plus fragiles, mais il ne faut pas non plus donner des raisons aux plus aisés de sortir du système de solidarité car les assureurs privés sont en embuscade. Et ce qui peut paraître juste peut faire des dégâts.

Pour la ministre de la Santé, ce que prévoit le Haut-Rhin serait illégal, car le RSA est une disposition nationale. C'est un peu juridique, non ?

Pas du tout ! Marisol Touraine a tout à fait raison. Cela reviendrait à reconnaître aux collectivités locales le droit d'adapter la législation nationale ! Il y a quelques années, il a été question de fusionner le Bas-Rhin et le Haut-Rhin avec à la clé la mise en place d'une législation du travail plus flexible afin d'être aussi compétitif que l'Allemagne ou la Suisse. Plus près de nous, certains préconisaient une régionalisation de Pôle emploi. Il faut être vigilant. Nous sommes en république et il est indispensable de défendre l'existence d'un socle de droits communs sur l'ensemble du territoire.

Propos recueillis par J.A.

> « Les véritables raisons de cette initiative sont d'ordre financier »

> « Défendre l'existence d'un socle de droits communs sur tout le territoire »

La Tribune du 16/02/2016

Nathalie Kosciusko-Morizet : "il faut supprimer le statut de fonctionnaire"

NKM: "Je propose que l'on sorte du statut de fonctionnaire comme cela a été fait en Italie. Je propose de limiter le statut de la fonction publique à quelques fonctions régaliennes, la magistrature par exemple". (Crédits : © Christian Hartmann / Reuters) La présidente du groupe du parti "Les Républicains" au Conseil de Paris expose ses projets de réforme du droit du travail. Elle veut supprimer la durée légale du travail, se prononce pour une dégressivité "contrôlée" des allocations chômage. Surtout, elle estime que le statut des fonctionnaires n'est plus une nécessité.

La Tribune. En cette fin de quinquennat, François Hollande dit vouloir réformer jusqu'au bout et l'opposition avance des propositions pour l'après 2017 si elle revient aux affaires. Quel regard portez-vous sur cette situation?

Nathalie Kosciusko-Morizet. La gauche fait des discours, et la droite, des promesses. La bonne nouvelle, c'est que les discours d'une certaine gauche convergent avec les promesses de la droite. C'est nouveau et c'est une situation porteuse d'espérance. Mais il faut de l'action.

Convergences? vous pensez à quoi?

Par exemple sur l'assurance chômage, plusieurs, à gauche, évoquent la nécessité d'une dégressivité des allocations. Je suis pour. Mais la dégressivité automatique ne tient pas compte du fait qu'il y a des secteurs plus difficiles que d'autres pour retrouver du travail. Elle est aveugle. Je propose donc de la mixer avec une dégressivité en fonction du nombre d'offres valables d'emploi refusées, et ce dès la première offre. C'est plus juste et plus efficace.

Mais en situation de chômage de masse, vous croyez que la dégressivité est vraiment utile?

- La dégressivité seule ne résoudra rien, pas même le déficit de l'assurance chômage. Elle n'a de sens que dans le cadre d'une série de mesures pour la création d'emplois privés. Regardez les statistiques de Standard & Poor's, dans le secteur privé, entre la mi-2013 et la mi-2015, la France a créé 57.000 emplois, alors que l'Allemagne en a créé près de 500.000 et l'Espagne 650.000. La France doit réformer son marché du travail. Il faut supprimer toute référence à une durée légale unique du travail en deçà du plafond européen de 48h et laisser les branches ou entreprises négocier leurs propres règles. Il faut aussi développer toutes les nouvelles formes de travail et créer un statut général du travailleur indépendant.

Les politiques ont toujours des idées pour le secteur privé, mais quid de l'État employeur?

La politique passe beaucoup de temps à agiter des mesures pour le secteur privé. On gagnerait à réformer une fois pour toutes, puis cesser d'y toucher, et en revanche s'occuper de donner l'exemple dans la fonction publique ! L'État est le premier employeur, et c'est de notre responsabilité directe. Il faut prendre exemple sur l'Italie et sortir du statut de fonctionnaire généralisé. Je propose de limiter le statut de la fonction publique à quelques fonctions régaliennes, la magistrature par exemple. La plupart des métiers exercés actuellement pourraient très bien relever du droit du travail classique. On pourrait imaginer que tous les fonctionnaires actuels gardent leur statut, mais que dans de nombreux secteurs les nouveaux embauchés soient régis par le droit privé. Expliquez-moi pourquoi, par exemple, un informaticien de maintenance devrait absolument être fonctionnaire ? Le passage sous droit privé aurait plusieurs avantages: cela faciliterait la gestion des corps de l'État qui est un vrai casse-tête, croyez-moi, j'ai été ministre de l'Équipement, l'Environnement, les Transports, le Logement avec plus de 60.000 fonctionnaires à gérer. On pourrait aussi instituer une vraie politique de ressources humaines et les allers/retours public-privé permettraient une respiration. Je sais de quoi je parle, j'ai démissionné de la fonction publique.

Alors on supprime aussi les concours d'accès?

Le concours n'est pas forcément antinomique avec le contrat privé. Mais il faut relativiser le côté démocratique du concours. Avec le chômage de masse, des gens surdiplômés passent des concours de la fonction publique d'un niveau inférieur et barrent ainsi la route à ceux qui postulent à leur vrai niveau.

Que pensez-vous du futur projet de loi sur le travail porté par Myriam El Khomri?

Je trouve qu'il y'a des choses intéressantes. Mais j'attends de voir le texte final pour juger de son ambition. Nous avons été souvent déçus! De ce que l'on sait à ce stade, j'ai deux réserves. Par exemple, sur le referendum d'entreprise. On croit comprendre que son initiative serait réservée aux syndicats minoritaires pour qu'ils puissent faire valider un accord. Moi je veux aussi que l'employeur puisse recourir à ce referendum en cas de blocage syndical sur un projet d'accord. Sur l'idée d'un contrat de travail "à l'espagnol", fixant les causes économiques qui pourraient conduire à rompre le contrat en cas, par exemple, de baisse prolongée du chiffres d'affaires, je suis sceptique car je crains un nid à contentieux. Je préfèrerais qu'on assouplisse les critères de licenciement et, surtout, que l'on négocie au niveau des branches les indemnités de licenciement via l'instauration d'un barème. Je suis également favorable à l'instauration d'un barème pour les indemnités prud'homales.

On ne connaît pas encore précisément le texte, mais craignez- vous que des choses n'y figurent pas?

Oui, j'ai l'impression que l'on a complètement oublié la question des seuils sociaux que la loi Rebsamen n'a pas vraiment réglés. Je veux aussi que l'on mène une réforme sur les syndicats car ils vont avoir davantage de responsabilités si l'on encourage la négociation d'entreprise. Je souhaite supprimer les délégués syndicaux permanents qui sont à temps plein dédiés au syndicalisme dans les entreprises de moins de 500 salariés et je propose de fixer une durée maximale du mandat syndical pour éviter d'avoir des syndicalistes à vie. Mais, surtout, je milite pour le développement du syndicalisme de services. Qu'ils puissent proposer des mutuelles, les services d'un avocat, etc. Cela sera une incitation à se syndiquer et créera une communauté autour du travail.

Les Echos - mercredi 17 février 2016

Réforme des retraites : l'efficacité doit primer, selon l'Institut Montaigne

SOCIAL

Le think tank libéral suggère de porter l'âge légal de départ à 63 ans et d'arriver plus vite à 43 années de cotisation.

Solveig Godeluck
sgodeluck@lesechos.fr

Pas de répit sur les retraites. Alors que la dernière réforme date de janvier 2014, à l'Institut Montaigne, on prépare déjà le prochain round, qui se tiendra vraisemblablement après la présidentielle de 2017. A l'horizon 2040, la dette cumulée des régimes de retraite par répartition représentera 18 % du PIB si rien n'est fait, alerte le think tank libéral. « *Nous y consacrons une part de nos ressources plus importante que nos partenaires européens, ce qui revient à privilégier les personnes âgées par rapport aux jeunes* », déplore Laurent Bigorgne, le directeur de l'Institut, qui présente ce mercredi ses propositions pour redresser les régimes. Il faut viser l'équilibre, exhorte-t-il, « *sans hausse nouvelle des prélèvements ni des ressources publiques consacrées à ces régimes* ».

Mais attention à ne pas ouvrir de faux chantiers, prévient-il : « *La retraite par points, les fonds de pension, c'est bien, mais il n'y a que trois leviers qui permettront de redresser le système : l'âge, la durée de cotisation, le montant des pensions.* » Pour l'Institut Montaigne, la priorité, c'est de repousser l'âge légal du départ en retraite d'un an, à 63 ans, en 2025, car cette mesure « *a aujourd'hui des effets plus importants qu'une augmentation de même niveau de la durée de cotisation* ». C'est une proposition plutôt modérée, alors que les candidats à la primaire de la droite visent 64 ou 65 ans à la même date. De plus, l'accord sur les régimes complémentaires des salariés (Agirc-Arrco), signé en octobre, devrait inciter les assurés à partir à la retraite à 63 ans pour conserver leur niveau de pension.

Espérance de vie en hausse

Selon l'Institut, il faudra aussi jouer sur la durée de cotisation pour ne pas trop favoriser ceux qui ont fait des études longues. L'Institut propose de passer à 43 annuités dès 2025 plutôt que d'attendre 2035. D'accord pour épargner les générations proches de la retraite, convient-il, mais il faut « *appliquer intégralement et sans transition les nouvelles règles aux assurés plus éloignés de la retraite d'au moins sept ans* ». Ensuite, il faudra continuer de jouer sur l'âge et la durée pour s'adapter à l'augmentation de l'espérance de vie, par exemple en ajoutant « *un an tous les cinq à six ans* ». Une étude de 2013 a chiffré les économies à 15 milliards à l'horizon 2021 si l'on actionne ces deux leviers.

Même si les pensions des retraités subissent une érosion par rapport aux salaires du fait de leur indexation sur l'inflation, leur niveau pourrait être ajusté mécaniquement « *pour tenir compte du rythme effectif de rééquilibrage des régimes* », à l'allemande. Par ailleurs, le think tank redit son attachement à la convergence des régimes publics et privés, que Nicolas Sarkozy n'a pas menée assez loin à son goût. Et il relance la charge contre la pénibilité : « *Il faudrait avoir le courage d'y renoncer purement et simplement* », écrit-il. ■

Le Monde du 17/02/2016

Unedic : pour un bonus-malus sur les cotisations patronales

Les contributions versées par les entreprises pour les salariés en CDD et en intérim devraient être modulées en fonction de leur coût pour l'Unedic, et inversement

L'assurance-chômage suscite des inquiétudes légitimes. Ce régime est en déficit sans discontinuer depuis 2009. Sa dette s'élève aujourd'hui à plus de 25 milliards d'euros, avec un déficit annuel de plus de 4 milliards. Rien ne laisse présager un redressement des comptes pour les années à venir si ses règles restent inchangées. La discussion qui s'ouvre le 22 février pour renégocier la convention d'assurance-chômage est une opportunité qu'il faut saisir.

Une partie des propositions consiste à réduire la générosité de l'indemnisation chômage, en diminuant son niveau et sa durée, en la rendant dégressive, ou en intensifiant le contrôle des demandeurs d'emploi. Ces propositions méritent réflexion, mais elles ne sauraient être suffisantes, car elles font peser l'ajustement budgétaire uniquement sur les travailleurs, en laissant entendre qu'ils sont seuls responsables du déficit de l'assurance-chômage.

Responsabilité des entreprises

Pourtant, il faut savoir le dire, les entreprises ont aussi leur part de responsabilité. Celles qui embauchent principalement en contrats à durée déterminée (CDD) cotisent peu par rapport aux dépenses qu'elles induisent du fait des indemnités versées à leurs salariés devenus demandeurs d'emploi après la fin du CDD ou de l'intérim. En revanche, les entreprises qui embauchent en contrat à durée indéterminée (CDI) versent généralement des cotisations bien plus importantes que le montant des indemnités de chômage perçues par leurs ex-salariés. Or, les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises ont une incidence forte sur les dépenses de l'assurance-chômage : dans bien des cas, plusieurs CDD successifs sur un même poste pourraient être remplacés par un CDI. Tous les contrats courts ne sont pas dus à la nature saisonnière de l'activité, à des imprévus ou au remplacement de salariés absents.

En fait, nombre d'entreprises exploitent au mieux les avantages offerts par l'assurance-chômage : aujourd'hui, plus d'une embauche sur deux en CDD est une réembauche dans la même entreprise. Le coût de l'instabilité des emplois est devenu exorbitant : les cotisations chômage pour les seuls salariés en CDD et en intérim sont de 11 milliards inférieures aux allocations qu'ils perçoivent. Et les contrats courts ne sont pas seuls en cause : l'usage de la rupture conventionnelle, notamment pour les seniors, alimente aussi le déficit de l'assurance-chômage.

Pour résoudre ces problèmes, il faut instituer une modulation de la cotisation chômage employeur en fonction du coût réel mis à la charge de l'assurance-chômage par les entreprises. Dans ce système, le taux de cotisation est modulé en fonction du solde entre les contributions payées par l'entreprise et les allocations versées à ses ex-salariés. L'entreprise qui coûte peu à l'assurance-chômage payerait moins que celle qui l'alimente plus. Les entreprises seraient ainsi incitées à un comportement vertueux de stabilisation de l'emploi. Un

tel système existe déjà pour les accidents du travail en France et il constitue on le sait un puissant levier pour inciter les entreprises à réduire accidents et maladies professionnelles. L'assurance-chômage aux Etats-Unis a mis en place un tel système de bonus-malus depuis les années 1930.

Un premier pas a déjà été franchi à l'initiative des partenaires sociaux pour infléchir le comportement des entreprises : depuis le 1er juillet 2013, le taux de la contribution patronale d'assurance-chômage est majoré de trois points pour les CDD de moins d'un mois et de 1,5 point pour les CDD de un à trois mois. Mais ce dispositif est loin d'être cohérent : les secteurs qui ont le plus recours à des CDD courts, comme l'intérim ou les emplois saisonniers, sont exonérés. Les CDD d'usage sont majorés à un taux nettement plus faible, de 0,5 point.

Une goutte d'eau

Au total, cette majoration ne rapporte que 70 millions à l'Unedic ; une goutte d'eau dans les 33 milliards de cotisations. En outre, il n'y a aucun lien entre le coût d'utilisation des contrats courts pour l'assurance-chômage et la modulation de la cotisation. Ainsi, un CDD court est taxé même s'il concerne un salarié qui, ultérieurement, ne consomme pas ses droits à l'indemnisation du chômage. La taxation des contrats courts ne permet pas de cibler les pratiques d'alternance organisée par la même entreprise entre chômage indemnisé et emploi, coûteuses pour l'assurance-chômage. Les cotisations ne sont donc pas systématiquement majorées pour les entreprises dont la gestion de la main-d'œuvre coûte le plus cher à l'assurance-chômage.

Pour atteindre cet objectif et stabiliser l'emploi, il faut mettre en place un véritable système de bonus-malus sur les cotisations patronales. Son adoption pourrait améliorer la situation - financière de l'assurance-chômage en réduisant la précarité grandissante du travail, véritable fléau que connaît -notre pays.

Liberation - mardi 16 février 2016

A Bobigny : «La misère de la justice, ça suffit !»

Fronde ouverte, lundi matin au tribunal de Bobigny, sur le thème d'une justice en faillite. «Le bateau coule», «veille de dépôt de bilan», entre autres expressions utilisées pour décrire la décrépitude du tribunal de grande instance (TGI) de Seine-Saint-Denis, mine de rien le deuxième de France. Manque d'effectifs, de moyens, et même d'une climatisation digne de ce nom. Et surtout, ces délais d'attente interminables avant que justice ne soit rendue. Bref, en Seine-Saint-Denis, *«l'Etat a abandonné sa mission de rendre la justice»*.

«Appel». Avocats, magistrats, greffiers et autres fonctionnaires, tous unis pour l'occasion, dans une assemblée générale, sous couvert d'une conférence de presse servant de défouloir. *«Nous les avocats, grandes gueules, avons l'habitude de râler,* résume en marge le bâtonnier local, Stéphane Campana. *Mais il est plus rare que les juges soient avec nous.»* De fait, cet «appel de Bobigny» a été initié par les magistrats locaux. En tout genre, chacun dans sa fonction. Comme Corinne Goetzmann, présidente d'une chambre correctionnelle : *«On n'arrive pas à écluser le stock de dossiers. En cas de viol ou vol avec violence, si le prévenu n'est pas en détention, on le jugera trois ans après la clôture de l'instruction, cinq ou six ans après les faits.»* Ou encore ces juges aux affaires familiales, arborant une pancarte «un an pour me voir» : outre les délais anormalement longs, ils disent *«rendre des jugements illégaux»* faute de greffier disponible à l'audience.

«Belles paroles». A Bobigny, ce n'est pas tant le nombre de magistrats qui est en cause – quoique, manquent 33 postes sur les 177 prévus – mais celui des petites mains assurant la logistique : manquent 75 postes sur les 367 budgétés. Ce n'est pas seulement une question d'absentéisme (12 % localement contre 8 % au plan national), ni même le peu d'appétence des fonctionnaires pour ce département sinistré, mais de formatage : les effectifs du TGI n'ont pas été révisés depuis son explosion démographique et économique (2,4 % de la population française et 2,5 % du PIB). Jean-Jacques Urvoas, garde des Sceaux, comme ses prédécesseurs, a promis de faire quelque chose. *«Nous verrons si les actes suivront ses belles paroles,* souligne Nathalie Roret, du Conseil national des barreaux. *Car la misère de la justice, ça suffit ! Le mépris des justiciables, ça suffit !»* Son correspondant local, Me Campana garde sous le coude une plainte pour faute lourde contre l'Etat français et son dysfonctionnement endémique en matière judiciaire.

RENAUD LECADRE

question du jour

Faut-il une autre politique économique?

Philippe Askénazy
Économiste au CNRS et à l'École d'économie de Paris, un des signataires de l'appel Pour une autre politique économique

Il est urgent de privilégier les investissements publics

Nous constatons aujourd'hui un rebond de l'activité européenne mais cette légère reprise n'a rien à voir avec le potentiel de croissance d'avant-crise de 2007. Les turbulences actuelles sur les marchés sont le reflet d'une économie mondiale déstabilisée.

S'y ajoutent une série de dysfonctionnements en Europe. La zone euro est au bord de la déflation, les emplois créés en Europe du Sud sont essentiellement précaires et mal rémunérés, le Royaume-Uni menace de quitter l'UE, la présence de la Grèce dans la zone euro reste menacée, la France enregistre un chômage de masse et un vote record pour le Front national...

C'est pourquoi 80 économistes, dont je fais partie, ont décidé de lancer un appel collectif à emprunter de nouvelles voies pour l'économie française et européenne, car une chape pèse sur le type de politique qui peut être mise en œuvre.

Aujourd'hui, les règles européennes font que les seuls pays qui obtiennent un desserrement de leur contrainte budgétaire sont ceux qui engagent des réformes de dérégulation – du marché du travail, de baisse des salaires... Cela comprime la demande intérieure, y compris dans des pays comme l'Allemagne qui est pourtant prospère et affiche des excédents budgétaire et commercial. Le seul discours aujourd'hui vise à devenir toujours plus concurrentiel que le voisin en réduisant les coûts. Ce n'est pas un projet pour l'Europe, c'est une logique de survie.

L'Europe devrait plutôt décider d'utiliser des marges budgétaires pour financer des investissements publics. Les besoins sont clairement identifiés: rénovation thermique des bâtiments, construction de logements... permettant de créer massivement des emplois non délocalisables.

La question n'est pas forcément de recourir à l'emprunt, car l'argent existe. En France par exemple, des transferts financiers massifs ont été engagés des ménages vers les entreprises (CICE, pacte de responsabilité...). Mais l'investissement n'est pas reparti, tout simplement parce que les entreprises manquent de visibilité et d'horizon.

Le seul discours aujourd'hui vise à devenir toujours plus concurrentiel que le voisin en réduisant les coûts.

Alors pourquoi ne pas utiliser les sommes aujourd'hui fléchées vers les entreprises pour de véritables investissements d'avenir coordonnés par la puissance publique, dans notre pays et le continent européen? Ce serait possible à budget constant. Nous ne proposons pas de rétablir le Plan, à la manière des années 1950. Il s'agit simplement pour les pouvoirs publics de prendre la responsabilité, de manière transitoire, de dessiner ce que pourra être l'économie française et européenne à l'horizon 2030.

Recueilli par Marie Dancer

Un appel à « sortir de l'impasse économique » a été publié dans la presse par 80 économistes. Pour « répondre à l'urgence économique et sociale » en France et en Europe, les signataires proposent un plan de sortie de crise destiné à soutenir l'investissement public, l'activité et l'emploi, et à remettre en cause les règles européennes jugées trop rigides et monolithiques.

Denis Ferrand
Directeur général de l'Institut COE-Rexecode

Le redressement de la compétitivité reste prioritaire

L'Europe est en phase de reprise, et les signataires de l'appel à changer de politique économique l'oublient. Il me paraît donc difficile de diagnostiquer, comme eux, un échec de la stratégie menée en Europe depuis la crise de 2007. De fait, la zone euro sera la seule région du monde, ou presque, à voir sa croissance accélérer cette année, alors que les États-Unis ralentissent et que les pays émergents traversent de grosses difficultés. L'Europe du Sud, Grèce exceptée, est à la pointe de cette tendance. L'Espagne a créé 500 000 emplois l'an dernier et l'activité a crû de 3,5 %.

En France, au contraire, le retour de la croissance a été entravé par une austérité absurde, consistant exclusivement en un choc fiscal monstrueux – des hausses d'impôts contre-productives –, plutôt que de réfléchir à la manière de réduire nos dépenses publiques. Or, aujourd'hui, nous sommes le pays qui a le plus de mal à redémarrer en zone euro – rythme de l'activité, créations d'emplois...

Nous sommes le pays qui a le plus de mal à redémarrer en zone euro.

Cette erreur de politique économique a fini par être reconnue lorsque François Hollande a lancé le CICE, puis le pacte de responsabilité, afin d'accroître la compétitivité des entreprises françaises.

La priorité aujourd'hui est de maintenir cette ligne, pas de faire marche arrière. D'abord, parce que les chefs d'entreprise ont avant tout besoin de visibilité. Cela passe par un environnement juridique, fiscal et réglementaire stable. Ensuite, parce que le pays a besoin d'une politique de l'offre, afin d'améliorer la compétitivité des entreprises, et, in fine, la création d'emplois. Cette stratégie met du temps à porter des fruits, donnons-lui du temps.

La visibilité participe aussi à rétablir la confiance, condition nécessaire pour encourager les chefs d'entreprise à investir. En France, ces derniers mettent aussi en avant l'absence de réformes structurelles, en particulier sur le marché du travail, pour expliquer leur frilosité à investir.

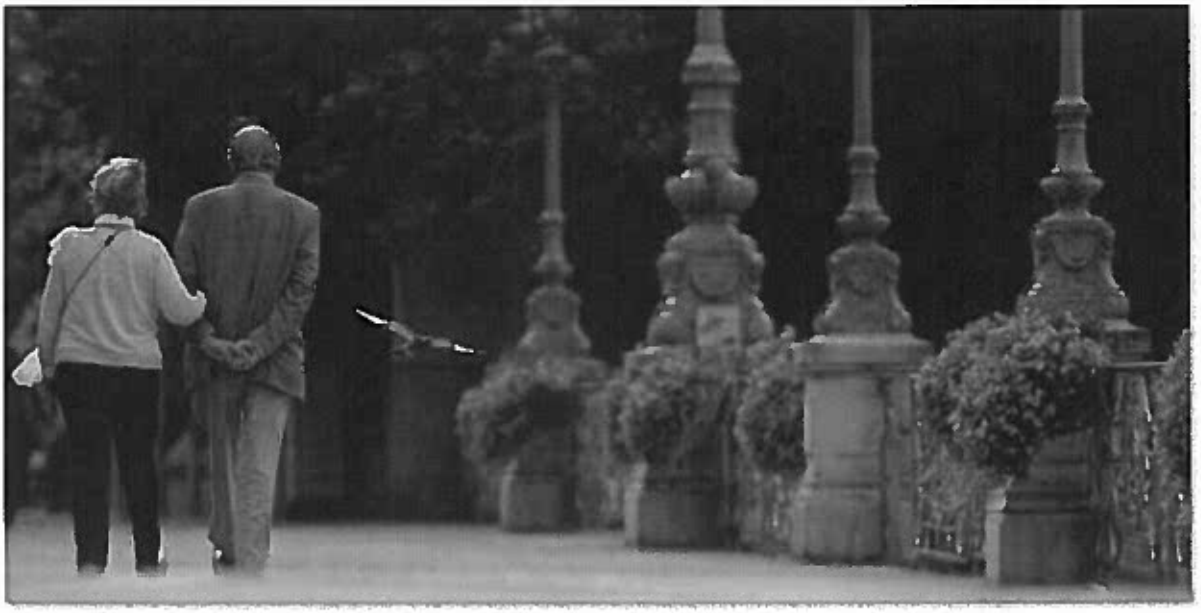
Enfin, dénoncer l'austérité budgétaire n'est plus d'actualité. Elle est devenue nulle à l'échelle de la zone euro, contrairement à la période 2011-2013. De même, les coûts salariaux, qui avaient beaucoup baissé – après des années d'augmentation disproportionnée – se stabilisent dans les pays concernés. Et la menace de déflation est aussi en train de disparaître.

Cela n'exclut pas d'agir sur la demande, à condition de ne pas accroître les dépenses de fonctionnement d'un État. Mais la priorité d'une politique économique doit être de développer une offre compétitive. Parce que nous ne vivons plus dans un monde abrité de la concurrence étrangère.

Recueilli par Marie Dancer

RETRAITES: TRAVAILLER JUSQU'A 63 ANS EN 2025 ?

LATRIBUNE.FR



Dans un rapport publié mercredi, l'Institut Montaigne propose de rallonger la durée de cotisation et de faire converger les retraites du public avec celles du privé.

Travailler plus longtemps et aligner les régimes privés et publics de retraite sont les deux axes proposés mercredi 17 février par l'Institut Montaigne, think tank libéral, pour assurer l'avenir des retraites.

Malgré les réformes successives, six depuis 1993, la question du financement des retraites "*n'est pas réglée*" et "*une nouvelle réforme sera nécessaire*", estime l'Institut dans un document rendu public mercredi.

43 ANS DE COTISATIONS

Premier axe : porter l'âge de départ à 63 ans (au lieu de 62) et la durée de cotisation à 43 ans en 2025. La loi de 2014 prévoit bien un allongement de la durée de cotisation, mais plus progressif, d'un trimestre tous les trois ans à partir de la génération 1958, jusqu'à 43 ans (172 trimestres) en 2035, soit pour les générations 1973 et suivantes.

Sans avancer de chiffrage, l'Institut Montaigne, créé par l'homme d'affaires Claude Bébéar en 2000, affirme que les effets d'un recul de l'âge de la retraite sont plus importants que ceux d'une augmentation de la durée de cotisation.

Toutefois, le taux d'emploi des 55-64 ans en France reste faible (48,9%), contre 66,1 % pour la moyenne des pays de l'OCDE, selon des données de l'organisme.

VERS LA FIN DES RÉGIMES SPÉCIAUX ?

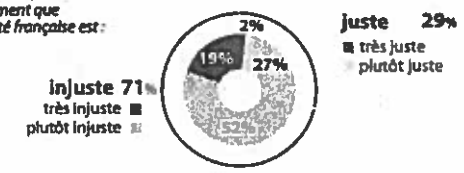
Deuxième axe de réflexion : l'institut propose de faire converger davantage les régimes publics et privés. Différentes réformes ont rapproché les situations mais il reste, selon le *think tank*, la question du "*calcul des droits*". La pension de retraite des agents de l'Etat et des bénéficiaires de la plupart des régimes spéciaux est calculée sur les six derniers mois, alors que celle des salariés du privé l'est sur les 25 meilleures années.

L'Institut Montaigne suggère un alignement rapide, pour toutes les personnes à plus de sept ans de la retraite. Un tel rapprochement des régimes répond à un objectif financier mais est aussi *"la condition de l'acceptation d'efforts partagés par tous"*.

Dans le collimateur de l'Institut, figure aussi la prise en compte de la pénibilité, qui peut permettre un départ anticipé à la retraite, *"un piège politique"* auquel "*il faudrait avoir le courage de renoncer purement et simplement*", au profit du développement de prévention.

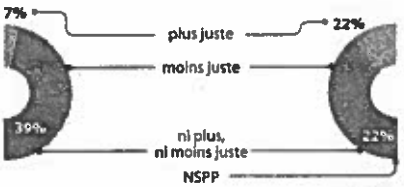
Les Français et le sentiment d'injustice

Aujourd'hui, avez-vous le sentiment que la société française est :

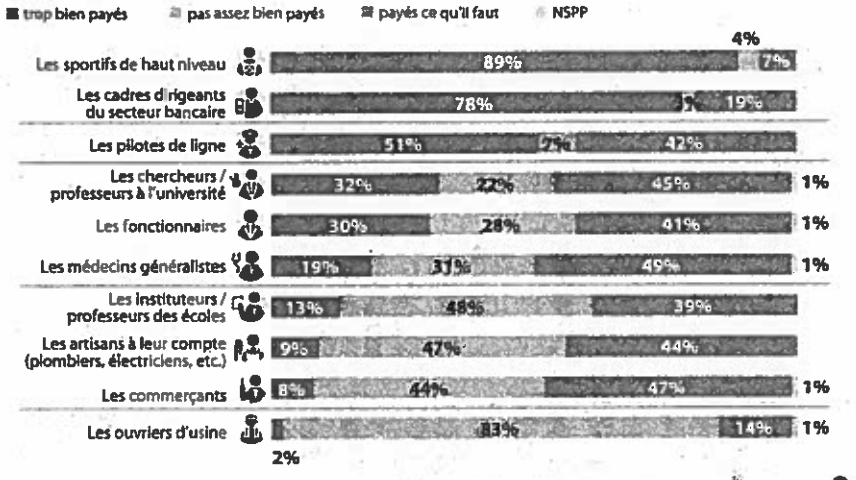


Par rapport à il y a cinq ans, avez-vous le sentiment que la société française est :

Par rapport à l'époque où vos parents avaient votre âge, avez-vous le sentiment que la société française est :



Pour chacun des métiers suivants, pensez-vous que ceux qui l'exercent sont en général, par rapport à leur mérite et à la valeur de leur travail



Source : Enquête CSA pour La Croix réalisée du 12 au 15 février 2016 auprès d'un échantillon de 991 Français âgés de 18 ans et plus constitué avec la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, profession de l'individu, après stratification par région.

Selon un sondage CSA en exclusivité pour « La Croix », une majorité de Français a le sentiment de vivre dans une société de plus en plus injuste.

Ce ressenti très pessimiste n'est pas sans lien avec le contexte politique.

Des jeunes issus de milieux modestes publient un livre rassemblant les contributions de plusieurs personnalités politiques pour faire avancer le débat sur l'égalité des chances.

En France, le sentiment d'injustice se renforce

— Le sondage de l'institut CSA pour *La Croix* révèle une France inquiète des injustices, notamment celles qui sont liées au chômage et aux inégalités salariales.

— La situation se serait même aggravée depuis cinq ans selon une majorité de Français, qui expriment une forte défiance à l'égard du politique.

Le sentiment d'injustice reste extrêmement élevé en France. Selon une étude de l'Institut CSA pour *La Croix*, 71 % des personnes interrogées estiment que la société française est injuste. Un résultat à peu près équivalent à celui enregistré en 2011 lors d'un précédent sondage CSA (1), et qui est en outre cohérent avec ceux d'autres études. Comme il y a cinq ans, la population apparaît aussi nettement divisée à parts égales entre ceux qui se perçoivent comme « favorisés » et ceux qui s'estiment « défavorisés ». Sur ce point, on remarque un très fort écart entre ceux qui habitent en milieu rural (58 % se disent défavorisés) et ceux qui vivent dans une grande agglomération (46 % et même 41 % pour la région parisienne).

La situation se dégrade

Plus inquiétant encore, l'enquête révèle un réel pessimisme des Français, qui perçoivent une dégradation de la situation à la fois sur les court et long termes. Une majorité (54 %) estime ainsi que l'injustice s'est renforcée depuis cinq ans. Une impression nettement plus forte chez les retraités (62 %) et les personnes qui se définissent comme très défavorisées (76 %).

Ces résultats ne sont pas encourageants pour la majorité, qui avait été élue en 2012 précisément sur une promesse de rendre la société plus juste : cela concernait 19 des 60 « engagements » de François Hollande, dont celui de faire une grande réforme fiscale. *« Le regard porté sur la société française est extrêmement sombre »*, souligne Julie Gaillot, directrice adjointe du pôle « Society » de CSA.

L'accès à l'emploi particulièrement ciblé

Les principaux domaines dans lesquels cette injustice est ressentie sont ceux de l'accès à l'emploi, des revenus et des prestations sociales. Concernant les deux premiers, il n'y a pas beaucoup de surprise. Le chômage, en forte augmentation depuis plusieurs années, est clairement désigné comme le chantier prioritaire auquel il faudrait s'attaquer pour réduire l'injustice. L'échelle des revenus dans les entreprises est perçue comme une source d'iniquités pour plus de 80 % des sondés. Les sportifs de haut niveau ou les cadres du secteur bancaire ou encore les pilotes de ligne sont, comme en 2011, toujours perçus comme des nantis. Mais c'est le troisième thème, celui des prestations sociales, qui retient l'attention. Dans cette étude, le montant des *« aides accordées aux inactifs »* par rapport à celui du smic apparaît à 50 % des sondés comme une source *« très importante »* d'injustices. Cette question arrive aussi en deuxième position, derrière l'accès à l'emploi, quand on interroge les Français sur les chantiers prioritaires auxquels s'attaquer. Julie Gaillot souligne *« un nœud de crispations »* sur ce sujet des aides sociales.

Un repli sur soi

A priori, il semble y avoir un certain paradoxe à s'alarmer d'un chômage de masse et à dénoncer dans le même temps l'excès de prestations attribuées aux inactifs. Julie Gaillot tente de donner une clé d'explication. *« On est là au cœur de la défiance que l'on voit monter depuis plusieurs années dans nos enquêtes, et qui s'organise selon deux axes : une défiance verticale, celle des "petits" contre les "gros", qui oppose les ouvriers contre les dirigeants, les citoyens contre les politiques. Et une défiance horizontale, qui oppose les travailleurs pauvres aux chômeurs ou aux immigrés. »* Une autre réponse des sondés renforce l'impression d'une population marquée par le repli sur soi. Interrogés sur *« la situation qui pose le plus de problèmes à la société »*, les sondés mettent largement en tête les inégalités (40 %), devant l'injustice sociale (26 %), l'individualisme (22 %) et loin devant les discriminations (11 %). Alors même que de nombreuses études mettent en avant les difficultés d'accès à l'emploi pour les populations issues

Le nombre de situations de pauvreté n'est pas plus élevé en France que dans bien d'autres pays développés, mais elles sont moins bien supportées.

« Le matin de bonne heure, je fouille les poubelles. C'est comme ça que je vis. Je paie mon loyer et il me reste 18 €... Alors je fais quoi ? Je fouille les poubelles. C'est obligé. » *Olivier Jobard/Myop*

Inégalités scolaires, des jeunes montent au créneau

Créé par des étudiants venus de milieux modestes et souhaitant une école plus égalitaire, le laboratoire d'idées « L'École républicaine » publie cette semaine un livre rassemblant des contributions de politiques de premier plan, de droite comme de gauche.

C'est une toute jeune association étudiante – un an d'existence à peine – qui a réussi le tour de force de réunir dans un même ouvrage, sorti cette semaine (1), les contributions de politiques comme Nicolas Sarkozy, Alain Juppé, Nathalie Kosciusko-Morizet, Patrick Bloche ou Jean-Pierre Sueur, mais aussi de chercheurs de premier plan comme François Dubet ou Marie Duru-Bellat. Conçue à la façon d'un laboratoire d'idées en vue de la présidentielle de 2017, « L'École républicaine » s'est donné pour but de faire avancer *« de manière transpartisane »* le débat sur l'égalité des chances.

Les membres actifs de cette association (une quinzaine environ) savent de quoi ils parlent, à l'image d'Antoine Valmorel, son coordinateur général, un fils d'éleveurs laitiers de la Loire qui a eu *« la chance d'être poussé »* ses professeurs. À 23 ans, cet étudiant en cinquième année de Sciences-Po Paris a gardé des amis d'enfance qui ont abandonné l'école sans même obtenir le brevet des collèges.

Lui a dû surmonter les doutes ouvertement exprimés par sa conseillère d'orientation lorsqu'il lui a annoncé qu'il tenterait le concours de la prestigieuse école parisienne. Quoique boursier au mérite grâce à sa mention « très bien » obtenue au baccalauréat, ce jeune homme au ton posé et à l'enthousiasme palpable a dû, pour pouvoir suivre ce cursus, travailler l'été à l'usine. Aujourd'hui encore, il donne des cours de préparation au concours de Sciences-Po. Quitte à favoriser des jeunes qui ont les moyens de se les payer.

« La question du financement des études, qui inclut celle de l'installation loin du domicile des parents, est absolument cruciale », souligne celui qui a d'abord choisi d'étudier sur le campus européen de Sciences-Po à Dijon, *« une ville où la vie est moins chère »* que dans la capitale.

Avec d'autres étudiants venus de classes préparatoires, de l'université ou encore de l'École normale supérieure, des étudiants souvent boursiers et originaires presque tous de province, Antoine Valmorel a mobilisé 30 « plumes » pour donner naissance à un ouvrage nommé *L'École au chevet de la République* et dédicacé *« à tous les enfants au destin déjà tracé »*.

Une formulation abrupte qui rejoint celle du professeur à l'Institut catholique de Paris, Bernard Hugonnier : *« C'est en France que l'impact du milieu familial sur les performances des élèves est le plus fort de tous les pays de l'OCDE »*, rappelle-t-il dans sa contribution, intitulée *« L'école républicaine est un leurre »*.

Ce livre a pour qualité d'éclairer – y compris d'un point de vue historique, pour prendre des distances vis-à-vis d'un prétendu âge d'or – des notions souvent brandies dans le débat comme la méritocratie, la reproduction des élites, l'égalité des chances. Il présente aussi pour intérêt d'exposer les points de vue de personnalités politiques situées – c'est l'une des limites de l'exercice – sur un spectre relativement étroit, du PS à la droite.

« La question du financement des études, qui inclut celle de l'installation loin du domicile des parents, est absolument cruciale. »

Chez les membres du parti Les Républicains, Nicolas Sarkozy en tête, les remèdes proposés passent souvent par une réhabilitation du principe du mérite, source selon l'ancien chef de l'État du *« miracle républicain »*. Pour le député Jean-Christophe Lagarde, président de l'UDI, la solution passe par moins de *« jacobinisme autoritaire »* dans la gouvernance du système scolaire. D'autres, comme le député socialiste de la Loire-Atlantique Yves Daniel, préconisent de miser davantage sur l'alternance et l'apprentissage.

Rien de particulièrement révolutionnaire dans ces prises de position qui n'éludent pas l'actualité parfois polémique de ces dernières années, en particulier la remise en cause de la bourse au mérite. L'ouvrage permet en tout cas de rendre intelligible le débat sur les inégalités scolaires aux premiers concernés, les jeunes, ceux que les étudiants à l'origine de cette initiative veulent *« mobiliser »*.

Denis Peiron

(1) L'École au chevet de la République, Éd. Connaissances et savoirs, 9,95 €.

de l'immigration *(lire ci-dessous)*. Dans le sondage, l'intégration arrive en fin de liste des domaines où l'injustice est *« très importante »*. Julie Gaillot y voit une forme de *« rejet de l'autre »* exacerbé par la crise économique.

Le discrédit des politiques

Pour Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités (2), ce ressenti très pessimiste est surtout lié au contexte politique. *« La France reste très attachée à la solidarité, à son système de protection sociale. Mais les citoyens perçoivent bien le décalage entre la défense des valeurs dans les discours publics, droite et gauche confondues, et les actes. Depuis 2007-2008, il y a eu un mouvement de baisse historique des bas revenus, et le chômage a explosé. »* Le nombre de situations de pauvreté n'est pas plus élevé en France que dans bien d'autres pays développés, mais elles sont moins bien supportées et perçues comme une menace. Julie Gaillot parle d'une situation de *« frustration à l'égard de notre État providence »*. Cette distorsion débouche sur un rejet des partis politiques que confirme le sondage. À qui les Français font-ils confiance pour réduire les injustices ? Aux associations (66 %), aux maires ou représentants locaux (46 %), à la justice (40 %). Et en fin de liste, au gouvernement (14 %) et aux partis politiques (7 %).

Bernard Gorce

(1) Celui-ci avait toutefois été réalisé selon une méthodologie un peu différente qui interdit une comparaison dans le détail.
(2) www.inegalites.fr

repères

Les inégalités sur le marché du travail

Dans une étude publiée hier, France Stratégie, un organisme rattaché à Matignon, met en lumière l'ampleur des « écarts inexpliqués » sur le marché du travail.

À diplôme et parcours équivalents, *« les hommes sans ascendance migratoire ou d'origine européenne »* s'avèrent plus favorisés que les femmes ou les hommes issus de l'outre-mer ou descendants d'immigrés africains.

Des écarts très importants apparaissent sur le taux d'accès au CDI à temps plein. Le différentiel atteint par exemple 15 points pour les hommes issus de l'immigration africaine, 20 points pour les femmes sans ascendance migratoire et culmine à près de 30 points pour les femmes descendantes d'immigrés africains.

Même installées dans l'emploi, toutes les catégories n'ont pas la même chance d'accéder aux postes les mieux rémunérés. Un homme descendant d'immigré africain aura ainsi deux fois moins de chances que les hommes sans ascendance migratoire d'accéder au « top 10 % » des postes à plus hauts salaires.