

Les Français sont-ils trop protégés ?

Sandrine Foulon, Alternatives Economiques n° 345, Avril 2015

Les règles encadrant le contrat de travail en France sont montrées du doigt, accusées de freiner les embauches. Il faudrait alors plus de flexibilité pour diminuer le chômage. Mais le manque de souplesse du marché du travail hexagonal est-il vraiment en cause ?

35 heures, CDI, Smic, assurance-chômage..., Pierre Gattaz, le patron du Medef, fustige un code du travail de 3 400 pages qui empêcherait les chefs d'entreprise de recruter et le pays de retrouver la croissance.

Mais le gouvernement, lui-même, donne souvent le sentiment d'être sur une longueur d'onde assez proche. [...] *"Le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination entre employeur et salarié : il est signé par deux personnes libres qui s'engagent mutuellement"*, estimait dernièrement le Ministre du Travail, François Rebsamen. Alors que ce lien de subordination est justement le fondement de tout le droit du travail et la justification de la protection qu'il accorde aux salariés, ainsi que des droits collectifs qui leur sont reconnus.

Réformes à bas bruit

Le discours ambiant accrédite en outre l'idée que l'Hexagone aurait fait le choix de l'immobilisme en la matière. Rien n'est plus faux. La Commission européenne recense dans une base de données, Labref, les textes législatifs et conventionnels impactant le marché du travail. Avec 156 entrées dans cette base [1], *"la France fait partie des pays qui ont le plus réformé entre 2000 et 2013"*, constate l'économiste Olivier Passet, de l'institut d'études économiques Xerfi. Certes, ces indicateurs ne disent rien de l'ampleur et de la nature de ces réformes, mais ils indiquent un mouvement significatif. Bien sûr, les patrons considèrent que ces lois ne vont jamais assez loin, mais la régulation du marché du travail n'a cessé d'évoluer dans le sens qu'ils souhaitent. C'est vrai tant pour la durée du travail que pour les règles qui entourent les licenciements.

Quant à la rigidité des contrats de travail, la France compte déjà 17 % d'emplois précaires. Sur les 23 millions de contrats signés chaque année, 85 % sont des CDD. Dont les deux tiers durent moins d'un mois. Véritable thermomètre de l'économie, le travail temporaire - très développé en France -, avec ses quelque 596 300 intérimaires, assure lui aussi une flexibilité maximale. A quoi est venue s'ajouter l'explosion de l'auto-entrepreneuriat - 911 000 fin 2013 - qui fournit aux entreprises un volant de quasi-salariés taillables et corvéables à merci.

Mais même le CDI, réputé protecteur, n'échappe pas à la règle. D'autant qu'en marge des licenciements, le succès des ruptures conventionnelles (1,7 million de "divorces à l'amiable" entre salariés et employeurs depuis 2008) ne se dément pas. De plus, selon une étude du ministère du Travail, en 2011, un tiers des CDI ont été rompus avant la fin de la première année. Et le taux de rupture de la période d'essai a cru de 30 % depuis 2007.

Ces multiples mesures de dérégulation n'ont cependant pas fait reculer le chômage. [...]

Demain, tous précaires ?

Nos voisins réussissent-ils mieux que nous grâce à la dérégulation du marché du travail ? [...] Le Royaume-Uni a opéré de profonds changements avec le contrat "zéro heure" (qui ne garantit pas de volume horaire au salarié), mais surtout avec l'arrivée massive des autoentrepreneurs. Depuis 2007, les trois quarts des créations d'emplois sont associées à ce statut, qui s'est accompagné d'une forte dégradation des salaires. De nombreux Britanniques ont été licenciés puis réembauchés en autoentrepreneur, perdant au passage entre 20 % et 25 % de leur rémunération. Ces autoentrepreneurs cotisent très peu aux régimes sociaux (ce qui creuse aussi les déficits), ont moins accès à la formation, ne partagent pas les gains de productivité (permis par l'entreprise) et fragilisent à terme la productivité nationale. *"Ce qu'on a réussi à faire, c'est transformer du chômage en emplois de faible qualité, très volatile. De ce point de vue-là, oui, on fait baisser les statistiques de Pôle emploi"*, souligne Olivier Passet. Mais à quel prix ? Non seulement sur le plan social mais aussi sur celui de l'efficacité économique.

En fait *"les entreprises créent de l'emploi lorsqu'elles ont des raisons de faire des anticipations positives sur l'avenir, rappelait à juste titre une note du think tank Terra Nova [2]. Laisser penser que le principal obstacle à de telles anticipations résiderait dans la régulation du marché du travail ne paraît pas très raisonnable : entre 1997 et 2001, plus de deux millions d'emplois ont été créés dans notre pays, alors même que les institutions du marché du travail étaient encore moins flexibles qu'aujourd'hui."*

[1] Labour Market Reform Database
(http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/index_en.htm).

[2] "Et si les (vraies) réformes étaient ailleurs ?", Terra Nova, décembre 2014 (www.tnova.fr).

Exploitation pédagogique

Pour alimenter la réflexion critique sur ce thème, ce travail peut être confronté à l'analyse de l'article « Pour un Jobs act à la française » paru dans Les Echos le 30 mars 2015 et disponible sur le site.

On pourra aussi visionner la vidéo "[Croissance britannique : le modèle précaire](#)" (durée 3' 35'') disponible sur Xerfi Canal qui permet d'approfondir la réponse à la question 6.

1. Qu'est-ce qui justifie que les salariés soient protégés par le droit du travail ?
2. Montrez que la flexibilité du marché du travail français s'appuie sur des emplois précaires.
3. Quels sont les indicateurs d'une flexibilité croissante des CDI en France ?
4. Enumérez de façon concise les trois arguments utilisés dans l'article pour montrer la flexibilisation du marché du travail en France.
5. Quels enseignements peut-on tirer de l'exemple britannique ?
6. A quelle analyse du chômage se rattache l'argumentation exposée dans le dernier paragraphe du texte ? Justifiez votre réponse.

Corrigé

1. La relation de travail est une relation de subordination. Le salarié n'est pas libre de travailler ou non et le travail n'est pas une marchandise comme les autres puisqu'il est incarné, il engage la personne même du travailleur. Aussi, progressivement à partir du 19^{ème} siècle, la relation salariale a été encadrée par des règles protégeant les salariés et instaurant des droits collectifs (interdiction du travail des enfants, durée du travail, droit de grève, liberté syndicale, conditions de la rupture du contrat, représentants du personnel...).
2. Les emplois précaires, comme les CDD ou l'emploi intérimaire, représentent 17 % des emplois mais la grande majorité des flux d'embauches (plus des 4/5). Une grande partie de ces contrats sont de très courte durée. Le statut d'autoentrepreneur a lui aussi contribué à la flexibilité, nombre d'entreprises l'utilisant comme du « salariat déguisé » en fonction de leurs besoins.
3. Les ruptures de CDI ont été facilitées et sont en progression.
Depuis 2008, a été introduite la possibilité de rupture conventionnelle entre salarié et employeur, qui permet de rompre le contrat « à l'amiable » en évitant les procédures de licenciement. Par ailleurs, un tiers des CDI sont rompus avant la fin de leur première année et le % de rupture pendant la période d'essai du CDI est aussi en hausse.
4. a/ Les données de la Commission européenne recensant le nombre de textes réformant le marché du travail en France montrent un mouvement significatif de réformes depuis 2000 (mais c'est un indicateur sommaire qui ne précise pas l'ampleur et le contenu des changements)
b/ L'emploi précaire représente une part importante et croissante des emplois.
c/ Le CDI lui-même s'est flexibilisé, il est devenu plus facile de le rompre.
5. Le marché du travail britannique s'est considérablement flexibilisé depuis la crise. Deux types d'emploi en témoignent : les contrats « zéro heure » et l'auto-entrepreneuriat. Les contrats « zéro heure » permettent à l'employeur de recourir au salarié uniquement quand il en a besoin, sans lui garantir un quelconque volume d'heures de travail. Les autoentrepreneurs, dont le nombre a explosé, sont souvent d'anciens employés licenciés puis réembauchés à moindre coût dans l'entreprise sous ce nouveau statut (baisse de la rémunération, moindre protection sociale, pas d'accès à la formation). Avantage pour l'employeur : une main-d'œuvre très flexible et moins coûteuse.
On peut considérer que cette flexibilité a créé des emplois donc fait diminuer le chômage. Mais c'est au prix d'une forte dégradation des conditions d'emploi et de rémunération, les entreprises reportant sur les salariés les risques économiques. On peut aussi craindre que l'efficacité économique se trouve à terme affaiblie par ces emplois de faible qualité, instables, mal payés et peu motivants.
6. Cette argumentation renvoie à l'analyse keynésienne du chômage. Selon elle, la dynamique de l'emploi est liée aux anticipations de croissance. Les entreprises recrutent quand elles tablent sur une augmentation de leurs débouchés. Les périodes de reprise économique s'accompagnent de créations d'emplois et d'un recul du chômage (par exemple 1997-2001 ou encore 2006-2008). Dans cette optique, l'enjeu n'est pas de déréguler encore plus le marché du travail, mais de mener une politique de soutien à la croissance.