**TD : lecture de document et mise en relation avec les notions du cours**

|  |
| --- |
| Voici deux articles. L’un est « plus de gauche », l’autre est « plus de droite ». Cela peut avoir son importance sur la manière dont il faut les lire et la manière dont on doit en tirer des conclusions.  Le but de l’exercice est de vous amener à retrouver les différentes notions du cours, mais il est aussi de vous amener à réfléchir sur les mécanismes sous-jacents de certaines propositions des articles. Le jour du bac, il vous faudra faire ces travaux de mise en relation et d’explication liées à la réflexion sur les mécanismes. Le premier bac blanc montre que vous avez tendances à ne pas les faire… |

1. **« Pourquoi les employeurs sont accros aux CDD ? » par C. Maillard (L’Usine Nouvelle, N°3310, Décembre 2012)**

|  |
| --- |
| En octobre, les fins de CDD et de contrats d'intérim représentaient 32 % des entrées à Pôle emploi, contre 12 % pour les licenciements économiques. **Amortisseurs des périodes de crise, les contrats précaires sont massivement choisis par les employeurs quand ils ont besoin de main-d'œuvre [1]**. En France, 85 % des embauches prennent la forme de contrats à durée déterminée. Pire, 64 % de ces contrats sont signés pour moins d'un mois, dont 46% pour moins d'une semaine. Une «flexibilité» du travail source de précarité pour les salariés concernés. Dans le cadre de la négociation sur la sécurisation de l'emploi, les syndicats veulent s'attaquer à cette **dualité du marché du travail**. Principalement en alourdissant la charge financière du recours aux contrats courts. La CGT propose de passer la cotisation chômage de 4 à 8 % pour les CDD. La CFDT privilégie une modulation de la taxation en fonction de la part des contrats courts dans les effectifs. La CFE-CGC souhaite un mécanisme décourageant l'abus de CDD, mais ne parle plus de taxation, «trop pénalisante pour les petites entreprises». Côté patronal, pas question d'accepter la moindre augmentation des cotisations. […] |

*Rappelez ce que sont les CDD et les contrats d’intérim.*

*Quel type de flexibilité est concerné par ce premier paragraphe.*

*Expliquez la phrase [1] en gras.*

*Qu’est-ce que la dualité du marché du travail ?*

*Quels sont les syndicats qui représentent les salariés dans l’article ?*

*Quels sont les syndicats qui représentent le patronat ?*

*Expliquez la stratégie que souhaitent mettre en place les syndicats de salariés pour restreindre le recours aux contrats temporaires ?*

|  |
| --- |
| […]Pour Ridha Ben Hamza, professeur de droit social à Paris I, «certains employeurs recourent abusivement aux CDD parce qu'ils ne disposent pas de contrats alternatifs, entre. CDI et CDD, répondant à leurs attentes. Une grosse entreprise peut avoir besoin d'embaucher pour quatre ans, le temps d'un chantier. Si elle veut éviter le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à la fin, elle est obligée de tricher avec ses CDD.» L'entreprise Setvair a vu plusieurs fois ses CDD requalifiés en CDI par la justice, parce qu'elle signait trop de contrats courts pour faire face à ses variations d'activité. Ridha Ben Hamza préconise de relancer le CDI à temps partiel annualisé, qui serait encadré au niveau des branches. Le Medef propose, lui, de créer un CDI intermittent aux contours encore flous. |

*Quel type de flexibilité, vue en cours, préconise R. Ben Hamza pour limiter le recours aux contrats temporaires ?*

*Quelles peuvent être les implications pour le salarié ?*

|  |
| --- |
| Limiter l'usage des contrats courts passe aussi par la réorganisation des entreprises. Terreal, fabricant de tuiles de 2 000 salariés, a développé la polycompétence, consacrant chaque année à la formation l'équivalent de 4 à 5% de sa masse salariale. Les salariés peuvent remplacer un collègue ou être envoyés sur l'un des 15 sites du groupe, ce qui permet de maintenir l'emploi en période tendue. La Poste, qui a vu beaucoup de ses CDD requalifiés en CDI, a repensé ses tournées pour tenter de pérenniser certains emplois précaires.  Pour Étienne Wasmer, économiste du travail, «le problème n'est pas tant le CDD que le CDI, car si les employeurs recourent aux contrats courts, c'est d'abord parce que le CDI leur paraît trop risqué». Dans la négociation en cours, les organisations patronales multiplient les propositions destinées à rendre les licenciements plus faciles, moins coûteux, moins risqués juridiquement, afin de lutter contre «la peur d'embaucher» que veut vaincre Laurence Parisot, la présidente du Medef Étienne Wasmer propose d'alléger les obligations de reclassement des grosses entreprises en cas de PSE,« du moins pour celles qui ont formé correctement leurs salariés les années précédentes, y compris en CDD et en intérim».  Pour que les organisations syndicales acceptent un assouplissement des règles du licenciement, il faudrait que les salariés obtiennent des contreparties sur la formation ou l'assurance chômage. |

*Quel type de flexibilité, vue elle-aussi en cours, est utilisé par l’entreprise Terreal ?*

*Quelles peuvent être, désormais, les implications pour le salarié ?*

*Pourquoi le CDI serait-il trop risqué pour les employeurs ?*

*Quel modèle (et vous n’oublierez pas de le présenter) permettrait au patronat et aux organisations syndicales de salariés de trouver un terrain d’entente ?*

1. **« Plus de flexibilité ? Il y en a déjà trop » par G. Duval (Alternatives Economiques N°320-janvier 2013)**

|  |
| --- |
| Contrats précaires en grand nombre, protection limitée contre les licenciements, notamment collectifs…, au regard de celui de nos voisins, le marché du travail français ne manque pas de flexibilité.  Il est temps, pardonnez le néologisme, de détabouiser le mot de flexibilité, disait récemment Laurence Parisot, présidente du Medef. Nous avons besoin de flexibilité pour recréer des emplois." Faut-il se résigner à suivre ce conseil ? La comparaison avec nos voisins ne fait pourtant pas apparaître de handicap français particulier en la matière. Elle montre surtout que nous sommes allés trop loin dans le recours au travail précaire et que nous sommes trop frileux en matière de protection contre les licenciements collectifs. Tout d'abord, il faut rappeler que, malgré la forte hausse du chômage intervenue depuis dix-huit mois, la France est l'un des pays européens qui s'est le moins mal sorti, jusqu'à maintenant, de la crise sur le plan de l'emploi. Entre le début 2008 et la mi-2012, elle est ainsi l'un des trois seuls pays de la zone euro, avec l'Autriche et l'Allemagne, où la proportion des 25-59 ans (le cœur du salariat) qui occupent un emploi s'est accrue, même si la tendance s'inverse ces derniers mois. Ce **taux d'emploi** est désormais nettement supérieur (de 4 points) à la moyenne de la zone euro.  Dans le même temps, au Royaume-Uni, dont on nous a si souvent chanté les louanges en matière de flexibilité, le taux d'emploi des 25-59 ans a baissé de 0,9 point. Tandis qu'aux Pays-Bas, le modèle "polder" à la mode à la fin des années 1990, ce taux a reculé de 1,4 point depuis 2008. Quant au fameux modèle danois avec sa flexisécurité si enviée, le taux d'emploi y a même reculé de 4,5 points en quatre ans.  **Si le chômage progresse si fortement en France, c'est surtout parce que le taux d'activité - c'est-à-dire la proportion des personnes qui sont présentes sur le marché du travail - s'accroît encore plus rapidement, du fait notamment d'une participation en forte hausse au marché du travail des salariés âgés, à cause du recul de l'âge de la retraite [2].**  Par ailleurs, la France est déjà l'un des pays européens où le recours aux contrats précaires (CDD ou intérim) est le plus fréquent : plus de 15 % des emplois, presque un sur six. Ce pourcentage reste notamment supérieur au niveau allemand (13,8 %), bien que Gerhard Schröder ait favorisé la multiplication des "petits boulots" chez notre voisin. Certes, ce pourcentage dépasse les 20 % au Portugal ou en Espagne, mais ces deux pays ne sont guère des "modèles" à suivre actuellement… La France est en particulier l'un des pays européens qui a le plus recours aux contrats inférieurs à trois mois : ils concernent 5,8 % des emplois en France alors que la moyenne dans la zone euro n'est que de 4,4 %. C'est le résultat de l'usage abusif que font nombre d'entreprises du travail intérimaire. |

*Rappelez ce qu’est le taux d’emploi.*

*Expliquez la phrase en gras [2].*

*Quels arguments utilise l’auteur pour montrer que le travail est flexible en France ?*

|  |
| --- |
| **Ces contrats précaires ne seraient-ils pas cependant l'indispensable contrepartie d'une protection excessive des salariés en contrats à durée indéterminée (CDI) [3]?** Cette thèse n'est guère étayée. Le degré de protection des salariés est difficile à comparer tant les cadres institutionnels diffèrent d'un pays à l'autre. L'OCDE, le club des pays riches, réalise cependant ce travail pour 36 pays, développés mais aussi émergents. Selon l'OCDE, les salariés permanents français se situent sans conteste du côté des mieux protégés contre les licenciements. Beaucoup plus en particulier que dans les pays anglo-saxons. Mais les performances de ces pays sur le terrain de l'emploi n'ont pas été éblouissantes ces dernières années. Et la facilité excessive avec laquelle on peut y licencier n'y est pas étrangère : **comme les entreprises se débarrassent aisément de leurs salariés, la demande intérieure chute rapidement dès que l'activité recule et le mouvement s'auto-entretient sans être freiné [4]**. D'où une difficulté particulière à relancer la machine. |

*À quelle(s) théories(s), vues en cours, se réfère(nt) la phrase [3] ? Vous n’oublierez pas de la ou les présenter succinctement.*

*Expliquez la phrase en gras [4].*

|  |
| --- |
| Dans la crise, la France a été l'un des pays d'Europe où le temps de travail a le moins baissé : entre 2008 et mi-2012, le temps de travail moyen des salariés français n'a reculé que de 0,2 h par semaine, contre 0,5 h en moyenne dans la zone euro. Bien que ce temps de travail ait déjà été légèrement inférieur en Allemagne avant la crise, il a en particulier davantage diminué outre-Rhin et l'écart s'est creusé : mi-2012, les salariés allemands ne travaillaient en moyenne que 34,6 h par semaine, contre 35 h en France (et 33,7 h au Danemark ainsi que 30,4 h aux Pays-Bas). **Si on abaissait le temps de travail des Français au niveau de celui des Néerlandais, on pourrait espérer créer 15 % de postes supplémentaires,** soit quelque 3,4 millions d'emplois. Face au chômage de masse et dans un contexte de croissance durablement ralentie, la baisse du temps de travail reste une des pistes les plus prometteuses, même si elle est pour le moment difficilement envisageable du fait des passions suscitées depuis treize ans par le passage aux 35 heures. |

*Réfléchissez… Pourquoi la baisse du temps de travail pourrait-elle réduire le chômage ?*

*Réfléchissez encore un peu… Pourquoi la réduction du temps de travail ne se traduirait-elle pas nécessairement (ou au moins à court terme et sans coût) par la baisse du chômage ?*

|  |
| --- |
| Le Smic ne formerait-il pas cependant une barrière trop élevée qui empêcherait les salaires de s'ajuster à la baisse et limiterait les créations d'emplois ? Tout d'abord, le fait d'avoir un Smic ne constitue nullement une exception : c'est le cas de 20 des 27 pays de l'Union (dont le Royaume-Uni). Et même les Etats-Unis en ont un. Le Smic français figure toutefois parmi les plus élevés, même s'il reste inférieur aux salaires minimums luxembourgeois, irlandais, néerlandais et belge. Mais l'existence d'exonérations massives de cotisations sociales patronales au niveau du Smic limite cet inconvénient, même s'il en crée d'autres.  Avec un salaire minimum moins élevé et plus de travail à temps très partiel, la France aurait incontestablement davantage d'emplois, comme c'est le cas en Allemagne aujourd'hui où trois millions de personnes travaillent pour moins de 6 euros de l'heure (le Smic horaire français est de 9,43 euros bruts depuis le 1er janvier 2013). Mais ce serait au prix d'un accroissement de la pauvreté laborieuse - ces gens qui ont un emploi mais ne parviennent pas à se nourrir et à se loger avec le fruit de leur travail -, une plaie dont nous avons mis deux siècles à nous débarrasser à peu près. Or justement, scandalisée par ces working poors, l'Allemagne devrait selon toute vraisemblance se doter au cours des prochains mois d'un salaire minimum à un niveau proche du Smic français. Comme quoi le modèle français a lui aussi une certaine capacité de rayonnement… |

*Rappelez ce qu’est le SMIC.*

*Pourquoi avec un SMIC moins élevé ou une absence de SMIC y aurait-il moins de chômage ?*

*Quelles seraient les contreparties ?*