



Un « code de la personne au travail » pour tous

En écartant la diversité des formes d'activité, l'actuel code du travail, même réformé, entrave la création d'emplois. Trois principes simples peuvent libérer les entreprises et protéger les salariés

PAR DENIS TERRIEN
ET STÉPHANE MARCHAND

P our réfléchir de manière pragmatique et solidaire à la meilleure façon de reformer 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 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 simplement dans la moyenne des pays européens, elle abriterait 1,4 million d'emplois de plus.

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 recherches économiques et fiscales (IREF), à la population active exposée au risque de chômage (en enlevant donc les 5 430 000 employés des fonctions publiques) : 25,6 % des actifs du secteur exposé ne travaillent pas à la hauteur de leurs besoins.

Ce gâchis, immense et injuste, n'a que trop duré. Compte tenu de l'état des finances publiques et 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.



Denis Terrien et Stéphane Marchand sont respectivement président et délégué général d'Entreprise et Progres.

L'urgence nationale s'exprime donc très simplement : faire tout, 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. À côté des salariés, il y aura toujours plus d'indépendants, de temps partiel, de télétravail, et d'autres modes d'activité rémunérée. 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.

RISQUES ET FORMATION

La réforme doit s'articuler autour de principes simples. 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.

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 Progres 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. ■