

Le statut du travailleur

“La sécurisation des parcours de vie”

Un projet CFTC

Responsable politique du projet : Gabrielle Simon.

Comité de pilotage : Dominique Bertrand, Bernard Ibal, Bernard Vivier.

Chef de projet : Sophie Bailacq.

Experts : Marie Abdali, Philippe Arondel, Marie-Laure Barbé, Bernadette Caliskan, Michel Charbonnier, Jean De Mathan, Alicia Fouletier, Nicole Girard, Élise Guillaume, Philippe Le Floch, Michel Moïse-Mijon, Joëlle Morisetti, Anne Partouche.

Assistante : Martine Marchadour.

Réalisation : Parlons Social. Maquette : Joël Couturier.

Confédération française des travailleurs chrétiens

13, rue des Écluses Saint-Martin
75483 Paris cedex 10

Tél. 01 44 52 49 00 - Fax : 01 44 52 49 18

Toute reproduction, même partielle
est interdite sauf mention de l'origine.

© CFTC

AVANT-PROPOS

Contribuer à la construction d'un monde dont la richesse humaine sera le cœur, telle est l'ambition de la CFTC. S'appuyant sur les valeurs sociales chrétiennes, la CFTC veut participer à la construction d'une société au service de l'accomplissement des personnes. C'est pourquoi il ne s'agit pas seulement pour elle de construire une nouvelle sécurité sociale au plan professionnel. Cette sécurité est nécessaire ; elle est vitale. Mais pour la CFTC, chaque personne doit pouvoir être acteur de sa vie et auteur de ses choix quelles que soient les ruptures, les mobilités, les discontinuités de son parcours professionnel. Cela va beaucoup plus loin que le fait de sécuriser, de protéger des personnes qui restent en quelque sorte passives. D'où le sens des termes qui ont été ici choisis. De même, le mot « travailleur » a toute son importance. A la notion de « profession », nous préférons celle d'activité, de travail. Le statut du travailleur doit pouvoir englober toute activité, qu'elle soit salariée ou réalisée en statut d'indépendant, rémunérée ou de l'ordre de la gratuité.

Naguère encore, lorsque nous présentions ce statut du travailleur comme l'un des projets-phares de la CFTC, nous sentions bien que nous étions accueillis par des sourires, au mieux d'encouragement, au pire teintés d'ironie. Ce statut du travailleur était une utopie. Aujourd'hui, rattrapé par les urgences de l'heure, il n'est pas d'observateur averti, pas d'expert, qui ne se réfère à la nécessité de

Parcours

Aujourd'hui, il n'est pas d'observateur averti, pas d'expert, qui ne se réfère à la nécessité de sécuriser les parcours professionnels en contrepartie des mobilités.

sécuriser les parcours professionnels en contrepartie des mobilités qui sont vécues par les salariés. Rapports et commentaires abondent sur le sujet et l'on cherche en dehors de nos frontières, fiévreusement parfois, le modèle qui pourra inspirer la France.

Après avoir longtemps prêché dans le désert, la CFTC a-t-elle encore quelque chose à apporter dans ce débat ? Pour nous, cela ne fait aucun doute, car toute la difficulté actuelle est de passer à la concrétisation de cette ambition. Or, justement, passer de l'utopie à la revendication étayée, c'est tout le travail qui a été conduit par une équipe restreinte mais imprégnée de ces valeurs CFTC qui nous animent et font notre différence. En élaborant ce projet, cette équipe a tout simplement fait vivre ces valeurs en regardant chaque étape, chaque situation, surtout les plus difficiles, qui jalonnent le parcours d'une vie professionnelle, en ayant toujours le souci de placer la personne au centre.

La CFTC s'est intéressée aux jeunes, aux fragilisés, aux laissés pour compte, aux familles, au monde du travail, aux diverses conceptions du travail, à la vision de

l'entreprise comme communauté de personnes, à la place de l'État, à celle des partenaires sociaux et des autres corps intermédiaires. Au travail de cette équipe, nous voulons rendre hommage aujourd'hui.

Évolution

Quelques-unes des idées qui composent le statut du travailleur sont déjà passées dans les faits, ou vont l'être.

Déjà, sous nos yeux, ce « statut du travailleur », comme toutes les grandes ambitions, se construit pas à pas. Quelques unes des idées qui le composent sont déjà passées dans les faits, ou vont l'être. Nous pensons au Droit individuel à la Formation, qui est une étape vers le Chèque formation que nous préconisons. Nous pensons aussi au Contrat de Reclassement Personnalisé. Toutes ces mesures, nécessaires, sont bien sûr insuffisantes. Aujourd'hui, la CFTC sollicite parlementaires et experts pour aller plus loin.

Bien loin de vouloir calquer de façon artificielle des « recettes » tirées d'un quelconque modèle étranger, le statut du travailleur est appelé à informer et à consolider le modèle social français, et rien moins que cela. Les pages qui suivent présentent un ensemble de mesures précises. Cependant c'est un projet qui peut encore être enrichi par les partenaires sociaux qui ensemble coopèrent aux politiques sociales en faveur de l'emploi.

En ce sens, nous sommes tous appelés à porter ce statut du travailleur, forts de notre expérience et de nos convictions.

Jacques VOISIN
Président de la CFTC

PREFACE

En novembre 1999, lors de son Congrès de Dijon, la CFTC a lancé officiellement sa revendication d'un « statut du travailleur ». Auparavant la Confédération avait fait appel aux contributions de ses organisations affiliées : le syndicat des cadres CFTC (UGICA-CFTC) qui réfléchissait sur une sécurisation des parcours professionnels proposait alors l'idée du « statut du travailleur ».

Ce projet social fait suite à un volumineux rapport UGICA du début des années 90 : « Les travaux à rentabilité différée ». Il s'agit de tous ces travaux extraprofessionnels dont la rentabilité sociale et collective ne se ressent que un à dix ans plus tard : l'éducation de ses enfants, sa propre formation continue, ses engagements associatifs d'intérêt public, etc. Tout en valorisant le zèle non mesurable et bénévole des parents, des stagiaires et des militants, l'UGICA-CFTC veut faire reconnaître ces activités (mesurables en temps de travail) comme des travaux rémunérables car nécessaires et profitables à l'ensemble de la société. Dès lors le « marché du travail » se trouve considérablement élargi en cette période de chômage, et le « temps choisi » peut devenir une réalité. Il n'y a plus qu'un pas à franchir pour en venir au « statut du travailleur ». L'UGICA-CFTC le franchit à la fin de la décennie 90, en prenant conscience d'une double contradiction de notre temps :

- pendant que les uns souffrent du chômage, les autres sont surchargés par le télescopage stressant de leur vie professionnelle, de leur vie familiale, de leurs engagements associatifs et de leurs besoins de formation sans compter les loisirs ;
- dans une économie de plus en plus mondialisée, chacun se sent déstabilisé, sans prise directe sur les décisions concernant son travail, et déchiré entre ses revendications salariales, ses exigences de petit épargnant, ses droits de consommateur et son souci de l'environnement.

Le « statut du travailleur » n'est pas une baguette magique mais il sera là pour garantir une continuité automatique de ressources, des droits à la formation, de droit à « congé parental » choisi, de droit à l'engagement associatif temporaire indemnisable...quelle que soit la discontinuité de son emploi professionnel. Loin d'être un palliatif à la précarité ou un traitement social du chômage, le « statut du travailleur » redonne à chacun une responsabilité sur son travail en développant la participation, l'épargne salariale, la gestion prévisionnelle de l'emploi, etc.

Les sans-emploi ne sont plus menacés d'exclusion sociale, ils restent intégrés au

Responsabilité

Loin d'être un palliatif à la précarité ou un traitement social du chômage, le « statut du travailleur » redonne à chacun une responsabilité sur son travail.

monde du travail pendant leur recherche active d'emploi et leur temps de formation professionnelle. Les surbookés peuvent, s'ils le veulent, réguler leur vie par la possibilité du temps choisi de leurs activités professionnelles et extraprofessionnelles.

Bien sûr l'UGICA n'a pas été seule dans l'esquisse de ce projet, véritable nouveau contrat social, au moment où le travailleur n'est plus le sédentaire d'une seule

Contrat

Véritable nouveau contrat social, au moment où le travailleur n'est plus le sédentaire d'une seule entreprise mais un nomade volontaire ou involontaire.

entreprise mais le nomade volontaire ou involontaire des travaux professionnels et extraprofessionnels dans sa carrière variée. Notre réflexion a croisé celle du groupe européen d'Alain Supiot sur l'état professionnel, celle du groupe Boissonnat dans le cadre du Plan sur le contrat d'activité, celle plus proche de la commission confédérale CFTC sur l'entreprise, et bien sûr elle s'est précisée dans les débats des conseils et congrès confédéraux. Le rapport présenté au Conseil Économique et Social en 2003 par Bernard Vivier sur « la place du travail » relaie cette réflexion et affirme cette exigence. C'est le mérite de tout le groupe confédéral animé par Gabrielle Simon, après

le Congrès de Toulouse de 2002 d'avoir su transformer l'esquisse en projet détaillé et crédible.

Bernard IBAL
Président d'honneur de l'UGICA-CFTC
Membre du Bureau confédéral de la CFTC

SOMMAIRE

Chapitre 1

Les principes du statut du travailleur 14

Chapitre 2

Une bonne orientation professionnelle 26

Chapitre 3

**Un chèque formation inversement proportionnel
aux années d'études 34**

Chapitre 4

Plus de responsabilité sociale pour les entreprises 42

Chapitre 5

Ouvrir l'entreprise aux personnes handicapées 54

Chapitre 6

**Privilégier le reclassement interne ou externe
avant un licenciement économique 62**

Chapitre 7

Aider le salarié à rebondir après un licenciement 74

Chapitre 8

Assurer une continuité des droits en matière
de protection sociale 80

Chapitre 9

Des droits à la retraite mieux garantis 92

Chapitre 10

Des moyens pour concilier vie personnelle,
familiale et professionnelle 96

Chapitre 11

Aménager les différents temps de l'existence 104

Chapitre 12

Lancer une réelle politique de logement 110

Chapitre 13

Respecter le travail et associer les salariés
aux décisions 118

Chapitre 14

En guise de conclusion 142

Quelques éléments de bibliographie 146

POURQUOI UN STATUT DU TRAVAILLEUR ?

Les Français sont en manque d'emplois, d'un salaire décent, d'un avenir professionnel, d'un avenir pour les leurs. Le statut du travailleur propose une nouvelle dynamique, source d'optimisme et de foi en l'avenir. Il s'appuie sur des droits et des devoirs inscrivant l'ensemble des acteurs dans une démarche de pleines responsabilités. En effet, les salariés assumeront d'autant mieux leur devoir que la société assumera ses propres devoirs envers eux.

A SAVOIR

Le statut du travailleur, qu'est-ce que c'est ?

C'est le droit à une vie décente et à un avenir. Ce sont de nouveaux droits légitimes pour progresser, rebondir : prendre sa vie en main, construire une société confiante en son avenir par une réduction des sources de précarité. C'est la possibilité pour chacun et chacune de participer à la construction d'une société solidaire. Le statut du travailleur défend une conception participative de l'entreprise. Il facilite les transitions pour transformer les périodes de rupture en opportunités. Le statut du travailleur a pour ambi-

tion de donner les moyens à l'ensemble des acteurs (actifs, entreprises, élus locaux) d'exercer pleinement leur responsabilité. La politique de l'emploi réussira à réduire le chômage de masse et la précarité qui en découle grâce à une forte coopération des différents acteurs impliqués dans cette politique. Le statut du travailleur alloue de nouveaux droits et devoirs aux actifs, aux entreprises, et aux acteurs locaux.

Pour les Actifs

C'est une sécurité, source de confiance en l'avenir, donc source de croissance en contre-partie d'un engagement collectif et individuel dans la construction de leur avenir professionnel.

Pour les Entreprises

Il prône le développement de la responsabilité sociale des entreprises par :

- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuyant sur la stratégie productive de l'entreprise et sur une formation qualifiante assurant l'employabilité des salariés ;
- un développement de la participation afin que l'ensemble des acteurs sociaux de l'entreprise soit associé aux prises de décisions engageant l'avenir de l'entreprise ;
- des surcotisations financières à l'UNEDIC pour les entreprises qui recourent fortement aux emplois précaires, afin de ne pas faire supporter à la collectivité

- nationale les effets de leur gestion privilégiant la flexibilité ;
- en cas de difficulté de l'entreprise :
 - un développement des reclassements en interne ou en externe ;
 - pour les entreprises qui n'entrent pas dans ce schéma de reclassement, un financement supplémentaire à l'UNEDIC afin que les services de l'emploi (ANPE et autres) disposent des moyens financiers pour accompagner et reclasser les salariés privés d'emplois ;

Pour les Acteurs locaux

Il recommande une activation des coopérations entre les différents acteurs publics et privés qui détiennent les pouvoirs de construire des ressources utiles à la pérennisation des entreprises (tissus industriels, services, structures de recherche, etc.).

A SAVOIR

Une continuité de droits face à l'instabilité

Le statut du travailleur donne une continuité de droits (rémunération, formation, protection sociale, retraite...) permettant à chaque personne de construire son parcours de vie. Il assume la possibilité de concilier vie familiale et sociale et vie professionnelle. Il associe les salariés à la vie de l'entreprise par leur participation aux orientations stratégiques et aux améliorations des conditions de travail. Il implique un cofinancement

et une réallocation des ressources. Il suppose d'arrêter le saupoudrage des diverses aides notamment celles accordées aux entreprises sous forme de réduction de charges non conditionnées, d'évaluer l'ensemble des aides accordées, de maintenir ou de supprimer les aides en fonction de leur opérationnalité, d'octroyer de nouvelles aides conditionnées au développement de l'emploi.



CHAPITRE 1

Les principes du statut du travailleur

DES DROITS NOUVEAUX

Contre la montée inacceptable de la précarité et de l'exclusion

Le chômage touche près d'une personne active sur dix. Le développement de contrats de travail précaires ne protège plus de la pauvreté, puisqu'un nombre croissant de personnes qui travaillent ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. La précarité est source d'une pauvreté qui s'auto alimente et se propage de la personne concernée vers toute la famille. Ainsi, se crée une société duale où les écarts se creusent en défaveur des plus démunis et des plus fragiles. Ce sont ces écarts qui produisent des tensions sociales et des tensions politiques.

Pour permettre à chacun de construire sa vie professionnelle, de rebondir en cas de transition ou de rupture

L'atteinte de ces objectifs passe par :

- des rémunérations octroyant les moyens de vivre dans la dignité ;
- des emplois permettant à la personne de se projeter dans l'avenir ;
- des possibilités de mobilité tout au long de la vie professionnelle ;
- une sécurisation des parcours professionnels assortie de droits et de devoirs, responsabilisant l'ensemble des acteurs ;
- un accompagnement contractualisé de chaque personne assurant la cohésion sociale et le respect du bien commun ;
- un réel exercice de choix dans la vie personnelle, familiale et sociale.

Dualité

Se crée une société duale où les écarts se creusent en défaveur des plus démunis et des plus fragiles.

Une nouvelle conception du travail

Dans le statut du travailleur, la notion de travail correspond à un engagement personnel pris dans le cadre d'un emploi ou volontairement souscrit comme le travail familial. Le statut du travailleur englobe les salariés, les travailleurs indépendants mais aussi les personnes occupant des activités à utilité sociale telles que le travail parental et l'engagement dans le bénévolat...

L'objectif du statut du travailleur n'est pas de remplacer les périodes de chômage par un traitement social qui permettrait à la précarité de se développer et de perdurer. Le statut du travailleur propose des garanties permettant à chacun de prendre sa vie en main.

Le statut du travailleur défend une conception participative de l'entreprise où la valeur du travail est pleinement reconnue et les salariés considérés comme des partenaires à part entière.

Le statut du travailleur veut faciliter les transitions, en permettant à chaque personne de réaliser des choix de vie notamment familiaux. Il a pour ambition d'éviter les conséquences déstructurantes de certaines ruptures (licenciement, chômage, accident du travail, handicap, maladie).

L'INFLUENCE DE LA MORALE SOCIALE CHRÉTIENNE

Le respect de la dignité de la personne et du Bien commun

Le statut du travailleur implique une politique active pour le plein emploi professionnel.

Ne confondons pas « statut du travailleur » et « revenu universel d'existence ». Dans les deux cas, il s'agit de sécuriser le parcours de toute la vie de chaque personne. Mais le « revenu universel d'existence » consiste à verser une allocation forfaitaire conséquente à tout le monde en sachant que seule une élite minoritaire de « concepteurs » exercera un emploi^[1] ; ici la norme sociale est d'être sans emploi. Le « statut du travailleur » au contraire ne prend pas son parti du chômage et considère que le travail professionnel rémunéré est la norme de toute la population en âge de travailler.

C'est pourquoi le statut du travailleur oriente tout l'effort de la société vers la recherche d'emplois et la formation professionnelle permanente au point de reconnaître dans l'une et l'autre de ces activités d'authentiques travaux profitables à terme à toute la société. Telle est l'une des poursuites du Bien commun cher à l'enseignement social chrétien.

Par le statut du travailleur, la CFTC refuse l'alternative « protection de la personne » ou « protection de l'emploi ».

Un certain néolibéralisme abandonne l'emploi à la flexibilité totale du marché du travail pour n'orienter le social que vers la protection des personnes par un traitement renforcé du chômage, sorte de revenu universel d'existence. En ne respectant pas la valeur d'un travail trop menacé de précarité, cette flexibilité ne respecte pas la dignité de la personne humaine.

[1] Par exemple : « La fin du travail » de Jérémie Rifkin ; ED. La découverte 1996.

Pour l'humanisme social chrétien, il n'est pas déshonorant de ne pas travailler. En revanche le travail est l'une des valorisations de la personne. Par le travail, l'homme est co-créateur de son monde, il s'exprime et se réalise, il tisse du lien social, il se prend en charge, il se sent utile. Et pour que ce travail soit vraiment épanouissant, il doit s'inscrire dans un projet professionnel à moyen et long terme.

Le statut du travailleur porte bien son nom : il assure une continuité de ressources malgré la discontinuité de l'emploi, et il combat la discontinuité involontaire de l'emploi professionnel pour promouvoir le plein emploi le plus constant possible.

L'homme n'est pas une marchandise, il a une valeur immatérielle

Si l'homme n'a qu'une valeur matérielle, il n'a, comme toute chose, qu'une valeur marchande. C'est bien ce qui arrive dans une société où la valeur d'une personne est fonction de ses seules compétences et de sa seule utilité sur le marché. Rare dans son métier très demandé, tel homme vaut très cher ; devenu « inutile », le même homme est menacé d'exclusion sociale. L'humanisme social chrétien nous avertit : si on ne lui reconnaît pas une valeur spirituelle, l'homme n'a finalement qu'une valeur marchande.

Marchandise

Si on ne lui reconnaît pas une valeur spirituelle, l'homme n'a finalement qu'une valeur marchande.

POSITION

Contre la marchandisation des hommes

La CFTC propose le statut du travailleur pour protéger toute personne contre cette « marchandisation » de l'homme. Désormais, un travailleur, rejeté par le marché du travail, est respecté dans sa dignité d'homme et de travailleur parce que sa formation de recyclage et ses recherches d'un nouvel emploi sont des travaux reconnus utiles pour le Bien commun. La reconnaissance de la valeur d'un homme n'est plus relative

aux aléas du marché.

Même la valeur de celui qui a un emploi ne se réduit pas à sa valeur marchande ; la CFTC, par le statut du travailleur, le libère de l'instrumentalisation en faisant de chacun le « sujet et le but » de toute activité économique. C'est ainsi que le statut du travailleur implique le développement de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise et pas seulement aux bénéfices.

Solidarité, liberté et responsabilité face aux « risques » de la vie

Solidarité, liberté, responsabilité : la synergie de ces trois valeurs constitue un axe fort de l'humanisme social chrétien.

Le modèle social européen (en danger) a su mutualiser les « risques » : accidents, maladies, surcharge familiale, chômage, inactivité professionnelle de la retraite, etc. Mais ces diverses protections sociales sont morcelées et prennent peu en compte

Mutualisation

A côté du marché où les individus sont engagés dans la compétition de l'argent, doit se construire une solidarité par la mutualisation.

la globalité de la personne. Pour la bonne gestion, chacune de ces « protections » doit garder son autonomie et sa gouvernance propre.

Mais le statut du travailleur est là pour harmoniser et sécuriser tous les temps de vie professionnels et extraprofessionnels ainsi que leurs aléas. A côté du marché où les individus sont engagés dans la compétition de l'argent, doit se construire une solidarité par la mutualisation des risques. Le statut du travailleur accompagne et protège le travailleur sur tout le parcours de sa vie, depuis les études jusqu'à la retraite comprise. Face à la globalisation économique, la CFTC revendique ainsi le respect de la globalité de la personne.

À SAVOIR

Un statut sans carcan

Le statut du travailleur n'est pas pour autant un carcan. Chaque personne est libre de s'engager totalement dans l'aventure de la flexibilité, de la mobilité et de la compétition. A la différence de l'intérêt général, le Bien commun de l'enseignement social chrétien "ne met pas tout le monde dans le même panier" : le statut du travailleur tient compte de la liberté. En revanche personne n'est exempté de solidarité.

Le statut du travailleur conjugue solidarité et liberté autour de la responsabilité. Trop de personnes se sentent aujourd'hui entièrement dépendantes des événements qui les touchent malgré eux : emploi, chômage, mobilité, flexibilité, etc. Le statut du travailleur permet de mieux gérer le temps choisi des activités professionnelles et extraprofessionnelles. Il responsabilise chaque homme durant sa vie.

LA PERSONNE AU CENTRE DU MONDE DU TRAVAIL

Chaque personne serait reconnue dans sa situation professionnelle et personnelle

Le statut du travailleur :

- donne une continuité des droits (rémunération, formation, protection sociale de base et complémentaire, retraite...) permettant à chaque personne de construire son parcours de vie ;

Travail

Le statut du travailleur veut dépasser la seule notion de salariat en s'adressant à tous ceux qui travaillent.

- assure la possibilité de concilier vie familiale et sociale et vie professionnelle ;
- associe les salariés à la vie de l'entreprise par leur participation aux orientations stratégiques et aux améliorations des conditions de travail.

Il n'a pas pour but de tout transformer mais, notamment :

- d'améliorer les dispositifs législatifs ou conventionnels en construisant un socle de droits sociaux minimaux qui seront garantis quelle que soit la situation de la personne ;
- d'assurer tout au long de la vie active des perspectives de travail génératrices de

droits sociaux et source de cohésion sociale ;

- de favoriser l'épanouissement des personnes dans leurs activités familiales et sociales et professionnelles.

Chaque personne aurait des droits sociaux attachés à elle-même

Ce projet s'inscrit dans les principes défendus par la CFTC pour :

- une reconnaissance de la valeur de chaque personne ;
- une meilleure justice sociale et une volonté de lutte contre l'exclusion ;
- une économie au service des hommes et des femmes, et non l'inverse.

DES GARANTIES NOUVELLES

Un statut du travailleur qui dépasse le seul aspect financier

Le statut du travailleur concerne la personne tout au long de sa carrière. Le système doit perdurer hors de l'entreprise. Les droits sont attachés à la personne. Toutefois, le statut du travailleur va au-delà de la seule revendication matérielle. Il assure considération et reconnaissance des personnes à tous les moments de leur vie. Il permet à chaque personne d'être auteur et acteur de son propre avenir.

Un statut du travailleur qui n'est pas seulement un palliatif à la précarité

Il ne s'agit pas de faire un statut qui lisse la précarité, l'habille, la masque. La finalité du statut du travailleur est de permettre à toute personne de prendre sa vie en main en exerçant son libre choix. La garantie des droits constitue le moyen de sécuriser son parcours professionnel pour éviter la précarité.

À SAVOIR

Un statut du travailleur qui dépasse la seule notion de salariat

Le statut du travailleur concerne toute les personnes actives et non les seuls salariés. Dans un contexte de mutations, il est important que les travailleurs puissent choisir différentes façons d'exercer leurs activités professionnelles, par

exemple sous forme de salariat ou de travail indépendant. C'est pourquoi le statut du travailleur sécurise les transitions permettant le passage d'une forme à une autre.

Un statut du travailleur qui dépasse la seule activité professionnelle

Au-delà de garanties face aux aléas de la vie, le statut du travailleur permet un choix des temps de vie. Il donne aux personnes la possibilité de concilier leur vie per-

sonnelle, familiale et professionnelle, de vivre des mobilités perçues positivement parce que choisies. Ces mobilités peuvent porter particulièrement sur : la formation, le travail associatif, le travail militant, le travail parental, la prise en charge des ascendants.

Un statut du travailleur qui permet un accès confidentiel et immédiat à l'information des droits sociaux des personnes

Chaque personne qui le souhaite doit pouvoir disposer, à tout moment de sa vie, d'une information complète sur ses droits personnels en matière sociale. Le statut du travailleur ne supprime pas ce qui existe (organisation de la Sécurité sociale, de l'assurance chômage...). Il prévoit un support logistique qui donne, à chaque personne qui en fait la demande, un calcul informatisé de l'ensemble de ses droits établis par les différents organismes. Il s'agit de remédier au manque de coordination actuel et d'éviter les démarches complexes et redondantes qui constituent des freins à la mobilité.

Un statut du travailleur, source de confiance réciproque entre les acteurs de la société

La contrepartie des garanties du statut du travailleur induit un engagement de la personne, notamment en cas de rupture, à entrer dans un processus de soutien lui permettant de promouvoir son potentiel et ses ressources. Le statut du travailleur, au travers de nouveaux droits attachés à la personne, crée un environnement propice à développer un climat de confiance réciproque, source de dynamisme économique et social.

UN STATUT POUR AIDER LES GENS DANS LEUR VIE ACTIVE

Aider à rebondir en période de transition

Ces périodes (chômage, formation, engagement associatif, congé parental...) peuvent être utilisées pour préparer la suite du parcours professionnel. Il s'agit d'octroyer des droits attachés à la personne et d'en assurer la transférabilité tout au long de sa vie.

Donner une possibilité de choix

Il s'agit par le statut du travailleur d'offrir le choix aux personnes de bénéficier de nouvelles possibilités pour construire leur parcours professionnel.

À SAVOIR

Sortir des périodes de transition par des choix positifs et non "à n'importe quel prix"

Trop souvent, le système actuel ne s'intéresse qu'à l'aspect financier d'une situation et non à la prise en compte du parcours professionnel de la personne. Le statut du travailleur transforme les périodes déstructurantes du chômage en des périodes dynamiques permettant aux personnes d'acquérir de nouvelles compétences, source de promotion professionnelle, notamment en trouvant des emplois mieux rémunérés parce qu'à

plus forte valeur ajoutée.

De même, à l'issue d'un congé parental, d'un engagement associatif ou d'un congé sabbatique, un bilan de compétences valorisant le potentiel et les ressources de la personne, une remise à niveau professionnelle constituent des opportunités pour les femmes et les hommes pour faire valoir leur savoir faire et leur savoir-être.

Le statut du travailleur permet des prises de congés rémunérés. Ces congés peuvent correspondre à des activités extra professionnelles intégrées dans le parcours professionnel. Les emplois libérés lors de la prise de ces congés sont offerts aux demandeurs d'emploi afin d'organiser un flux d'activité pour l'ensemble des personnes.

L'engagement associatif est valorisé notamment par la validation de l'expérience. Il est encouragé par la mise en œuvre d'une possibilité de service citoyen pour les jeunes. Des personnes peuvent choisir pour un temps donné de se mettre à disposition d'une ou plusieurs associations moyennant une indemnisation. Ces mises à disposition ne se substituent pas à des emplois existants. Il est nécessaire de prévoir éventuellement un temps de requalification pour occuper le poste précédent.

Association

L'engagement associatif est valorisé notamment par la validation de l'expérience. Il est encouragé par la mise en œuvre d'une possibilité de service citoyen pour les jeunes.

Privilégier l'accompagnement plutôt que la sanction

La construction d'un parcours professionnel nécessite la responsabilisation de la personne, avec ses droits et ses devoirs. Toute personne ne peut assumer ses devoirs et ses responsabilités que si elle dispose des moyens et des outils appropriés pour les exercer. Le statut du travailleur, au travers d'un accompagnement incitatif, vise à lui procurer de tels outils en fonction de la spécificité de ses besoins. Il privilégie un accompagnement assorti de contrôle prégnant, plutôt que des sanctions excluant le bénéficiaire du dispositif et des allocations financières adjointes. En effet, la mise en place de sanctions s'inscrit dans une démarche négative qui conduit certains bénéficiaires à entrer dans un processus d'évitement de ces sanctions au détriment d'une pleine adhésion au dispositif proposé. Or, c'est cette adhésion qui est porteuse de la confiance réciproque indispensable pour proposer un accompagnement le plus en adéquation avec les besoins.

Enfin, le statut du travailleur ne doit pas être abordé d'un point de vue individuel.

liste. Son approche globale assure la cohérence entre les différents aspects de la vie professionnelle, familiale, personnelle. Cette approche assure également, par l'encouragement des efforts individuels et collectifs pour acquérir une autonomie, la mise en cohérence des aspirations personnelles et d'une vision collective. Elle implique aussi la responsabilité et l'engagement des autres acteurs de la société : entreprises, organismes paritaires, État, collectivités locales.

UNE FORME JURIDIQUE RÉALISTE ET INNOVANTE

L'objectif est de permettre la création et la continuité des droits sociaux attachés à la personne

Des relations juridiques, entre une personne et différents co-contractants, personnes physiques et/ou morales, existent déjà. D'autres sont à construire. Cet ensemble de relations juridiques nouvelles et anciennes fonde le statut du travailleur. La solution retenue pour le statut du travailleur conduit à :

- proposer un cadre juridique permettant d'apporter des réponses aux situations qui laissent apparaître des manques de couverture sociale (santé, revenu, prestations sociales...);
- faciliter des transitions entre différentes situations du parcours professionnel.

La forme juridique du statut du travailleur

Le statut du travailleur propose des droits sociaux attachés à la personne :

- il serait instauré par un acte législatif qui rendrait l'État garant du fonctionnement de l'ensemble du dispositif ;
- il serait mis en œuvre par une convention tripartite, négociée entre les partenaires sociaux (représentants des salariés et du patronat) et l'État. Cette convention intégrerait les structures existantes telles l'assurance maladie, l'Assedic, la CNAF. Elle permettrait éventuellement la création de nouvelles structures en cas de besoins non assurés par les structures existantes. Le statut se déclinerait ensuite par des négociations aux niveaux les plus appropriés.

Des droits financiers et sociaux

Le statut du travailleur octroie à chaque personne un socle minimum de protection qui s'inscrit dans une dynamique de l'emploi.

Ce socle minimum de protection harmonise les garanties sociales afin d'éviter rupture de protection ou exclusion. Chaque personne qui entre dans l'état professionnel⁽¹⁾ se voit octroyer des droits sociaux minimaux et acquis :

(1) État professionnel : situation d'une personne vis-à-vis du travail et de ses droits sociaux, voir Alain Supiot dans « Au-delà de l'emploi », mars 1999.

- allant de la fin de la scolarité jusqu'au 1^{er} emploi (formation initiale et supérieure, apprentissage en entreprise, protection sociale de la famille...);
- du 1^{er} emploi jusqu'à la fin de la vie professionnelle (formation tout au long de la vie, congé parental, congé sabbatique, détachement dans le monde associatif, création d'entreprise, transition entre deux emplois ou deux situations);
- de la retraite jusqu'à la mort (retraite, protection sociale).

Ce socle minimum est ensuite bonifié, au travers de l'acquisition de droits de tirage, tout au long de la vie. Un provisionnement peut également être individuel, sous forme de capitalisation de droits (ex : CET, DIF, chèque formation).

COFINANCEMENT ET RÉALLOCATION DES RESSOURCES

Un cofinancement entre la personne, l'entreprise, les organismes paritaires, l'Etat, les collectivités locales

Le statut du travailleur s'appuyant sur une culture de la négociation et de la participation, le financement résulte d'une négociation entre les partenaires impliqués dans l'octroi du droit accordé.

Toute modification des prestations financées par les organismes paritaires requiert la signature d'un nouvel accord par les partenaires sociaux. En conséquence, dans le cas où des décisions, concernant le statut du travailleur, impacteraient le fonctionnement et les orientations des organismes sociaux paritaires, les partenaires sociaux doivent préalablement avoir participé à l'élaboration du projet, pour ensuite pouvoir le formaliser à l'intérieur d'un nouvel accord.

À SAVOIR

Évaluer les aides aux entreprises

Le statut du travailleur suppose donc :

- un arrêt du saupoudrage des diverses aides notamment celles accordées aux entreprises sous forme de réduction de charge non conditionnée ;
- une évaluation de l'ensemble des aides accordées ;
- un maintien ou un arrêt de ces aides en fonction de leur opérationnalité ;
- l'octroi de nouvelles aides conditionnées au développement de l'emploi.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR, COMMENT ÇA SE DÉCLINE ?

Pour enrayer la dégradation de l'emploi, combattre la montée de la précarité, de l'exclusion et de la pauvreté et permettre à chacun d'exercer de véritables choix de vie tout au long de son parcours professionnel, il faut développer la responsabilité des différents acteurs de la société dont les entreprises et les acteurs publics (État,

collectivités locales, etc.). Il faut aussi favoriser la coopération entre ces acteurs pour créer la synergie nécessaire à une amélioration des conditions de travail et d'emploi.

Court terme

L'entreprise doit avoir des objectifs de performance à long terme au lieu de se cantonner au court terme

Le développement de la responsabilité sociale des entreprises est une condition fondamentale du succès de cette démarche. L'entreprise, qu'il s'agisse d'une PME ou d'un grand groupe international, qu'il s'agisse de la production de biens ou d'activités de service, est au cœur de la création de richesses. Elle a donc un rôle important à jouer pour créer les conditions les plus favorables à l'épanouissement des personnes et au développement de la croissance.

L'entreprise doit donc instaurer non pas une gestion à court terme, axée sur la seule recherche de gains de productivité, mais une gestion intégrant l'objectif d'une performance à long terme. Ceci suppose qu'à côté d'impératifs économiques, l'entreprise sache intégrer des aspects sociaux : une formation professionnelle qualifiante, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences articulée avec la stratégie productive de l'entreprise, une recherche de solutions alternatives au licenciement, une meilleure prise en compte des temps sociaux, un développement de la participation des salariés...

Les acteurs publics (État, collectivités locales et autres) doivent également être pleinement parties prenantes pour créer une dynamique porteuse de progrès économique et social. Qu'il s'agisse de la diffusion de l'information, de la mise en relation des différents acteurs, d'une participation au financement, du suivi des actions, le rôle des acteurs publics est essentiel.

Ce statut du travailleur rassemble des propositions concrètes en vue d'incarner une nouvelle vision de la société.

La CFTC n'a pas cherché, au travers de son statut du travailleur, à être exhaustive.

Elle a voulu apporter une réponse à ce qui lui paraît essentiel pour l'avènement d'une société plus juste et plus humaine.

La CFTC est partie d'exemples concrets et de situations vécues par ses militants. Elle a regroupé ces expériences autour de différents thèmes. Sur chacun de ces thèmes, une analyse de l'existant a permis de détecter les avancées, mais aussi les lacunes qui restent à combler. C'est à partir de ce diagnostic que le statut du travailleur fait des propositions concrètes mettant en évidence la responsabilité et les droits et devoirs de chacun des acteurs.

Entreprises

Le développement de la responsabilité sociale des entreprises est une condition fondamentale du succès du statut du travailleur.



CHAPITRE 2

Une bonne orientation professionnelle

Cette orientation doit donner aux personnes les moyens de faire des choix opérationnels. Au regard des évolutions des emplois et des qualifications, de la situation actuelle du marché du travail, il est nécessaire de créer un service public d'aide à l'orientation professionnelle.

Les partenaires sociaux seraient associés à l'administration de ce service d'orientation professionnelle qui mettrait en synergie les différents acteurs au niveau des bassins d'emploi. Ils veilleraient à ce que l'information diffusée soit en conformité avec la réalité du marché du travail. Ils vérifieraient que les référentiels de métier et d'emploi ne soient pas sexués. Ce service se nourrirait des travaux des différents observatoires sur les métiers et qualifications : observatoires des branches professionnelles, observatoires sectoriels, OREF (observatoires régionaux de l'emploi et de la formation), autres... De même, les conclusions des contrats d'études prospectives (CEP) viendraient alimenter les bases de données sur les évolutions des métiers.

L'aide de l'accord sur la formation professionnelle

Le statut du travailleur utilise cet accord au travers des différents outils tels que : l'entretien professionnel annuel, le passeport formation, le bilan de compétences pour les salariés expérimentés. Le congé de bilan de compétences créé en 1991 peut lui aussi contribuer à améliorer l'orientation professionnelle.

À SAVOIR

Un service d'aide à l'orientation professionnelle

Le statut du travailleur propose qu'un service d'orientation professionnelle soit opérationnel à tout moment de la vie active. Ce service doit être accessible à toute personne qui en éprouve le besoin, à l'entrée dans la vie active, lors d'une interruption prolongée d'une activité professionnelle, lors d'une réorientation professionnelle, etc. À sa demande, ce service lui propose des conseils

et un accompagnement au regard des évolutions des métiers et des qualifications afin de lui permettre de faire un choix éclairé en matière d'emploi. Ce service est constitué de professionnels détenant une bonne connaissance des évolutions des métiers. Il peut être organisé au sein des maisons de l'emploi ou d'autre structure existante.

Le souci de l'égalité professionnelle

Le statut du travailleur a pour finalité l'égalité professionnelle, notamment au travers de l'égalité salariale. Il favorise une orientation professionnelle des jeunes femmes qui doit leur permettre de choisir des métiers en fonction de leur goût et non en fonction des filières considérées comme féminines.

Le cas de Sophie, 25 ans Elle est attirée par un métier d'homme

Sophie n'a pas eu d'information sur l'éventail de métiers qu'elle peut exercer. Elle est d'emblée orientée par les centres d'information et d'orientation scolaires vers des professions typiquement féminines. Elle réalise qu'elle est plutôt attirée par des métiers vers lesquels sont plus traditionnellement orientés les hommes, comme celui d'électromécanicien. Elle se rend à l'ANPE, mais n'obtient pas d'encouragement à suivre cette voie.

Sa situation actuelle

60 % des femmes actives sont majoritaires dans 6 groupes socioprofessionnels, ce qui crée des « ghettos » de femmes. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 1/3/04 sur l'égalité des hommes et des femmes en entreprise reconnaît que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique des métiers et qu'une action sur l'orientation scolaire doit être une nécessité, ainsi qu'une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises. Celui-ci prévoit, de plus, que les définitions de postes ne doivent pas être discriminantes à l'égard du sexe et que les entreprises doivent respecter une mixité équilibrée dans les candidatures retenues.

Ce que propose le statut du travailleur

- 1) Organiser des partenariats entre les services publics de l'emploi et les branches professionnelles et les bassins d'emploi afin de diffuser une information actualisée avec les évolutions du marché du travail ;
- 2) mettre en place des campagnes nationales d'information sur les métiers et leur évolution, notamment pour les jeunes en milieu scolaire ;
- 3) développer les partenariats entre les entreprises et les établissements scolaires ;
- 4) faire en sorte que les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications définissent des référentiels de métiers et d'emploi non sexués ;
- 5) favoriser par des formations adaptées à un public féminin, l'atteinte de l'objectif de mixité, notamment dans les métiers plus traditionnellement exercés par des hommes (ex : Bâtiment) ;
- 6) promouvoir la signature d'accords d'entreprise fixant, dans les secteurs fortement masculinisés, des objectifs chiffrés de féminisation du recrutement ;
- 7) améliorer les conditions de travail en vue de réduire la pénibilité du travail. Ainsi, les emplois actuellement mal adaptés à la mixité pourront demain se féminiser ;
- 8) pour éviter la discrimination à l'embauche, développer, lors des entretiens, des jurys mixtes au niveau des directions des ressources humaines.

UNE FORMATION TOUT AU LONG DE SA VIE

Une formation professionnelle diplômante

Aujourd'hui, les jeunes sont très vulnérables

La grande vulnérabilité des jeunes par rapport au chômage est un problème majeur : 16,6 % des jeunes, entrés sur le marché du travail en 2001, étaient au chômage trois ans après la sortie de l'école. Ce pourcentage s'élevait à 39 % pour les jeunes non diplômés, selon une enquête récente du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq). L'absence de qualification compromet donc nettement les possibilités d'emploi pour les jeunes. Pour ces jeunes en situation d'échec scolaire, il faut trouver une autre voie de formation plus attractive, leur redonnant le goût d'apprendre, par une méthode plus concrète d'acquisition et de mise en pratique des connaissances. Pour ceux qui ont un diplôme, l'acquisition d'une première expérience de vie en entreprise est un atout important dans la recherche de leur premier emploi.

Attractivité

Pour les jeunes en situation d'échec scolaire, il faut trouver une autre voie de formation plus attractive.

Les jeunes doivent pouvoir se former en alternance en fin de scolarité

Le statut du travailleur instaure, quel que soit le niveau d'étude et de diplôme, la généralisation d'une possibilité de formation en alternance en fin de scolarité. Cette formation aboutirait à un diplôme professionnel quel qu'en soit le niveau.

Ce diplôme professionnel serait préparé en alternance (apprentissage sous statut scolaire), sur une durée pouvant aller de 6 mois à trois ans. La rémunération serait fixée au SMIC (50 % État, 50 % entreprise), sachant que la personne serait à mi-temps dans l'entreprise. La partie entreprise cotiserait pour la retraite, accident de travail et chômage. Ces jeunes capitaliseraient une ancienneté dans l'entreprise.

Un dispositif pour qu'ils accèdent à un premier emploi

Une telle formation en alternance résulterait d'un partenariat État/branche professionnelle qui permettrait, tout en dispensant un savoir théorique, de confronter les jeunes à la réalité du monde du travail et de mettre à leur disposition des techniques et des outils modernes. Les employeurs seraient plus favorables à l'embauche d'un jeune qui, au cours de sa formation, aurait pu bénéficier d'une expérience concrète de travail en entreprise. Enfin, cette pratique, en créant des liens porteurs d'un développement des connaissances mutuelles entre le monde de l'entreprise et celui de l'éducation, favoriserait un rapprochement entre ces deux mondes qui aujourd'hui s'ignorent et ne coopèrent pas suffisamment.

À l'issue d'un tel contrat, le jeune pourrait :

- accéder à un emploi ;

- renouveler ce contrat pour accéder à une qualification supérieure dans certaines conditions à définir ;
- s'inscrire à l'ANPE et bénéficier des services de la mission locale. En cas de recherche d'emploi, il est indemnisé par l'Assedic.

Le cas d'Alain, 17 ans Il n'a pas de formation suffisante

Alain ne trouve pas d'emploi. Il est en train de passer dans la classe d'âge des 18-25 ans. Ses droits sociaux se modifient. Un jeune de plus de 16 ans, qui n'a pas cotisé pendant 6 mois, ne bénéficie pas de droits liés à une base assurantielle.

Sa situation actuelle

Jusqu'à 18 ans, il était considéré à charge de ses ascendants qui étaient tenus à l'obligation alimentaire et à lui procurer une couverture sociale. En contrepartie, ceux-ci bénéficiaient de différents avantages sociaux (allocations familiales versées à partir du 2^e enfant, déductions fiscales...). Par contre, depuis qu'il est majeur, si l'obligation alimentaire persiste, les avantages sociaux cités ci-dessus sont plus aléatoires. Pour la couverture maladie, il peut accéder à la CMU, voire à la CMUC.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur instaure la généralisation d'une possibilité de formation en alternance en fin de scolarité. Cette formation doit aboutir à un diplôme ou une certification professionnelle quel qu'en soit le niveau.

Cette formation diplômante est co-financée par l'État et les entreprises. La rémunération est fixée au SMIC (50 % État, 50 % entreprise). Le jeune est sous contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage). L'entreprise verse des cotisations sociales pendant ce contrat.

Le statut du travailleur prévoit un système d'orientation professionnelle au sein des maisons de l'emploi dans lequel les partenaires sociaux sont parties prenantes notamment à travers leurs observatoires sur les métiers et la qualification.

Le statut du travailleur met en œuvre une synergie des différents acteurs au niveau du bassin d'emploi (services publics de l'emploi, entreprises, partenaires sociaux...).



Le cas d'Arthur, 17 ans Il a interrompu sa formation

À la suite d'un incident de parcours, Arthur ne trouve pas de travail malgré des recherches actives. Aucune voie de sortie ne se profile pour décrocher un premier job.

Sa situation actuelle

Arthur ne sait pas où s'adresser pour se sortir de cette situation. Il désespère, car il ne trouve pas d'employeur susceptible de l'embaucher directement.

Ce que propose le statut du travailleur

Il a interrompu sa formation :

- à l'initiative de l'employeur pour un motif illégitime ou en cas de situation de danger imminent pour le jeune. Dans ce cas, la mission locale et le centre de formation d'apprentis doivent aider le jeune à retrouver une entreprise d'accueil dans les meilleurs délais. Pendant cette période, la rémunération du jeune est maintenue par l'entreprise et par l'État. Le maintien de la rémunération se justi-

fie par la responsabilité de l'entreprise dans la rupture du contrat ;

- à son initiative (mauvaise orientation) ou à celle de l'employeur pour une cause légitime. Le jeune doit être réorienté à la mission locale en lien avec l'ANPE et il percevra pendant cette période une indemnité équivalente à 50 % du SMIC pris sur le fonds d'aide aux jeunes pendant trois mois. Pendant cette période, il bénéficie d'un suivi individualisé (mission locale et ANPE) afin de réintégrer dans les meilleurs délais le marché de l'emploi et si possible le dispositif de qualification. Pour les jeunes en grande difficulté, il peut être envisagé une orientation vers les dispositifs spécifiques d'insertion professionnelle, notamment les entreprises et associations d'insertion ;
- à l'initiative du jeune qui manifeste son refus d'intégrer le marché de l'emploi. Dans ce cas, comme précédemment, il lui est proposé un suivi individualisé et une prise en charge pendant trois mois. Cette prise en charge est interrompue si le jeune persiste dans son refus d'intégrer le marché de l'emploi. Dans ce cas, l'obligation alimentaire des ascendants se substitue jusqu'à 18 ans aux aides publiques.

Protéger les jeunes stagiaires

Les stages sont souvent très peu rémunérés

Les stages constituent une réserve de main d'œuvre, représentant entre 1,5 et 2 millions d'étudiants, souvent très qualifiée et à faible coût. Les entreprises y recourent donc massivement pour pourvoir des emplois durables. Cette dérive comporte des effets pervers :

- elle concourt au déséquilibre des comptes sociaux et des retraites, en l'absence de cotisations. Les jeunes rentrent de plus en plus tard sur le marché alors que la durée des cotisations retraite s'allonge...
- elle accroît les inégalités entre les étudiants qui peuvent compter sur un support matériel de leurs parents et acquérir ainsi de l'expérience et ceux qui doivent subvenir à leurs propres besoins. Selon les 1^{res} conclusions de la 4^e enquête triennale réalisée par l'Observatoire de la vie étudiante auprès de 25 000 élèves de BTS, d'IUT, de classes préparatoires et d'universités, la sélection sociale demeure très forte, les enfants des classes populaires étant sous représentés :

les étudiants contraints de travailler ont un taux de réussite aux examens inférieur de 30 %. En outre, les « petits jobs » sont peu à peu remplacés par de « vraies activités salariées » difficilement compatibles avec un emploi du temps étudiant.

- elle n'encourage pas les créations d'emplois.

À SAVOIR

Un véritable statut pour les stagiaires

Le statut du travailleur demande la création d'un statut à part entière pour les stagiaires. Le stagiaire devrait bénéficier de l'ensemble de la législation sociale (congrés payés, dispositions conventionnelles, participation à la vie de l'entreprise). Sa rémunération devrait être assujettie aux cotisations sociales, selon des taux spécifiques à négocier dans le cadre d'une négociation natio-

nale. Il devrait percevoir une rémunération variant selon sa qualification et selon le nombre de mois de stages effectués (pour se rapprocher progressivement du salaire d'un emploi de qualification équivalente). En outre, le stagiaire devrait percevoir des allocations de chômage au terme de son stage dès lors qu'il remplirait les conditions d'affiliation, (conditions à négocier).

Le cas de Laurent, 23 ans Il cherche un stage

Laurent doit financer lui-même ses études en exerçant parallèlement une activité salariée. Il loge à la Cité universitaire et subvient à ses propres besoins. Il est désormais étudiant en DESS d'économie. À ce titre, il est tenu d'effectuer un stage en entreprise pendant 6 mois.

Sa situation actuelle

Bien que Laurent ait trouvé un stage dans une entreprise comptant plus de 1 000 salariés, sa rétribution ne représente que 30 % du SMIC (taux permettant à l'entreprise d'être exonérée de charges). Laurent s'estime pourtant chanceux : certains étudiants en DESS ne sont pas rémunérés puisque la gratification versée par l'employeur est facultative. Toutefois, cette somme est insuffisante pour lui permettre de subvenir à ses besoins et son emploi du temps ne lui permet plus d'occuper un autre emploi, contrairement aux années précédentes... Son stage, qui constitue un véritable emploi avec des responsabilités au sein de la société, exige un temps de travail de plus de 40 heures par semaine. Son responsable de stage lui fait comprendre que s'il ne compte pas ses heures

ni son énergie, son stage débouchera, à l'issue de ses études, sur un contrat à durée indéterminée. Il décide donc de contracter un emprunt étudiant auprès de sa banque pour surmonter ses difficultés financières qui ne seront que passagères puisqu'il doit être prochainement embauché en contrat à durée indéterminée. Après un renouvellement de son stage de trois mois supplémentaires, il est pourtant remplacé par un nouveau stagiaire et doit non seulement se mettre à la recherche d'un emploi mais aussi rembourser son emprunt alors qu'il ne perçoit pas la moindre allocation de chômage : en effet, même s'il occupait un véritable emploi, il n'était pas titulaire d'un contrat de travail...

Ce que propose le statut du travailleur

Laurent, en tant que stagiaire doit bénéficier d'un véritable statut : cela implique qu'il bénéficie de l'ensemble de la législation sociale (congrés payés, dispositions conventionnelles, participation à la vie de l'entreprise...). Sa rémunération doit être assujettie aux cotisations sociales, selon des taux spécifiques à négocier. Étant donné sa qualification et la durée de son stage, sa rémunération devra se rapprocher progressivement du salaire d'un emploi de qualification équivalente.



CHAPITRE 3

Un chèque formation inversement proportionnel aux années d'études

Grâce à la formation diplômante prévue par le statut du travailleur, tout jeune sortirait du système scolaire avec un diplôme ou une certification professionnelle quel qu'en soit le niveau.

CHAQUE JEUNE AURAIT DROIT À UN CRÉDIT INDIVIDUEL DE FORMATION

Le statut du travailleur prévoit que le jeune bénéficie d'un crédit individuel de formation à charge de l'État ou des régions. Ce crédit, inversement proportionnel à la durée des études suivies, alimenterait le chèque formation.

En conséquence, le socle du chèque formation varierait suivant le niveau du diplôme acquis.

Comme base de financement, on retiendrait le coût d'une année d'enseignement supérieur sachant qu'il existe un indice régulièrement évalué.

Un chèque de combien ?

Niveau 5 (CAP, BEP)	10 000 euros
Niveau 4 (BAC)	8 000 euros
Niveau 3 (BTS, DUT, licence)	6 000 euros
Niveau 2 (maîtrise)	4 000 euros
Niveau 1 (DESS, DEA, Doctorat)	2 000 euros
(Taux 2001)	

Son chèque formation serait abondé tout au long de sa vie professionnelle

Ce chèque formation serait ensuite abondé annuellement tout au long de la vie professionnelle suivant les situations :

- en emploi par l'entreprise ;
- en congé maternité ou parental par la CAF ;
- en cas de recherche d'emploi par l'ASSEDIC ;
- en cas d'incarcération par l'administration pénitentiaire ;

- en cas de handicap par l'AGEFIPH ;
- en cas de congé sabbatique par les caisses de prévoyance
- en cas de congé de volontariat par l'association ou l'ONG...

Les taux de contribution ou montants seraient négociés au niveau national et interprofessionnel par les partenaires sociaux et les institutions concernées.

En cas de recours à de la main d'œuvre étrangère : pour les travailleurs immigrés, c'est l'entreprise d'accueil qui assumerait le socle initial ; pour les réfugiés politiques, c'est l'État français qui leur constituerait le socle.

Contribution

Les taux de contribution ou montants seraient négociés au niveau national et interprofessionnel par les partenaires sociaux et les institutions.

Ce droit individuel pourrait être abondé par son propriétaire et dans ce cas-là, son abondement serait déductible de ses impôts. Mais il pourrait aussi être abondé par les politiques publiques, au niveau territorial (régions, conseils régionaux, collectivités locales, mairies) national ou européen. Il pourrait aussi être abondé par les branches qui souhaitent améliorer leur attractivité. Les fonds alloués au financement de ce droit individuel seraient gérés au niveau territorial dans un cadre interprofessionnel. Les partenaires sociaux participeraient à la gestion des fonds. Un fonds spécifique serait constitué pour les expatriés.

Son chèque formation serait transférable

Ce droit individuel n'étant pas rattaché à une entreprise en particulier mais à la personne, il serait par nature transférable d'un emploi à un autre, d'une entreprise à une autre sur l'ensemble du territoire national. Chaque année, les droits acquis seraient communiqués à la personne, ainsi que les différentes actions prioritaires mises en place par la région et/ou les branches professionnelles. Ce chèque formation permettrait de financer aussi bien des heures de formation que la rémunération de la personne et les frais annexes.

Les règles d'accès au congé individuel de formation, notamment celles concernant la demande d'autorisation d'absence, demeurent.

Chaque personne serait poussée à se former

Un tel dispositif n'est opérant qu'à condition que la formation professionnelle tout au long de la vie apparaisse effectivement, non seulement pour les partenaires sociaux mais également pour le gouvernement et les collectivités territoriales, comme la priorité pour dynamiser l'économie (maintien d'un emploi pour tous), compenser les délocalisations par des innovations porteuses d'activités à forte valeur ajoutée ou éviter des délocalisations résultant d'un manque de compétences.

Incitation

Développer l'appétence de chacun à se former, c'est essentiel.

Il faut que cette politique s'accompagne d'un parler vrai auprès de la population française afin de développer son appétence à se former, qu'elle permette un accès plus équitable de tous à la formation. Il est notamment essentiel de tout mettre en œuvre pour que les salariés les moins qualifiés et ceux qui connaissent les conditions de travail et d'emploi les plus difficiles n'en soient plus d'emblée écartés, comme c'est trop souvent le cas actuellement. Ceci suppose que l'on adapte les dispositifs de formation aux spécificités des contraintes (organisation du temps de travail, contraintes familiales...).

Les partenaires sociaux s'engagent, au travers des outils de l'accord national interprofessionnel pour la formation professionnelle tout au long de la vie (observatoire sur les métiers et qualifications, entretien, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, etc.) à œuvrer pour améliorer l'accès à la formation des actifs. Afin d'améliorer la pertinence et l'efficacité des formations dispensées, le statut du travailleur demande qu'un accompagnement individualisé soit proposé à toute personne qui en exprime le besoin. Cet accompagnement s'appuierait sur différents bilans tels qu'un bilan d'évaluation, d'orientation, un bilan de compétences, un suivi et un soutien dans la recherche d'emploi. À la demande de l'intéressé, cet accompagnement pourrait se poursuivre dans l'emploi, notamment au début d'un nouveau contrat de travail.

À SAVOIR

Qui financerait ?

Actuellement, divers budgets de l'état des régions et des collectivités territoriales contribuent à la formation. Le dispositif préconisé par le

statut du travailleur permet de mettre de la cohérence et de la rationalisation dans le système. Il permet des économies d'échelle non négligeables.

Le cas de Bernard, 37 ans Il veut transférer ses droits à la formation

Bernard, 37 ans, a travaillé dans une entreprise de métallurgie. Il n'a pas utilisé ses droits individuels à la formation. Il vient de changer d'entreprise et de secteur d'activité. Il veut faire une formation complémentaire pour se perfectionner.

Sa situation actuelle

Bernard ne peut utiliser les heures déjà acquises au titre du DIF dans son ancienne entreprise, car ses droits acquis dans son ancienne entreprise ne sont pas transférables.

Il ne peut pas non plus demander un congé individuel de formation, puisqu'il est dans sa nouvelle entreprise depuis moins d'un an.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur prévoit que le droit individuel de formation acquis par le mécanisme du chèque formation, tel que défini précédemment, soit attaché à la personne et non à une entreprise en particulier. Il est donc transférable d'un emploi à un autre et d'une entreprise à une autre. Le salarié qui change d'entreprise peut donc cumuler les droits acquis lors d'un emploi dans une autre entreprise.

Le cas de Monique, 47 ans Elle est sortie de l'école à 15 ans, sans diplôme

Monique, 47 ans, travaille depuis 30 ans dans une petite PME sous-traitante pour l'industrie automobile. Elle est sortie de l'école à 15 ans sans aucun diplôme et n'a pas suivi de formation dans le cadre de l'entreprise depuis son embauche. L'évolution des marchés fait que l'entreprise envisage d'externaliser sa production dans un pays étranger et de réaliser une réduction d'effectif. Auprès de l'office pour les personnes âgées de son village, elle apprend que sa mairie est en constante recherche de personnes qualifiées pour intervenir auprès d'une population vieillissante. Monique recherche donc un financement pour sa formation tout en conservant sa rémunération initiale.

Sa situation actuelle

Tant que l'entreprise n'officialise pas son projet de plan social, Monique peut prétendre à :

- un bilan de compétences au titre de salariée de plus de 45 ans et ayant plus de 20 ans

d'activité. Ce congé lui permet de valider son projet professionnel mais ne peut financer sa formation ;

- une Validation des Acquis de l'Expérience qui lui permettra d'obtenir tout ou partie du diplôme ou de la qualification convoité. Si la validation est partielle, Monique doit trouver le financement d'une formation pour acquérir les compétences manquantes ;
- un congé individuel de formation. Le financement de sa formation est aléatoire suivant les fonds disponibles au FONGECIF ;
- ses droits au DIF dans la limite de 120 heures maximum, ce qui ne permet pas toujours de couvrir une formation dans son ensemble.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur prévoit, dans le cas où un salarié ne peut pas faire financer sa formation par le congé individuel de formation ou par son crédit de formation (les fonds capitalisés de crédit de formation, dans le cadre du DIF, étant insuffisants), qu'il puisse mobiliser son chèque formation pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Le cas de Paul, 43 ans Il voudrait obtenir une formation qualifiante

Paul est ouvrier qualifié dans une entreprise de fabrication d'éléments électriques. Il a 43 ans. Il a un CAP d'électrotechnicien. Il a suivi quelques formations techniques en interne mais sans jamais accéder à une qualification supérieure et sans obtenir de certification. Cette entreprise est victime d'une tentative d'OPA par une multinationale européenne concurrente. Ces événements inquiètent Paul et le conduisent à réfléchir à sa qualification et à son évolution de carrière. Il s'intéresse à la validation de ses acquis professionnels. Au terme de son congé de validation des acquis, il obtient un BTS et quelques modules lui permettant d'envisager une formation d'ingénieur

de production au CNAM.

Sa situation actuelle

Lorsqu'il se renseigne sur les financements disponibles pour poursuivre cette formation, il se heurte à l'absence de fonds auprès du FONGECIF et au refus ferme de sa hiérarchie de poursuivre sa démarche dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur permet au salarié de mobiliser son chèque formation tel que défini précédemment. Dans le cas où les droits à formation capitalisés par le salarié s'avèreraient insuffisants, le statut du travailleur prévoit la possibilité de faire appel à des fonds complémentaires pouvant provenir des pouvoirs publics (conseils régionaux, Assedic, FSE...).

UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

La mise en œuvre d'un droit individuel rattaché à la personne n'exonère pas l'entreprise de ses obligations de financer le maintien et le développement des compétences de ses salariés. Les dispositions en vigueur concernant le plan de formation doivent perdurer. La mise en place des observatoires sur les métiers et les qualifications doit contribuer à rendre le plan de formation des entreprises plus performant. Ces observatoires par leurs travaux donnent les moyens aux entreprises d'inscrire ces plans dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

Une bonne articulation entre la formation et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de répondre tant aux besoins de performance des entreprises qu'aux aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle (développement des compétences se traduisant par une reconnaissance en matière de qualification, changement de poste, mobilité géographique ou fonctionnelle...).

Compte tenu du nombre important de PME sur le territoire français, les OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) ont une mission d'information et d'accompagnement auprès des entreprises afin d'améliorer leurs investissements en matière de formation.

De même, l'essaimage de certaines entreprises et la reprise de TPE rendent nécessaire la mise en place au sein des OPCA de dispositifs particuliers à destination des travailleurs indépendants.

Des formations conduisant à une professionnalisation

Un grand nombre de salariés français ne disposent pas de qualification professionnelle ou ont une qualification professionnelle désuète. L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 institue la possibilité pour les entreprises de recourir à une période de professionnalisation pour des salariés en contrat à durée indéterminée afin de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle. Le statut du travailleur prévoit un déploiement de ce type de formation alternée en favorisant notamment son articulation avec d'autres financements (FSE, région, Europe) afin d'atteindre les publics les plus éloignés de la qualification.

Pour les demandeurs d'emploi, le contrat de professionnalisation peut constituer un outil d'accès à l'entreprise. Le statut du travailleur organise et favorise la rotation entre salariés et demandeurs d'emploi en cours de professionnalisation sur un même poste de travail. Par exemple, le statut du travailleur encourage les dirigeants d'entreprise à recruter temporairement un demandeur en cours de professionnalisation.

Emploi

Il faut articuler la formation avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

tion pour remplacer une personne qui a choisi de prendre un congé parental, sabbatique ou autre.

Généraliser la validation des acquis de l'expérience et la formation à distance

Le statut du travailleur facilite et encourage tous les dispositifs ou modes de reconnaissance et d'acquisition de compétences. Pour cela, la validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être promue afin d'être considérée effectivement comme un moyen d'accès à la qualification au même titre que la formation magistrale ou en alternance.

Le recours aux nouvelles technologies de l'information permet un accès plus large de tous à l'éducation et à la culture. Il contribue ainsi à une économie de la connaissance. Le statut du travailleur s'attachera à construire le cadre nécessaire pour que cet accès se développe au sein et hors des entreprises tout en concourant à la qualification du travailleur et à la possibilité de faire reconnaître l'investissement réalisé par un crédit d'impôt et dans les classifications des entreprises.



CHAPITRE 4

Plus de responsabilité sociale pour les entreprises

Le statut du travailleur engage les dirigeants d'entreprise dans un pacte de l'emploi assurant le bien commun

Afin de limiter le recours aux contrats précaires, le statut du travailleur prévoit des cotisations employeurs d'assurance chômage modulées en fonction de la nature du contrat de travail des salariés. Des cotisations majorées seraient dues par les entreprises si le nombre de leurs contrats à durée déterminée et de leurs contrats de travail temporaire dépassait un certain pourcentage de l'effectif global, sur une période donnée. Ce pourcentage inscrit dans une période spécifique serait à définir au sein d'une négociation interprofessionnelle. Une telle majoration des cotisations versées à l'ASSEDIC procurerait des ressources supplémentaires au système d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cette majoration contribuerait, pour les entreprises qui n'optent pas pour des recrutements à durée indéterminée, à financer en partie la flexibilité qu'elles privilégient.

Un certain nombre d'entreprises réalisent des filialisations « débarras » ou organisent le transfert d'activités peu rentables vers des entreprises sous traitantes. En cas de licenciement des salariés transférés dans les deux années à venir, le statut du travailleur prévoit que les entreprises d'origine supporteraient en partie le coût social de leur pratique en finançant notamment les deux mois de préavis de la convention de reclassement personnalisé.

Afin de développer la mobilité de l'emploi, le statut du travailleur préconise la généralisation de bourses d'emplois au niveau des branches et au niveau des bassins d'emploi. Un bon fonctionnement de ces bourses d'emplois nécessiterait une refonte des branches professionnelles de manière à recouvrir l'ensemble des activités salariées et d'assurer une meilleure couverture de ces salariés.

Une structure paritaire participerait à l'évaluation et au contrôle de l'emploi des aides publiques. Cette structure, qui se déclinerait localement en associant les représentants des partenaires sociaux et les responsables opérationnels, donnerait

Précarité

Des cotisations majorées seraient dues par les entreprises à la hauteur du nombre de leurs contrats de travail précaires.

des avis sur l'intérêt de maintenir les aides octroyées. Elle aurait la compétence de proposer de nouvelles aides conditionnées en fonction des besoins émergents.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR S'APPUIE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Le statut du travailleur implique que la responsabilité sociale des entreprises se décline sous forme d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences découlant de la stratégie productive de l'entreprise et s'appuyant sur une formation qualifiante.

Actuellement, la gestion des RH est quantitative et inscrite dans une logique financière

Les entreprises considèrent trop souvent le travail comme une charge et non comme une ressource. Cette logique financière les conduit à appréhender la gestion des personnels, en général, et particulièrement dans le cadre de restructuration, de manière quantitative et non qualitative. Cette logique financière du court terme se concrétise par une recherche accrue de flexibilité, sous forme de recrutements d'emplois précaires. De telles pratiques renvoient sur la collectivité publique les coûts des conséquences sociales de la gestion de l'emploi pratiquée par ces entreprises.

De plus, alors que les adaptations qualitatives de gestion des ressources humaines exigent du temps, les réductions d'effectifs permettent d'afficher des résultats immédiatement.

C'est cette optique financière de court terme qui permet de comprendre pourquoi la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne s'est pas développée, pourquoi lorsqu'elle existe, elle reste à l'état de préconisations générales ou qu'elle est reportée à des adaptations locales. Elle relève donc du registre de la gestion des effectifs au moment présent et non pas pour l'avenir.

Investir dans une gestion qualitative des ressources humaines à long terme

Dans ce modèle, prôné par le statut du travailleur, les entreprises privilégiant un lien social fort, relèvent le défi de développer la qualification de leur personnel en fonction de leur stratégie productive et de développement à moyen et long terme. Dans ce cadre, les formations n'ont plus pour seul objectif d'adapter les salariés à l'évolution des emplois qu'ils occupent, elles portent sur l'offre d'apprentissages qualifiants et sur une organisation du travail qualifiante qui permet aux salariés d'élargir et/ou d'accroître leurs qualifications. Cette organisation du travail déboucherait sur des procédures de validation des acquis de l'expérience.

Une telle politique, en misant sur la flexibilité interne et sur la mobilité choisie, permettrait de gérer, au moins en partie de façon anticipée, les restructurations.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR ENCADRE LES CONTRATS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

Les contrats précaires se développent

Les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail temporaire représentent désormais près de 10 % de l'emploi total (contre 6 % en 1990).

Selon le Ministère du Travail, 73 % des embauches se font sous la forme d'un contrat précaire.

À titre d'exemple, en décembre 2004, 13 900 personnes se sont inscrites à l'ANPE à la suite d'un licenciement économique, alors que 96 700 ont accompli la même démarche en raison d'une fin de contrat à durée déterminée et 34 500 à la suite d'une fin de mission d'intérim.

Le secteur public n'est pas épargné par cette pratique puisque ce type de contrat y est également fort répandu.

Un grand nombre de ces salariés vient désormais grossir les rangs des « travailleurs pauvres ». La précarité les empêche de construire un parcours professionnel satisfaisant et de bâtir des projets de vie. Comment ces salariés peuvent-ils, notamment, accéder à un logement ?

Responsabiliser les dirigeants recourant aux contrats précaires

Afin de limiter le recours aux contrats précaires, le statut du travailleur prévoit des cotisations employeurs d'assurance chômage modulées en fonction de la nature du contrat de travail des salariés. Des cotisations majorées seraient dues par les entreprises lorsque le nombre de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaire dépasse un pourcentage de l'effectif global. Ce pourcentage serait à définir au sein d'une négociation interprofessionnelle. Une telle majoration des cotisations versées à l'ASSEDIC procurerait des ressources supplémentaires au système d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cette majoration contribuerait, pour les entreprises qui n'optent pas pour des recrutements à durée indéterminée, à financer en partie la flexibilité qu'elles privilégient.

Les COPIRE (Commissions interprofessionnelles régionales de l'emploi) doivent encourager et faciliter la mise en place de groupements d'employeurs. Le groupement d'employeurs (GES), constitue un véritable instrument de lutte contre la préca-

Pauvreté

Un grand nombre de salariés vient désormais grossir les rangs des « travailleurs pauvres ».

rité en permettant une mutualisation des emplois au niveau des bassins d'emplois. À cette fin, les embauches au sein des groupements d'employeurs seraient exclusivement des contrats à durée indéterminée à temps plein. La convention collective applicable serait celle qui est la plus favorable aux salariés.

Des mesures spécifiques devraient être adoptées pour favoriser la mise en place et l'action des institutions représentatives du personnel au sein du groupement d'employeurs (augmentation du crédit d'heures, prise en charge des frais de déplacement...), pour permettre la prise en charge des frais et temps de déplacement des salariés entre les différentes entreprises du GE, et pour améliorer la formation et le développement des compétences des salariés employés par les groupements d'employeurs.

5 propositions pour améliorer le statut des travailleurs sous contrats précaires

1 Une information avant l'échéance

L'employeur devrait informer le salarié un mois avant l'échéance du terme de son contrat de la poursuite ou non des relations contractuelles, dès lors que le contrat aurait une durée d'au moins 3 mois. Si le contrat de travail n'était pas renouvelé ou s'il n'était pas transformé en contrat à durée indéterminée, le salarié disposerait alors, durant le dernier mois de son contrat, d'heures de recherche d'emploi dans les mêmes conditions que les salariés titulaires de contrat à durée indéterminée.

2 Généraliser la prime de précarité

Toutes les fins de contrat à durée déterminée et de contrat de travail temporaire devraient donner lieu au versement de la prime de précarité de 10 %, quel que soit le motif de recours.

Actuellement, en sont exclus : les emplois saisonniers, les emplois d'usage, les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation, les contrats conclus avec un jeune pendant les vacances scolaires ou universitaires. Ces contrats n'en demeurent pas moins des emplois précaires...

3 Faire respecter les délais de carence

Si les entreprises qui ont recours à des contrats de travail temporaires ne respectaient pas le délai de carence entre deux missions d'intérim, les salariés concernés devraient pouvoir faire valoir auprès de ces entreprises utilisatrices les droits afférents à un contrat à durée indéterminée prenant effet au

premier jour de leur mission, comme cela est prévu par la loi pour les contrats à durée déterminée. Actuellement, ces entreprises ne s'exposent, dans ce cas, qu'à une sanction pénale et non civile.

4 Créer une indemnisation spécifique

Des mesures spécifiques d'indemnisation devraient être prises pour permettre l'indemnisation des salariés titulaires de contrats précaires courts : en effet, le régime d'assurance chômage exige 6 mois d'affiliation pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage, ce qui exclut d'une indemnisation un grand nombre de salariés qui viennent ainsi grossir les rangs des travailleurs pauvres, c'est-à-dire ceux qui vivent en dessous du seuil de pauvreté.

Il convient également d'encadrer le recours et les conditions d'exercice des contrats à durée déterminée dans la fonction publique, dont les abus en la matière sont notoires.

5 Faciliter l'accès au logement

Par ailleurs, le problème du logement est de plus en plus prégnant pour ce type de contrat. L'accès au logement et aux prêts bancaires des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire devrait donc être facilité : les entreprises recourant aux contrats précaires devraient verser une cotisation à un fonds mutualisé au niveau de la région qui apporterait la caution nécessaire à l'accès au logement.

Le cas de Louise, 26 ans. Elle enchaîne les contrats à durée déterminée

Louise est embauchée en contrat à durée déterminée de 4 mois pour un surcroît temporaire d'activité. Dans l'entreprise qui vient de l'embaucher, il y a autant de salariés en contrat à durée déterminée qu'en contrat à durée indéterminée.

Depuis trois ans déjà, Louise a enchaîné pas moins de 5 contrats à durée déterminée dans différentes entreprises sans parvenir toutefois à décrocher un emploi à durée indéterminée. À 26 ans, elle veut pourtant commencer à faire des projets et, surtout, quitter le domicile familial pour avoir son propre logement.

Dans les trois semaines qui suivent le début de son contrat à durée déterminée, une autre entreprise lui propose un emploi, un contrat à durée déterminée de 12 mois, plus intéressant et mieux rémunéré. Mais peut-elle l'accepter ? Sans compter que son chef de service lui fait comprendre qu'à l'issue de son contrat à durée déterminée, il y a peut-être une possibilité de le renouveler...

Sa situation actuelle

Actuellement, il n'existe aucune limitation légale du volume d'embauche sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire. Le seul dispositif qui existe, outre l'information du CE sur la situation de l'emploi, est largement méconnu : il s'agit de la faculté pour le CE ou, à défaut, les DP de saisir l'inspecteur du travail lorsque les représentants du personnel ont connaissance de faits de nature à caractériser un recours abusif aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire, ou s'ils constatent un accroissement important du nombre de ces salariés occupés dans l'entreprise dans le cadre de ces contrats. L'inspecteur du travail effectue alors les constatations qu'il juge utiles et adresse son rapport à l'employeur qui doit le communiquer au CE en même temps que sa réponse motivée, laquelle comporte autant que de besoin les moyens mis en œuvre dans le

cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats.

Cette disposition est très peu utilisée en pratique et demeure peu contraignante.

La plupart des bailleurs exigent des locataires des garanties financières importantes. Sans contrat à durée indéterminée, un salarié a peu de chance de pouvoir louer un logement ou de contracter un prêt bancaire s'il souhaite devenir propriétaire de ce logement.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail précaire ne peut pas le rompre avant son terme, sauf s'il obtient l'accord de son employeur ou s'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Louise est donc contrainte de renoncer à l'emploi qu'on lui propose, même s'il est plus intéressant et mieux rémunéré, puisqu'il ne s'agit que d'un contrat à durée déterminée et non d'un contrat à durée indéterminée.

Si malgré les promesses qui sont faites à Louise sur la possible reconduction de son contrat, le service du personnel l'informe que son contrat prend fin le soir même, sa durée d'affiliation à l'assurance-chômage est insuffisante pour lui permettre d'avoir droit au versement d'une allocation de chômage pour cette période d'activité.

Ce que propose le statut du travailleur

La possibilité de recourir aux emplois précaires, que ce soit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, doit être limitée.

Un grand nombre d'entreprises utilisent en effet ce type de contrats pour pourvoir des emplois permanents, ce qui constitue un contournement de la réglementation.

C'est pourquoi les embauches en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire ne doivent pas dépasser un pourcentage de l'effectif global. Ce pourcentage est à définir au sein d'une négociation interprofessionnelle. Si l'entreprise dans laquelle travaille Louise dépasse ce pourcentage, elle doit verser une contribution à l'Assedic permettant une prise en charge spécifique des salariés titulaires de contrats précaires en termes d'actions de formation et de reclassement.





L'entreprise de Louise recourant aux contrats précaires doit verser une cotisation à un fonds mutualisé au niveau de la région qui apporte la caution nécessaire à l'accès au logement. Louise peut donc bénéficier de la caution de ce fonds pour la location d'un logement.

Louise doit pouvoir rompre son contrat avant son terme sans avoir à obtenir l'autorisation de son employeur dès lors qu'elle justifie d'une embauche, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Cette rupture de contrat est définitive après exécution du préavis. Louise peut donc accepter le contrat à durée déterminée de 12 mois qu'une autre entreprise lui propose.

Louise, quel que soit le motif de son contrat à durée déterminée, bénéficie du versement de la prime de précarité de 10 %.

Louise, comme tous les salariés titulaires de

contrats précaires doit être obligatoirement informée de la liste de tous les emplois disponibles, même si une telle procédure n'existe pas dans l'entreprise pour les salariés permanents.

En outre, elle dispose d'une priorité d'embauche, par rapport à un recrutement extérieur, pour tous les emplois disponibles et compatibles avec sa qualification et ses compétences.

Elle peut également faire appel à la bourse d'emplois instituée au niveau de la branche professionnelle et/ou du bassin d'emploi dont relève son employeur. Cette dernière lui fournit une liste des offres d'emploi selon la région désirée, le poste recherché et ses compétences et aptitudes professionnelles. Cette bourse d'emplois peut être un outil précieux pour faciliter les recherches d'emploi de Louise.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR CONTRE LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT

Le temps partiel contraint est utilisé pour accroître la flexibilité

En 2002, le travail à temps partiel touchait 4 millions de personnes, dont 80 % sont des femmes. Or, la progression des bas salaires constatée depuis une vingtaine d'années est intimement liée au développement des emplois à temps partiel. Ainsi, 3,4 millions de personnes touchent un salaire inférieur au SMIC mensuel.

L'emploi n'est donc plus un rempart contre l'exclusion : de plus en plus de salariés travaillent sans parvenir à gagner leur vie et vivent en dessous du seuil de pauvreté.

En outre, le travail à temps partiel est très préjudiciable pour les droits à la retraite.

Enfin, les salariés dont le temps partiel est imposé à l'embauche sont les plus nombreux à connaître des horaires irréguliers, un volume d'heures complémentaires important et le moins de marge de manœuvre dans la répartition de leurs horaires de travail.

Accompagner les salariés en temps partiel, recherchant un emploi à temps plein

Les personnes travaillant à temps partiel et souhaitant travailler à plein temps sont en situation de demandeurs d'emploi. Le statut du travailleur prévoit que, en

6 façons de responsabiliser les dirigeants qui utilisent le temps partiel comme outil de flexibilité

Le statut du travailleur prévoit un certain nombre de mesures permettant de mieux protéger les salariés à temps partiel :

1 Le statut du travailleur prévoit que les heures complémentaires seraient majorées de 15 % dans la limite de 10 % d'heures complémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail. Cette majoration serait de 25 % au-delà de 10 % d'heures complémentaires effectuées.

2 Pour compenser la précarité des emplois à temps partiel contraint et réduire l'usage de ce temps partiel auquel les dirigeants ont recours de plus en plus comme outil de flexibilité, le statut du travailleur prévoit que les salariés à temps partiel contraint bénéficieraient d'une indemnité mensuelle complémentaire égale à 10 % de leur rémunération brute.

3 Pour faciliter l'accès au logement et aux prêts bancaires des salariés à temps partiel contraint, les entreprises recourant à ce type de contrat devraient verser une cotisation à fonds mutualisé au niveau de la région. Ce fonds apporterait la caution nécessaire à l'accès au logement.

4 Si le salarié à temps partiel demandait à passer à plein temps et que l'employeur n'avait aucun poste à temps plein disponible à lui proposer, ce salarié pourrait faire appel à la bourse d'emplois instituée au niveau de la branche professionnelle et/ou du bassin d'emploi dont relève son employeur. Cette dernière lui fournirait une liste des offres d'emploi selon la région désirée, le poste qu'il recherche et ses compétences et aptitudes professionnelles.

5 Si un salarié, ayant cumulé plusieurs emplois à temps partiel, était licencié de l'un d'entre eux, il percevrait des allocations de chômage au titre de cette activité perdue, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'emploi conservé et des rémunérations qui y correspondent.

6 Enfin, le statut du travailleur préconise que le développement des groupements d'employeurs soit favorisé au niveau territorial, notamment par les Copire (Commissions interprofessionnelles régionales de l'emploi). Le groupement d'employeurs constitue un véritable instrument de lutte contre la précarité en permettant une mutualisation des emplois au niveau des bassins d'emplois.

Le groupement d'employeurs (GE) constitue en effet une réponse appropriée à la fois aux besoins particuliers d'emploi des entreprises adhérentes (30 % seulement des besoins en temps partiel exprimés par les entreprises à l'ANPE sont comblés) et aux besoins des salariés à la recherche d'un emploi à temps plein (un salarié sur trois travaille à temps partiel dans les très petites entreprises). Le groupement d'employeurs peut donc être utilisé comme un véritable instrument de lutte contre la précarité en permettant une mutualisation des emplois au niveau des bassins d'emplois. À cette fin, les embauches au sein des GE seraient exclusivement des contrats à durée indéterminée à temps plein. La convention collective applicable serait celle qui est la plus favorable aux salariés. Des mesures spécifiques devraient être adoptées pour favoriser la mise en place et l'action des institutions représentatives du personnel au sein de ces bassins d'emploi (augmentation du crédit d'heures, prise en charge des frais de déplacement...), pour permettre la prise en charge des frais et temps de déplacement des salariés entre les différentes entreprises du GE, et pour améliorer la formation et le développement des compétences des salariés employés par les groupements d'employeurs.

tant que demandeurs d'emploi, elles aient accès à un accompagnement personnalisé par une personne référente. Cet accompagnement serait réalisé par un professionnel référent et mis en œuvre par l'ANPE. Il consisterait à proposer :

- un entretien professionnel approfondi afin de repérer les potentialités professionnelles de ces personnes, notamment au travers de tests d'habileté ;
- des mesures d'aide à la recherche d'un emploi à temps plein ;
- éventuellement un cursus de formation.

Les entreprises recourant au temps partiel devraient verser aux ASSEDIC des cotisations majorées, afin de procurer des ressources supplémentaires pour l'accompagnement des personnes recherchant un emploi à temps plein.

Améliorer les possibilités de formation pour les salariés à temps partiel

Pour un certain nombre de salariés travaillant à temps partiel, la reprise d'une activité à temps plein est conditionnée par l'accès à une qualification certifiée, liée à une formation à temps plein. Pour ces salariés inscrits à l'ANPE, comme demandeurs d'emploi à temps plein, le statut du travailleur considère qu'il est nécessaire de prévoir un dispositif spécifique en matière de formation. La partie de cette formation en dehors du temps de travail habituel devrait être financée par les fonds dédiés à la formation des demandeurs d'emploi, les fonds régionaux de développement de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les moins qualifiés devraient aussi pouvoir bénéficier des contrats et périodes de professionnalisation.

Lorsque la formation suivie requiert une interruption pleine ou partielle de l'activité, le statut du travailleur préconise une prise en charge complète de cette formation (indemnité calculée sur la rémunération du salarié ramenée à un temps plein et financement de la formation).

Le cas de Carole, 30 ans Caissière à temps partiel

Carole est caissière à temps partiel dans une grande surface. Elle travaille 15 heures par semaine rémunérées au SMIC. Son salaire ne lui permet pas de vivre. Elle doit donc trouver une solution pour compléter ses revenus : demander à son employeur un poste à temps plein ? Effectuer des heures complémentaires ? Trouver un second emploi ? Elle parvient à trouver un contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé, situé à environ 45 minutes en voiture de son premier travail, également rémunéré au SMIC et comportant 235 heures de travail par an (en moyenne, 5 heures de travail hebdomadaires). Après deux ans passés à tenter de concilier au mieux ses deux activités, en dépit de la distance qui les sépare, des frais de transport que cela occasionne et de l'instabilité de son planning de travail, elle est licenciée de son second emploi.

Sa situation actuelle

Même si Carole est prioritaire pour occuper dans l'entreprise un emploi à temps plein, l'employeur peut refuser dès lors qu'il justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de sa catégorie professionnelle ou de l'absence d'emploi équivalent. Il peut également refuser le passage à temps plein s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé a des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Carole peut demander à sa direction le droit d'accomplir des heures complémentaires. Toutefois, c'est à l'employeur seul qu'il appartient d'en décider. Même s'il accepte sa demande, les heures qu'elle effectuera seront rémunérées au même taux que ses heures normales dès lors qu'elles ne dépassent pas un plafond de 10 % de la durée du travail stipulée à son contrat. Son salaire reste donc insuffisant pour lui permettre de s'en sortir... Carole est licenciée de son second emploi mais elle ne perçoit pourtant pas d'allocation de chômage car elle n'a perdu que le quart de son

salaire total. Or, pour bénéficier de l'assurance-chômage au titre de l'activité perdue, il faut qu'elle perde au moins 30 % de son salaire total antérieur.

Ce que propose le statut du travailleur

Les heures complémentaires effectuées par Carole doivent être majorées de 15 % dans la limite de 10 % d'heures complémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail. Cette majoration est de 25 % au-delà de 10 % d'heures complémentaires effectuées. D'autre part, pour compenser la précarité de l'emploi des salariés à temps partiel subi, Carole bénéficie d'une indemnité mensuelle complémentaire égale à 10 % de sa rémunération brute. Par ailleurs, Carole pourra plus facilement trouver un logement, car son entreprise recourant au temps partiel subi doit verser une cotisation à un fonds mutualisé au niveau de la région qui apporte la caution nécessaire à l'accès au logement. Si l'employeur n'a aucun poste à temps plein disponible à proposer à Carole, celle-ci peut faire appel à la bourse d'emplois instituée au niveau de la branche professionnelle et/ou du bassin d'emploi dont relève son employeur. Cette dernière fournira à Carole une liste des offres d'emploi selon la région désirée, le poste qu'elle recherche et ses compétences et aptitudes professionnelles. Carole ayant cumulé plusieurs emplois à temps partiel et étant licenciée de l'un d'entre eux perçoit des allocations de chômage au titre de cette activité perdue, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'emploi conservé et des rémunérations qui y correspondent. Enfin, le développement de groupements d'employeurs peut être une opportunité pour permettre à Carole d'être embauchée à temps plein, en effectuant par exemple des temps partiels chez deux employeurs.

Le cas de Bénédicte, 32 ans À temps partiel dans l'action sociale, elle cherche un plein temps

Bénédicte travaille à temps partiel dans le secteur de l'action sociale. Finalement, elle a accepté un poste à temps partiel, parce qu'aucun plein temps ne lui était proposé. Mais d'une part, la rémunération de ce poste est nettement insuffisante pour lui permettre de subvenir à ses besoins, d'autre part, elle n'a que très peu de perspective d'évolution dans le travail qui lui est confié.

Sa situation actuelle

Bénédicte s'est inscrite à l'ANPE pour une recherche d'emploi à plein temps. Mais pour l'instant, elle n'a aucune proposition d'emploi.

Elle souhaite être conseillée pour connaître ses possibilités d'évolution professionnelle et éventuellement suivre une formation, mais elle ne sait pas à qui s'adresser.

Ce que propose le statut du travailleur

Selon le statut du travailleur, l'inscription à l'ANPE d'une personne à temps partiel donne accès, si cette personne le souhaite à un accompagnement personnalisé, effectué par un professionnel référent et mis en œuvre par l'ANPE.

Au terme de cette orientation, Bénédicte pourra bénéficier soit d'une validation des acquis au terme de sa première année de contrat, soit d'un congé individuel de formation, soit enfin s'inscrire dans une action financée dans le cadre du plan régional d'accès à la formation des demandeurs d'emploi. Si cette formation est à temps plein, elle bénéficiera d'une indemnité calculée sur sa rémunération ramenée à un temps plein.



CHAPITRE 5

Ouvrir l'entreprise aux personnes handicapées

D'une manière générale, 13 % de la population française est handicapée. L'image du fauteuil roulant se présente à l'esprit dès qu'on évoque le handicap. Cette image n'est qu'un aspect de la réalité. Il est nécessaire d'envisager le handicap dans toute sa diversité et sa complexité.

UN REGARD AUTRE QUE COMPASSIONNEL SUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

L'entreprise comme la société a beaucoup de difficulté à porter un regard autre que compassionnel sur les personnes handicapées. Depuis la loi du 10 juillet 1987, toutes les entreprises d'au moins 20 salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour s'acquitter de cette obligation d'emploi, les employeurs ont plusieurs possibilités :

- embaucher directement des personnes handicapées ;
- faire appel à des établissements de travail protégé (valable uniquement pour 50 % de l'obligation) ;
- conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement ;
- verser à l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) une contribution calculée sur l'effectif de l'entreprise et pouvant aller jusqu'à 500 fois le Smic par unité manquante.

Contribution

Nombreuses sont les entreprises qui préfèrent payer une contribution.

Nombreuses sont les entreprises qui préfèrent respecter la loi en versant une contribution à l'Agefiph plutôt qu'en employant des personnes handicapées. La conséquence est qu'il y a actuellement en France 285 000 personnes handicapées qui recherchent un emploi. L'AGEFIPH pointait récemment le fait que le taux d'activité des personnes handicapées est de 45 % contre 70 % pour la population en général.

En 2004, par exemple, seules 45 % des entreprises d'au moins 20 salariés employaient au moins 6 % de salariés handicapés, 29 % employaient des personnes handicapées, sans atteindre le quota de 6 % et, enfin, 26 % de ces entreprises n'employaient aucun salarié handicapé et payaient donc la contribution intégrale à l'Agefiph.

Quota

Seules 5 entreprises du CAC 40 respectent les 6 % de quota.

Sur les 40 entreprises composant le CAC 40, seules 5 atteignent le quota de 6% imposé par la loi. Or l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise doit devenir, tout comme la parité et la non discrimination, un réel enjeu de la responsabilité sociétale des entreprises.

Handicap : les obstacles à franchir pour l'emploi

Trop de personnes ont leur parcours de vie et leur parcours professionnel brisés en raison d'accidents de la circulation, d'accidents domestiques, de maladies chroniques, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Une meilleure prévention permettrait de réduire un certain nombre de ces accidents de la vie.

- 1** La personne en situation de handicap se trouve doublement fragilisée, manquant d'informations et de conseils, elle a du mal à faire les démarches et à exercer les recours qui lui permettent de faire valoir ses droits.
- 2** La compensation du handicap est actuellement insuffisante et ne permet pas une participation normale et active à la vie en société.
- 3** La reconversion pour les personnes devenues handicapées est un vrai parcours du combattant. Souvent les employeurs ne connaissent pas les dispositifs et les structures auxquelles ils peuvent s'adresser pour bénéficier d'une information claire, d'une expertise, d'une analyse approfondie de la situation, d'une recherche de solution qui permette de concilier les restrictions d'aptitude du salarié et les besoins de l'entreprise.
- 4** La situation est encore plus difficile quand s'ajoute au handicap le problème de l'âge, du manque de qualification.
- 5** L'accompagnement de ces personnes est trop tardif puisqu'il faut attendre d'être reconnu par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) qui a des délais de décision très longs. En 2006, la COTOREP est remplacée par la commission des droits et de l'autonomie, dans le cadre du nouveau dispositif des maisons départementales du handicap. Il n'est pas du tout certain que ce nouveau dispositif permette un accompagnement plus efficace et plus rapide des personnes en situation de handicap.
- 6** Parce que beaucoup de handicaps ne se voient pas (mal de dos, TMS, allergie, épilepsie...), la déficience de beaucoup de travailleurs handicapés n'est pas prise en compte par les collègues, l'employeur, l'entourage.

RESPECTER LES DROITS À L'INTÉGRATION, À L'ÉGALITÉ ET À LA CITOYENNETÉ

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » constitue une avancée significative par rapport à la loi d'orientation du 30 juin 75. Plusieurs mesures importantes renforcent les droits des travailleurs handicapés et améliorent les dispositifs d'insertion professionnelle. Mais cette loi reste en deçà des réels besoins et des aspirations des travailleurs handicapés. Le statut du travailleur va donc plus loin en permettant aux

travailleurs handicapés d'être des citoyens et des travailleurs à part entière.

Pour n'importe quel salarié, le travail est un facteur d'identité et de reconnaissance de la personne dans la société. Pour les personnes handicapées, il l'est d'autant plus qu'il devient fondamentalement un facteur d'intégration et d'autonomie. Pour ouvrir les portes de l'entreprise aux personnes handicapées, il faut tout d'abord vaincre les réticences et les préjugés qui sont nombreux et qui s'expliquent surtout par le manque d'information.

Handicap

Les réticences et les préjugés s'expliquent surtout par le manque d'information.

Trois engagements

L'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés découlent en effet d'un triple engagement :

Celui du chef d'entreprise : il doit s'engager dans cette démarche d'embauche et de maintien dans l'emploi de salariés handicapés et doit convaincre tous les salariés de son bien fondé ;

Celui des salariés : ils se mobilisent dans l'entreprise pour les accueillir et les accompagner ;

Celui du salarié handicapé lui-même : il doit faire reconnaître qu'il est un salarié comme les autres.

Toutes les entreprises qui emploient des personnes handicapées en sont convaincues : la diversité est un facteur de richesse humaine et de cohésion dans l'entreprise et un réel stimulateur de performance.

Faciliter l'intégration des personnes handicapées au sein des entreprises, c'est faire valoir les droits fondamentaux de personne et de citoyen, c'est aussi un défi collectif, un enjeu de société.

HANDICAP : CE QUE PRÉCONISE LE STATUT DU TRAVAILLEUR

Le statut du travailleur préconise pour l'employeur l'obligation de rechercher une solution, grâce à une approche pluridisciplinaire

Chaque fois que l'entreprise aurait à traiter un problème d'insertion ou de maintien dans l'emploi, le chef d'entreprise serait tenu d'organiser une réunion de CHSCT élargie en présence du médecin du travail, d'un ergonome, d'un psychologue du travail et de tout organisme ou expert compétent. Le but de cette réunion serait d'aborder chaque cas particulier avec une approche pluridisciplinaire et de chercher ensemble la solution adaptée tant pour l'entreprise que pour la personne handicapée. Avant de refuser l'embauche d'une personne handicapée ou de licencier une personne devenue inapte, l'employeur devrait prouver que toutes les solutions envisagées par l'équipe pluridisciplinaire sont irréalisables.

La compensation du handicap devrait être intégrale et s'appuyer sur une évaluation individuelle des besoins et des projets de la personne

Cette compensation devrait être universelle : elle devrait couvrir tous les besoins d'une personne en situation de handicap. Or, ces personnes n'ont pas besoin que de manger, boire et s'habiller. Elles ont également besoin d'un logement adapté, elles ont besoin de se déplacer, de communiquer. Sans ces aides humaines, techniques ou animalières, les personnes handicapées ne peuvent accéder à une vie autonome, au même titre que le reste de la population. Fauteuil roulant, voiture aménagée, chien d'aveugle ou rampe d'accès à son logement, les frais de compensation du handicap sont extrêmement élevés et il est inadmissible qu'une grande partie de ces dépenses reste à la charge des personnes handicapées, surtout si elles ne peuvent y faire face

financièrement. L'AAH (Allocation adultes handicapés) reste la base des revenus des personnes handicapées, notamment quand elles ne peuvent pas travailler. La prestation de compensation, prévue dans la loi du 11 février 2005, part du principe très généreux qu'il faut renforcer le droit des personnes handicapées à avoir des revenus mais cette prestation se doit d'être à la mesure des attentes et des besoins des personnes handicapées.

Finances

Aujourd'hui, les compensations financières sont insuffisantes.

Aujourd'hui, ces compensations financières sont insuffisantes. Voilà pourquoi, le statut du travailleur propose leurs revalorisations.

Le droit à être accompagné dès le début dans son parcours de réinsertion par une personne référente

Souvent les personnes handicapées ont tendance à gommer leur handicap pour se donner plus de chances d'accéder à un emploi. Souvent, elles ont également tendance à accepter le poste qu'on leur propose même s'il n'est ni approprié ni en adéquation avec leurs connaissances et leurs compétences. Les personnes handicapées s'affirment plus facilement si elles se savent soutenues efficacement par une personne qui les accompagne, les informe et les aide à faire valoir leurs droits aussi bien dans leurs démarches administratives ou médicales que devant un employeur. Un accompagnement individualisé est prévu dans les maisons départementales du handicap qui doivent être mises en place au premier janvier 2006. Le statut du travailleur insiste pour que cet accompagnement aille au-delà de l'administratif et prenne en compte les besoins et les aspirations de la personne.

Le droit à une aide à la création d'entreprise par une personne handicapée

La création d'entreprise étant trop souvent la seule possibilité pour une personne handicapée d'obtenir un emploi, le statut du travailleur demande la création d'un

service d'aide spécifique qui permette de faciliter leurs démarches et de les accompagner auprès des banques, des chambres de commerce et de toutes les institutions incontournables

Le droit à une présence syndicale aussi dans les maisons départementales du handicap

Qui mieux que les organisations syndicales connaît les problèmes et les aspirations des salariés ? Qui mieux que les organisations syndicales connaît les entreprises et leurs contraintes ? Une personne handicapée – qu'elle soit salariée, qu'elle soit au chômage ou qu'elle éprouve des difficultés à se maintenir dans l'emploi – doit avoir le droit comme tout travailleur de faire appel à une organisation syndicale pour défendre ses intérêts. Les associations de personnes handicapées seront présentes, demain, dans les maisons départementales mais leur champ d'intervention risque de se limiter, comme c'est souvent le cas aujourd'hui, à un handicap particulier. Seules les organisations syndicales ont une vision globale et connaissent suffisamment le monde de l'entreprise pour appuyer efficacement ces personnes qui sont aussi (ou demandent à être) des salariés comme les autres. Seule une véritable complémentarité entre le rôle des associations et celui des organisations syndicales pourra être bénéfique aux personnes handicapées. C'est pourquoi le statut du travailleur demande une présence syndicale dans chaque maison départementale du handicap.

Création

Créer son entreprise pour avoir un emploi.

Une représentation syndicale dans toutes les COPEC est également indispensable pour assurer un suivi concernant la lutte contre toutes les discriminations, y compris celles liées au handicap

Suite à la circulaire interministérielle du 20 septembre 2004, les CODAC (Commissions départementales d'accès à la citoyenneté) - qui luttèrent uniquement contre les discriminations raciales - ont été remplacées dans chaque département par les COPEC (Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté). Le champ de ces commissions ayant été étendu à toutes les discriminations, il semble logique que les discriminations liées au handicap fassent intégralement partie des missions des COPEC. Les COPEC comprennent trois catégories de membres : des représentants des différents services de l'État, des élus locaux et des représentants de la société civile. Or, parmi les représentants de la société civile, les associations ne peuvent à elles seules dénoncer toutes les discriminations envers les personnes handicapées. Ces discriminations concernent très souvent la discrimination à l'em-

Présence

Une présence syndicale pour les personnes handicapées.

bauche ou la perte de son emploi suite à la survenue d'une déficience ou d'un handicap. Seules les organisations syndicales, présentes dans les entreprises, peuvent dénoncer et lutter contre ce type de discrimination. C'est pourquoi le statut du travailleur considère que leur présence, dans les COPEC, est indispensable et essentielle.

Le droit de vivre dans une société bien informée sur le handicap, même invisible

Priorité

Sensibiliser la société civile au handicap est une priorité.

Dans chaque département, il y aura une maison du handicap où chaque personne handicapée, chaque membre de sa famille, chaque citoyen sensibilisé à ce problème pourra obtenir toutes les informations dont il a besoin en matière de droits, de prestations, d'organismes spécialisés, de formalités à accomplir. Il pourra également obtenir appui et conseil en fonction de ses besoins. Le

statut du travailleur demande que les missions de la maison départementale du handicap soient élargies à la sensibilisation de la société civile et des citoyens, y compris dans les écoles, les collèges, les universités et les grandes écoles.

Le droit de vivre et travailler dans un monde où chacun ait sa place, naturellement, pas par charité mais par sens du bien commun ; un monde qui ne fait pas de l'âge, de l'apparence... un facteur de sélection à l'embauche

Par manque d'information, les salariés valides ne savent pas comment établir des relations avec leurs collègues handicapés. Leur comportement oscille entre la surprotection et le refus de l'autre car les différences, mal appréhendées, créent systématiquement des appréhensions. Le statut du travailleur considère indispensable que chaque maison départementale du handicap ait une mission d'information et de sensibilisation au thème du handicap en direction de toutes les entreprises du département (qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, qu'elles soient du secteur privé ou public).

L'aide aux aidants

Le statut du travailleur prévoit que les familles de personnes handicapées ou leurs proches qui partagent leur vie quotidienne et les aident à accomplir tous les actes qu'ils ne peuvent faire tout seuls (toilette, courses, écriture, lecture, déplacements, soins médicaux...) bénéficient d'une véritable formation. Personnalisée pour répondre à une situation particulière, à un handicap précis, à un environnement plus ou moins favorable, cette formation aborderait tous les aspects du handicap (médical,

social, technique, psychologique...). Les personnes qui auraient suivi cette formation et accompagné une personne handicapée pendant plusieurs années devraient ensuite pouvoir faire valoir cette expérience professionnelle et personnelle dans le cadre d'une VAE « auxiliaire de vie » pour un futur emploi ou une reconversion professionnelle.

Le cas d'Élisabeth, 40 ans Son handicap est devenu irréversible après un accident de la circulation

Élisabeth a 40 ans et travaille dans une usine qui fabrique du tissu pour couvrir les sièges de voiture. L'année dernière, partie en week-end, elle a eu un accident de la circulation. Elle est hospitalisée plusieurs semaines et on lui annonce finalement que son handicap est irréversible.

Sa situation actuelle

L'employeur, par manque d'information ou de volonté, ne cherche pas à solliciter les bons interlocuteurs et à faire les bonnes démarches pour accueillir Elisabeth à son retour. Il attend l'avis du médecin du travail pour décider de sa reprise d'activité ou non. Elle est reconnue inapte à son poste de travail antérieur et donc licenciée pour inaptitude.

Cela permet à l'entreprise de la remplacer par un salarié plus jeune, avec un contrat nouvelle embauche.

Ce que propose le statut du travailleur

Dès qu'il a connaissance de l'accident d'Elisabeth, le délégué syndical prend de ses nouvelles puis en parle de façon informelle aux représentants du personnel au CE ainsi qu'aux membres du CHSCT, ceci afin de permettre d'anticiper le plus possible (et dans tous les esprits) le travail de réflexion quant aux possibles conséquences de cet accident et ses incidences éventuelles sur l'avenir professionnel d'Elisabeth. Dès que le médecin du travail signale au responsable du personnel qu'Elisabeth est devenue inapte pour le poste qu'elle occupe, l'entreprise

se mobilise pour chercher une solution adaptée. La direction mène une étude de faisabilité tenant compte :

- des restrictions indiquées par le médecin du travail ;
- des places disponibles dans l'entreprise ;
- de la volonté de créer un poste qui soit compatible avec les restrictions d'Elisabeth et l'activité de l'entreprise (sur proposition du CE et du CHSCT) ;
- de la volonté de la salariée d'apprendre à travailler sur un nouveau poste ;
- du coût et du délai de l'opération, en contactant la délégation Agefiph et en participant activement à l'obtention des fonds nécessaires.

Pendant ce temps, Elisabeth continue de recevoir son salaire. Elle est, par ailleurs soutenue et conseillée dans cette étape difficile de sa vie professionnelle et personnelle par un professionnel du handicap.

De son côté, l'entreprise travaille en collaboration avec des organismes spécialisés et avec la délégation régionale de l'Agefiph qui instruit le dossier. Un poste de standardiste est disponible. Elisabeth l'accepte et s'y prépare en suivant une formation de standardiste et d'hôtesse d'accueil au Greta le plus proche. Pendant ce temps, avec l'aide d'un ergonome, la direction décide d'installer un fauteuil médical adapté avec appuie-tête, réglable au niveau des lombaires. À son retour de formation, Elisabeth bénéficie donc d'un poste de travail assis et aménagé. Elle est suivie par un tuteur choisi dans l'entreprise qui lui dispense une formation « maison » et s'assure que l'aménagement réalisé est optimal. Elisabeth peut rester dans l'entreprise, préserver sa santé, apprendre un nouveau métier et rester totalement autonome.



CHAPITRE 6

Privilégier le reclassement interne ou externe avant un licenciement économique

Il est important d'agir avant que le licenciement ne soit définitivement prononcé, afin d'étudier la possibilité de mettre en place des solutions alternatives dans et/ou hors de l'entreprise pour éviter ce licenciement.

Dans le contexte actuel de restructurations permanentes, et de course à la compétitivité, la réduction des effectifs est souvent la mesure privilégiée par les entreprises pour réduire les coûts et gagner en productivité.

Ces vagues de réduction d'effectifs se paient très cher en terme humain et en terme économique sur l'ensemble de la société.

Le statut du travailleur prévoit différentes mesures pour répondre à plusieurs types de situation :

- soit éviter le licenciement, par un reclassement interne dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient ;
- soit éviter le licenciement par un reclassement externe dans une entreprise de la branche ou du bassin d'emploi ;
- soit en cas de licenciement, reclasser le salarié le plus rapidement possible (voir ci-après).

DÉVELOPPER LE RECLASSEMENT

Pour éviter le licenciement pour motif économique, le statut du travailleur instaure l'obligation d'une démarche de reclassement au niveau de l'entreprise et du groupe, de la branche et/ou du bassin d'emploi. Cette mesure impliquerait une refonte des branches professionnelles permettant de couvrir l'ensemble des activités salariées.

En cas de reclassement externe, l'entreprise d'origine verserait 50 % de l'indemnité de licenciement à un fonds géré par la branche ; elle conserverait les 50 % qui constitueraient une incitation positive au reclassement. Une entreprise ou un groupe qui ne répondrait pas à cette démarche de reclassement se verrait dans l'obligation de verser une contribution supplémentaire au régime d'assurance chômage.

Reclassement

Si elle ne reclassait pas, l'entreprise verserait une cotisation supplémentaire

GÉNÉRALISER LES BOURSES D'EMPLOI AU SERVICE DES RECLASSEMENTS

Afin de développer le reclassement externe, le statut du travailleur préconise la mise en place de bourses d'emploi par les branches professionnelles et/ou par les comités de liaison du bassin d'emploi constitués des représentants des entreprises, des salariés, du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire.

Ces bourses d'emploi, en rassemblant les offres d'emploi disponibles et en permettant ainsi le transfert des contrats, peuvent éviter à des salariés d'entrer dans une situation de demandeur d'emploi. Toutes les entreprises de la branche auraient l'obligation d'adresser leurs offres d'emploi à la bourse d'emploi mise en place. Ces offres d'emploi seraient consultables sur internet pour faciliter les mobilités choisies par le salarié. La branche devrait négocier les modalités selon lesquelles s'opé- raient les mobilités interentreprises (maintien de rémunération, de l'ancienneté, aide au déménagement...) et les conditions de transférabilité des droits attachés au salarié (compte épargne temps, formation...) d'une entreprise à l'autre (dans la même branche) et d'une branche à l'autre (fonds de péréquation).

PRÉVOIR DES MESURES EN CAS DE LICENCIEMENT SUITE À UN RECLASSEMENT

Le statut du travailleur prévoit des mesures en cas de licenciement suite à un reclassement. Le salarié qui fait l'objet d'un licenciement alors que son contrat est transféré dans le cadre de l'obligation de reclassement, bénéficierait de l'indemnité de licenciement correspondant à l'ancienneté qu'il a acquise dans l'entreprise avant son reclassement (cette indemnité serait versée par le fonds mutualisateur). Il percevrait aussi l'indemnité de licenciement acquise après ce reclassement, et versée par son entreprise actuelle.

Le cas de Bernard, 42 ans Que faire alors que son licenciement économique est envisagé ?

Bernard travaille dans une entreprise qui envisage de le licencier pour motif économique.

Sa situation actuelle

Bernard doit recevoir, avant d'être licencié, une offre de reclassement dans l'entreprise ou, le cas

échéant, dans le groupe auquel il appartient (y compris lorsque le poste proposé nécessite une adaptation).

Si Bernard appartient à une petite entreprise, il a donc peu de chance de se voir proposer un poste de reclassement et sera probablement licencié.

S'il n'existe aucun poste de reclassement disponible, l'employeur peut procéder au licenciement de Bernard, après avoir établi l'ordre des licenciements.

>>>

>>>

Ce que propose le statut du travailleur

Bernard bénéficie de la démarche de reclassement au sein des entreprises de la branche professionnelle dont relève son employeur.

Chaque branche devra se doter d'une bourse d'emplois permettant (outre des possibilités de mobilité interentreprises choisie) d'offrir un poste de reclassement à un salarié dont le licenciement est envisagé pour motif économique (selon des critères géographiques, professionnels...) lorsque l'entreprise, ou le groupe auquel elle appartient, n'a aucun poste disponible à

proposer. Toutes les entreprises de la branche ont l'obligation d'adresser leurs offres d'emplois à la bourse d'emploi mise en place.

Si Bernard fait l'objet d'un licenciement alors que son contrat a été transféré dans le cadre de l'obligation de reclassement, il bénéficie :

- de l'indemnité de licenciement correspondant à l'ancienneté qu'il a acquise dans l'entreprise avant son reclassement (cette indemnité est versée par le fonds mutualisateur) ;
- de l'indemnité de licenciement acquise après ce reclassement, et versée par son entreprise actuelle.

Un exemple de reclassement proposé par le statut du travailleur

Un salarié travaille dans une entreprise de conseil de 30 salariés qui connaît des difficultés économiques. Son licenciement pour motif économique est envisagé et aucun poste de reclassement n'est disponible dans l'entreprise. Son employeur se tourne alors auprès de sa branche professionnelle, les Bureaux d'études techniques en l'occurrence, à laquelle il verse une cotisation annuelle permettant une mutualisation des emplois ; celle-ci lui fournit une liste des offres d'emplois selon la région désirée, le poste recherché par le salarié et ses compétences et aptitudes professionnelles. Si le salarié accepte le poste, son contrat est transféré dans la nouvelle entreprise (garantie de maintien de rémunération, de l'ancienneté...).

Si aucun poste ne correspond à la demande ou si le salarié refuse les propositions qui lui sont faites, il est licencié pour motif économique.

PRIVILÉGIER LES ALTERNATIVES AU LICENCIEMENT

Le statut du travailleur privilégie toujours des solutions alternatives au licenciement.

Aménager le poste de travail, en cas d'inaptitude

Les avis médicaux d'inaptitude concernent chaque année 70 000 personnes, soit 5 % de la population salariée.

Ces avis médicaux ont des conséquences très lourdes sur l'emploi puisque, chaque année, 20 000 personnes perdent leur emploi pour des raisons liées à leur état de santé. Pourtant, les outils de maintien dans l'emploi (aménagement d'horaire, de poste, mi-temps thérapeutique...) auraient dû permettre à une grande partie d'entre

elles de conserver leur travail.

Le statut du travailleur prévoit l'amélioration de la situation financière du salarié par le versement de sa rémunération entre sa 1^{re} visite médicale de reprise et son reclassement ou son licenciement.

Le statut du travailleur permettrait au salarié déclaré inapte partiellement de bénéficier d'un aménagement de son poste de travail. Si cet aménagement s'avérait impossible, l'employeur proposerait au salarié des offres de reclassement externe, dans la branche ou le bassin d'emploi, compatibles avec son état de santé et ses qualifications.

Si aucun poste de reclassement n'était trouvé, le salarié serait licencié. Il bénéficierait du maintien de sa rémunération pendant 12 mois et de mesures d'accompagnement personnalisé par une personne référente du service de l'emploi.

Par ailleurs, le statut du travailleur interdit la rupture du contrat du salarié inapte temporairement. L'employeur proposerait dans ce cas au salarié :

- soit un emploi adapté à son inaptitude temporaire ;
- soit une suspension de son contrat de travail liée à l'embauche d'un demandeur d'emploi pendant la durée de l'inaptitude. Le salarié inapte temporairement serait alors rémunéré par l'Assedic.

Le cas d'Antoine, 49 ans Son licenciement est envisagé pour inaptitude

Sa situation actuelle

Antoine est en arrêt de travail pendant plus de trois semaines. À son retour, il se rend à la visite médicale de reprise. Le médecin du travail le déclare inapte à tout poste. Ce premier avis d'inaptitude doit être confirmé 15 jours plus tard par le médecin du travail au cours d'une seconde visite. Pendant ces 15 jours, Antoine ne peut pas travailler puisqu'il a été déclaré inapte à son poste : il ne perçoit donc aucune rémunération.

Lors de la seconde visite médicale, le médecin confirme son diagnostic en le déclarant temporairement inapte à tout poste dans l'entreprise (3 mois par exemple).

L'employeur, suite à cette seconde visite, dispose d'un mois pour reclasser le salarié à un poste compatible avec son état de santé ou, à défaut, pour le licencier.

Pendant ce délai d'un mois, Antoine ne perçoit toujours aucune rémunération. L'employeur engage alors la procédure de licenciement du salarié puisqu'il n'a pas l'obligation de résultat en matière d'aménagement du poste de travail du salarié lorsque ce dernier est temporairement inapte.

Ce que propose le statut du travailleur

L'employeur prend en charge la rémunération d'Antoine entre la première visite d'inaptitude et le reclassement ou, le cas échéant, le licenciement d'Antoine.

Si Antoine est temporairement inapte, il ne peut pas être l'objet d'une mesure de licenciement : son contrat de travail est seulement suspendu pendant toute la durée indiquée sur l'avis d'inaptitude. L'employeur a la possibilité de recruter un demandeur d'emploi ce qui permet à Antoine, inapte temporairement, d'être rémunéré par l'Assedic.

Protéger et accompagner après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Actuellement, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne disposent pas toujours d'une protection et d'un accompagnement suffisants.

L'employeur ne peut pas licencier un salarié pendant la suspension de son contrat, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie professionnelle.

Durant son arrêt de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale représentant 60 % de son salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours d'arrêt et 80 % à partir du 29^e jour. En outre, ce salaire journalier de base est lui-même plafonné puisqu'il n'est pris en compte que dans la limite de 0,834 % du plafond annuel de Sécurité sociale, soit 251,80 euros en 2005. Si le salarié a 3 ans d'ancienneté, il a droit à un complément de son employeur (maximum 90 %). À défaut, l'employeur n'a pas l'obligation de compléter ce salaire, sauf si la convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit. De plus, la proportion de salariés titulaires de contrats de travail courts (contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire) victimes d'accidents du travail est très importante.

Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail après la période de suspension de son contrat de travail, il doit retrouver son emploi ou, à défaut (si son emploi n'existe plus ou s'il n'est pas vacant) un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le médecin traitant du salarié peut prescrire un mi-temps thérapeutique avec l'accord du médecin-conseil : il s'agit d'une reprise à temps partiel dans l'entreprise le temps nécessaire à l'amélioration de l'état de santé du salarié. Toutefois l'employeur peut refuser d'aménager le temps de travail du salarié. En outre, la CPAM n'est pas obligée de maintenir pendant cette période le versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, ce qui constitue un manque à gagner très important pour le salarié.

Pendant son arrêt de travail, le salarié continue à acquérir des jours de congés payés : toutefois, ce droit est limité à une année. Si son arrêt de travail se prolonge au-delà, il ne capitalise plus de jours de congés. Par ailleurs, si le salarié revient dans l'entreprise après l'expiration de la période de prise de ses congés payés (soit, légalement, après le 30 avril), il n'a plus droit de prendre les congés qu'il a acquis mais dont il n'a pas pu bénéficier en raison de son arrêt de travail. Il n'a pas droit non plus à une compensation financière. Ses congés sont donc perdus.

Si le salarié est licencié après la période de suspension de son contrat de travail, notamment s'il est déclaré inapte par le médecin du travail, il perçoit le double des indemnités légales de licenciement (soit 1/5^e de mois par année d'ancienneté) ou davantage si la convention collective est plus favorable.

Si le salarié est victime d'un accident du trajet, il ne bénéficie d'aucune des garanties édictées en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle (pas de protection contre le licenciement, d'acquisition de congés payés pendant son arrêt de travail, de doublement de l'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis quand le salarié n'est pas en mesure de l'exécuter, de complément de salaire de la part de l'employeur dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail lorsque le salarié a au moins 3 ans d'ancienneté).

Le statut du travailleur propose de meilleures garanties après un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle et un accompagnement personnalisé en cas de reclassement externe

Dans le statut du travailleur, le licenciement du salarié, ou la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée ou son contrat de travail temporaire, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne pourrait jamais intervenir, pour quelque motif que ce soit, pendant la période de suspension de son contrat. Tout licenciement prononcé au mépris de ces dispositions serait sanctionné par la nullité et la réintégration du salarié.

Le salarié accidenté du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle recevrait l'intégralité de son salaire habituel : l'employeur serait tenu de compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale quelle que soit l'ancienneté du salarié.

À son retour dans l'entreprise à l'issue de son arrêt de travail, le salarié retrouverait le même poste que celui qu'il occupait précédemment, sauf si celui-ci avait été supprimé ou s'il souhaitait occuper un autre poste disponible.

Si lors de la reprise, le salarié était déclaré inapte à son poste et qu'aucun poste compatible avec son état de santé n'était disponible dans l'entreprise ou le groupe, l'employeur pourrait alors rechercher un reclassement du salarié par l'intermédiaire des bourses d'emploi existantes au niveau des branches professionnelles et/ou du bassin d'emploi. Si aucun poste de reclassement n'était trouvé, le salarié licencié bénéficierait d'un maintien de sa rémunération pendant 12 mois et d'un accompagnement personnalisé par une personne référente du service de l'emploi.

Le salarié dont le contrat de travail à durée déterminée arriverait à échéance et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 20 %, bénéficierait d'un accompagnement personnalisé.

Si un mi-temps thérapeutique était prescrit au salarié, l'employeur ne pourrait pas refuser d'alléger la durée du travail en aménageant son poste, conformément aux prescriptions du médecin. La CPAM devrait maintenir le versement des indemnités journalières pendant toute la durée de ce mi-temps.

Le salarié conserverait le bénéfice des congés payés qu'il a acquis mais dont il n'a pas pu bénéficier. Le salarié pourrait soit les prendre à son retour, soit en obtenir le paiement soit, s'il le souhaite, les placer sur son compte épargne.

Si le salarié était licencié à l'issue de son arrêt de travail, il percevrait une indemnité de licenciement représentant le double de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Si le salarié était titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire qui arrive à terme, son indemnité de fin de contrat serait également doublée.

Le salarié victime d'un accident du trajet bénéficierait des mêmes garanties que celles accordées aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le cas d'Alain, 50 ans Il est victime d'un accident de travail

Alain est victime d'un accident en faisant des manutentions de matériel lourd et ne peut plus reprendre son poste qui demande des efforts physiques trop importants. Il a moins de 3 ans d'ancienneté.

Sa situation actuelle

Comme Alain a moins de 3 ans d'ancienneté et qu'aucun accord d'entreprise n'oblige l'employeur à compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale, il ne reçoit que le montant de ces indemnités.

Comme il est déclaré inapte à son poste, il est licencié après la période de suspension de son contrat de travail, et il reçoit le double des

indemnités légales de licenciement. Mais ceci ne résout pas les problèmes de son avenir professionnel.

Ce que propose le statut du travailleur

Alain reçoit l'intégralité de son salaire habituel. L'employeur est en effet obligé de compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Si aucun poste dans l'entreprise ne peut être proposé à Alain du fait de son état de santé, l'employeur d'Alain peut rechercher un reclassement par l'intermédiaire des bourses d'emploi de sa branche et de son bassin d'emploi. Si aucun poste n'est trouvé, Alain reçoit une indemnité de licenciement correspondant au double de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Il bénéficie également du maintien de sa rémunération pendant 12 mois et d'un accompagnement personnalisé.

Interdire le licenciement autour du congé de maternité

Les femmes restent toujours très pénalisées par leur maternité dans les entreprises. La reprise, à l'issue du congé, est souvent vécue douloureusement lorsqu'elles apprennent que leur poste a été supprimé sans qu'elles en aient été préalablement informées ni qu'elles aient été consultées par la suite sur les conditions de leur reprise.

Selon la législation actuelle, une femme enceinte ne peut pas être licenciée, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir son contrat pour un motif étranger à sa grossesse. Même dans ces deux hypothèses, le licenciement de la salariée ne peut pas être notifié ni prendre effet pendant toute la durée de

son congé de maternité et durant les 4 semaines qui le suivent.

Mais, dans la réalité, un certain nombre de femmes font l'objet d'un licenciement pour faute avant leur départ en congé maternité.

Le statut du travailleur veut éviter que les femmes soient pénalisées dans leur parcours professionnel, en raison de congés maternité.

D'une part, il interdit la notification ou la prise d'effet du licenciement, quel que soit le motif, d'une salariée enceinte et ce, jusqu'à la fin de son congé de maternité, éventuellement prolongé par la prise de ses congés payés.

D'autre part, il instaure une obligation d'information et de consultation de la salariée, absente de l'entreprise en raison de son congé, en cas de réorganisation de l'entreprise.

Le cas de Delphine, 29 ans Son licenciement est envisagé au retour d'un congé maternité

Delphine vient d'avoir son premier enfant. Elle n'a pas eu de nouvelles de son entreprise pendant son congé de maternité. En rentrant de son congé maternité, elle apprend que le poste qu'elle occupait précédemment a été confié à un autre salarié. Le poste qu'on lui propose lui paraît moins intéressant que celui qu'elle occupait précédemment.

Sa situation actuelle

Lorsque la salariée revient dans l'entreprise, à l'issue de son congé de maternité, elle doit retrouver son emploi ou un emploi similaire. En réalité, la salariée, comme c'est le cas de Delphine, retrouve

rarement son poste, l'employeur ayant procédé à son remplacement et maintenu le salarié qui la remplaçait au poste qu'elle occupait avant de partir en congé de maternité.

L'employeur lui propose alors un « poste similaire » comportant la même rémunération mais moins de responsabilité avec des perspectives de carrière moins attrayantes que son poste d'origine.

Delphine juge son changement de poste comme une sanction à son départ en congé de maternité. Si elle refuse le poste qu'on lui propose, elle sera licenciée, ce qui lui laisse peu de marge de manœuvre...

Ce que propose le statut du travailleur

En cas de réorganisation, l'employeur informe Delphine des projets, avant son retour. Il lui propose un entretien pour étudier les conditions de son retour dans un emploi similaire, lorsque le poste initial est modifié.

TIRER LE MEILLEUR PARTI DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE AVANT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aujourd'hui, la lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement n'a pas l'obligation d'énoncer les motifs pour lesquels l'employeur envisage de licencier le salarié.

Dans cette situation, le salarié n'est pas en mesure de préparer son argumentation, notamment pour se défendre, ce qui crée un déséquilibre lors de l'entretien.

Le statut du travailleur prévoit que les motifs retenus soient énoncés dans la lettre

de convocation à l'entretien préalable, avec notamment le motif détaillé du licenciement envisagé.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentation du personnel, le salarié menacé de licenciement peut faire appel à un conseiller du salarié pour l'assister lors de l'entretien préalable. Mais, actuellement le crédit d'heures du conseiller du salarié, quand il existe, est très vite épuisé (seulement 15 heures par mois dans les entreprises de 11 salariés au moins et rien dans les entreprises de moins de 11). Pour permettre au salarié de bénéficier véritablement d'une assistance lors de son entretien, le statut du travailleur considère que le conseiller du salarié devrait bénéficier d'un crédit d'heures lui permettant d'exercer pleinement ses missions. Ce crédit d'heures serait à définir au sein d'une négociation interprofessionnelle.

Le statut du travailleur prévoit de surcroît la possibilité de saisir l'inspecteur du travail si les discussions au cours de l'entretien préalable laissaient présumer une violation des articles L. 120-2⁽¹⁾ et/ou L. 120-4⁽²⁾ du Code du travail. Dans les 10 jours suivant la saisine pendant lesquels la procédure serait suspendue, l'inspecteur du travail procéderait à une enquête contradictoire à l'issue de laquelle il donnerait son avis sur le licenciement.

Le cas de Pierre, 32 ans Il est convoqué à un entretien préalable à licenciement

Pierre reçoit chez lui une lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement. Aucun motif ne figure sur cette lettre de convocation puisque son employeur n'a pas l'obligation d'énoncer les raisons pour lesquelles il envisage de le licencier. Il s'inquiète et ne sait pas comment se préparer à son entretien puisqu'il ignore les motifs qui conduisent son employeur à envisager son licenciement (licenciement pour faute, pour insuffisance professionnelle ou encore en raison des difficultés économiques de l'entreprise...). Difficile dans ces conditions de se préparer correctement à cet entretien.

Sa situation actuelle

Il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise de Pierre. Il peut donc faire appel à un conseiller du salarié, comme le stipule sa lettre de convocation. Il met donc à profit tous ses temps de pause dans l'entreprise pour contacter un conseiller du salarié disponible pour l'assister. Or, le crédit d'heures du conseiller du salarié, quand il existe, est très vite épuisé. Pierre risque donc de se retrouver seul à son entretien, faute de conseiller du salarié disponible.

Lors de cet entretien, Pierre se voit exposer les raisons pour lesquelles son licenciement est envisagé et répond aux éventuels griefs en défendant son point de vue. Si l'employeur ne permet pas à Pierre de s'exprimer lors de cet entretien ou s'il ne lui fait pas connaître les motifs de la mesure projetée ou encore si ces motifs ne sont pas ceux qui

>>>

(1) « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

(2) « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi »

>>>

seront inscrits sur la lettre de notification de licenciement, la procédure est irrégulière : Pierre a alors droit à une indemnité égale à 1 mois de salaire dès lors qu'il a au moins deux ans d'ancienneté et qu'il travaille dans une entreprise comptant au moins 11 salariés. Pour obtenir cette indemnité, Pierre doit tenter une action devant le conseil des prud'hommes qui ne rendra sa décision qu'après plusieurs mois.

Ce que propose le statut du travailleur

Pierre doit recevoir, en même temps que sa lettre de convocation à entretien préalable, le motif détaillé du licenciement sur lequel s'appuie son

employeur pour envisager son licenciement. Cette information lui permet de préparer au mieux son entretien et de développer des arguments qui peuvent infléchir la position de son employeur (ce qui correspond bien à l'objet de cet entretien). À défaut, la procédure est nulle : Pierre ne pourra donc pas être licencié tant que son employeur n'aura pas respecté cette obligation.

Pierre peut bénéficier de l'assistance d'un conseiller du salarié lors de son entretien. Si les règles élémentaires du droit de la défense ne sont pas respectées, la procédure doit être considérée comme nulle et le licenciement de Pierre ne peut pas intervenir.

Le cas de Jules, 35 ans Il est assisté lors de l'entretien préalable à licenciement

Jules, assisté par un représentant du personnel ou par un conseiller du salarié, se rend à l'entretien. Il a été embauché pour faire du démarchage téléphonique. Son employeur lui reproche son insuffisance professionnelle alors qu'il ne dispose plus de moyens adéquats pour exercer son activité professionnelle. Il n'a donc plus les moyens d'exercer le travail pour lequel il a été embauché. L'employeur écoute les explications de Jules et de son assistant.

Sa situation actuelle

Jules reçoit sa lettre de notification de licenciement 3 jours après son entretien. Il conteste son licenciement devant le conseil des prud'hommes. Le bureau de jugement lui donne gain de cause

un an plus tard et lui alloue des dommages et intérêts.

Ce que propose le statut du travailleur

Dès lors que les discussions au cours de l'entretien préalable laissent présumer une violation des articles L. 120-2⁽³⁾ et/ou L. 120-4⁽⁴⁾ du Code du travail, Jules ou la personne qui l'a assisté lors de son entretien préalable avec son accord, peut saisir l'inspecteur du travail.

Alors, dans les 10 jours suivant la saisine pendant lesquels la procédure est suspendue, l'inspecteur du travail procédera à une enquête contradictoire à l'issue de laquelle il donnera son avis sur le licenciement.

Jules ne perd donc pas son emploi en cas de violation manifeste de l'employeur à son obligation de loyauté et de respect de la personne humaine. Cette mesure évite à Jules de perdre son emploi et de contester son licenciement devant le conseil de prud'hommes qui ne tranche le litige qu'après plusieurs mois. Cette mesure permettra également de concourir au désengorgement des tribunaux.

[3] « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne soient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

[4] « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi »



CHAPITRE 7

Aider le salarié à rebondir après un licenciement

Aujourd'hui, les salariés licenciés pour raison économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés sont confrontés à des mesures de reclassement moins avantageuses que celles des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ainsi, ces salariés risquent plus souvent de vivre des périodes de chômage longues. Pendant de telles périodes, les demandeurs d'emploi perdent parfois confiance en eux et peuvent entrer dans une spirale négative qui les éloigne de l'emploi. Le statut du travailleur prévoit un droit individuel au reclassement.

La sécurisation des parcours professionnels n'a de sens que si les salariés peuvent trouver un emploi. La flexisécurité au Danemark est un succès parce que le pays a une économie qui offre des emplois. Il est impératif que la région, en synergie avec l'État, développe une politique de soutien à l'emploi dans tous les bassins d'emploi pour créer des activités industrielles ou de services porteuses d'emplois pérennes.

Le statut du travailleur propose un contrat avec le salarié

Faire signer un contrat au salarié subissant un licenciement économique, pour qu'il s'engage dans une démarche de reclassement.

Le salarié qui accepterait d'entrer dans une démarche de recherche active d'emploi passerait un contrat avec une structure ou une organisation en charge de gérer le dispositif dont il bénéficie.

Dans ce dispositif, le salarié conserverait le montant de sa rémunération pendant 12 mois.

Une prime de reclassement rapide serait allouée au salarié s'il retrouvait un emploi avant la fin de son droit au reclassement. Cette prime correspondrait à la moitié de la somme qu'aurait versé la structure s'il n'avait pas trouvé un emploi avant l'expiration du délai imparti. Plus le salarié retrouvera un emploi rapidement, plus son indemnité sera importante. De même, plus la structure régionale s'assurera de la qualité de l'accompagnement, plus elle économisera sur ce qu'elle aurait dû verser.

Le statut du travailleur prévoit un co-financement du dispositif

Le financement de la rémunération et de l'accompagnement serait assuré par :

- l'entreprise, pour la somme correspondant à un préavis de 2 mois ;

Contrat

Plus le salarié retrouverait un emploi rapidement, plus son indemnité serait importante.

- le salarié qui renoncerait au paiement de son indemnité compensatrice de préavis ;
- l'entreprise et l'ASSEDIC pour la période excédant celle du préavis ;
- les AGS (Assurance Garantie des Salaires), qui, en cas de liquidation de l'entreprise, prendraient en charge le coût incombant à l'entreprise ;
- au cas où la personne en recherche d'emploi aurait besoin d'une formation plus longue que la durée du lien contractuel, la période excédant les 12 mois serait financée par les ASSEDIC et les fonds de la formation professionnelle continue. La sortie du dispositif et la fin de l'accompagnement personnalisé s'effectueraient au moment où la personne concernée bénéficierait d'un emploi durable.

Le statut du travailleur prévoit un accompagnement personnalisé de la personne

- Un dispositif d'aide au reclassement serait assuré.
- Ce dispositif comprendrait un entretien professionnel et un accompagnement personnalisé proposé au salarié pour lui permettre de trouver un emploi le plus rapidement possible.
- Cet accompagnement consisterait à lui proposer des mesures de placement, d'insertion, de formation et d'aide à la recherche d'emploi ainsi qu'éventuellement un soutien psychologique et social.
 - Cet accompagnement serait réalisé par un professionnel référent qui pourrait faire appel à différents professionnels en fonction des besoins spécifiques du demandeur d'emploi.
 - La qualité de l'accompagnement personnalisé permettra de déboucher sur un retour à l'emploi durable en adéquation avec l'offre d'emploi du bassin de vie, sans obligation d'accepter un emploi ne répondant pas aux aspirations de la personne. Toutefois, en cas de plusieurs refus non justifiés, la situation du demandeur d'emploi serait examinée par une commission paritaire.
- Le dispositif d'aide au reclassement s'appuie sur une logique de bassin de vie, afin qu'il soit adapté au lieu d'habitation du salarié en recherche d'emploi.

Emploi

L'accompagnement serait réalisé par un professionnel référent aidé d'autres professionnels.

Le statut du travailleur crée une synergie dans la gestion administrative et financière du dispositif

- Gestion par la structure mise en place à cet effet.
- Suivi du dispositif par une instance paritaire élargie aux représentants de l'ANPE, la DDEFP, la collectivité locale et du comité de bassin d'emploi lorsqu'il existe. Les comités de bassin d'emploi semblent très intéressants du fait de leur composition (rassemblement des différents acteurs en charge de l'emploi) et de leurs connaissances du potentiel social et économique.
- Tous ces acteurs en travaillant en synergie participeraient à la dynamique du dispositif :

- en mutualisant les ressources en emploi ;
- en participant à la création de nouveaux emplois ;
- en favorisant, avec l'aide de la région, l'émergence de secteurs d'activité porteurs d'emplois à forte valeur ajoutée ;
- en encourageant la mise en place de groupements d'employeurs.

Le cas de Bernard, 48 ans Il est licencié pour motif économique

Bernard, âgé de 48 ans, est employé dans une petite entreprise. Il vient d'apprendre qu'il est licencié pour motif économique.

Sa situation actuelle

La procédure diffère selon que le licenciement est individuel ou collectif et, dans cette seconde hypothèse, selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés.

Seules les entreprises d'au moins 50 salariés, envisageant de licencier au moins 10 salariés sur 30 jours, sont tenues d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi. Bernard, étant employé dans une petite entreprise, dénuée de représentants du personnel, ne bénéficie donc pas des mêmes garanties (montant des indemnités, cabinet d'outplacement, préretraites, etc.) qu'un salarié employé dans une plus grande entreprise.

Ce que propose le statut du travailleur

Bernard, qui vient d'être licencié économique

alors qu'il est âgé de 48 ans, bénéficie d'un droit individuel au reclassement qui lui donne droit à :

- un maintien de son salaire et de ses droits sociaux pendant la période de reclassement. Son salaire est financé par la structure régionale qui mutualise les fonds versés par les PME/PMI et TPE de sa région.
- une prime de reclassement rapide s'il trouve un emploi avant la fin de sa période de reclassement. Cette prime correspond à la moitié de la somme que verse la structure régionale s'il ne trouve pas un emploi avant l'expiration de son délai. Plus Bernard retrouve un emploi rapidement, plus son indemnité est importante. De même, plus la structure régionale ou la cellule du bassin d'emploi s'assure de la qualité de l'accompagnement de Bernard pour l'aider à retrouver rapidement un travail, plus elle économise sur ce qu'elle doit verser.
- un dispositif d'aide au reclassement comprenant un entretien professionnel visant à identifier et valider les conditions de poursuite d'une activité professionnelle en dehors de l'entreprise.

UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS UN BASSIN D'EMPLOI, UN DÉPARTEMENT OU UNE RÉGION SINISTRÉS

Dans cette organisation géographique, des restructurations industrielles importantes, un taux de chômage supérieur à la moyenne, rendent très difficile le reclassement.

Le dispositif décrit ci-dessous concerne toutes les personnes du bassin d'emploi sinistré en recherche d'emploi et qui en font la demande, à savoir les salariés licenciés, les salariés en fin de contrat à durée déterminée ainsi que les intérimaires.

Une structure régionale mutualiserait les fonds alloués à la gestion et à la rémunération

des salariés concernés. Cette structure instaurerait une relation contractuelle avec les salariés concernés. La contre-partie de cette contractualisation est un engagement de la personne en recherche d'emploi à entrer dans le processus d'accompagnement personnalisé.

Dans un bassin sinistré, le statut du travailleur propose un contrat pour s'engager dans une démarche de reclassement

Une structure régionale instaurerait une relation contractuelle avec les salariés concernés pendant une période de 18 mois. Le salarié bénéficierait du maintien de sa rémunération pendant 18 mois. Aucune condition d'ancienneté ne serait exigée pour qu'un salarié puisse bénéficier de ce dispositif.

Le statut du travailleur prévoit un co-financement du dispositif « zone sinistrée »

Le financement du maintien de la rémunération et des dépenses liées au reclassement du salarié serait assuré par :

- l'entreprise, par le biais du versement du préavis à la structure régionale qui prendrait en charge le salarié et le versement d'une participation correspondant aux coûts moyens de reclassement observés ;
 - le salarié, qui renoncerait, de son côté, au paiement de son indemnité compensatrice de préavis ;
 - l'Assedic ;
 - les AGS (Assurance Garantie des Salaires), qui, en cas de liquidation de l'entreprise, prendraient en charge le coût incombant à l'entreprise ;
- l'État, la région qui participeraient financièrement notamment au travers de l'activation du fonds national pour l'emploi (FNE) ;
- l'Europe, grâce à l'activation du Fonds social européen (FSE).

Reclassement

Les dépenses liées au reclassement seraient co-financées.

Le statut du travailleur met en place un accompagnement personnalisé de la personne

Le dispositif du statut du travailleur est construit suivant la même logique que celle adoptée pour les licenciés économiques de tous les bassins d'emploi, notamment par un accompagnement personnalisé par une personne référente. Cependant, ce dispositif nécessiterait un accompagnement plus long, notamment pour répondre aux besoins de formation liés à la reconversion.

Ce dispositif d'aide au reclassement concernerait tous les salariés en recherche d'emploi d'un bassin d'emploi. Il s'appuierait sur une logique de bassin de vie, afin d'être adapté au lieu d'habitation du salarié en recherche d'emploi.

Au cas où la personne en recherche d'emploi aurait besoin d'une formation plus longue que la durée du lien contractuel, la période excédant les 18 mois serait co-financée par les Assedic et les fonds de la formation professionnelle continue. La sortie du dispositif et la fin de l'accompagnement personnalisé seraient opérés au moment où la personne concernée bénéficierait d'un emploi durable. Toutefois, cet accompagnement pourrait être maintenu, à la demande du bénéficiaire, dans les premiers mois de son nouvel emploi.

Une structure régionale pour gérer le dispositif

Le financement des rémunérations et des dépenses liées au reclassement des personnes concernées serait réalisé sur des fonds mutualisés dans une structure régionale. Plus coûteux, le dispositif ferait appel à une mobilisation de l'ensemble des financements locaux et nationaux prévus à cet effet. L'administration de cette structure régionale serait assurée par un conseil d'administration régional. Les partenaires sociaux (salariés et patronat) seraient représentés au sein de ce conseil d'administration. Ils disposeraient d'un pouvoir de décision au même titre que les représentants de l'Assedic, du bassin d'emploi, du département, de la région. Les élus locaux seraient représentés dans cette structure. En effet, ils disposent de pouvoirs de décisions pour proposer des solutions adaptées aux spécificités de la région et du bassin d'emploi, pour également participer à la réindustrialisation de la région. En parallèle avec une politique nationale contra cyclique ayant pour finalité d'empêcher un chômage de masse, la région, le département et le comité de bassin d'emploi développeraient une politique de soutien à l'emploi. Les élus et les différents acteurs locaux se mobiliseraient pour la création de nouveaux emplois, notamment en favorisant l'émergence de secteurs d'activité porteurs d'emplois à forte valeur ajoutée. La région et les comités de bassin d'emploi encourageraient et faciliteraient la mise en place de groupements d'employeurs. Des aides, notamment fiscales, seraient accordées à ces groupements d'employeurs qui recruteraient dans des emplois durables des salariés en recherche d'emploi.

Le cas de Philippe, 45 ans Il est licencié dans un bassin économique sinistré

Sa situation actuelle

Du fait du taux de chômage de son bassin d'emploi supérieur à la moyenne, Philippe a peu de chances de retrouver un emploi correspondant à sa qualification et proche de son domicile.

Ce que propose le statut du travailleur

Philippe bénéficie d'un droit individuel au reclassement qui lui donne droit à :

- un maintien de son salaire et de ses droits sociaux pendant 18 mois. Dans ce type de bassin d'emploi un grand nombre d'entreprises se trouvent en difficulté. Philippe est recruté par une structure financée par un fonds mutualisé régional interprofessionnel. Ce fonds est alimenté par les entreprises, le salarié qui renonce à son indemnité de préavis, la région et les fonds européens ;
- un dispositif d'aide au reclassement comprenant un entretien professionnel visant à identifier et valider les conditions de poursuite d'une activité professionnelle dans ce bassin d'emploi.



CHAPITRE 8

Assurer une continuité des droits en matière de protection sociale

Le statut du travailleur a notamment pour finalité d'assurer la continuité des droits sociaux lors des périodes de transition professionnelle. Ces transitions sont de plus en plus fréquentes et peuvent aller jusqu'à une rupture dans la garantie des droits des personnes. Une bonne protection en matière de santé est une condition indispensable pour favoriser l'épanouissement de chacun et lui permettre de construire sa vie personnelle, familiale et professionnelle. C'est également une condition du bien-être des salariés dans leur travail, gage d'une performance accrue pour l'entreprise. Ainsi, pour l'employeur, la mise en place d'un régime de prévoyance collective ne doit pas seulement apparaître comme une contrainte ou un coût supplémentaire. Bien au contraire, de tels dispositifs permettent de bâtir un partenariat gagnant/gagnant dont les partenaires sociaux ont déjà pu mesurer les avantages, particulièrement dans les grandes entreprises.

La constitution de droits à la retraite est également un élément essentiel permettant aux personnes d'envisager leur avenir de façon plus sereine et de continuer jusqu'à la fin de leur vie active à être des acteurs économiques et citoyens.

Or, dans un certain nombre de cas, les ruptures vécues sur le plan professionnel entraînent des répercussions non négligeables sur la protection sociale des personnes.

Outre la perte d'un emploi, la remise en cause de ces divers éléments de protection sociale est un facteur d'aggravation de la situation sociale : précarité, puis marginalisation et enfin exclusion.

Transition

Des droits continus en période de transition.

AMÉLIORER LA CONTINUITÉ DES GARANTIES DE LA COUVERTURE MALADIE

Bien que le système de protection sociale ait connu de nettes améliorations, notamment par l'instauration de la CMU et de la CMUC (loi du 27 juillet 1999) qui donnent aux plus défavorisés l'accès aux soins, il reste cependant des lacunes qu'il est important de combler. Certaines ruptures, au cours de la vie, mettent encore les personnes en situation de précarité sur le plan de la protection de leur santé ou la prise

en charge des conséquences de leur maladie.

La couverture maladie universelle est un progrès

À défaut de l'affiliation réglementaire au régime d'assurance maladie – maternité (en tant que salariés, chômeurs, retraités ou ayant droit d'un assuré), toute personne (ainsi que ses ayants droit) résidant en France ou dans les DOM de façon stable (depuis plus de trois mois) et régulière, relève de la couverture maladie universelle (CMU).

Les personnes relevant de la CMU et dont le revenu fiscal du foyer est inférieur à un plafond fixé pour la période du 1^{er} octobre 2005 au 30 septembre 2006 à 6 965 € (soit 580,42 € par mois) bénéficient gratuitement des prestations. Les personnes dont les ressources dépassent ce plafond doivent payer une cotisation de 8 % appliquée au montant des revenus perçus, l'année civile précédente, dépassant ce plafond. Cette situation ne concerne qu'une très faible fraction de la population (3 % des CMUistes).

L'affiliation à la CMU doit être effectuée auprès d'une Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Elle donne droit au bénéfice immédiat des prestations du régime général. Elle est accordée pour un délai d'un an renouvelable. Les assurés bénéficient de la dispense d'avance de frais. Ils supportent le différentiel entre le coût facturé de l'acte et le remboursement effectué par la Sécurité sociale.

La CMU complémentaire (CMUC) a permis de fournir une couverture complémentaire à toute personne résidant en France de manière stable et régulière sous condition de ressources. Les personnes dont les ressources sont inférieures à un plafond annuel bénéficient gratuitement des prestations. Ce plafond est majoré de 50 % pour la 2^e personne à charge, de 30 % pour la 3^e et la 4^e et de 40 % par personne à charge supplémentaire.

À compter du 1^{er} juillet 2005, le plafond mensuel est fixé à 587,16 € pour une personne isolée (soit un plafond annuel de 7 046 €). Le plafond mensuel est porté à 650,58 € pour une personne résidant dans les DOM.

Les intéressés bénéficient alors de la dispense totale d'avance des frais. Les prestations prises en charge sont :

- les tickets modérateurs dans la limite des tarifs de responsabilité ;
- le forfait journalier hospitalier ;
- et, dans certaines limites, les frais concernant les soins dentaires et les appareillages (lunettes, prothèses auditives, ...).

Les allocataires du RMI bénéficient de plein droit et gratuitement (pour eux-mêmes et les personnes à leur charge) de la CMU (régime de base et régime complémentaire). Ils sont protégés contre les accidents survenus à l'occasion des actions d'insertion.

Au 31 décembre 2003, selon la Direction de la recherche, des études, de l'évalua-

tion et des statistiques (Dress), 1,5 million de personnes étaient affiliées à la CMU ; à cette même date la CMUC couvrait 4,6 millions de bénéficiaires.

Selon une enquête réalisée en 2003 par la Dress, le bénéfice de la CMU atténué le renoncement aux soins pour raisons financières : 43 % des ménages de nouveaux bénéficiaires y avaient renoncé avant leur entrée dans le dispositif, 71 % d'entre eux ont entamé de nouveaux soins depuis. Cependant, 22 % des ménages de bénéficiaires de la CMU depuis plus d'un an déclarent encore avoir renoncé à au moins un soin dans les douze mois précédents.

Ces statistiques prouvent que des personnes qui ont renoncé à se faire soigner pour des raisons financières rentrent progressivement dans le dispositif tout en restant une population relativement réticente à recourir à des soins, notamment dentaires ou d'optique.

Limiter les effets de seuil de la CMU et de la CMUC

Le statut du travailleur demande que le seuil de ressources permettant de bénéficier gratuitement de la CMU soit celui de la CMU complémentaire.

Pour les personnes qui ont des revenus supérieurs à ce seuil commun permettant de bénéficier gratuitement de la CMU, mais dont la situation financière est difficile (revenu inférieur au SMIC), le statut du travailleur propose la prise en charge partielle, d'une manière dégressive, du coût de la couverture complémentaire CMUC.

GÉNÉRALISER LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE

De fortes inégalités perdurent en matière de régimes de prévoyance. La prévoyance au sens large recouvre tout ce qui ne relève pas de la protection sociale légale obligatoire, c'est-à-dire de la Sécurité sociale. Il s'agit donc d'une protection sociale complémentaire facultative dont l'objet est de couvrir les risques liés à la personne dans le cadre collectif de l'entreprise (ou à titre individuel). Parmi ceux-ci, on distingue les risques de dommages corporels liés aux accidents et à la maladie (incapacité, invalidité, complémentaire santé) et des engagements liés à la durée de la vie tels que le décès, les rentes de conjoint et d'éducation, ainsi que des dispositifs de retraite supplémentaire et d'assurance dépendance.

Le rôle de la prévoyance dans l'amélioration de la couverture sociale des salariés et des anciens salariés s'est considérablement accru face au plafonnement des prestations de Sécurité sociale et au désengagement programmé de la prise en charge des frais de soins de santé. Plus que jamais la « complémentaire santé » joue un rôle clé dans l'accès aux soins puisqu'elle finance une partie non négligeable des dépenses laissées à la charge des patients sous des formes diverses : ticket modérateur, dépassement par

CMU

La CMU limite le renoncement aux soins.

Mutuelle

4,6 millions de bénéficiaires de la complémentaire universelle.

Inégalités

De fortes inégalités perdurent en matière de régimes de prévoyance.

rapport au tarif de convention, forfait hospitalier. Ce rôle est d'autant plus important que le « reste à charge » est élevé comme c'est le cas pour l'optique et les soins dentaires. En 1999, la création d'une CMU complémentaire gratuite au bénéfice des ménages les plus modestes a pris en compte cette réalité (voir supra).

D'après une enquête Santé et protection sociale menée en 2002, 91 % des personnes résidant en France bénéficient d'une couverture complémentaire soit plus de neuf personnes sur dix (en incluant les ayants droit). Selon un avis du Haut-Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, d'importantes disparités perdurent entre les salariés (ou anciens salariés) bénéficiant d'un contrat collectif d'entreprise et les non-salariés assurés à titre individuel. De là, il résulte que le statut au regard de l'emploi apparaît désormais comme un déterminant majeur de la couverture maladie même si la réforme de 2004 a récemment amélioré l'accès à la protection complémentaire.

Une étude menée par l'Institut de Recherche et de Développement en Économie de la Santé (IRDES) en 2004 a ainsi fait la démonstration de la supériorité qualitative des contrats collectifs sur les contrats individuels, en se fondant notamment sur le niveau des garanties optiques et dentaires. Parmi les salariés, on constate aussi de fortes disparités notamment entre ceux des grandes entreprises et ceux de PME/PMI et TPE a fortiori. En matière de complémentaire santé, la quasi-totalité des entreprises de plus de 500 salariés propose une couverture complémentaire contre 50 % pour celles de 10 à 19 salariés et 29 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Contrats

Les contrats collectifs sont supérieurs aux contrats individuels.

En dépit des avancées réalisées, des lacunes subsistent car la prévoyance reste du domaine de la protection sociale facultative même si elle peut être rendue obligatoire par accord des partenaires sociaux. Dans ce domaine plus que tout autre, le maintien et l'amélioration du niveau de protection sociale sont des enjeux majeurs dans les

Quatre étapes de la protection sociale

Loi Evin du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Loi du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés.

Loi du 27 juillet 1999 portant création de la Couverture maladie universelle CMU et de la CMU Complémentaire.

Loi du 13 août 2004 sur l'assurance maladie. Elle porte création d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé sous forme de crédit d'impôt au bénéfice des personnes dont les ressources sont comprises entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 15 %. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2005, ce crédit d'impôt varie selon l'âge des assurés : 250 euros à partir de 60 ans, 150 euros entre 25 et 59 ans et 75 euros en dessous de 25 ans, et ne correspond pas au prix du marché d'une couverture complémentaire minimum.

années à venir face au désengagement de la Sécurité sociale (cf. loi sur l'assurance maladie du 13 août 2004), et ce, pour l'ensemble de la population, actifs ou inactifs.

Le statut du travailleur incite l'ensemble des entreprises à négocier des accords de prévoyance maladie

Parce que la prévoyance n'est pas généralisée et relève avant tout de la négociation, le statut du travailleur se donne pour objectif de remédier aux carences encore existantes.

Outre l'adoption de nouvelles dispositions législatives visant à renforcer les garanties des travailleurs dans ce domaine, on peut également envisager de créer des incitations à la négociation collective interprofessionnelle ou de branche.

Le statut du travailleur propose donc de promouvoir le développement des régimes de prévoyance via les accords entre partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles et des entreprises. Cela permet de pallier l'absence de généralisation de la prévoyance.

À l'appui de cette action, il faut rappeler que la loi du 27 juillet 1999 oblige l'employeur à engager une négociation annuelle sur le thème de la prévoyance maladie lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un tel régime (Code du travail : Art. L. 132-27).

Actuellement, l'obligation annuelle de négocier sur le thème de la prévoyance maladie ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés. Le cadre de la négociation est libre (entreprise, établissement, groupe d'établissements). Plusieurs entreprises de moins de 50 salariés peuvent se grouper au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, afin de négocier la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire.

Le statut du travailleur veut aller plus loin. Il prévoit que l'obligation de négocier sur le thème de la prévoyance maladie soit étendue aux entreprises de moins de 50 salariés, éventuellement par un système de mutualisation permettant d'alléger les coûts et les procédures.

Garanties complémentaires Maladie ou « frais de santé »

Aujourd'hui 25 millions de personnes (ayant droit compris) en bénéficient.

La réduction et le plafonnement de la prise en charge des soins par la branche maladie de la Sécurité sociale ont rendu nécessaire le développement de la prévoyance « santé ».

La garantie du risque maladie couvre le salarié et ses ayants droit (conjoint et enfant) pour les dépenses de soins de santé. Cela concerne en principe la partie des

Prévoyance

Développer la prévoyance dans les branches et les entreprises.

frais laissée à la charge de l'assuré, après l'intervention du régime général de la Sécurité sociale.

Rappelons pour mémoire la loi du 27 juillet 1999, qui parallèlement à la CMU, a créé la CMU complémentaire accessible sous conditions de ressources (voir supra).

Des garanties trop souvent méconnues par les bénéficiaires

En principe, la perte de la qualité de salarié entraîne la perte de la qualité de bénéficiaire. Cependant, dans le cadre des contrats collectifs obligatoires, la loi Évin (article 4) prévoit le maintien de la couverture du risque maladie au profit de certaines catégories de personnes : les salariés en longue maladie, invalides, préretraités/retraités ou licenciés (anciens salariés ou ayants droit) peuvent demander la prolongation de la couverture dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Le délai est porté à un an pour les ayants droit d'un salarié décédé.

Collectif

Les contrats collectifs obligatoires sont meilleurs.

La loi interdit à l'organisme assureur d'appliquer aux personnes qui exercent cette option une majoration de la cotisation supérieure à 50 % du taux de cotisation global (part du salarié plus part de l'employeur).

Par manque d'information, les bénéficiaires potentiels n'exercent pas l'option et se retrouvent donc en dehors du système. Il ne leur reste plus que l'assurance individuelle « pure » avec application de critères très restrictifs et donc de coûts souvent prohibitifs. Il faut rappeler que les non salariés et les non actifs sont de facto exclus de ces dispositifs. C'est un des arguments invoqués par les promoteurs de la couverture individuelle (Mutualité) favorables à la mise en place d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé. La loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie a en partie repris cette demande.

Renforcer l'information des assurés

En créant une obligation de maintien des droits au bénéfice des anciens salariés, la loi Évin a renforcé les garanties de ces derniers, mais cette possibilité est encore sous-utilisée.

Lors de la négociation du contrat il est indispensable de mettre l'accent sur une information la plus explicite possible sur les modalités de mise en œuvre de la continuité des garanties telles que le délai d'exercice de l'option, les garanties visées et les conditions tarifaires.

Garanties concernant les incapacités temporaires de travail résultant d'une maladie ou d'un accident

Il s'agit de la situation temporaire dans laquelle se trouve le salarié qui ne peut exercer son activité professionnelle normale, pour des raisons médicales tenant à un état pathologique dû soit à une maladie, soit à un accident, professionnel ou non. N'exécutant pas sa prestation de travail, le salarié ne perçoit pas son salaire mais il bénéficie des prestations en espèces sous forme d'Indemnités Journalières de Sécurité sociale (IJSS) et d'un maintien de salaire par l'employeur sous certaines conditions.

La législation actuelle est insuffisante

L'accord du 10/12/1977 entériné par la loi du 19/01/1979 dite de « mensualisation » impose à l'employeur de compléter les IJSS au profit des salariés en arrêt de travail qui justifient de 3 ans d'ancienneté. Cette indemnisation n'est due qu'à compter du 11^e jour d'arrêt (du 1^{er} jour en cas d'accident du travail).

Le salarié perçoit alors 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours et 2/3 de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants. Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà des trois premières années d'ancienneté dans l'entreprise, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Il est à noter que certaines conventions collectives de branche ou accords d'entreprise prévoient des règles plus favorables en matière d'indemnisation complémentaire tant du point de vue de l'ancienneté requise que de la durée et du montant de ces versements. Les dispositions conventionnelles peuvent ainsi prévoir le maintien du salaire net.

La souscription par l'employeur d'un contrat de prévoyance présente des avantages :

- il permet à l'employeur de se garantir au titre de l'obligation légale, en assurant, lorsque le contrat ne couvre que le minimum légal, la prise en charge de sa contribution exclusive ;
- il permet également d'améliorer le régime de mensualisation lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit. Les prestations sont alors versées par l'assureur sous forme d'indemnités journalières. Celles-ci peuvent être versées au-delà de la rupture du contrat de travail.

Dans l'ensemble, on constate une certaine « précarité » des garanties de prévoyance, fortement liées à la « qualité » de salarié. Ainsi la résiliation du contrat de travail en cas de retraite, démission ou licenciement entraîne la perte de la qualité de bénéficiaire. De même, la disparition de l'entreprise ou de l'organisme assureur présente un risque pour l'assuré. La loi Évin y remédie en son article 7 qui prévoit le

Garanties

On constate une certaine précarité des garanties de prévoyance.

maintien des droits acquis : il impose le paiement des rentes par l'organisme assureur en cas de disparition de l'entreprise, de rupture du contrat ou de l'accord.

Si la loi de mensualisation représente un progrès certain, de nombreuses catégories de travailleurs ne peuvent aujourd'hui bénéficier de ses dispositions : les travailleurs à domicile, les temporaires, les saisonniers, et les intermittents.

Améliorer et étendre la loi de mensualisation

La loi de mensualisation améliore le sort des salariés en complétant le régime général de la Sécurité sociale mais des insuffisances demeurent tels la condition d'ancienneté et le caractère dégressif du complément de salaire.

Mensualisation

Étendre le bénéfice de la loi de mensualisation.

Le statut du travailleur propose d'améliorer les conditions d'application de la loi de mensualisation notamment en réduisant le délai de carence et en révisant les conditions d'ancienneté requises.

Le statut du travailleur propose également d'étendre le bénéfice de la loi de mensualisation aux travailleurs qui en sont actuellement exclus : les saisonniers, les travailleurs à domicile, les travailleurs temporaires et les intermittents.

Au-delà d'une amélioration dans le cadre de la législation, le statut du travailleur préconise un développement de la négociation collective en vue d'une amélioration conventionnelle du régime de mensualisation.

Un accent est également mis sur la protection des salariés en longue maladie qui doit être un objectif prioritaire des négociateurs de régime de prévoyance.

Garanties en cas d'invalidité

Cette garantie intervient lorsque le salarié ne peut exercer une activité professionnelle normale pour des raisons médicales (état pathologique résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non). Le salarié invalide perçoit une rente au titre du régime général de la Sécurité sociale que vient compléter le régime de prévoyance. Ce dernier définit « l'état d'invalidité » soit de manière autonome, soit par référence à la réglementation de la Sécurité sociale.

Les protections actuelles en cas d'invalidité

Le salarié ne perçoit plus de salaire puisqu'il n'est plus en mesure d'exécuter les obligations nées du contrat de travail. Les prestations complémentaires sont versées par l'assureur sous forme de rentes viagères, soit totales pendant toute la durée de la vie de l'invalide, soit temporaires jusqu'à la date où il pourra liquider ses pensions de retraite à taux plein (cas le plus fréquent).

Les prestations d'invalidité ont une vocation naturelle à être versées au-delà de la rupture du contrat de travail. Le contrat de prévoyance peut prévoir que les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat de travail continuent à être dues au-delà. Bien entendu, les prestations ne seront pas dues au-delà du terme prévu par le contrat de prévoyance sauf pour ce qui concerne le capital décès.

Le maintien des garanties est toutefois subordonné à la transmission à l'organisme assureur des éléments justifiant l'état d'incapacité ou d'invalidité de l'assuré.

Développer les garanties invalidité

À l'instar de l'obligation de négocier sur le champ de l'assurance santé, le statut du travailleur préconise que l'invalidité devienne également un thème de négociation annuelle.

En matière d'invalidité, les négociateurs du contrat de prévoyance doivent se montrer particulièrement vigilants sur les critères d'indemnisation retenus : ces derniers doivent au minimum correspondre à ceux définis par la Sécurité sociale.

Invalidité

L'invalidité devrait faire partie de la négociation annuelle.

Garanties concernant le décès

Leur objet est de compenser forfaitairement pour la famille la disparition des revenus du fait du décès du salarié.

Des garde-fous insuffisants

Les contrats prévoient plusieurs formules : versement d'un capital au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), rente de conjoint, rente éducation... Le capital décès peut être forfaitaire ou fonction des charges de famille.

Conformément à la loi, la garantie doit jouer dès la date d'effet du contrat sans réserve de nature médicale.

Comme pour les autres garanties de prévoyance, l'article 7 de la loi Evin du 31/12/1989 prévoit le maintien des droits acquis, c'est à dire le paiement par l'organisme assureur des rentes en cas de disparition de l'entreprise, de rupture du contrat ou de l'accord.

En outre, depuis une modification de la loi Evin introduite par la loi du 17 juillet 2001, en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat, l'organisme assureur a l'obligation de maintenir la garantie décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité en cours de service. Cet engagement doit être couvert à tout moment par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Il est à noter que la convention collective des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) oblige les entreprises relevant de son champ d'application à consacrer 1,50 % de la

tranche A du salaire des cadres au financement d'une couverture prévoyance prioritairement axée sur la garantie décès. Le non respect de cette obligation par l'entreprise l'expose à une sanction : le versement aux ayants droit du cadre décédé d'un capital égal à 3 fois le plafond annuel de Sécurité sociale, en vigueur au moment du décès. La pénalité applicable à l'entreprise « défailante » constitue une garantie importante pour les salariés concernés. Des dispositifs de branche ou d'entreprise peuvent se superposer, il y a lieu dès lors d'effectuer une comparaison entre les avantages des différents régimes afin de retenir le plus favorable au salarié.

Clarifier la rédaction des contrats

Malgré ces améliorations, il reste trop souvent des imprécisions dans la rédaction des contrats, qui aboutissent à empêcher le jeu des garanties. Le statut du travailleur insiste pour que la rédaction des contrats prévoie clairement le maintien des droits dans certaines situations particulières, comme les arrêts de travail, le congé maternité ou les arrêts suite à un accident.

Le cas d'Ernest, 51 ans Il est en arrêt maladie pour six semaines

Ernest est salarié depuis 1 an et demi. Il tombe malade, son médecin le met en arrêt pour 6 semaines.

Sa situation actuelle

La Sécurité sociale lui verse, à partir du 4^e jour d'arrêt, des IJ équivalentes à 50 % de son salaire brut de base plafonné (T.A). Comme son ancienneté est inférieure à 3 ans, son entreprise n'est pas tenue de compléter les IJSS comme le prévoit la loi de mensualisation (versement dégressif). S'il n'existe ni convention collective ni accord d'entreprise plus favorables, Ernest n'a droit qu'aux IJ et ne peut bénéficier d'aucun maintien de salaire. En revanche, s'il existe une convention de branche ou un accord d'entreprise, Ernest peut bénéficier d'une couverture prévoyance incapacité destinée à compléter ce qui est versé par le Régime général de la Sécurité sociale. Lorsqu'il existe, le régime de

prévoyance a pour objet de « combler » les lacunes, autrement dit de permettre le versement des indemnités dès le premier jour de l'arrêt et d'un complément lui assurant 100 % de son salaire.

Dans ce cas précis, le salarié se trouve pénalisé par la condition d'ancienneté si aucun régime conventionnel plus favorable ne s'applique. Prévue par la loi de mensualisation, cette condition introduit une rupture dans la continuité des droits dès lors qu'aucune convention ou accord collectif plus favorable ne s'applique.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur propose de promouvoir des conventions de branches susceptibles de pallier les carences de la loi de mensualisation. Lorsqu'il existe des conventions collectives plus favorables que le minimum légal, il faut veiller à ce que les régimes de prévoyance complémentaire mis en place soient de véritables relais aux accords de mensualisation pour assurer une continuité totale avec les durées conventionnelles d'indemnisation.



CHAPITRE 9

Des droits à la retraite mieux garantis

Il existe actuellement 38 régimes de retraite obligatoires adhérant au groupement d'intérêt public « Info Retraite » institué par la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites. Bien qu'obéissant à des règles juridiques et réglementaires différentes, tous ces régimes sont coordonnés ; beaucoup d'entre eux sont alignés sur la réglementation du régime général (salariés agricoles, assurances vieillesse des artisans et des commerçants etc.). Cette architecture et la coordination des régimes devraient permettre à terme une meilleure couverture retraite.

Toutefois, des risques d'absence de validation de périodes existent. Le nouveau droit à l'information, qui permettra à l'ensemble des travailleurs salariés et non salariés de faire le point tous les cinq ans sur leurs droits à retraite déjà acquis, fera donc ressortir immédiatement les absences éventuelles de validation.

Certaines situations ne sont pas validées pour l'acquisition des droits à la retraite

Les périodes de chômage indemnisées sont prises en compte pour l'attribution des droits à retraite, ceci tant par le régime général vieillesse de la Sécurité sociale que par les régimes complémentaires AGIRC/ARRCO.

Pour le régime général, il s'agit d'une validation en trimestres, sans, bien entendu, de report de salaires au compte. Ces trimestres, appelés périodes assimilées (à l'instar des périodes de maladie, de congé maternité, congé parental d'éducation, de service national) entrent dans le calcul du taux et de la proratisation de la pension.

Dans les régimes AGIRC et ARRCO, les périodes de chômage font l'objet d'une attribution de points s'il y a financement par l'Unedic (titulaires des allocations chômage) ou l'État (bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE).

En ce qui concerne les périodes de congé maternité, l'AGIRC et l'ARRCO attribuent le même nombre de points que l'année qui précède celle du début du congé.

Pour la prise en compte des périodes d'arrêt maladie, le régime général de la Sécurité sociale valide un trimestre qu'il y ait 60 jours d'arrêt consécutifs ou non dans l'année civile.

Droits

RMI, CES ne donnent pas de droits à retraite.

S'agissant de régimes complémentaires, l'ARRCO procède à l'attribution de points gratuits sur la base des points de l'année précédente s'il y a 60 jours d'arrêt consécutifs. L'AGIRC applique le même principe sauf que 90 jours d'arrêt consécutifs sont nécessaires.

En revanche, certaines périodes ne font l'objet d'aucune validation (RMI, CES...). Les publics visés par ces dispositifs sont ceux qui ont le plus de difficultés pour remplir les conditions de durée minimale pour bénéficier d'une retraite au taux plein. Leurs aléas de carrière auront donc de graves conséquences sur le niveau de leur pension. Une large partie des personnes concernées (souvent des femmes) se retrouvera, sauf amélioration rapide et durable de la situation de l'emploi, au minimum vieillesse, attribué seulement à partir de 65 ans.

Prendre en compte certaines périodes actuellement non validées

La prise en compte calendaire, sous condition d'engagement effectif dans un parcours d'insertion, des périodes de RMI, CES... dans le cadre des périodes assimilées éviterait aux personnes concernées d'être gravement pénalisées au moment de la liquidation de leurs droits à retraite. Cela donnerait à ces personnes la possibilité d'envisager leur retraite de façon plus positive.

Le cas de François, 46 ans Il s'engage dans un processus d'insertion...

Le statut du travailleur propose de lui valider ses périodes de RMI. François, ancien salarié d'une entreprise de construction mécanique qui a fermé, a été licencié. Étant donné les difficultés de reclassement sur la région, il est toujours sans emploi et depuis l'expiration de ses droits d'indemnisation chômage, il a bénéficié pendant deux ans du RMI. Il est aujourd'hui effectivement engagé dans un processus de réinsertion grâce au RMA.

Sa situation actuelle

Les deux ans du RMI n'ouvrent droit à aucun trimestre. L'année de RMA de François est validée sur la base du SMIC, ce qui lui garantit l'obtention de quatre trimestres.

Ce que propose le statut du travailleur

Engagé effectivement dans un parcours d'insertion, François fait donc preuve de sa volonté de sortir de sa situation de précarité. Il y a alors prise en compte calendaire de sa période de RMI dans le cadre des périodes assimilées, ce qui lui garantira l'acquisition de douze trimestres au lieu de quatre.

Le temps partiel est pénalisant pour le calcul des droits à la retraite

Les périodes retenues par le régime général ne sont pas des périodes calendaires. En effet, les trimestres sont validés sur la base de 200 heures de SMIC dans la limite de 4 trimestres par an. Ce système permet donc à la plupart des assurés sociaux tra-

vailant à temps partiel de bénéficier de 4 trimestres par an. Depuis la réforme de 1993, le calcul du salaire moyen se fait progressivement sur la base des 25 meilleures années et non plus des 10 meilleures ; cette disposition pénalise durement les personnes (femmes généralement) travaillant durablement à temps partiel.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites améliore sous certaines conditions les droits des salariés à temps partiel. Elle permet en effet aux salariés à temps partiel de cotiser sur la base du salaire dont ils auraient bénéficié s'ils étaient à temps plein.

Cette nouvelle disposition ne pourra bénéficier pleinement aux salariés concernés que si les régimes complémentaires prennent des mesures d'adaptation (des négociations paritaires doivent intervenir rapidement).

Il est à craindre que les salariés des PME/PMI et plus encore ceux de TPE, restent à l'écart de cette possibilité qui n'a qu'un caractère facultatif.

Retraite des salariés à temps partiel : ce que propose le statut du travailleur

L'ouverture de négociations au niveau des branches professionnelles ou, à défaut d'un accord de branche, au niveau de l'entreprise doit intervenir rapidement afin de permettre

au plus grand nombre de salariés à temps partiel de bénéficier de la possibilité de cotiser sur la base du salaire à temps plein, pour améliorer leur retraite.



CHAPITRE 10

Des moyens pour concilier vie personnelle, familiale et professionnelle

Dans le contexte actuel où prime la recherche de gains de productivité et de rendement, les conditions de travail rendent souvent difficile une bonne conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Les horaires, la charge et la pression exercées sur le lieu de travail pèsent sur l'équilibre des temps de vie : la plus grande amplitude horaire, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, les plages de travail décalées, l'annualisation conduisant parfois à des semaines très chargées, sont autant de contraintes difficiles à vivre pour les salariés.

Dans d'autres cas, les frontières entre le temps consacré au travail et le temps personnel et familial ont tendance à s'effacer. Cette imbrication des temps de vie expose les personnes à des pressions très fortes. Soumis de plus en plus souvent à une obligation de résultat, le salarié se trouve contraint d'utiliser une partie de son temps libre pour continuer son travail. Le salarié est alors souvent écartelé entre ses obligations professionnelles et son souhait de préserver son temps personnel.

Travail

On travaille de plus en plus sur son temps libre.

Ces évolutions sont préjudiciables à l'équilibre des temps de vie et peuvent retentir sur la vie de famille ou la vie personnelle. Le statut du travailleur prévoit des mesures pour faciliter la conciliation des différents temps de vie. Il propose des aménagements pour faciliter cette conciliation au quotidien, tout au long de l'année et tout au long de la vie.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR AMÉNAGE LE TEMPS DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

Pour faciliter la conciliation des différents temps de vie au quotidien, le statut du travailleur prévoit un meilleur aménagement des horaires de travail par des accords négociés au sein des entreprises et un meilleur encadrement législatif du temps partiel (voir ci-dessus pages 48 et suivantes) afin que celui-ci soit réellement choisi, qu'il s'accompagne d'une bonne organisation des plages horaires, de l'étude des charges de travail, d'un rallongement des délais de prévenance et d'un accès effectif à la formation professionnelle.

Le cas de Véronique, 35 ans Elle veut aménager son horaire journalier

Véronique, mère de famille qui travaille 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année, souhaite être libre tous les soirs à 16h30. L'employeur soutient que les sorties ne peuvent se faire qu'à partir de 17h00 et que la solution pour Véronique est de passer à temps partiel.

Sa situation actuelle

En sortant tous les soirs à 16h30, Véronique serait donc contrainte de passer à temps partiel. Elle subirait une baisse de salaire et perdrait le bénéfice de tous les jours RTT négociés dans son entreprise, car l'accord de réduction du temps de

travail exclut les temps partiels du bénéfice des jours de RTT, (en l'occurrence elle a droit à 6 semaines de congés payés par an plus 3 semaines de jours RTT, soit 9 semaines au total). En passant à 34 heures, elle n'aurait donc plus que ses 6 semaines de congés payés par an.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur prévoit que soient développés des accords d'entreprise permettant d'instaurer un horaire variable.

Un tel accord permettra à Véronique de rester à temps plein tout en aménageant son horaire.

Elle compensera son départ anticipé par une arrivée anticipée. Elle n'aura ainsi ni baisse de salaire, ni perte de congés payés.

UNE MEILLEURE GESTION DU TEMPS TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Les conditions de travail des salariés se sont dégradées ces dernières années avec des contraintes horaires fortes (horaires fluctuants, modulation et annualisation, astreintes, horaires à forte amplitude journalière imposés par l'employeur) et des contraintes organisationnelles strictes (normes de production ou délais à respecter, objectifs quantifiés à respecter strictement).

Le constat, des plus alarmants, qui résulte des différentes enquêtes menées en la matière, révèle une intensification du travail, l'augmentation du stress et de la fatigue, notamment due au sentiment d'insécurité face aux menaces sur l'emploi, à la précarité réelle ou perçue qui en découle, à l'augmentation des charges de travail, qui ne sont pas sans conséquence sur la santé et la vie personnelle des salariés.

MIEUX ENCADRER LES ASTREINTES

Les astreintes sont imposées avec des contreparties insuffisantes

L'employeur peut imposer des astreintes au salarié sans que cela constitue une modification de son contrat de travail dès lors que la convention collective le prévoit. Si le salarié refuse, il s'expose à une mesure de licenciement, éventuellement pour faute.

En outre, l'employeur peut mettre en place de telles astreintes même si aucune

disposition conventionnelle ne le prévoit. Il lui suffit de consulter les représentants du personnel et, en leur absence, seulement d'en informer l'inspecteur du travail. Toutefois, dans ce cas de figure, le salarié est en droit de refuser d'exécuter des astreintes qui constituent alors une véritable modification de son contrat de travail. Mais, même si aucune faute ne peut lui être reprochée en cas de refus, il s'expose à une mesure de licenciement, à moins que l'employeur ne renonce à son projet.

En dehors des temps d'intervention proprement dits, l'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif : elle est décomptée indépendamment des heures de travail effectif et ne donne lieu qu'à une compensation financière ou sous forme de repos. Aucun minimum n'est prévu par la loi : la nature et l'importance de la compensation sont déterminées par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur.

De plus, l'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, en dehors du temps d'intervention : ainsi, un salarié d'astreinte pendant la nuit ou le week-end est considéré comme ayant bénéficié de son droit au repos.

Le salarié n'est informé de la programmation individuelle de ses périodes d'astreinte que 15 jours à l'avance. Ce délai est réduit à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Il n'existe légalement aucune limitation du nombre d'astreintes auxquelles pourrait être soumis un salarié : le seul recours du salarié est de demander aux tribunaux la requalification de ses temps d'astreinte en temps de travail effectif en cas d'abus (c'est-à-dire lorsqu'il est soumis de façon permanente à des astreintes ou lorsque, du fait des modalités pratiques de l'astreinte, il ne peut vaquer à ses occupations personnelles).

Le statut du travailleur propose un meilleur encadrement des astreintes

L'encadrement devrait être défini au sein d'un accord national interprofessionnel, décliné ensuite dans les branches et/ou les entreprises. Le statut du travailleur préconise que l'accord national interprofessionnel mentionne que le recours à l'astreinte :

- fait prioritairement appel au volontariat ;
- comporte un plafond limitant le nombre d'heures d'astreintes mensuelles pouvant être effectuées par chaque salarié ;
- mentionne une obligation de notifier au salarié, un mois à l'avance, la programmation de ses périodes d'astreinte. En cas de circonstances exceptionnelles, une réduction de ce délai serait possible si elle était accompagnée de contreparties sous forme financière ou de repos. Ces

contreparties seraient définies par accord de branche ou d'entreprise ;

- prévoit une rémunération minimum et/ou un temps de repos compensatoire du temps d'astreinte, en dehors des temps d'intervention proprement dits. Cette rémunération et/ou ce temps de repos compensatoire seraient définis par accord de branche ou d'entreprise selon la sujétion de l'astreinte ;
- prévoit aussi une surveillance médicale spéciale pour le salarié qui accomplit régulièrement des astreintes. Si son état de santé l'exigeait, il serait mis fin aux astreintes qu'il exécute, sur prescription du médecin du travail.

Le cas de Guillaume, 34 ans Il est tenu d'exécuter des astreintes

Guillaume est employé dans une entreprise de sécurité. Son employeur veut lui imposer des astreintes de nuit une semaine par mois et un week-end sur deux. Il aura l'obligation de demeurer à son domicile, ou à proximité, pour intervenir le plus rapidement possible.

Sa situation actuelle

Guillaume est contraint d'accepter cette nouvelle organisation du travail puisque son employeur lui indique qu'en cas de refus, il sera licencié. Depuis, les sorties et repas en famille ou chez des amis sont rares et le planning de ses astreintes étant fluctuant, il est difficile de planifier quoi que ce soit. Ses temps d'intervention sont rémunérés normalement mais il ne perçoit qu'une indemnité forfaitaire, en contrepartie de l'astreinte, représentant 20 € en semaine et 50 € le week-end. En outre, son sommeil est léger lorsqu'il est d'as-

treinte et même s'il n'effectue aucune intervention, il est épuisé le matin lorsqu'il enchaîne astreinte et nouvelle journée de travail.

Ce que propose le statut du travailleur

L'astreinte ne peut être mise en place que par accord collectif. L'accord indique notamment qu'il est fait prioritairement appel au volontariat. Il doit comporter des mesures limitant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par salarié chaque mois.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de Guillaume au moins un mois à l'avance.

La rémunération et la période de repos compensatoire de chaque heure d'astreinte, en dehors des temps d'intervention proprement dits, sont négociés au niveau de la branche ou dans son entreprise.

Guillaume qui accomplit régulièrement des astreintes est soumis à une surveillance médicale spéciale. Si son état de santé l'exige, il sera mis fin aux astreintes qu'il exécute, sur prescription du médecin du travail.

MIEUX ENCADRER LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES

Il faut éviter une modulation excessive des horaires...

La modulation du temps de travail peut être excessive et entraîner des variations très importantes d'horaires selon les périodes. De telles modulations ont des conséquences d'autant plus lourdes pour les salariés que ceux-ci sont prévenus souvent très tardivement. De telles organisations du travail ont des effets néfastes sur la vie personnelle et familiale du salarié. Elles ont également des effets néfastes sur le climat social de l'entreprise et donc sur ses performances.

Par ailleurs, actuellement un employeur peut imposer une modification exceptionnelle de l'horaire d'une journée. Le salarié concerné est dans l'obligation d'accepter cette modification. En cas de refus, il peut être licencié pour faute.

En outre, l'employeur peut modifier unilatéralement les horaires de travail des salariés de manière conséquente. De telles modifications peuvent empêcher le salarié de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Le statut du travailleur propose des aménagements pour concilier vie professionnelle et vie hors travail

Dans le cadre d'une modulation du temps de travail, toute modification des horaires de travail devrait être portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours avant la date à laquelle ce changement doit intervenir (contre 7 jours ouvrés actuellement). Ce délai pourrait être réduit par accord collectif, en cas de circonstances exceptionnelles, à condition que des contreparties financières ou sous forme de repos soient accordées aux salariés. Ces contreparties seraient déterminées par accord collectif.

Si, dans ce cadre de modulation du temps de travail, le délai de prévenance du salarié, en cas de modification de ses horaires de travail, était inférieur à 1 mois, il serait en droit de la refuser, sans que son refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement, dès lors que cette modification s'avèrerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.

Concernant la modification des horaires, à titre exceptionnel ou de façon pérenne du contrat de travail, le salarié aurait le droit de refuser d'exécuter des heures supplémentaires le jour même ou de voir modifier ses horaires de travail, sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement, si cette modification s'avèrait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.

Le cas de Vincent, 35 ans Son temps de travail est modulé

Vincent est salarié d'une entreprise de production de matière plastique. Son temps de travail est modulé, autrement dit il varie selon des périodes de haute et de basse activité. Il peut être amené à travailler 7 heures dans la semaine comme il peut être amené à travailler 46 heures.

Sa situation actuelle

Le planning de Vincent est modifié constamment et il arrive fréquemment que les semaines où il était censé ne travailler qu'une journée, il travaille en réalité tous les jours de la semaine et

qu'il en soit averti seulement 3 jours avant... Il lui est donc impossible de planifier quoique ce soit et sa vie personnelle et familiale en pâtit...

Ce que propose le statut du travailleur

Vincent est informé 15 jours à l'avance de la modification de ses horaires de travail. Lors d'une circonstance exceptionnelle, un accord collectif négocié au sein de l'entreprise permet au dirigeant de réduire le délai. En ce cas, des contreparties financières ou de temps de repos sont accordées aux salariés. Vincent peut refuser la modification de ses horaires si ceux-ci s'avèrent incompatibles avec des obligations familiales impérieuses ou le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.

Le cas de Marie, 31 ans Ses horaires de travail sont modifiés

Marie a deux enfants et travaille à temps complet dans une entreprise. Son employeur lui a demandé d'accomplir des heures supplémentaires le soir même, en raison d'une commande exceptionnelle. Or, elle doit aller chercher ses enfants à la crèche qui ferme à 18 heures.

Sa situation actuelle

Marie refuse d'accomplir ces heures supplémentaires mais son employeur lui indique qu'elle n'est pas en droit de le faire et que, si elle persiste, elle sera licenciée pour faute. Elle est donc contrainte, au dernier moment, de trouver une personne disponible pour aller chercher ses enfants le soir même.

En outre, l'employeur de Marie veut modifier ses horaires de travail : elle travaille actuellement de

8 heures du matin à 17 heures, avec une pause de déjeuner d'une heure. Ses nouveaux horaires seront de 9 heures du matin à 19 heures avec une pause de déjeuner de 2 heures.

Or, ses enfants sont à la crèche près de son domicile qui est situé à une heure de son lieu de travail. Il lui est donc matériellement impossible d'accepter ses nouveaux horaires. Or, son employeur lui signifie qu'elle n'est pas en droit de refuser car ce changement ne constitue pas une modification de son contrat de travail. Si elle refuse, on lui annonce qu'elle sera licenciée pour faute grave.

Ce que propose le statut du travailleur

Marie a le droit de refuser d'exécuter des heures supplémentaires le jour même ou de voir modifier ses horaires de travail, sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement, si cette modification s'avère incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.



CHAPITRE 11

Aménager les différents temps de l'existence

Au cours de leur vie professionnelle, les personnes peuvent être amenées à bénéficier de congés particuliers (par exemple : congé de maternité) ou à solliciter d'autres congés en fonction de leurs besoins personnels et familiaux ou de leurs aspirations et convictions profondes (congé de paternité, congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, congé de création d'entreprise, congé de solidarité internationale).

Actuellement, ces prises de congé entraînent une suspension du contrat de travail qui parfois fragilise la situation de la personne bénéficiaire.

Le statut du travailleur a pour objectif de rendre possible la prise de ces congés sans que cela ait des conséquences préjudiciables pour la personne.

AMÉLIORER LES CONGÉS MATERNITÉ OU PATERNITÉ

Le statut du travailleur prévoit de :

- pendant ou au retour du congé maternité, ne pas perdre des avantages auxquels la personne aurait eu droit éventuellement, si elle avait été présente (par exemple : augmentation individuelle de salaire, prime de 13^e mois au prorata...);
- instaurer la possibilité pour la salariée qui n'a pu solder ses congés avant la fin de la période de clôture, du fait d'un congé maternité, de choisir soit de les reporter, soit de percevoir une indemnité compensatrice ;
- maintenir la rémunération du salarié pendant le congé de paternité, avec un financement complémentaire de la branche famille. Cette mesure permettrait aux pères de prendre leur congé de paternité, ce qui inciterait les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale.

Suspension

La suspension du contrat de travail fragilise la situation du bénéficiaire.

Le cas de Claire, 28 ans Elle veut reporter ses congés payés après une maternité

Claire revient d'un congé maternité et demande à son employeur de pouvoir reporter les congés payés qu'elle a acquis mais qu'elle n'a pu solder avant le 30 avril. À défaut, elle espère pouvoir obtenir une indemnité compensatrice de congés payés.

Sa situation actuelle

Le code du travail ne prévoit pas ce type de

situation sauf convention collective plus favorable. Les congés non pris étaient donc perdus, jusqu'à cette année. En effet, la CJCE ainsi que la Cour de cassation (dans un arrêt du 2/6/2004) ont prévu que la salariée, empêchée de prendre la totalité de ses congés payés du fait d'un congé maternité, a droit à un report de ces congés ou, en cas de refus de l'employeur, à une indemnité compensatrice de congés payés.

Ce que propose le statut du travailleur

Instaurer la possibilité d'un report des congés payés non pris ou d'une indemnité compensatrice au choix de la salariée.

Le cas de Marc, 30 ans Il s'interroge sur les conséquences financières d'un congé paternité

Marc est cadre. Il vient d'être papa pour la première fois. Sa femme a accouché d'un petit garçon. Pour être au plus proche d'eux, il souhaite user de son droit au congé de paternité. Mais quelles sont les conséquences financières d'un tel congé ?

Sa situation actuelle

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les jeunes pères peuvent bénéficier d'un congé de 11 jours calendaires (18 en cas de naissances multiples) additionné aux 3 jours prévus par le Code du travail. Lors de la prise de ce congé, le contrat de travail est suspendu, le salarié n'est donc plus rému-

né. En revanche, moyennant des conditions d'immatriculation et d'activité antérieures, les CPAM versent des indemnités journalières. Le montant de ces indemnités est plafonné à 65 euros par jour environ. Pour les fonctionnaires, le maintien du traitement a été prévu par une circulaire.

Dans le cas de Marc, l'indemnisation proposée est bien inférieure au montant de son salaire journalier. La prise de ce congé constitue un handicap financier. Cette perte substantielle de rémunération est donc un obstacle à l'usage de son droit.

Ce que propose le statut du travailleur

Maintenir la rémunération du salarié pendant le congé de paternité, avec un financement complémentaire de la branche famille. Cette mesure permettra aux pères de prendre leur congé de paternité, ce qui incitera les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale.

l'accompagne afin de permettre l'usage de ce droit de manière fractionnée jusqu'aux 16 ans de l'enfant,

- généraliser les négociations de branches et/ou d'entreprises afin de tendre vers la neutralisation des conséquences financières de la prise de ce congé. Par exemple, pour éviter qu'un salarié rentrant d'un congé parental d'éducation ne soit pénalisé dans l'évolution de sa rémunération, le statut du travailleur propose que sa rémunération soit majorée de la moyenne des augmentations générales et individuelles, perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- prendre en compte 100 % de la durée du congé pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- allonger la durée de financement du congé parental pour le premier enfant, à l'instar de ce qui existe à partir du deuxième enfant ;
- assouplir les conditions relatives à la période d'activité antérieure nécessaire pour pouvoir bénéficier des prestations afférentes à un congé parental ;
- ne pas pénaliser en matière de droits à la retraite les femmes qui choisissent de prendre un congé parental. Le système actuel prévoit, pour les femmes salariées, une majoration de durée d'assurance qui se présente comme un bonus, parce qu'elle compense les inégalités subies par les femmes lors de leur parcours professionnel, du fait de leur maternité (différence de rémunération, progression de carrière moins importante...). Les femmes en congé parental qui bénéficient de l'allocation parentale d'éducation ou du complément libre choix d'activité bénéficient de la validation par la CNAV des périodes prises pour ce congé parental, sous réserve que leurs ressources n'excèdent pas un plafond fixé par décret, tout en conservant la majoration de durée d'assurance. Mais lorsque des femmes prennent un congé parental, sans pouvoir bénéficier de l'allocation qui l'accompagne, elles peuvent dans certains cas perdre le bénéfice du cumul de deux dispositions précitées. Le statut du travailleur demande que dans toutes les situations, il y ait cumul, pour le calcul des droits à la retraite, de la majoration de durée d'assurance et de la prise en compte des périodes d'inactivité pour congé parental.
- négocier un accord national interprofessionnel ou généraliser les négociations d'accords de branches donnant la possibilité aux salariés de cotiser volontairement aux régimes de retraite complémentaire pendant la période de congé parental. Afin de rendre cette mesure accessible au plus grand nombre, il faudrait augmenter l'allocation d'un montant correspondant aux cotisations versées pour un salaire équivalent au SMIC.

Pénalité

Ne pas pénaliser en matière de droits à la retraite les femmes qui prennent un congé parental.

AMÉLIORER LA PRISE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le statut du travailleur prévoit de :

- étendre la période de prise de congé parental avec le bénéfice de l'allocation qui

Le cas de Chantal, 45 ans Un congé parental pour un adolescent difficile

Chantal est la maman d'Antoine qui vient d'entrer en classe de troisième. Il traverse une période difficile et elle est fréquemment convoquée pour des absences injustifiées aux cours. L'idéal pour pouvoir être au plus proche de son fils serait de prendre, comme elle l'avait fait pendant un an lors de sa naissance, un congé parental indemnisé par la CAF. Mais est-ce possible ?

Sa situation actuelle

Aujourd'hui, le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au

plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Si le ou la salarié(e) n'utilise pas de la totalité de son droit, il est perdu dès les trois ans de l'enfant. Pourtant la présence parentale n'est pas uniquement nécessaire durant la petite enfance. Le besoin de disponibilité parentale se fait très souvent ressentir lors de l'adolescence. Or, il n'est pas possible pour Chantal de prendre un congé parental.

Ce que propose le statut du travailleur

Le fractionnement du droit à congé parental (et de l'allocation qui l'accompagne) et sa transférabilité d'une entreprise à une autre sur une période pouvant aller jusqu'aux 16 ans de l'enfant. Cette disposition permettrait à Chantal d'être présente à un moment où son fils traverse une période difficile.

FAVORISER LA PRISE D'UN CONGÉ SABBATIQUE OU DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Le statut du travailleur vise à faciliter la prise d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale, en prévoyant le remplacement du salarié qui suspend provisoirement son contrat par un chômeur qui sera payé par l'employeur, tandis que l'ASSEDIC prendra en charge la totalité ou une partie de la rémunération du salarié parti en congé. Un accord national interprofessionnel définirait cette prise en charge.

Ce dispositif, qui permettrait aux personnes qui le souhaitent de se mettre par exemple au service d'une cause humanitaire ou de prendre un congé pour convenance personnelle serait aussi un moyen de permettre la réinsertion d'une personne au chômage.

Le cas de Charlotte Elle veut un congé de solidarité internationale

Charlotte qui travaille dans son entreprise depuis des années, souhaite s'investir pendant une année au sein d'une association humanitaire pour s'occuper des enfants des rues au Pérou.

Sa situation actuelle

Il existe un congé de solidarité internationale pour les salariés ayant 12 mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 6 mois maximum. Le salarié peut imputer la durée du congé sur ses congés payés avec l'accord de l'employeur. Ce congé est assimilé à une période

>>>

de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté (indemnités, primes, congés...).

Ce que propose le statut du travailleur

Augmenter la durée de ce congé pour la porter à 12 mois au lieu de 6. Charlotte pourra ainsi consacrer une année à une association humani-

taire.

Remplacer le salarié qui prend ce type de congé par un chômeur qui serait payé par l'employeur, tandis que l'ASSEDIC prendrait en charge le salarié parti en congé.

>>>



CHAPITRE 12

Lancer une réelle politique du logement

Le lien entre emploi, logement et conditions de vie est très étroit. Sans travail il est extrêmement difficile de se loger et sans logement, il est extrêmement difficile de trouver un emploi. Par ailleurs, l'emplacement et la qualité du logement ont un impact important sur l'équilibre de la vie personnelle et familiale. Le statut du travailleur préconise un certain nombre de mesures pour que des améliorations significatives soient apportées en matière de logement.

LES BESOINS EN AIDES À LA PERSONNE ONT RÉDUIT LES AIDES À LA PIERRE

La crise du logement, dont tout le monde maintenant parle, a des racines anciennes que la CFTC a maintes fois évoquées : la réforme Barre de 1977 a orienté l'effort de la nation vers les aides personnelles, car estimait-on à l'époque, on avait assez construit, il ne restait plus qu'à apporter aux personnes les plus défavorisées quelques « subsides » pour les aider à payer leur logement. Comme le chômage et la précarité n'ont cessé depuis de se développer, les aides à la personne ont « explosé » et les aides à la pierre (construction et réhabilitation) ont été de plus en plus réduites, notamment en raison d'un manque de financement.

En effet, la participation des employeurs à l'effort de construction a été réduite de 1 % de la masse salariale à 0,45 %, alors que 0,50 % sont allés au Fonds national au logement (FNAL qui alimente les aides personnelles au logement : APL, AL).

En outre, les aides de l'État à la construction et à la réhabilitation de logements sociaux n'ont cessé de décroître. Dans une étude récente, Claude Taffin (*Habitat et Société*, n° 39, sept. 2005) montre que les aides publiques au logement qui dépassaient 10 % de la dépense nationale de logement en 1984, sont tombées à 7,49 % en 1998 et, après une petite progression, sont revenues à ce niveau en 2003. Pour la même période, M. Taffin indique que les aides à la pierre sont passées de 50 à 20 % des avantages conférés. D'où le déficit de logements sociaux et la dégradation des quartiers que nous connaissons aujourd'hui.

Explosion

Les aides à la personne ont explosé, pas celles à la pierre.

LES DIFFICULTÉS DE LOGEMENT RETENTISSENT SUR LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Les victimes les plus apparentes de cette situation sont les immigrés et les jeunes, mais il y en a de plus en plus parmi les salariés.

Certes, certains salariés peuvent être considérés comme des nantis en matière de logement : ceux qui ont acquis depuis plusieurs années – souvent avec l'aide du 1 % Logement – leur appartement ou leur pavillon, ou bien qui sont locataires et bénéficient – malgré des hausses constantes supérieures à celles de leurs salaires – d'un logement locatif avec un bail signé à une époque où les loyers étaient encore raisonnables.

Mais il n'en va pas de même pour les jeunes, pour les salariés en mobilité professionnelle et géographique, pour les victimes de rupture familiale ou de « ventes à la découpe » (quand le bailleur vend à un prix inaccessible le logement qu'il occupe : il faut acheter ou partir !). Cela est vrai aussi

de nombreux retraités qui doivent quitter un logement inadapté à leurs conditions physiques. L'accès à un nouveau logement est de plus en plus problématique : pénurie, flambée des prix (le loyer d'un logement lors d'une relocation fait facilement un bond de 25 %), conditions drastiques imposées par les bailleurs (caution, dépôt de garantie, obligation d'avoir un CDI d'une certaine

ancienneté, etc.).

La fatigue, l'allongement des journées de travail (on parle curieusement de réduction du temps de travail, mais quand on compte 3 heures de transport et 1 heure pour le déjeuner, les journées sont longues, très longues), pour les « urbains » un budget « carburant » de plus en plus lourd, enfin, les enfants laissés seuls devant la télévision et les tensions familiales que cette situation provoque, voilà ce que coûtent à la Nation les défauts de la politique du logement !

LES SALARIÉS DE PLUS EN PLUS EXCLUS DES AIDES

Il faut souligner que les aides au logement, qui ont été créées pour les salariés (HLM, 1 % Logement, APL) sont désormais, par défaut de revalorisation des plafonds de ressources ou par orientation des financements vers certaines opérations, destinées en grande partie aux populations les plus démunies.

Ainsi, 60 % des rentrants dans le parc HLM sont à 60 % des plafonds de ressources. En 1978, un ménage avec deux enfants à charge touchait l'APL (aide personnalisée au logement) – ou une autre aide au logement – jusqu'à 4 SMIC de revenus. Aujourd'hui, ce même ménage en est privé au dessus de 2,1 SMIC en 2004 (sources : Conseil Social HLM). Attention, le calcul très complexe de l'APL et de l'AL, qui mixe loyer et charges et revenus, donne des résultats vite décevants dès que vous avez

quelques ressources : le même ménage avec 1,5 SMIC, aura bien une aide, mais elle correspondra à moins de 30 % du loyer et charges. Ceci dit, il ne faut pas imaginer que ceux qui restent bénéficiaires des aides sont bien traités : dans le parc social, le président de l'Union Sociale pour l'Habitat, Michel Delebarre, soulignait lors du dernier Congrès des HLM que « les loyers augmentent d'environ 6 % tous les deux ans et l'APL de 2 % ». Cette situation ne peut perdurer.

COMBLER LE RETARD NÉCESSITE UNE POLITIQUE DE LONG TERME

Les déficits cumulés en matière de construction et d'aides sont maintenant identifiés, mais les pouvoirs publics ne trouvent pas les moyens d'intervention. Le bâtiment nécessite un temps long qui dépasse de beaucoup le temps qui sépare deux élections des politiques.

Les efforts de M. Borloo avec l'ANRU (agence nationale pour le renouvellement urbain) créée en 2003, et le plan de cohésion sociale 2004 ne donnent toujours pas de résultat probant. Le secteur libre fait l'essentiel des mises en chantier : sur 363 000 logements commencés en 2004, 44 000 seulement concernent le secteur locatif social.

En effet, la flambée des prix du privé (foncier hors de prix et rare), la réticence des municipalités à étendre leur parc social, les entreprises de bâtiment surchargées gênent considérablement le redressement de la construction dans le secteur social.

Le programme proposé par le Premier Ministre le 1^{er} septembre 2005 montre que le gouvernement a bien compris le problème, qu'il a, en particulier, compris qu'il fallait intervenir sur le logement « intermédiaire » pour les salariés, mais les mesures proposées sont floues ; déjà expérimentées et très limitées (l'extension du prêt à taux zéro sans différé de remboursement par exemple).

Logement : 7 façons de préparer l'avenir

Pour combattre la montée des prix et la pénurie de logement, le statut du travailleur considère qu'un certain nombre de mesures urgentes concernant l'offre de logements et les aides à la personne et à la pierre s'imposent.

1 Restaurer un vrai 1% Logement pour que les aides deviennent significatives et retrouvent l'effet de levier qu'elles ont eu jadis.

2 Construire du logement social intermédiaire pour favoriser la mixité sociale et casser l'effet pervers des plafonds de ressources. Le sta-

tut du travailleur demande que l'État et les collectivités territoriales fassent un gros effort pour le renouvellement du parc HLM. En outre, compte tenu de la difficulté pour beaucoup de salariés d'accéder au secteur privé, les PLI (prêts locatifs intermédiaires) doivent être relancés : il faut combler le trou qui s'est formé entre secteur social et secteur libre.

>>>

Logement : 7 façons de préparer l'avenir (suite)

>>>

3 Augmenter les plafonds et les montants des aides au logement. Notre proposition de restaurer les aides à la pierre ne doit pas se réaliser aux dépens des aides à la personne. Les aides à la personne sont hélas nécessaires pour beaucoup de monde, en particulier pour les salariés à revenu modeste ou moyen. L'absence de revalorisation des plafonds de ressources élimine ainsi chaque année des dizaines de milliers de salariés. L'augmentation de 1,8 % annoncée par le Premier Ministre le 1^{er} septembre 2005 est dérisoire quand on connaît les retards cumulés et le décalage avec le coût de la vie et l'augmentation des loyers. Le statut du travailleur demande des revalorisations significatives.

4 Limiter la flambée des prix actuelle. Le statut du travailleur attire l'attention des acteurs du logement sur le danger de la hausse rapide des prix du logement, alors que l'inflation est minime, que les aides diminuent et que les revenus – en particulier les revenus salariaux – stagnent. Le statut du travailleur s'intéresse surtout aux conditions imposées à tous ceux qui cherchent un nouveau logement, que ce soit en accession à la propriété ou en locatif. Est-il normal qu'en cas de relocation sans amélioration du logement, il ne soit pas tenu compte de l'indice de référence des loyers ? En cas de vente, les prix moyens de l'année précédente ne devraient pas être augmentés au delà de cet indice. Pour le foncier, les terres déclarées constructibles génèrent un énorme profit pour le vendeur aux dépens des acquéreurs, bailleurs sociaux ou ménages : la valeur du foncier constructible pourrait être encadrée par rapport à la valeur de la terre agricole.

5 Faciliter l'accès à des systèmes de garantie. Actuellement beaucoup de petits bailleurs hésitent à louer. Le parc locatif privé est en recul parce que le risque du locataire qui ne paye pas et qui casse tout est réel. Certes, le loca-pass (garantie apportée par le 1 % logement) a rencontré un grand succès, mais on sait que beaucoup de bailleurs privés s'en méfient : il n'y a pas de sélection à l'entrée, ni d'expulsion en cas d'acci-

dent de paiement. En outre, au bout de 18 mois le propriétaire risque de garder son mauvais locataire, et, cette fois, sans garantie. Le Conseil National de l'Habitat a étudié la question et une commission a proposé la « garantie du risque locatif », au sein du mouvement 1 %. L'APAGL (Association pour l'accès aux garanties des revenus locatifs) a été créée le 12 juillet 2005 pour mettre sur pied ce nouveau système qui devrait permettre d'éviter l'exclusion de beaucoup et de rassurer plus largement les bailleurs. Le statut du travailleur demande au Gouvernement de tout mettre en œuvre pour faciliter l'émergence d'un système de garantie qui couvre la totalité de la population, avec un financement qui ne soit pas uniquement le « 1 % » logement. Ce serait le moyen de réaliser un vrai « droit au logement ». En outre, un système « universel » permettrait de baisser très nettement les tarifs d'assurance et de couvrir les plus démunis incapables de porter une charge supplémentaire.

6 Faire un effort considérable pour la réhabilitation. Depuis les années 80, le vieillissement du parc et la modernisation exigée des logements (isolation thermique, sécurité) nécessitent d'importants travaux que les HLM et le secteur privé le plus modeste ont beaucoup de mal à entreprendre. La dégradation des quartiers et de certains immeubles ainsi que la vacance de nombreux logements dans le secteur privé en sont la conséquence visible. La PALULOS (prime à l'amélioration des logements à usage locatif et à occupation sociale) pour les logements sociaux et les aides de l'ANAH (Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat) pour le secteur privé devraient être considérablement développées. Pour le secteur privé, les aides devraient être assorties d'une obligation de respecter un plafond de loyer.

7 Créer un grand service public du logement. Le statut du travailleur reprend cette proposition formulée par M^{me} Nicole Prud'homme, alors vice-présidente de la CFTC, dans son rapport de janvier 2004 au Conseil Économique et Social (Accès au logement, droits et réalités).

>>>

>>>

Ce grand service public du logement aurait notamment pour mission de :

- enregistrer les dysfonctionnements ;
- examiner les propositions et définir les priorités ;
- coordonner les actions ;
- apporter des réponses spécifiques à des demandes particulières (par exemple, pour les familles monoparentales, les baux glissants relayés par

une association). Actuellement, la multiplicité des acteurs, les freins réglementaires et financiers, la mauvaise volonté de beaucoup s'additionnent pour tout bloquer. Il est donc urgent d'avoir une autre approche favorisant la coordination et la coopération entre l'ensemble des acteurs concernés.

Le cas de Joël, 27 ans Il a du mal à se loger

Joël vient de trouver un emploi rémunéré au SMIC et cherche à se loger à une distance raisonnable de son lieu de travail.

Sa situation actuelle

Joël, après bien des recherches, trouve finalement un studio à 400 €. Il doit verser 330 € de frais d'agence (environ 6 % du loyer annuel quit-tancé), 800 € de dépôt de garantie (2 mois dans le secteur privé), 460 € de loyer et charges (60 € de charges), 50 € d'assurance (obligatoire), et 500 € d'équipement s'ajouteront certainement à cette liste ; total à payer dans le mois : 2 140 €. Si Joël n'a pas de parents pour se porter caution, il ne pourra pas avoir accès à ce logement, car son salaire ne représente pas 4 fois le montant

du loyer et charges. Si Joël peut bénéficier d'une caution de ses parents pour lui permettre d'entrer dans les lieux, il risque ensuite d'avoir du mal à payer son loyer. En effet Joël, ayant un salaire supérieur à 1 000 euros par mois, ne pourra pas bénéficier de l'aide au logement. (Il faut d'ailleurs noter qu'au-dessus de 700 euros par mois de rémunération l'aide devient marginale).

Ce que propose le statut du travailleur

La garantie du risque locatif préconisé par le statut du travailleur permettra à Joël d'avoir un accès au logement, même s'il n'a pas de caution de ses parents. Un nouveau calcul des allocations logement permettant de revaloriser leur montant (prise en compte plus favorable du loyer réel et des ressources du locataire), Joël pourra bénéficier d'une aide qui lui permettra de payer son loyer.

Le cas de Sandra, 33 ans Sa mobilité professionnelle pâtit de ses difficultés de logement

Sandra vient de trouver un emploi en contrat à durée indéterminée. Mais elle doit déménager, car son nouveau travail est situé à plus de 100 kilomètres du précédent. Elle gagne le SMIC (1 218 €/mois), mais elle n'a toujours pas trouvé de logement.

Sa situation actuelle

Sandra, n'ayant personne à charge, est au dessus des plafonds de ressources HLM. Certes, elle aurait droit à un logement HLM financé avec du PLS (prêt locatif social) ou du PLI (prêt locatif intermédiaire), mais la construction de ces logements ayant été négligée depuis plusieurs années, elle perd espoir et cherche donc dans le secteur privé. Elle a la chance de trouver un studio à 380 € – 430 € avec les charges –, mais le bailleur, qui ne veut pas du loca-pass proposé par le 1 % logement, exige la caution d'une per-

sonne plus solvable : elle ne gagne pas 4 fois le loyer, elle a un CDI, mais récent, et le bailleur sait qu'elle peut être facilement licenciée.

Le conseil municipal de la commune où Sandra a trouvé un travail est conscient des problèmes de logement qui se posent pour de nouveaux arrivants, mais il manque de terrains fonciers disponibles à un prix convenable.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur propose une loi sur la réserve foncière des communes assortie d'un plafond de prix de vente. Ceci permettra de

relancer la construction HLM et d'améliorer l'offre.

La hausse des plafonds de ressources pris en compte pour l'accès à un logement social permettra à Sandra d'être éligible à un logement social.

Des programmes de logements intermédiaires entre le social et le privé pourraient aussi répondre à la demande de Sandra.

Enfin, si Sandra trouve un logement dans le privé, la garantie du risque locatif (GRL) lui permettra d'entrer dans les lieux sans avoir à donner de caution.



CHAPITRE 13

Reconnaître la valeur du travail et associer les salariés aux décisions

C'est une nouvelle conception du travail que la CFTC veut défendre par son projet sur le statut du travailleur. Ce projet met en œuvre les principes qui ont toujours guidé l'action de la CFTC : reconnaître la valeur de chaque personne et favoriser son épanouissement dans ses activités professionnelles et personnelles.

La participation des salariés dans l'entreprise est un axe fondamental du statut du travailleur.

« Mettre la personne au centre de l'entreprise pour que les salariés soient reconnus comme acteurs et partenaires et qu'ils soient équitablement associés aux résultats de leur entreprise » est un objectif réaffirmé clairement par la CFTC lors de son congrès de Toulouse, en novembre 2002.

Cette volonté de participation s'inscrit dans la conception humaniste de notre syndicalisme fondée sur le respect de tous les partenaires et la certitude que seul un dialogue constructif permet d'avancer.

La participation est un enjeu essentiel dans un contexte où priment les aspects financiers.

Elle prend aussi tout son sens dans les débats actuels pour une meilleure gouvernance d'entreprise. Une bonne gouvernance d'entreprise prend en compte l'ensemble des relations que l'entreprise entretient avec ses différents partenaires. Dans le cadre du statut du travailleur, il s'agit de valoriser le rôle de ceux qui sont au cœur même de l'activité de l'entreprise : les salariés. En effet, comment mettre en place une stratégie d'entreprise à long terme, une telle stratégie étant un gage de développement durable, sans s'appuyer sur l'avis, l'expérience et les propositions des salariés ?

Participation

La participation des salariés est nécessaire dans une stratégie à long terme.

LE STATUT DU TRAVAILLEUR FAIT VIVRE LA PARTICIPATION

Le statut du travailleur permet, par l'intermédiaire d'une information et d'une participation des salariés, l'expression de la responsabilité de chaque personne dans la vie de son entreprise.

Le statut du travailleur développe une vision globale et effective de la participation.

Les axes d'une réforme pour faire de l'entreprise une véritable communauté humaine sont déclinés sous trois aspects complémentaires :

- les salariés participent à l'orientation et au contrôle de la stratégie de leur entreprise ;
- les salariés sont associés à l'organisation du travail et à la définition des conditions de travail, à tous les niveaux de l'entreprise ;
- les salariés bénéficient d'une reconnaissance par l'entreprise de leur contribution à l'expansion de l'entreprise sous forme de droit de participation aux résultats financiers ou aux performances de l'entreprise.

UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE RÉNOVÉE

La domination des actionnaires privilégie le rendement à court terme

La recherche prioritaire du maximum de compétitivité, en étant source de paradoxes, est préjudiciable à la performance des entreprises.

Dans le contexte actuel de concurrence croissante et d'ouverture des marchés, on assiste à des transformations profondes des modes de production et de gestion.

Aujourd'hui, il faut produire toujours plus vite et adapter en permanence les biens et services aux demandes des clients.

Les actionnaires, en demandant des rendements élevés, soumettent l'entreprise aux exigences du capital. Il en résulte une déconnexion entre la logique de production et la logique de rendement.

« Les managers peuvent se trouver aujourd'hui conduits à prendre des décisions en rupture avec la logique du développe-

ment industriel ou commercial de leur entreprise, au regard des exigences d'actionnaires dont les objectifs suivent une logique autre. »⁽¹⁾

Cette priorité donnée aux actionnaires conduit à prendre insuffisamment en compte les intérêts des autres partenaires de l'entreprise (salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants, environnement local) ; cette priorité déséquilibre le mode de gouvernement de l'entreprise. L'impact négatif d'un tel comportement peut avoir des conséquences considérables en matière économique, sociale et environnementale.

Cette priorité est source de flexibilité :

- flexibilité dans l'organisation de la production, avec l'adoption de nouvelles méthodes pour gagner en productivité : flux tendu, gestion décentralisée par centre de profit, gestion par projet...
- flexibilité des moyens de production : les entreprises cherchent à optimiser leurs coûts et à limiter les charges fixes pesant sur la rentabilité. Les délocalisations

(1) La place du travail, rapport du Conseil économique et social présenté par Bernard Vivier, Vice-président de la CFTC, juillet 2003.

et les pratiques de sous-traitances répondent souvent à cet objectif. Le recours à des contrats précaires permet également d'utiliser la compétence des salariés sans contraindre l'entreprise à un engagement sur le long terme.

La flexibilité mise en place par les entreprises se répercute sur les salariés à plusieurs niveaux :

- flexibilité temps : individualisation du temps de travail et ajustement aux besoins de production, modulation et annualisation du temps de travail, temps partiel imposé, pénétration du temps de travail dans la vie personnelle...
- flexibilité de lieu : mobilité accrue, rendue possible par les technologies de l'information ; télétravail...
- flexibilité des contrats de travail : soit en interne (recours au contrat à durée déterminée, intérim) ; soit en externe (sous-traitance, externalisation).

Les 6 paradoxes de l'entreprise contemporaine

L'emploi salarié se segmente, s'externalise, se précarise. L'entreprise moderne développe de nombreux paradoxes de gestion qui retentissent sur les salariés et sur la bonne santé des entreprises et de l'économie toute entière :

1 une gestion des salariés de plus en plus individualisée, en matière de contrat et de rémunération, s'oppose à la performance du travail collectif résultant d'un travail en équipes ou en réseaux ;

2 un développement du travail précaire, avec pour conséquence un turn-over excessif de personnel insuffisamment formé, contredit les exigences de qualité et d'efficacité ;

3 des modes d'organisation en flux tendu aboutissant à une parcellisation du travail et à un mauvais service rendu à la clientèle, sont en contradiction avec l'objectif d'autonomie prôné par les entreprises ;

4 une parcellisation des formes d'emploi et une spécialisation de plus en plus poussée perturbent l'efficacité collective et la solidarité fonctionnelle ;

5 une gestion à court terme prime sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui est souvent délaissée alors que l'enrichissement d'une entreprise dépend de la capacité des salariés à savoir répondre de façon pertinente aux évolutions du marché et de l'environnement. D'ailleurs, un certain nombre d'échecs de restructurations d'entreprises résulte d'une répartition des emplois qui ne tient pas suffisamment compte des aptitudes et des compétences des salariés à reclasser ;

6 une flexibilité à outrance conduit à une fissuration du corps social de l'entreprise, alors qu'une forte implication et une responsabilisation sont demandées aux salariés ;

Les paradoxes de l'entreprise contemporaine ont des effets fortement négatifs. Ils conduisent à déconsidérer la valeur du travail dans l'entreprise (le travail n'est plus un apport de richesse, mais est considéré comme un coût qu'il faut réduire au maximum). Ils remettent en cause l'essor, voire la pérennité de l'entreprise.

Pour un gouvernement d'entreprise qui intègre une réelle participation des salariés

Le statut du travailleur réaffirme le rôle créateur du travail. Ceci implique que les conditions de travail favorisent le respect de la dignité humaine et l'épanouissement de l'homme au travail.

L'objectif n'est pas de contrecarrer ou de freiner les évolutions nécessaires des entreprises, ni de les empêcher de se développer sur un marché devenu mondial, mais de permettre aux hommes de se sentir reconnus comme des partenaires à part entière dans l'entreprise.

À quoi serviraient des machines sans des personnes pour les faire fonctionner ? Si l'apport en capital est nécessaire à toute entreprise, il ne doit pas conduire à négliger la valeur du travail. À trop vouloir comprimer le coût du travail, c'est la qualité même de la production et l'avenir des entreprises qui risquent fort d'être remis en cause. Tous les partenaires de l'entreprise, y compris les actionnaires seraient alors perdants.

Il n'y a pas incompatibilité, bien au contraire, entre la recherche du développement de l'entreprise et la prise en compte des intérêts des salariés. La conciliation de ces objectifs nécessite une approche fondée sur le dialogue social et la participation.

Facteur

Le facteur humain et la vision partagée par les membres des équipes font de plus en plus la performance.

C'est cette optique que la CFTC défend dans le statut du travailleur : « Le facteur humain et la vision partagée par les membres des équipes font de plus en plus la performance. L'avenir des entreprises doit passer par la pleine participation des salariés, par l'entreprise participative. ^[2] »

Le statut du travailleur veut développer un mode de gouvernement d'entreprise qui prenne davantage en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs qui participent à la vie et à la bonne santé de l'entreprise. Dans le statut du travailleur, la reconnaissance de la valeur du travail implique que les salariés soient reconnus comme acteurs et partenaires à part entière dans l'entreprise.

Le statut du travailleur instaure de nouvelles relations et de nouvelles méthodes de gestion et de management dans l'entreprise.

Ces nouvelles relations et méthodes de gestion nécessitent :

- de trouver un juste équilibre entre les aspects financiers, souvent soumis à la dictature du court terme et le développement durable de l'entreprise qui suppose de prendre en compte les aspects sociaux pour assurer l'avenir à long terme de l'entreprise ;
- de créer de véritables structures de dialogue, permettant aux dirigeants d'élaborer la stratégie de l'entreprise en tenant compte de l'avis et des intérêts des différen-

[2] Extrait de « Notre projet pour l'action : Au cœur de l'entreprise, acteurs et partenaires » adopté par le congrès confédéral CFTC de Dijon, novembre 1999.

tes parties prenantes. Il est donc essentiel d'octroyer de réels moyens aux salariés afin qu'ils puissent participer de manière constructive aux prises de décision.

Pour une plus grande transparence dans la gestion des entreprises

Suite à différents scandales financiers touchant de grandes entreprises et révélant l'opacité de leur gestion, des lois récentes (loi relative aux nouvelles régulations économiques du 15 mai 2001 et la loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003) ont érigé de nouvelles règles en vue d'améliorer le fonctionnement des conseils d'administration, d'assurer une plus grande indépendance des administrateurs, de donner plus d'informations aux actionnaires et d'établir des procédures de contrôle interne.

Toutefois, il serait important, après quelques années de mise en œuvre de ces nouvelles lois, de réaliser une évaluation. Le statut du travailleur préconise que le Parlement confie à une commission parlementaire le soin d'évaluer ces lois et éventuellement de proposer un nouveau projet de loi et/ou une méthode de suivi pérenne.

Pour un développement de la responsabilité sociale des entreprises

Pour le statut du travailleur, l'entreprise a une triple finalité. Elle a une finalité économique car elle doit réaliser des objectifs de production de biens ou de services en dégageant des bénéfices ;

Puis, elle a une finalité humaine et sociale, les conditions d'emploi et de travail dans l'entreprise devant permettre aux salariés de gagner leur vie, de s'épanouir et d'exercer des responsabilités, d'être de véritables acteurs. Enfin, elle se doit de respecter l'environnement, les conditions de production ne devant pas compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins.

La responsabilité sociale de l'entreprise implique donc :

- le respect des droits sociaux fondamentaux sur les différents continents, dans les filiales et chez les sous-traitants, tout particulièrement le respect des normes fondamentales de l'OIT concernant l'interdiction du travail des enfants, la liberté et la pluralité syndicale... par exemple au travers d'une charte de bonne conduite contrôlable par les instances représentatives du personnel ;
- la sécurité au travail ;
- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuyant sur :
 - la stratégie productive de l'entreprise ;
 - une formation qualifiante assurant le développement des compétences des salariés et leur employabilité dans et hors de l'entreprise (voir notamment chapitre 3) ;
- le devoir de reclasser en interne ou en externe les salariés concernés par une

Finalité

L'entreprise a une finalité humaine et sociale.

restructuration (voir chapitre 6) ;

- la création d'emplois externes par le soutien au développement local ;
- le recyclage des produits usagés, les économies d'énergie, une activité non polluante (bruit, chaleur, déchets...).

Les entreprises, notamment les plus grandes, développent de plus en plus d'outils pour mettre en avant leur action en matière de responsabilité sociale et environnementale. En outre, la loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, impose aux entreprises cotées de publier dans leur rapport de gestion des données sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité. Mais, la communication sur ces thèmes ne doit pas répondre au seul phénomène de mode, ni être seulement un moyen de marketing pour les entreprises.

Le statut du travailleur, pour contrôler la façon dont les entreprises assument leur responsabilité sociale, demande qu'elles soient dans l'obligation :

- de publier des données sur les conséquences sociales (notamment en termes d'emploi et de conditions de travail) et environnementales de leur activité ; ceci ne concernant pas uniquement les groupes et/ou les entreprises cotées mais tous les groupes et/ou les entreprises cotées ou non, de plus de 300 salariés ;
 - d'inclure, dans l'élaboration et la transmission de leur données, l'ensemble de leurs filiales ;
 - de négocier, avec les partenaires sociaux, la prise en compte d'indicateurs précis en adéquation avec les spécificités de leur secteur ;
- de consulter leur comité d'entreprise avant la parution de leur rapport d'activité et d'y inclure l'avis du comité d'entreprise.

Le statut du travailleur demande que la responsabilité sociale des entreprises soit prise en compte dans le choix des placements financiers. Il s'agit d'inciter les entreprises à améliorer leur comportement dans le domaine social et environnemental.

À côté de critères de rendement purement financiers, le statut du travailleur demande que soient introduits des critères sociaux et environnementaux. L'action du Comité intersyndical de l'épargne salariale, qui sélectionne des produits d'investissement favorisant les entreprises socialement responsables, l'emploi et les entreprises solidaires, est une démarche innovante qui doit être développée.

FAIRE PARTICIPER LES SALARIÉS AUX ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

La gouvernance d'entreprise ne deviendra véritablement efficiente qu'avec la participation des salariés, au moment où se prennent les décisions importantes pour leur avenir.

La participation des salariés au service d'une gouvernance renouvelée

La richesse d'une entreprise résulte de la capacité de ses dirigeants à savoir organiser le travail, notamment en laissant se développer des coopérations entre les acteurs. Il est donc important que l'entreprise ne prenne pas ses décisions en référence aux seuls intérêts financiers des apporteurs de capitaux, mais qu'elle permette la participation des salariés en utilisant leurs avis, leurs compétences et le fruit de leur expérience dans l'entreprise. Une telle gestion permet de donner toute sa place à la dimension économique et sociale de l'entreprise, alors qu'une politique principalement financière ne peut répondre qu'à des objectifs de court terme.

De plus, la complexité croissante des entreprises rend de plus en plus difficile la définition de stratégies cohérentes entre elles et répondant à l'ensemble des contraintes de l'environnement interne et externe. Il est donc indispensable que la direction s'appuie sur la capacité des salariés à participer à l'orientation des décisions. Ceci nécessite leur présence dans les instances d'élaboration des stratégies d'entreprises. En effet, la présence de représentants des salariés dans ces instances apporte un regard concret sur la vie de l'entreprise et ses perspectives. Ce point de vue enrichit les débats et apporte aux autres administrateurs souvent éloignés de l'entreprise une connaissance de la réalité du terrain et des aspects sociaux qui constitue un élément important du potentiel de développement de l'entreprise. Cette participation est un moyen pour les salariés de faire valoir la prise en compte de leurs intérêts.

Or, aujourd'hui, la mise en place d'une représentation des salariés dans les organes de gestion est perçue par les directions d'entreprise comme une amputation de leur pouvoir. À ce titre, une telle représentation rencontre une forte résistance.

La participation des salariés, au travers d'un dialogue social constructif, permet des coopérations qui contribuent, par la prise en compte d'éléments variés, aux prises de décision les plus adaptées.

Afin d'améliorer la performance de la gouvernance des entreprises, le statut du travailleur prévoit une représentation des salariés, avec voix délibérative dans les organes de gestion.

La faible portée des dispositions seulement facultatives

La loi prévoit une représentation du comité d'entreprise au conseil d'administration ou au conseil de surveillance mais le rôle de ces représentants n'est que consultatif.

Dans les entreprises publiques, la présence d'administrateurs salariés a été rendue obligatoire par la loi de démocratisation du secteur public du 26 juillet 1983.

Placements

La responsabilité sociale doit être évaluée dans les placements financiers.

Voix

Une voix délibérative des salariés dans les organes de gestion est souhaitable.

Dans les entreprises privatisées, la loi du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise a maintenu cette obligation avec cependant une réduction du nombre des représentants des salariés.

La mise en place d'administrateurs représentant les salariés dans les entreprises publiques avait été jugée nettement positive par certains dirigeants de ces entreprises. On ne peut donc que s'étonner de la volonté exprimée actuellement, par quelques directions d'entreprises privatisées, de réduire le nombre d'administrateurs salariés.

Dans le secteur privé, la représentation des salariés dans les organes de gestion, avec voix délibérative est facultative. Une ordonnance du 21 octobre 1986 a donné aux sociétés anonymes la possibilité d'introduire dans leurs conseils, pour en faire des administrateurs à part entière avec voix délibérative, des représentants des salariés élus par ces derniers. Mais les dirigeants ont ignoré cette faculté qui n'est pas mise en œuvre. Cette réalité rend nécessaire l'introduction progressive d'une obligation pour ces entreprises.

Une représentation des salariés dans les organes de gestion des entreprises

Les salariés étant au cœur de l'activité de l'entreprise, le statut du travailleur prévoit que ceux-ci soient associés aux décisions qui engagent l'avenir de leur entreprise. En effet l'expérience que les salariés vivent au quotidien permet d'éclairer les choix à prendre.

Le statut du travailleur préconise donc :

- la généralisation de la structure Directoire/Conseil de surveillance, pour les sociétés anonymes les plus importantes, à commencer par les sociétés cotées. Cette organisation assure la nécessaire distinction entre la fonction de direction d'une part, celle de contrôle et d'orientation de la politique de l'entreprise d'autre part ;
- la représentation des salariés, avec voix délibérative au sein des conseils de surveillance de ces sociétés, à raison d'un tiers des membres de ces conseils, la désignation de ces représentants résultant d'une élection directe au niveau de l'entreprise.

Ces dispositions devraient s'étendre progressivement à l'ensemble des grandes entreprises.

Dans un souci de transparence et de cohésion sociale, certaines décisions importantes pour l'avenir de l'entreprise sont soumises à autorisation préalable du conseil de surveillance. Cette autorisation préalable du conseil de surveillance devrait être requise pour :

- la fermeture, la délocalisation ou la restructuration de l'entreprise ou des parties importantes de celle-ci ;

Représentation

Les salariés devraient être associés aux décisions qui engagent l'avenir de leur entreprise.

- des modifications importantes de son activité ou de son organisation ;
- des décisions de fusion/absorption ;
- des cessions de brevets importants pour la vie de l'entreprise ;
- des cessions d'actifs réduisant le périmètre d'activité de l'entreprise dans le seul but de dégager des plus values à court terme.

Le conseil de surveillance devrait aussi détenir la fonction de contrôler l'utilisation des aides publiques reçues par l'entreprise.

Dans les sociétés ne disposant pas de cette structure Directoire/conseil de surveillance, mais qui sont dotées d'un conseil d'administration, le statut du travailleur demande une représentation des salariés, avec voix délibérative, au sein de ce conseil, à raison d'un tiers des membres.

Surveillance

Les aides publiques reçues par l'entreprise devraient être contrôlées par le conseil de surveillance.

Le cas des salariés d'une multinationale Ils veulent participer aux orientations stratégiques de leur entreprise

Agnès, Pierre et Philippe sont trois amis, d'âges similaires, qui travaillent dans une entreprise implantée à Lille. Cette entreprise appartient à un groupe constitué d'entreprises implantées sur le sol français et à l'étranger. Le siège de ce groupe détient ses locaux à Paris. Depuis 20 ans, ils assistent à des transformations profondes des modes de production et de gestion. Leur groupe est soumis à une pression croissante des actionnaires. L'exigence de rendements de plus en plus élevés a des conséquences lourdes sur les conditions de travail. Il leur est demandé de produire de plus en plus vite. L'organisation de leur travail répond à un impératif de flexibilité pour s'adapter en permanence aux évolutions de la demande de leurs clients.

Leur situation actuelle

L'ensemble des salariés du groupe subit, sous différentes formes, cette flexibilité. Ces amis travaillent dans un lieu de production

éloigné du centre de décision. Leurs rapports avec la hiérarchie sont relativement bons. Toutefois, les décisions importantes étant prises au siège à Paris, le dialogue social est réduit et peu opérationnel. Dans ce contexte, les salariés se sentent instrumentalisés et sous la contrainte d'objectifs économiques et financiers destructeurs de sens. Leur motivation s'étiole. Agnès, Pierre et Philippe souhaitent que les salariés soient représentés dans les organes de gestion de leur entreprise. Mais ils sont dans une entreprise privée où cette représentation est facultative et ils pensent que leur entreprise sera très réticente à introduire des représentants des salariés dans son conseil d'administration. La demande de nos amis risque donc d'être confrontée à un refus de la direction.

Ce que propose le statut du travailleur

En rendant obligatoire dans les sociétés anonymes les plus importantes, à commencer par les sociétés cotées, la structure Directoire/Conseil de surveillance et une représentation des salariés avec voix délibérative au sein des conseils de surveillance de ces sociétés, à raison d'un tiers des membres de ces conseils, le statut du travailleur permet aux représentants des salariés de participer aux orientations stratégiques de leur société.

UNE REPRÉSENTATION EFFECTIVE DES SALARIÉS ACTIONNAIRES

Un certain nombre d'entreprises, et tout particulièrement les plus grandes, proposent à leurs salariés de détenir des actions de leur entreprise. L'actionariat, favorisé au moment des privatisations, profite également du développement de l'épargne salariale. Une part relativement importante de cette épargne est ainsi placée en actions de l'entreprise.

Cependant, la détention d'actions par les salariés s'accompagne encore trop rarement de leur représentation dans les organes de gestion.

Jusqu'alors simplement facultative, la représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés a été rendue obligatoire par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 lorsque les salariés détiennent plus de 3 % du capital de leur société. En effet, à partir de ce seuil, la nomination d'un ou plusieurs administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires, par l'assemblée générale des actionnaires, est obligatoire, (sauf s'il existe déjà des membres représentant les salariés dans ces organes de gestion).

La loi de modernisation sociale est une avancée puisqu'elle rend obligatoire une disposition jusqu'alors facultative. Cependant, jusqu'à maintenant, les décrets d'application concernant cette disposition ne sont toujours pas publiés. Ce retard illustre bien les blocages liés à une attitude d'opposition d'un bon nombre d'entreprises.

Or, on ne peut demander aux salariés d'investir en actions de leur entreprise, sans leur donner en retour les moyens d'exprimer leur avis sur la marche de l'entreprise. Ils ont leur mot à dire sur son avenir qui les concerne à double titre, en tant que salariés et en tant que détenteurs d'actions de l'entreprise.

Or, on ne peut demander aux salariés d'investir en actions de leur entreprise, sans leur donner en retour les moyens d'exprimer leur avis sur la marche de l'entreprise. Ils ont leur mot à dire sur son avenir qui les concerne à double titre, en tant que salariés et en tant que détenteurs d'actions de l'entreprise.

Le statut du travailleur demande une parution rapide des décrets d'application afin que soit effectivement développée la représentation des salariés actionnaires. Cette représentation doit compléter et non se substituer à la représentation des salariés en tant que tels (voir ci-dessus).

Le cas de salariés actionnaires Ils veulent être représentés au conseil d'administration

Agnès, Pierre et Philippe, comme un grand nom-

bre de leurs collègues ont acquis des actions de l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne de groupe. Tous ensemble, ils détiennent maintenant plus de 3 % du capital de la société. Satisfaits de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a rendu obligatoire la représentation des salariés actionnaires dans les organes de gestion lorsqu'ils détiennent plus de 3 % du capital, ils regrettent que les décrets d'appli-

>>>

cation ne soient toujours pas publiés.

Leur situation actuelle

L'absence de décrets d'application ne permet pas de mettre en place la représentation des salariés actionnaires au conseil d'administration. Pourtant, il est juste d'accorder à ces salariés une contrepartie en échange de leur détention d'actions de la société où ils travaillent.

Ce que propose le statut du travailleur

La représentation des salariés actionnaires dans les organes de gestion doit être la contrepartie légitime du développement de l'actionariat salarié. Cette représentation doit être rapidement mise en place.

PARTICIPER À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA DÉFINITION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Consulter les représentants des salariés pour les associer à la vie de l'entreprise

Des instruments ont été mis en place pour permettre aux représentants des salariés d'être informés et d'exprimer leur avis sur les évolutions économiques et sociales de leur entreprise. L'institution du comité d'entreprise (CE) par l'ordonnance du 22 février 1945, puis le renforcement de ses attributions et le développement du champ de ses consultations obligatoires, ont été les concrétisations de cet objectif.

Cependant, dans la pratique, les consultations du CE restent souvent formelles voire partielles, sans permettre réellement une prise en compte de l'avis des représentants des salariés. Le rôle du comité d'entreprise tel qu'il est prévu par la loi, est loin d'avoir pénétré en profondeur les habitudes et pratiques dans l'entreprise.

Le statut du travailleur considère qu'il est fondamental de mieux exploiter les pouvoirs du CE.

Il faut permettre aux salariés d'exprimer leur avis sur des décisions qui ont un impact important sur les conditions de travail et d'emploi. Il ne s'agit pas de mettre les représentants des salariés devant le fait accompli, cette consultation doit donc se faire suffisamment tôt pour leur permettre d'étudier les questions abordées et éventuellement d'élaborer des propositions. Le comité d'entreprise doit remplir complètement son rôle économique sans pour autant être doté de pouvoir de cogestion.

Le statut du travailleur exige qu'au minimum, les dispositions du code du travail concernant la consultation des élus des comités d'entreprise soient respectées en toutes circonstances. Le statut du travailleur demande que soit renforcé ce droit des salariés et de leurs élus à être informés régulièrement sur la situation et les évolutions de leur entreprise pour peser à temps sur les processus de décision.

Exploitation

Exploisons mieux les pouvoirs du CE.

>>>

Permettre une meilleure intervention du comité d'entreprise

Concernant les documents transmis tels que le bilan social, le statut du travailleur prévoit que les données chiffrées soient accompagnées de précisions sur la définition des indicateurs et la façon dont les données sont constituées. En outre, compte tenu

des évolutions économiques et sociales rapides, la pertinence des indicateurs devrait être re-questionnée tous les cinq ans. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le rapport annuel unique serait enrichi de certains indicateurs du bilan social.

Par ailleurs, pour que les élus du comité disposent des connaissances nécessaires pour exploiter les données transmises, le statut du travailleur prévoit qu'une formation supplémentaire soit réalisée, à leur intention, par l'entreprise, sur la façon dont sont élaborés les documents de l'entreprise et sur leurs spécificités.

Dialogue

Il faut encourager le dialogue social dans les PME-PMI.

Créer une mesure intermédiaire avant le déclenchement du droit d'alerte

Le statut du travailleur prévoit une réelle prise en compte des avis du CE.

Lorsque la majorité des élus du comité d'entreprise donne un avis négatif sur un projet important de l'entreprise et que le dirigeant maintient en l'état son projet, le statut du travailleur prévoit une nouvelle possibilité d'intervention du comité d'entreprise. Les élus du CE pourraient informer le dirigeant qu'ils vont lui demander de répondre à des questions précises motivant sa prise de décision et à des propositions alternatives proposées par les élus. Tant que le dirigeant n'aurait pas apporté de réponse, la décision ne pourrait être mise en œuvre par l'employeur. Le dirigeant disposerait d'une semaine pour répondre. Si à l'issue de cette procédure, les élus du comité d'entreprise considéraient que la décision du dirigeant risquait de mettre en danger l'entreprise, ils déclencheraient un droit d'alerte classique.

En cas de nécessité, les élus des CE doivent utiliser toutes les dispositions du code du travail, notamment le recours aux experts et le droit d'alerte, lorsque les informations transmises sont soit confuses, soit difficilement lisibles du fait de leur complexité, cela afin d'être en capacité de faire valoir les droits des salariés.

Un dialogue social spécifique pour les PME/PMI

Pour inciter salariés et employeurs des PME/PMI et des TPE à s'engager dans un vrai dialogue social (particulièrement lorsqu'aucun mode de concertation structurée n'a pu se mettre en place), le statut du travailleur propose une formule innovante qui viendrait compléter les dispositifs existants :

- moins contraignante que l'actuel dispositif prévu par le Code du travail (DS+DP/CE/CHSCT ou Délégation unique pour les entreprises de plus de 50 sala-

- riés) puisqu'elle concentre les missions de ces institutions et ;
- plus valorisante sur le plan syndical, puisqu'elle confie à un salarié/représentant d'une organisation syndicale un rôle prépondérant de partenaire social.

Le statut du travailleur propose :

- l'instauration du conseiller syndical / porte-parole des salariés, interlocuteur unique de l'employeur, négociateur et dépositaire de toutes les informations concernant le fonctionnement de l'entreprise et son devenir : sa mission engloberait les attributions actuelles des DS/DP/CE/ CHSCT ;
- ce conseiller serait à la fois désigné et élu : présenté par son organisation syndicale, il serait soumis au vote des salariés qui pourraient ainsi confirmer ou infirmer ce choix. Son mandat (d'une durée de 3 ans minimum) serait en quelque sorte "propriété" de l'organisation qui l'initie ;
- ce conseiller disposerait d'un crédit temps nécessaire à sa mission et d'un crédit annuel de 10 jours de formation syndicale. Il serait protégé contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et 12 mois après la cessation de ses fonctions.

À travers ce dispositif mieux adapté aux petites entreprises, le statut du travailleur vise deux types d'améliorations :

- celle de la prise en compte, au quotidien, des droits des salariés en matière d'emploi / qualité de l'emploi/ qualité de vie au travail ;
- celle de relations sociales à construire dans la logique négociation/alarme sociale/médiation, non dans celle de l'affrontement et de la grève : la généralisation d'un système de prévention des conflits est plus que jamais d'actualité.

Conseiller

Un conseiller syndical dans les PME-PMI est nécessaire.

Le cas des salariés élus Ils veulent développer l'action économique du comité d'entreprise

Les liens d'amitié d'Agnès, Pierre et Philippe s'expriment dans leur engagement syndical. Agnès a été élue aux dernières élections des représentants du personnel, membre du CE et du CCE. Pierre est secrétaire du CE et Philippe est délégué syndical. À ces titres, tous les trois assistent aux séances du CE ou du CCE. Ces représentations leur permettent d'exprimer leur avis sur des décisions qui ont un impact important sur les conditions de travail et d'emploi. Récemment, ils ont été consultés sur l'introduc-

tion de nouvelles technologies. Après avoir étudié les documents qui leur ont été transmis, ils ont fait des propositions. Mais, une nouvelle fois, ces représentants syndicaux ont le sentiment de ne pas avoir été entendus. Les décisions étaient déjà prises et de nouvelles machines ont été installées quelques semaines après la réunion du CCE. Nos trois amis ont eu le sentiment d'être mis devant le fait accompli.

Leur situation actuelle

L'importance des thèmes rentrant dans le champ d'information et de consultation du comité d'entreprise devrait permettre aux représentants des salariés de donner leur avis sur nombre de questions touchant les salariés. Toutefois, de nombreuses entreprises, en

>>>

>>>

remplissant *a minima* cette obligation légale, ne permettent pas aux représentants des salariés d'être convenablement informés des projets importants de l'entreprise. Ainsi, les représentants des salariés ne peuvent exprimer un avis pertinent.

En outre, en dépit de l'obligation légale d'informer et de consulter le comité d'entreprise, les avis du comité restent formels. Aujourd'hui, le comité, qui n'est que consulté, n'a pas de moyens suffisants pour obtenir des réponses concrètes à ses questions. Seul le droit d'alerte qui permet au CE de demander des explications à l'employeur sur un ou des faits « de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » oblige l'employeur à répondre.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur préconise une amélioration de la qualité des informations au CE et de la formation des élus.

Le statut du travailleur s'appuie sur un comité d'entreprise qui, sans être doté des pouvoirs de cogestion de l'entreprise, remplit un rôle économique essentiel par la participation des salariés à la vie de l'entreprise. Pour que chaque acteur puisse assumer ses responsabilités, il est essentiel que les informations transmises au CE,

soient lisibles, précises et exactes.

Le statut du travailleur prévoit que les représentants des salariés reçoivent une formation sur la façon dont sont élaborés les documents économiques et sociaux de l'entreprise et sur leurs spécificités. Grâce à une meilleure exploitation des outils existant les membres du comité d'entreprise peuvent intervenir davantage en amont. Ils réalisent un travail approfondi sur les données du bilan social et pointent les indicateurs concernant l'évolution de l'emploi et les conditions de travail qui nécessitent des questions auprès de la direction. En cas de non prise en compte par l'employeur de l'avis négatif du CE sur un projet important de l'entreprise, le comité peut utiliser la mesure intermédiaire prévue avant le déclenchement du droit d'alerte. Les élus du CE peuvent informer le dirigeant qu'ils vont lui demander de répondre à des questions précises motivant sa prise de décision et à des propositions alternatives proposées par les élus. Tant que le dirigeant n'a pas apporté de réponse, la décision ne peut être mise en œuvre par l'employeur. Le dirigeant dispose d'une semaine pour répondre. Si à l'issue de cette procédure, les élus du comité d'entreprise considèrent que la décision du dirigeant risque de mettre en danger l'entreprise, les élus déclenchent un droit d'alerte classique.

REDYNAMISER LE DROIT D'EXPRESSION DE PROXIMITÉ

Les lois Auroux, du 4 août 1982, ont institué un droit d'expression directe et collective pour tous les salariés, sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Cette expression porte sur le poste de travail, les méthodes et l'organisation du travail, les actions pour améliorer les conditions de travail.

Critiques

Les réunions d'expression ont été très critiquées.

L'exercice du droit d'expression est tombé en désuétude

Les critiques à l'encontre des réunions d'expression ont été nombreuses, car souvent mal organisées et sans schéma directeur, elles n'aboutissaient pas à des résultats concrets, ni à la recherche de solutions aux questions évoquées.

Développer la participation de proximité

Le droit de chacun de s'exprimer sur son propre travail est un élément primordial pour une véritable transformation des conditions de travail.

Au sein de chaque unité de travail, la plus décentralisée possible, le salarié doit avoir la possibilité de s'exprimer sur les questions relatives à l'organisation et aux conditions de travail. Cette possibilité est le moyen le plus naturel et normal qui permet de dynamiser une participation de proximité réelle et efficace.

Les réunions d'expression offrent aux personnes la possibilité de parler directement de leur travail et des conditions dans lesquelles elles l'effectuent. La hiérarchie peut ainsi bénéficier d'une bonne information et agir en conséquence.

Pendant, pour être réellement efficace, le droit d'expression ne doit pas être géré de façon anarchique, car mal organisées, les réunions d'expression peuvent aboutir à une cacophonie générale. Le statut du travailleur préconise des solutions qui concilient à la fois le droit d'expression, la participation syndicale et la nécessaire intervention de la maîtrise.

Il convient donc que les syndicats puissent jouer un rôle dans l'organisation de ces réunions, et assurer le suivi, notamment des avis, remarques ou recommandations faites par les salariés, afin que ces réunions deviennent opérationnelles. Si tel n'est pas le cas, les salariés se sentiront instrumentalisés, ce qui est contre-productif pour l'ensemble des acteurs.

Par ailleurs, la présence de la hiérarchie de proximité et son implication doivent permettre d'apporter des réponses motivées aux questions et observations des salariés.

PRÉVENIR LES RISQUES ET MIEUX PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Lieu de performances économiques, l'entreprise n'est pas toujours celui de la sécurité et du bien être des personnes. Au sein des entreprises, les conditions de travail deviennent l'une des préoccupations principales des salariés, au point même quelquefois de supplanter d'autres revendications. La détérioration des conditions de travail ainsi que le développement des nouvelles technologies génèrent des effets néfastes sur la santé.

Pour preuve, les salariés évoquent de plus en plus fréquemment leurs conditions de travail comme cause des souffrances physiques et psychiques qu'ils ressentent et ce devant les professionnels de santé (médecin du travail, médecine de ville) mais également auprès des représentants du personnel qui doivent faire face à des situations individuelles délicates.

Rôle

Les syndicats peuvent jouer un rôle dans l'organisation des réunions.

Cette situation est inacceptable car les salariés ont droit à des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur dignité.

Non seulement la protection de la santé et la sécurité des salariés relèvent de la responsabilité de l'employeur (article L 230-2 du code du travail) mais aussi et au-delà de cette obligation, toute entreprise qui se veut compétitive se doit de préserver sa richesse essentielle qu'est la personne au travail.

Enfin, une telle situation fait supporter à l'ensemble de l'économie d'importants coûts liés à la dégradation de l'état de santé d'un grand nombre de personnes.

Mettre l'accent sur la prévention

Le statut du travailleur attache une importance particulière à la culture de prévention essentielle à la construction de la santé au travail. La santé physique et mentale de toute personne ne doit pas être altérée du fait du travail. Cette exigence d'un haut niveau de protection est vraie pour tous les secteurs d'activités qu'ils soient privés ou publics (entreprises publiques, fonctions publiques...) avec une vigilance particulière pour les entreprises de petite et moyenne taille. Dans ces secteurs, la législation ne prend pas suffisamment en compte la surexposition aux risques professionnels des travailleurs précaires qui sont pourtant de plus en plus nombreux.

Pour le statut du travailleur, prévenir les risques en entreprise est une étape primordiale dans l'amélioration des conditions de travail des salariés. Or, aujourd'hui, le nombre d'entreprises qui s'engage dans une réelle politique de prévention des risques professionnels reste faible.

Il faut cesser de penser que la prévention ne représente qu'un coût ou un investissement inutile et susceptible de nuire à la productivité. En revanche, la dégradation des conditions de travail et la survenue d'accidents de travail et de maladies professionnelles peuvent affecter durablement la rentabilité de l'entreprise.

La préservation de la santé tout au long de la vie suppose une sensibilisation précoce et permanente aux principes de prévention. Toute personne au travail devrait bénéficier de formations adaptées à son poste et à son niveau de responsabilité en matière de santé et de sécurité. Dans chaque lieu de travail, un espace de discussion devrait être ouvert pour favoriser l'approche pluridisciplinaire permettant la mise en place de plans de prévention efficaces.

Afin d'atteindre ces objectifs, le statut du travailleur demande :

- l'intégration des principes et de la démarche de prévention dès le plus jeune âge ;
- pour chacun, une formation continue adaptée à l'activité professionnelle pratiquée qui rappelle les principes généraux de prévention ;
- pour chaque poste de travail, une évaluation des risques effective conduisant à un plan de prévention élaboré en concertation avec les travailleurs concernés et leurs représentants.

Développer les CHSCT et revaloriser leur rôle

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il doit être mis en place un CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), dont le rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration des conditions de travail. Il peut exercer ses missions d'enquête, d'inspection et d'analyse des risques professionnels dans l'entreprise.

On constate cependant aujourd'hui que la majorité des salariés, appartenant à des entreprises n'atteignant pas le seuil de 50 salariés, est ainsi privée de toute possibilité de représentation en matière de santé au travail. De plus, parmi les entreprises soumises à l'obligation d'avoir un CHSCT, un quart d'entre elles en est en réalité dépourvu. Enfin, dans les fonctions publiques, les dispositifs équivalents sont le plus souvent inopérants.

Malgré l'étendue du champ de ses attributions, l'action du CHSCT est souvent insuffisante, notamment en ce qui concerne les propositions d'actions préventives. Son impact sur l'amélioration des conditions de travail reste trop souvent inopérant.

La finalité du CHSCT est de lutter pour une meilleure prévention des risques et une meilleure protection de la santé des salariés. Le CHSCT est la seule instance qui permette aux différents acteurs de la prévention de se rencontrer et d'échanger leurs points de vue sur la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels. Il est le relais indispensable pour assurer la réussite des interventions en prévention dans l'établissement. Par conséquent, l'absence de représentant du personnel chargé des questions de prévention des risques professionnels peut être un frein au développement de la prévention dans les petites entreprises.

Le statut du travailleur préconise un certain nombre de dispositions nécessaires pour améliorer l'efficacité du fonctionnement du CHSCT :

- un accès à la représentation salariale en matière de santé et sécurité au travail pour tous les salariés dans toutes les entreprises y compris les TPE/TPI. Le développement de CHSCT de site est l'un des moyens d'y parvenir ;
- l'élection directe des membres des CHSCT ;
- un renforcement des moyens des représentants du personnel en charge de la sécurité et de la santé au travail : formation systématique à chaque nouveau mandat ; possibilité élargie de recours à l'expertise ; attribution de moyens financiers spécifiques...

Enfin, dans un souci de cohérence et pour valoriser les responsabilités en santé et sécurité au travail, le statut du travailleur souligne la nécessité de faire évoluer l'appellation des CHSCT en C2SCT pour « Comité pour la santé, la sécurité et les conditions de travail ».

Amélioration

L'action du CHSCT doit être beaucoup améliorée.

Risques

Prévenir les risques en entreprise est une étape primordiale.

Suivre médicalement les personnes éloignées de l'activité professionnelle

Les accidents de travail et plus encore les maladies professionnelles peuvent éloigner leurs victimes du monde du travail. Certaines personnes peuvent voir apparaître une maladie liée à une activité professionnelle qu'ils ont cessé d'exercer. Dans tous les cas, l'imputabilité au travail de ces préjudices devrait être reconnue et ouvrir droit à complète réparation.

Le statut du travailleur demande pour les personnes éloignées temporairement ou durablement de l'activité professionnelle, la généralisation d'un suivi médical tel qu'il est pratiqué pour certains cancers professionnels.

DÉVELOPPER ÉQUITABLEMENT L'ÉPARGNE SALARIALE

Reconnaître aux salariés une participation aux performances de leur entreprise est l'un des moyens pour favoriser leur meilleure association à la vie de l'entreprise.

Cet aspect financier de la participation est celui qui s'est concrétisé le plus tôt avec l'ordonnance de 1959 créant la possibilité de mettre en place des accords d'intéressement, puis celles de 1967 instituant la participation aux fruits de l'expansion et la possibilité de créer des plans d'épargne d'entreprise.

Développement

Il faut donner une nouvelle dynamique aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Ces dispositifs ont ensuite connu des aménagements successifs. Ainsi la participation aux fruits de l'expansion, à l'origine obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés s'appelle maintenant participation aux résultats. Depuis la loi du 7 novembre 1990, sa mise en œuvre est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Récemment, la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale a visé à donner une nouvelle dynamique aux différents dispositifs et à étendre leur bénéfice à un plus grand nombre de salariés.

Des dispositifs d'épargne salariale encore trop peu mis en œuvre

Le nombre de salariés concernés par un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale est en progression. Fin 2003, 8,2 millions (soit 53,2 %) des salariés du secteur marchand non agricole ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale.

Cependant, l'épargne salariale concerne encore un nombre trop limité de salariés. Les bénéficiaires de ces dispositifs restent essentiellement concentrés dans les plus grandes entreprises. L'épargne salariale n'existe donc encore que très rarement dans les petites entreprises.

En outre, étant donné le caractère aléatoire des dispositifs d'épargne salariale, 6,3 millions (soit 77 %) de ces salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale ont effectivement perçu une prime, au titre de l'exercice 2003.

Développer l'épargne salariale dans le respect des principes fondamentaux

Les salariés contribuent directement aux résultats et aux améliorations de productivité, ils ont un droit indiscutable à percevoir une part de ces résultats. L'épargne salariale est aussi un facteur de dynamisme pour les entreprises. Celles qui pratiquent l'intéressement et la participation aux résultats sont souvent plus dynamiques et performantes. Quand les salariés sont associés non seulement aux efforts de productivité mais aussi aux bénéfices résultant de ces améliorations, ils sont incités à s'intéresser davantage à la marche de leur entreprise et à développer des initiatives.

Ne pas substituer l'épargne salariale à la politique salariale

Le caractère aléatoire des primes d'intéressement, de participation aux résultats ou de l'abondement constitue une distinction fondamentale avec le salaire déterminé par contrat avec le salarié. Par ailleurs, ces primes et abondements exonérés d'une bonne partie de charges sociales ne sont pas intégrés pour le calcul des droits des salariés en cas de chômage et pour la retraite.

Le principe de non-substitution stricto sensu est clairement inscrit dans les textes législatifs, en ce qui concerne l'intéressement et désormais également l'abondement⁽³⁾. Mais, un certain nombre de pratiques d'entreprises laissent à penser que la mise en place de dispositifs d'intéressement d'une part, et d'abondement dans les plans d'épargne d'autre part, est, dans certains cas, le corollaire d'une modération des évolutions salariales.

Pour éviter des dérives, tout particulièrement en ce qui concerne l'intéressement, le statut du travailleur prévoit qu'avant la conclusion d'un accord d'intéressement, un accord de salaire ait été signé depuis moins de trois ans, ou que soit appliqué dans l'entreprise un accord de salaire conclu dans le cadre d'une convention collective.

Étendre l'obligation de la participation aux résultats en améliorant la formule de calcul

L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier d'une participation aux résultats quand l'entreprise est bénéficiaire, le statut du travailleur prévoit donc une suppression du seuil d'effectifs requis pour rendre obligatoire la participation aux résultats.

Concernant la formule de calcul de la participation aux résultats, le statut du travailleur prévoit de supprimer le coefficient 1/2 inclus dans cette formule. En effet,

[3] La loi sur l'épargne salariale du 19 février 2001 a précisé que l'abondement des entreprises dans les plans d'épargne ne pouvait pas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Dérives

Pour éviter des dérives, il faudrait qu'un accord de salaire ait été signé avant l'accord d'intéressement.

celui-ci n'a plus de justification et revient à diviser par deux la participation aux résultats attribuée aux salariés ^[4].

Encourager la négociation de plans d'épargne interentreprises (PEI)

Le plan d'épargne interentreprises est un dispositif particulièrement intéressant pour les petites et moyennes entreprises. Pour le statut du travailleur, il est important que ces plans viennent en complément de la mise en place de l'intéressement et de la participation aux résultats. Ils offrent ainsi aux salariés un moyen de placer les primes obtenues par ces dispositifs.

Pour l'ensemble des plans d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) le statut du travailleur préconise des modalités d'abondement qui favorisent les possibilités d'épargne du maximum de salariés. Pour les salariés ayant de faibles rémunérations, les possibilités de mettre leur intéressement dans un plan d'épargne salariale ou d'y faire des versements volontaires restent dans les faits très limitées. Le statut du travailleur préconise donc des systèmes d'abondement (versements complémentaires de l'entreprise) favorisant la petite épargne. Il est favorable à la généralisation des modalités retenues actuellement par certaines entreprises : avec un taux d'abondement plus important pour les versements des salariés, jusqu'à un certain montant de ces versements, puis à taux dégressif ensuite.

S'appuyer sur l'information et la négociation

Le statut du travailleur prévoit de mettre en place un large dispositif d'information et de formation auprès des représentants des salariés.

Cette information est indispensable pour que la négociation sur les dispositifs d'épargne salariale se généralise, y compris dans les plus petites entreprises. Dans ce domaine particulièrement complexe, une très bonne communication auprès de l'ensemble des salariés est un élément fondamental.

La participation aux résultats, l'intéressement, les plans d'épargne interentreprises et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) doivent être mis en place par accord. Il reste une exception injustifiée pour le plan d'épargne d'entreprise, qui peut soit être octroyé unilatéralement par l'entreprise soit être mis en place par accord.

Le statut du travailleur demande de généraliser l'obligation d'un accord pour tous les dispositifs d'épargne salariale, y compris le plan d'épargne d'entreprise (PEE).

[4] Il faut remarquer qu'à l'origine, l'entreprise pouvait constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement (PPI) égale au montant global de la réserve de participation ; cette réserve étant elle-même déductible pour les entreprises de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, l'ensemble du coût du dispositif était alors assumé par l'État. Depuis, la possibilité de constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt a été limitée à certains cas et le taux réduit. La charge pour l'État a donc nettement diminué.

Le cas d'un groupe de salariés Ils veulent empêcher que l'épargne salariale se substitue aux augmentations de salaires

Dans leur entreprise, Agnès, Pierre et Philippe bénéficient de la participation aux résultats, de l'intéressement et d'un plan d'épargne où ils peuvent réaliser des versements complémentaires et profiter d'un abondement de l'entreprise. Ils sont conscients de la chance qu'ils ont de travailler dans un groupe important. Certains de leurs amis qui travaillent dans des PME ne bénéficient pas de tels avantages. Par contre, ils craignent que la direction de l'entreprise ne tente de substituer ces dispositifs, qui sont de nature aléatoire, aux augmentations salariales. Par ailleurs, ils sont conscients que peu de salariés perçoivent réellement la finalité de l'épargne salariale. Beaucoup semblent la considérer comme un complément de salaire bénéficiant d'exonérations intéressantes, mais sans en appréhender le caractère aléatoire.

Leur situation actuelle

Dans le contexte qui marque la négociation en matière de dispositifs d'épargne salariale, nos amis se sentent démunis pour éviter que la mise en place d'un nouvel accord d'intéressement ne se traduise par une modération des salaires. Leur

direction raisonne en terme de rémunération globale, incluant les évolutions de salaires, les primes d'intéressement et l'abondement. Elle ajoute aussi que l'attribution de ces éléments rentre en ligne de compte pour justifier une modération des salaires. D'ailleurs, explique-t-elle, les salariés apprécient beaucoup ces plus qui viennent s'ajouter au salaire.

Nos amis auraient souhaité que l'abondement favorise la petite épargne. Mais, puisque le PEE résulte non d'un accord, mais d'une décision prise unilatéralement par l'entreprise, ils n'ont pu donner leur avis.

Ce que propose le statut du travailleur

Le statut du travailleur prévoit le préalable d'un accord de salaire signé depuis moins de trois ans, avant la conclusion d'un accord d'intéressement, ou la garantie de l'application dans l'entreprise d'un accord de salaire conclu dans le cadre d'une convention collective.

Le statut du travailleur généralise l'obligation d'un accord pour tous les dispositifs d'épargne salariale, y compris le plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Le statut du travailleur préconise des modalités d'abondement qui favorisent les possibilités d'épargne du maximum de salariés avec des taux d'abondement plus importants jusqu'à un certain montant de versement des salariés, puis dégressifs ensuite. Par exemple, un taux d'abondement de 100 % pour les 500 premiers euros versés, le taux étant dégressif ensuite pour la partie des versements supérieurs à ce montant.

DIVERSIFIER LES PLACEMENTS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'épargne salariale concourent au développement de l'épargne des ménages. Fin 2003, 3,6 millions de salariés étaient épargnants au travers de leur PEE. Là encore, on note une forte concentration dans les grandes entreprises.

Le développement de l'épargne salariale renforce la nécessité de bien cadrer le choix des placements proposés aux salariés. Il s'agit de l'argent des salariés, il faut donc que ceux-ci soient bien informés des choix qui leur sont offerts et qu'ils puissent avoir leur mot à dire dans l'orientation de ces placements.

Le statut du travailleur préconise la mise en place d'une offre diversifiée de place-

ments donnant un choix aux salariés. Ceci implique que soit proposée aux salariés une gamme de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) allant des formes de placement les plus sécurisées (fonds investis en support monétaire), puis des fonds intégrant des obligations et enfin des fonds composés essentiellement d'actions. Ces derniers souvent appelés « dynamiques » sont ceux où les perspectives de gains peuvent être les plus fortes, mais où le risque de perte peut être aussi le plus élevé.

L'actionnariat salarié (détention par le salarié d'actions de sa propre entreprise), peut alors trouver sa place dans cette gamme, sans être privilégié de façon excessive. Pour garantir une sécurité et une liquidité suffisante, la loi sur l'épargne salariale a d'ailleurs introduit l'obligation que le plan d'épargne d'entreprise propose au moins un produit diversifié et liquide respectant la règle de division des risques. Cependant au-delà de cette règle, il faut veiller à ce que les entreprises ne viennent pas biaiser le choix des salariés en proposant des abondements nettement plus intéressants pour les placements en actions de l'entreprise au détriment de l'abondement attribué à d'autres formes de placement.

S'orienter vers des investissements socialement responsables

Le statut du travailleur se réfère à la liste de produits labellisés par le CIES (comité intersyndical de l'épargne salariale).

Le CIES, créé en 2002, a déjà lancé plusieurs appels d'offres et a labellisé un certain nombre de gammes de produits proposées par des gestionnaires.

Ces produits de placement de l'épargne salariale sont sélectionnés en fonction de trois principaux critères :

- le meilleur rapport qualité/prix des services offerts aux salariés et la sécurité des placements ;
- l'offre d'investissements socialement responsables, tenant compte des pratiques sociales et environnementales des entreprises et respectant notamment les normes fondamentales de l'OIT concernant l'interdiction du travail des enfants, la liberté et la pluralité syndicale... Il s'agit également de favoriser le développement de l'investissement dans le secteur social et solidaire ;

- l'existence de procédures donnant aux représentants des salariés, par une présence majoritaire dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise, les moyens de contrôler la politique d'investissement de ces fonds et d'exercer les droits de vote dans les assemblées générales d'entreprises.

Le statut du travailleur considère que l'action des négociateurs et leur force de persuasion sont essentielles pour que les produits labellisés servent de support au placement de l'épargne salariale.

Labels

Des produits labellisés doivent servir de support au placement de l'épargne salariale.

Prudence face au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Ce produit est d'une nature différente des plans classiques d'épargne salariale bloqués cinq ans. Lorsqu'un tel produit est négocié, il doit donc faire l'objet d'une très grande prudence de la part des négociateurs.

En effet, d'une part, le délai de blocage est extrêmement long puisqu'il court jusqu'au départ en retraite, d'autre part, les cas de déblocage sont beaucoup plus limités que dans le PEE.

Le statut du travailleur demande que soit systématiquement prévue une possibilité de sortie en capital des sommes placées, dans l'accord mettant en place le PERCO.

Il recommande que les montants d'abondement proposés concernant le PERCO ne conduisent pas l'entreprise à proposer des abondements moins attractifs sur le PEE ou le PEI. Un tel procédé risquerait alors dans la pratique de biaiser le choix des salariés.

Le statut du travailleur insiste sur la nécessité pour les entreprises et les gestionnaires de diffuser aux salariés une communication et des informations très claires et précises.

Enfin, le statut du travailleur rappelle que la gamme de placements proposée doit être bien diversifiée et présenter le maximum de sécurité.

PERCO

Le PERCO est un produit d'une nature différente des plans classiques.

Le cas d'Agnès, 35 ans Elle veut bien orienter ses placements de l'épargne salariale

Agnès est membre du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise diversifié. Elle souhaite infléchir l'orientation de ce fonds pour augmenter la part d'investissements socialement responsables.

Sa situation actuelle

Agnès manque d'information et n'a pas de propositions concrètes à faire au gestionnaire pour une nouvelle orientation des placements de l'épargne salariale.

Ce que propose le statut du travailleur

Grâce à un développement de l'information des représentants des salariés, Agnès a connaissance des produits labellisés par le CIES. Elle peut donc proposer d'introduire dans son entreprise une gamme labellisée et ainsi orienter les placements de l'épargne salariale vers des investissements socialement responsables. Cette gamme comprend notamment un fonds commun de placement d'entreprise dont une partie de l'actif (entre 5 % et 10 %) sera investie dans des titres émis par des entreprises solidaires.

Agnès considère que des placements sur cinq ans permettent aux salariés de constituer une épargne. Toutefois, elle est beaucoup plus réservée sur le PERCO qui leur impose de bloquer leur épargne jusqu'à la retraite avec des possibilités de déblocage anticipé très limitées.



CHAPITRE 14

En guise de conclusion

Pour aussi précises qu'elles se présentent, les pages que vous venez de lire ne constituent pas un document achevé, une sorte de « traité du social » prêt à l'emploi.

Les mesures qui sont présentées et les cas concrets qui s'y rattachent n'ont pas d'autre ambition que de souligner combien la recherche est possible et combien de nouvelles réflexions et propositions sont nécessaires.

Depuis plus de dix ans maintenant, syndicalistes, juristes, chercheurs, praticiens des relations sociales, hommes de gouvernement ont pris conscience de l'importance de faire émerger un statut du travailleur en anticipant et en garantissant les transitions professionnelles, en élaborant les bases d'une nouvelle forme de participation sociale, en dépassant les réflexions centrées sur l'emploi par une réflexion plus vaste sur le travail lui-même.

GARANTIR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Le besoin de donner au marché du travail davantage de souplesse et de capacité d'adaptation aux exigences de la production est réel. La mondialisation des échanges et la globalisation des marchés accentuent cette réalité incontournable de nos sociétés développées. L'adaptation de chacun aux changements qui s'opèrent est une nécessité.

Mais le changement n'est pas une valeur en soi. Il est des équilibres fondamentaux qu'il convient de garantir, tant sur le plan individuel que collectif. Trop de dirigeants d'entreprise, préoccupés par l'exigence du changement, sous-estiment ou refusent ce besoin d'équilibre et de conservation. Le débat doit donc se développer encore, pour que le « statut du travailleur » ne soit pas perçu comme un ensemble rigide et statique de mesures conservatrices (au mauvais sens du terme) mais comme la construction des sécurités précisément nécessaires à l'esprit d'entreprise et d'innovation. Soucieuse de l'équilibre social, porteuse d'une conception constructive du syndicalisme, la CFTC entend ici interpeller tous les acteurs concernés, au premier rang desquels le monde des employeurs.

Le mot même de « travailleur » a été volontairement choisi. Il y a un siècle, un actif occupé sur deux seulement avait le statut de salarié. Aujourd'hui, 9 actifs sur 10 sont des salariés. En sera-t'il toujours ainsi ? La mobilité de l'emploi et la mobilité des

qualifications ouvrent la voie à une mobilité des statuts. Dans d'autres pays d'Europe, le travail indépendant et d'autres formes d'emploi progressent. En France aussi. Par delà le salarié, c'est bien le travailleur, dans le sens général du terme, dont il faut garantir le présent et l'avenir.

ORGANISER LA PARTICIPATION SOCIALE

Précisément parce que le travailleur est une personne et non pas seulement une « force de production », sa place dans le processus de production demande à être située à son juste niveau. C'est-à-dire comme la cause et la finalité même de l'acte productif, lequel demande à être organisé par rapport à l'homme, au lieu de réduire l'homme et son travail à une « variable d'ajustement » des mécanismes de la production.

Les notions de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises attirent notre attention sur l'exigence d'une gestion des entreprises intégrant l'objectif d'une performance à long terme. Cette performance passe par la considération donnée aux hommes et aux femmes qui forment la communauté de travail qu'est l'entreprise.

En affirmant la valeur d'un statut du travailleur, la CFTC entend souligner la valeur première accordée au travail et l'éminente dignité de toute personne appelée à travailler.

L'organisation de la formation, la mise au point de nouvelles organisations du temps de travail, la réflexion sur les conditions de travail, la protection contre tous les risques de la vie (maladie, chômage, ...), le reclassement après une fermeture d'entreprise, la participation de tous aux orientations stratégiques de l'entreprise, l'expression au quotidien sur la vie au travail : toutes ces questions et bien d'autres qu'a étudié le présent document constituent de puissants motifs au développement du dialogue social, de la négociation, de la recherche de nouveaux équilibres positifs.

Ce mouvement de construction sociale requiert la participation de tous et non pas la mise à l'écart ou bien –autre risque- la recherche systématique de la contradiction et du conflit.

VALORISER LE TRAVAIL LUI-MÊME

Cette participation des travailleurs à l'élaboration des nouvelles formes de l'équilibre social exprime, plus profondément encore, le besoin de notre société à valoriser le travail lui-même.

Loin d'entrer dans une ère « d'horreur économique » où le travail vivrait ses derniers instants (certains auteurs ont cru il y a une dizaine d'années, pouvoir annoncer la « fin du travail » !), notre société n'a pas perdu la valeur du travail, pas plus que les travailleurs n'ont perdu le goût au travail.

Le travail connaît, en revanche, des mutations qui appellent une redéfinition profonde des rapports économiques et sociaux. Sait-on, par exemple, que nos concitoyens travaillent aujourd'hui 10 % à 12 % du temps de leur vie éveillée alors que leurs aïeux sous Napoléon 1^{er}, il y a deux siècles, passaient au travail plus de 50 % de leur vie éveillée ? Ces gains considérables de temps libre (terme qui n'est en aucun cas synonyme d'oisiveté) permettent de repenser en profondeur l'organisation des temps sociaux et l'articulation entre la vie personnelle, la vie associative, les temps de formation, la vie familiale et la vie au travail elle-même.

Loin d'être marginalisés, le travail et le temps qui lui est directement consacré demandent à être organisés dans cette vaste redistribution des temps sociaux.

Parce qu'il permet de centrer la réflexion sur le travail et la place du travail dans la société et de ne pas en rester à la seule réflexion sur l'emploi directement productif, le « statut du travailleur » que propose ici la CFTC s'inscrit dans une démarche résolument humaniste.

Le mouvement de réflexions, d'innovations, d'expériences, de négociations futures, de réglementations nouvelles est amorcé. Il convient maintenant de l'amplifier. C'est ce à quoi, « en guise de conclusion », la CFTC engage ses équipes et ses interlocuteurs.

Bernard Vivier
Vice-président de la CFTC

Le travail dans vingt ans, rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, Commissariat général du plan, Editions Odile JACOB, La Documentation française, octobre 1995.

Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, sous la direction de Alain Supiot, Rapport pour la Commission européenne, Editions Flammarion, mars 1999.

Emploi, protection sociale et cycle de vie, une analyse comparée internationale, extrait de Recherches en sciences sociales, Anne-Marie Guillemard, l'Harmattan 1999

Le rapport Supiot, Droit social, numéro spécial, n°5, mai 1999.

Recommandations pour la mise en place d'un régime de prévoyance collective, outil d'aide à la négociation élaboré par les partenaires sociaux et la Mutualité française - 2001.

L'allocation parentale d'éducation, son succès, son avenir, Valérie Heitz, avec la participation de Damien Coirier, Collection Arguments, bureau d'études de la CFTC, mai 2001.

Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe : un enjeu pour l'égalité, collection droits des femmes, la Documentation française, mars 2002.

Conciliation vie familiale/vie professionnelle, les actes du colloque, Lyne Régnier, Collection Arguments, bureau d'études de la CFTC, juillet 2002.

Le XXIe siècle en panne d'humanisme, le temps de la spiritualité sociale, Bernard Ibal, Bayard Editions, octobre 2002.

Développement durable et gouvernement d'entreprise : un dialogue prometteur, Thierry Wiedemann-Goiran, Frédéric Perier, François Lépineux, Les cahiers de l'ORSE, Editions d'Organisation, novembre 2002.

Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ? rapport présenté par Jean-Marcel Bichat, Avis et Rapports du Conseil économique et social, novembre 2002.

Prestations d'assurances sociales, supplément au n°13777 du 29 novembre 2002, Liaisons sociales quotidien.

Politiques familiales en Europe, CNAF Informations sociales, n°102-2002.

Tous "Sublimes", Vers un nouveau plein emploi, Bernard Gazier, Flammarion, mars 2003.

La réduction du temps de travail au féminin, Isabelle Antal, collection Arguments, bureau d'études de la CFTC, mai 2003.

L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous, rapport présenté par Didier Robert, Avis et Rapports du Conseil économique et social, juin 2003.

La place du travail, rapport présenté par Bernard Vivier, Avis et Rapports du Conseil économique et social, juillet 2003

Les métamorphoses de la question sociale - une chronique du salariat, Robert Castel, Gallimard

Guide de la prévoyance en entreprise, cabinet Barthélémy & Associés, Bruno Serizay - éditions Liaisons

Achévé d'imprimer
2^e trimestre 2006
Imprimerie de la Centrale - 62302 Lens
Tél. 03 21 69 88 44

Glossaire

A

AGS : l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés est un organisme patronal. Il a pour objet de garantir, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire des entreprises, le paiement des créances dues en exécution du contrat de travail. En d'autres termes ce régime garantit aux salariés le paiement, dans les meilleurs délais et dans les limites fixées par le code du travail, des sommes (salaires, préavis, indemnités de rupture ...) qui leur sont dues. Le régime de garantie des créances des salariés est fondé sur la solidarité des entreprises. Il est financé par des cotisations patronales assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions d'assurance chômage. Le conseil d'administration de l'AGS fixe le taux des cotisations versées par les employeurs et à la responsabilité de l'équilibre du régime de garantie des créances salariales.

Aménagement de postes : Ensemble des aides destinées à compenser un handicap pour permettre à la personne d'exercer sa fonction dans des conditions optimum. L'aménagement de poste varie en fonction du handicap de la personne et du poste occupé. (il peut se limiter à un simple éclairage ou passer par un mobilier spécialisé...)

ANPE : L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ou ANPE) est un organisme de type établissement public administratif français pour centraliser les offres et les demandes d'emploi, effectuer des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi et gérer des centres de ressources pour aider les chercheurs d'emploi dans leurs démarches et leur parcours.

ASSEDIC : L'Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce est un organisme privé français dont les missions sont d'affilier les entreprises, de procéder à l'inscription des demandeurs d'emploi de recouvrer les cotisations et d'effectuer le paiement des indemnités de chômage. Les Assédic sont coordonnées au niveau national par l'Unédic. L'Assédic assure l'inscription des demandeurs d'emploi pour le compte de l'ANPE. Si l'Assédic a la charge administrative d'accueillir, d'informer et d'inscrire les chômeurs, la responsabilité juridique n'en incombe pas moins à l'ANPE. L'Assédic est donc tenue de lui transmettre les cas posant un problème d'interprétation juridique, de même que les contestations des demandeurs d'emploi.

B

Bassin d'emploi : Une zone d'emploi est un espace géographique où la majeure partie de la population habite et travaille. Elle délimite l'aire d'influence des grands pôles d'emploi. La notion de **bassin d'emploi** correspond à un découpage un peu plus fin des zones d'emplois, espace géographique où la majeure partie de la population habite et travaille. Certaines zones d'emploi sont ainsi découpées en deux bassins d'emploi elle tient compte des réalités historiques, culturelles, économiques et d'une masse critique nécessaire au développement des activités.

Bilan de compétence : Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé obligatoirement par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Basé sur le

volontariat du salarié, le bilan de compétences peut aussi être réalisé dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise.

C

CAF : Les allocations familiales forment la branche famille de la Sécurité sociale française, à travers le réseau formé par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et les caisses d'allocations familiales (Caf).

CDAPH : Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les formalités de reconnaissance s'effectuent auprès de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées**, commission qui, s'agissant des adultes handicapés, reprend les compétences et fonctions anciennement dévolues aux **COTOREP**. Est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychique ». L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail vaut également reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Chèques services : Ce système a été mis en place afin de favoriser les emplois familiaux, pérennisés. Le chèque service peut être utilisé par les particuliers qui emploient à leur domicile des employés de maison relevant de la convention collective du 3/6/ 1980 (chauffeurs, cuisiniers, femmes de ménage, gardes-malades, nourrices, par exemple), des jardiniers ou des personnes assurant le soutien scolaire des enfants. L'embauche peut avoir lieu directement ou par l'intermédiaire d'une association agréée. Mais l'utilisation du chèque service est subordonnée à l'accord de l'employeur et de l'employé. Deux dispositifs équivalant au chèque service ont été mis en place en faveur des petites entreprises : le titre emploi-entreprise et le chèque emploi-associatif

CHSCT : Le **Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail**, est un organisme technique créé dans tous les établissements, employant 50 salariés au moins, pour associer le personnel au maintien et à l'aménagement des conditions d'hygiène et de sécurité à l'intérieur de l'entreprise. Les représentants au CHSCT doivent bénéficier d'une formation théorique et pratique nécessaire à l'exercice de leur mission. Elle doit les aider à déceler et mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Le CHSCT a tout d'abord une mission d'organisation, puis de contrôle

Compte épargne temps : Le compte épargne temps permet aux salariés d'accumuler des droits afin de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises. Il peut également vous permettre de cesser votre activité de façon anticipée ou de racheter les annuités manquantes pour la liquidation d'une retraite à taux plein. La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise modifie le régime juridique du compte épargne temps et étend les possibilités d'alimentation et d'utilisation du CET. Le compte épargne temps peut être alimenté en temps ou en argent.

Congé parental : Le **Congé parental d'éducation** permet à tout salarié (homme ou femme) ayant au moins un an d'ancienneté dans une entreprise de bénéficier d'un congé suite à la naissance ou à l'adoption (-16 mois) d'un enfant et ce jusqu'à ses 3 ans. Ce congé peut se prendre en totalité (non rémunéré) pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois. L'employeur n'a pas le droit de refuser ce congé. Il est obligé de réintégrer l'employé à son poste ou à un poste similaire au 3ème anniversaire de l'enfant. Le conjoint peut faire une demande de congé parental même si la conjointe l'a déjà fait. Il est possible de bénéficier d'une allocation pendant le congé parental.

Congés sabbatique : C'est un congé non rémunéré, d'une durée comprise entre **6 et 11 mois**, pendant lequel le contrat de travail est suspendu. Le salarié peut faire ce qu'il lui plaît durant cette période, y compris exercer une activité professionnelle, mais il est tenu envers son employeur à une obligation de loyauté et de non-concurrence. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Peut en bénéficier tout salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle.

Congé de solidarité familiale : Ce dispositif permet à un salarié d'assister un proche victime d'une maladie ou d'un accident particulièrement graves. Tout salarié (quelle que soit son ancienneté) dont un proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un **Congé de Solidarité Familiale (CSF)**, lequel remplace l'ancien congé d'accompagnement de personne en fin de vie. La loi considère comme proches les ascendants directs (père ou mère) et les descendants (enfants, petits-enfants), mais aussi toute personne vivant au domicile du salarié, qu'il s'agisse de l'époux, du concubin, d'un partenaire pacsé ou de tout autre membre de la famille.

Congé de création d'entreprise : Le congé pour création d'entreprise permet au salarié de réaliser un projet personnel (participation à des activités culturelles, associatives, familiales, etc.) tout en bénéficiant d'un droit à réintégration. Le salarié peut bénéficier d'un congé pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une condition et à condition d'avoir au moins 36 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise. La durée du congé est d'un an. Pendant la période du congé pour création d'entreprise, le contrat de travail est suspendu. La rémunération n'est donc pas versée. Mais le salarié a la possibilité d'exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non salariée. Cependant, le salarié doit continuer à respecter ses obligations de discrétion, de non-concurrence, etc. A la fin du congé, le salarié peut soit demander sa réintégration dans l'entreprise, soit rompre définitivement son contrat de travail sans préavis, ni indemnité.

Congé de solidarité internationale : L'objectif du congé est de mettre à la disposition des organisations non gouvernementales (associations humanitaires) du personnel à la fois qualifié et immédiatement opérationnel. La durée du congé ne peut excéder six mois. Le congé de solidarité internationale est accordé si vous justifiez de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (consécutifs ou non), la mission à laquelle vous souhaitez participer se situe hors de France et relève soit d'une association à objet humanitaire, soit d'une organisation internationale dont la France est membre (la liste est fixée par arrêté ministériel). Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est pas rémunéré pendant le congé. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La durée du congé de solidarité n'est pas imputée sur celle des congés annuels. A son retour de congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conseil de surveillance : Il a avant tout un rôle de contrôle du directoire, et veille à la bonne gestion de la société. Il doit se réunir au moins tous les trois mois. Il fait aussi des observations sur les agissements du directoire. C'est le conseil de surveillance qui nomme et révoque les membres du directoire et son président. Le conseil de surveillance se dote lui-même d'un président dont le rôle est essentiellement de diriger les séances. Le conseil de surveillance contient entre trois et dix-huit membres, dont la moitié au moins doit être présente lors des séances. En cas d'égalité, la voie du président est prépondérante.

CRP : La **C**onvention de **R**eclassement **P**ersonnalisé met en œuvre un accompagnement renforcé permettant d'accélérer le retour à l'emploi des salariés **licenciés pour motif économique**. La CRP est d'une **durée de 8 mois**. Les entreprises de moins de 1 000 collaborateurs ne sont pas tenues de mettre en place un congé de reclassement. En revanche, dans le cadre du plan de cohésion sociale, elles doivent désormais proposer aux salariés licenciés pour motif économique une convention de reclassement personnalisé. Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. Si une entreprise recrute un salarié en cours de convention de reclassement personnalisé, elle bénéficie d'une aide à l'embauche.

CTT : La conclusion d'un **C**ontrat de **T**ravail **T**emporaire, n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

D

DDTEFP : La **D**irection **D**épartementale du **T**ravail de **L'**Emploi et de la **F**ormation **P**rofessionnelle, constitue l'échelon opérationnel de mise en œuvre des politiques du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Depuis 1991, elles sont investies des missions d'instruction et de gestion administrative et financière des conventions de formation professionnelle (conclues entre l'Etat et les organismes de formation) et des conventions de promotion de l'emploi (conclues avec les entreprises). Elles doivent assurer les fonctions suivantes : la gestion des aides de l'Etat en matière d'amélioration des conditions de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les actions sur le marché du travail et son environnement local, la gestion administrative et financière. Elles sont chargées de veiller au respect de la législation et des dispositions conventionnelles (lois, règlements, conventions collectives) qui régissent la vie des entreprises. Elles exercent également une fonction d'information et de conseil auprès des employeurs, salariés, syndicats et institutions représentatives du personnel, sur les conditions d'application de cette réglementation, ainsi que sur les droits et obligations qui en découlent.

DIF : **D**roit **I**ndividuel à la **F**ormation, les salariés en France en bénéficient depuis 2004 de la loi sur "la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social". Ce nouveau droit permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de l'entreprise, de bénéficier de **20 heures** de formation par an cumulables sur **six ans**. Il concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Une partie de la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail : le salarié perçoit alors 50% de sa rémunération nette, l'employeur assurant les frais de formation et de transport.

Directoire : C'est l'organe chargé de la gestion de l'entreprise, dans les S.A. constituées sous forme de directoire et conseil de surveillance. Il est composé de un à cinq membres au plus, obligatoirement personnes physiques, actionnaires ou non de la société. Si le capital est supérieur à 150000€, le minimum est de deux membres. Un membre du directoire ne peut pas faire partie du conseil de surveillance de la même société, ni du directoire d'une autre société. Les directeurs sont nommés par le conseil de surveillance, pour une durée de deux à six ans renouvelable précisée dans les statuts. Leur rémunération est décidée par le conseil de surveillance uniquement, elle peut être différente pour chaque membre du directoire. Le rôle du directoire est -comme son nom l'indique- de diriger la société. Pour cela il va prendre des décisions commerciales, techniques, financières, stratégiques, sociales... En outre, le directoire doit rendre compte de sa gestion auprès du conseil de surveillance

E

Epargne salariale : Les salariés contribuent directement aux résultats et aux améliorations de productivité, ils ont donc un droit indiscutable à percevoir une part de ces résultats. Un salarié intéressé aux résultats de l'entreprise, est un salarié plus sensible à la bonne marche de l'entreprise. Reconnaît le droit aux salariés d'une participation aux performances de leur entreprise.

F

Flexisécurité : Désigne une articulation du fonctionnement du marché du travail et de la protection sociale assurant plus de flexibilité aux entreprises, en contrepartie de plus de sécurité et de souplesse pour les salariés. Les exemples pratiques sont rares. Le Danemark peut-être un exemple : les entreprises sont toute liberté de licencier ; toutefois, l'assurance-chômage couvre quasiment 90 % des salariés et ce sont les salariés les moins qualifiés, qui ont à priori le plus de difficulté à retrouver de l'emploi, qui bénéficient proportionnellement du meilleur revenu de remplacement. Enfin, la durée d'indemnisation est de quatre ans.

G

Gouvernance d'entreprise : La gouvernance d'entreprise est l'ensemble des processus, réglementations, lois et institutions influant la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. La gouvernance inclut aussi les relations entre les nombreux acteurs impliqués et les objectifs qui gouvernent l'entreprise. Les acteurs principaux sont les actionnaires, la direction et le conseil d'administration. Les autres parties prenantes incluent les employés, les fournisseurs, les clients, les banques ou autres prêteurs, le voisinage, l'environnement et la communauté au sens large.

GPEC : la **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplies et des **C**ompétences, est un outil important dans la gestion des Ressources Humaines de toute entreprise. La GPEC consiste à anticiper à moyen et long terme les mutations pour en gérer les conséquences en matière de ressources humaines (volume, compétences, coûts) et à mettre en place des plans d'action (formation, mobilité, recrutement, etc...) collectifs et individuels prenant en compte les anticipations.

L

Locapass : **Locapass** est une aide au logement proposé par les organismes collecteurs du 1 % logement (APEC 1% Logement : Association pour la Participation des Employeurs à l'effort de Construction), permettant d'aider pour le paiement du dépôt de garantie demandé lors de la signature d'un bail (location d'un logement) ou pour le paiement du loyers en cas de besoin quelque soit le motif Les aides LocaPass vous proposent gratuitement : Une caution solidaire en garantie de vos loyers et charges. Elles permettent aussi de se porter caution en garantie de paiement jusqu'à 18 échéances de loyer et de charges pendant les trois premières années du bail. La garantie LocaPass est mise en jeu sur demande du bailleur après mise en demeure restée infructueuse. Vous devrez ensuite rembourser les loyers non payés par mensualité de 15 € minimum (crédit à taux 0% sans frais de dossier ni frais de garantie.)

P

Parcours de vie : La CFTC est porteuse de propositions pour faciliter l'intégration professionnelle des jeunes, et plus généralement pour mettre en place les dispositifs de sécurisation des parcours de vie des salariés afin de leur permettre parallèlement de faire face plus aisément aux aléas de la vie professionnelle

PEI : Le **Plan Epargne Interentreprises**, est une mesure qui vise à permettre aux salariés de petites entreprises d'accéder à l'épargne salariale. Toutes les entreprises peuvent mettre en place PEI, et cela quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique. Le PEI permet aux entreprises qui ne peuvent se constituer seules un portefeuille de valeurs mobilières, au travers d'un **Plan Epargne Entreprise**, de s'associer afin d'épargner ensemble. Les sommes qui alimentent le PEI proviennent des versements volontaires ; des salariés ; de l'intéressement et de la participation ; des revenus tirés du placement ; des versements effectués par l'employeur, que l'on nomme abondement. Le PEI peut être mis en place suite à un accord collectif; un accord négocié avec le **CE** de chaque entreprise ou une acceptation du projet par les 2/3 du personnel de chaque entreprise.

PEE : Le **Plan Epargne Entreprise** est un système d'épargne collective et facultative proposé au salarié par l'entreprise et avec l'aide de celle-ci. Il permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Le PEE a trois caractéristiques principales. Il est tout d'abord ouvert à tous les salariés ainsi qu'aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux, dans les entreprises employant de 1 à 100 salariés. Ensuite, l'adhésion au P.E.E. est facultative et l'alimentation du plan dépend de la seule volonté du salarié d'y effectuer des versements. Enfin, les versements du salarié peuvent être complétés par un abondement de l'entreprise. Ce dispositif est applicable dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur forme juridique. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements hospitaliers publics et les établissements publics administratifs en sont exclus.

PERCO : Le **Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif**, est un plan d'épargne salariale mis en place dans le cadre de l'entreprise. Il ne peut être créé que si est également offerte la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte : P.E.E. (plan d'épargne d'entreprise) ou P.E.I. (plan d'épargne interentreprises). Une rente viagère est versée à l'adhérent dès son départ à la retraite (le plan peut prévoir la délivrance d'un capital). Les versements volontaires du salarié (hors sommes issues de la participation) peuvent s'élever à **25%** de sa rémunération annuelle brute. Un salarié peut adhérer au PERCO de son entreprise et seulement à celui-ci. Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants, etc.) des entreprises employant au moins un et au plus cent salariés peuvent bénéficier d'un PERCO. L'entreprise peut abonder les versements volontaires du salarié (ou du dirigeant) dans la limite du triple de ces versements (avec un plafond fixé à 4 600 €). L'abondement est déductible des bénéfices imposables de l'entreprise et exonéré de l'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires. En cas d'interruption des versements, les fonds individuels des salariés bénéficiaires continuent d'être rémunérés. Les droits de chaque salarié sont transférables sur un autre plan de même nature ouvert par un nouvel employeur.

Précarité : La **précarité** peut se définir comme une très forte incertitude quant aux chances de pouvoir récupérer ou conserver une situation acceptable dans un avenir proche. Légalement le contrat "standard" est le CDI ; la précarité est donc surtout évoquée à propos des contrats dits " précaires " (au sens où ils offrent moins de garanties), les contrats à durée déterminée (CDD) ou l'intérim, au terme desquels le salarié a de forts risques de se retrouver en situation de chômage. D'autres situations remettent en cause la continuité de l'emploi, y compris dans le cadre de contrats à durée indéterminée, et peuvent entraîner un sentiment de précarité :

- la mauvaise santé économique de son entreprise

- le risque de décisions de l'employeur pouvant entraîner des fermetures de site, déplacement d'atelier...
- les situations peu protégées comme celles des travailleurs indépendants ou des responsables de petites entreprises dont le revenu est directement lié aux aléas de la demande de leurs clients,
- les changements d'objectifs de l'employeur sans remise en cause de la continuité de l'emploi, c'est alors la nature de l'emploi qui est précaire (cas des fonctionnaires soumis aux aléas politiques),
- l'instabilité des lieux d'affectation (personnels non titulaires de postes).

I

TPE : L'intitulé TPE s'applique à l'ensemble des **Très Petites Entreprises** ayant de 1 à 20 salariés tout secteur d'activité confondu (industrie, commerce, services). En nombre, les TPE représentent **92%** des entreprises en France.

Travailleur : Pour la CFTC, le mot "travailleur" a toute son importance. A la notion de "profession", nous préférons celle d'activité, de travail. Le statut du travailleur doit pouvoir englober toute activité, qu'elle soit salariée ou réalisée en statut d'indépendant, rémunérée ou de l'ordre de la gratuité.