

Après la réforme du droit du travail...

*Repenser la participation et la distribution des revenus
du droit au capital et du droit au dividende national*

par Janpier Dutrieux

I - Le plein-emploi et la croissance continue, c'est fini!

II - Le partage des emplois

III - Le partage économique

III1-La réforme de la participation

III2-Le partage des revenus

II- LE PARTAGE DES EMPLOIS

Avec une croissance économique inférieure à 2 % l'an, une croissance par personne quasiment nulle, ou encore une croissance économique portée par une productivité peu riche en emplois, il faut partager l'emploi et les gains de productivité. Évidemment, il n'est pas dit que l'emploi décroît. Mais accroître sa flexibilité, baisser le temps de travail salarié ou encore ouvrir la concurrence, réduire les réglementations et le coût du travail, revient à le morceler. C'est une façon d'imposer une nouvelle division du travail pour augmenter l'expression marchande du travail : l'emploi.

Cette division du travail ne se fera cependant plus pour accroître la productivité de la société, comme dans le modèle d'Adam Smith, mais pour répartir l'emploi entre tous, comme l'évoquait Proudhon: « *Lorsqu'on ne redoute pas le chômage, que le tirage et la lettre ne manquent pas, chacun est libre de s'adonner à son ardeur et de déployer la puissance de ses facultés ; alors celui qui fait plus gagne plus, celui qui fait moins gagne moins. L'ouvrage commence-t-il à devenir rare, compositeurs et pressiers se partagent le labeur ; tout accapareur est détesté à l'égal d'un voleur et d'un traître... Donc, article premier du règlement universel : la quantité limitée de la matière exploitable démontre la nécessité de diviser le travail par le nombre de travailleurs.* »

Pour s'adapter à ces évolutions du monde du travail, plusieurs solutions ont été évoquées : permettre un emploi moins continu et réduire le temps de travail.

II.1 - Le partage de l'emploi par la flexibilité

La flexibilité du travail regroupe tous les moyens mis en œuvre par une entreprise pour adapter l'emploi à son carnet de commandes. Cette définition est donc très large. On distingue en principe la flexibilité quantitative interne du travail (réduction du temps de travail), la flexibilité quantitative externe du travail (recours à des emplois à durée déterminée, à des personnels intérimaires, et facilités de licenciement), la flexibilité salariale (variation des rémunérations et baisse du taux salarial qu'il soit direct ou indirect), la flexibilité fonctionnelle du travail (recours à la polyvalence des emplois). Enfin, l'externalisation qui consiste à donner le travail à d'autres entreprises.

La flexibilité salariale fut souvent évoquée et certaines pistes évoquées dans les rapports dits Attali (2008), Schweitzer 2009 et Gallois (2012) qui reflètent assez bien l'esprit du coûtant dominant :

- Propositions du rapport Attali (2008) : « Réduire le coût du travail pour toutes les entreprises en transférant une partie des cotisations sociales sur la contribution sociale généralisée et la TVA.

Laisser à tout salarié le libre choix de poursuivre une activité sans aucune limite d'âge (une fois acquise la durée minimale de cotisation) en bénéficiant, à compter de 65 ans, d'une augmentation proportionnelle de sa retraite et en levant tous les obstacles aux cumuls emploi-retraite, et en supprimant tous les dispositifs de préretraite. »

- Propositions du rapport Schweitzer (2012) : « L'effort allemand de réduction des coûts a réduit à néant l'avantage de prix français, de l'ordre de 10 % au début de la décennie, avec des produits de qualité ou d'image de marque supérieurs. Un transfert de charges sociales vers des ressources fiscales créerait un choc de confiance. »

- Propositions du rapport Gallois (2012) : « Pour atteindre de manière privilégiée l'industrie et les services à haute valeur ajoutée qui lui sont liés (bureau d'études, ingénierie, informatique, conseils...), il conviendrait que le transfert de charge porte sur les salaires jusqu'à 3,5 fois le SMIC (dégressivité autour de ce niveau). Dans ces conditions, 35 % de l'avantage créé irait directement vers l'industrie et les services à haute valeur ajoutée associés. »

Niveau du coût de l'heure de travail Industrie et services marchands

Source: Eurostat, calcul Coe-Rexepode

La nécessité d'une réduction du coût du travail, en France, fut évoquée dans de nombreux rapports. Ces rapports demandaient aussi d'introduire davantage de concurrence dans des secteurs d'activité auparavant protégée ou réglementée pour des raisons historiques, idéologiques ou naturelles. Là, il s'agissait d'assouplir les conditions d'exercice de certaines professions pro-

tégées (comme les notaires, les pharmaciens, les taxis, les fonctionnaires), ailleurs d'élargir les plages d'ouverture pour de nombreux commerces et services (le soir et le dimanche).

La flexisécurité est une autre possibilité utilisée avec quelques succès dans plusieurs pays, notamment nordiques. Il s'agit d'accompagner la flexibilité avec des divers dispositifs sociaux offrant aux salariés une formation et davantage de sécurité pendant les périodes de non-emploi sur le marché du travail.

Déjà, en 1995, Jean Boissonnat avait proposé un modèle de flexisécurité à la française avec la création de contrats d'activité liant les salariés et des collectifs d'employeurs. Ces contrats devaient assurer aux salariés un revenu continu indépendamment de l'emploi et des droits à la formation, et offrir, en contrepartie, aux employeurs davantage de possibilités de mobilité et de flexibilité.

Ces contrats mis en place par un collectif d'employeurs (entreprises privées et publiques, chambres du commerce), sans intervention directe de l'État, pendant une durée de 5 ans minimum renouvelable, auraient offert aux salariés l'assurance d'un emploi alternant le travail en entreprise, des périodes de formation, l'exercice d'une activité indépendante, et de congés payés répartis en fonction des besoins du collectif.

Vingt ans plus tard, la flexibilité s'impose partout. La flexisécurité est alors encouragée par l'Union européenne. Mais elle a un coût, comme le note Gabriel Galand: « *dans les pays où la flexisécurité fonctionne vraiment (chômage bas et précarité faible), ce succès est permis par un contexte social très particulier, notamment l'acceptation par les travailleurs de la mobilité et de l'impôt. Il est aussi permis par une négociation fructueuse sur tous les sujets entre des syndicats puissants de patrons et de travailleurs. Enfin il a un coût élevé. Le succès est aussi permis par une politique de formation de haute qualité de toute la population.* »

II.2 - Le partage de l'emploi par la réduction du temps de travail

On a cherché aussi depuis les années 1990, avec plus ou moins de bonheur, à réduire le temps du travail :

-1993 Antoine Riboud, (BSN Danone) proposa de passer à quatre jours et 32 heures sans étape ni intermédiaire pour obliger les entreprises à créer des emplois. Trois parlementaires (Jean-Yves Chamard, Gérard Larcher et Jean-Pierre Fourcade) reprirent l'idée.

- 1994, Michel Barnier (ministre du gouvernement Balladur) déclarait qu'il fallait organiser un référendum permettant au peuple français d'adopter une loi réduisant la durée du travail à 32 heures, à un horizon de trois à quatre ans.

- 1995, le rapport Boissonnat Le travail dans vingt ans concluait « *Il faut baisser de 20 % à 25 % le temps de travail d'ici vingt ans.* »

- 1996, Gilles de Robien fit adopter une loi tendant « à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail. » Elle permettait à l'entreprise volontaire qui instituait une réduction du temps de travail de bénéficier d'un allègement de cotisations sociales.

- 1998, Martine Aubry fit adopter une loi-cadre fixant la durée du travail à 35 heures à partir de 2000 : Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail ou RTT (dite Aubry I). Cette loi demandait une certaine modération salariale, et accordait l'aide de l'État si l'entreprise s'engageait à créer 6 % d'emplois supplémentaires.

- 2002 – Une nouvelle version de cette loi (dite Aubry II) ne conditionna plus les aides d'État à l'obligation de créer des emplois : l'allègement structurel des cotisations sociales fut accordé à toutes les entreprises passées aux 35 heures.

Création d'emplois exigée pour bénéficier d'exonérations de cotisations sociales	
1996 Loi de Robien	10 % d'emplois en CDI
2000 Loi Aubry I	6 % d'emplois en CDI
2002 Loi Aubry II	0 % d'emplois en CFI

Néanmoins, le rapport d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction du temps de travail (dit rapport Romagnan, n° 2436, décembre 2014), considéra que la RTT fut « l'une des mesures de politique d'emploi les moins coûteuses ». Il souligna qu'elle engendra un coût des allègements de cotisations sociales de 12,5 milliards d'euros l'an, mais qu'elle provoqua un surcroît de rentrées sociales liées aux créations d'emplois suscitées de 4 milliards et fiscales de 3,7 milliards d'euros, ainsi qu'une diminution des indemnités de chômage de 1,8 milliard d'euros. Soit un coût net de 3 milliards pour 35.000 emplois, ce qui fait de la RTT « la politique en faveur de l'emploi la plus efficace et la moins coûteuse qui ait été conduite depuis les années 1970. »

Cette analyse est confortée par une étude de Michel Husson de 2009 qui souligne que « sur l'ensemble du siècle, on ne trouve aucune période aussi courte associée à une réelle progression de l'emploi : sur les 2,7 millions d'emplois créés depuis 1978, les deux tiers (64 %) l'ont été sur la période 1997-2001. »

Indépendamment de ces lois, il faut rappeler que de nombreuses entreprises mènent depuis longtemps une politique d'emplois et de réduction du temps de travail offensive. C'est le cas de nombreuses entreprises pionnières en la matière : Coop Even (Mamie Nova), Macif, Les Ducs de Gascogne, Brioches Pasquier, Groupama, Monique Ranou, Rabot Dutilleul, Fleury Michon...

II.3 – La semaine de quatre jours en 32 heures

Réduire le temps de travail autour d'une semaine de quatre jours est, déjà, une ancienne proposition, portée principalement par Pierre Larrousurou. Il s'agit d'une norme qui se veut souple en fonction des organisations et des métiers de chaque entreprise. L'idée est qu'une réduction du temps de travail doit s'accompagner (bien souvent) d'une réduction du nombre de jours ouvrés dans la semaine pour rendre nécessaire la création de nouveaux emplois. Et donc partager le travail.

- C'est ainsi une incitation à l'embauche, car l'entreprise est alors obligée d'embaucher pour couvrir les plages journalières inoccupées, ce qui ne serait pas si évident si la réduction du temps de travail se faisait sur la semaine pleine. « *Dans une PME, si chaque salarié travaille deux heures de moins par semaine, cela ne va pas forcément créer de l'emploi. En revanche, si chacun est absent un jour par semaine, on est obligé d'embaucher pour assurer la même ouverture aux clients, le même volume de production.* (Antoine Riboud 1993) »

- C'est aussi une mesure de protection de l'environnement. En effet, si les jours ouvrés dans la semaine ne sont pas réduits, le salarié aura toujours le même temps de transport aller-retour entre son domicile et son lieu de travail pendant la semaine. L'empreinte écologique de son transport domicile travail hebdomadaire ne sera pas réduite. Il aura également les mêmes dépenses liées à ce trajet hebdomadaire. Même chose pour ces frais de restauration. Bref, même temps social contraint et mêmes dépenses sociales qu'auparavant.

Inversement, une semaine de quatre jours réduira l'empreinte écologique et les dépenses de son transport ainsi que son temps social contraint.

- Enfin, le principe d'une semaine de quatre jours offre de nombreuses possibilités d'aménagement. On peut concevoir une semaine de 32 heures voire 30 ou 28 sur une moyenne annuelle de 4 ou 3 jours par semaine en fonction de chaque situation, des particularités de l'entreprise, du secteur, du métier, du territoire. Par exemple, une semaine libre sur cinq, une année sabbatique sur cinq, l'alternance d'une semaine de 3 jours et d'une semaine de 5 jours... La liste n'est pas exhaustive. Mais il convient de disposer le temps du travail de façon à préserver les liens entre le salarié, son emploi et son entreprise.

- Le financement de la réduction du temps de travail à 32 heures en quatre jours doit reposer sur des conditions négociées entre les parties prenantes. On suggère une exonération de 8 % de cotisations sociales s'il y a 10 % d'embauches en CDI (dont 6,4 % d'exonération UNEDIC et 1,6 % d'exonération Sécurité sociale), compensée par l'État. Mais il convient aussi de maintenir le niveau des salaires avec blocage des taux salariaux pendant un ou deux ans.

Un exemple d'entreprise sur la base d'un existant de 400 entreprises ayant négocié une réduction du temps de travail en 4 jours par semaine.

Prenons ici le cas d'une entreprise de 800 salariés dont tous les salariés passent à 32 heures en 4 jours par semaine. On note que cette entreprise reste néanmoins ouverte 6 jours par semaine. Pour couvrir les besoins d'ouverture, le passage à la semaine de 4 jours en 32 heures suppose la création de 120 emplois en CDI (15 % de l'effectif initial).

Pour mettre en place cette nouvelle organisation du temps de travail, cette entreprise bénéficie d'une exonération de charges équivalente à 10 % du salaire brut la première année, puis de 8 % par la suite. En revanche, il convient que les salariés acceptent un blocage de leurs salaires pour que l'entreprise puisse réaliser une économie de 2 %. Au cas par cas, les salariés doivent également renoncer à diverses primes.

(à suivre)

