



par

Bernard COHEN-HADADPrésident de la Commission financement des entreprises
Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)Président du *think tank* Etienne Marcel

LOIN D'ÊTRE INERTES, LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) SE TRANSFORMENT... LE PACTE SOCIAL SUIV, BON GRÉ, MAL GRÉ, CES CONTRAINTES. BERNARD COHEN-HADAD REVIENT SUR LA REFORME DE NOTRE DROIT DU TRAVAIL ET LA MISE EN PLACE DE MOYENS INDISPENSABLES POUR ENCOURAGER L'EMPLOI.

CGPME

Du pacte social au pacte de solidarité

FACE AUX CRISES ÉCONOMIQUE, FINANCIÈRE ET BUDGÉTAIRE, aux révolutions dans le monde arabe ou bien encore face au tremblement de terre du 11 mars au Japon, il peut sembler décalé de se demander si le monde bouge pour les PME. Et pourtant, il bouge ! Les événements se bousculent dans le cadre d'une économie mondialisée qui requiert des PME une forte réactivité, des coûts nouveaux face au renforcement de la concurrence des produits des pays émergents. C'est nourri de ces éléments qu'il convient de s'interroger sur la place que doivent prendre les petites et moyennes entreprises (PME) dans le débat sur le pacte social.

Dans cet esprit, trois grands thèmes transcendent l'opposition binaire patrons-salariés car ils nous concernent tous : la perception du monde des PME, la refonte de notre droit du travail et la mise en place de moyens indispensables pour encourager l'emploi. Le monde de l'entreprise a pendant longtemps été méconnu dans notre pays. Différentes raisons peuvent être invoquées : les racines chrétiennes de la France, la révolution industrielle, la reconstruction d'après-guerre, la décolonisation... L'entreprise est encore perçue globalement comme une contrainte. Elle reste trop souvent « le boulot ». Cette vision doit évoluer.

LA JEUNESSE : CLÉ DU PACTE SOCIAL ?

Une des clés de l'ouverture des esprits est l'école. Ce lieu d'apprentissage doit apprivoiser l'entreprise. Il n'est pas possible d'améliorer le dialogue social quand on attend simplement de l'entreprise

un salaire. Consciente de ces difficultés, un certain nombre de mesures existent afin de permettre aux élèves du secondaire d'effectuer un « bain » en entreprise depuis quelques années

Pour beaucoup de patrons de PME, miser sur la jeunesse, c'est investir. Quelles sont aujourd'hui les incitations qui encouragent les patrons de PME à prendre des stagiaires ? Rien, à part leur engagement responsable et leur bonne volonté. Le bilan des mesures qui favorisent les relations PME-universités n'est guère plus positif : la présence des patrons de PME dans les conseils d'administration est un premier pas et c'est tout ! Pourtant, l'université devrait être la pépinière des PME, comme les grandes écoles pour les grandes entreprises. La crise financière a accentué cette cassure alors que tous les professionnels de l'insertion font remonter un réel désir des jeunes de participer voire d'accéder à l'entrepreneuriat, par la création ou la reprise d'entreprise. Renforcer le pacte social, c'est mettre des moyens pour rapprocher les jeunes diplômés des PME et rajeunir le tissu entrepreneurial. En résumé, il faut semer pour récolter.

REPENSER LE CODE DU TRAVAIL

Quelle place accordons-nous au Code du travail ? Arrêtons de le considérer comme la *magna carta*¹ ! Entamons, sans *a priori*, le débat. Il faut repenser et donner plus de lisibilité, plus de transparence et de souplesse à notre droit du travail. Les salariés des PME doivent être protégés et ils le sont. Qui peut aujourd'hui décemment prétendre le contraire ?

Toutefois, les patrons de PME peuvent-ils encore longtemps appliquer des règles administratives surdimensionnées à leurs activités et qui pénalisent leur développement ? L'augmentation du nombre de salariés semble être d'abord une multiplication des contraintes au lieu d'être une des sources de richesse.

Il faut avoir vécu, dans une TPE ou une PME, un contrôle du travail pour s'apercevoir que l'application stricte de la loi ne répond pas au fonctionnement naturel d'une petite structure, ni à ses moyens financiers. Outre les coûts des précautions disproportionnées qu'il induit, notre droit du travail freine des patrons de PME dans la mise en place d'une politique d'embauche souple et active. Les entrepreneurs se plaignent qu'ils ne trouvent pas de salariés pour répondre à leurs offres d'emplois et en mesurent, avec résignation, les conséquences (chiffre d'affaires, insatisfaction de la clientèle, perte de marchés, freins au développement...). Pour ces raisons, il convient d'aménager les conditions de développement du travail à temps partiel, rendre opérationnel le contrat de travail intermittent, favoriser la mobilité géographique des salariés vers l'emploi disponible en facilitant leur logement. Créer enfin des solutions alternatives aux procédures actuelles de ruptures du contrat de travail.

L'EMPLOI, NERF DE LA GUERRE

L'ensemble de ces propositions ont en commun de ne pas contraindre le patron de PME et le salarié dans une relation rigide. Elles permettent toutes les adaptations nécessaires à l'évolution de l'activité, aux choix de vie et à une nouvelle organisation des sphères professionnelles et privées. Pour le contrat de travail intermittent dans les très petites entreprises (TPE) par exemple, les conditions expresses de mise en œuvre sont un frein à son utilisation. Trop de postes ne peuvent pas être pourvus par des contrats de travail temporaire ou des contrats de travail à durée déterminée car ils correspondent à des emplois permanents. Il faut donc à assouplir ces mesures et alléger les obligations administratives afférentes. Ce n'est pas en calquant les règles du dialogue social dans les grandes entreprises que l'on préservera la qualité des relations humaines qui existe aujourd'hui dans les PME. Ayons le courage de la refondation pour répondre à cette exigence afin de conforter la place des PME en tête des chiffres de création d'emplois.

L'emploi est au cœur de nos préoccupations. Les politiques publiques, même en Europe, marquent le pas, et nul pays ne possède de remède miracle.

Cette tension sur l'emploi conduit à une tension sur le moral des patrons de PME qui restent très soucieux de la santé de notre économie. Comment embaucher plus encore alors que la Loi de finances 2011 a raboté un certain nombre de niches fiscales et que le poids des charges sociales en France reste élevé ? Comment demander aux TPE-PME de prendre le risque de ne pas pouvoir durablement assumer les coûts du travail et de grever leur compte d'exploitation des coûts de la rupture du contrat de travail ? Sans compter le traumatisme partagé par l'échec. Ces questions amènent à un fantasme : les entreprises françaises sont riches, elles ont les moyens, elles peuvent et doivent payer. Discours qui présentent une réalité qui n'était déjà pas vraie hier et qui l'est encore moins aujourd'hui après la crise. Derrière les PME indépendantes, il y a des hommes

et des femmes qui mettent en jeu leur capital et leur qualité de vie.

Les PME ne peuvent pas longtemps puiser sur leurs fonds propres pour garantir l'emploi. La réduction des charges est un point fondamental pour dégager rapidement des liquidités. Dans un autre domaine, libérer les entreprises des obligations liées aux seuils, notamment celui des 50 salariés, est impératif si on veut lever les freins à l'embauche et limiter la majoration du prix de l'heure travaillée. Pour les TPE, favoriser l'embauche pour le premier salarié, par une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale est une mesure phare qui peut encourager les petits entrepreneurs à franchir un cap. Continuons de soutenir financièrement l'alternance et les contrats de professionnalisation. Des milliers d'emplois sont à la clé d'autant que plus de 1 620 000 entreprises n'ont pas de salariés. Le débat sur le pacte social ne peut pas se limiter à une accumulation de revendications face à un bouclier de chiffres représentant le bilan de l'entreprise. La place de l'Homme dans l'entreprise, au cœur de cette réflexion, mérite un autre défi comme la prise en compte de la participation ou de l'intéressement fondés sur le mérite. Encore faut-il pour avancer, en se fondant sur les grands principes de notre droit, favoriser l'apparition de nouvelles règles pour construire avant tout un pacte... de solidarité. ■

IL FAUT SEMER POUR RÉCOLTER

1. Document signé en 1215 en Angleterre limitant les pouvoirs du roi. Cette « grande chartre » a servi de base à la définition de l'*Habeas Corpus* de 1679 énonçant les libertés fondamentales.