



**LES PROPOSITIONS SOCIALES
DE LA CGPME**

OU

***« COMMENT FAVORISER L'EMPLOI
DANS LES PME-TPE »***

SOMMAIRE

- PRÉAMBULE : « CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE A L'EMPLOI »

- I. DIMINUER LE COÛT DU TRAVAIL POUR FAVORISER UNE POLITIQUE SALARIALE ACTIVE
 1. Alléger les charges sociales pour relancer l'emploi
 2. Libérer les entreprises des obligations liées aux seuils, notamment celui de 50 salariés
 3. Favoriser l'embauche du premier salarié dans les PME
 4. Obtenir davantage de lisibilité dans l'évolution du SMIC

- II. FACILITER LA RELATION EMPLOYEUR-SALARIÉ
 5. Renforcer le dialogue social dans les PME-TPE
 6. Aménager le contrat de travail à temps partiel
 7. Rendre opérationnel le contrat de travail intermittent
 8. Développer la liaison Éducation-Formation-Emploi
 9. Créer des solutions alternatives aux procédures actuelles de rupture du contrat de travail
 10. Poursuivre la réforme des régimes de retraite

PRÉAMBULE

Le contexte économique et social dans lequel évoluent les petites et moyennes entreprises, les TPE mais aussi les artisans est, en France, contraignant, complexe et coûteux. Charges sociales élevées, lourdeurs administratives, dialogue social contraint, législation du travail rigide ... Les obstacles ne manquent pas, qui freinent ces entreprises dans le développement de leur activité et les pénalisent dans leurs procédures d'embauche.

Pour autant, les petites et moyennes entreprises restent parmi les entreprises françaises les plus créatrices d'emplois.

Qu'en serait-il alors si les différents freins auxquels elles doivent faire face étaient levés ? Certaines de nos demandes ont été prises en compte par les précédents gouvernements, mais nous souhaitons aujourd'hui que la politique en faveur des PME monte en puissance et en finisse avec les contraintes administratives et sociales qui pèsent sur les PME.

C'est pourquoi la CGPME, organisation patronale représentant près de 1 600 000 PME en France, souhaite présenter dans un même document ses pistes de réflexion pour d'une part, diminuer le coût du travail et favoriser une politique salariale active (I) et contribuer d'autre part, à faciliter la relation Employeur-Salarié (II). La question primordiale de la formation professionnelle sera traitée dans un document spécifique.

Le présent fascicule expose, sur chacune des thématiques abordées, la situation existante et propose des mesures concrètes pour favoriser le développement des PME tout en créant un environnement favorable à la création d'emploi. Réduire le poids des charges sociales, alléger leurs obligations liées aux effets de seuil, renforcer le dialogue social, développer la liaison éducation-formation-emploi sont parmi les principales propositions avancées.

- **I. DIMINUER LE COÛT DU TRAVAIL
POUR FAVORISER UNE POLITIQUE
SALARIALE ACTIVE**

1. ALLÉGER LES CHARGES SOCIALES POUR RELANCER L'EMPLOI

■ CONSTAT

Faire baisser le coût du travail est une priorité pour la CGPME. Face à un droit du travail contraignant ne les incitant pas à embaucher, les PME subissent de surcroît le poids extrêmement lourd des charges sociales.

L'allègement des charges sociales est donc une nécessité. Nous devons pour ce faire insister sur les effets positifs sur l'emploi des allègements de charges.

A cet égard, **le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) évalue l'effet des allègements de charges existants depuis les années 1990 à environ 250 000 emplois créés ou maintenus** avant la réduction du temps de travail. Par ailleurs, le COE précise également que la suppression de ces allègements menacerait « environ 800 000 emplois en quelques années ».

Une diminution des charges sociales pesant sur les PME est d'autant plus une nécessité que ces petites et moyennes entreprises restent le moteur de la création d'emplois en France : selon l'UNEDIC, les établissements de moins de 200 salariés ont encore créé 173 500 emplois nets au total en 2004 et 2005. En 2006, toujours selon l'UNEDIC, ces PME de moins de 200 salariés ont été à l'origine de la plus grande partie des emplois nets créés (187 800 sur 239 600).

Mais il faut rappeler qu'en 1999, soit quelques années auparavant, ces mêmes établissements de moins de 200 salariés créaient près de 300 000 emplois nets.

Il s'agit donc bien de redonner un nouveau souffle à la création d'emplois dans ces entreprises petites et moyennes.

En ce sens, **la CGPME avance deux mesures d'allègement pour relancer l'emploi.**

Nous proposons également une piste de réflexion sur une possible mise en œuvre de la TVA sociale.

■ PROPOSITIONS

L'allègement général actuel issu de la loi du 17 janvier 2003 a bien été déconnecté des 35 heures, comme nous l'avions demandé, mais :

- d'une part, il ne fait que compenser partiellement la réunification « par le haut » du SMIC horaire et des différentes garanties mensuelles de rémunération ;

- d'autre part, il n'a pas de caractère global puisqu'il ne portait que sur les salaires allant jusqu'à 1,6 fois le SMIC et, surtout, était dégressif très rapidement, à partir de 1,3 fois le SMIC.

⇒ Dans ces conditions, la réduction du coût du travail restant une priorité absolue pour la CGPME, la question d'un nouveau mécanisme d'**allègement des charges sociales de grande ampleur, applicable à l'ensemble des salaires**, doit être posée.

Dans cette perspective, la CGPME prône la création d'un abattement à la base sur l'assiette des cotisations patronales de Sécurité sociale, au moins sur les 200 premiers euros de tous les salaires.

Ainsi, à titre d'exemple, s'agissant d'un salaire brut de 1524 euros, les cotisations (patronales) de Sécurité sociale ne seraient perçues que sur une assiette de 1324 euros.

⇒ Par ailleurs, et afin de réduire les effets négatifs et conjugués du déficit démographique et de l'inadéquation des qualifications professionnelles, et pourvoir des emplois qui ne trouvent pas de candidats, nous pensons qu'il faut rendre au travail manuel toute sa place et permettre à ces métiers d'être plus attractifs, notamment au plan salarial.

C'est pourquoi, **la CGPME préconise que soit institué un allègement des charges sur des métiers ciblés, en tension. Les allègements de charges seraient reversés directement dans le salaire, générant ainsi une augmentation du pouvoir d'achat.**

L'effet serait donc doublement incitatif ; en payant moins de charges, l'employeur augmenterait d'autant les salaires.

⇒ Le débat qui s'est engagé sur la « TVA sociale » a quelque peu brouillé la démarche initiale. Il ne s'agit pas uniquement de réfléchir à un nouveau mode de financement de la protection sociale, qui ne soit plus exclusivement basé sur les revenus du travail, mais de viser à un allègement significatif des charges sociales, notamment patronales. Basculer une partie des cotisations sociales patronales, et pourquoi pas salariales (même si c'est techniquement plus difficile) sur la TVA est donc une des pistes à explorer.

S'agissant des cotisations patronales de Sécurité Sociale, pour faire une proposition précise, l'on pourrait imaginer qu'une fraction de l'augmentation de la TVA (par exemple 2 points) soit affectée à la prise en charge d'une partie des cotisations patronales d'allocations familiales (5,4 points sur la totalité du salaire, qui représentent 27,5 milliards d'euros annuellement).

2. LIBÉRER LES ENTREPRISES DES OBLIGATIONS LIÉES AUX SEUILS, NOTAMMENT CELUI DE 50 SALARIÉS

■ CONSTAT

Si l'on veut lever les freins à l'embauche, il est impératif d'atténuer les contraintes administratives et financières liées aux seuils (notamment ceux de 10, 20 et 50 salariés). Ainsi, le passage de 49 à 50 salariés représente un poids important pour les entreprises petites et moyennes. Le franchissement de ce seuil déclenche 34 obligations administratives supplémentaires et aboutit à majorer le prix de l'heure travaillée de 4,16 %.

Il entraîne également l'alourdissement de la charge représentée par les institutions représentatives du personnel et la représentation syndicale. A titre d'exemple, les salariés protégés sont proportionnellement 9 fois plus nombreux et les heures de délégation plus de 6 fois supérieures dans une entreprise de 50 salariés que dans une entreprise de 2 000 salariés.

Les chiffres illustrent parfaitement les conséquences de cette situation : le nombre d'entreprises de 9 salariés est deux fois supérieur à celui de 10. La différence est encore plus marquée pour celles de 49 à 50¹.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle a marqué un premier pas dans le processus d'allègement en prévoyant, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés, la possibilité pour l'employeur de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

En outre, dans les entreprises de moins de 300 salariés, a été créé un rapport unique remis une fois par an par le chef d'entreprise au comité d'entreprise. Mais il s'agit en réalité d'une compilation de toutes les obligations administratives précédentes. S'il y a désormais unicité de date pour la fourniture des documents, il n'y a cependant pas de véritable allègement sur le plan concret.

Si cette loi a donc permis de franchir un cap, le processus de rationalisation qu'elle prévoit est cependant incomplet, car il ne diminue pas sensiblement, pour l'employeur, les charges administratives liées aux seuils.

Atténuer les effets de seuil et les contraintes qui y sont liées est donc indispensable pour inciter les entreprises à « sauter le pas » et s'agrandir.

Par ailleurs, plus de 15 congés allant du congé pour formation, du congé pour bilan de compétences au récent congé pour soutien familial existent actuellement. Les conditions de départ mais également du retour, qui bien souvent varient en fonction

¹ cf. Avis du Conseil économique et social de Juillet 2007 sur « PME et commerce extérieur ».

de la taille de l'entreprise, font peser une incertitude sur les PME et désorganisent l'activité.

■ PROPOSITIONS

Compte tenu de ces éléments, **il est donc nécessaire d'envisager :**

⇒ **La suspension puis le lissage des obligations financières liées au seuil de 10 salariés.**

La CGPME souhaite agir en deux temps :

- en suspendant tout d'abord l'application de ce seuil financier pendant deux ans ;
- puis, à l'issue de cette période, en **lissant les trois types d'obligations liés à ce seuil** (formation continue, logement, transport) **sur une plage d'effectif située entre 10 et 20 salariés.**

Cela aurait pour conséquence :

- un versement de 25 % de la charge totale à partir de 10 salariés, la troisième année ;
- un versement de 50 % de la charge totale à partir de 15 salariés, la quatrième année ;
- un versement de 75 % de la charge totale à partir de 17 salariés, la cinquième année ;
- un versement de 100 % de la charge totale à 20 salariés, la sixième année.

⇒ **Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, une fusion des trois institutions** représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - C.H.S.C.T.). La multiplication de ces institutions est, pour les PME, source de contraintes et de charges supplémentaires. Une telle fusion permettrait un gain de temps et de moyens non négligeable pour des petites structures, moins à même de répondre à l'ensemble des obligations liées à ce type d'institutions. Enfin, cette fusion ne remettrait nullement en cause les garanties dont bénéficient à ce titre les salariés de ces petites et moyennes entreprises.

⇒ **La simplification des informations économiques, financières et sociales** liées au fonctionnement des instances représentatives du personnel que le chef d'entreprise doit fournir (plus d'une trentaine à partir du moment où le seuil de 50 salariés est atteint).

A ce titre, les mentions obligatoires qui doivent, selon le Code du Travail, figurer dans le rapport annuel **devraient être ramenées de 34 à 10 pour les entreprises ayant entre 50 et 300 salariés.**

⇒ **Le plafonnement annuel des crédits d'heures accordés aux représentants du personnel.**

Le total théorique possible des crédits d'heures atteint des proportions exorbitantes. Il peut être, par exemple, de 444 heures annuelles dans une entreprise de 50 à 99 salariés pour un délégué du personnel assumant des fonctions au titre du comité d'entreprise et du CHSCT. Ces heures peuvent se cumuler avec les nouvelles dispositions instituées relatives au conseiller du salarié et au congé de représentation pour les associations, aux conditions d'exercice des mandats locaux et aux dispositions sur le congé de solidarité internationale.

Ces différents cumuls d'heures sont très pénalisants pour des petites structures qui ne peuvent se permettre de voir certains de leurs salariés mobilisés aussi largement en dehors de leur activité principale. C'est pourquoi, nous préconisons la mise en place d'un plafonnement annuel des crédits d'heures accordés dans le cadre des différentes missions ou congés.

⇒ **Clarifier les conditions de départ ou de retour des différents congés.** Ainsi pour le congé de maternité, nous demandons plus de lisibilité sur les possibilités de départ et de retour afin que la TPE et la PME puissent organiser, dans des délais prévisibles, le remplacement nécessaire de leurs salariées en congé de maternité. Un délai suffisant de prévenance de l'employeur doit être instauré afin que le congé de maternité n'ait aucune incidence négative sur la bonne marche de l'entreprise. Dans le cas où une salariée décidait de prendre un congé parental d'éducation à la suite de son congé de maternité, elle peut ne prévenir son employeur qu'un mois à l'avance. Est-il normal que le dirigeant d'une PME, par exemple, ne dispose pas de plus de quatre semaines pour prendre ses dispositions et éviter un possible dysfonctionnement de ses services ?

3. FAVORISER L'EMBAUCHE DU PREMIER SALARIÉ DANS LES PME

■ CONSTAT

Embaucher un salarié, c'est une étape importante pour une PME, entraînant de nombreuses contraintes. L'entrepreneur doit être aidé pour franchir ce cap. Favoriser l'embauche dans les PME est d'autant plus une nécessité que ces entreprises constituent le moteur de la création d'emplois en France. En effet, depuis 1981, les PME de moins de 200 salariés ont créé plus de 3 millions d'emplois alors que, dans le même temps, les établissements de 500 salariés et plus en supprimaient près de 700 000.

Pour autant, 1 617 200² très petites entreprises n'ont pas de salarié. Il est difficile pour une petite structure, comme par exemple un garage ou une auto-école, de créer un poste supplémentaire, compte-tenu des coûts existants notamment en terme de cotisations patronales.

■ PROPOSITIONS

Compte tenu du nombre élevé d'entreprises nouvellement créées en France (elles étaient plus de 240 000 en 2006) **se pose la question d'une mesure permettant de déclencher l'embauche dans les TPE sans salarié.**

⇒ C'est pourquoi nous prôtons l'idée **d'une incitation à l'embauche pour le premier salarié** au travers d'une **exonération totale de cotisations patronales de Sécurité Sociale**, quel que soit le salaire du premier embauché.

Une telle mesure devrait générer plusieurs centaines de milliers d'emplois.

Convaincus de l'intérêt d'une telle mesure, nous sommes donc prêts à l'adopter à titre expérimental en prévoyant dès l'origine les conditions spécifiques de son maintien futur.

² au 31 décembre 2005.

4. OBTENIR DAVANTAGE DE LISIBILITÉ DANS L'ÉVOLUTION DU SMIC

■ CONSTAT

30% des personnes employées dans les petites entreprises de moins de 10 salariés sont payées au SMIC alors qu'ils ne sont que 8% dans les entreprises de 500 salariés et plus. En dix ans (de 1997 à 2006 compris), le SMIC a connu une augmentation brute de près de 37% et une augmentation nette de 21%, ce qui n'est pas sans conséquence pour les entreprises et notamment pour les plus petites d'entre elles.

En effet, depuis de nombreuses années les pouvoirs publics n'hésitent pas à donner au-delà de l'augmentation légale du SMIC quelques « coups de pouce » de circonstance. Ces hausses conjoncturelles font que le SMIC dépasse chaque année un ou plusieurs minima(s) des grilles salariales dans beaucoup de branches. Elles ont par ailleurs un impact non négligeable, par ricochet, sur une partie importante des grilles salariales.

Ces « coups de pouce » sont extrêmement pénalisants pour nos entreprises et tout particulièrement pour celles qui travaillent dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Le bâtiment ou l'artisanat sont, par exemple, des secteurs où 70% à 80% des prix sont basés sur la main d'œuvre. Ils sont donc directement touchés.

Les PME n'ont pas les moyens d'absorber ces charges supplémentaires, souvent décidées de façon purement conjoncturelle. Ce manque de prévisibilité est totalement préjudiciable et nuit lourdement au développement de nos PME.

Les chefs d'entreprise souhaitent donc que les évolutions ultérieures du SMIC fassent l'objet de davantage de lisibilité et ce, sur plusieurs années.

■ PROPOSITIONS

⇒ **Lisibilité et pluri-annualité.**

Une commission composée des partenaires sociaux, associant des parlementaires, pourrait fixer les éventuelles augmentations du SMIC sur plusieurs années au travers d'une sorte de « contrat de législation ».

⇒ **90% des minima salariaux égaux ou supérieurs au SMIC.**

En contrepartie de l'absence de « coups de pouce », les PME sont prêtes à s'engager à une revalorisation des minima salariaux des branches de sorte que, dans un délai de cinq ans, au moins 90% de ces minima salariaux ne soient pas inférieurs au SMIC.

II. FACILITER LA RELATION EMPLOYEUR-SALARIÉ

5. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES PME

■ CONSTAT

Selon le bilan de la négociation collective du ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, 25 000 accords d'entreprise ont été conclus en 2006, représentant une augmentation de 3% par rapport à l'année précédente.

Pour autant, la proportion d'accords d'entreprise conclus dans les PME de moins de 500 salariés reste une part tout à fait minoritaire de ces accords. En effet, les Confédérations syndicales de salariés sont peu représentées dans le secteur marchand, en particulier dans ces entreprises. La difficulté qu'elles ont à reconnaître tant les règles que les résultats de l'économie de marché n'y est pas étrangère. Au surplus, la loi du 4 mai 2004, dans sa partie relative au dialogue social, ne prévoit que de façon limitée des possibilités de négociation avec les représentants élus du personnel.

Par ailleurs, la question du financement du dialogue social n'est pas aujourd'hui totalement réglée ; notamment en ce qui concerne l'artisanat.

Le dialogue social est une nécessité pour toutes les entreprises, en particulier pour les PME. Il convient donc de remédier à cette situation par des mesures incitatives, adaptées à la réalité et aux spécificités de ces entreprises petites et moyennes.

■ PROPOSITIONS

Dans cette optique, la CGPME suggère deux types de mesures :

⇒ Dans les plus petites entreprises (celles de moins de 50 salariés et notamment celles de moins de 11 salariés), **permettre, en solution alternative à l'accord d'entreprise, le recours au référendum à l'initiative du chef d'entreprise, avec une ratification à la majorité des deux tiers** (cette solution s'inspire de ce qui est déjà en vigueur en matière de participation ou d'intéressement).

⇒ Dans les PME plus importantes, particulièrement celles ayant entre 11 et 199 salariés, **rendre plus facile la négociation avec les représentants élus du personnel** (délégués du personnel, membres élus du comité d'entreprise) **en supprimant notamment l'obligation de validation des accords conclus dans ce cadre par une commission paritaire nationale de branche.**

En simplifiant les procédures, ces mesures permettraient de faciliter la mise en œuvre du dialogue social au sein des petites et moyennes entreprises et donc l'anticipation des crispations et des conflits à venir.

6. AMÉNAGER LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

■ CONSTAT

Contrairement à ce qui est généralement admis, **le taux d'emploi à temps partiel est en France inférieur à la moyenne européenne (qui est de l'ordre de 18%)**. De plus, **la proportion de salariés à temps partiel a diminué et leur nombre n'a pas connu de progression marquante entre 1999 et 2005**, comme l'écrit l'INSEE lui-même.

Au troisième trimestre 2006, une enquête de la DARES indiquait qu'**en France 15 % des salariés des secteurs concurrentiels³ - hors agriculture - travaillaient à temps partiel**. Ce taux est très largement inférieur à celui de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, du Royaume-Uni, de la Suède et des Pays-Bas, qui atteint plus 20 % (les Pays-Bas culminant à plus de 45 %).

Ce mode de travail à temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes. Les chiffres sont sans ambiguïté : 30% des femmes travaillent à temps partiel contre 5 à 6% des hommes.

S'agissant plus particulièrement des salariés soumis à un « temps partiel subi », c'est-à-dire les salariés à temps partiel recherchant un autre emploi pour travailler davantage, **le taux communément établi est de l'ordre de 30 %** (du total des salariés employés à temps partiel).

Le « temps partiel subi » concerne essentiellement les femmes entrant dans la catégorie du temps partiel « imposé à l'embauche ». Ce temps est d'ailleurs souvent considéré, selon les propres termes d'une enquête de la DARES de 2002, comme du « temps partiel d'insertion pour des jeunes femmes peu qualifiées ». De plus, selon cette même enquête, près de 30 % des salariés à temps partiel « imposé à l'embauche » peuvent choisir l'organisation de leurs horaires, ce qui limite leurs contraintes. L'on peut donc raisonnablement dire qu'un peu plus de 20 % des salariés employés à temps partiel, dont une large majorité de femmes, sont réellement sous le régime du « temps partiel subi » au sens strict.

Le temps partiel, sous réserve qu'il n'enferme pas les salariés dans une forme de contrat trop rigide, peut permettre au contraire une meilleure conciliation entre les sphères privée et professionnelle mais aussi représenter une période de transition et d'insertion vers un emploi à plein temps (souvent dans la même entreprise).

En tenant compte de cette analyse, la CGPME souhaite réaffirmer sa position de principe : **le travail à temps partiel est un des éléments de souplesse indispensable, tant pour les entreprises que pour les salariés, au bon fonctionnement d'une économie développée.**

³ Ce taux est nettement supérieur dans le secteur public.

Néanmoins conscients des contraintes que le travail à temps partiel engendre parfois, nous sommes prêts à apporter un certain nombre d'aménagements au dispositif légal existant.

■ **PROPOSITIONS**

⇒ Nous sommes, sur le principe, favorables à un certain encadrement de l'amplitude de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel (en traitant notamment le problème des interruptions d'activité).

⇒ De même, nous sommes évidemment **attachés à l'application du principe de non discrimination** à l'égard des salariés à temps partiel, conformément à ce que prévoit la Directive européenne sur ce sujet.

⇒ Nous considérons que l'objectif de « conciliation entre le travail à temps partiel et la vie familiale des salariés » est un objectif important.

⇒ Pour ce qui est de favoriser le « temps partiel choisi », nous estimons que **le respect de la priorité d'accès à l'emploi à temps plein** (qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise où travaillent des salariés à temps partiel) **est un principe logique**.

⇒ De même, **le développement de la formation professionnelle** pour ces publics de salariés, conformément aux objectifs affichés dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, **est hautement souhaitable** puisque ce sont surtout des salariés peu qualifiés qui rentrent dans la catégorie du temps partiel « imposé à l'embauche ».

⇒ **Nous sommes favorables**, comme cela s'est fait dans certains accords collectifs, **à l'idée de renforcer l'information des salariés à temps partiel** et, sous réserve de l'examen de sa faisabilité pratique dans l'entreprise concernée, à l'idée d'un « bilan de compétence au retour de congé ».

⇒ Favoriser la pluriactivité peut également être une réponse à certains problèmes posés par le temps partiel.

7. RENDRE OPÉRATIONNEL LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

■ CONSTAT

Nombreux sont les emplois qui, dans les petites et moyennes entreprises, notamment dans les secteurs du commerce ou de la prestation de services, sont de nature intermittente. Or souvent, ces postes ne peuvent être pourvus par des contrats de travail temporaire ou des contrats de travail à durée déterminée car ils correspondent à des emplois permanents.

Il y a quelques années, a donc été mis en œuvre un contrat de travail intermittent pour « pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées », dès lors que cette possibilité est expressément prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le débat actuel sur le(s) contrat(s) de travail ne doit pas occulter un point fondamental : les économies modernes doivent être en mesure de prendre en compte les différentes situations de travail et les spécificités des entreprises. **C'est à ce titre que le contrat de travail intermittent doit être assoupli pour pouvoir être utilisé pleinement.**

■ PROPOSITIONS

C'est pourquoi, nous proposons deux mesures permettant de le réformer :

⇒ Toutes les entreprises qui le souhaitent doivent pouvoir **recourir directement à ce contrat de travail** (c'est-à-dire sans obligation d'accord), sous réserve que les emplois permanents concernés comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

En effet, toutes les branches ne sont pas en capacité d'obtenir un accord avec les Confédérations syndicales de salariés, représentatives du secteur professionnel concerné et beaucoup de PME n'ayant pas de représentation syndicale ne peuvent pas négocier une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

⇒ **Les mentions incluses obligatoirement dans ce contrat de travail intermittent devraient être simplifiées.**

Dans l'état actuel des choses, les petites entreprises ont du mal à assumer administrativement l'ensemble de ces mentions. Ces PME ont en effet des difficultés à anticiper sur le moyen et le long terme leurs charges d'activités et ne sont donc pas à même de remplir précisément les mentions obligatoires sur ce point.

8. DÉVELOPPER LA LIAISON ÉDUCATION-FORMATION-EMPLOI⁴

CONSTAT

Plus de 300 000 emplois par an ne sont actuellement pas pourvus en France en raison, notamment, de l'inadéquation des formations avec les besoins du marché du travail.

La qualité des formations universitaires au regard des exigences du marché du travail, la valeur des diplômes et leur pertinence pour permettre une insertion professionnelle rapide et adaptée doit devenir prioritaire. Dans ce but, il est impératif de renforcer les relations entre l'école, l'université et l'entreprise notamment en développant l'apprentissage et les formations professionnalisantes.

La professionnalisation doit être présente sur l'ensemble du parcours éducatif. Se familiariser avec le milieu entrepreneurial, le milieu artisanal, doit devenir un des objectifs de la formation administrée aux jeunes, de l'école primaire jusqu'à l'université.

Nous voyons plusieurs avantages à mettre l'entreprise au cœur du cursus de formation. C'est ainsi qu'on incitera les jeunes à s'intéresser au monde économique et qu'on permettra aux étudiants de s'orienter professionnellement en connaissance de cause. Enfin, c'est à ce prix qu'on pourra adapter les filières universitaires aux débouchés professionnels.

PROPOSITIONS

⇒ **Des modules pourraient être mis en œuvre dans le primaire et le secondaire pour familiariser les jeunes à l'entreprise et à l'entrepreneuriat.** La prise de risque et la création d'entreprise pourraient être abordées à cette occasion et des témoignages de professionnels pourraient être organisés.

⇒ Nous proposons par ailleurs **d'intégrer dans la formation des enseignants et des éducateurs sociaux la connaissance de l'entreprise** en prévoyant des U.V. spécifiques et l'obligation de stages en entreprise, notamment dans une PME.

⇒ Certaines filières ne correspondent pas, au moins en l'état actuel des choses, à un débouché professionnel. Il conviendrait, à tout le moins, que les entretiens d'orientation et d'information soient l'occasion de mises en garde contre les faibles chances d'insertion professionnelles offertes par certaines filières. Pour éviter l'engorgement et le manque de débouchés vers l'emploi, il serait utile de réfléchir à la **mise en place d'un « numerus clausus » s'appuyant sur un organisme de**

⁴ Au-delà de ces premières mesures, une réflexion est actuellement en cours au sein de la CGPME sur une plus large réforme de la formation professionnelle.

prospective performant. Une corrélation fine entre la formation des demandeurs d'emploi et le nombre des diplômés en fixerait les limites.

⇒ Dans le cadre de la professionnalisation, **il est proposé que la dernière année de cursus universitaire se fasse en alternance.** Le contrat de professionnalisation apparaît comme un outil pertinent d'insertion professionnelle dans la dernière année de formation.

⇒ Enfin, la CGPME propose que soit offerte la **possibilité de modifier son orientation en cours de formation** : des bilans d'orientation réguliers devraient permettre de vérifier l'adéquation entre les souhaits des individus et leurs potentialités d'insertion professionnelle future.

9. CRÉER DES SOLUTIONS ALTERNATIVES AUX PROCÉDURES ACTUELLES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **CONSTAT**

Chaque année, plus de 200 000 affaires nouvelles (207 770 en 2004) sont portées devant les Conseils de Prud'hommes sur le total desquelles les litiges concernant les licenciements représentent une part écrasante - plus de 196 000 en 2003⁵.

Quelles que soient les responsabilités, force est de constater que l'ampleur de cette situation crée chez les dirigeants de petites et moyennes entreprises, notamment, un sentiment de fragilité et même d'insécurité juridique, qui les dissuade de créer de nouveaux emplois.

En effet, beaucoup de chefs d'entreprises, plutôt que de devoir assumer un contentieux souvent incertain et parfois coûteux devant le juge prud'homal, renoncent à effectuer des embauches.

Dans la lutte que la France a engagée en faveur de l'emploi, aucun élément ne doit être négligé. Dès lors, une réflexion doit être conduite pour réduire significativement les litiges portés devant les Conseils de Prud'hommes, particulièrement ceux liés à la rupture du contrat de travail, et créer un climat plus « sécurisé » et consensuel.

■ **PROPOSITIONS**

Dans cette optique, la CGPME propose d'une part la résiliation d'un commun accord (RCA) et d'autre part la possibilité de recourir à l'arbitrage d'un tiers.

⇒ **La résiliation d'un commun accord (RCA)**⁶.

A cet égard, **il faut rappeler que la rupture d'un commun accord ou rupture négociée existe déjà en droit français**, mais en matière de droit civil dans le cadre du principe général de la liberté contractuelle.

Il s'agit bien d'une solution par accord mutuel permettant de mettre fin au contrat passé entre deux parties tout en évitant d'aller devant le juge.

L'on pourrait imaginer d'introduire dans le Code du Travail un dispositif de ce type, dénommé « résiliation d'un commun accord », pour faciliter la cessation du lien contractuel entre un employeur et son salarié.

⁵ Sur les 196 000 litiges concernant les licenciements, un peu plus de 138 000 portent sur le motif personnel du licenciement et un peu moins de 6 000 sur le motif économique.

⁶ Résiliation (selon le Dictionnaire Larousse) : annulation d'un contrat par le simple accord de toutes les parties.

Il pourrait y être recouru en cas de volonté commune des parties exprimée de façon formalisée c'est-à-dire par écrit. Un tel mécanisme marquerait bien le caractère optionnel, et non obligatoire, du dispositif.

La formalisation pourrait se faire par un avenant au contrat de travail, comme cela existe en matière de contrat de travail à durée déterminée quand les parties veulent rompre le contrat avant le terme prévu.

Ce système se substituerait, si la volonté des parties était manifestée :

- aux procédures de licenciement individuel, quelle que soit leur nature (licenciement pour motif personnel ou licenciement pour motif économique),
- aux procédures de licenciement collectif pour motif économique portant sur moins de 19 salariés annuellement.

Le dispositif de résiliation d'un commun accord ne serait pas applicable pendant la période d'essai puisque pendant cette période le contrat peut être rompu sans formalité particulière à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

Dans le cadre du processus auquel elles auraient ainsi manifesté le souhait de recourir, **les parties acteraient officiellement, c'est-à-dire par écrit, en prévoyant dans ce cadre une « indemnisation » spécifique, leur désir de faire cesser le contrat de travail sans recours au juge**, quel qu'il soit (juge prud'homal ou juge judiciaire).

Pour contribuer à une bonne organisation du dispositif, **un barème indicatif minimal, et éventuellement maximal, « d'indemnisation » du salarié pourrait être fixé au niveau national**. Ce barème, basé sur le salaire, serait progressif en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Par ailleurs, « l'indemnisation » décidée dans le cadre de la résiliation d'un commun accord (RCA) pourrait être exonérée, jusqu'à un certain plafond, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Ce système de « détaxation » serait proche de celui utilisé en matière d'indemnité transactionnelle.

Cette « indemnisation » pourrait être cumulable avec les allocations de chômage dans les conditions fixées par les partenaires sociaux signataires de la Convention d'Assurance Chômage.

⇒ **Le recours à l'arbitrage d'un tiers.**

L'instauration d'un dispositif tel que la « résiliation d'un commun accord » (RCA) serait un pas important pour atteindre l'objectif de sécurisation tant recherché par les dirigeants d'entreprise tout en préservant les intérêts du ou des salariés concernés.

L'on considère déjà en droit du travail français qu'il existe, dans les procédures de licenciement, une phase de conciliation incarnée en particulier à travers l'entretien individuel préalable.

En utilisant ce point d'appui qu'est l'entretien individuel, **on pourrait offrir aux parties au contrat de travail une nouvelle possibilité de régler le litige.** Concrètement, lors de l'entretien individuel préalable, **les parties pourraient décider d'avoir recours à l'arbitrage.** Le recours à cette alternative manifesterait leur volonté de remettre entre les mains d'un ou plusieurs tiers, choisi(s) par elles, la résolution de leur litige.

La décision du ou des arbitres ne pourrait être exécutée contre la volonté des parties. Si la partie condamnée refuse d'exécuter la décision, l'autre partie doit alors obtenir du tribunal de grande instance une décision de type « ordonnance d'exéquatur ». Ce n'est qu'une fois cette « ordonnance » rendue que la décision arbitrale pourrait s'exécuter.

Cette procédure a l'avantage d'être simple, rapide, discrète et peu coûteuse.

10. POURSUIVRE LA RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE

■ CONSTAT

La situation des régimes de retraite de base se dégrade rapidement.

Le déficit de l'Assurance Vieillesse du régime général de Sécurité Sociale (régime de retraite de base du secteur privé) devrait dépasser les 4,5 milliards d'euros fin 2007 alors qu'il n'était que de 1,9 milliard d'euros en 2006.

La situation des régimes des trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) et des régimes spéciaux (SNCF, EDF...) est, elle aussi, extrêmement préoccupante.

Cette situation s'explique notamment par l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom. A cet effet s'ajoute notamment celui des départs anticipés en retraite dans le cadre du dispositif pour carrières longues prévu par la loi Fillon d'août 2003 dont le succès est plus important que prévu. Ces divers éléments font que l'âge moyen de sortie du marché du travail est en France l'un des plus précoces d'Europe. Selon Eurostat, cet âge était, en 2005, de 58,8 ans contre 63,7 ans en Suède, 62,6 ans au Royaume-Uni et 61,3 ans en Allemagne.

■ PROPOSITIONS

Les propositions qui sont faites ici concernent tant les salariés du secteur privé que ceux des fonctions publiques et des régimes spéciaux.

⇒ **Augmenter la durée de cotisation, et donc d'activité, pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.**

La loi Balladur de 1993 a fait passer progressivement les annuités de cotisation nécessaires de 37 à 40 ans. La loi Fillon d'août 2003, qui a prévu l'alignement progressif des annuités nécessaires pour les fonctionnaires sur celles des salariés du secteur privé, a par ailleurs, pour le secteur privé, également prévu un passage progressif à 41 ans de cotisation en 2012.

Compte tenu de l'ampleur des déficits, la CGPME propose de persévérer dans cette voie afin que le nombre d'annuités nécessaires passe progressivement à 43 ans à l'horizon 2020.

L'augmentation de la durée de cotisation est un des moyens choisis par les pouvoirs publics pour limiter les effets de l'abaissement à 60 ans de l'âge de départ à la retraite pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein. Une telle politique semble toujours d'actualité. Dans cette optique, il n'apparaît pas nécessaire d'y ajouter un volet prévoyant une élévation de l'âge nécessaire pour le départ à la retraite.

Cette augmentation de la durée de cotisation au-delà de 41 années pour le secteur privé, au-delà de 40 années pour les fonctionnaires et au-delà de 37,5 années pour les régimes spéciaux devrait jouer pour l'ensemble des publics (privé, fonctions publiques, salariés des régimes spéciaux).

⇒ **Calculer, dans les fonctions publiques ainsi que dans les régimes spéciaux, les pensions sur les 25 meilleures années de carrière (et non plus sur les 6 derniers mois ou le dernier traitement).**

Les différences dans les calculs des pensions sont aujourd'hui considérées comme illégitimes par les salariés du privé. Ils estiment, à juste titre, faire l'objet d'une véritable inégalité sur ce sujet.

Au-delà de ce premier volet, il convient de remettre en cause certains systèmes trop généreux et de mettre effectivement en place ou de développer des mesures importantes mais qui n'ont pu être réellement ou complètement mises en œuvre.

⇒ **Mettre fin au système de dispense de recherche d'emploi de certaines catégories de chercheurs d'emploi.**

Ce système, qui concerne près de 400 000 chômeurs indemnisés (âgés de 57,5 ans et plus et, sous certaines conditions, d'au moins 55 ans), est une véritable désincitation au nécessaire allongement de la durée d'activité.

Alors que le retour à l'emploi des seniors est encouragée (encore insuffisamment), il paraît contradictoire de pousser les plus âgés des actifs à abandonner toute recherche d'emploi.

⇒ **Rendre incitatif le CDD pour le retour à l'emploi des seniors.**

Institué par l'Accord National Interprofessionnel du 13 Octobre 2005, le CDD seniors n'a pas démarré. Il devrait donc faire l'objet d'une incitation financière double, pour le salarié et pour l'employeur, au moins dans les entreprises de moins de 250 salariés.

⇒ **Mieux informer sur le dispositif de surcote et mise en place d'une incitation financière.**

Ce dispositif de majoration de la retraite concerne les personnes ayant les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein et qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge légal. Seuls 5% des nouveaux retraités ayant opté pour la surcote, il serait opportun d'encourager cette mesure non seulement par une plus large information des possibles bénéficiaires mais aussi une augmentation de l'incitation financière.

⇒ **Enfin, même si quelques mesures destinées à développer un troisième étage de retraite par capitalisation ont été prises ces dernières années, il conviendrait de se reposer la question d'un système plus global que les possibilités existant actuellement.** A cet égard, l'on pourrait s'inspirer de l'exemple anglais qui prévoit qu'à partir de 2012, les salariés âgés de plus de 22 ans devront cotiser à un plan national d'épargne retraite, abondé par les entreprises et par l'Etat, si leur employeur ne leur offre pas une solution plus attrayante.