

Les avantages liés à l'ancienneté découragent la mobilité des salariés

Par LExpansion.com

Le centre d'analyse stratégique, l'ex commissariat au plan, préconise de promouvoir la « portabilité des droits sociaux ». Explications.

Plus on reste longtemps dans le même travail, moins on est susceptible d'en partir. Dans un récent numéro d'Economie et Statistique, l'économiste Richard Duhautois a fait le calcul : « un salarié de moins de deux ans d'ancienneté a une probabilité de quitter son entreprise supérieure de 70 points à celle d'un salarié de plus de 10 ans d'ancienneté ». Rien de surprenant à ce constat. Au fil de l'ancienneté naissent toute une série d'avantages. Dont certains ont précisément pour but de stabiliser et de sécuriser la relation à l'emploi. Problème, la mobilité est un facteur d'emplois et d'activité pour une économie. Le centre d'analyse stratégique, l'ex commissariat au plan, s'est donc penché sur ce dilemme pour tenter de le résoudre.

Le premier avantage se situe évidemment le niveau de salaire. Au fil des années, la productivité du salarié s'améliore, donc sa rémunération suit... En théorie. Ainsi, les salaires minima sont indexés sur l'ancienneté acquise. Tout comme le niveau des bonus et des primes, et, dans certaines branches, leur versement. L'ancienneté offre par ailleurs une protection aux salariés dans la mesure où elle rend la rupture du contrat plus coûteuse pour l'employeur. Avec un seuil qui est celui des deux ans passés dans l'entreprise, observe le centre d'analyse stratégique. A l'inverse, un salarié en CDI a peu à gagner à quitter sa société, même s'il signe un contrat de même nature avec un autre employeur. Pendant les deux premières années, il y sera moins bien protégé. Son indemnisation en cas de licenciement ne sera pas plus favorable que s'il était en CDD ou en CNE. Si ce cumul de droits au fil des ans se justifie, d'autres avantages apparaissent anormalement liés à l'ancienneté déplore le centre d'analyse stratégique. C'est notamment le cas de l'accès à la formation professionnelle. Ainsi le congé individuel de formation (CIF) ou le droit individuel à la formation sont conditionnés au temps passé dans l'entreprise.

L'ex commissariat au plan propose donc d'arrêter d'autres cadres d'acquisition de l'ancienneté. Parmi les pistes évoquées, le cumul de plusieurs périodes de travail auprès d'employeurs différents. De la même manière que l'on s'ouvre des droits à l'assurance chômage par exemple. L'ancienneté serait acquise au titre de plusieurs contrats. Ou encore, l'assimilation de périodes non travaillées à des périodes travaillées. L'ancienneté d'un salarié à temps partiel serait identique à celle d'un actif à temps complet. Il serait également possible d'en acquérir en cas de maladie ou d'accident du travail. En bref, il s'agit de promouvoir la « portabilité des droits » liés à l'ancienneté. De faire en sorte qu'ils ne soient pas liés au poste mais au salarié. Ce sont précisément les pistes retenues par les partenaires sociaux attelés à la réforme du marché du travail.