

Gilbert Cette : «Pourquoi pas un Smic en fonction de l'âge ou de la région»

liberation.fr/futurs/2015/09/03/gilbert-cette-pourquoi-pas-un-smic-en-fonction-de-l-age-ou-de-la-region_1375324

03/09/2015

C'est l'un des pères des 35 heures. Une mesure qu'il continue aujourd'hui de soutenir. Pourtant, dix-sept ans après la loi sur la réduction du temps de travail, ce professeur d'économie (université d'Aix-Marseille), ex-conseiller de la ministre de l'Emploi Martine Aubry, mise sur un programme fort éloigné de l'esprit de 1998. Un «*big-bang social*» qu'il expose, avec l'avocat spécialiste du droit du travail (côté patronal), Jacques Barthélémy, dans un rapport au titre sans mystère : *Réformer le droit du travail*. A quelques jours de la sortie des conclusions de la mission dite «Combrexelle», chargée par Matignon de plancher sur des pistes «*donnant plus de place au dialogue social de terrain*», personne ne s'y trompe : son ouvrage (publié aux éditions Odile Jacob), commandé par Terra Nova, think tank proche du PS, est un avant-goût des débats à venir. Et pour cause, Gilbert Cette, très écouté à l'Élysée comme à Matignon, y dessine les grandes lignes «*opérationnelles*» d'une refondation du droit social, accordant beaucoup plus de place aux accords de branche et d'entreprise.

Pourquoi cet ouvrage, aujourd'hui ?

Le droit du travail actuel n'est ni efficace économiquement ni protecteur pour les salariés. Il y a aujourd'hui une accumulation de textes d'une complexité inouïe qui ne peut pas être maniée par les acteurs et, surtout, qui bride la prise de risque des entreprises. Ce qui explique, en partie, la situation de chômage massif que connaît la France depuis trois décennies. Par exemple, quand on croise l'indicateur lié à la protection de l'emploi et le taux d'emploi de la population en âge de travailler, on voit clairement qu'il y a une corrélation négative entre les deux. Les jeunes en sont les principales victimes. D'autres rigidités, sur le salaire minimum notamment, renforcent cette situation. Résultat : la société se paupérise, puisque cela brise l'innovation, les initiatives, les gains de productivité et même les perspectives de hausse de pouvoir d'achat pour les salariés.

N'est-ce pas dangereux de s'en prendre ainsi au code du travail ?

Non, car notre approche s'oppose totalement à celle du Medef qui, partant de ce constat, propose de réduire le code du travail. Ce que disent aussi, d'une certaine façon, Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen dans leur dernier ouvrage. Nous, nous disons qu'il est possible d'associer plus de flexibilité et plus de protection.

Comment trouver cet équilibre ?

Par la logique du compromis. C'est-à-dire par le biais des accords collectifs, signés par le chef d'entreprise et les représentants des salariés, légitimes et majoritaires. A ce titre, nous proposons d'augmenter systématiquement le seuil de validation d'un accord majoritaire à 50 %. C'est-à-dire qu'il ne sera valable qu'à condition d'être signé par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu 50 % des voix aux élections professionnelles, contre 30 % aujourd'hui.

Les partenaires sociaux sont donc au cœur de votre proposition de réforme...

Notre démarche est la seule qui soit une démarche de réforme progressiste. Parce qu'on donne les clés aux partenaires sociaux légitimés par les résultats des élections professionnelles. On ne décide pas, on n'a pas une vision totalitaire de ce qui est bon pour les gens. On considère que c'est à eux de juger, à eux d'évaluer si le compromis est plus avantageux que l'absence de compromis. Avec des pertes d'un côté compensées par des gains de l'autre. C'est eux qui savent, car ils sont proches des salariés et de la réalité de l'entreprise. C'est un élément fondamental dans notre démarche. Et c'est la base même de l'approche sociale-démocrate !

Sauf que la légitimité des syndicats est aujourd'hui limitée. Il n'y a qu'à voir le faible taux de

syndicalisation...

Si ce taux est bas, c'est justement parce que les partenaires sociaux n'ont qu'un faible rôle à jouer aujourd'hui ! Dans les pays nordiques, où leurs marges de décisions sont fortes, c'est tout l'inverse. Au Danemark, par exemple, quand il a été question de mettre en place un salaire minimum, ce sont les syndicats de salariés qui ont dit non, car ils considéraient que cela relevait de leur compétence.

Quels sont les blocages que vous voudriez voir levés, par l'entremise de partenaires sociaux renforcés ?

Aujourd'hui, même avec un accord d'entreprise majoritaire, on ne peut pas modifier, contre l'avis du salarié, les éléments substantiels du contrat de travail. Un accord des partenaires sociaux ne peut pas, par exemple, imposer une baisse de salaire ou encore baisser le temps de travail avec diminution proportionnelle de la rémunération. Si un tel accord est signé entre l'employeur et les syndicats, le salarié, à titre individuel, peut refuser. L'employeur pourra alors licencier le salarié mais risquera fort de se voir condamné aux prud'hommes. Les partenaires sociaux ne peuvent en réalité jouer que sur les éléments périphériques de la rémunération, comme les primes hors contrat de travail.

Sauf s'il s'agit d'un accord de maintien de l'emploi (AME), tel qu'institué par la loi de juin 2013 ?

Les partenaires sociaux peuvent effectivement passer par un AME, mais les restrictions sont nombreuses. L'entreprise, tout d'abord, doit être en difficulté économique. Or, il est aberrant de devoir négocier à chaud, au pied du mur. L'employeur doit également s'engager à ce qu'il n'y ait pas de réduction d'emplois pendant toute la durée de l'AME. L'accord ne peut pas non plus toucher aux salaires inférieurs à 1,2 Smic. Enfin, si l'AME sécurise davantage l'employeur qui décide de licencier un salarié qui le refuse, il n'est pas totalement à l'abri d'un recours devant les prud'hommes.

Comment faire alors ?

Cette résistance du contrat de travail individuel à l'accord collectif est un vrai frein à l'essor de la négociation collective. Nous proposons donc que l'on puisse modifier, par accord d'entreprise majoritaire, les «éléments substantiels relatifs» du contrat de travail, comme les salaires et le temps de travail, sans pour autant modifier le salaire horaire. Et si le salarié refuse, il sera alors licencié non plus pour raison économique, mais pour motif *sui generis*, c'est-à-dire en raison même de son refus. Ce qui avait été fait pour les accords 35 heures. Cette mesure sécurise grandement l'employeur en cas de recours ultérieur, d'autant plus que nous proposons une période de rétractation de quinze jours.

Vous proposez également qu'un Smic inférieur à celui actuellement en vigueur soit négociable au niveau des branches. Un sujet explosif...

Personne n'est contre le salaire minimum. Il en faut un. Mais nous proposons qu'il ne s'applique que par défaut, en l'absence d'un accord de branche. Notre salaire minimum est l'un des plus élevés au monde. Or, en France, les moins qualifiés connaissent un taux de chômage important. Et comme le montrent de nombreuses études, le salaire minimum est totalement inefficace pour lutter contre la pauvreté. Pourquoi ne pas imaginer un Smic qui varie en fonction de l'âge ou encore de la région. Au Pays-Bas comme au Royaume-Uni, il y a un Smic jeune. Et le taux de chômage est bas. Y a-t-il une relation entre les deux ? Nous disons qu'il faut étudier cela, sans a priori, pour voir si c'est pertinent. Arrêtons d'idéologiser les débats, de totémiser certains sujets.

Mais peut-on vivre en France en dessous du salaire minimum ?

Le premier facteur de pauvreté, c'est le nombre d'heures travaillées. Il y a des gens qui ne travaillent pas assez, qui ont des contrats de 20 heures seulement. Ensuite vient le facteur lié aux charges familiales. Les politiques les plus efficaces sont donc les politiques de revenu, comme la prime pour l'activité. Au Smic, je préfère plus d'emploi et des allègements de cotisations sociales mobilisés sur des dispositifs ciblés pour les pauvres.

Etes-vous, comme nombre d'économistes libéraux le proposent, pour une suppression des 35 heures ?

Le droit actuel sur la durée du travail accorde déjà beaucoup de souplesse : forfaits jours, annualisation, contingents d'heures supplémentaires définis dans l'entreprise... Reste que certains patrons de PME pensent - de bonne foi - que certains aménagements ne sont pas possibles. Pourquoi ? Parce que le droit sur la durée du travail est d'une complexité inouïe. Or les normes négociées entre partenaires sociaux peuvent parfois être tout aussi complexes que la loi, mais parce que ce sont eux qui les négocient, ils les maîtrisent mieux. Ils se les approprient davantage. Et du coup, ce droit négocié devient bien plus effectif. On s'est d'ailleurs rendu compte que les entreprises les plus productives sont celles où la qualité du dialogue social est la plus élevée.

Sauf que plus on rapproche la négociation du terrain, de l'entreprise, plus le rapport de forces évolue en défaveur du salarié, avec un risque de chantage à l'emploi de la part de l'employeur ?

C'est exact. C'est pourquoi il faut réduire ce risque au maximum. D'abord, l'accord de branche peut limiter l'autonomie de l'accord d'entreprise. Il peut aussi décider les conditions d'une négociation équilibrée, effective et loyale. Toute négociation au sein de l'entreprise devrait ainsi être précédée d'un accord de méthode : comment on négocie, comment on a recours à l'information, à l'expertise.

[Luc Peillon](#) , [Amandine Cailhol](#)