

*Social is coming vous présente*

# *Flocon Social*

EDITION HEBDOMADAIRE – N°20  
– 8 AVRIL 2016



## >>> SOMMAIRE

---



<b>EDITO</b>	<b>p.3</b>
 <u>INTERNATIONAL</u>	
Le Monde – <i>Le retour en grâce du salaire minimum</i>	<b>p.4</b>
Les Échos – <i>Le tournant libéral du travail justement rémunéré</i>	<b>p.7</b>
La Tribune – <i>Allemagne : les moteurs de la baisse du chômage</i>	<b>p.10</b>
Libération – <i>Mondial 2022 au Qatar : des travailleurs victimes d'abus flagrants, selon Amnesty</i>	<b>p.15</b>
 <u>NATIONAL</u>	
Les Échos – <i>Travail illégal : nouveau record de redressements</i>	<b>p.18</b>
Le Figaro – <i>Hôpital : le plan d'économies aura bien un effet sur les effectifs et L'AP-HP taille dans les jours de RTT pour faire des économies</i>	<b>p.20</b>
Le Monde – <i>La santé défaillante des mutuelles obligatoires</i>	<b>p.24</b>
Les Échos – <i>Licenciement : les gestes à l'étude pour les PME</i>	<b>p.33</b>
Les Échos – <i>Pour un service public de l'accès au droit à destination des PME</i>	<b>p.35</b>
Le Monde Diplomatique – <i>Quand le patronat retrouve le pouvoir de faire le droit, Imposture de la démocratie d'entreprise</i>	<b>p.27</b>
La Tribune – <i>Les cotisations "famille" des entreprises vont à nouveau baisser</i>	<b>p.42</b>
Le Monde – <i>Pourquoi refondre les branches d'activité ?</i>	<b>p.44</b>



## >>> EDITO

---

Chers adeptes,

Vous tenez entre vos mains la dernière revue de l'année. Et oui, l'année est passée très vite, c'est déjà fini... Les périodes de partiel et de stage ne sont pas loin, alors pour vous reconforter, nous vous avons fait un 20ème et dernier numéro dont vous nous direz des nouvelles!

Débutons la rubrique internationale sur une note positive où le salaire minimum commence à être reconnu et ne cesse de progresser dans de nombreux pays. Sur ce point, revenons donc sur ce tournant libéral du travail emportant une augmentation des rémunérations.

Médaille d'or pour l'Allemagne, qui outre l'instauration d'un salaire minimum l'année dernière, connaît le taux de chômage le plus bas de l'Union Européenne, explication des raisons de cette performance.

Sur un terrain plus sensible, Amnesty International dénonce le travail forcé des migrants employés sur les chantiers du Mondial 2022 au Qatar. Quant à la France, elle obtient cette année la palme du record des redressements pour travail dissimulé...

Les hôpitaux sont pour leur part soumis à un plan d'économies, ce qui ne sera pas sans effet sur les effectifs pour la prochaine saison. Faisons ensuite le point après l'obligation au 1er janvier 2016 pour les entreprises de proposer une mutuelle à ses salariés où le bilan s'avère en demi-teinte, tout comme la saison hivernale.

Dans le domaine du licenciement, le gouvernement tente de mettre en place des mesures en faveur des PME. Restons dans les petites entreprises où se fait sentir le besoin d'un accès au droit, remède à la simplification du droit du travail selon Pascal Lokiec.

Sur une autre piste, dans le prolongement de la volonté de promouvoir le dialogue social, une place plus grande est désormais laissée à l'employeur, qui retrouve la liberté de "pouvoir faire le droit".

Le 1er avril a été une bonne surprise pour les organisations patronales qui ont eu le plaisir d'avoir une baisse des cotisations patronales "famille" dans le cadre du pacte de responsabilité. Enfin, terminons ce numéro par le projet de refonte des branches d'activité qui s'avère nécessaire au vu du nombre trop élevé de branches.

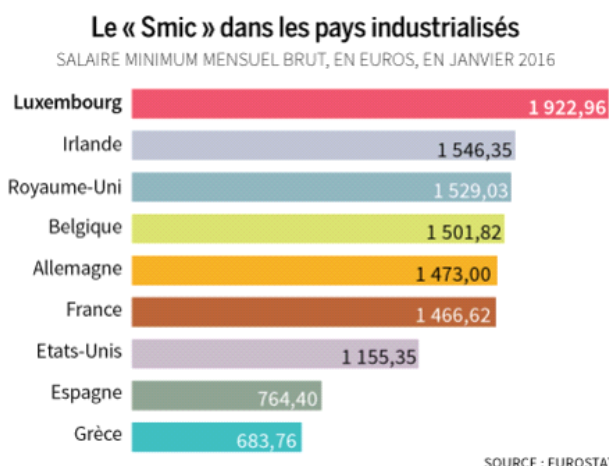
Nous vous souhaitons une excellente lecture! Nous espérons que vous avez passé une excellente saison de sports d'hiver à nos côtés! A bientôt!



## Le Monde

Publié le 1<sup>er</sup> avril 2016 par Marie Charrel

### Le retour en grâce du salaire minimum



Allemagne, Royaume-Uni, Etats-Unis... Depuis quelques mois, le salaire minimum a le vent en poupe. Le 1<sup>er</sup> avril, le smic britannique a augmenté de 7,5 %, passant à 7,20 livres brut (9 euros) de l'heure, et la hausse devrait se poursuivre ces prochaines années. De son côté, Berlin a instauré un salaire minimum horaire de 8,50 euros brut de l'heure le 1<sup>er</sup> janvier 2015, tandis que la Californie devrait progressivement porter le sien de 10 à 15 dollars d'ici à 2022.

Ce n'est pas tout : de l'autre côté du globe, la Russie, pénalisée par la baisse des cours du pétrole, a annoncé lundi 28 mars une hausse de 20 % du salaire plancher mensuel, qui passera à 7 500 roubles (98 euros) cet été. Et, en Chine, il augmente de plus de 10 % par an depuis 2011... « *Après le choc de la crise et les années d'austérité qui*



*ont suivi, le salaire minimum opère un véritable retour en grâce », note Xavier Ragot, président de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE).*

Le paysage diffère néanmoins beaucoup d'un pays à l'autre. Dans l'Union européenne, 22 des 28 Etats membres ont ainsi instauré un salaire minimum national – ailleurs, il est défini au niveau des branches. Les plus bas sont en vigueur en Bulgarie (214 euros mensuels brut) et en Roumanie (233 euros), tandis que le record est détenu par le Luxembourg (1 922 euros). Le Royaume-Uni (1 529 euros), l'Allemagne (1 473 euros) et la France (1 466 euros) ne sont pas très loin derrière, dans la fourchette haute.

SI NOMBRE D'ETATS DONNENT AUJOURD'HUI UN COUP DE POUCE AU « SMIC », C'EST AVANT TOUT PARCE QUE LES SALAIRES ONT TROP PEU AUGMENTÉ, PENDANT TROP LONGTEMPS

Mais ces chiffres ne permettent pas de comparaison valable, car ils ne prennent pas en compte les différences de niveau de vie. Pour gommer ces écarts, Eurostat recalcule les salaires minimums en « standard de pouvoir d'achat ». Résultat : la France (1 361 euros) et l'Allemagne (1 451 euros) passent cette fois devant le Royaume-Uni (1 133 euros).

Si nombre d'Etats donnent aujourd'hui un coup de pouce au « smic », c'est avant tout parce que les salaires ont trop peu augmenté, pendant trop longtemps. Coupable ? La crise, en partie. Notamment en Espagne, au Portugal et en Grèce, où la baisse du coût du travail a été utilisée comme levier pour regagner en compétitivité. Mais ce n'est pas tout. L'Allemagne, elle, est abonnée à la modération salariale depuis la réunification. Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, la progression des inégalités de revenus depuis trente ans a creusé l'écart entre les ménages les plus riches et ceux condamnés aux emplois précaires et peu rémunérés.

## « PAS DE CONSENSUS THÉORIQUE »

Résultat : malgré le retour du plein-emploi outre-Atlantique et outre-Manche, les salaires ne sont pas ou peu repartis à la hausse. « *Du fait de la forte flexibilisation du marché du travail et de la baisse du pouvoir de négociation des salariés, notamment dans les services, la reprise ne s'accompagne plus d'une augmentation des salaires aussi forte qu'autrefois »,* explique M. Ragot.

« LE SMIC N'EST PROBLÉMATIQUE QUE LORSQU'IL EST TROP ÉLEVÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU DE COMPÉTENCE DES MOINS QUALIFIÉS : DANS CE CAS, IL DÉTRUIT EN EFFET DES EMPLOIS »



C'est problématique. Car, sans redémarrage des salaires, la demande domestique est condamnée à rester anémique. Tout comme la croissance. Depuis quelques mois, nombre d'économistes et de gouvernements s'étonnent justement de la faiblesse de la reprise mondiale, en dépit des mesures expansionnistes massives des banques centrales... Voilà pourquoi même les conservateurs britanniques redécouvrent aujourd'hui les vertus du salaire minimum.

Mais jusqu'où faut-il le relever ? Quel est le niveau idéal ? Les économistes s'écharpent sur le sujet depuis trente ans. « *Il n'y a pas de consensus théorique en la matière* », résume Emmanuel Jessua, chez Coe-Rexecode. Trop bas, le smic pénalise la demande et alimente les inégalités. Trop haut, il handicape la compétitivité et l'emploi en décourageant les embauches, notamment de jeunes. Généralement, les économistes jugent que la bonne fourchette se situe quelque part entre 40 % et 60 % du salaire médian, ce seuil où la moitié de la population gagne moins et l'autre moitié plus.

## **SUJET COMPLEXE**

Selon cette définition, la France est, là encore, dans la moyenne haute : notre smic est l'équivalent de 60 % du salaire médian, contre 50 % en Allemagne et au Royaume-Uni, et 37 % aux Etats-Unis. Ce qui fait dire à certains économistes qu'il serait imprudent de trop augmenter le salaire minimum dans l'Hexagone. Selon Francis Kramarz, du Centre de recherche en économie et statistique (Crest), une hausse de 1 % de son montant détruirait 25 000 emplois.

Une approche à nuancer. « *Le smic n'est problématique que lorsqu'il est trop élevé par rapport au niveau de compétence des moins qualifiés : dans ce cas, il détruit en effet des emplois* », explique Patrick Artus, de Natixis. Selon lui, c'est là que se situe le véritable problème de la France. Pour limiter cet effet délétère, le gouvernement a instauré des baisses de charges sur les bas salaires. « *Cela rapproche le smic tricolore du niveau des autres pays* », juge Stefano Scarpetta, directeur de la division emploi de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). « *Mais le coût n'est pas neutre pour les finances publiques.* »

C'est dire si le sujet est complexe. De fait, M. Scarpetta estime que, pour être efficace, une augmentation du smic doit s'accompagner d'une révision des différents transferts sociaux. Afin d'éviter qu'une hausse de salaire ne se traduise par la fonte des aides sociales pour les moins aisés. Exemple : si rien ne change par ailleurs, seuls 50 % d'un relèvement de 5 % du smic français tomberaient vraiment dans la poche d'un parent isolé avec deux enfants, calcule l'OCDE...



# Les Echos

Publié le 1 avril 2016, La chronique d'Eric Le Boucher

## Le tournant libéral du travail justement rémunéré

***La Grande-Bretagne, comme l'Allemagne avant elle, succombe aux charmes du salaire minimum. Avec la conviction qu'aucun pays ne peut construire son avenir sur la généralisation du travailleur pauvre.***

Les Britanniques sont des gens incompréhensibles, c'est bien connu. Au moment où le gouvernement de Londres appelle ses compatriotes à un référendum sur l'Union européenne au motif que celle-ci impose des lourdeurs et des rigidités insupportables, il décide de rehausser le SMIC de 7,5 %, première marche vers une hausse de 40 % d'ici à 2020. Le salaire minimum outre-Manche va s'approcher de celui de la France. Refus du socialisme « à la française » d'un côté, rattrapage de l'autre, allez comprendre ! Une gigantesque hausse du SMIC ? Les tories renient-ils le libéralisme ? Margaret Thatcher doit se retourner dans sa tombe.

David Cameron, loin d'être incohérent, innove sur la voie d'une économie moderne, non pas post-libérale, mais certainement post-thatchérienne, qui tente, pragmatiquement, de trouver, ou plutôt de retrouver le fondement de la stabilité perdue des sociétés : une juste rémunération du travail.

Il n'y a d'ailleurs pas que lui. L'Allemagne l'an dernier a choisi d'adopter un salaire minimum. Beaucoup d'Etats américains ont pris le même chemin d'une forte hausse, la Californie passera son SMIC de 10 à 15 dollars de l'heure d'ici à 2022. Même des pays émergents s'y mettent comme la Malaisie et bien entendu la Chine.

Les interrogations sont similaires partout : le prix du travail serait allé trop bas. Individuellement, il n'est plus suffisant pour permettre des conditions de vie minimales quand le logement coûte si cher, quand l'école devient hors de prix, quand la vie s'allongeant, il faut prévoir pour sa santé, etc. Mieux vaut un salaire maigre que pas de salaire, sans doute. Cette philosophie est admise sans guère de débat dans les pays



anglo-saxons depuis trente ans et elle l'est en Allemagne depuis les réformes Schröder. Mais aucun pays ne peut construire son avenir sur la généralisation du travailleur pauvre. La vague populiste naît précisément de l'effroi du déclassement.

Trop bas individuellement et trop bas collectivement. Les salaires seraient responsables de la faiblesse de la croissance, non seulement dans les pays riches mais partout, sur la planète dans son ensemble. Le keynésianisme contesté au niveau national retrouverait sa pertinence au niveau global : la croissance mondiale est insuffisante parce que la demande mondiale est atrophiée. Si cette thèse reste contestée par les libéraux pur sucre, il n'en demeure pas moins que le raisonnement se tient : des salaires trop bas causent beaucoup de torts macroéconomiques. Ils pénalisent la demande; ils provoquent des excès de profit dans les caisses des firmes qui ne savent plus quoi en faire. C'est la bible « The Economist » qui l'avoue : « *Les profits sont trop hauts.* » Gagner de l'argent est le rouage essentiel d'une bonne économie mais point trop n'en faut. Le retour sur investissement est de 16 % aux Etats-Unis, le double du niveau des années 1960. Et, statistique mal connue : les firmes américaines gagnent 40 % de plus sur leur marché domestique qu'à l'export.

Le plus important, c'est que les bas salaires encouragent les entrepreneurs à ne pas faire des efforts de gains de productivité. Mal payer les employés est une facilité. D'où le débat parmi les économistes sur la faiblesse de ces fameux gains de productivité, qui, malgré les innovations galopantes, manquent à la racine de la croissance. Il serait temps de reprendre une voie normale : des salaires plus élevés forcent à innover, à aller vers du plus haut de gamme, bref à aller dans le bon sens.

Grande-Bretagne, Allemagne, Californie, tous ces pays ont retrouvé le plein-emploi, ou quasiment. Pourtant, si la crise est passée, si les arbres refleurissent, les branches d'en bas ne portent pas de fruits. La reprise se confirme mais pas pour tout le monde. La logique du bon sens, d'un retour aux hausses salariales est un mouvement naturel du marché dutravail qui tarde. Les inégalités se creusent. Un David Cameron a tiré les leçons de la montée des populismes, il sait qu'il doit trouver une réponse au mauvais sens qu'a pris l'économie.

Le SMIC peut-il être une arme moderne ? Le Premier ministre britannique avance après analyses et réflexions confiées à une commission ad hoc (Low Pay Commission). Ses membres estiment que l'économie britannique peut supporter le choc, que les fortes créations d'emplois seront très peu freinées, mais ils reconnaissent qu'ils avancent dans des zones inexplorées et préviennent que rien n'est irréversible. Que ne raisonne-t-on pas de la même façon en France à propos de la loi travail...





En France, justement. Dans ce pays encore si loin du plein-emploi, il est avéré que le niveau du SMIC et le fait qu'il concerne trop de monde gênent l'entrée dans le travail. Jean-Marc Vittori a très justement écrit que les hausses du SMIC étaient bienvenues ailleurs mais pas en France, où le marché du travail est totalement anormal, biaisé par mille contraintes et enchevêtrements de taxes et d'aides.

Mais si la France a encore sa révolution libérale à faire, dans les pays normaux qui l'ont faite, la page se tourne. Ces pays avancent, à pas comptés, subtilement, vers une nouvelle synthèse keynésiano-libérale, dont l'objectif est d'atteindre un chemin de croissance plus dynamique et d'offrir à chacun un travail décent payé. Cela ne veut pas dire que les mini-jobs sont terminés... Cela signifie qu'une fois proche du plein-emploi, le SMIC doit servir d'éperon pour pousser à l'innovation, à la robotisation et à une nouvelle macroéconomie de la croissance. Les Britanniques sont compréhensibles, ils sont juste en avance.





Publié le 31 mars 2016 par Romaric Godin

## Allemagne : les moteurs de la baisse du chômage

***Le taux de chômage au sens national est stable à 6,2 % en mars en Allemagne. Le nombre de demandeurs d'emplois a reculé de 87.000 personnes sur un an en mars, en données brutes. Le taux de chômage allemand est le plus bas de l'UE. Quels sont les ressorts qui expliquent cette performance ?***

L'emploi allemand demeure le plus vigoureux d'Europe. En mars 2016, le nombre de chômeurs en données brutes et selon la définition de l'agence fédérale de l'Emploi (BA) a reculé de 86.614 personnes à 2,84 millions de demandeurs d'emplois. C'est un recul de 3 % par rapport à mars 2015. En données corrigées des variations saisonnières, le nombre de chômeurs est stable, ce qui met fin à une baisse de cinq mois. Le taux de chômage au sens national est resté stable à 6,2 %, mais au sens de l'Organisation internationale du Travail (OIT), il demeurerait en février le plus faible de l'Union européenne avec 4,3 % de la population active.

Malgré les apparences du chiffre brut, le mois de mars n'a donc pas été un grand cru pour l'emploi allemand. Mais il n'en demeure pas moins que le marché du travail allemand reste celui qui a connu l'amélioration la plus spectaculaire de ces dix dernières années. Voici dix ans, en février 2006, le taux de chômage allemand était à 10,5 % au sens de l'OIT, il était même monté à 11,2 % à l'été 2005. La décroissance est donc spectaculaire. D'autant plus que, la population active a, parallèlement, stagné.

### **L'EFFET CONJONCTUREL LIMITÉ**

A l'heure où la France s'interroge sur le fonctionnement de son marché du travail, il n'est pas inutile de rappeler quels ont été les moteurs de



cette baisse du chômage outre-Rhin. On peut identifier trois éléments. Le premier est conjoncturel. La croissance allemande s'est montrée depuis 2005 plus vigoureuse en moyenne que celle de la zone euro, à l'exception de 2009. Cette croissance a été un pourvoyeur important d'emplois, notamment dans la construction et l'industrie. Mais, cet effet conjoncturel devient de plus en plus faible. « Depuis la grande récession de 2008 et 2009, les évolutions de la conjoncture et de l'emploi semblent être de plus en plus découplées », souligne la BA dans son bulletin mensuel de ce jeudi 31 mars. Une étude publiée en 2014 estimait que l'impact conjoncturel a été divisé par deux par rapport aux années 1990 et 1970. Ainsi, la force industrielle de l'Allemagne n'est pas le vrai moteur de l'emploi. En un an, en janvier 2016, l'industrie manufacturière a certes créé 89.400 emplois, mais ce n'est que 12,2 % du total des créations.

## **LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION**

Le deuxième élément expliquant la baisse du chômage allemand est donc structurel. Il s'explique d'abord par une évolution sectorielle liée au vieillissement de la population. Les besoins dans les secteurs des services à la personne, des aides aux personnes âgées et de la santé sont de forts pourvoyeurs d'emploi outre-Rhin. Sur un an, en janvier 2016, pas moins de 207.300 emplois ont été créés dans ces secteurs, soit 28,4 % des emplois créés. Les besoins continuent à être immenses dans ce domaine. Selon les prévisions de l'office fédéral des statistiques, Destatis, la population de plus de 65 ans devrait croître entre 2013 et 2020 de 1,5 million de personnes, puis, entre 2020 et 2030, de 3,5 millions de personnes. Cet élément est structurel, il s'accompagne du reste d'une tension sur le marché du travail du fait de la structure démographique qui soutient le marché du travail. Les sorties massives du marché du travail ont créé un appel d'air qu'il alimente précisément par les besoins qu'il crée. Ce phénomène est naturellement plus lent dans des pays à la démographie plus dynamique et à la protection sociale (publique ou privée) moins développée.

## **LA FAIBLESSE DE LA PRODUCTIVITÉ DANS LES SERVICES**

Un autre moteur des créations d'emplois outre-Rhin réside dans la faiblesse de la productivité du secteur des services. C'est un des apports des « réformes Schröder », mais surtout de la forte modération salariale qui les a accompagnées. Disposant d'une main d'œuvre bon marché et « flexible » en temps, les entreprises des services ont préféré embaucher que d'augmenter leur productivité. Entre 2005 et 2015, la productivité



par tête de l'ensemble de l'économie allemande a progressé de 4,8 %. Mais tous les secteurs des services affichent une croissance de la productivité plus faible. Dans le commerce de détail, elle a progressé de 2,3 %, mais dans les services aux entreprises, elle a reculé de 15 % !

Même si la phase de modération salariale est terminée depuis 2013, cette situation de faible productivité perdure. Du coup, ce secteur a créé beaucoup d'emplois sur la période et encore 78.300 entre janvier 2015 et janvier 2016, soit quasi autant que l'industrie. Cette baisse de la productivité liée à une forte modération salariale a été le fer de lance de l'amélioration de la compétitivité allemande dans les années 2005-2010. Avec une conséquence néanmoins au niveau européen. En améliorant par la modération salariale des fournisseurs de services des entreprises la compétitivité externe de ses exportateurs, l'Allemagne a réduit celle de ses "partenaires" de l'union monétaire. Ce qui a conduit à la formation de bulles au sein de l'union monétaire qui ont débouché sur la crise de 2010 et sur une "adaptation" violente qui a créé un fort chômage dans certains pays. Dans une certaine mesure, l'Allemagne a donc « exporté » son chômage vers ces pays. Autre conséquence : la faible productivité dans ces secteurs pourrait conduire à une perte de compétitivité hors coût et à des difficultés d'embauches à terme compte tenu de l'évolution démographique.

## **RÉÉQUILIBRAGE DE L'ÉCONOMIE**

Enfin, le rééquilibrage en cours de l'économie allemande autour de la consommation des ménages dope l'emploi dans les secteurs du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration. Ce jeudi 31 mars, on a appris la forte hausse de 5,4 % des ventes au détail en février sur un an, une hausse se concentrant précisément sur ces deux secteurs. S'il y a un aspect conjoncturel dans cette progression, on remarque que la fin de la modération salariale depuis 2013 et le quasi plein-emploi permet d'envisager cette forte consommation comme un nouveau « pilier » de l'économie allemande. Logiquement, le secteur de l'hôtellerie-restauration recrute donc aussi beaucoup : 50.000 personnes sur un an en janvier 2016.

## **PARTAGE ACCRU DU TEMPS DE TRAVAIL**

Outre la conjoncture et les éléments sectoriels, le dernier élément d'explication de la croissance de l'emploi en Allemagne est le partage du temps de travail. Selon les statistiques publiées par l'institut de recherche de la BA, l'IAB, en mars dernier, le volume d'heures travaillées a progressé en Allemagne de 6,3 % entre 2005 et 2015, mais le nombre de salariés a progressé de 10,8 %. On a donc divisé l'activité pour créer



davantage d'emplois. Le nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque salarié, en prenant en compte les travaux secondaires, les heures supplémentaires et les arrêts maladies a ainsi, sur cette même période reculer de 2,3 % à 1.303,9 heures annuelles en 2015, soit 30,99 heures par semaine. En incluant tous les actifs, ce nombre d'heures travaillées recule même de 2,9 %.

## **UNE BAISSÉ DU CHÔMAGE BASÉE SUR LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL**

Le « miracle allemand » de l'emploi est donc celui d'une division accrue du temps de travail. Les salariés travaillent davantage, mais moins longtemps. Le développement des minijobs est un exemple souvent cité pour illustrer ce phénomène, mais l'introduction du salaire minimum fédéral le 1er janvier 2015 a réduit son attrait et le nombre de personne sous ce régime décroît. En revanche, les emplois créés sont encore très majoritairement des emplois à temps partiels. En janvier 2016, 731.000 emplois avaient été créés sur un an et 414.000 d'entre eux, soit 57 % du total étaient des emplois à temps partiel. La tendance est, du reste, très favorable à ces emplois partiels : ils ont progressé entre janvier 2015 et janvier 2016 de 5,2 % contre une hausse de seulement 1,5 % pour les emplois à temps plein.

La baisse du chômage outre-Rhin est surtout fondée sur des emplois à temps partiel. Entre 2005 et 2015, selon l'IAB, le nombre salariés travaillant à temps partiel a progressé de 2,9 millions, tandis que le nombre de salariés travaillant à temps plein est en hausse d'un peu moins d'un million, soit trois fois moins ! Leur proportion sur le total des salariés est passée de 34,3 % à 38,3 %. On constate, du reste, que si le volume d'heures travaillées par des salariés à temps plein a reculé de 0,35 % en dix temps, tandis que le volume d'heures travaillées par des salariés à temps partiel a cru de 10,1 %. Bref, l'essentiel de l'activité nouvelle a été réalisée par des emplois à temps partiel. En Allemagne, les réformes et la flexibilité du marché du travail n'ont donc pas permis de réduire la dualité de ce marché, elle l'a au contraire accrue et ceci ne va pas sans poser de problèmes : plus de 3 millions de salariés souhaiteraient aujourd'hui travailler davantage, selon Destatis. En moyenne, un salarié à temps partiel travaille 19 heures outre-Rhin.

## **QUELLE ÉVOLUTION DANS LES MOIS À VENIR ?**

Malgré ces éléments structurels, la situation du marché du travail allemand pourrait se stabiliser, voire ensuite se dégrader tout en restant à un niveau de chômage très faible. Le sous-indice emploi de l'enquête



IFO a montré une détérioration ces derniers mois. La situation actuelle de l'industrie allemande n'est pas claire, mais le ralentissement des pays émergents pourrait l'amener à créer moins d'emplois. La hausse des salaires devrait se poursuivre et inciter les chefs d'entreprise à jouer davantage sur les gains de productivité et moins sur les embauches. Enfin, comme le souligne le bulletin mensuel de la BA, l'entrée progressive sur le marché du travail des réfugiés arrivés en 2015 en Allemagne devrait « être progressivement de plus en plus visible. » En mars, on a compté outre-Rhin 54.000 étrangers non-européens au chômage, une hausse de 78,9 % sur un an... La BA assure cependant que les effets à terme de cette immigration pourraient être positifs sur un marché du travail où l'on identifie de plus en plus de manque de main d'œuvre.





Publié le 31 mars 2016

## **Mondial 2022 au Qatar : des travailleurs victimes d'abus flagrants, selon Amnesty**

***Dans un rapport publié ce jeudi, l'ONG dénonce le travail forcé dont seraient victimes des migrants employés sur les chantiers.***

Plus de 100 travailleurs migrants qui aident à construire un des stades du Mondial 2022 de football au Qatar ont souffert d'abus flagrants et systématiques, y compris de travail forcé, affirme un rapport d'Amnesty International publié jeudi. C'est la première fois que l'organisation de défense des droits de l'homme basée à Londres, qui critique depuis longtemps les pratiques du Qatar en matière sociale, porte une telle accusation spécifique concernant des travailleurs étrangers sur un chantier du Mondial.

Dans un communiqué, le Comité Suprême du Qatar chargé de superviser l'organisation du Mondial 2022 a dénoncé le rapport d'Amnesty, dont les «*affirmations projettent une image trompeuse*».

L'ONG a indiqué que des travailleurs au Khalifa International Stadium - qui accueillera les Championnats du monde d'athlétisme en 2019 - avaient été victimes de travail forcé. Les entreprises qui les emploient leur ont menti sur leurs salaires, d'autres n'ont pas été payés pendant des mois et ont été hébergés dans des «*camps sordides*», a-t-elle ajouté. Sept travailleurs ont été empêchés de rentrer chez eux pour aider leurs familles après le séisme meurtrier d'avril 2015 au Népal. «*C'est une Coupe du monde basée sur l'exploitation*», a accusé Mustafa Qadri, d'Amnesty.

### **«FACE HIDEUSE DU BEAU JEU»**

Le rapport de 51 pages, intitulé «*La face hideuse du beau jeu*», est susceptible d'alimenter les critiques internationales contre le Qatar et de mettre la pression sur la Fifa et sur son nouveau président, l'Italo-Suisse



Gianni Infantino, sur les questions de droits de l'homme.

Les critiques d'Amnesty s'étendent à des projets d'aménagement paysager dans la Zone Aspire, complexe sportif mondialement connu à Doha, où les clubs français PSG et allemand Bayern Munich se sont entraînés cette année.

Amnesty a déclaré avoir enquêté sur une période d'un an jusqu'à février 2016 et avoir interrogé 234 hommes, principalement du Bangladesh, d'Inde et du Népal. 228 ont dit que leurs salaires étaient inférieurs à ce qu'on leur avait promis. Nombre d'entre eux n'ont eu d'autre choix que d'accepter car ils s'étaient endettés, parfois à hauteur de 4 300 dollars, pour entrer dans le Golfe.

Les travailleurs du Khalifa Stadium et d'Aspire Zone ont été installés dans des logements surpeuplés et de mauvaise qualité, a indiqué Amnesty, ajoutant que, *«dans un cas, l'entrée principale du camp était inondée en raison d'un drainage inadéquat et qu'elle sentait l'eau d'égout»*. Selon le rapport, la plupart de ces travailleurs ont vu leurs passeports confisqués, en violation de la loi qatarie, et 88 hommes, incluant les Népalais, *«ont été empêchés de quitter le Qatar»*.

## «COMME UNE PRISON»

Un ouvrier métallurgiste au stade Khalifa, identifié sous le nom de Deepak, a déclaré à Amnesty que sa vie au Qatar était *«comme une prison»* et que lorsqu'il s'était plaint, son directeur l'avait menacé de possibles *«conséquences»*.

Amnesty a reconnu que le Comité Suprême qatari chargé de superviser l'organisation du Mondial 2022 avait introduit des protections sociales, mais elle a demandé d'autres réformes, dont des normes de bien-être pour les travailleurs auxquelles toutes les entreprises devraient se conformer. Amnesty a aussi appelé le Qatar à *«réformer fondamentalement»* le système de parrainage dit de la «kafala», qui met les travailleurs étrangers à la merci d'employeurs en position d'empêcher leur départ ou de changer d'emploi.

*«Les dernières affirmations d'Amnesty International projettent une image trompeuse et ne font rien pour contribuer à nos efforts, a réagi le Comité Suprême du Qatar. L'enquête a été limitée à seulement quatre compagnies sur plus de 40 qui sont engagées sur le stade Khalifa [...] Nous rejetons totalement toute notion impliquant que le Qatar est inapte pour accueillir la Coupe du monde.»* De son côté, Hassan al-Thawadi, secrétaire général du Comité Suprême, a admis que des abus pouvaient être commis mais a souligné que l'engagement des autorités pour des réformes était *«clair et inébranlable»*.

Amnesty a par ailleurs accusé la Fifa de *«manque d'action significative»*. Dans un communiqué, la Fifa a réagi en se disant *«complètement consciente des risques auxquels font face les ouvriers du bâtiment au*





*Qatar et de l'opportunité qu'a la Fifa, avec d'autres responsables, d'améliorer les conditions de travail dans ce pays». «Depuis 2011, la Fifa a rencontré des responsables (ou acteurs) clés, dont Amnesty, pour parler de la meilleure façon de parvenir à la mise en place le plus tôt possible de conditions de travail justes», selon le texte.*

Environ 5 100 travailleurs sont actuellement employés sur des sites du futur Mondial. Ce chiffre s'élèvera à 36 000 d'ici à 2018.



# Les Echos

Publié le 4 avril 2016 par Solveig Godeluck

## Travail illégal : nouveau record de redressements

***En 2015, les redressements pour travail dissimulé ont encore augmenté de 13 % à 460 millions d'euros.***

Ouf ! Les entreprises ne sont pas si immorales que ça, et les contrôles administratifs sont bien plus efficaces qu'on ne le croyait. L'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos), qui pilote le réseau des Urssaf, publie pour la première fois sa propre estimation du montant de la fraude sociale « réelle », fruit de quatre ans d'enquête sur le terrain et de travaux minutieux. Et ça décoiffe : selon nos informations, les montants de prélèvements sociaux qui auraient dû être payés mais ne l'ont pas été s'élèvent entre 6,1 et 7,4 milliards d'euros par an.

Une somme certes considérable, mais guère plus de 2 % du total des cotisations. Surtout cette nouvelle évaluation est trois à quatre fois inférieure à la fourchette de 20,1 à 24,9 milliards d'euros calculée par la Cour des comptes en octobre 2014 pour l'année 2012. Pourtant, le champ de l'étude est exactement le même : il balaie large, des cotisations de Sécurité sociale aux retraites complémentaires Agirc-Arrco en passant par l'assurance-chômage, fraude involontaire comprise. En 2014, l'Acos s'était élevée contre les chiffres effrayants de la Cour, sans rapport avec la précédente estimation réalisée par le Conseil des prélèvements obligatoires en 2008 (8 à 14 milliards d'euros). En fait, tous deux avaient extrapolé un chiffre à partir de la fraude détectée et des taux de redressements constatés. Or ces derniers ne cessent de croître car les Urssaf sont de plus en plus fortes pour cibler les tricheurs.

Ainsi, en 2015, selon nos informations, le taux de redressement pour une action de contrôle pour travail dissimulé a atteint 87 %, quasiment 5 points de plus qu'en 2014. Déjà, cette année-là, il avait crû de 3 points en un an. Résultat, les redressements pour travail dissimulé ont battu un nouveau record, à 460 millions d'euros en 2015 contre 401 millions



l'année précédente. La hausse en valeur absolue est de 13 %, alors qu'elle était déjà phénoménale l'année précédente (+ 25 %).

Assurément, la police des prélèvements sociaux met pleinement à profit ses nouvelles méthodes de travail : croisement de plus en plus systématique des données grâce à la déclaration sociale nominative, coordination avec l'Inspection du travail, le fisc, l'office de lutte contre le travail illégal, souci apporté à l'enquête de terrain...

Seul problème : quand le ciblage s'améliore et suscite de grosses prises, les projections de fraude réelle deviennent de plus en plus vertigineuses si on ne change pas l'outil de mesure. D'où l'initiative de l'Acoss. L'Agence a cherché à savoir quelle était la « prévalence » de la fraude sociale en faisant réaliser par les services de recouvrement des contrôles aléatoires dans le BTP, l'hôtellerie-restauration, les gardiens de nuit... Elle publie ainsi des coups de projecteur sur un secteur chaque année. L'étude qu'elle doit présenter prochainement est réalisée à partir d'un échantillon beaucoup plus large d'entreprises, dans l'industrie, le commerce de gros et de détail, les services administratifs et financiers, les arts et spectacles, les salons de coiffure, etc. Soit environ 50 % du secteur privé, à l'échelle nationale. L'Acoss devrait d'ailleurs rééditer l'opération afin de savoir si la fraude réelle baisse au fil du temps - ce qui serait logique avec un gendarme qui fait de plus en plus peur.

## **PAS DE PÉNALITÉS SYSTÉMATIQUES**

Heureusement, d'ailleurs, il n'y a pas que des fraudeurs dans le filet du contrôleur. Il y a aussi beaucoup d'entreprises qui s'emmêlent les pinces avec leurs charges sociales. Celles-là ne sont pas systématiquement en « infraction ». Sauf à être des récidivistes, elles ne sont donc pas obligées de payer une pénalité en plus des sommes redressées, qu'elles devaient de toute façon à la Sécurité sociale. Les redressements au titre du « contrôle comptable d'assiette » se sont ainsi élevés à 870 millions d'euros en 2015, contre 887 millions l'année précédente. Cette baisse ne signifie pas que la pêche est moins bonne. Au contraire, le taux de redressement dans le contrôle comptable d'assiette grimpe de près de 2 points à 67 % en 2015.

Il y a même des entreprises qui paient trop de charges sociales : en 2015, on leur a restitué un montant record de 189 millions d'euros, contre 135 millions en 2014. Avaient-elles oublié de prendre en compte les nouveaux allègements au titre du pacte de responsabilité ? Ou bien leur logiciel de paie n'était-il pas à jour ? Ce sont des pistes d'explication.



## **Hôpital : le plan d'économies aura bien un effet sur les effectifs**

### ***La suppression de 16 000 lits ne pourra pas se faire sans toucher à la masse salariale.***

Depuis un an, les hôpitaux se voient administrer un traitement de cheval : un plan d'économies de 3 milliards sur trois ans (de 2015 à 2017) s'inscrivant dans le redressement des finances publiques. Il faut dire qu'il y a de la marge et que les comptes des établissements sont tout sauf à l'équilibre. Les 32 centres hospitaliers universitaires (CHU) ont enregistré un déficit de 200 millions en 2014, pour une dette dépassant les... 11 milliards. Quant à l'Assurance-maladie, elle alloue à l'ensemble du secteur (cliniques privées comprises) une enveloppe de... 78 milliards par an.

Un de ses objectifs du plan d'économies revient à supprimer un lit sur dix en chirurgie et en médecine dans les établissements. Le but ? Réaliser 570 millions d'économies même si le ministère préfère parler, dans un « kit de déploiement » à usage interne que Le Figaro s'est procuré, d' « adaptations capacitaires » concernant 570 services hospitaliers en France. Ce qui revient à exiger la fermeture de... 15 960 lits sur le territoire. Ce rythme de restructuration est presque quatre fois plus rapide que celui observé entre 2011 et 2012. Et, au travers de ces suppressions de lits programmées, c'est bien le personnel hospitalier qui travaille à leur chevet qui est visé. Logique, la masse salariale des hôpitaux représente 65 % de leurs dépenses de fonctionnement.

Officiellement, il ne s'agit pas de supprimer des lits pour la simple raison de faire des économies. Mais de changer les pratiques chirurgicales et médicales pour que les patients passent moins de temps à l'hôpital, tout en étant mieux soignés. Grâce notamment au développement de la chirurgie ambulatoire. Le malade entre le matin, est opéré dans la journée et rentre chez lui le soir. Les patients plébiscitent cette technique qui améliore la qualité des soins tout en économisant le personnel de nuit et les frais d'hébergement. En 2020, près de 2 patients sur 3 devraient être opérés ainsi, contre 1 sur 2 en 2014.

Un directeur de CHU confirme : « Tous les projets d'établissement, aujourd'hui, prévoient des réductions capacitaires. C'est logique : les durées de séjour se réduisent grâce aux progrès médicaux. » Mais ce



bon sens a du mal à passer dans les hôpitaux. « La mise en mesure du plan d'économie va trop lentement, freinée par trop de conservatismes » , témoigne le responsable de l'organisation des soins d'une agence régionale de santé (ARS). Difficile de faire accepter à un chef de service, ou à un maire président du conseil d'administration de l'établissement, qu'il faut réduire la voilure.

## MAÎTRISE DES EFFECTIFS

De plus, l'arithmétique concoctée à Paris ne s'accommode pas toujours de la réalité du terrain. Faire disparaître des lits ne permet pas toujours de supprimer des postes. « Fermer 5 lits dans un service qui en compte 28 ne permet pas de gagner grand-chose car le personnel qui y travaille ne peut pas être allégé dans les mêmes proportions », détaille Roland Cash, consultant pour le ministère de la Santé. Les ARS font donc dans la dentelle. Quand elles ne peuvent supprimer un service, elles regroupent les gardes sur un département, mutualisant des équipes de nuit.

Quant aux directions d'établissement, elles font comme elles peuvent pour maîtriser leur effectif. « Nous sommes plus vigilants : nous retardons les embauches, ne renouvelons pas tous les contractuels et des départs à la retraite ne sont pas remplacés », détaille le directeur d'un centre hospitalo-universitaire. « Le mécanisme des économies s'applique de façon implacable sur les établissements via les baisses des tarifs de soins actées depuis deux ans par le gouvernement », explique David Gruson, directeur délégué de la Fédération hospitalière de France (FHF). Face à cette baisse générale des prix auxquels ils facturent leurs prestations à l'Assurance-maladie, les hôpitaux n'ont qu'une alternative : se réorganiser ou creuser leurs déficits.

## Les non-dits stratégiques et dangereux de Touraine

La réforme, le gouvernement en parle plus qu'il ne la mène. Les économies demandées à l'hôpital, dans le cadre du plan de 50 milliards de baisse des dépenses sur trois ans, en sont une belle exception. Dans ce secteur, l'exécutif en fait en effet beaucoup plus qu'il ne veut bien l'avouer et ne le reconnaît. Il aurait pourtant pu choisir de faire la pédagogie de cette réforme nécessaire pour résorber une partie des 11 milliards de dette des principaux hôpitaux et aussi éviter que les déficits chroniques ne continuent à se multiplier. Mais il préfère, contre toute évidence, rester dans la dénégation.

Pour preuve, Marisol Touraine veut faire croire que la restructuration appliquée à l'hôpital n'aura aucune conséquence sur l'emploi hospitalier.



Ainsi, la ministre de la Santé affirme, en mars 2015, devant la représentation nationale, que « dans le plan d'économies qui a été annoncé, il n'est pas question de baisser les effectifs hospitaliers » . Pourtant, les acteurs du secteur sont unanimes : aucune économie d'ampleur ne peut être générée sans toucher aux effectifs, qui représentent 65 % des charges de fonctionnement d'un hôpital.

Mêmes démentis ministériels au sujet de la restructuration des services de chirurgie. Le 9 décembre, encore une fois devant les députés, Marisol Touraine l'assure : « Il n'y a aucune liste d'établissements ou de services à restructurer. » La ministre joue en réalité sur les mots. Effectivement, ses services n'ont peut-être pas dressé de liste nationale, mais ils ont, quatre mois auparavant, envoyé une circulaire fort instructive aux agences régionales de santé (ARS). On peut y lire que, parmi les sources d'économies attendues, figure « la mise en œuvre des restructurations, notamment des fermetures de services ayant une faible activité de chirurgie ».

Le troisième non-dit de la ministre de la Santé concerne les services d'urgence. Un rapport officiel préconise, entre autres, de transformer les petits services d'urgence, en sous-activité, en centres de consultation sans rendez-vous. Une soixantaine d'établissements pourraient être concernés en France. Marisol Touraine aurait pu alors expliquer que la grande majorité des urgences, surtout dans les petits hôpitaux, sont de simples consultations sans gravité. Que les urgentistes, ressource médicale de plus en plus rare, ne sont alors pas nécessaires. Mais au lieu de cela, la ministre a préféré répéter que « le gouvernement renforce, depuis 2012, le service public des urgences ».

## **CACHER PLUTÔT QU'EXPLIQUER**

Le lecteur non averti en déduira qu'aucun service d'urgence ne fermera. Or, à peine deux mois après, Marisol Touraine affirme le contraire dans une lettre envoyée discrètement à la Fédération hospitalière de France (FHF). Elle y promet « une concertation sur le schéma territorial des urgences », à engager « sans délai », et flanquée d'un « comité de suivi des réorganisations territoriales » . En clair, elle annonce une restructuration à venir des urgences.

Sur ces trois points (effectifs hospitaliers, chirurgie et urgences), la ministre a donc choisi de cacher plutôt que d'expliquer. Peut-être est-ce moins périlleux politiquement, à court terme... Cependant, c'est la meilleure façon pour que, lors de la mise en place de ces réformes sur le terrain, la population se sente trahie et abandonnée...



*Publié le 30 mars 2016 par Cécile Couzel*

## **L'AP-HP taille dans les jours de RTT pour faire des économies**

C'est un des moyens les plus sûrs pour dégager des économies à l'hôpital : revoir les généreux accords 35 heures signés au début des années 2000. Près de la moitié des établissements auraient franchi le cap, d'après la Fédération hospitalière de France (FHF). Un mouvement auquel s'est ralliée la plus grande structure de santé française, l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP). Fin octobre 2015, la direction de ce mastodonte de 38 hôpitaux et 75 000 salariés (hors médecins) a signé avec la CFDT un accord sur l'organisation du travail.

L'ensemble des autres centrales s'est opposé à ce texte qui revient à réduire le nombre de RTT, afin de dégager des économies et ainsi limiter les suppressions de postes. « Ils nous suppriment des jours de repos en faisant du chantage à l'emploi ! », tempête Olivier Cammas, secrétaire fédéral CGT, en rappelant qu'une étude du cabinet Secafi a montré la surcharge de travail des agents.

Mais ce combat semble déjà dépassé. D'abord parce que juridiquement, l'accord n'a pas besoin d'être signé par une majorité des syndicats pour être valable. Et surtout parce que la mobilisation faiblit. Mardi, ils n'étaient que quelques dizaines à manifester devant le siège de l'AP-HP, à l'appel de la CGT, FO, CFTC, Unsa et la CFE-CGC, au moment où se tenait un CHSCT central sur le sujet. Quant au taux de grévistes, il ne dépassait pas les 1,18 % à la mi-journée, d'après la direction.

### **EFFORT NÉCESSAIRE**

Les premières mesures devraient donc s'appliquer dès avril. Les journées de congés dont bénéficient les agents de l'AP-HP en plus des 35 heures seront supprimées : jour pour la Fête des mères, la médaille du travail ou au titre des anciens accords. Au 1er septembre, une nouvelle organisation se mettra en place. Le régime fonctionnant avec une journée de travail de 7 h 50 et 20 jours de RTT par an sera supprimé. Les agents travaillant 7 h 36 avec 18 jours de RTT pourront garder ce système ou opter pour un régime à 7 h 30 et 15 jours de RTT.

Au final, le nombre de RTT baissera. Avec, à la clé, près de 41 millions d'économies en net entre 2016 et 2019. Cet effort est nécessaire car l'activité de soins de l'AP-HP a encore été déficitaire, de 39 millions en 2015, sur un budget de 7 milliards.



# Le Monde

Publié le 5 avril 2016 par Frédéric Cazenave et Eric Leroux

## La santé défaillante des mutuelles obligatoires

***Depuis le 1er janvier, les entreprises doivent proposer une complémentaire santé à leurs salariés. Quand les petites sociétés se contentent de couvertures au rabais, les autres proposent des offres plus généreuses***

Quatre mois après l'entrée en vigueur de la mesure généralisant la mutuelle dans les sociétés, le bilan est en demi-teinte. Les chefs d'entreprise, qui l'ont vécu comme une contrainte, s'y sont pris au dernier moment, entraînant un embouteillage chez les assureurs. Beaucoup d'ailleurs continuent à l'heure actuelle de s'équiper, en particulier les plus petites structures, souvent mal informées.

Pour mémoire, depuis le 1er janvier et la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, les employeurs doivent proposer à leurs salariés une couverture santé et prendre en charge la moitié de la cotisation. Une bonne nouvelle, donc, pour les plus de 4 millions de personnes concernées, principalement dans les toutes petites entreprises (TPE) et dans certaines branches professionnelles qui n'imposaient pas cet avantage social.

A ce détail près que les garanties minimales de cette mutuelle sont très limitées, d'où la crainte pour les salariés de se retrouver finalement avec une couverture au -rabais. Mais le pire n'est jamais sûr : les PME ne se sont pas toutes contentées de -souscrire au contrat de base. Selon les assureurs que nous avons interrogés, la moitié des entreprises ont opté pour des offres plus protectrices pour leurs employés.

Comment expliquer une telle "générosité"? De nombreux accords de branche ont été signés au cours des derniers mois de 2015, les partenaires sociaux ayant négocié des couvertures plus élevées et





surtout adapté les contrats aux corps de métiers qu'ils représentent. En fait, " les TPE ont souscrit majoritairement le socle de base, afin que cela ne pèse pas trop sur leurs marges, mais dès qu'il y a une représentation sociale, les niveaux de garantie sont plus élevés ", résume Frédéric Rousseau, directeur au groupe Humanis.

" La profession ne s'attendait pas à ce qu'il y ait autant d'accords de branche. Les contrats négociés dans ce cadre sont intéressants en termes de garanties pour les entreprises et leurs salariés, tout en limitant leur coût. Ils assurent une meilleure mutualisation et favorisent l'accès à des services -complémentaires, notamment en termes de prévention, explique Christophe Scherrer, directeur général adjoint de Malakoff Médéric. Sur l'ensemble de nos entreprises clientes, moins de 20 % ont choisi le panier de soin minimal. "

Un constat d'ailleurs partagé par d'autres acteurs du secteur. " C'est une bonne surprise. Non seulement cela prouve que le -dialogue social fonctionne, mais les salariés vont bénéficier de couvertures plus généreuses ", abonde Pierre Guillocheau, directeur des assurances collectives au Crédit agricole Assurances.

Certes, les contrats négociés sont alors bien plus chers que le contrat minimal imposé par la loi, d'autant que des compagnies ont fait un véritable dumping en cassant les prix. Certains contrats de base sont facturés à moins de 15 euros par mois, lorsque le point d'équilibre est plutôt autour de 24 euros. Mais finalement les employeurs s'y retrouveraient. Pour quelles raisons? " En moyenne, nos contrats améliorés sont facturés entre 35 et 40 euros. A ce niveau, nous avons calculé que le salarié économise 20 euros par mois par rapport à sa mutuelle précédente. Soit 240 euros sur l'année. Le chef d'entreprise redistribue un peu de pouvoir d'achat à ses salariés sans avoir à les augmenter, ce qui lui coûterait bien plus cher en intégrant les cotisations sociales ", explique Philippe Dabat, directeur général délégué chez AG2R La Mondiale.

Tous les employeurs n'ont toutefois pas fait ce calcul. Que doivent alors faire les salariés dont l'entreprise s'est contentée du contrat minimal? Déjà, analyser l'étendue de cette couverture, qui offre malgré tout une protection non négligeable puisqu'elle couvre les risques les plus lourds. Le ticket modérateur (différence entre le tarif de convention de la Sécurité sociale et son remboursement effectif) est ainsi systématiquement pris en charge chez les médecins, spécialistes et laboratoires ou centres d'exams. Le risque d'hospitalisation - le plus



important financièrement de tous les risques de santé - est lui aussi couvert avec cette garantie de base, puisqu'elle prend au minimum à sa charge le ticket modérateur et le forfait hospitalier. En revanche, en matière d'optique ou de prothèses dentaires, la formule est chiche : la majeure partie des dépenses reste à la charge du salarié. Pour une couronne à 600 euros, il risque d'avoir à déboursier plus de 400 euros de sa poche. Idem en cas de consultation d'un professionnel pratiquant des dépassements d'honoraires, ces derniers n'étant pas pris en compte par le contrat de base. Enfin, il couvre uniquement le salarié : ni les enfants ni le conjoint ne peuvent y prétendre.

Bien conscients de ces faiblesses pour des dépenses parfois qualifiées de " confort ", ou de " consommation " même si les soins dentaires ont un impact sur la santé générale, les assureurs proposent aux salariés des garanties supplémentaires, ou qui permettent de couvrir d'autres membres de la famille.

Mais ici, gare aux prix. Non seulement ces options sont payées en totalité par le salarié (contrairement au contrat de base, financé à moitié par l'employeur), mais certains assureurs ayant cassé le prix de la complémentaire souscrite par l'entreprise pour gagner des parts de marché risquent de se rattraper sur ces " surcomplémentaires ". " La moitié des entreprises ayant souscrit un contrat de base ont adhéré à ces compléments, explique Patricia Delaux, -directrice des assurances collectives chez Axa Entreprises. Leurs coûts varient très fortement, en fonction de l'étendue de la garantie de base, de l'importance des compléments, mais aussi de l'âge moyen des salariés dans l'entreprise ou dans la branche. "

Difficile de connaître le prix moyen, mais pour Bruno Chrétien, président de l'Institut de la protection sociale, " le coût pour le salarié d'un contrat de base et d'une surcomplémentaire est inférieur à celui d'un contrat individuel, en raison du caractère collectif de la surcomplémentaire ". En revanche, lorsque celle-ci est individuelle, les garanties sont calculées en fonction de l'âge et la facture peut vite grimper.

Quoi qu'il en soit, rien n'oblige les salariés à souscrire ces compléments. Il convient donc de s'interroger sur l'opportunité de ces formules, en fonction de leur coût et des remboursements que vous pouvez en espérer sur une longue période. Or le calcul n'est pas toujours favorable à ces " mutuelles enrichies " lorsqu'il est effectué sur plusieurs années...

Par ailleurs, " des petites entreprises ou des indépendants ont souscrit des contrats qui ne répondent pas aux nouvelles obligations imposées



par les branches professionnelles, car les accords sont intervenus tardivement ", explique M. Rousseau. De ce fait, nombre de sociétés risquent de devoir remettre l'ouvrage sur le métier et revoir les contrats souscrits, afin de se conformer à leurs accords de branche. Une obligation pour que l'entreprise puisse déduire les cotisations versées de son résultat imposable et de l'assiette des charges sociales.

Et ce n'est pas tout. Les entreprises ayant fait confiance à des mutuelles à prix cassés risquent de déchanter. " Il y aura un second tour de l'ANI. Les compagnies qui ont bradé leurs contrats et qui les vendent à perte ne pourront pas maintenir ces prix. Il faut s'attendre à une forte indexation des tarifs du contrat socle dès l'an prochain " , prévient Philippe Dabat.

La mini-révolution autour de la santé dans l'entreprise n'est donc pas terminée, puisque les garanties et les tarifs pourraient évoluer. Et pour les salariés les mieux lotis, qui disposent de complémentaires d'entreprise très étoffées, c'est une autre réforme qui se met en place. A partir du 1er janvier 2018, toutes les sociétés devront proposer des mutuelles répondant à la nouvelle norme dite des " contrats -responsables ". Or celle-ci est moins généreuse que la plupart des contrats en place dans les grandes entreprises, l'objectif étant de limiter les dépenses de santé. " Nos centres d'appels sont particulièrement sollicités depuis janvier par des salariés ne comprenant pas que leur couverture ait changé et rembourse certains postes moins que par le passé ", remarque M.Guillocheau. Un sujet sur lequel gouvernement, ressources humaines et partenaires sociaux se gardent de communiquer.

## **Du moins-disant au plus protecteur, le grand écart**

### **Ce que couvre la mutuelle de base de votre entreprise...**

Depuis le 1er janvier, toutes les entreprises doivent proposer à leurs salariés au minimum une mutuelle de base, dit contrat socle. Sa couverture est limitée, puisqu'il rembourse le ticket modérateur, c'est-à-dire le pourcentage non remboursé par la Sécurité sociale sur les consultations, actes de biologie ou radiologie, médicaments, auxiliaires médicaux... mais pas les dépassements d'honoraires. Les soins dentaires sont remboursés à hauteur de 125 % du tarif de convention (c'est-à-dire le montant sur lequel la Sécurité sociale base ses remboursements,



soit 107,50 euros pour une couronne); les lunettes et l'optique, à hauteur de 100 euros pour des verres simples et 200 euros pour des verres complexes - monture comprise - une fois tous les deux ans. En hospitalisation, le forfait journalier (repas, frais d'hébergement...) est pris en charge.

## **... et les contrats responsables**

A partir du 1er janvier 2018, les entreprises devront adapter -et raboter - leur mutuelle pour les conformer aux règles du contrat dit responsable. Celles-ci, définies par le législateur, imposent des plafonds de remboursement. Ce " maximum " est de 51,75 euros (remboursement de la Sécurité sociale compris) pour les consultations généraliste ou spécialiste, en dehors du parcours de soins. Pour les lunettes et l'optique : 100 euros pour la monture, 470 euros pour des verres simples, jusqu'à 800 euros pour les verres les plus onéreux. Il n'existe pas de plafonds pour les soins dentaires, les médecines douces ou la prise en charge d'une chambre particulière à l'hôpital.

Qui peut la refuser? Certains salariés peuvent ne pas adhérer à la mutuelle de leur entreprise, mais beaucoup l'ignorent, car le décret fixant les cas de dispense a été publié le 30 décembre 2015, alors que l'ANI s'imposait au... 1er janvier. Il s'agit des salariés relevant de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'Aide pour une complémentaire santé (ACS), tant qu'ils touchent ces aides; de ceux bénéficiant d'un contrat d'entreprise grâce à leur conjoint; ou encore des salariés déjà présents dans la société si la mutuelle est mise en place de manière unilatérale par l'employeur et si cela entraîne une baisse de leur rémunération. Par ailleurs, les salariés qui ont souscrit un contrat individuel peuvent le conserver jusqu'à son échéance (elle est généralement annuelle) et refuser celui de l'entreprise pendant cette durée. Les chefs d'entreprise, eux, doivent gérer ces cas de dispense, formulés par écrit, avec la plus grande attention, car toute faille dans le processus (par exemple, l'oubli d'un justificatif de couverture individuelle dans la lettre de refus du salarié) peut entraîner une remise en cause fiscale et sociale de tout le régime.



TYPE DE DÉPENSE	COÛT <sup>(1)</sup>	RESTE À CHARGE <sup>(2)</sup>	
		CONTRAT DE BASE ANI	CONTRAT RESPONSABLE <sup>(3)</sup>
Consultation chez un généraliste	23 €	1 €	1 €
Consultation chez un spécialiste avec dépassement d'honoraires	55 €	23 €	3,25 €
Prothèse dentaire + soins	600 €	466 €	0 € <sup>(4)</sup>
Lunettes : correction importante + monture	500 €	300 €	0 €
Pharmacie : médicaments remboursés à 65 % (une boîte)	25 €	0,50 €	0,50 €
Médecine douce : trois consultations	210 €	210 €	0 € <sup>(4)</sup>
Hospitalisation : forfait journalier + chambre particulière	18 € / jour + 60 € / jour	0 € / jour + 60 € / jour	0 € / jour + 0 € / jour <sup>(4)</sup>

(1) Exemples indicatifs de tarifs (2) Après remboursement de la Sécurité sociale  
(3) Au plafond (4) Non limité

SOURCE : • LE MONDE ARGENT&PLACEMENTS •

## " Une hausse des tarifs est à craindre dès 2017"

***Au fil des mois, les salariés risquent de découvrir les aspects moins reluisants de cette réforme, explique Mathieu Escot, responsable des études à l'UFC-Que choisir***

Depuis le 1er janvier, toutes les entreprises doivent proposer une mutuelle à leurs salariés. Cette mesure, fruit de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, comporte des limites, selon Mathieu Escot, responsable des études à l' UFC-Que choisir .

**La généralisation de la mutuelle d'entreprise constitue-t-elle une réelle avancée?**

Les salariés qui bénéficient d'une couverture d'entreprise depuis le début



de l'année commencent à se rendre compte de l'intérêt de la formule. La mutuelle de base proposée par leur société leur coûte forcément moins cher que ce qu'ils payaient avant. Non seulement la mutualisation au sein d'une entreprise ou d'une branche permet de réduire le montant de la cotisation, mais celle-ci est prise en charge à 50 % par l'employeur. Au fil des mois, ces mêmes salariés risquent donc de découvrir les aspects moins reluisants de cette réforme. Lorsqu'ils se feront rembourser, ils verront les limites de cette couverture de base. Ils vont aussi se rendre compte que leur conjoint, leurs enfants ne sont pas souvent protégés. Ils seront donc tentés de se tourner vers des surcomplémentaires.

## **Ces surcomplémentaires sont-elles intéressantes?**

Nous n'avons pas encore le recul nécessaire pour comparer les prix pratiqués au sein des entreprises. La dernière étude de la Direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques - Drees - donne toutefois une bonne idée de ce qui pourrait se passer. On y apprend que les mutuelles et les assureurs ne sont pas bénéficiaires sur les contrats collectifs, mais se rattrapent avec des options sur la prévoyance, l'invalidité... et gagnent de l'argent sur les contrats individuels. On peut imaginer le même schéma pour les mutuelles d'entreprise. Pour gagner des parts de marché, les assureurs ont pratiqué des tarifs très agressifs sur les contrats de base, en espérant se rattraper sur les surcomplémentaires. Ils risquent d'avoir la main lourde sur les options.

## **Le salarié n'est toutefois pas obligé d'y souscrire...**

En effet, en théorie, vous pouvez faire jouer la concurrence. En pratique, cela va être compliqué à gérer. La carte Vitale permet de communiquer avec deux interlocuteurs - la Sécurité sociale et votre mutuelle - et non trois. Si votre surcomplémentaire est souscrite chez un autre assureur, il faudra lui envoyer les feuilles de soins pour vous faire rembourser la part non prise en charge par la mutuelle et la Sécu. Cette paperasserie pourrait rebuter des particuliers. Autre écueil, des prestations risquent de faire doublon avec le contrat de base.

## **Faut-il s'attendre à une hausse des prix?**

Les compagnies ne pourront pas longtemps vendre leur contrat de base à perte. Surtout si elles n'arrivent pas à équilibrer avec d'autres options. Une hausse sensible des tarifs est donc à craindre dès 2017. Ensuite, tous les exclus de la réforme, les indépendants, autoentrepreneurs, chômeurs, seniors... risquent d'enregistrer une augmentation de leurs cotisations. L'ANI réduit la



mutualisation des contrats individuels, tous les salariés ou presque étant désormais couverts par leur entreprise. Or plus la base de personnes couvertes diminue, plus le prix augmente.

## **Artisans, retraités, autoentrepreneurs... les exclus de la réforme**

### ***Certaines catégories ne sont pas concernées***

La complémentaire santé n'est pas obligatoire pour tout le monde : seuls les salariés du privé y ont droit, et encore, pas tous. Petit tour d'horizon des (nombreux) exclus de l'ANI.

Au premiers rang, les personnes au chômage, qui peuvent toutefois continuer à bénéficier de la complémentaire santé de leur ancienne société pendant une durée au moins égale à celle de leur contrat de travail, dans la limite de douze mois. La cotisation est alors prise en charge par l'ancien employeur. Passé cette période, le demandeur d'emploi doit souscrire à sa propre mutuelle et en assumer la totalité du coût.

### **Conjoint sans couverture**

Les retraités ne sont pas non plus concernés par cette réforme. Lors du départ à la retraite, il est possible de conserver la mutuelle de son entreprise, mais l'assureur est en droit d'augmenter le tarif de moitié et l'employeur ne prend plus rien à sa charge. Résultat, le tarif de la complémentaire est multiplié par trois, pour des garanties qui ne sont pas forcément adaptées aux besoins des seniors. Il vaut donc mieux souscrire un contrat individuel. Les pouvoirs publics ont annoncé une labellisation de contrats pour les retraités, comme cela existe pour ceux relevant de l'Aide à la complémentaire santé, dans le courant de l'année 2016.

Alors qu'ils doivent souscrire un contrat pour leurs propres salariés, les artisans, commerçants ou libéraux n'entrent pas non plus dans le champ de l'ANI. Ils bénéficient toutefois d'un avantage : les cotisations versées pour leur complémentaire santé sont déductibles de leurs bénéfices imposables, dans le cadre de la loi Madelin. Leurs contrats coûtent généralement moins cher que ceux du reste de la population, car ils sont considérés comme des " bons risques " par les assureurs, en raison d'une plus faible consommation médicale.

Autre cas spécifique, les fonctionnaires et la fonction publique n'ont pas



obligation de souscrire une complémentaire santé, mais des aides sont prévues par certaines administrations ou collectivités locales afin de financer la mutuelle, s'il s'agit de celle rattachée à l'administration en question.

Enfin, le conjoint sans activité et qui n'est pas demandeur d'emploi ne bénéficie d'aucune protection en dehors de celle de la Sécurité sociale si la complémentaire d'entreprise du conjoint actif propose seulement une couverture individuelle. Il est parfois possible de l'intégrer au contrat d'entreprise via une garantie surcomplémentaire. Une solution à comparer avec la souscription d'un contrat individuel spécifique. Les enfants à charge ne sont pas non plus couverts par le contrat socle.





## Licenciement : les gestes à l'étude pour les PME

***La majorité veut introduire des mesures en faveur des petites entreprises. Les critères de la difficulté économique pourraient varier selon la taille.***

Leur lobbying commence à payer. Le gouvernement et les députés préparent des gestes en faveur des TPE et PME dans le projet de loi travail, dont elles s'estiment « les laissées pour compte » et le font savoir. Mardi, devant la commission des Affaires sociales de l'Assemblée, Myriam El Khomri s'est dite « ouverte à une différenciation des critères » qualifiant les difficultés économiques justifiant un licenciement, selon « qu'il s'agisse d'une TPE-PME ou d'une grande entreprise, par exemple en exigeant une baisse [du chiffre d'affaires, NDLR] sur une plus longue durée pour les grandes entreprises ».

Elle a ouvert ainsi la porte à une piste sur laquelle le rapporteur du texte, Christophe Sirugue, travaille activement depuis plusieurs jours. « Le texte prévoit quatre trimestres consécutifs de baisse. Mais pour beaucoup de PME, c'est trop long », explique-t-il. « Si on attend quatre mois, le licenciement se fait à la barre du tribunal de commerce ! » abonde Jean-Michel Pottier, numéro deux de la CGPME. C'est pourquoi Christophe Sirugue prépare des amendements rabaisant cette durée « pour les entreprises de moins de 300 salariés », indique-t-il aux « Echos ». De même, le nombre nécessaire de trimestres de baisse de l'activité pourrait être revu à la hausse pour les plus grandes entreprises, censées, elles, avoir la trésorerie pour faire face. La CFDT réclame six trimestres et pourrait être entendue, tant un consensus en ce sens se dessine parmi les députés de la majorité.

Mais l'affaire est juridiquement complexe : comme l'a souligné mardi sur BFM Business Catherine Lemorton, présidente de la commission des Affaires sociales, ce qui est « très gênant pour le législateur, c'est de



trouver des moyens d'aider les TPE-PME sans être frappé d'anticonstitutionnalité ». C'est au motif qu'il établissait une distinction selon la taille de l'entreprise que le Conseil constitutionnel a rejeté l'été dernier le plafonnement des indemnités prud'homales prévu par la loi Macron. Le ministère du Travail assure toutefois avoir bien vérifié que la piste évoquée par Myriam El Khomri ne serait pas inconstitutionnelle.

## **DEMANDES DE LA CGPME**

D'autres modifications substantielles de la réforme des licenciements sont sur le feu. Le rapporteur, pour qui « la temporalité ne peut pas être le seul ingrédient », cherche à introduire la notion complémentaire d' « ampleur » du recul de l'activité. Problème : fixer par des chiffres les niveaux de baisse nécessaires « risque de créer un carcan ne laissant plus de marges d'appréciation aux juges » , estime-t-il. « Mais si c'est pour réintroduire l'appréciation du juge, à quoi bon objectiver la difficulté économique ? » rétorque-t-on au sein de l'exécutif.

La CGPME, qui a été auditionnée par la commission mercredi avec le Medef et l'UPA, a par ailleurs émis plusieurs revendications, prévenant qu'en l'état « le texte est source d'exaspération ». Elle demande que, pour réduire l'incertitude liée à un licenciement, le délai de contestation par le salarié soit ramené de deux ans à six mois, arguant qu' « en Allemagne, c'est trois semaines ». Elle veut en outre « que les irrégularités pour vice de forme lors d'un licenciement individuel ne soient plus irréfragables ». Objectif : éviter que des chefs d'entreprise dans leur bon droit sur le fond ne soient plus condamnés au seul motif de leur mauvaise maîtrise des arcanes de la procédure. « Les vices de forme, comme la mauvaise rédaction du motif dans la lettre de licenciement, sont régulièrement à l'origine de condamnations prud'homales sans même que l'employeur puisse apporter des éléments tangibles de preuves », déplore l'organisation patronale, soucieuse qu'à l'avenir « le fond prime sur la forme ».



# Les Echos

*Point de vue de Pascal Lokiec - Publié le 4 avril 2016*

## **Pour un service public de l'accès au droit à destination des PME**

Simplifier, tel était l'objectif de départ de la réforme du Code du travail, qui est partie de la difficulté qu'ont les patrons de petites entreprises, dépourvus de ressources juridiques en interne, à appliquer le droit du travail. Pour le réaliser, on a pris un chemin qui mène à l'impasse : la réécriture totale du Code du travail en favorisant, de surcroît, la négociation d'entreprise à laquelle ces entreprises ont très difficilement accès.

Lorsqu'un médicament est compliqué à utiliser, est-il plus pertinent de le retirer du marché ou de revoir la notice ? Le gouvernement a commis l'erreur de suivre la première voie en proposant une mise à plat du Code, dont la finalité s'avère chaque jour un peu plus énigmatique. Il suffit de lire les dispositions du projet de loi sur le licenciement pour motif économique pour constater que l'on est en train de rajouter de la complexité. La nouvelle définition des difficultés économiques qui, d'ores et déjà, comporte deux paliers différents (en termes de nombre de trimestres de baisse de commandes ou de chiffre d'affaires) selon qu'un accord collectif est conclu ou non, n'est pas adaptée aux petites entreprises. Il va donc sans doute falloir rajouter une strate supplémentaire en appliquant à ces entreprises des critères spécifiques ! Sachant que la complexité tient avant tout, en droit du travail, à l'instabilité des règles, l'écriture d'un nouveau Code perturbera l'ensemble des acteurs du droit pendant des décennies, sans compter la caducité de toute une partie de la jurisprudence. On n'est pourtant qu'au début du chemin car, rappelons-le, la loi El Khomri n'est que la première étape d'une refondation supposée s'achever dans deux ans !

Arrêtons les frais et empruntons une tout autre voie pour simplifier, celle de l'accès au droit. Cela veut dire donner aux PME les ressources juridiques pour appliquer le droit du travail, elles qui n'ont souvent ni service RH ni service juridique. Dans le maquis du projet de loi se loge une avancée intéressante en ce sens. Tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés pourra obtenir une information précise, dans un délai raisonnable, lorsqu'il sollicite l'administration sur l'application du Code du travail ou des accords collectifs.



Le dispositif est embryonnaire, notamment parce que l'articulation avec l'ensemble des acteurs impliqués dans l'accès au droit (avocats, organisations syndicales et patronales, commissions paritaires régionales, représentants des collectivités territoriales, chambres de métiers, etc.) n'est pas assez construite; on ne peut se contenter, comme le fait le projet, d'énoncer que l'administration pourra « les associer », sans autre précision...

Le prisme de l'accès au droit aurait produit une tout autre réforme, conduisant, par exemple, à traiter la question des prud'hommes, non pas à travers une mesure de défiance à l'égard des juges (le plafonnement des indemnités prud'homales), mais en s'attaquant aux délais de procédure, aux moyens de la justice... Tout un programme qui pourrait passer, entre autres, par l'adoption d'un véritable service public de l'accès au droit pour les PME, comme l'ont fait avec réussite les Etats-Unis il y a plus de soixante ans. Existe outre-Atlantique une administration qui leur est dédiée et promeut l'accès au droit à travers des guides (les petites entreprises n'utilisant qu'une petite partie du Code du travail, un tel guide ne serait pas bien épais en France !), des agences et un médiateur spécifiquement chargé d'entendre les griefs des petites entreprises.

Cette voie présente le mérite de simplifier la vie des chefs d'entreprise sans toucher aux droits des salariés. Mais à un an des élections, c'est moins spectaculaire que de promettre un nouveau Code du travail...



*Publié le 1er avril 2016 par Sophie Bérout*

## **Quand le patronat retrouve le pouvoir de faire le droit Imposture de la démocratie d'entreprise**

La présentation du projet de loi de réforme du code du travail préparé par la ministre Myriam El Khomri s'est accompagnée d'une ample campagne de communication. Il faudrait, a-t-on entendu, « faciliter » le dialogue social, promouvoir des accords au plus près des salariés, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, et consulter ceux-ci directement. Les arguments invoqués sont de trois ordres. Le premier, jetant le discrédit sur les relations professionnelles telles qu'elles fonctionnent, laisse croire que le dialogue social serait en panne. Le deuxième puise dans la rhétorique de la proximité : négocier au plus près des salariés reviendrait nécessairement à leur donner plus de place, plus de pouvoir. Enfin, une plus grande autonomie et une plus grande latitude conférées aux employeurs, à travers la négociation d'entreprise, permettraient, nous assure-t-on, de créer des emplois.

### **DES ACCORDS RAREMENT FAVORABLES AUX SALARIÉS**

Contrairement aux idées reçues, les négociations au niveau des entreprises occupent déjà une grande place en France. Elles ont connu une importante progression depuis les années 1990. Les délégués syndicaux y consacrent la quasi-totalité de leur temps, souvent au détriment, comme ils le soulignent eux-mêmes, de la proximité avec leurs collègues. En 2014, 36 500 accords d'entreprise ont été signés (1). Il existe déjà de nombreuses obligations de négocier annuellement dans les entreprises : sur les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle, l'épargne salariale, l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Mais les obligations d'aboutir demeurent exceptionnelles, et les négociations se concluent rarement



par des accords dès lors qu'il s'agit d'augmenter les salaires ou de créer des dispositions favorables aux salariés.

Loin d'être nouveau, le discours enchanté sur la négociation « au plus près des travailleurs » vise à s'affranchir du « principe de faveur » qui a été au cœur de la construction historique du droit du travail en France. Selon ce principe, l'accord d'entreprise doit être plus favorable que ce qui est prévu dans la convention collective de branche, qui, elle-même, ne peut être moins favorable que le code du travail. Il s'agit de protéger les salariés en permettant à tous, quelle que soit la taille de leur entreprise, de bénéficier d'un socle commun ainsi que de dispositions négociées à l'échelle de la branche. Les accords à ce niveau permettent en effet de réguler un secteur d'activité en imposant les mêmes règles à toutes les sociétés, ce qui est aussi une façon de préserver les petites et moyennes entreprises du dumping social. Les commentateurs brandissent souvent le faible taux de syndicalisation en France (entre 8 et 9 % de la population active), mais ils évoquent plus rarement le fait que près de 90 % des salariés sont couverts par une convention collective, soit l'un des taux les plus élevés parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE).

Derrière l'objectif de renverser la hiérarchie des normes se cache la volonté de construire un cadre conventionnel qui ne s'applique qu'au niveau de l'entreprise, afin de segmenter la production de règles, lieu de travail par lieu de travail. Nous en sommes encore loin; mais un mouvement a été enclenché depuis plus de trente ans. Les gouvernements et les législateurs ont commencé par autoriser des dérogations sur la question de l'aménagement du temps de travail, en permettant la conclusion d'accords moins favorables aux salariés que les dispositions de la convention collective de branche ou de la loi. Une accélération s'est produite avec la loi Fillon du 4 mai 2004 sur le dialogue social. Selon cette dernière, « l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche, sauf si [ce dernier] l'interdit explicitement (2) ». C'est toujours à propos du temps de travail, mais aussi des conditions de licenciement, que le gouvernement de M. Manuel Valls cherche à étendre ces dérogations.

M. François Hollande a encore amplifié cette décentralisation de la négociation, au point de renverser complètement la philosophie du droit du travail et de le penser comme un droit avant tout protecteur pour les entreprises - et non pour les salariés. Cette offensive inédite de la part d'un pouvoir qui se dit « socialiste » se double d'une volonté de remettre en question le rôle des syndicats dans la défense des salariés. L'un des objectifs du projet de loi El Khomri est de les contourner partiellement - du moins certains d'entre eux. Un choix surprenant, alors que la loi du 20 août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale a modifié en profondeur les critères de représentativité des syndicats pour asseoir leur légitimité. Depuis son entrée en vigueur, en effet, chaque organisation doit



rassembler 10 % des suffrages lors des élections professionnelles pour être représentative dans l'entreprise et, avec d'autres éventuellement, 30 % pour signer un accord (lequel peut toutefois être contesté par des organisations totalisant 50 % des voix). La réforme a ainsi mis un terme à la pratique des accords minoritaires qui pouvaient être acceptés par un syndicat peu implanté sur le lieu de travail mais bénéficiant de la « présomption irréfutable de représentativité » (lire « Les syndicats représentatifs ») ; à lui seul, celui-ci pouvait engager l'ensemble des salariés. Depuis 2008, la capacité de représentation et de négociation des syndicats dépend donc directement de leurs résultats électoraux.

## CONTOURNER LES CONTESTATAIRES

Plusieurs dispositions de cette loi sont aujourd'hui mises en cause par le projet El Khomri. Il faut croire que la réforme de la représentativité syndicale n'a pas satisfait toutes les attentes du Mouvement des entreprises de France (Medef) et de certains syndicats comme la Confédération française démocratique du travail (CFDT), qui voulaient créer les conditions d'un essor de la négociation d'entreprise.

De fait, la première mesure d'audience nationale des syndicats, établie en 2013, ne s'est pas traduite par une disparition des « petites » organisations, ni par la marginalisation des nouveaux venus dans le champ syndical, comme l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et Solidaires. Au contraire : la réforme a facilité l'implantation des syndicats SUD (3) dans le privé, en les dispensant de batailler devant les tribunaux pour défendre leur représentativité. En outre, des équipes syndicales qui s'opposent aux orientations des directions d'entreprise peuvent tirer profit de ces nouvelles règles et construire des majorités aptes à faire capoter certains projets. Ainsi, la réforme de 2008 n'a pas favorisé le dialogue social sur mesure, selon le bon vouloir de l'employeur, dont rêvaient certains de ses acteurs. D'où la volonté actuelle de revenir sur le rôle des syndicats et sur leur capacité effective à représenter les salariés.

Le projet de loi El Khomri ressort l'arme du référendum pour l'offrir à des syndicats minoritaires qui souhaitent approuver un projet patronal. Dans des entreprises où des coalitions syndicales rassembleraient plus de 50 % des suffrages aux élections professionnelles, un droit à référendum est créé à l'intention des organisations plus « réformistes », qui pourraient passer outre la représentation sortie des urnes pour sonder directement les salariés. Sous prétexte de rapprocher la négociation des salariés, le gouvernement cherche à contourner les forces syndicales les plus contestataires.

Les partisans de ce mode référendaire suggèrent que, en dernière instance, les salariés prendront leurs responsabilités et décideront de tenir compte (ou pas) des considérations sur la situation de l'entreprise, telle que l'employeur peut la présenter.



Quoi de mieux que la démocratie directe ? En réalité, une telle présentation fait l'impasse sur toute une série d'éléments.

Le fractionnement des enjeux, entreprise par entreprise, enferme les salariés dans des dilemmes cornéliens : perdre son emploi ou accepter des baisses de salaire et une augmentation du temps de travail. Dès lors que le maintien de l'emploi est en jeu, on voit mal comment ils pourraient voter librement quand le choix n'existe pas véritablement. Un exemple éloquent à cet égard : celui de l'usine Smart en Moselle.

En septembre 2015, pour faire pression sur les syndicats et obtenir leur signature, la direction a décidé d'organiser un référendum consultatif; 56 % du personnel en emploi stable s'est prononcé en faveur d'un accord qui prévoyait un retour aux trente-neuf heures payées trente-sept pour sauvegarder les emplois. La Confédération générale du travail (CGT) et la CFDT, qui recueillent à elles deux plus de 50 % des suffrages aux élections professionnelles chez Smart, ont pu s'opposer à l'accord. Ce ne serait plus le cas avec la nouvelle loi.

Dans l'espace social qu'est l'entreprise, la liberté de décider à partir de la diffusion d'une information la plus complète possible et d'un débat contradictoire n'existe pas. Le contrat de travail n'établit pas un rapport d'égalité entre un employeur et un salarié, mais une relation asymétrique, de subordination. L'entreprise est loin de constituer un espace public exempt d'intimidations.

Au contraire, des pressions peuvent s'exercer pour inciter une organisation minoritaire à le proposer et pour orienter le vote des salariés (4). En outre, la « communauté de travail » n'est en rien souveraine, pour utiliser la terminologie politique sur les formes démocratiques. Le périmètre du corps électoral dépend des frontières juridiques de l'entreprise, et non de la réalité telle qu'elle existe sur un site donné. Le processus de restructuration industrielle, les mouvements de rachats et de fusions ont mis en place des chaînes d'activité fortement éclatées, fragmentées en de multiples entreprises (moyennes et petites) et insérées dans des réseaux de sous-traitance.

Pour reprendre l'exemple de Smart, il est significatif que les salariés intérimaires comme ceux des entreprises sous-traitantes, pourtant concernés par les décisions sur l'aménagement du temps de travail, n'aient pas été consultés. On a vu en Italie comment, en organisant des référendums à répétition qui mettaient en jeu la fermeture des sites, établissement par établissement, les dirigeants de Fiat ont réussi à casser les acquis sociaux, à réduire l'influence des syndicats les plus combatifs et à empêcher tout mouvement de protestation à l'échelle du groupe (5).

Enfin, le fait d'individualiser le vote à travers le référendum (un salarié, une voix) masque les inégalités de conditions de travail et de salaire au sein même de l'entreprise - entre ouvriers et cadres, qui n'ont pas les





mêmes intérêts. Il écarte des formes de représentation collective qui permettent de faire exister la parole des dominés. Chez Smart toujours, 74 % des 385 cadres consultés ont approuvé l'accord, mais seulement 39 % des 367 ouvriers.

Même laissé à l'initiative syndicale, cet outil de démocratie directe demeure encastré dans une logique qui lui ôte une grande partie de son sens : celle de l'entreprise, de la maximisation du profit, et non celle du travail entendu comme activité collective et coopérative (6). Transformer en profondeur les conditions et les instruments des relations professionnelles en les enfermant dans l'entreprise vise à imposer cette logique comme la seule possible et à vider de tout contenu critique l'idée d'une démocratie du travail - au travail.

Note(s) :

Ivan Messac. - « Plutôt fronder que d'être berné », 2013 Galerie Baudoin Lebon, Paris

(1) « Bilans & Rapports. La négociation collective en 2014 » (PDF), ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Paris, mai 2015.

(2) Direction de l'information légale et administrative du gouvernement

(3) Pour « Solidaires, unitaires, démocratiques ». SUD est membre de l'union syndicale Solidaires.

(4) « Guillaume Gourgues : "Non, l'entreprise n'est pas un espace de dialogue serein" », L'Humanité, Saint-Denis, 22 février 2016.

(5) Cf. Guillaume Gourgues et Jessica Sainty, « La négociation d'entreprise au piège du référendum. Les enseignements des nouveaux accords d'entreprise des usines Fiat italiennes (2010-2011) », Sociologie du travail, vol. 57, no 3, Paris, juillet-septembre 2015.

(6) Cf. le débat autour du livre d'Isabelle Ferreras Gouverner le capitalisme ? Pour le bicamérisme économique (Presses universitaires de France, Paris, 2012) dans SociologieS, mars 2016, <https://sociologies.revues.org>





Publié le 30 mars 2016 par Jean-Christophe Chanut

## Les cotisations "famille" des entreprises vont à nouveau baisser

***A compter du 1er avril, dans le cadre du pacte de responsabilité, les cotisations patronales "famille" vont baisser de 1,8 point sur les salaires compris entre 1,6 et 3,5 Smic, passant de 5,25% à 3,45%.***

Les organisations patronales, actuellement très remontées contre le projet de loi Travail, vont pouvoir bénéficier d'une petite consolation dès ce 1er avril... et ce n'est pas une blague. En effet, à cette date, dans le cadre de la montée en puissance du pacte de responsabilité annoncé en 2014, une nouvelle étape va être franchie avec l'instauration d'un nouvel allègement de cotisation patronale accordé aux entreprises. Cette fois, c'est la cotisation « famille » sur les salaires compris entre 1,6 Smic (environ 2.346 euros bruts mensuels) et 3,5 Smic (environ 5.133 euros bruts) qui sera diminué de 1,8 point, passant de 5,25% à 3,45%. Une mesure qui s'applique déjà depuis le 1er janvier 2015 pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Ainsi, au total, cette baisse de cotisation patronale concernera plus de 90% des salariés. Initialement, ce nouvel allègement devait intervenir le 1er janvier 2016, mais le ministre des Finances Michel Sapin avait retardé de trois mois son entrée en application, permettant ainsi une économie de plus d'un milliard d'euro qui a permis de financer la mesure exceptionnelle - d'ailleurs reconduite - du suramortissement de 140% ainsi que l'instauration d'une prime de 2.000 euros annuelle pour les PME recrutant un salarié en CDI.

### **UNE MESURE EN FAVEUR DE LA COMPÉTITIVITÉ**

Mais, ce qu'il y a d'intéressant avec cette nouvelle tranche d'allègement jusqu'à 3,5 Smic, c'est qu'elle concerne majoritairement des salaires accordés dans des secteurs industriels et exportateurs - transports/fabrication de machines et équipements/industrie chimique -



très sensibles à toutes les mesures susceptibles d'améliorer la compétitivité.

Pour les salaires inférieurs, si l'on combine les allègements généraux (appelés allègement "Fillon"), applicables sur les salaires compris entre 1 et 1,6 Smic, et les mesures prises dans le cadre du pacte de responsabilité, il n'y a plus aucune cotisation patronale de sécurité sociale au niveau du Smic. En revanche, les autres cotisations patronales (retraites complémentaires, assurance chômage, logement, etc.) restent dues. Mais, pour les PME, la prime à l'embauche de 2.000 euros compense le versement de ces cotisations.

## **ENCORE HUIT MILLIARDS D'EUROS À DISTRIBUER EN 2017**

Au total, avec cette nouvelle mesure d'allègement, ce sont maintenant 33 milliards d'euros d'aides aux entreprises qui sont effectives. A terme, c'est-à-dire en 2017, ce montant atteindra 41 milliards d'euros annuels (dont 19 milliards d'euros pour le seul crédit d'impôt compétitivité emploi), comme le prévoyait le pacte de responsabilité... et comme le contestent les « frondeurs » du PS qui estiment qu'une partie de cette somme aurait dû être affectée au soutien du pouvoir d'achat et de la consommation.

En effet, s'il tient ses engagements, le gouvernement Valls devra encore consacrer 8 milliards d'euros supplémentaires au pacte de responsabilité en 2017. On sait déjà que 1,5 milliard d'euros seront consacrés à une première baisse d'un point de l'impôt sur les sociétés. L'objectif étant de le ramener de 33,3% actuellement à 28% à l'horizon 2020, soit la moyenne européenne. Ce sont également 3,5 milliards d'euros qui seront alloués à la suppression définitive de la cotisation sociale de solidarité des sociétés (C3S). Sur les 300.000 entreprises initialement soumises à cette contribution, après les exonérations successives accordées depuis 2015, il ne restera plus que... 20.000 entreprises assujetties à la fin 2016, celles qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 19 millions d'euros.

Reste aussi à connaître l'avenir du CICE. François Hollande avait donné son accord pour qu'il soit transformé « *le plus rapidement possible* » en mesure pérenne d'allègement de cotisations patronales. Mais rien n'est encore décidé même si une nouvelle baisse généralisée de la cotisation « famille » est à l'étude.



# Le Monde

Publié le 28 mars 2016 par Jean-Emmanuel Ray

## Pourquoi refondre les branches d'activité ?

***Le nombre de branches est très élevé. D'où la volonté du projet de loi El Khomri d'en réduire le nombre à environ 200 en trois ans, et une centaine à terme au lieu de 450 aujourd'hui.***

Véritable loi économique et sociale du secteur concerné, la négociation au niveau de la branche d'activité échappe aux pressions politiques et médiatiques de l'accord national interprofessionnel, ainsi qu'aux menaces de licenciements économiques des accords d'entreprise.

Mais le nombre de branches est très élevé. Avec plus de 450 conventions, malgré le grand ménage fait par le ministère du travail en 2013 (ganterie de peau, chemiserie sur mesure...186 ont disparu), la France fait même figure d'exception en Europe. D'où la volonté du projet de loi El Khomri d'en réduire le nombre à environ 200 en trois ans, et une centaine à terme. Avec à compter de 2019 des mariages forcés pour les branches couvrant moins de 5 000 salariés. Elles sont environ 200 aujourd'hui.

### **SUJETS COMPLEXES**

Pourquoi cette réforme ? Dans les grosses branches ayant suffisamment d'entreprises adhérentes (commerce alimentaire : 650 000 salariés couverts; bureaux d'études techniques Syntec: 442 000; banques : 204 000), les négociateurs sont des professionnels, avec de réels moyens d'expertise économique et/ou juridique.

Mais c'est très loin d'être le cas pour l'immense majorité d'entre elles. Comme l'indiquait le rapport Combrexelle en septembre 2015 : « les nombreuses branches sans moyens et sans vision prospective de



l'évolution économique et sociale de leur secteur ne sont pas à la hauteur des défis ».

Car, au-delà de leur fonction de limitation du dumping social entre entreprises, garantie par les minima salariaux, le législateur a confié aux branches des fonctions plus larges, comme par exemple la gestion du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE): très peu de branches s'y sont prêtées . Mais comment négocier sur des sujets complexes sans atteindre la taille critique pour avoir des négociateurs avertis, assistés de bons experts ?

## **ÉCART UNIQUE AU MONDE**

Au-delà du fait que l'extension des conventions de branche par le ministère du travail permet à la France d'avoir un taux de couverture de 95% des salariés alors qu'environ 6% seulement sont syndiqués – écart unique au monde et peu incitatif à la syndicalisation –, la branche doit évoluer:

1. En donnant aux entreprises dépourvues de négociateur syndical un accès plus direct à la flexibilité (ex : annualisation). Elle doit donc être TGV pour les grandes entreprises ayant en interne compétences et négociateurs, et omnibus pour ses TPE-PME.
2. Elle doit aussi renforcer son rôle de prestataire de services vis-à-vis de ses adhérents employeurs (forte incitation à adhérer), ou leur proposer des accords collectifs types.

Si la loi du 4 mai 2004 avait déjà posé le principe de dérogation à la branche par accord d'entreprise (exceptés les minima salariaux), concernant la durée du travail le projet de loi El Khomri reprend l'idée de celle du 20 août 2008 : « un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche...». De la dérogation à la supplétivité.



**La Commission presse vous remercie :**

Cindy BREUIL (Présidente)

Thomas SANANES (Vice-président)

Kelly DELIVERT

Olivier EXBRAYAT

Anissa OMRI

Louis ROBINEAU

RETROUVEZ NOUS SUR [HORIZONSOCIAL.FR](http://HORIZONSOCIAL.FR)

