



MESURES D'EXCEPTION POUR L'EMPLOI

On compte en France près de 16 millions d'emplois dans le secteur marchand. Et chaque année plus de 100 000 actifs font leur entrée sur le marché du travail. Stabiliser le chômage exigerait *a minima* la création de 100 000 emplois par an. L'absence de croissance rend cet objectif inatteignable à court terme. Au contraire, notre pays s'enfoncé, mois après mois, dans un chômage de masse frisant le chiffre record de 3,5 millions de demandeurs d'emplois sans activité.

Face à cette situation, dont les causes sont multiples, le gouvernement a pris conscience du rôle central des entreprises dans la création de richesses et d'emplois. Le CICE puis le Pacte de Responsabilité visent ainsi à alléger le coût du travail pour redonner davantage de compétitivité à notre tissu économique.

Mais il faut se rendre à l'évidence, et la CGPME le répète inlassablement, ses effets demanderont un certain temps. Avant de recréer des emplois, les entreprises doivent reconstituer leurs marges pour être en capacité d'investir. Un chef d'entreprise de PME ne se lance dans la création d'emploi que si son carnet de commandes le lui permet et s'il estime que son environnement est favorable.

Et pourtant il y a urgence.

A situation exceptionnelle, mesures d'exception, c'est le sens des propositions d'application immédiate que formule aujourd'hui la CGPME pour permettre tout à la fois de maintenir les emplois en assouplissant les conditions de renouvellement des CDD ou des contrats d'intérim, de lever les réticences des PME qui hésitent à se lancer dans la création d'emplois, de favoriser la reconversion des demandeurs d'emplois vers les offres d'emplois non pourvues, d'ouvrir le marché du travail aux jeunes, de le fluidifier pour les seniors.

Ces mesures favoriseraient la création et le maintien dans l'emploi. Il est évident qu'elles ne sauraient se substituer à des réformes structurelles comme la réforme tant attendue d'un Code du travail qui s'est épaissi de plus d'1 page par semaine entre 2012 et 2014 !

PROPOSITIONS DE LA CGPME

MAINTENIR LES EMPLOIS

Allonger la durée maximale des CDD

- 1) Permettre l'allongement de la durée maximale des CDD (renouvellement compris) à 30 mois.

Optimiser les facultés d'accès ou de maintien dans l'emploi offertes par l'intérim pour les jeunes ou les seniors.

- 2) Supprimer le délai de carence pour les jeunes en mission d'intérim pour une durée supérieure à 15 jours, tout en conservant une durée maximale d'enchaînement des contrats de travail temporaire.
- 3) Abandonner le principe de limitation de la durée des missions d'intérim pour les seniors en recherche d'emploi depuis une longue durée.

Accompagner la mobilité professionnelle.

- 4) Mettre en place un crédit relais à taux zéro et supprimer les pénalités de remboursement anticipé en cas de mobilité professionnelle.

INCITER A LA CREATION D'EMPLOIS

Mettre en place dans les PME une nouvelle forme de CDI baptisée "Contrat de Croissance"

- 5) Lever les réticences des employeurs à embaucher en liant le maintien du nouvel emploi à des objectifs contractuels de maintien ou de progression de l'activité économique de l'entreprise.

Favoriser l'emploi des jeunes et des seniors

- 6) Remettre en vigueur l'exonération de charges pour tout emploi supplémentaire dans les TPE en la réorientant vers les jeunes et les seniors.
- 7) Garantir l'embauche en CDI à l'issue de la formation en apprentissage

Favoriser les "primo accédants à l'emploi"

- 8) Elargir le quota réservé aux alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés aux primo accédants à l'emploi.

Prendre des mesures ciblées sur les offres d'emplois non pourvues

- 9) Mettre en place une prime forfaitaire spécifique de 1200 € versée aux salariés à l'issue de la période d'essai pour toute reprise d'un emploi en CDI ayant fait l'objet d'une offre régulièrement déposée à Pôle Emploi depuis plus d'un an.
- 10) Autoriser les OPCA susceptibles de détenir des offres d'emploi, à prescrire des POE à des demandeurs d'emplois sélectionnés par Pôle Emploi.

MAINTENIR LES EMPLOIS

Allonger la durée maximale des CDD

Les patrons de PME manquent de visibilité pour l'année 2014.

Dès lors certaines entreprises peuvent être réticentes à transformer des CDD en CDI, se privant ainsi de compétences venant grossir les rangs des demandeurs d'emplois. Face à cette situation une mesure forte et immédiate pour sauvegarder l'emploi s'impose.

La CGPME réclame la possibilité :

- ✓ de porter la durée maximale – renouvellement compris – des contrats à durée déterminée (conclus sur une longue période de date à date) en cours au 1^{er} septembre 2014, à 30 mois au lieu de 18 actuellement (sauf cas particuliers).

Optimiser les facultés d'accès ou de maintien dans l'emploi offertes par l'intérim pour les jeunes et les seniors

L'intérim constitue souvent, notamment pour les jeunes, par définition peu expérimentés, un sas vers l'emploi. Or la réglementation actuelle empêche un jeune d'enchaîner plusieurs missions d'intérim d'une durée supérieure à 15 jours chez un même employeur et lui impose un délai de carence, le contraignant bien souvent, selon le PRISME, à s'inscrire à Pôle Emploi alors même que sa mission pourrait être prolongée.

De même, la durée des missions d'intérim des seniors est limitée alors même que l'intérim est, pour certains chômeurs de longue durée l'aboutissement d'un long combat pour retrouver une activité salariée et reprendre pied dans le monde de l'entreprise.

- ✓ La CGPME préconise, pour les jeunes, la suppression du délai de carence pour les missions d'intérim d'une durée supérieure à 15 jours, tout en conservant une durée maximale d'enchaînement des contrats de travail temporaire.
- ✓ La CGPME recommande également d'abandonner le principe de limitation de la durée des missions d'intérim pour les seniors en recherche d'emploi depuis une longue durée.

Accompagner la mobilité professionnelle

Il est fréquent qu'un demandeur d'emploi ou une personne victime d'un plan social se voie proposer un emploi distant de son domicile actuel. Au-delà des difficultés familiales se pose alors le problème du logement. Un des obstacles à la mobilité professionnelle vient ainsi souvent du fait de posséder sa résidence principale et de se trouver confronté à des difficultés d'achat/revente. Dès lors, il convient, en cas de mobilité professionnelle, de mettre en place des solutions pour éviter les surcoûts liés aux crédits relais.

- ✓ La CGPME milite en faveur de la mise en place d'un crédit relais à taux zéro et de l'absence de pénalités de remboursement anticipé, en cas de mobilité professionnelle. Un tel dispositif pourrait être mis en place avec le concours du monde bancaire.

INCITER A LA CREATION D'EMPLOIS

Mettre en place dans les PME une nouvelle forme de CDI baptisée contrat de croissance

De nombreux chefs d'entreprise de PME/TPE renoncent à embaucher car ils craignent une contraction future de leur activité et redoutent, en raison d'une législation sociale lourde et inadaptée, de ne pouvoir en tenir compte dans la gestion de leurs effectifs, risquant ainsi de mettre en péril leur entreprise.

- ✓ La CGPME propose la mise en place d'une nouvelle forme de contrat de travail "le contrat de croissance". Ce contrat à durée indéterminée (CDI) serait basé sur des objectifs collectifs liés à des indicateurs économiques annuels prédéterminés, de maintien ou de progression de l'activité économique de l'entreprise. La non atteinte de ces objectifs globaux pendant une période elle aussi prédéterminée qui, pourrait, par exemple être de 3 ans, motiverait la rupture éventuelle du contrat de travail des personnes embauchées dans le cadre de ce dispositif, et ce afin de prendre en compte l'évolution de l'activité économique réelle de l'entreprise.

Remettre en vigueur l'exonération de charges pour tout emploi supplémentaire dans les TPE en la réorientant vers les jeunes et les seniors

Le gouvernement avait instauré, dans le cadre du plan de relance de fin 2008, une exonération de charges pour tout nouvel emploi créé dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE). Cette mesure, supprimée en juin 2010, a permis de créer près de 1 million d'emplois, les TPE étant la seule catégorie d'entreprises dans laquelle l'emploi a continué à progresser durant cette période.

La dégradation continue de l'emploi des jeunes exige, en complément des incitations à l'alternance, une mesure forte incitant les entreprises à se tourner vers une catégorie sociale si importante pour l'avenir de notre pays. De même, le maintien dans l'emploi des seniors, qui a déjà fait l'objet de mesures coercitives, passe aujourd'hui par un accompagnement sous la forme d'une incitation auprès des plus petites entreprises. La Confédération souhaite donc une mesure simple et efficace d'application immédiate avec un retour sur investissement profitable à l'ensemble de la Nation.

- ✓ La CGPME juge utile la remise en vigueur du dispositif d'exonération de charges pour tout nouvel emploi dans les TPE, sous condition que ce nouvel emploi soit pourvu par un jeune de moins de 30 ans ou un senior de plus de 50 ans.

Garantir l'embauche en CDI à l'issue de la formation en apprentissage

De nombreux chefs d'entreprise, notamment dans l'artisanat font l'effort de former des jeunes en apprentissage. Or il est fréquent qu'à l'issue de la période de formation le jeune rejoigne une grande entreprise offrant des conditions sociales et salariales plus attractives. Il convient donc de remédier à cette situation pour ne pas décourager les chefs d'entreprise sans pour autant rentrer dans un système contraignant.

- ✓ La CGPME suggère un mécanisme permettant à l'employeur de garantir au jeune apprenti, dès la signature du contrat, un CDI sous réserve d'un engagement de celui-ci à rester dans l'entreprise pour une durée au moins équivalente à celle de sa formation.

Favoriser les "primo accédants à l'emploi"

En matière de logement la France, désireuse de favoriser l'accès à la propriété, réserve certains dispositifs aux "Primo accédants". Il convient d'adopter la même politique en matière d'emploi. La jeunesse de notre pays fait aujourd'hui les frais de la crise et les délais d'accès au premier emploi s'allongent par manque d'expérience...sauf, et c'est logique, pour ceux issus des rangs de l'alternance (apprentis, contrats de professionnalisation, VIE) qui doivent, sous peine de sanction financière, constituer 4% des effectifs des entreprises de plus de 250 salariés. Or l'accès au premier emploi est vécu comme un véritable parcours du combattant qui passe, dans certains cas, heureusement rares dans les PME, par des stages à répétition sans aucune réelle finalité pédagogique.

- ✓ La CGPME propose que le quota réservé aux alternants soit élargi aux "primo accédants à l'emploi".

Prendre des mesures ciblées sur les offres d'emplois non pourvues

La France compte plus de 2 millions de personnes sans emploi.

Parallèlement, selon Pôle Emploi, plus de 250 000 postes ont été proposés pendant plus d'un an sans être pourvus. Cette situation est aberrante. La CGPME a mis en place, en liaison avec Facebook, un site "*Les PME recrutent*" mais il faut aller plus loin.

- ✓ La CGPME préconise de mettre en place une prime forfaitaire spécifique de 1 200 € versée aux salariés à l'issue de la période d'essai pour toute reprise d'un emploi en CDI ayant fait l'objet d'une offre régulièrement déposée à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

Parallèlement un effort spécifique doit être fait pour adapter les formations à long terme par une véritable perspective d'évolution des métiers. Dans l'immédiat la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) doit permettre de former un demandeur d'emploi pour un poste identifié à pourvoir.

- ✓ La CGPME souhaite simplifier le processus en permettant aux OPCA, susceptibles de détenir des offres d'emplois, de prescrire des POE à des demandeurs d'emplois sélectionnés par Pôle Emploi.