

LÉGISLATION DU TRAVAIL

DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée légale du travail est un sujet tabou, intouchable.

- **Elle est une variable d'ajustement, à la baisse, pour réduire le chômage...**

Outre le fait que les réductions du temps de travail détruisent à terme plus d'emplois qu'elles n'en créent, le faible impact de la France sur l'économie mondiale lui laisse la possibilité de croître sans perturber celle-ci. En effet, nous représentons moins de 5 % du PIB mondial. Le plein-emploi et des durées effectives de travail plus conséquentes n'augmenteraient notre poids que d'un point au maximum, autant dire rien.

Le déficit endémique et abyssal de notre commerce extérieur est le meilleur indicateur de notre manque de combativité, de volonté, d'ambition !

Pourquoi la France serait-elle condamnée à être toujours une victime d'un monde qui ne serait pas fait pour elle ?

C'est à elle de réagir pour qu'il en soit autrement. Pour cela, il faudrait que les partenaires sociaux et le gouvernement fassent preuve de courage, d'imagination, changent d'attitude, que le patronat soit plus dynamique, plus volontaire, plus responsable, plus citoyen et que les syndicats les plus vindicatifs prennent conscience que leur comportement et leurs grèves à répétition ont été, sont responsables de bien des fermetures d'usines, de nombreux transferts de fabrications à l'étranger, du moindre développement des ports français, etc. !

- **La durée légale du travail est la même pour tous...**

C'est une injustice totale, car elle ne tient pas compte des conditions dans lesquelles s'exercent les différents métiers. Peut-on justifier, au nom de l'ÉQUITÉ, une même durée légale pour des emplois pénibles et/ou dangereux que pour des emplois exercés dans des conditions normales ? Évidemment non, et pourtant !

Pire encore, nombre d'emplois du public et du parapublic, protégés et non exposés, bénéficient d'horaires inférieurs et qui ne sont même pas toujours respectés !

Pour les métiers durs, éprouvants, dangereux, un horaire hebdomadaire de 35 heures se justifie. En revanche, pour une multitude d'autres, moins exposés, il devrait être sensiblement plus élevé. C'est aussi trop peu pour les cadres et, d'une façon générale, pour ceux qui sont en relation avec l'extérieur de l'entreprise.

Quant aux hôpitaux, le passage aux 35 heures a beaucoup perturbé leur fonctionnement et nombreux sont les salariés qui doivent faire des heures supplémentaires... qui ne sont pas et ne seront sans doute jamais payées ! Elles seront compensées par une mise à la retraite anticipée, qui entraînera l'embauche de nouvelles recrues. Ainsi, l'État paiera plus longtemps des retraités et des salariés... L'économie de l'opération est pour le moins surprenante. Là encore, l'État reporte des charges actuelles sur les années à venir.

Et, ne parlons pas de ceux qui sont en dessous des 35 heures tout en bénéficiant d'autres avantages parce que leur entreprise est ou était en situation de monopole. Le coût de ces privilèges d'une petite minorité est à la charge d'une majorité dont le sort est loin d'être aussi favorable. Le cas de l'EDF est assez emblématique sur le sujet. En effet, comment justifier des augmentations de tarif de l'électricité quand les employés ont des horaires nettement inférieurs à la durée légale et qu'ils bénéficient de multiples privilèges que n'ont pas la plupart de ceux qui paient leur énergie ?

Comme pour l'âge légal de la retraite, il faudrait définir la durée légale du travail d'un métier en fonction de l'espérance de vie de ceux qui l'exercent.

C'est certainement un bon indicateur de sa pénibilité, objective (évidente) comme subjective (non évidente, mais bien réelle). On éviterait ainsi les conflits et les abus, d'autant que ce sont souvent les professions les plus protégées (sans raisons objectives ou subjectives) qui, étant les plus syndiquées et pouvant faire grève sans risque, bénéficient des conditions les plus favorables. Dans ce domaine comme dans d'autres, l'indécence est reine et rien n'est fait pour y remédier.

Nos Conventions collectives décrivent par le menu les différentes fonctions, avec leurs droits et leurs devoirs. Ne pourraient-elles pas ajouter le temps légal de travail de chacune d'elles sur des bases définies au niveau national, ou par branche, par exemple entre 35 et 40 heures ?

Au-delà, le salarié serait en heures supplémentaires, en deçà, il serait en temps partiel. Ainsi, l'ouvrier sur chantier serait sans doute à 35 heures tandis que l'administratif dans les bureaux serait probablement à 40. Quant aux heures supplémentaires, elles seraient comptées au-delà de la durée légale de chaque métier.

Si cette approche était généralisée à tous les salariés, ne serait-elle pas plus équitable que l'actuelle où tout le monde est à 35 heures ou moins, quelles que soient les conditions de travail ?

Elle aurait aussi un autre intérêt : elle intégrerait la pénibilité dès le poste de travail, sans attendre la retraite où elle serait prise en compte de la même façon, comme je le préconise par ailleurs. Et sans mobiliser une usine à gaz inventée par nos technocrates gouvernementaux au mépris des réalités du terrain.

Pour conforter ce point de vue, je vais citer ce que rapporte François Fillon, dans son livre « FAIRE », page 75, au sujet de la pénibilité :

« Lors des débats à l'Assemblée nationale sur la réforme de 2003 [des retraites], les socialistes réclamaient déjà la prise en compte de la pénibilité. Avec les partenaires sociaux, nous avons recherché des critères objectifs pour définir cette notion. Le seul qui ne souffrait d'aucune critique était celui de l'espérance de vie. Les études montraient que les professions exposées aux intempéries, les agriculteurs, les couvreurs, les maçons, vivent en moyenne moins longtemps que les autres, tandis que les curés et les enseignants ont les plus longues perspectives. Le débat tourna court puisqu'il aurait fallu demander aux enseignants de travailler plus tard pour que les ouvriers du bâtiment puissent partir à la retraite plus tôt. Inconcevable !

La notion d'égalité, l'un des fonds de commerce des bien-pensants de gauche, passe loin derrière les considérations bassement électoralistes. Quant à ceux qui jouissent de multiples privilèges, connaîtront-ils un jour leur nuit du 4 août ?

DÉFINITION ET ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il faudrait revoir la définition du temps de travail.

Prenons l'exemple de beaucoup de salariés du petit commerce et de la grande distribution. Il est fréquent que, pour répondre aux souhaits ou aux habitudes de la clientèle, leurs journées de travail soient coupées en deux, avec plusieurs heures (subies) d'interruption. Au moins pour les salariés qui n'habitent pas à proximité de leur lieu de travail, toute coupure au-delà d'une heure correspondant à un repas devrait être prise en compte et payée en partie, sur un principe similaire à celui de l'astreinte.

Il faudrait aussi annualiser le temps de travail, comme cela existe déjà, par dérogation, dans certains métiers à forte composante saisonnière. Il s'avère que la plupart des entreprises ont des plans de charge qui varient en fonction de circonstances indépendantes de leur volonté, outre les activités fortement ou purement saisonnières.

Toutes les entreprises devraient pouvoir bénéficier d'une certaine souplesse afin d'adapter leurs capacités à leurs besoins. C'est une des composantes de leur compétitivité. Les conditions de cette souplesse seraient négociées une à deux fois par an et tout le monde y trouverait son compte.

Quant aux entreprises totalement saisonnières, elles devraient bénéficier d'une grande souplesse vis-à-vis des horaires et des temps de travail, au moins pour les salariés qui l'accepteraient, ou le souhaiteraient. Certains ont organisé leur vie autour d'une saison d'hiver (montagne) et d'une saison d'été (mer), et ils sont libres aux intersaisons. Pourquoi ne pas les autoriser à faire beaucoup d'heures pendant leurs deux saisons ? Et pensons aussi aux étudiants qui ont besoin de travailler pendant leurs temps libres. Ils seraient souvent heureux de pouvoir travailler plus pour gagner plus, même ou surtout le dimanche.

Je vais prendre l'exemple d'un Artisan chocolatier. Tous les ans, il établit un calendrier pour l'année qui précise les durées de travail. Le total fait les 1 607 heures légales, plus des heures supplémentaires programmées. Si nécessaire en cours d'années, d'autres heures peuvent être demandées ponctuellement. Ainsi, en période de forte activité de l'entreprise, le personnel fait plus d'heures (dans les limites légales) qui sont compensées par des jours de congé et des horaires allégés en période de faible activité.

Pour avoir vu ce système fonctionner chez cet Artisan en région parisienne qui emploie une dizaine de personnes, je peux affirmer que le personnel s'en accommode très bien et qu'il lui permet de rester compétitif tout en gardant un haut niveau de qualité, même pendant la période des fêtes de fin d'année.

CONTRATS DE TRAVAIL

Est-il vraiment nécessaire d'avoir tant de contrats de travail alors que d'autres pays fonctionnent avec un seul ?

Qu'est-ce qui empêcherait en France de couvrir l'ensemble des cas avec un seul ? Il suffirait d'avoir une protection du salarié et un engagement de l'employeur qui évoluent en continu en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise, avec un minimum et un maximum. Par exemple, pour les préavis (départs volontaires et licenciements) et les indemnités (licenciements) : tant de jours/semaines/mois en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Le problème de l'employeur est d'avoir des salariés qui correspondent à ses besoins, tant au plan qualitatif que quantitatif, et de la souplesse pour pouvoir ajuster sa capacité de production à sa charge de travail.

Flexibilité pour l'employeur – Sécurité pour le salarié.

Personne ne rembourse à l'employeur le coût de ses salariés, sauf ses clients en lui achetant ses produits et ses prestations. Ce sont donc ceux-ci qui l'obligent à embaucher... ou le contraignent à débaucher.

Petite remarque : Un CDD rappelle périodiquement à l'entreprise qu'elle a un salarié à arrêter ou à renouveler. Avec un contrat sans terme, il n'y a pas de rappel et, si le salarié est apprécié et n'est pas en sureffectif, l'employeur peut l'oublier et le garder au-delà de ce qu'il envisageait à l'embauche.

Le chômage est une conséquence de notre important déficit d'activité et non dû à des lois qui ne seraient pas assez protectrices pour les salariés.

Un emploi doit répondre à un besoin sinon, comme ce fut le cas en Union soviétique, l'économie du pays s'effondre totalement.

Les entreprises investiront et se développeront si elles trouvent une main-d'œuvre compétente et compétitive et si elles savent qu'elles pourront adapter les temps de travail et les effectifs en fonction de leurs besoins. Si, cette adaptation n'est pas possible, ou qu'elle est aussi longue que coûteuse et contraignante, elles sont conduites à refuser des marchés plutôt que d'embaucher dès lors qu'elles ne sont pas assurées de la pérennité des débouchés.

Les entreprises sont comme nous, êtres humains. Elles connaissent trois phases dans leur vie : une phase de croissance, de la naissance à l'âge adulte, puis une phase de relative stagnation, enfin une phase de déclin jusqu'à leur disparition.

La première phase est celle des embauches, la seconde d'une relative stabilité et adaptation des effectifs. Quant à la troisième, c'est celle de leurs réductions. Toute politique qui prétend aller contre la nature est vouée à l'échec. L'État et les partenaires sociaux doivent donc tout faire pour faciliter, aider, encourager, les entreprises en phase 1 afin qu'elles embauchent des chômeurs et des salariés de celles en phases 2 et 3.

Mais, même en phase de croissance, elles peuvent connaître des périodes de baisse d'activité. Rendre les licenciements difficiles, longs et coûteux est la meilleure façon de les conduire directement à la phase finale, du déclin à la mort.

En conclusion, il faut absolument fluidifier le marché du travail et porter toute son attention à la création d'emplois – combat d'avant-garde –, et non à leur conservation coûte que coûte – combat d'arrière-garde – qui ne peut qu'aggraver la situation et mener à un désastre économique. Il faudrait aussi reconsidérer les conditions et les coûts des fins de contrat. Partant du principe que l'entreprise n'est pas légalement obligée de s'installer en France ni d'embaucher, il faut tout faire pour que les contraintes qui lui sont imposées ne soient ni lourdes ni imprévisibles. Une idée parmi d'autres : que le coût des licenciements soit plafonné (ce qui vient d'être fait), qu'il soit mutualisé sous forme d'une assurance similaire à l'assurance chômage, voire jumelée avec elle, et soumis à des règles précises qui ne dépendent plus, ni du bon vouloir de l'employeur, ni de tribunaux ignorant les réalités économiques et qui mettent des années pour statuer.

CONTRAT ZÉRO HEURE À LA FRANÇAISE

Cette idée, qui va déclencher l'ire des inconditionnels du *statu quo*, ne me serait pas venue à l'esprit sans un déclic créé par un reportage sur le sujet en Angleterre. Le journaliste nous a présenté une jeune Française qui, ne trouvant pas de travail chez nous, a traversé la Manche et a décroché un emploi dans un restaurant à Londres avec un contrat Zéro heure. Elle semblait heureuse de travailler, même si, évidemment, sa situation n'était pas idéale, car précaire et incertaine. Mais elle gagnait sa vie, elle avait retrouvé sa dignité en renouant avec la vie active et elle ne m'a pas donné l'impression de regretter son chômage français.

Faisons l'inventaire des possibilités offertes par la France pour vivre, ou survivre :

- Un CDI : contrat (qui était) peu accessible, notamment à ceux en recherche d'emploi, aux jeunes et aux seniors, et auquel il peut être mis fin à tout moment ;
- Un CDD : contrat temporaire de plus en plus court ;
- Un stage : généralement aussi court que peu rémunéré ;
- L'intérim : suite de missions sans garanties, encore que certaines sociétés d'intérim se mettent à salarier leurs bons éléments pour les fidéliser ;
- Un chômage, indemnisé un temps, puis le RSA et/ou des aides sociales ;
- À leurs risques et périls, les plus téméraires, ou les plus découragés de ne pas trouver un emploi vont tenter de créer le leur via une autoentreprise ou une EURL. *Il faut bien être conscient que le statut de l'autoentrepreneur ou de l'EURL n'est ni plus ni moins qu'un CONTRAT ZÉRO HEURE... SANS CONTRAT!* Outre le fait que l'autoentrepreneur fait une concurrence déloyale aux artisans qui supportent beaucoup plus de charges et de taxes.

Beau bilan, auquel il faut ajouter autour de 15 % d'actifs sans ou en manque de travail bien qu'il y ait en permanence des centaines de milliers d'emplois à pourvoir. Face à une telle situation, se

draper dans ses convictions qui datent d'une époque où régnait le plein-emploi et fermer la porte à toute idée, même si elle peut paraître un pis-aller, est indigne d'un responsable politique ou syndical, et **oublier qu'un chômeur a plus de mal à trouver un emploi que celui qui en a un, même précaire.**

D'autre part, combien d'autoentrepreneurs et de personnes sous le statut d'une EURL sont en fait des salariés déguisés sans contrat ?

La situation actuelle est-elle acceptable humainement et économiquement ? Non, bien évidemment.

Certains comptaient sur une baisse de l'euro, du prix du pétrole et une légère reprise de l'économie mondiale pour améliorer notre situation, notre endettement, nos déficits, notre manque de compétitivité... et pour inverser la courbe du chômage. Après plusieurs années de cette conjoncture favorable, le miracle n'a pas eu lieu... Lâche illusion !

Il faut donc changer radicalement de politique et je vais oser présenter les grandes lignes de mon idée d'un **CONTRAT ZÉRO HEURE À LA FRANÇAISE**, laissant aux spécialistes le soin d'en définir les modalités juridiques.

Dans mon esprit, il s'agirait d'une expérience limitée dans le temps (trois années reconductibles) et dans l'espace (TPE et PME) afin de faciliter un retour à l'emploi, même temporaire ou partiel, qui mettrait le patronat face à ses engagements ou à ses dires, et qui permettrait d'attendre la révision des seuils sociaux et la mise en place d'un **CONTRAT DE TRAVAIL UNIQUE** suffisamment souple pour pouvoir s'adapter à toutes les situations. Pour ce faire :

1. On crée pendant trois ans un contrat Zéro heure dont le contenu, simple, serait défini et si possible standard ;
2. Toute entreprise de moins de deux cent cinquante salariés pourrait le proposer ;
3. Les contrats Zéro heure ne seraient pas comptés dans les effectifs des entreprises afin de ne pas buter sur les fameux seuils ;
4. Ce contrat serait ouvert à tous et notamment à ceux qui sont inscrits à Pôle emploi ou au RSA. Ceux qui bénéficieraient d'indemnités chômage ou du RSA, continueraient à en bénéficier, mais restitueraient une partie de leurs gains (30 % ?) à l'organisme ce qui, au moins pour Pôle emploi, constituerait un à-valoir dans le cadre d'une éventuelle prolongation des droits aux indemnités.

Il faudrait prévoir des garde-fous, notamment pour éviter que ces contrats soient sous-payés ou qu'ils remplacent des contrats normaux.

Tous les ans, un point devrait être fait pour voir comment réagit le marché de l'emploi. Si l'on constatait des dérives inacceptables, l'expérience serait arrêtée. Sinon, elle serait poursuivie jusqu'à la mise en place d'un Contrat unique, moderne et réaliste.

Je voudrais faire trois remarques :

1. Ce **CONTRAT ZÉRO HEURE** serait certainement très propice au développement des emplois à employeurs multiples, emplois à temps partiel qui seraient fort utiles à l'essor de nos PME. Ils concerneraient notamment la comptabilité, le juridique, le numérique et, d'une façon générale, toutes les expertises pour lesquelles les TPE et les PME ont des besoins soit réguliers mais de courtes durées, soit occasionnels.
2. **Notre système social protège le Statut (de salarié), mais pas l'Individu** dès lors qu'il est hors d'un statut protégé : le créateur d'entreprise, l'autoentrepreneur, le gérant d'une SARL ou d'une EURL... Est-ce un idéal républicain ?

3. En 2003, Jean Tirole préconisait un Contrat de travail unique. Fin 2014, prix Nobel d'économie, il précise dans un entretien à l'Express :

Il y a un certain consensus dans le monde pour dire que le système français est une machine à fabriquer du chômage et de l'exclusion.

À force de trop protéger, on ne protège plus personne.

À un moment donné, il faudra qu'il existe un accord politique minimal entre les partis et une vision de long terme.

Tout est dit ! Reste à décongeler les esprits qui préfèrent des millions de chômeurs à des millions d'emplois au prix d'une certaine mobilité des salariés, mobilité qui, comme je vais le montrer ci-après, est un facteur fondamental, tant pour les salariés que pour les entreprises et l'économie du pays.

EMPLOYABILITÉ

Le Code du travail régleme les relations entre les salariés et les employeurs sur la base de compromis supposés acceptables par les deux parties alors qu'elles ont des attentes souvent antinomiques.

L'objectif ici n'est pas de définir un Code du travail moderne qui apporte flexibilité aux uns et sécurité aux autres. Il est d'aborder les domaines qui conditionnent l'employabilité des actifs, quelles que soient les structures qui vont leur permettre de gagner leur vie et celle de leur famille, puis d'assurer leur retraite.

Le Code du travail doit être totalement repensé afin d'être simple et compréhensible par tous, mais, quel qu'il soit, il ne sera satisfaisant pour les employeurs comme pour les employés que le jour où l'employabilité et la mobilité des personnes en âge d'être actives seront fortement augmentées.

Pour cela, il faut radicalement repenser :

1. La formation scolaire ;
2. La formation continue ;
3. La mobilité professionnelle ;
4. Les couvertures sociales.

1. Formation scolaire

Il est proprement inadmissible et honteux de la part de l'Éducation nationale que nous ayons un tel taux d'échec scolaire, en partie masqué par la baisse de niveau des examens, sans que le mammoth ne se remette en question, ignorant obstinément les nouvelles technologies qui pourraient inverser la courbe des échecs.

Pas plus les incantations que les augmentations d'effectifs ne sont la solution. Il faut remettre à plat notre système éducatif dès la maternelle, ce qu'a entrepris l'actuel Ministre de l'Éducation, M. Jean-Michel Blanquer.

Hier, nous étions totalement tributaires de la qualité de nos instituteurs et de nos professeurs. Aujourd'hui, nous pouvons concevoir un enseignement interactif, chaque élève ayant sa tablette connectée au serveur du professeur, un progiciel ayant été créé et mis au point par des start-up ou des hackathon.

L'enseignant pourrait ainsi interroger ou faire faire des exercices à tous les élèves en même temps, beaucoup de corrections seraient indiquées automatiquement par le logiciel et seraient expliquées à toute la classe par le professeur et par des élèves. En cas d'absence du titulaire du poste, un simple auxiliaire qualifié dans la matière concernée pourrait assurer l'intérim, voire le poste, grâce aux MOOC (FLOT ou CLOM en français). Cette technique éviterait les nombreux temps morts dans

les temps d'enseignement et permettrait, peut-être, de maintenir certaines classes en milieu rural.

Dans mon livre « 57 vs 44 % », je suggère de profiter du manque de professeurs de mathématiques pour lancer plusieurs projets dans ce sens. Mais toutes les matières, dès la maternelle, pourraient, devraient être impliquées. Que ça plaise ou non, nous ne pouvons pas continuer éternellement à avoir des élèves qui entrent en 6e en étant loin du niveau requis, plus de cent mille jeunes qui quittent chaque année le secondaire sans le moindre diplôme, un échec énorme en première année de faculté et des formations supérieures sans débouchés pendant que les filières techniques et l'apprentissage sont laissés en déshérence. Ce gâchis humain et financier est une cause majeure de notre manque de compétitivité, du niveau élevé du chômage et du pessimisme ambiant.

Dans l'éducation nationale aussi, les pseudo-réformes cosmétiques et dilatoires ne sont plus tolérables. Les services en charge des programmes et des méthodes d'enseignement ayant montré leur totale incompétence et irresponsabilité, le Ministère doit faire appel de toute urgence à de jeunes créatifs, férus de nouvelles technologies, pour développer des FLOT.

2. Formation continue

Tout le monde sait que le très important budget de la formation continue est en partie détourné, mais personne n'ose s'attaquer à ce hold-up institutionnalisé. Il est urgent d'y mettre fin. J'en viens à la formation elle-même. Pour avoir été bénéficiaire à plusieurs reprises d'une telle formation en cours de carrière et avoir observé les réactions des entreprises, j'estime que pour :

- Une fonction simple (cariste, agent de sécurité, etc.) : la formation est qualifiante et son bénéficiaire pourra être embauché même s'il n'a aucune antériorité dans le métier. Mais attention aux formateurs véreux qui vendent de faux diplômes, sans formation, ou avec une formation « bidon ».
- Une fonction à responsabilités (par exemple du marketing industriel enseigné pendant plusieurs mois à quelqu'un qui a déjà une bonne formation et de l'expérience, mais aucune antériorité dans le domaine) : la formation est rarement qualifiante, ce qui veut dire que la personne aura beaucoup de mal à trouver un poste correct dans ce domaine, à moins qu'il y ait une grande demande non satisfaite. En revanche, si la personne est déjà dans une entreprise, ou embauchée à condition de suivre cette formation, celle-ci sera qualifiante et permettra d'obtenir un poste dans ce champ de compétence.
- Les formations en langues : elles ne sont utiles que si elles sont suivies d'une pratique continue ou au minimum fréquente dans le cadre professionnel.
- Quant aux formations non ciblées, trop générales, de complaisance, pour sortir des chômeurs des statistiques, pour utiliser les droits ou suite à un démarchage de sociétés de formation pas toujours recommandables : elles sont le plus souvent faites en pure perte.

En conclusion, la formation continue, trois fois oui, mais à bon escient. Et un sérieux tri doit être fait parmi la foison de sociétés de formation, ou prétendues telles.

3. Mobilité professionnelle

Nombreux sont les seniors, et certains dès 45 ans, qui perdent leur emploi, puis rencontrent beaucoup de difficultés pour en retrouver un autre. Certes, notre législation sociale et la conjoncture économique amplifient le phénomène, mais elles ne sont pas les seules en cause. Il y a deux autres raisons importantes :

- Leur niveau de rémunération et leur manque d'adaptabilité et de réactivité, notamment concernant leurs capacités à assimiler les nouvelles technologies mises ou à mettre en œuvre par les entreprises.

- Sur le plan des rémunérations, qui augmentent avec l'âge et l'ancienneté et qui, parfois, ont bénéficié de circonstances favorables en cours de carrière, je ne vois guère de solutions, sauf à accepter des réductions de salaire, soit dans l'entreprise, soit dans le cadre de la recherche d'un nouveau poste.

Le senior qui perd son emploi a peu de chance de retrouver une situation équivalente, du moins s'il n'a pas une compétence très recherchée ou s'il n'appartient pas à l'un des corps qui protègent leurs membres et les reclassent quand c'est nécessaire (quelles que soient leurs compétences, soit dit en passant). Il doit alors admettre d'être moins exigeant et d'être prêt à accepter toute offre, même si elle est (nettement) en retrait par rapport à son ancienne position, d'autant que les entreprises qui recrutent par l'intermédiaire de cabinets spécialisés acceptent rarement des chômeurs. Quant aux dispositions qui prétendent protéger les seniors, elles sont généralement contre-productives.

Une rémunération jugée trop élevée est souvent le signe d'un manque de performance, de réactivité et d'adaptabilité aux nouvelles technologies, aux nouvelles méthodes de travail, à l'évolution de l'entreprise. La raison principale est à chercher dans l'absence de mobilité de carrières. Cet aspect est fondamental, pour les salariés comme pour les entreprises. Celles-ci, en France, contrairement à celles des pays anglo-saxons, recrutaient, ne recrutent encore trop souvent, que des profils très conservateurs : même formation, même sexe, même ethnie, même expérience liée au métier de l'entreprise. Or, ce qui peut paraître bénéfique à court terme est très négatif pour l'entreprise à moyen et long termes, comme l'ont montré des secteurs entiers de notre économie qui ont disparu, la machine-outil par exemple, ou qui ont été lourdement sinistrés comme la sidérurgie, le textile, etc., secteurs qui pratiquaient à outrance l'ostracisme et l'endogamie. Heureusement, il semblerait que les entreprises commencent à évoluer sur ce plan et, de ce fait, elles devraient découvrir l'apport positif de profils différents de ceux qui constituent le gros de leurs effectifs.

Tristan Bernard aurait dit : « *L'inexpérience est ce qui permet à la jeunesse d'accomplir ce que la vieillesse sait impossible* ».

À méditer, car c'est profondément vrai. J'irai plus loin en paraphrasant cette pensée : l'expérience acquise hors du secteur d'activité est ce qui permet d'accomplir ce que le secteur sait impossible ! Une bonne partie de ma vie professionnelle a consisté à appliquer dans les entreprises ce que j'avais appris dans d'autres, de secteurs d'activité totalement différents !

Si les administrations n'évoluent pas, sont figées dans leurs vieilles méthodes et certitudes, c'est principalement dû à l'ostracisme et à l'endogamie, au manque de mobilité et au conservatisme des profils de l'encadrement, sans expériences dans le monde réel, celui des entreprises, des professions libérales ou indépendantes.

On parle de la perte d'expérience pour les entreprises quand elles se séparent des anciens. C'était vrai autrefois, ça l'est de moins en moins aujourd'hui, et même souvent plus du tout. En effet, les techniques évoluant très vite et parfois radicalement, l'important n'est plus de savoir comment on faisait hier, mais comment il faudra faire demain. Ceux qui ne sont pas capables d'assimiler rapidement les nouvelles méthodes, voire d'en être les promoteurs dans leur environnement, deviennent un poids pour l'entreprise.

Pour les salariés, l'absence d'expériences dans différents postes et environnements est aussi très préjudiciable à l'évolution de leur carrière et au développement de leurs compétences et de leurs performances. En effet, la mobilité permet de s'habituer aux changements, d'assimiler de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles techniques, d'appréhender de nouveaux environnements, de devoir

se remettre en question, bref de s'adapter et d'évoluer au lieu de s'encroûter dans la routine et l'ennui d'un quotidien répétitif.

La mobilité professionnelle permet aussi de ralentir la dégénérescence due à l'âge de son cerveau.

Pour appuyer mes propos, je voudrais citer l'exemple d'Emmanuelle Charpentier, Française de 47 ans, surdiplômée (microbiologiste, généticienne et biochimiste) dont les découvertes très importantes lui ont valu de multiples prix et distinctions. Elle a déclaré qu'elle doit en grande partie ses résultats exceptionnels au fait qu'elle a fait ses recherches en changeant de pays (au moins cinq) et de centres de recherche (au moins dix) !

Une vie professionnelle doit se penser dès le départ. C'est d'autant plus important à prendre en compte que l'évolution fait que de moins en moins de carrières seront linéaires et qu'il faudra être en mesure de changer de métier ou d'environnement plusieurs fois dans sa vie active. À chacun de faire le choix d'être acteur de sa vie ou de la subir, en sachant que les passifs ont une durée de vie professionnelle plus aléatoire que les actifs.

Par ailleurs, il faut que les employeurs réservent les postes les moins exposés aux plus âgés, ou leur donnent la possibilité de se reconverter dans des métiers qui leur soient plus adaptés. Il est évident que certaines activités ne peuvent pas être raisonnablement exercées à n'importe quel âge, âge variable selon les individus. Mais ce n'est pas une raison pour demander une retraite anticipée, caractéristique d'une société bloquée. À chacun et aux employeurs de prendre en compte les capacités physiques et intellectuelles nécessaires pour exercer les différentes fonctions afin que tous puissent rester actifs jusqu'à leur âge légal de retraite. D'autant que le Régime Universel que je préconise tient compte de la pénibilité et de la dangerosité du travail dans la mesure où ces facteurs agissent sur l'espérance de vie.

La mobilité professionnelle est donc un facteur déterminant de la sécurisation des parcours. L'emploi à vie n'existe plus, et c'est une bonne chose pour préserver son employabilité dans un monde en constante et rapide évolution. Alors, CDI, CDD... sont des notions dépassées, des arguties administratives et syndicales qui empêchent l'émergence de vraies solutions, nécessaires pour les salariés comme pour les employeurs.

Et n'oublions pas que tous les excès sont contre-productifs, y compris la surprotection des salariés qui, en figeant les emplois, génère du chômage et handicape les reclassements. D'autre part, s'attaquer aux employeurs qui sont générateurs d'emplois alors qu'il y a une grave pénurie dans ce domaine est une attitude curieuse. À quel titre une partie de la population devrait-elle fournir un emploi à l'autre partie ? Cette agressivité à l'égard des employeurs, exprimée avec des propos souvent peu amènes et dans des lois contre-productives et totalement injustes, est d'une bêtise... Commence-t-on par insulter la personne à laquelle on va demander un service ? Quant aux comportements « voyous », contre lesquels nous devons lutter sans relâche, ils sont équitablement répartis entre les patrons et les salariés, chacun dans son domaine.

En conclusion, le Code du travail doit être pensé en imaginant l'avenir et non en s'enfermant dans le passé. Il faut activer le **Principe de Responsabilité** et non le mortifère Principe de Précaution. Et avoir toujours conscience qu'il est plus facile de contourner la lettre d'une loi que son esprit. Par ailleurs, les réformes et les décisions devraient toujours être précédées par des exercices de pédagogie : expliquer pourquoi la mobilité est nécessaire, pourquoi il vaut mieux augmenter la TVA et baisser les charges des entreprises, pourquoi il faudrait remplacer le droit de grève par le Droit de négocié, etc.

4. Couvertures sociales

L'évolution des mœurs, tant personnels que professionnels, et celle qui concerne les rapports au travail font que tout doit être totalement repensé.

De plus en plus d'adultes connaîtront une succession de vies (salarié, travailleur indépendant, formation, sans activité subie, sans activité volontaire, congés payés ou non, etc.), en France et à l'étranger, jusqu'à l'ultime « vie », la retraite. Ces vies doivent toutes être prises en compte et gérées, non collectivement par type de « vie », mais individuellement, chacun devant avoir un compte santé, un compte formation professionnelle, un compte retraite, etc.

Nombre de Cabinets d'Avocats ont depuis des années une bonne partie de leurs collaborateurs qui sont sous statut d'Indépendant et sont payés en honoraires. Je pense que cette pratique va se développer et que les responsables politiques et syndicaux devraient s'en préoccuper et qu'un vrai nouveau Code du travail est à définir en tenant compte de cette évolution.

Le Régime Universel de Retraite répond bien à cette problématique, contrairement aux multiples régimes actuels. Reste à individualiser les autres droits : à la santé, à la formation, etc., afin de traiter les différentes vies de chacun. Mais cela implique d'aborder les problèmes avec un esprit neuf, sans les contraintes d'idéologies surannées, inadaptées aux contextes actuels et plus encore futurs.

On doit fixer un âge minimum pour prendre sa retraite. Bien évidemment, certaines professions ne peuvent pas être pratiquées jusqu'à un âge avancé, le meilleur exemple étant celui des sportifs professionnels qui, ayant une vie très courte, sont obligés de se reconvertir dans d'autres activités. Dans la plupart des domaines, il y a des postes qui pourraient être réservés aux plus âgés. J'ai connu un jeune pompier qui était affecté à l'Opéra de Paris. Fallait-il vraiment un jeune, alors qu'un nettement plus âgé aurait certainement pu y finir sa carrière ?

Dans toute entreprise ou administration, il y a des postes qui conviennent mieux aux jeunes qu'aux moins jeunes : la Société doit s'organiser pour que toute personne normalement constituée puisse être active jusqu'à l'âge normal de la retraite.

BILLET D'HUMEUR

Comme pour l'âge légal de la retraite, décider d'une durée légale du travail, la même pour tous, est une aberration et une profonde injustice.

La même pour les métiers éprouvants, dangereux, exigeants que pour des activités plus confortables ?

Au lieu de s'arc-bouter sur la durée légale du travail, il serait, me semble-t-il, plus important de lui donner plus de souplesse et de se préoccuper plus du dialogue social et des conditions dans lesquelles il est exercé.

Les partenaires sociaux auront-ils un jour la sagesse, l'intelligence et l'ouverture d'esprit de remplacer les bras de fer stériles par des dialogues constructifs, raisonnables qui conduiraient à la fois au progrès social et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et du Pays ?

Est-ce trop demander, alors que la crise de l'emploi est endémique en France ?