

« Au centre de notre système social, plaçons la personne au travail »

Le Monde.fr | 15.02.2016 à 16h32



Robert Badinter, Manuel Valls et Myriam El Khomri lors de la remise du rapport qui définit 61 « principes essentiels du droit du travail » à l'Hotel Matignon à Paris, lundi 25 janvier. Jean-Claude Coutausse / french-politics pour Le Monde

Par Denis Terrien et Stéphane Marchand (Président et délégué général de l'association Entreprise et progrès)

Pour **réfléchir** de manière à la fois pragmatique et solidaire à la meilleure façon de **réformer** le travail, penchons-nous d'abord sur tous ceux qui n'en ont pas.

Notre taux d'emploi, à 64,2 %, est bien inférieur à celui du **Royaume-Uni** (71,9 %) ou de l'**Allemagne** (77,7 %). Entre juillet 2013 et septembre 2015, la **France** n'a créé que 57 000 emplois, six fois moins que l'**Espagne**.

Les statistiques se succèdent et dessinent un tableau désastreux de notre capacité collective à **transformer** l'activité économique en emplois marchands. Le taux d'emploi des salariés du privé n'a pas évolué depuis 2001. Si la France était un pays européen simplement moyen, elle abriterait 1,4 million d'emplois de plus.

Lire aussi : Robert Badinter : « Le respect des droits fondamentaux, première exigence du droit du travail » (http://politique/article/2016/01/25/le-respect-des-droits-fondamentaux-premiere-exigence-du-droit-du-travail_4853020_823448.html)

En considérant les demandeurs d'emploi de toutes catégories, les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir, 5,9 millions de personnes recherchent un emploi. Rapportons ce chiffre, comme vient de le faire l'Institut de recherche économique et fiscale (IREF (<http://fr.irefeurope.org/>)), à la **population** active exposée au risque de chômage (en enlevant donc les 5 430 000 employés des fonctions publiques) : 25,58 % des actifs du secteur **exposé** ne travaillent pas à la hauteur de leurs besoins.

Emplois condamnés et privilèges

Ce gâchis, immense et injuste, n'a que trop duré. Compte tenu de l'état des **finances** publiques, au vu des difficultés des entreprises publiques, la solution ne peut **venir** que des entreprises privées. La question n'est plus de **savoir** si elles sont la meilleure solution. Elles sont la seule solution. L'urgence nationale s'exprime donc très simplement : faire absolument tout pour que les **entreprises** privées naissent et créent des emplois.

La réforme du travail doit **être** un instrument au service exclusif de cet objectif, jusqu'au retour du plein-emploi, qui n'est nullement une chimère. À l'avenir, le travail sera trop ouvert, trop multiple, pour être géré par le code actuel, même réformé. A côté des salariés, il y aura toujours plus de **free-lance**, d'indépendants, de temps partiel, de télétravail, et d'autres modes d'activité rémunérée.

Lire aussi : Badinter remet les droits des salariés au cœur du code du travail

(politique/article/2016/01/25/badinter-remet-les-droits-des-salaries-au-c-ur-du-code-du-travail_4853015_823448.html)

Pour que cette pluralité ne soit pas vécue comme une menace, pour que la fragmentation du marché du travail ne disloque pas la société, pour que l'autonomie et l'intermittence ne dégénèrent pas en précarité, accomplissons une révolution copernicienne. Au **centre** de notre système **social**, plaçons la « personne au travail », c'est-à-dire la personne envisagée tout au long de son parcours d'activité, et défendons-la sur le long terme, au lieu de nous **arc-bouter** sur des emplois parfois condamnés et des statuts si cadencés qu'ils sont devenus des privilèges.

La réforme doit s'articuler autour de principes simples.

Licencier, former, dialoguer

Premier principe : les règles du travail doivent **inciter** les entreprises à **prendre** des risques, condition sine qua non de la croissance, c'est-à-dire à **investir** et à **embaucher**. Elles doivent donc **pouvoir licencier** en cas de retournement.

Deuxième principe : quand il quitte l'entreprise, le salarié doit se **voir garantir** une **formation** au meilleur niveau, pour pouvoir retrouver vite une activité dans une économie en mutation accélérée. **Renforcer** en permanence l'employabilité de chacun est le **devoir** à la fois de chaque entreprise et de la collectivité.

Troisième principe : l'entreprise est l'échelon pertinent de décision et l'accord d'entreprise, éventuellement par voie de référendum, doit **devenir** un levier décisif du dialogue social.

Lire aussi : Rapport Badinter : « Une occasion manquée » (politique/article/2016/01/26/rapport-badinter-une-occasion-manquee_4853831_823448.html)

À mille lieues de ces principes, notre code actuel reflète une conception du travail héritée d'un âge de production industrielle révolu. Il dessert l'avenir en refusant sa diversité. Alors qu'il devrait **libérer** et **protéger**, il complique et fragilise les entreprises. Humanistes, pragmatiques et optimistes, les dirigeants d'**Entreprise et progrès** (<http://entrepriseprogres.com/>) savent que le « code de la personne au travail » reste à **écrire**, pour que le nouveau travail, dans toute sa complexité et sa richesse, devienne un levier de croissance pour tous.

Denis Terrien et Stéphane Marchand (Président et délégué général de l'association Entreprise et progrès)