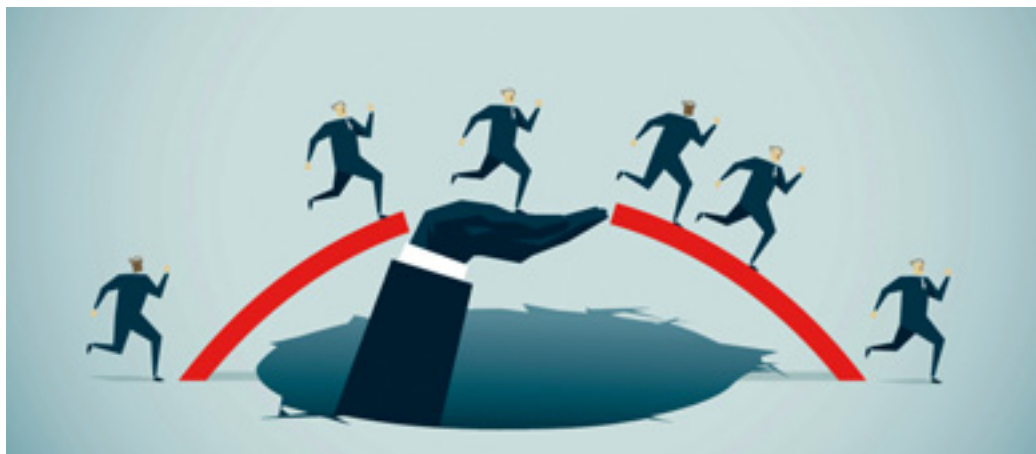


# Maigre bilan des dispositifs d'aide au recrutement

**Primes à l'embauche, CICE et exonérations de cotisations sont censés favoriser l'emploi en réduisant le « coût du travail ». Mais leur impact varie fortement selon les secteurs et ne dure pas longtemps.**



Les aides à l'emploi se multiplient au point qu'il est devenu difficile d'en établir la liste: crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), divers dispositifs d'exonération de cotisations sur les salaires (petits salaires, quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, jeunes, seniors, etc.). Récemment, le gouvernement a lancé la prime « embauche PME » (moins de 250 salariés) et celle à l'embauche d'un premier salarié dans les TPE. Ces mesures, qui ne durent que entre un an et un an et demi consistent en un versement de 500 euros par trimestre, dans la limite de huit trimestres pour les contrats les plus longs. Selon une déclaration de la ministre du Travail, le 18 octobre, 765 000 demandes d'aide « embauche PME » auraient été formulées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, dont les deux tiers pour des CDI. « Cette prime est donc un vrai levier de développement d'emploi durable », a-t-elle affirmé.

## PRIME À LA CASSE

Ces primes à l'embauche ont probablement permis de booster les recrutements, mais, de là à parler d'« emplois durables »... La direction générale du Trésor, dans une

étude publiée en août 2016 sur les aides à l'embauche, souligne que ce type de primes a l'intérêt de favoriser les recrutements, tandis que les exonérations de cotisations sur les salaires soutiennent plutôt les emplois en cours. Mais à moyen ou long terme, cet effet ne dure pas. Car, en réalité, ces primes ne font

---

***Favoriser les embauches ou soutenir plutôt les emplois en cours ne suffit pas aux entreprises en difficulté.***

---

que devancer et concentrer sur une période courte des recrutements déjà programmés. « C'est comme une prime à la casse, compare Éric Heyer, directeur au département analyse et prévision de l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques). Dans une période où la croissance est fragile et encore insuffisante, ces primes sont un instrument de transition pour booster les recrutements en attendant que la croissance revienne à un niveau propice à la création d'emploi. »

Au sujet des exonérations de cotisations sociales, Aziza Garsaa (dans « la Revue de l'Ires », Institut de recherches économiques et

sociales, n° 85-86) constate qu'elles ont des effets variables selon les catégories d'entreprise. Ainsi, elles ne seraient pas efficaces dans les entreprises en difficulté. Elles profiteraient plus aux entreprises opérant dans des secteurs faiblement exposés à la concurrence et pas forcément les plus utilisateurs de

main-d'œuvre peu qualifiée. Selon elle, il vaudrait donc mieux cibler ces aides vers les PME/TPE, les secteurs comme l'industrie où l'usage de main-d'œuvre est important et les secteurs soumis à une forte concurrence.

## INEFFICACITÉ DU CICE

À côté des exonérations et des primes à l'embauche, on trouve enfin le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Décrite comme une aide aux entreprises très coûteuse (20 milliards d'euros par an) et sans contrepartie, cette mesure décriée ne démontre pas son efficacité sur l'emploi après trois années de mise en œuvre.

Selon son comité scientifique de suivi, le CICE (crédit impôt compétitivité emploi) aurait contribué à sauver ou créer seulement « 50 000 à 100 000 emplois » (ça laisse perplexe), en deux ans. On est bien loin des 300 000 emplois créés en cinq ans que promettait le gouvernement. « En réalité, c'est très particulier, remarque Éric Heyer. Cet instrument a trois objectifs possibles: aider les entreprises à restaurer leur taux de marge, à restaurer leur compétitivité ou à embaucher. D'habitude, on évalue une mesure à partir d'un objectif unique... » En l'occurrence, l'économiste estime qu'à court terme, l'objectif de la restauration des marges des entreprises a été atteint. Les effets sur l'emploi, eux, devraient se faire sentir d'ici deux ans. Cependant, ils sont déjà amputés par l'impact désastreux des mesures prises par le gouvernement pour assurer le financement du CICE: 20 milliards d'euros par an. À savoir la hausse de la TVA, la création de la taxe carbone et les réductions drastiques de dépenses publiques, tout ce qui a contribué à appauvrir les ménages, pour répondre docilement aux exigences européennes d'équilibre budgétaire... ★

MARION ESQUERRÉ

## /// EN BREF

**REPAS**

La participation des employeurs augmente... d'un centime

À partir de 2017, la limite de participation patronale aux titres restaurants devrait être de 5,38 euros, contre 5,37 euros aujourd'hui.

Pour être exonérée, cette participation doit respecter ce plafond et représenter 50 à 60 % du montant final du titre restaurant. Donc, celui-ci ne peut dépasser 10,74 euros.

**RECRUTEMENT**

250 postes dans la logistique à Savigny-sur-Clairis FM Logistic recherche près de 250 agents polyvalents (caristes, préparateurs de commandes) titulaires de leur Caces 1, 3, 5. Formation assurée pour les

**FINANCEMENT.** Le bilan de compétences enfin éligible au CPF

Contrairement au DIF (Droit individuel à la formation), qu'il remplace depuis 2015, le compte personnel de formation (CPF) ne permettait pas de financer un bilan de compétences. Cette carence est réparée. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le CPF permettra de financer un bilan de compétences, sous certaines conditions. Il devra compter une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion et ne pourra pas être réalisé par les entreprises elles-mêmes. Il devra être réalisé auprès d'un organisme respectant les critères de qualité définis par le Code du travail, donc référencé par l'Opca ou de l'Opacif du salarié.

débutants qui passeront au préalable par un test de recrutement par simulation. Travail en deux-huit. Salaire de 1 467 à 1 693 euros mensuels, sur 13 mois. Rens.: Pôle emploi Sens, zone Éco Parc, rue du 19-Mars-1962.

**ÉGALITÉ**

97 entreprises sanctionnées. La ministre des Droits des femmes a indiqué, le 26 octobre, que

11 000 accords et plans d'action sur l'égalité femmes-hommes avaient été déposés par les entreprises cette année. 2 147 entreprises ont été mises en demeure de le faire. « Le plus souvent, les mises en demeure aboutissent à l'élaboration d'un plan d'action égalité. Il fallait juste les "stimuler" », a-t-elle ironisé. 97 entreprises ont été sanctionnées financièrement.

## /// VOS DROITS

## Contrat. Quand l'employeur peut-il décider de baisser la durée de travail ?

Oui, il en a le droit mais il doit au préalable obtenir l'accord du salarié. Le changement du temps de travail, si celui-ci est inscrit dans le contrat mais surtout si ce changement a un impact sur le salaire, correspond à une modification essentielle du contrat de travail qui nécessite un avenant. En cas de refus, l'employeur peut décider de licencier le salarié. Mais il devra motiver sérieusement sa décision, en la rattachant par exemple à une baisse d'activité ou à des difficultés économiques. Sans cela, le salarié pourra la contester devant un conseil de prud'hommes pour tenter d'obtenir réparation, sans espérer toutefois réintégrer son emploi.

La loi prévoit par ailleurs deux dispositifs dans le cadre desquels, en cas de difficultés, l'employeur peut réduire la durée du travail. Le plus connu est le chômage partiel. Pour s'adapter à une baisse ponctuelle de son activité, à condition d'y être autorisé par l'administration, l'employeur peut imposer le chômage à chacun de ses salariés

à hauteur de 1 000 heures par an (ou seulement 100 heures si le motif est une restructuration des installations et bâtiments). Le refus conduit à un licenciement pour faute. Les heures chômées sont alors compensées par une indemnité d'activité partielle égale à 70 % du salaire horaire brut ou à 100 % quand les périodes chômées sont employées à la formation. Autre dispositif, un accord de maintien de l'emploi peut également permettre à une entreprise connaissant de graves difficultés économiques d'agir, entre autres, sur la durée du travail et/ou les salaires quand ils sont basés sur un taux horaire égal ou inférieur à 1,2 fois le smic. L'application de l'accord de maintien nécessite l'accord individuel des salariés. Son refus mène à un licenciement individuel pour motif économique. Enfin, évidemment, un employeur peut toujours envisager de réduire le temps de travail de ses salariés sans toucher au salaire mensuel. Mais une telle bonne nouvelle ne se refuse pas !

M. E.

PIERRE TROVEL



## Les papiers qu'on veut jeter

Il y en a assez de tous ces mensonges sur l'inversion de la courbe du chômage et sur la lutte contre la désindustrialisation de notre pays. Il y a 1,3 million de chômeurs de plus qu'en 2012: si les politiques voulaient vraiment baisser le chômage, ils imposeraient les 32 heures et le retour à la retraite à 60 ans pour tous.

Plus de 1 700 grandes entreprises industrielles ont été bradées depuis dix ans, et seulement 1 100 sont apparues: s'ils voulaient vraiment s'opposer à la finance qui les détruit, jamais Florange, PSA, Belfort, Sanofi n'auraient été menacées. Il suffisait d'instaurer un contrôle sur les licenciements. On a déjà parlé ici de la belle papeterie UPM de Docelles, dans les Vosges, qu'on aurait ainsi sauvée avec ses 171 emplois. Et nous sauverions l'autre belle imprimerie-papeterie de la vallée de l'Aa, Arjowiggins, près de Wizernes et de Saint-Omer, dans le Pas-de-Calais.

### LA PAPETERIE D'ARJOWIGGINS, EST MENACÉE ET LES PROJETS DES SALARIÉS SONT MÉPRISÉS.

Là-bas, l'activité papetière est omniprésente depuis deux siècles. À Arjowiggins, cela fait trente et un mois que les salariés se battent pour sauver leur entreprise. La CGT soupçonne une entente entre les groupes papetiers mondiaux, dont les deux finlandais UPM et Stora Enso, pour réduire la production en Europe afin d'en faire remonter les prix. Elle a d'ailleurs engagé une action auprès de l'OCDE pour dénoncer cette entente illicite. En attendant, plusieurs projets de reprise ont été imaginés, réalistes et concrets. L'un d'eux prévoit de produire 110 000 tonnes de papier, tout en respectant l'environnement et la santé de tous. Si, au lieu d'avoir choisi de faciliter les licenciements avec les scélérates loi Macron et El Khomri, pour plaire aux patrons et aux financiers, l'État s'était donné les moyens juridiques de le contrôler et de le bloquer, les actionnaires seraient contraints de négocier la reprise à bas coût, permettant des alternatives immédiates en Scop, en reprise ou en nationalisation. C'est en contrôlant les licenciements et avec des investissements volontaristes que l'on sauvera l'industrie et l'emploi, pas en se couchant devant la finance et le patronat. ★