

Thibault Lanxade

avec la collaboration de Sophie Girardeau

Génération 35 heures



Oui, j'ai péché, j'ai vraiment péché...
par action

**35^{ème} heure : La tentation du CNE
ou comment la flexibilité permet de parer
aux urgences**

Mais qu'est-ce qui m'a pris ? Comment ai-je pu en arriver là ? Combat douloureux entre ma conscience et les exigences de la réalité... Je me débats en tous sens, me tourne et me retourne dans mon lit. Côté gauche, voyons si j'arrive à trouver le sommeil, à oublier ce que je viens de commettre... J'ai dû m'endormir du côté droit finalement.

- Comment peux-tu dormir sur tes deux oreilles ?
- Seigneur, ayez pitié de moi...
- Te pardonner alors que tu as signé un pacte avec le Diable ?
- *O God most mighty. O holy and most merciful Saviour, thou most worthy Judge eternal...*⁴¹
- Cesse de blasphémer !
- J'implore ta miséricorde Seigneur, je voulais juste un peu de flexibilité pour mon entreprise...
- Qu'as-tu fait de tes talents, n'avais-tu pas d'autre solution ?

⁴¹ "Ô Dieu tout-puissant, ô très saint et très miséricordieux Sauveur, Juge éternel et le plus équitable...". Extrait du livret de *Funeral Sentences for the Queen Mary*, d'Henry Purcell.

Oui, j'ai embauché un collaborateur en CNE. Quels tourments de l'âme je subis depuis ! Suis-je encore un bon Français ? D'après le Conseil Constitutionnel, oui, mais...

Deux raisons m'ont poussé à opter pour cette forme contractuelle. Réserve aux entreprises de moins de vingt salariés – soit 96% des entreprises françaises –, le CNE est juridiquement un contrat à durée indéterminée, à l'exception de la clause de licenciement. Toutes les règles du Droit du Travail s'appliquent sauf en ce qui concerne les modalités de rupture. Durant la période de "consolidation de l'emploi" de deux ans, l'employeur peut rompre librement le contrat, sans fournir un motif de licenciement. La rupture est juste notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de rupture avant deux ans, une indemnisation de 8% de la rémunération totale est prévue.

Depuis deux ans, l'assistante qui m'était attribuée dans la société était en congé. Je n'avais jamais eu l'occasion de travailler avec elle, car elle cumulait trois mois de congé pour raison pathologique, trois mois de congé maternité, six mois de congé parental et 45 jours de congés payés...

- Article 45 du Code L122... tu respecteras !
- Ah, Dieu, tu es encore là ?
- Je suis toujours là !

Afin de pallier son absence, mon prédécesseur avait embauché une jeune assistante de 22 ans, en CDD. Bien que charmante, elle n'avait aucune compétence pour ce poste : pas d'expérience, aucune maîtrise des

outils bureautiques, etc. Son départ avait été négocié, les tractations avaient été incroyablement longues... La suite, vous la connaissez, c'est Pompon, euh, pardon, Nathalie, que je vous ai déjà présentée. Adorable assistante qui couvait un chaton...

— Ne noie pas le poisson, les faits, rien que les faits ! Je suis pressé, j'ai d'autres patrons à juger figure toi ! Plus de 400 000 CNE en six mois, imagine...

— Et bien voilà, devant la difficulté bien réelle de trouver une bonne collaboratrice et dans l'incertitude du retour de mon assistante arlésienne, le CNE m'est apparu comme le moyen le plus souple et le plus efficace !

Il n'était pas question d'embaucher à nouveau en CDD et je refusais l'intérim, bien trop onéreux sur le long terme. Le CNE m'a semblé un moyen de recruter sans contrainte un collaborateur, tout en lui expliquant clairement mes motivations : la situation économique de l'entreprise tout juste à l'équilibre, l'éventualité du retour de l'assistante en congé avec obligation de la réintégrer, l'âge de la candidate, 24 ans, que je devais former (bureautique, notions de comptabilité et d'administration des ventes) et accompagner dans sa montée en puissance. En attendant d'avoir une meilleure visibilité, je lui proposais un vrai job, rémunéré 1 800 euros brut par mois et qui sait si ce contrat ne se transformerait pas en CDI ?

— Est-ce tout ce que tu as à dire pour ta défense ?

— Mon Dieu, oui.

— Je te condamne à deux ans de purgatoire au Conseil Régional de Poitou Charentes.

J'ai hurlé tellement fort que cela m'a arraché à mon cauchemar...

— De quoi te plains-tu ? C'est royal comme traitement...

Puis, le silence se fit...

Une PME qui veut être performante se doit néanmoins d'être flexible, car "il n'y a pas de gras" dans ce type de structure. Cela signifie que chaque emploi est justifié et doit produire, délivrer. Chaque collaborateur est un muscle ou un organe vital. Dans une petite structure, l'allègement de la masse salariale n'est pas un levier de profitabilité. Chaque salarié peut représenter 10% ou 20% de l'effectif. Autrement dit, lorsqu'une PME décide de se séparer d'un collaborateur, c'est qu'elle n'a pas le choix. Licencier, c'est taper dans le muscle.

De même que l'on ne se sépare pas d'un rein sans y être obligé, un dirigeant de PME ne se sépare d'un collaborateur que sous la contrainte. Seule une cause réelle et sérieuse motive sa décision. Avoir recours à un CNE n'est donc pas, pour le dirigeant, une manœuvre d'exploiteur.