

## CroissancePlus pour un débat constructif sur la flexibilité du travail suite au retrait du CPE

CroissancePlus prend acte du retrait du CPE, mesure qu'elle avait soutenue parce qu'elle avait le mérite de proposer une solution différente des traditionnels contrats aidés pour tenter de lutter contre le chômage des jeunes.

L'association estime que les mesures remplaçant l'article 8 de la loi sur l'égalité des chances sont pertinentes car elles s'appuient sur des dispositifs qui marchent (contrat de professionnalisation) et font écho à une proposition émise par l'association dès fin 2004, à savoir le recrutement de candidats basé sur la discrimination par le code postal<sup>1</sup>.

**Elle considère néanmoins que l'issue de la crise n'est gagnante pour personne.** Le gouvernement perd une marge de manœuvre pour mener de prochaines réformes. Les jeunes continuent à avoir le choix entre le sempiternel triptyque des contrats à durée déterminée stage/CDD/Intérim. Et les entrepreneurs restent montrés du doigt alors qu'ils jouent un rôle moteur dans la création d'emplois.

*« L'image négative du patronat est la conséquence directe de vingt ans de communication frileuse des entrepreneurs de terrain vers le grand public »,* commente Geoffroy Roux de Bézieux, Président de CroissancePlus. *« Il est temps de mettre de côté la devise "pour vivre heureux, vivons cachés". Il faut que les dirigeants des PME françaises osent expliquer quels sont leurs objectifs, à quels impératifs économiques ils sont confrontés et quelles sont les motivations de leurs décisions. De leur côté, les Français savent pertinemment que diriger une TPE/PME, ce n'est pas la même chose que diriger un grand groupe du CAC 40... »*

**CroissancePlus espère qu'un débat constructif sur la flexibilité du travail va enfin s'ouvrir** et insiste à nouveau sur la nécessité d'adapter le code du travail aux réalités économiques d'aujourd'hui.

En ce sens, **CroissancePlus rappelle deux des propositions qu'elle avait émises :**

- Continuer de capitaliser sur le succès du **CNE en l'étendant à toutes les entreprises de moins de 5 ans** (communiqué du 2 janvier 2006) : chacun peut comprendre que ces entreprises ont une visibilité moindre sur leur activité future (et donc sur la pérennité des emplois qu'elle crée) par rapport à une entreprise établie depuis plus longtemps.
- **Inscrire dans le contrat de travail CDI et ce à l'embauche, les conditions de rupture du contrat ainsi que le montant des indemnités de sortie des salariés** ; en échange de quoi les dirigeants auraient la possibilité de mettre fin à un contrat en limitant les recours possibles devant les tribunaux<sup>2</sup>.

Cette proposition s'inspire de l'évolution qu'a connue le code civil pour faciliter les procédures de divorce au travers des contrats de mariage.

L'association proposera prochainement un ensemble de propositions pour créer un environnement économique et juridique favorable au développement des entreprises françaises, et particulièrement des entreprises innovantes et de croissance.

### Contacts presse

**Agence H&B Communication** : Claire Flin  
[c.flin@hbcommunication.fr](mailto:c.flin@hbcommunication.fr)  
Tél. 01 58 18 32 53 / Fax : 01 58 18 32 42

**CroissancePlus** : Edith Henrion  
[Edith.henrion@croissanceplus.com](mailto:Edith.henrion@croissanceplus.com)  
Tél. 01 56 88 56 20 / Fax 01 46 47 65 95

<sup>1</sup> Proposition n° 21 de création d'un CDI d'intégration, émise dans son document "33 propositions pour faire de la création d'emplois un moteur de cohésions sociale", remis à Jean-Louis Borloo le 9 novembre 2004 : « Ce CDI entièrement exonéré de charges sociales employeurs pendant 3 ans serait réservé aux candidats domiciliés dans les quartiers difficiles, identifiés sur la base de leurs codes postaux »

<sup>2</sup> Proposition n° 19 sur l'instauration d'un CDI responsable, figurant dans les "33 propositions pour faire de la création d'emplois un moteur de cohésions sociale", remises à Jean-Louis Borloo le 9 novembre 2004 :

« Par rapport à l'actuel CDI, le CDI responsable que propose CroissancePlus prévoirait :

- l'obligation pour l'employeur de rédiger une **description de poste** comprenant en particulier les compétences nécessaires à l'accomplissement de la mission et les objectifs de la fonction ;
- l'obligation pour l'employeur d'évaluer le salarié par rapport à ces compétences et à ces objectifs au minimum une fois par an ;
- la fixation, préalablement à l'établissement du contrat, d'une indemnité de fin de contrat, en cas de résolution du contrat intervenant après deux évaluations au minimum, si les objectifs ou les performances requises pour le poste ne sont pas atteints. Cette indemnité se substituerait à l'indemnité légale de licenciement. Son montant serait significativement plus élevé et serait fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. »