

Les points clés de la réforme du marché du travail

NÉGOCIATIONS

Les conditions d'embauche et de licenciement se jouent cette semaine. Faut-il d'accord entre les partenaires sociaux, le gouvernement tranchera seul.

APRÈS quatre mois de négociations, le patronat et les organisations syndicales se retrouvent aujourd'hui et demain autour de la même table pour des négociations marathon. Pour les premiers, l'idée est d'assouplir le marché du travail. Laurence Parisot, la patronne du Medef, avait ainsi expliqué qu'il fallait « plus de flexibilité dans le domaine du travail » afin de faire baisser le chômage, « premier impératif économique et moral ». Pour les seconds, l'objectif est de sécuriser les parcours des salariés. Les points du texte remis par le Medef aux syndicats qui posent le plus de problèmes sont notamment l'allongement de la période d'essai, la rupture négociée et le CDI à « objet précis ». Hier, onze associations et collectifs regroupant des chômeurs et des précaires se sont inquiétés d'une « offensive sans précédent contre les droits des salariés et des chômeurs ». Passage en revue des points les plus importants.

L'allongement de la période d'essai

Conçue pour permettre à l'employeur et au salarié de se tester mutuellement, la période d'essai est jugée trop courte par les employeurs, qui, du coup,

abusent des CDD. Le projet d'accord sur la réforme du marché du travail prévoit « trois mois renouvelables une fois pour les ouvriers, employés et techniciens », soit un triplement par rapport à la situation actuelle et « six mois renouvelables une fois pour les cadres », soit deux fois plus qu'aujourd'hui.

Les syndicats jugent cette période d'essai allongée évidemment trop longue, bien que soit prévue une indemnité de départ en cas de rupture de l'essai par l'employeur. La CGT et FO voient même dans cet allongement un « CNE bis », estimant qu'il s'agit d'une « revanche » sur la fameuse période d'essai de deux ans. La marge de négociation est donc importante.

La rupture du contrat de travail par « consentement mutuel » ou « rupture conventionnelle »

Il s'agit en fait d'une possibilité supplémentaire se situant entre la démission et le licenciement. La patronne du Medef en a fait son cheval de bataille, établissant un parallèle controversé avec le divorce par consentement mutuel : « Pourquoi rentrer dans une logique culpabilisatrice ? Aujourd'hui, il faut forcément que ce soit la faute de quelqu'un, (...) de l'employé (...) ou de l'employeur », a-t-elle souvent déploré, appelant de ses vœux une pacification.

Cette « rupture conventionnelle » devrait être conclue d'un commun accord entre l'employeur et



La modernisation du marché du travail est censée apporter plus de flexibilité aux entreprises et de sécurité aux 18 millions de salariés du privé.

son salarié et « constatée » dans un délai de cinq jours par le directeur départemental du travail « à l'issue duquel son silence vaut constat ». Ce nouveau mode de rupture ouvrirait droit aux indemnités de rupture et, fait nouveau, aux allocations de chômage, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui en cas de démission.

Les syndicats critiquent vivement cet article. D'abord en mettant en avant que ce sont généralement les chefs d'entreprise qui décident de se séparer de leurs salariés et rarement l'inverse. Enfin, le recours au directeur départemental du travail (chargé de « constater » la rupture) est notamment considéré par FO et la

CGT comme une « impossibilité de recours » pour les salariés, qui lui préfèrent les prud'hommes.

Le contrat « à objet précis »

C'est un contrat de mission ou sur objectifs (CDI) dont la durée minimale est fixée à 18 mois. Point important, « sa réalisation constitue un motif valable de rupture de contrat », sans autre forme de procès, donc. Si l'entreprise ne souhaite pas poursuivre le contrat une fois le projet réalisé, le salarié bénéficierait d'une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute (et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux). Ce nouveau contrat est loin de faire l'unanimité des syn-

dicats, qui, pour beaucoup, ne l'accepteraient que si c'est un CDD.

La question des jeunes

Avancée significative, tout stage effectué dans le cadre d'un parcours pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'étude serait pris en compte dans la durée de la période d'essai. Par ailleurs, les jeunes de moins de 25 ans involontairement privés d'emploi mais qui n'ont pas droit à l'assurance-chômage, bénéficieraient d'une prime forfaitaire.

La portabilité des droits

Pour sécuriser les parcours professionnels, l'idée est de permettre

au salarié dont le contrat est rompu de garder certains droits de formation et de prévoyance santé. Le texte propose que les salariés puissent conserver 50 % du droit individuel à la formation (DIF) « en priorité » pendant qu'ils demeurent demandeurs d'emploi, et « en accord avec le nouvel employeur pendant les deux années suivant leur embauche ». Quant à la couverture santé, les salariés pourraient la conserver pendant « un tiers du temps de leur droit à l'indemnisation chômage ».

Deux novations importantes mais qui sont encore loin d'être jugées suffisantes par les organisations syndicales.

ANNE JOUAN

« Un contrat qui nous permette de ne plus bidouiller en cas de séparation »

De la négociation en cours, les patrons de PME attendent plus de flexibilité. Et la possibilité de mettre fin à d'interminables et coûteuses procédures aux prud'hommes en cas de séparation compliquée.

THIBAULT a 37 ans, il est à la tête d'une agence d'événementiel à Paris. « Je suis sur le point de transformer un CNE que j'ai depuis deux ans en CDI. Au moins je suis sûr de ne pas me tromper. Ce qui m'est déjà arrivé une fois : j'avais embauché une jeune femme ayant vécu aux États-Unis. Au bout de

trois mois, elle m'a dit qu'elle ne voulait pas travailler en anglais ! La flexibilité, pour une petite entreprise comme la mienne – il emploie 7 personnes –, c'est primordial. On a des clients avec des projets, et pas toujours besoin du même effectif toute l'année... »

Le contrat de ses rêves ? « Peu importe, mais qu'il nous permette de ne plus bidouiller quand on veut se séparer de quelqu'un. Même dans l'administration, ils ont des contrats de projets ! Et puis la judiciarisation excessive, c'est quelque chose qui angoisse vraiment les patrons. » Alors effectivement, pourquoi « ne pas rallonger un peu

la période d'essai, pour éviter d'avoir à en arriver à des situations extrêmes. Ce serait un bon début ! », estime-t-il.

« Un licenciement coûte trop cher »

Rémy Palet, 41 ans et fondateur de Depan'Ordi – une société de dépannage informatique à domicile – est bien de cet avis. Selon lui, « avant quatre mois, on ne connaît pas une personne ». Pour cet entrepreneur qui s'est reconstruit il y a quelques années après avoir tout perdu en raison d'une fraude à la carte bleue, les discussions en cours actuellement

vont dans le bon sens car « elles font évoluer les mentalités ».

Mais au-delà de ça, elles pourraient lui permettre d'« augmenter » ses effectifs : « si on se trompe, un licenciement coûte trop cher ; il faut souvent compter jusqu'à un an de salaire. Plus les choses vont s'équilibrer, mieux ce sera », explique ce patron de 26 personnes, installé à Marseille, qui en 2005, alors qu'il avait une forte capacité de production, a décidé de « ne pas embaucher en CDI ».

« Pourquoi croyez-vous que l'intérim marche si bien en France ? », renchérit Jean-François Gendron, président de Sotec

Médical, une PME qui fabrique des lits médicalisés dans la région de Nantes.

« On sait très bien qu'un patron a rarement gain de cause aux prud'hommes. En plus, c'est plutôt difficile psychologiquement de se séparer d'un salarié », explique ce chef d'entreprise à la tête de 80 salariés et d'une bonne quinzaine d'intérimaires. Il n'a pas envie d'un nouveau contrat « qu'il va falloir rediscuter dans les entreprises », mais prône quand même plus de flexibilité, « car employer et licencier plus facilement, c'est plus d'employabilité à la clé ».

La portabilité des droits, notamment ceux de la formation, autre sujet sur la table des négociations, ne retient pas vraiment l'attention des patrons de PME. « C'est une bombe atomique ambulante », estime quand même Thibault, selon qui « ça risque d'être l'angoisse pour certains patrons de petites entreprises qui ne pourront pas dire non systématiquement au salarié qui veut faire valoir ses droits ». Jean-François Gendron, lui, ne s'en inquiète pas : « On est toujours content quand quelqu'un veut se former, mais la plupart du temps, les salariés n'en ont pas l'envie... »

MARIE VISOT

EN BREF

Urgences : Pelloux menace de durcir la grève

HÔPITAL Les syndicats de la fonction publique hospitalière, reçus hier par Roselyne Bachelot, retrouveront le ministre de la Santé demain et le 22 janvier pour négocier le paiement des arriérés d'heures supplémentaires. En attendant, la CGT a rappelé que les agents des hôpitaux, comme tous les fonctionnaires, étaient appelés à la grève le 24 janvier. De son côté, l'urgentiste Patrick Pelloux, qui exige d'être reçu en propre et non au sein du syndicat de praticiens hospitaliers CPH dont il fait pourtant partie, menace de faire de cette date une journée « hospital mort ». Il envisage aussi une grève des soins non urgents le 17.

Les PME pessimistes pour les mois à venir

CONJONCTURE. La vitalité des PME-PMI françaises a reculé d'un point en décembre, à 33 points, selon le baromètre BNP Paribas Lease Group-AFP publié hier. Mais les petites entreprises envisagent tout de même de continuer à investir.

Lagarde : la croissance avant l'inflation

POLITIQUE MONÉTAIRE. La ministre de l'Économie, Christine Lagarde, a appelé la Banque centrale européenne (BCE) à donner la priorité à la croissance, quitte à avoir « une inflation plus élevée temporairement », dans un entretien publié hier par l'International Herald Tribune.

Plus d'immatriculations d'entreprises en 2007

CRÉATIONS. Au cours de l'année 2007, les greffes des tribunaux de commerce ont enregistré 355 754 immatriculations d'entreprises contre 334 002 en 2006 (+6,5 %). On constate « une pointe » en mars et, sans surprise, un « creux » au mois d'août.

GRÈVE. Quelque 45 % des salariés de l'Unedic (assurance chômage), selon la direction, étaient en grève hier à l'appel de la CGT, la CFDT, FO et la CFTC, pour « défendre leurs garanties collectives », à la veille de l'examen au Sénat du projet de loi de fusion ANPE-Unedic.

RETRAITES. Les secrétaires généraux des cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) vont écrire à Nicolas Sarkozy pour lui « rappeler ses engagements » en matière de pérennisation du fonds de réserve des retraites, a annoncé François Chérèque (CFDT) dans Le Monde.

ADMINISTRATION. Les nouvelles règles de formation continue des fonctionnaires – issues d'un accord signé fin 2006 par le ministre Christian Jacob, la CFTC, la CGC et la CFDT – entrent en vigueur cette année, annonce Bercy. Les agents disposeront notamment d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, cumulables sur six ans.

INFORMATIONS FINANCIÈRES



Joint venture pour la construction d'une cimenterie à Mynaral au Kazakhstan

► Le Groupe Vicat s'est associé au projet de construction d'une usine de production de ciment initié par Kazkommerts Invest, société d'investissements Kazakhe, à Mynaral au Kazakhstan.

► Le Groupe Vicat a acquis 60 % de la société de production et de commercialisation de ciment ; le solde étant détenu par Kazkommerts Invest.

► Un contrat clés en mains a été signé avec le groupe chinois China Triumph Engineering International pour la construction d'une usine dont la capacité annuelle de production sera de 1,1 million de tonnes de ciment. Les premières étapes de la construction sont commencées et le démarrage de production est prévu en 2010.

► L'usine disposera de réserves importantes et de connexions ferroviaire et routière directes offrant, tant pour ses approvisionnements que pour la livraison à ses clients, un accès aisé aux importants marchés concernés et notamment celui d'Almaty.

► Cet investissement tirera profit des potentialités et de la croissance du Kazakhstan qui dispose d'importantes richesses naturelles et qui, par ailleurs, est importateur net de ciment. Ce projet présente de nombreux atouts, tout particulièrement pour sa localisation et sa mise en œuvre, par rapport au premier projet qui avait été étudié par le Groupe Vicat à Kentau dont certaines conditions suspensives n'ont pas été levées dans les délais prévus.