

L'emploi sans lendemain

Les uns parlent de flexibilité constructive, les autres disent précarité. Terminé, donc, le contrat à durée indéterminée?

ENQUÊTE RÉALISÉE
PAR ÉRIC NETGEN ET MICHEL PETIT

RECHERCHE

Recherche gens hautement qualifiés. Secteurs: finance, industrie, construction, horeca, transports... Souhaité: connaissance des langues des nouveaux États européens. Car marché à investir...

ASPIRATION

Adem et travail intérimaire ne suivent pas la même logique. «L'Adem s'appuie sur les aspirations des demandeurs d'emploi, nous sur leurs références et leurs compétences», dit l'Uledi. «A l'Adem, un jour-

› Les employeurs rêvent du recrutement temporaire

Menace patronale sur le CDI

Le contrat à durée indéterminée (CDI) persévère. Mais l'intérim a le vent en poupe. Danger?

Les syndicats crient au scandale. De n'entendre plus que ces mots-là: flexibilité, productivité, bénéfices... Et même flexibilité, étrange néologisme où se marient flexibilité mâtinée de sécurité. Surtout, ils imaginent la tendance patronale, moins salariale. Entrevoient le danger pour le monde qu'ils représentent, impuissant face à la globalisation, la concurrence. Globalisation? «Le» prétexte. De survie, pour réduire les coûts, de la main-d'œuvre surtout.

Les employeurs veulent préserver l'avenir, le prévenir sans se mettre la corde au cou, sans disposer d'une armée de personnel qui, tôt ou tard, risque de virer au surnombre, situation fatale à leur santé financière.

Pour pallier les coups durs, ils ont recours au travailleur temporaire, régulant en quelque sorte le marché du travail.

Même s'ils assurent ne pas vouloir occire le contrat à durée indéterminée, ils plaident pour un coup de torchon sur le droit du travail, pour un peu plus de latitude lorsqu'il s'agit de se séparer d'un rien de son personnel.

DÉTACHEMENT

D'où le recours, en vogue, au travail intérimaire. Lequel, via les quelque 70 bureaux de placement, se porte comme un charme. Au point que ces sociétés de travail intérimaire disent éprouver les pires difficultés à trou-

Dans cette tentative intérimaire, un nouveau phénomène prend de l'ampleur: l'intérim par détachement. Désormais, des employeurs étrangers, jusqu'à la Costa Brava, engagent concitoyens et proches voisins via l'intérim établi au Luxembourg.

Tôt ou tard, le Luxembourg va-t-il pâtir de

cette situation dont personne, jusqu'à présent, n'a tenté de calculer l'incidence réelle? L'Europe s'en mêle. Ces jours-ci, la Commission disait veiller à l'élimination des obstacles à la libre prestation des services, tout en garantissant la «protection adéquate des travailleurs détachés».



ministère qui souhaite devenir maçon sera inscrit comme maçon, chez nous comme journaliste.» Cela dit avec une petite dose de provoc...

ver cians du personnel hautement qualifié. D'où la supplique, via l'Union des entreprises luxembourgeoises et l'Uledi (entreprises de travail intérimaire), pour engager du personnel au loin, parmi les nouveaux Européens.



Photo: Alain R

Pierre Bley, comme les employeurs, intérimaires ou non, attend avec impatience de pouvoir recruter plus à l'Est

FLEXICURITÉ

Comme le «pianocktail» de Boris Vian, le breuvage qui fournit l'ivresse de l'alcool avec celle du jazz, la «flexicurité» est un mot valise qui est censé combiner les deux choses merveilleuses que sont la «flexibilité» et la «sécurité». Eric à la hache sanglante, le sympathique Viking, nous est venu de Norvège, mais la flexicurité, elle, aurait été inventée au Danemark.

Un système social doté d'une grande facilité de licenciement avec des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés, l'idée fondamentale serait la sui-

vante: il est inutile de défendre des emplois condamnés par le progrès alors qu'on devrait plutôt se préoccuper de la création de nouveaux emplois tout en sécurisant le parcours des salariés en transit.

Il faudrait seulement centraliser les organismes d'aide à l'emploi et du social sous le toit d'un même ministère, rendre plus souple le code du travail, envoyer sur les roses l'Etat (auquel on fait néanmoins appel pour subvenir aux besoins des chômeurs), puis mettre la pression sur les oisifs peu enclins à reprendre le travail... et le tour serait joué.

> Dixit l'Union des entreprises luxembourgeoises

Un standard à adapter

CDI? Les employeurs ne se disent pas contre. Mais mettraient volontiers une once libérale dans le droit du travail.

Pour l'UEL et son secrétaire général, Pierre Bley, le droit du travail est enferré dans «un carcan restrictif. Nous ne prôtons pas la réforme de la législation. Nous disons que le CDI doit rester le standard. Mais il ne paraît plus adapté à la globalisation, à la concurrence étrangère».

En d'autres termes, les entrepreneurs disent tenir en main les arguments pour développer les contrats à durée déterminée (CDD), intérimaires, «seuls instruments de flexibilité. Il y a des situa-

tions où les entreprises doivent recourir au CDD, seule échappatoire en haute conjoncture, lorsque le carnet de commande déborde, lorsqu'il faut pallier des absences. Surtout qu'il est de plus en plus difficile de mettre fin à des contrats de travail» (la fameuse loi dite 56-11).

CAP À L'EST

Pour l'UEL, il y a lieu d'établir un autre équilibre entre la protection du salarié et les besoins de l'entreprise. «Il ne faut pas vouloir protéger outre mesure le travailleur. Il a aussi besoin de changer de travail. L'économie ne répond plus à cette philosophie selon laquelle on reste dans la même entreprise jusqu'à la retraite. Le lien de subordination entre l'économiquement fort et fai-

ble est à revoir. Et en cas de licenciement, il s'agit de privilégier l'aide à la reconversion, faire un effort au point de vue de l'intermédiation, de la formation», cela en guise d'appel du pied à l'adresse de l'Adem.

«Son employabilité incombe au demandeur d'emploi», martèle Pierre Bley.

«Dans ce souci de formation, nous sommes favorables aux horaires aménagés, à l'accès individuel à la formation, aux congés sans solde.»

Les employeurs regrettent également «l'inadéquation évidente» entre la demande et l'offre d'emploi. «En compétences, la Grande Région commence à s'épuiser. C'est pourquoi nous espérons pouvoir recruter des travailleurs des nouveaux pays membres.»