

Mai 2009

***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
 11. Favoriser aussi bien le maintien dans l'emploi des seniors que leur retour dans l'activité
 12. Inciter au développement du contrat de professionnalisation

PREAMBULE

Le contexte économique et social dans lequel évoluent les petites et moyennes entreprises, les TPE mais aussi les artisans continue à être, 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, a souhaité, dès 2007, 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).

Ce nouveau document, actualisé, expose, sur chacune des thématiques abordées, l'état des lieux 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, inciter au développement du contrat de professionnalisation 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 reste une priorité pour la CGPME. En effet, au-delà d'un droit du travail contraignant ne les incitant pas à embaucher, les PME subissent le poids extrêmement lourd des charges sociales.

La poursuite de l'allègement des charges sociales est donc une nécessité. A cet égard, il convient de souligner que le dispositif d'allègement général des charges sociales existant, même insuffisant, a déjà eu des effets positifs sur l'emploi.

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) avait d'ailleurs évalué en 2007 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 avait précisé 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 : en 2006, selon l'UNEDIC, les établissements de moins de 200 salariés ont été à l'origine de la grande majorité (près de 80 %) des emplois nets créés (187 800 sur 239 600). En 2007, ces PME de moins de 200 salariés ont encore été à l'origine de la plus grande partie des emplois nets créés (265 000 sur 361 000).

Mais elles subissent de plus en plus les conséquences négatives d'un environnement défavorable, tant en matière de prélèvements sociaux et fiscaux qu'en matière de charges administratives. 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, à travers l'amélioration des formules d'allègement de charges sociales, de relancer l'emploi.

Il convient de noter que la mise en place d'un mécanisme de « conditionnalité » des allègements de charges sociales à destination des entreprises, mécanisme issu de la Loi du 3 Décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », représente un élément aggravant pour les PME.

Si nous savons qu'il s'agit, aux yeux des Pouvoirs Publics, d'un élément important de la politique qu'ils veulent développer, nous ne pouvons que confirmer notre scepticisme à l'égard de cette mesure.

La loi doit être respectée, en particulier l'obligation, pour les entreprises qui y sont soumises (c'est-à-dire qui ont des organisations syndicales), de négocier annuellement sur les salaires, **mais il convient de prendre garde aux effets induits que risque d'entraîner ce nouveau dispositif réglementaire qui pourrait s'avérer, à terme, négatif pour l'emploi.**

Beaucoup de dirigeants de PME pourraient en effet être dissuadés d'embaucher par un dispositif qu'ils considèrent comme trop complexe et dont ils ne voient que l'aspect pénalisant et même injuste pour leur entreprise. C'est le cas notamment pour le système de sanctions prévu au niveau de la branche professionnelle.

Compte tenu de tous ces éléments, **la CGPME avance deux suggestions pour améliorer le système d'allègement de charges et propose une piste de réflexion sur la mise en œuvre de la TVA sociale. Elle considère aussi comme nécessaire de modifier le dispositif de « conditionnalité » des allègements de charges.**

■ PROPOSITIONS

L'allègement général actuel issu de la Loi du 17 Janvier 2003, certes déconnecté des 35 heures comme nous l'avions demandé, présente cependant deux insuffisances :

- 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.

⇒ Dès lors, compte tenu de la situation économique que connaît notre Pays, la réduction du coût du travail reste une priorité absolue pour la CGPME. Dans cette optique, la question d'un nouveau mécanisme d'**allègement des charges sociales de grande ampleur, applicable à l'ensemble des salaires**, doit être posée.

A cet égard, la CGPME continue de prôner 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, 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 en permettant à ces métiers d'être plus attractifs, notamment au plan salarial.

C'est pourquoi la **CGPME préconise toujours que soit institué un allègement des charges sur les postes salariés correspondant à des métiers ciblés, en tension. L'équivalent des allègements de charges serait inclus dans le salaire, générant ainsi une augmentation du pouvoir d'achat.**

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

⇒ Le débat qui s'était engagé en son temps sur la « TVA sociale » a quelque peu brouillé la démarche initiale. En réalité, 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).

⇒ En matière de « conditionnalité » des allègements de charges sociales des entreprises, le dispositif de « pénalisation » prévu dans la Loi du 3 Décembre 2008 précitée pour les branches professionnelles dont le premier niveau de minima de la grille salariale est inférieur au montant du SMIC **ne devrait pas s'appliquer aux entreprises des branches concernées dont le premier niveau de salaire pratiqué est au moins égal au montant du SMIC et qui ont respecté, quand elles y sont soumises, l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.**

En effet, appliquer indistinctement ce dispositif de « pénalisation » pour toutes les entreprises des branches concernées, y compris celles dont le premier salaire est égal ou supérieur au montant du SMIC et qui respectent la législation sur l'obligation annuelle de négocier, aboutit à sanctionner sans aucune justification des entreprises qui respectent les dispositions de la législation en vigueur.

2. LIBERER LES ENTREPRISES DES OBLIGATIONS LIEES AUX SEUILS, NOTAMMENT CELUI DE 50 SALARIES

■ 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 35 (1) obligations administratives supplémentaires et aboutit à majorer le prix de l'heure travaillée de plus de 4 %.**

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 cette situation : **le nombre des entreprises de 9 salariés est deux fois supérieur à celui des entreprises de 10 salariés. La différence est encore plus marquée entre celles de 49 salariés et celles de 50 salariés (2).**

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 de 1993 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 en particulier à ce seuil de 50 salariés.

(1) 36 si l'on prend en compte les nouvelles obligations concernant l'emploi des seniors prévues dans la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 du 17 Décembre 2008.

(2) Cf. Avis du Conseil économique et social de Juillet 2007 sur « PME et commerce extérieur ».

- Sur un autre plan, **le seuil « financier » de 10 salariés avec ses trois obligations de versement (formation continue, logement, transport) reste aussi un obstacle au développement de l'emploi**, même s'il a fait l'objet ces dernières années de plusieurs aménagements qui ont d'ailleurs complexifié la situation (cf. propositions).

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

Dans ce contexte, la CGPME formule les propositions suivantes :

■ **PROPOSITIONS**

⇒ **Pour atténuer le seuil « social » de 50 salariés :**

/ La 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. -) **dans les entreprises de 50 à 300 salariés.**

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.

A ce titre, les mentions obligatoires qui doivent, selon le Code du Travail, figurer dans le rapport annuel **devraient être ramenées de 36 à 10 pour les entreprises ayant entre 50 et 300 salariés.**

Ces modifications devraient passer par la loi, la négociation nationale interprofessionnelle ayant peu de chances d'aboutir sur ce type de sujet.

⇒ **Pour étaler le poids du seuil « financier » de 10 salariés, une remise à plat de la législation.**

Concrètement, la CGPME propose d'agir en deux temps :

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

Le système serait le suivant :

- 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.

Ce dispositif de moratoire puis de montée en charge progressive du taux de la « cotisation » de l'entreprise existe déjà pour le versement transport. Il est proposé, outre la reprise de ces deux éléments, d'ajouter un lissage sur l'effectif salarié, entre 10 et 20 salariés. Ce nouveau système s'appliquerait à la contribution formation professionnelle et à la contribution dite « 1 % Logement ».

Il convient de noter, s'agissant de la participation au financement de la formation professionnelle, que, pour les entreprises atteignant le seuil de 20 salariés (3), **la Loi de modernisation de l'économie du 4 Août 2008** a mis en place un système de maintien de l'obligation exigible depuis **l'Ordonnance du 2 Août 2005** entre 10 et 20 salariés (1,05 %) puis de lissage sur trois ans pour revenir, au bout de six ans, au niveau de l'obligation financière complète (1,60 %).

Par ailleurs, **des dispositions réglementaires prises en application de l'article L. 6331-15 du Code du Travail** prévoient, pour les entreprises atteignant le seuil de 10 salariés, en plus du maintien pendant trois ans du taux de participation financière prévu pour les entreprises de moins de 10 salariés (0,55 %), un système de lissage sur trois ans de cette obligation financière pour revenir, au bout de six ans, au niveau de l'obligation financière exigible entre 10 et 20 salariés (1,05 %).

Même si les intentions initiales sont louables, **ces systèmes de gel et de lissage multiples sont très difficilement compréhensibles par la grande majorité de dirigeants de TPE/PME qui ne perçoivent pas clairement les avantages de ces « novations ».**

C'est pour ces raisons que la CGPME souhaite un dispositif plus lisible et plus opérationnel pour les TPE/PME qu'elle représente.

(3) Seulement celles qui l'atteignent en 2008 – 2009 - 2010

⇒ **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 et même moyennes 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.**

⇒ **La clarification des 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 décide 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 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 petite entreprise, 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, dans le champ UNEDIC, les PME de moins de 200 salariés ont créé près de 3 500 000 emplois alors que, dans le même temps, les établissements de 500 salariés et plus en supprimaient 550 000.

Pour autant, plus d'1 620 000 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 premier poste, compte tenu des coûts existants notamment en terme de cotisations patronales.

■ PROPOSITIONS

Dès lors, une disposition favorisant le « déclic d'embauche » apparaît particulièrement nécessaire dans les circonstances actuelles si l'on veut maintenir le flux de création d'emploi dans les TPE.

En particulier, compte tenu du nombre élevé d'entreprises nouvellement créées en France (elles étaient près de 280 000 en 2007) **se pose la question d'une mesure permettant de déclencher l'embauche dans les TPE sans salarié.**

⇒ C'est pourquoi nous continuons à prôner 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.

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 que ce pourcentage est de 8% dans les entreprises de 500 salariés et plus. Depuis 1997, le SMIC a connu une augmentation brute de près de 42% et une augmentation nette de près de 23%, ce qui n'est pas sans conséquence pour les entreprises, notamment en matière d'emploi, en particulier pour les plus petites et moyennes d'entre elles.

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

La CGPME avait donc salué en Juillet 2007 la nouvelle politique qui semblait s'amorcer en matière de revalorisation du SMIC avec, à cette date, l'application des deux critères légaux d'évolution du SMIC (inflation et moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier) et seulement de ces deux critères légaux.

Cette décision marquait un premier pas dans la mise en œuvre d'une nouvelle politique de revalorisation du SMIC, moins pénalisante en matière d'emploi, notamment celui des salariés les moins qualifiés.

Au-delà de ce constat, la CGPME avait fait deux propositions destinées à favoriser la lisibilité, aux yeux des entreprises, de l'évolution du SMIC et une évolution harmonieuse des minimas salariaux de branches.

- **Il s'agissait d'abord de la création d'une commission mixte**, comprenant notamment des experts chargés d'apporter aux différents acteurs, y compris l'Etat, les éléments permettant une détermination du niveau du SMIC compatible, sur plusieurs années, avec les nécessités de l'économie.

- Corrélativement à la mise en place de cette commission et au processus ainsi instauré, les branches professionnelles auraient pu s'engager sur une revalorisation régulière des minimas salariaux de branches, de sorte que dans un délai, par exemple de 5 ans, la totalité des minimas salariaux soient au moins équivalents au SMIC.

■ PROPOSITIONS

Les dispositions contenues dans la Loi du 3 Décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » reprennent pour partie ces propositions.

En effet, hormis l'avancement au 1^{er} Janvier, à compter de l'année 2010, de la date de revalorisation du SMIC, sur lequel la CGPME avait donné son accord, la Loi instaure la mise en place d'un groupe d'experts qui se prononce chaque année sur l'évolution du SMIC.

⇒ **La CGPME, qui considérait (comme mentionné précédemment) qu'il s'agissait d'une évolution positive, a donc accueilli favorablement cette mesure.**

⇒ **Par ailleurs, elle continue de considérer qu'un engagement gouvernemental sur la législature, ou au moins sur une période triennale, d'appliquer strictement au 1^{er} Janvier de chaque année les deux critères légaux d'évolution du SMIC aurait un sens pour les entreprises et serait une incitation à l'embauche sur le moyen terme.**

Si le groupe d'experts mentionné précédemment considérait que, pour des raisons exceptionnelles, par exemple une croissance élevée, il faudrait aller au-delà de l'application de ces deux critères, il pourrait toutefois, évidemment, faire des recommandations appropriées.

II. FACILITER LA RELATION EMPLOYEUR-SALARIÉ

5. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES PME-TPE

■ CONSTAT

Selon le bilan de la négociation collective en 2007 émanant du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 51 400 accords d'entreprise ont été conclus au titre de cette année 2007.

Toutefois, la proportion d'accords d'entreprise conclus dans les PME de moins de 500 salariés représente une part tout à fait minoritaire de ces accords.

En effet, les Confédérations syndicales de salariés, qui sont en droit français les seuls interlocuteurs aptes à signer des accords (les possibilités de négociation avec les représentants élus du personnel prévues dans la Loi du 4 Mai 2004 étant limitées), sont peu représentées dans le secteur marchand, particulièrement 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.

Le dialogue social est cependant une nécessité, y compris dans les PME. Il convient donc de remédier aux insuffisances actuellement constatées. Pour cela, il faut des propositions qui soient adaptées à la réalité de ces catégories d'entreprises petites et moyennes.

■ PROPOSITIONS

Dans cette optique, la CGPME avait suggéré plusieurs types de mesures :

⇒ Dans les PME ayant entre 11 et 199 salariés, **rendre plus facile, dans les entreprises où il n'y a pas d'organisations syndicales, la négociation avec les représentants élus du personnel** (membres élus du comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel), mentionnée dans la Loi du 4 Mai 2004

en supprimant l'obligation d'accord préalable de branche pour définir les thèmes susceptibles d'être discutés avec les élus du personnel

et

en limitant l'examen postérieur à l'accord signé avec les élus du personnel par la Commission Paritaire Nationale de branche à un contrôle de légalité et non d'opportunité.

C'est ce que permet désormais la Loi du 20 Août 2008.

Un pas important a donc été franchi. Il conviendrait d'aller plus loin.

⇒ Après une période d'expérimentation des nouvelles dispositions (examen postérieur à l'accord limité à un contrôle de légalité), qui pourrait aller jusqu'au 31 Décembre 2010, **on pourrait supprimer l'examen postérieur à l'accord signé avec les élus du personnel effectué par la Commission Paritaire Nationale de branche.**

⇒ Par ailleurs, dans les plus petites entreprises, particulièrement 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**, comme en matière de participation ou d'intéressement.

Cette dernière proposition est de pleine et entière actualité.

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 deuxième trimestre 2008, une enquête de la DARES indiquait qu'**en France 15,5 % des salariés des secteurs concurrentiels¹ - 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 de 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 d'il y a quelque temps, 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**

¹ Ce taux est nettement supérieur dans le secteur public.

indispensable, tant pour les entreprises que pour les salariés, au bon fonctionnement d'une économie développée.

■ 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 ».

A cet égard, à l'occasion de la négociation sur la formation professionnelle continue qui a débouché sur l'Accord National Interprofessionnel du 7 Janvier 2009, il a été prévu que **les entreprises, notamment PME, puissent bénéficier d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation des actions de formation mises en œuvre « au bénéfice... des salariés dans un emploi à temps partiel ».**

⇒ **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 qui se posent aux salariés travaillant à temps partiel.

Une telle formule, qui existe dans de nombreux pays développés, permettrait de répondre à la demande de pouvoir d'achat supplémentaire formulée par certains de ces salariés.

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 plusieurs années a donc été inclus dans la Loi un contrat de travail intermittent pour, notamment, « pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées ».

La mise en œuvre de ce contrat de travail intermittent n'est possible que si elle est expressément prévue :

- par convention ou accord collectif étendu,
- par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'une procédure d'opposition.

D'autre part, le contrat de travail intermittent, écrit, doit mentionner notamment la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le débat qui s'était engagé sur les différentes situations de travail salarié et les spécificités des différentes catégories d'entreprises et qui s'est prolongé notamment à l'occasion de la négociation ayant abouti à l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (repris par la Loi du 25 Juin 2008) 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. **A ce titre, le contrat de travail intermittent reste un instrument tout à fait utile. Sa réglementation doit cependant être assouplie pour qu'il puisse être utilisé pleinement.**

■ PROPOSITIONS

Nous proposons deux mesures d'assouplissement :

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

En effet, toutes les branches professionnelles ne sont pas en capacité d'aboutir à un accord avec les Confédérations syndicales de salariés de leur secteur professionnel et beaucoup de PME, n'ayant pas de représentation syndicale, ne sont pas en mesure de négocier une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

⇒ **Les mentions incluses obligatoirement dans ce contrat de travail intermittent devraient être simplifiées, au moins pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

En effet, dans l'état actuel des choses, les petites entreprises ont du mal à assumer administrativement l'ensemble des mentions obligatoires pour ce contrat. En particulier, celles-ci anticipent difficilement sur le moyen et le long terme leur charge d'activité et ne sont donc pas en mesure, souvent, de remplir précisément les mentions obligatoires sur ce point.

8. DÉVELOPPER LA LIAISON ÉDUCATION-FORMATION-EMPLOI

■ 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 doivent devenir prioritaires. 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 professionnelle 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 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 200 000 -².

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 devait 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.

Un premier pas a été franchi à travers l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, repris par la Loi du 25 Juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », qui instaure désormais une « rupture conventionnelle » (rupture à l'amiable), à savoir un mode de rupture, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties.

Cette disposition intéressante pour les entreprises et pour les salariés devrait normalement diminuer le nombre de contentieux.

Elle risque toutefois d'être coûteuse pour le régime d'assurance chômage.

A côté de cette première solution, une nouvelle piste devrait être explorée.

² A titre d'exemple, en 2003, 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.

■ PROPOSITION

⇒ Le recours à l'arbitrage d'un tiers

L'instauration d'un dispositif tel que la « rupture conventionnelle » est 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.

Toutefois, pour être à même de traiter d'autres situations, il pourrait être utilement complété par un mécanisme de « médiation conciliatrice » (MC).

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 REFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE

■ CONSTAT

/ S'agissant des régimes de retraite de base, un large processus de réforme est engagé depuis 16 ans à travers :

- . La Loi Balladur de 1993 (passage progressif de 37,5 à 40 années de cotisation pour une pension de retraite à taux plein dans le secteur privé) ;
- . La Loi Fillon d'Août 2003 (alignement progressif de la durée de cotisation des salariés des trois fonctions publiques sur celle du secteur privé et premier pas vers le passage à 41 années de cotisation pour les salariés du secteur privé) ;
- . Enfin, les Décrets du 15 Janvier 2008 (alignement progressif de la durée de cotisation des ressortissants des régimes spéciaux sur celle du secteur privé et des trois fonctions publiques).

/ La Loi d'Août 2003 a par ailleurs prévu une méthode et un calendrier pour la poursuite des réformes en matière de retraites de base.

Toutefois, les statistiques concernant les différents régimes de retraite de base restent alarmantes, en particulier en ce qui concerne le déficit de l'Assurance Vieillesse du régime général de Sécurité Sociale qui a atteint les 5,7 Milliards d'euros en 2008 et risque, à législation constante, de s'aggraver dans les années qui viennent.

C'est compte tenu de cette évolution prévisible que le Gouvernement a acté, à l'été 2008, avec application au 1^{er} Janvier 2009, l'augmentation progressive jusqu'à 41 ans en 2012 de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein.

■ PROPOSITIONS

Dans le contexte difficile, surtout à l'horizon 2020, la CGPME considère qu'il faut prolonger l'action engagée à travers les axes suivants :

⇒ **D'abord, poursuivre dans la voie de l'augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.**

A cet égard, si nous avons salué la mesure d'augmentation progressive de la durée de cotisation jusqu'à 41 ans en 2012 évoquée précédemment, nous considérons toutefois qu'il faudra sans doute aller plus loin et passer, à moyen terme, à 42 années de cotisation.

Si des décisions étaient prises en ce sens, il ne serait pas indispensable, à nos yeux, d'ajouter à cette augmentation de la durée de cotisation requise pour la retraite à taux plein une élévation de l'âge de départ, c'est-à-dire au-delà de 60 ans.

⇒ **Ensuite, achever l'alignement des règles applicables aux salariés des fonctions publiques et des régimes spéciaux sur celles applicables aux salariés du secteur privé.**

Les salariés des différentes fonctions publiques et des régimes spéciaux devraient se voir appliquer, à terme, les mêmes règles que celles du secteur privé en matière de calcul de la pension (pension calculée progressivement sur les 25 meilleures années de carrière) et en matière de revalorisation (indexation sur les prix).

Sur d'autres points participant du débat sur les retraites, la CGPME souhaite mettre en évidence les éléments suivants :

⇒ D'abord, **le maintien d'un système de rachat des annuités manquantes est fondamental**, notamment pour les cadres (y compris les chefs d'entreprise salariés) afin de tenir compte de l'allongement de la durée de cotisation nécessaire.

L'on doit constater que le coût de ces rachats, tel qu'il est prévu par les textes en vigueur, reste élevé. Un examen des dispositions actuellement applicables est sans doute nécessaire.

⇒ Par ailleurs, au-delà des régimes de retraite de base et des régimes de retraite complémentaires auxquels nous sommes attachés, **sans doute conviendrait-il de réaborder la question du développement du troisième étage de retraite par capitalisation**. A ce propos, il faudrait probablement se poser la question de la création d'un dispositif plus global que les mécanismes existant actuellement, très diversement connus selon les entreprises.

L'on peut rappeler à cet égard qu'en Grande-Bretagne, à partir de 2012, les salariés âgés de plus de 22 ans pourront cotiser à un plan national d'épargne retraite si leur entreprise ne leur offre pas une solution plus attrayante.

⇒ *On notera au passage, en ce qui concerne les régimes de retraite complémentaires qui font actuellement l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux, que ces derniers, conscients de la nécessité de poursuivre les réformes dans ce domaine, avaient déjà engagé dès 2007 une série de travaux préparatoires (question des majorations familiales, garantie minimale de points, calcul du rendement...).*

La CGPME, quant à elle, considère que **le sujet majeur à traiter est celui du rendement**.

⇒ **Pour ce qui concerne la question de la revalorisation des « petites retraites », des pensions de réversion et du minimum vieillesse**, le Gouvernement a pris récemment ses responsabilités en prenant des décisions précises.

On peut tout de même utilement rappeler, comme le faisait récemment le COR, qu'une hausse trop importante du minimum vieillesse (**qui constitue une garantie de revenu non liée aux cotisations**) finit, à terme, par réduire l'écart avec les salariés ayant effectué la plus grande partie ou toute leur carrière au SMIC et risque d'aboutir à une forme de dévalorisation du travail.

⇒ **Enfin, s'agissant des questions financières, la CGPME ne peut que redire son très grand scepticisme à l'égard d'un éventuel transfert de cotisations d'assurance chômage vers l'Assurance Vieillesse du régime général de Sécurité Sociale**, pour plusieurs raisons :

/ Au-delà de la situation de déficit cumulé très important de l'UNEDIC – près de 5 Milliards d'euros au 31 Décembre 2008 (4,992 Milliards d'euros) – et qui devrait s'aggraver en 2010, ce qui rend très aléatoire une baisse des cotisations d'assurance chômage, la survie des régimes de base d'assurance vieillesse, au premier rang desquels l'Assurance Vieillesse du régime général de Sécurité Sociale, ne peut être assurée majoritairement par une hausse des cotisations d'assurance vieillesse, comme l'ont programmé sur trois ans (0,30 %, 0,40 %, 0,30 %) les Pouvoirs Publics.

/ Leur sauvegarde est d'abord liée à la fois à l'existence d'un taux de croissance et d'une création nette d'emploi à un niveau suffisant et à des mesures de rationalisation du cadre réglementaire des régimes prises de façon continue ; une hausse éventuelle des cotisations n'intervenant qu'à titre complémentaire.

11. FAVORISER AUSSI BIEN LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS QUE LEUR RETOUR DANS L'ACTIVITE

■ CONSTAT

La question de l'emploi des seniors, c'est-à-dire les personnes âgées de plus de 55 ans, nous préférons quant à nous parler de salariés d'expérience -, est en France un problème global avec une connotation culturelle forte.

L'accroissement de la concurrence internationale et le ralentissement de l'activité ont poussé à réduire les coûts en jouant sur la masse salariale et amené les entreprises, essentiellement les plus grandes, aidées en cela par différents systèmes de préretraite ou encore la dispense de recherche d'emploi, **à privilégier dans l'entreprise la présence des salariés plus jeunes au détriment des seniors.**

Parallèlement, beaucoup de salariés, **dans un contexte également marqué par la dévalorisation de la valeur travail**, se sont progressivement accoutumés à l'idée selon laquelle le maintien dans l'emploi au-delà de 55 ans est exceptionnel.

La notion même de retraite a ainsi pris une connotation nouvelle pour le public des seniors. Pour beaucoup de ces salariés, elle n'est plus considérée comme une période succédant directement à l'activité professionnelle mais **comme une sorte de période intermédiaire entre le monde de l'entreprise et la vieillesse au sens ancien du terme** et donc, forcément, beaucoup plus longue que la retraite telle qu'appréhendée dans les années 50 et 60.

Ces évolutions, dans lesquelles les facteurs intellectuels et psychologiques ont une place importante, ont amené nombre de responsables d'entreprises et de salariés à se persuader que les personnes d'un certain âge n'avaient plus leur place ou une place limitée dans la communauté entreprise.

Cette idée fautive a abouti à une situation extrêmement dommageable en France. Alors que dans les années 1970, le taux d'emploi des plus de 55 ans était de 54 %, ce taux d'emploi des 55-64 ans, selon les dernières statistiques connues, est de l'ordre de 38 %, soit un chiffre inférieur d'environ 5 points à la moyenne européenne, qui, elle, est de l'ordre de 43 %.

Pour autant, cette situation n'est pas, à notre sens, irréversible.

- D'abord, parce que le concept selon lequel les salariés dépassant 55 ans n'ont plus beaucoup de place dans l'entreprise et en auront encore moins dans le futur **est un concept beaucoup moins répandu au sein des PME, dirigeants et salariés confondus, que dans les grandes entreprises.**

Or, plus les années passent, plus, en France, les PME – 1 597 000 établissements de moins de 200 salariés pour 1 860 établissements de 500 salariés

et plus – **représentent l'écrasante majorité de l'emploi**. Un seul chiffre suffit à cet égard : les établissements de moins de 200 salariés représentent 76,7 % de l'emploi total dans le champ UNEDIC.

- **Ensuite car**, même si cela se fait lentement, **une prise de conscience est en train d'intervenir** : se passer de la présence des salariés d'expérience dans la communauté entreprise est plus qu'une erreur, une faute.

- **De plus, point majeur**, depuis quelque temps, **la valeur travail tend à n'être plus désuète**.

En ce sens, une réaction positive au plan culturel est peut être en train de se faire jour.

- **Enfin, car notre Pays devrait être capable de prendre des mesures favorisant aussi bien le maintien dans l'emploi des seniors que leur retour dans l'activité**, sachant que ces mesures devraient avoir un caractère incitatif et non pénalisant et s'adresser essentiellement aux PME, moteurs de l'emploi.

■ **PROPOSITIONS**

Dans le cadre de la concertation qui avait précédé la Conférence du 26 Juin 2008 sur l'emploi des seniors, la CGPME avait donc souhaité nourrir le débat et contribuer aux réflexions menées par les Pouvoirs Publics en formulant des propositions détaillées.

Plusieurs mesures du plan gouvernemental qui avaient été annoncées le 26 Juin 2008 avaient recueilli notre agrément. A ce titre, trois exemples pouvaient être cités :

- **L'assouplissement des règles du cumul emploi–retraite**

Nous considérons, en particulier, comme tout à fait utiles :

/ la suppression du délai de carence de 6 mois prévu pour tout salarié qui, après avoir liquidé sa retraite, veut retravailler avec le même employeur,

/ ou encore l'autorisation sans restriction de la reprise d'activité pour les retraités d'au moins 60 ans qui ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et pour ceux ayant atteint l'âge de 65 ans.

Ces deux mesures figuraient, en effet, dans notre document de propositions.

- **L'attractivité renforcée de la surcote**

Notre Confédération a milité pour que le dispositif de surcote (majoration de la retraite pour les personnes ayant les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein mais qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge légal) **soit rendu plus attractif** – nous touchons d'ailleurs là directement au débat de fond sur les retraites –.

A cet égard, nous avons, notamment, proposé une surcote de 5 % par année travaillée supplémentaire au-delà de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Nous avons donc apporté notre soutien à la mesure annoncée par le Gouvernement qui allait dans ce sens.

- La suppression de la dispense de recherche d'emploi liée à l'âge

Le système de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs indemnisés (âgés de 57,5 ans et plus et, sous certaines conditions, d'au moins 55 ans) concerne près de 400 000 personnes. **Il était incohérent de prétendre favoriser le retour à l'emploi des seniors tout en conservant ce type de disposition.**

L'annonce gouvernementale, actée dans la Loi du 1^{er} Août 2008, qui prévoit que les « entrées en dispense de recherche d'emploi seront supprimées à partir de 2012 » nous agréée, même si nous considérons que les délais sont trop longs.

Par ailleurs, nous approuvons sur le principe les mesures concernant la suppression des mécanismes encore existants de mise à la retraite d'office des salariés, tout en rappelant que cette suppression peut créer dans un certain nombre d'entreprises, notamment celles soumises à la concurrence internationale, des difficultés importantes.

Sur ce dernier point, on peut s'étonner que n'ait pas encore été réellement traitée la question de la suppression des limites d'âge qui perdurent dans la fonction publique et dans les entreprises à statut.

A l'inverse, d'autres mesures, nécessaires à notre sens pour renforcer le taux d'activité des seniors, ne figurent pas dans le plan gouvernemental. A titre d'exemple, on peut citer :

⇒ La remise en cause du dispositif de départ anticipé pour carrières longues

Ce dispositif, qui permet de partir à la retraite à partir de 56 ans à condition d'avoir 42 ans de cotisation et qui a bénéficié à plus de 400 000 personnes depuis 2004, doit, les circonstances ayant changé, être reconsidéré.

En Juin 2008, les Pouvoirs Publics avaient marqué leur volonté de maintenir ce dispositif. **Il faudrait à tout le moins que soit prévue une date butoir à terme rapproché, par exemple fin 2010, pour qu'une nouvelle concertation acte les modalités de cessation de ce mécanisme.**

- Un panel de mesures favorisant réellement l'activité des seniors doit aider au maintien dans l'emploi de ce public. A cet égard, il convient de favoriser la reconnaissance intellectuelle et morale de leurs compétences en faisant en sorte de les associer plus spécifiquement à la transmission de leurs savoirs, notamment par le biais du tutorat.

⇒ Pour cela :

- Il serait judicieux de prévoir un mécanisme incitatif couplant l'embauche d'un jeune avec le maintien dans l'emploi d'un senior qui serait son tuteur et, corrélativement, d'améliorer les conditions financières de cette fonction tutorale, en particulier pour faire toute leur place aux seniors.

Dans cette optique, **la CGPME demande que soit rendue possible l'imputation, sur la contribution de 0,50 % destinée à la professionnalisation, de l'indemnisation tutorale mais aussi de la formation nécessaire à l'exercice de la fonction.**

Nous proposons, par ailleurs, deux autres types de mesures :

⇒ **Rendre plus attractif le CDD retour à l'emploi des seniors pour l'employeur et la personne bénéficiaire :**

Ce CDD, issu de l'Accord National Interprofessionnel du 13 Octobre 2005, devrait faire l'objet d'une information supplémentaire et plus ciblée, notamment pour les PMI et les entreprises exportatrices.

. Il devrait également faire l'objet d'une incitation financière pour l'employeur, au moins dans les entreprises de moins de 250 salariés :

elle pourrait prendre la forme, par exemple, d'une attribution à l'employeur, pour une certaine durée, de l'équivalent des allocations d'assurance chômage qu'aurait touchées le senior ainsi embauché s'il était resté demandeur d'emploi indemnisé (sur le modèle de l'aide dégressive à l'employeur existant actuellement).

. Le salarié bénéficierait, lui, d'une durée d'embauche garantie dans le cadre de ce CDD seniors pendant une certaine période.

⇒ **Utiliser les groupements d'employeurs pour favoriser la réinsertion professionnelle des seniors :**

Un demandeur d'emploi, qui devrait être, dans la majorité des cas, un cadre ou un agent de maîtrise de plus de 55 ans, bénéficierait d'une mission sous contrat de travail à durée déterminée offerte par un groupement d'entreprises pour prospecter les PME de son bassin d'emploi afin de mettre au jour tous les emplois à temps partiel existants ; l'objectif étant de construire des emplois à temps plein fonctionnant selon le mode du temps partagé.

Il existe plus de 200 groupements d'employeurs dans toute la France. **Une telle opération pourrait faciliter le reclassement professionnel de plusieurs centaines, voire davantage, de cadres ou d'agents de maîtrise seniors actuellement sans travail.**

12. INCITER AU DEVELOPPEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

■ CONSTAT

- Selon les données fournies fin Décembre 2008 par Pôle Emploi, **le nombre de jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi de catégorie 1 est de 396 000** (en données corrigées des variations saisonnières).

Cela traduit une progression de **19,5 % sur un an**.

Au total, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans présents sur le marché du travail est maintenant de 23 % (23,2 %), ce qui est largement supérieur à la moyenne européenne qui était de 15,4 % fin 2007 (ce chiffre devrait toutefois être révisé à la hausse quand seront disponibles les statistiques incluant l'année 2008).

- Les petites et moyennes entreprises ont réalisé la grande majorité des embauches de jeunes de moins de 26 ans à travers, d'une part, le contrat d'apprentissage³, d'autre part, le contrat de qualification et d'adaptation puis, depuis l'Accord du 5 Décembre 2003, le contrat de professionnalisation (**145 300 jeunes sur les 177 500 contrats au total en 2008**).
- Dans ces temps de crise, la question du coût de l'embauche, y compris celle des jeunes, est toutefois, plus que jamais, un élément crucial.

■ PROPOSITION

Dès lors, afin de favoriser l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et de faciliter l'élargissement du public éligible au contrat de professionnalisation visé à l'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel du 7 Janvier 2009 sur la formation professionnelle (élargissement qui vise surtout le public des jeunes), **la CGPME prône, pour ce contrat :**

⇒ **La création d'une prime spécifique en plus de l'exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale existante.**

Cette prime permettrait **de rendre comparable le niveau d'incitation financière prévu pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation** (actuellement déséquilibré au profit du contrat d'apprentissage).

³ 285 000 contrats en 2008, sachant qu'une partie importante des contrats est étalée sur deux ans et même trois ans et donc que la comparaison annuelle avec le contrat de professionnalisation est pratiquement impossible.

Son montant pourrait être de **1 000 euros** par contrat de professionnalisation signé avec un jeune de moins de 26 ans.

Elle pourrait être réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, c'est-à-dire les entreprises qui réalisent la grande majorité des embauches en contrat de professionnalisation (77 %).

Les annonces faites le 24 Avril par le Président de la République (prime de 1 000 euros ou de 2 000 euros dans certains cas pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation) donnent une suite concrète à cette proposition. Toutefois, ce dispositif de prime ne doit durer que jusqu'en Juin 2010. **Nous souhaitons donc que ce mécanisme de prime soit pérennisé.**