

Alternatives Economiques

NATIONALISER,
UNE BONNE IDÉE ? P. 30

CONSO : UN CHOCOLAT
AU GOÛT AMER P. 48

DE QUOI SOUFFRE
MARSEILLE ? P. 42

JANVIER 2013 | NUMERO 320 | 3,80 €

www.alternatives-economiques.fr

MARCHÉ DU TRAVAIL

**LIBERTÉ,
INÉGALITÉ,
FLEXIBILITÉ**

P. 6

**PROMO
CADRE HOMME**

**SALARIÉS
RÉSISTANTS
À BAS PRIX !**

**3 OUVRIERS
ACHETÉS
= 1 OFFERT**

**FEMMES
DE MÉNAGE
LOT DE 10**

Belgique/Luxembourg 4,50 € ■ Allemagne/Espagne/Italie/Grèce/Portugal (cont) 5 € ■ Suisse 8 CHF ■ DOM/A 4,50 € ■ Maroc 49 MAD ■ Zone CFA 3 600 CFA ■ Canada 7,50 CAD

**Réforme bancaire : un pas
en avant, un pas en arrière** P. 32

**Europe : le Royaume-Uni
tenté par le divorce** P. 36

M 02125 - 320 - F: 3,80 €



(France métropolitaine)

L'ÉVÉNEMENT

LIBERTÉ, INÉGALITÉ, FLEXIBILITÉ

7 / Les inégalités se creusent face au chômage
Jeunes, vieux et peu qualifiés sont les plus touchés

9 / Plus de flexibilité ? Il y en a déjà trop
Le marché du travail est plus souple qu'on ne le pense

11 / Les quatre enjeux de la négociation sur l'emploi
Pas de révolution à attendre des discussions en cours

Il faut un « compromis historique » qui permette de flexibiliser le droit du travail du point de vue des entreprises tout en sécurisant davantage les parcours professionnels des salariés, selon le fameux modèle de la flexisécurité danoise. Tel était le souhait de François Hollande en lançant à l'automne dernier une grande négociation sociale entre patronat et syndicats, censée aboutir avant la fin 2012. Mais au bout du compte les évolutions sur lesquelles les partenaires sociaux devraient réussir à se mettre d'accord risquent d'être relativement mineures.

Rien d'étonnant à cela : le marché du travail français est déjà beaucoup plus flexible qu'on ne le dit généralement. En outre, le patronat refuse de payer le prix - certes potentiellement élevé en termes de cotisations sociales - de progrès sensibles en matière de sécurisation des parcours professionnels (assurance chômage plus généreuse, meilleure couverture santé pour tous, davantage de formation continue...). Il est tout aussi réticent à accepter les indispensables contreparties en termes de pouvoir des représentants des salariés, qui pourraient justifier de nouvelles avancées significatives en matière de flexibilité interne aux entreprises.

Pourtant, si le pouvoir politique misait autant sur cette négociation, c'est parce que la dégradation du marché du travail français est rapide et inquiétante. Avec plus de 5 millions d'inscrits à Pôle emploi, tous les records établis en quarante ans de crise sont

battus. Et cette dégradation aggrave encore les inégalités face à l'emploi. Le chômage des jeunes, qui avait reculé en 2010 et 2011, est reparti en flèche. Il touche désormais un quart des moins de 25 ans présents sur le marché du travail. A l'autre bout du spectre, la situation des plus de 50 ans est elle aussi de plus en plus préoccupante : avec une hausse des deux tiers du chômage les concernant, ils sont les principales victimes de la crise. Et du fait des réformes des retraites de ces dernières années, beaucoup d'entre eux se retrouvent acculés aux minima sociaux pendant plusieurs années.

La flexibilité ne fait pas de miracles

Malheureusement, un changement des règles du jeu sur le marché du travail, même substantiel, ne pourrait guère régler ces questions explosives. L'enjeu prioritaire en la matière reste celui des politiques économiques menées en Europe, dont le caractère récessif prolonge et aggrave la crise au lieu de la résoudre. D'autant que la comparaison avec nos voisins ne fait apparaître aucun manque sensible de flexibilité dans l'Hexagone. Les pays manifestement plus « flexibles », comme le Royaume-Uni, le Danemark ou les Etats-Unis, rencontrent encore plus de difficultés que nous. Quant au modèle allemand, qui a en effet créé des emplois malgré la crise, si on voulait le copier, il nous faudrait au contraire limiter le recours aux contrats précaires, tout en renforçant la protection des salariés contre les licenciements individuels et se montrer plus exigeant vis-à-vis des entreprises en matière de licenciement collectif. Chiche ? ■

GUILLAUME DUVAL

**SALARIÉS
RÉSISTANTS
À BAS PRIX !**

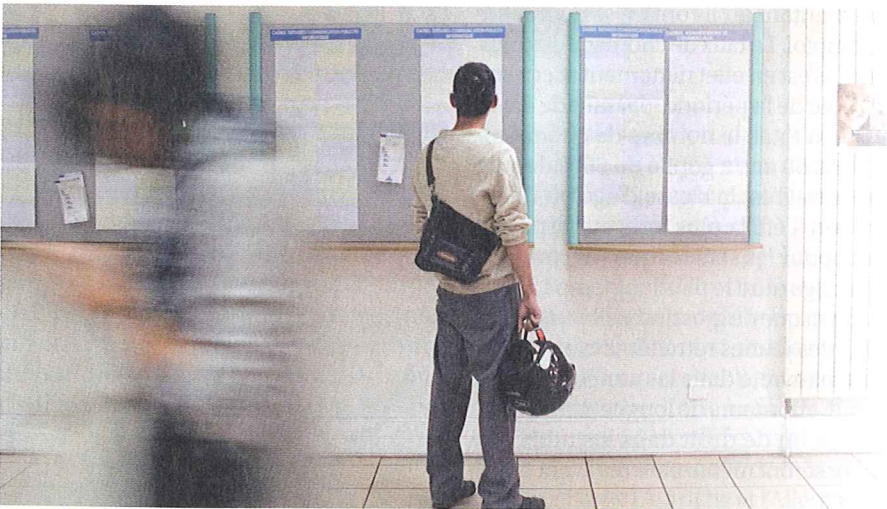
**3 OUVRIERS
ACHETÉS
= 1 OFFERT**

**PROMO
CADRE HOMME**

**FEMMES
DE MÉNAGE
LOT DE 10**

MARCHÉ DU TRAVAIL Jeunes, seniors et peu qualifiés sont les grands perdants de la dégradation actuelle.

LES INÉGALITÉS SE CREUSENT FACE AU CHÔMAGE



Olivier Cujmann - Tendances floue

Agence Pôle emploi à Paris. Le taux de chômage pourrait atteindre les 11 % en 2013.

Plus de 4,5 millions d'inscrits à Pôle emploi en catégories A, B et C (1). Un taux de chômage qui dépasse les 10 %. Et des plans sociaux en cascade. Il faut remonter à 1999 pour trouver une situation aussi alarmante sur le marché du travail. Quant aux chiffres de Pôle emploi, ils n'ont tout simplement jamais été aussi élevés depuis 1991, date à laquelle démarre ce décompte.

La crise économique y est pour beaucoup. Au troisième trimestre 2008, juste avant son déclenchement, le taux de chômage n'était « que » de 7,4 %. Depuis, la situation n'a cessé

d'empirer, malgré un très léger mouvement de décrue en 2010. Et la dégradation s'est à nouveau accélérée depuis la fin 2011. Ce n'est d'ailleurs sans doute pas fini : les entreprises qui ont du mal à trouver des débouchés voient leur productivité stagner depuis plusieurs années et leur taux de marge s'effondrer. Du coup, beaucoup d'entre elles vont être tentées de tailler dans leurs effectifs pour retrouver un peu d'oxygène.

L'emploi en berne

Les évolutions actuelles demeurent toutefois moins spectaculaires que celles

qui avaient été observées entre septembre 2008 et septembre 2009, au plus fort de la crise : le taux de chômage avait alors bondi de 7,4 % à 9,2 % et l'emploi marchand s'était contracté de 400 000 postes. Mais le mal n'en est pas moins profond. Au troisième trimestre 2012, l'économie hexagonale a ainsi détruit 41 700 postes dans le secteur marchand (-0,3 %), portant la baisse depuis le début de cette année à 56 600 postes, dont 24 600 dans l'industrie.

Les emplois précaires, qui sont les plus sensibles à la conjoncture, représentent toujours une part importante de ces destructions. Ainsi, l'intérim, qui est en recul depuis la fin 2011, connaît des baisses particulièrement fortes ces derniers mois (-5,7 % au troisième trimestre 2012). Mais le mouvement va désormais au-delà. Même en mettant de côté l'intérim - qui est traditionnellement classé dans le tertiaire -, le secteur des services a perdu des emplois pour la première fois de l'année au troisième trimestre 2012.

L'ensemble de ces pertes dans le secteur marchand est loin d'être compensé par les créations dans le secteur non marchand (+19 900), où la relance des emplois aidés du gouvernement commence à avoir un impact. Au total, depuis le début de 2012, l'économie hexagonale a ainsi détruit 36 700 emplois.

Dans ces conditions, les nouveaux entrants sur le marché du travail peinent à trouver des opportunités d'embauche. Or la population active, c'est-à-dire l'ensemble de ceux qui ont ou recherchent un emploi, continue de croître (+0,7 % sur un an), du fait de la dynamique démographique, mais aussi de l'augmentation de la participation au marché du travail de certaines catégories, en particulier des seniors. Et avec plus de 100 000 nouveaux candidats à l'emploi l'an prochain, la situation devrait continuer à se compliquer.

La combinaison d'une économie qui détruit des emplois et d'une population active qui croît conduit inévitablement à une poursuite de la hausse du chômage. L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) l'annonce à 10,7 % fin 2013, soit 3,3 points de plus qu'avant la crise. Facteur particulièrement inquiétant, le chômage de longue durée continue d'augmenter : le nombre de ceux qui sont inscrits à Pôle emploi depuis

UNE NOUVELLE CONTRACTION DE L'EMPLOI MARCHAND

Evolution de l'emploi marchand de 2007 à 2012, en millions



Source : Insee

1. Les catégories A, B et C regroupent ceux qui cherchent un emploi et n'ont pas du tout travaillé au cours du mois précédent (A), et ceux qui cherchent un emploi et n'ont travaillé qu'un nombre d'heures réduit au cours du mois (B et C).

La combinaison d'une économie qui détruit des emplois et d'une population active qui croît conduit inévitablement à une poursuite de la hausse du chômage

■ plus d'un an est passé de 976 000 en juin 2008 à 1 776 000 en octobre dernier, une hausse de 82 %.

Inégaux face au chômage

Tout le monde n'est cependant pas logé à la même enseigne face à ce fléau. Les femmes, dont la participation au marché du travail a légèrement augmenté pendant la crise, voient de nouveau leur taux de chômage (10 %) dépasser celui des hommes (9,7 %) ces derniers mois, alors qu'elles avaient fait jeu égal avec eux pour la première fois en 2009. La crise, qui a d'abord frappé l'emploi industriel, les avait en effet relativement épargnées dans un premier temps. Mais en se prolongeant et en se généralisant, elle a fini par toucher le secteur des services, où l'emploi féminin est plus représenté.

Les inégalités entre classes d'âge sont encore plus nettes. Fin 2007, le taux de chômage des moins de 25 ans atteignait 18,3 %. Il est de 24,2 % aujourd'hui. Autrement dit, près d'un jeune sur quatre présents sur le marché du travail ne trouve pas d'emploi. Pour eux, le parcours d'obstacle de l'insertion dans l'emploi s'est encore durci. D'autant que plus de 80 % des embauches se font aujourd'hui en contrat à durée déterminée (CDD) et que l'emploi précaire est la première variable d'ajustement des entreprises.

Certes, à ces âges, beaucoup sont encore sur les bancs de l'école ou de l'enseignement supérieur. La part des jeunes de moins de 25 ans présents sur le marché du travail a même reculé depuis le début de la crise, alors qu'elle avait crû sensiblement avant 2008 : elle était de 40 % fin 2007, elle est revenue à 37,5 % aujourd'hui. Ceux qui le peuvent patientent sans doute un peu plus longtemps à l'ombre des études et des solidarités familiales en attendant que la situation s'améliore. Au total, le taux d'emploi (*) de cette classe d'âge a sensiblement diminué,

passant d'un peu moins de 32 % fin 2007 à un peu plus de 28 % aujourd'hui.

À l'autre extrémité de la chaîne des âges, la réforme des retraites de 2010 pousse les 55-64 ans à rester plus longtemps sur le marché du travail sous peine d'avoir des carrières incomplètes et de voir leurs pensions futures diminuer en conséquence. Du coup, leur taux d'activité (*) a fortement augmenté ces dernières années, bondissant d'un peu moins de 40 % fin 2007 à 48,3 % aujourd'hui. Mais ce n'est pas pour autant qu'ils ont pu se maintenir dans l'emploi. Le taux de chômage des plus de 50 ans s'est en effet nettement accru sur l'ensemble de la période, passant de 4,9 % à 6,9 %. Au total, le nombre de chômeurs de plus de 50 ans a gonflé de 66 % depuis quatre ans. C'est la classe d'âge où l'augmentation a été la plus forte et c'est aussi souvent pour les seniors que l'expérience du chômage dure le plus longtemps. Cette situation risque de grossir sensiblement les effectifs des jeunes retraités vivant sous le seuil de pauvreté dans les années futures. Ceux qui, chômeurs de longue durée, arriveront en fin de droit dans les mois qui viennent seront même pauvres avant d'être retraités.

Le poids de la formation

Le risque de chômage varie aussi beaucoup selon le niveau de formation. D'après l'Insee, en 2011, le taux de chômage des sans-diplôme (15,1 %) restait trois fois supérieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur long (5,6 %) ou de l'enseignement supérieur court (5,1 %). Et il était environ une fois et demie supérieur à celui des titulaires d'un CAP ou d'un BEP (9 %) ou d'un baccalauréat (8,7 %). Ce « rendement » du diplôme n'est certes pas immédiat : un à trois ans après la fin de leurs études, de nombreux jeunes diplômés sont encore eux aussi dans la précarité ou le chômage, mais au bout du compte leurs efforts de formation finissent par payer. A supposer cependant que la crise actuelle ne les fasse pas

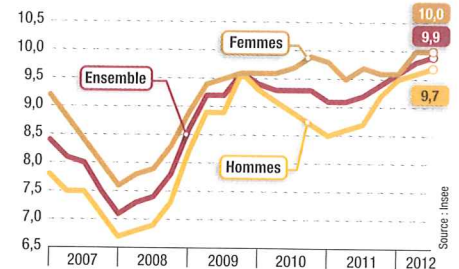
patienter trop longtemps aux marges de l'emploi, car leurs qualifications vieilliraient alors elles aussi, ce qui risquerait fort de les priver des opportunités futures d'embauche au profit de diplômés plus fraîchement sortis du système de formation. Mais c'est incontestablement pour les jeunes peu ou pas qualifiés que la situation est la plus durablement difficile.



Taux d'emploi : mesure la part de ceux qui ont un emploi sur l'ensemble d'une classe d'âge.
Taux d'activité : mesure la part de ceux qui ont ou recherchent un emploi sur l'ensemble d'une classe d'âge.

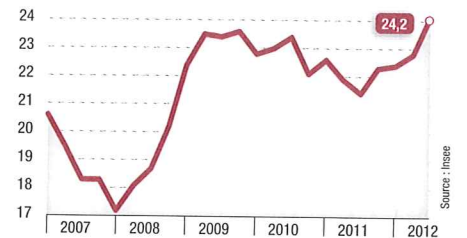
LE CHÔMAGE AU PLUS HAUT

Evolution du taux de chômage (au sens du BIT) en France métropolitaine, par sexe, en %



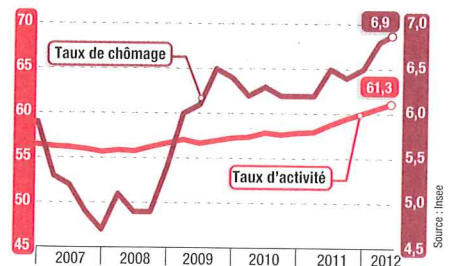
LE CHÔMAGE DES JEUNES REPART À LA HAUSSE

Evolution du taux de chômage des 15-25 ans, en %



LES SENIORS À LA PEINE

Taux de chômage (échelle de droite) et taux d'activité (échelle de gauche) des 50-64 ans, en %



Ces écarts d'exposition au chômage selon le niveau de diplôme se retrouvent peu ou prou entre catégories socioprofessionnelles. Si toutes les catégories ont connu une hausse significative de leur taux de chômage depuis le début de la crise, les cadres (3,8 % en 2011, contre 3,2 % en 2007) et les professions intermédiaires (5 %, contre 4,6 % en 2007) restent beaucoup moins exposés que les employés (9,8 %, contre 8,2 %) et les ouvriers (12,9 %, contre 10,6 %). Ces derniers sont les grands perdants de cette situation, en particulier les ouvriers non qualifiés ■

THIERRY PECH

COMPARAISON Contrats précaires en grand nombre, protection limitée contre les licenciements, notamment collectifs..., au regard de celui de nos voisins, le marché du travail français ne manque pas de flexibilité.

PLUS DE FLEXIBILITÉ ? IL Y EN A DÉJÀ TROP

Ilest temps, pardonnez le néologisme, de détabouiser le mot de flexibilité, disait récemment Laurence Parisot, présidente du Medef. *Nous avons besoin de flexibilité pour recréer des emplois.* » Faut-il se résigner à suivre ce conseil ? La comparaison avec nos voisins ne fait pourtant pas apparaître de handicap français particulier en la matière. Elle montre surtout que nous

sommes allés trop loin dans le recours au travail précaire et que nous sommes trop frileux en matière de protection contre les licenciements collectifs.

Tout d'abord, il faut rappeler que, malgré la forte hausse du chômage intervenue depuis dix-huit mois, la France est l'un des pays européens qui s'est le moins mal sorti, jusqu'à maintenant, de la crise sur le plan de l'emploi. Entre le début 2008 et la mi-2012, elle est ainsi l'un des trois seuls pays de la zone euro, avec l'Autriche et l'Allemagne, où la proportion des 25-59 ans (le cœur du salariat) qui occupent un emploi s'est accrue (1), même si la tendance s'inverse ces derniers mois. Ce taux d'emploi est désormais nettement supérieur (de 4 points) à la moyenne de la zone euro.

Des modèles à la traîne

Dans le même temps, au Royaume-Uni, dont on nous a si souvent chanté les louanges en matière de flexibilité, le taux d'emploi des 25-59 ans a baissé de 0,9 point. Tandis qu'aux Pays-Bas, le modèle « polder » à la mode à la fin des années 1990, ce taux a reculé de 1,4 point depuis 2008. Quant au fameux modèle danois avec sa flexisécurité si enviée, le taux d'emploi y a même reculé de 4,5 points en quatre ans.

Si le chômage progresse si fortement en France, c'est surtout parce que le taux d'activité – c'est-à-dire la proportion des personnes qui sont présentes sur le marché du travail – s'accroît encore plus rapidement, du fait notamment d'une par-

ticipation en forte hausse au marché du travail des salariés âgés, à cause du recul de l'âge de la retraite (voir page 8).

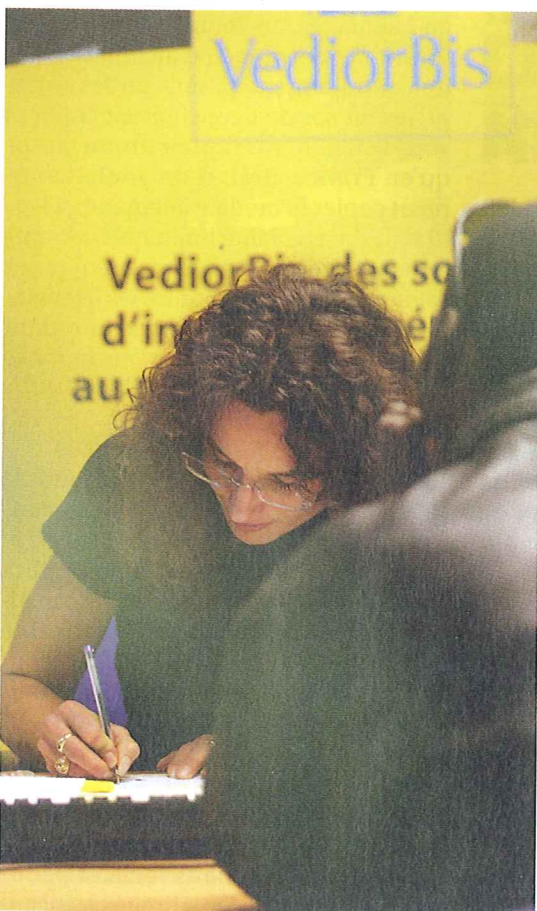
Par ailleurs, la France est déjà l'un des pays européens où le recours aux contrats précaires (CDD ou intérim) est le plus fréquent : plus de 15 % des emplois, presque un sur six. Ce pourcentage reste notamment supérieur au niveau allemand (13,8 %), bien que Gerhard Schröder ait favorisé la multiplication des « petits boulots » chez notre voisin. Certes, ce pourcentage dépasse les 20 % au Portugal ou en Espagne, mais ces deux pays ne sont guère des « modèles » à suivre actuellement... La France est en particulier l'un des pays européens qui a le plus recours aux contrats inférieurs à trois mois : ils concernent 5,8 % des emplois en France alors que la moyenne dans la zone euro n'est que de 4,4 %. C'est le résultat de l'usage abusif que font nombre d'entreprises du travail intérimaire.

Pas de protections exceptionnelles en France

Ces contrats précaires ne seraient-ils pas cependant l'indispensable contrepartie d'une protection excessive des salariés en contrats à durée indéterminée (CDI) ? Cette thèse n'est guère étayée. Le degré de protection des salariés est difficile à comparer tant les cadres institutionnels diffèrent d'un pays à l'autre. L'OCDE, le club des pays riches, réalise cependant ce travail (2) pour 36 pays, développés mais aussi émergents. Selon l'OCDE, les salariés permanents français se situent sans conteste du côté des mieux protégés contre les licenciements. Beaucoup plus en particulier que dans les pays anglosaxons. Mais les performances de ces pays sur le terrain de l'emploi n'ont pas été éblouissantes ces dernières années. Et la facilité excessive avec laquelle on peut y licencier n'y est pas étrangère : comme les entreprises se débarrassent aisément de leurs salariés, la demande intérieure chute rapidement dès que l'activité recule et le mouvement s'auto-entretient sans être freiné. D'où une difficulté particulière à relancer la machine.

La protection des salariés français est aussi très supérieure à ce qu'elle est au Danemark. C'est le principe de base ■■■

1. Sur l'ensemble du spectre des 15-64 ans, ce taux d'emploi a baissé par contre de 0,4 % du fait d'un recul marqué chez les 15-25 ans.
2. Voir www.oecd.org/fr/emploi/politiquesetdonneesurlemplei/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemplei.htm Il ne s'agit cependant que d'apprécier les règles en vigueur et non leur mise en œuvre effective, ce qui peut induire des biais significatifs, notamment pour les pays émergents où l'emploi informel joue souvent un rôle majeur.

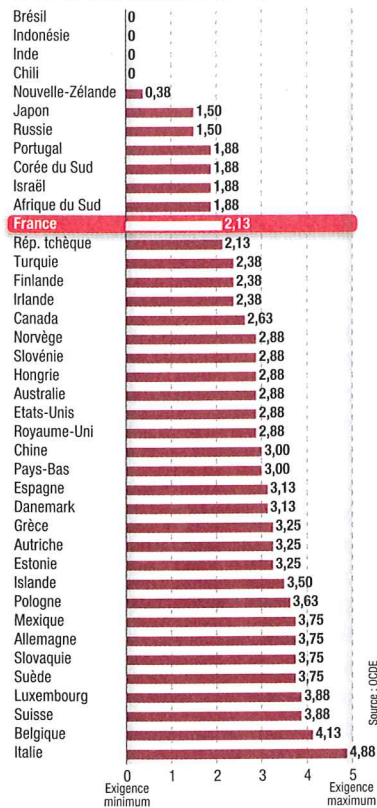


Frédéric Maignat - Réa

Agence d'intérim à Strasbourg. La France est l'un des pays européens qui a le plus recours aux contrats d'une durée inférieure à trois mois.

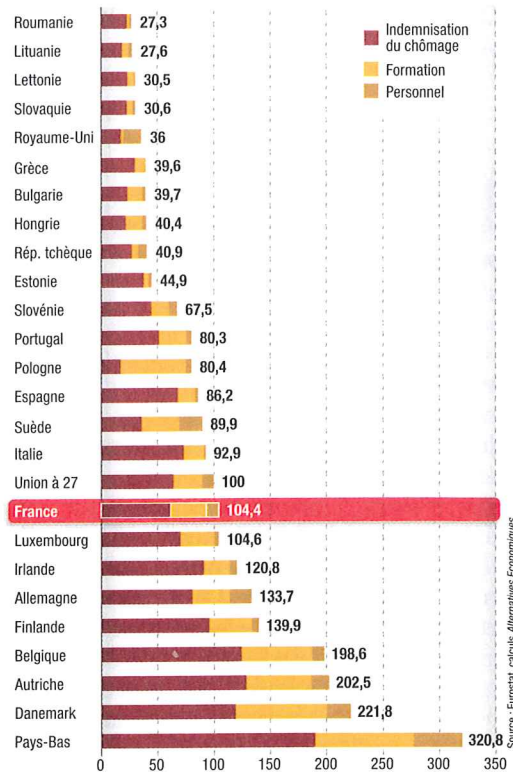
LA FRANCE, PEU EXIGEANTE POUR LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Degré d'exigence vis-à-vis des entreprises en cas de licenciement collectif, 2008



LA FLEXISÉCURITÉ, ÇA COÛTE CHER

Dépenses en faveur des chômeurs en points de PIB, rapportées au taux de chômage en 2009, base 100 = Union européenne



Lecture : ce graphique exprime, en indice, la part de la richesse nationale accordée à chaque chômeur : le Danemark est ainsi plus de deux fois plus généreux que la France vis-à-vis de ses chômeurs.

de la fameuse flexisécurité : faible protection contre les licenciements en échange d'une prise en charge généreuse des chômeurs. Mais, outre que le Danemark a eu lui aussi de très mauvaises performances en termes d'emploi depuis la crise, il faut bien mesurer ce qu'une telle flexisécurité implique : selon Eurostat, avec 6 % de chômeurs en 2009, le

Danemark a dépensé 3,2 % de son produit intérieur brut (PIB) pour les indemniser, les former et les encadrer. La même année, la France n'a dépensé que 2,4 % de son PIB pour prendre en charge ses 9,5 % de chômeurs. Si les Français voulaient vraiment se doter d'une flexisécurité à la danoise, ils auraient dû y consacrer 51 milliards d'euros supplémentaires cette année là...

Il semble peu probable que Laurence Parisot soit disposée à échanger une libéralisation totale des licenciements sociaux équivalente à 2,7 points de PIB, deux fois et demie ce que le gouvernement vient d'accorder aux entreprises avec le crédit d'impôt compétitivité-emploi. En attendant, la protection des salariés français contre les licenciements individuels reste en revanche, selon l'OCDE, sensiblement plus limitée qu'en Suède, en Allemagne et aux Pays-Bas, mais aussi qu'en République tchèque, en Russie, en Inde ou encore en Chine. Rien d'exceptionnel donc dans la situation française de ce côté-là.

Certes, mais n'est-ce pas plutôt du côté des licenciements collectifs – avec les fameux plans sociaux – que les entreprises sont excessivement bridées pour ajuster leurs effectifs ? Il y a certainement des choses à améliorer de ce côté-là – notamment sur le plan des délais et de la sécurité juridique –, mais l'OCDE situe au contraire clairement la France parmi les pays les moins protecteurs sur ce plan. En Italie, en Belgique, en Suède, en Allemagne, en Pologne, en Chine, au Royaume-Uni et même aux Etats-Unis, les contraintes qui pèsent sur les entreprises en cas de licenciement collectif sont sensiblement plus importantes qu'en France. Bref, si on voulait vraiment copier le modèle allemand, il faudrait donc en réalité limiter les contrats précaires et accroître la protection des salariés permanents contre les licenciements individuels tout en se montrant plus exigeant vis-à-vis des entreprises sur les licenciements collectifs.

Moins de travailleurs pauvres

Le Smic ne formerait-il pas cependant une barrière trop élevée qui empêcherait les salaires de s'ajuster à la baisse et limiterait les créations d'emplois ? Tout d'abord, le fait d'avoir un Smic ne constitue nullement une exception : c'est le cas de 20 des 27 pays de l'Union (dont le Royaume-Uni). Et même les Etats-Unis en ont un. Le Smic français figure toutefois parmi les plus élevés, même s'il reste inférieur aux salaires minimums luxembourgeois, irlandais, néerlandais et belge. Mais l'existence d'exonérations massives de cotisations sociales patronales au niveau du Smic limite cet inconvénient, même s'il en crée d'autres (3).

Du fait de ce Smic relativement élevé et d'une fréquence plus faible qu'ailleurs

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : IL FAUDRA Y REVENIR

Dans la crise, la France a été l'un des pays d'Europe où le temps de travail a le moins baissé : entre 2008 et mi-2012, le temps de travail moyen des salariés français n'a reculé que de 0,2 h par semaine, contre 0,5 h en moyenne dans la zone euro. Bien que ce temps de travail ait déjà été légèrement inférieur en Allemagne avant la crise, il a en particulier davantage diminué outre-Rhin et l'écart s'est creusé : mi-2012, les salariés allemands ne travaillaient en moyenne que 34,6 h par semaine, contre 35 h en France (et

33,7 h au Danemark ainsi que 30,4 h aux Pays-Bas). Si on abaissait le temps de travail des Français au niveau de celui des Néerlandais, on pourrait espérer créer 15 % de postes supplémentaires, soit quelque 3,4 millions d'emplois. Face au chômage de masse et dans un contexte de croissance durablement ralentie, la baisse du temps de travail reste une des pistes les plus prometteuses, même si elle est pour le moment difficilement envisageable du fait des passions suscitées depuis treize ans par le passage aux 35 heures.

du travail à temps très partiel, la France se caractérise par une proportion de salariés pauvres (*) (6,1 % en 2011) inférieure à la moyenne de la zone euro (6,7 %). Ce niveau est notamment sensiblement plus faible qu'en Allemagne (7 %) et qu'en Italie (9 %), deux des cinq pays de la zone euro qui n'ont pas de Smic pour l'instant.

Avec un salaire minimum moins élevé et plus de travail à temps très partiel, la France aurait incontestablement davantage d'emplois, comme c'est le cas en Allemagne aujourd'hui où trois millions de personnes travaillent pour moins de 6 euros de l'heure (le Smic horaire français est de 9,43 euros bruts depuis le 1^{er} janvier 2013). Mais ce serait au prix

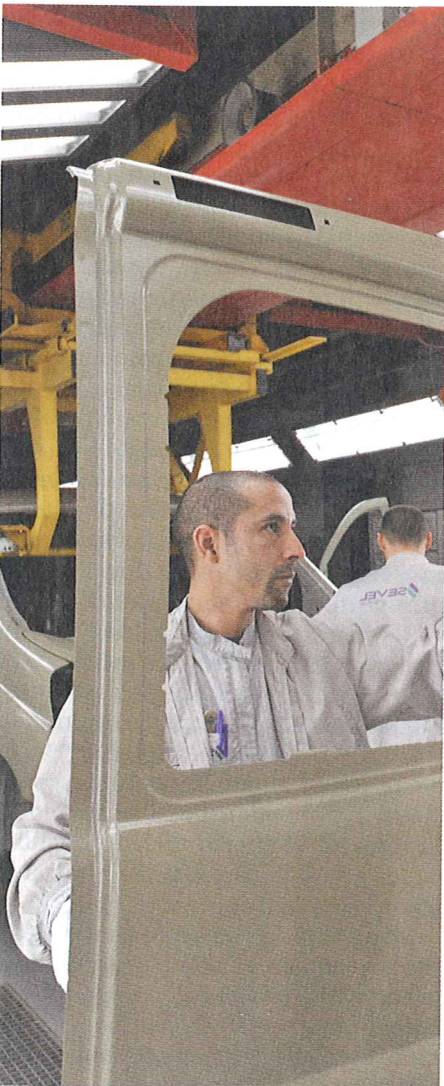
Salariés pauvres : appartenant à des ménages gagnant moins de 60 % du revenu médian.

d'un accroissement de la pauvreté laborieuse – ces gens qui ont un emploi mais ne parviennent pas à se nourrir et à se loger avec le fruit de leur travail –, une plaie dont nous avons mis deux siècles à nous débarrasser à peu près. Or justement, scandalisée par ces *working poors*, l'Allemagne devrait selon toute vraisemblance se doter au cours des prochains mois d'un salaire minimum à un niveau proche du Smic français. Comme quoi le modèle français a lui aussi une certaine capacité de rayonnement...

On peut bien sûr améliorer le fonctionnement du marché du travail, mais ce n'est pas d'abord là que se concentrent les principaux maux du pays. Stephen Nickell et Richard Layard, deux spécialistes britanniques de ces questions, avaient déjà trouvé en 1999 le fin mot de l'affaire : « *Le temps dépensé à se préoccuper de réglementations prétendument trop strictes est probablement amplement gaspillé* » (4). ■■ **G. D.**

3. Notamment ce qu'on appelle une « trappe à bas salaires » : comme les cotisations sociales augmentent très vite quand on s'éloigne du Smic, les employeurs sont incités à ne pas augmenter les smicards.

4. Dans *Labor Market Institutions and Economic Performance*, Handbook of Labor Economics, 1999, cité par Jérôme Gautié, dans « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », Centre d'études de l'emploi, *Droit social*, 01/2005.



PARTENAIRES SOCIAUX Davantage de protection pour les salariés et de flexibilité pour les entreprises n'est pas simple à réaliser. Les discussions en cours risquent de déboucher sur un compromis à minima.

LES QUATRE ENJEUX DE LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

Accorder à la fois plus de souplesse aux entreprises et plus de protections aux salariés. C'est la feuille de route que le gouvernement a adressé aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation sur la « sécurisation de l'emploi », qui s'est ouverte le 4 octobre. Il est peu probable cependant qu'elle aboutisse au « *compromis historique* » appelé de ses vœux par François Hollande. Tour d'horizon des principaux sujets en débat.

1 Peut-on limiter les risques juridiques en cas de licenciement ?

Ce qui tracasse surtout les employeurs, c'est l'insécurité juridique qui entoure, à leurs yeux, les licenciements. Une préoccupation relayée notamment par l'agence de notation Moody's, qui a dégradé la note de la France le 19 novembre dernier en dénonçant, entre autres choses, « *l'incertitude judiciaire* [liée aux licenciements qui] *augmente implicitement le coût du travail et désincite les entreprises à embaucher* ».

Cette peur du juge semble néanmoins exagérée, du moins en ce qui concerne les licenciements individuels pour motifs économiques. Certes, quand il licencie, un employeur doit respecter un certain nombre de règles en termes de délai, d'indemnité et de justification (1). Mais le juge n'a qu'un pouvoir limité : il n'a pas son mot à dire sur le bien-fondé du motif économique d'un licenciement, il se contente de contrôler la façon de faire. D'autre part, les licenciements économiques n'entraînent qu'une très faible contestation judiciaire. Seuls 2 % des licenciements économiques font l'objet d'un recours devant les prud'hommes, contre 25 % des licenciements pour motif personnel (2). Bref, les licenciements économiques individuels sont à la fois simples à mettre en œuvre, peu risqués juridiquement et ■■■

1. Il faut notamment que le motif invoqué soit « réel et sérieux » : soit le salarié ne fait pas bien son travail ou a commis une faute (il s'agit alors d'un licenciement pour motif personnel), soit l'entreprise est en difficulté (il s'agit dans ce cas d'un licenciement économique).

2. Voir « Le licenciement pour motif économique est-il juridiquement risqué en France ? », par Bernard Gomet, Dominique Méda et Evelyne Serverin, *Connaissance de l'emploi* n° 72, CEE, septembre 2010.

L'accord de compétitivité-emploi signé à PSA Sevelnord, en juillet dernier, a la cote au Medef : l'entreprise s'interdit tout plan social en échange d'efforts de ses salariés (flexibilité, mutations, gel des salaires).

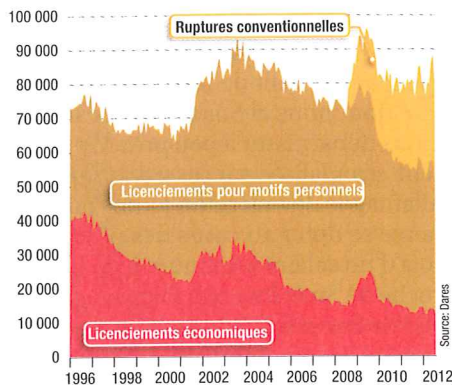
UN MARCHÉ DU TRAVAIL DE PLUS EN PLUS FLUIDE

Taux trimestriel de rotation du personnel dans les établissements de plus de dix salariés, en %



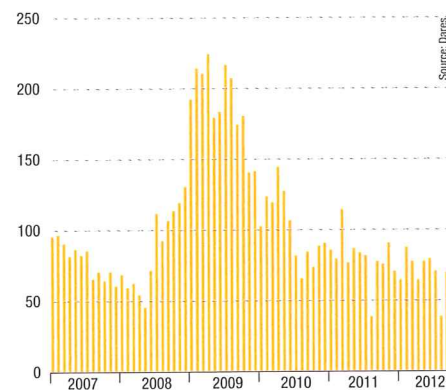
DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES DE PLUS EN PLUS RARES

Les inscriptions mensuelles à Pôle emploi, selon le motif



DES PLANS SOCIAUX EN REFLUX

Nombre de plans de sauvegarde de l'emploi notifié à l'administration



■■■ relativement peu coûteux – un salarié qui a vingt ans d'ancienneté ne bénéficie légalement que de quatre mois de salaire d'indemnités.

Les licenciements collectifs sont cependant à la fois plus compliqués et plus aléatoires. Les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins dix personnes sont contraintes d'élaborer un plan social (dit « plan de sauvegarde de l'emploi », selon l'expression désormais consacrée). La procédure est lourde, lente et la plupart du temps purement formelle. Avec à la clé un risque réel de voir le juge annuler ce plan pour vice de forme.

Mais ce qui est en cause, c'est plus la mauvaise qualité du dialogue social en France que la rigidité du droit du travail (voir notre entretien page 14). D'autant que ces plans sociaux ne représentent que la partie émergée de l'iceberg : en octobre dernier, les licenciements économiques, à la fois collectifs et individuels, n'ont représenté que 2,4 % des motifs d'inscriptions à Pôle emploi, en baisse de 3 % en un an. Inversement, les licenciements pour motifs personnels et les ruptures conventionnelles, qui permettent de rompre le contrat de travail à l'amiable, ont explosé.

2 Comment encadrer la flexibilité interne ?

La flexibilité ne se limite cependant pas à la capacité des entreprises à mettre à la porte leurs salariés. À côté de cette flexibilité dite externe, les employeurs peuvent aussi jouer sur la flexibilité interne pour préserver l'emploi en cas de coup dur. C'est-à-dire faire varier la durée de travail ou le niveau de rémunération

de leurs salariés pour éviter d'avoir à les licencier. C'est un autre point de tension important dans les négociations en cours.

Les entreprises disposent déjà de nombreux leviers, qu'elles n'ont pas hésité à activer pendant la crise. C'est le cas en particulier de l'annualisation du temps de travail, mise en place dans le cadre des 35 heures, qui leur a offert plus de souplesse. Ou encore des dispositifs d'intéressement et de participation, particulièrement développés en France, qui leur permettent d'ajuster une part non négligeable des rémunérations en fonction de leurs résultats. En revanche, le recours au chômage partiel, subventionné par l'Etat, est resté largement plus limité en France qu'en Allemagne. Selon la Cour des comptes, il a en effet permis de sauver 250 000 emplois outre-Rhin entre 2008 et 2010, contre seulement 18 000 en France. Mais il existe un consensus pour améliorer ce dispositif et le rendre plus simple d'utilisation.

Faut-il aller plus loin ? C'est le souhait du patronat, qui veut encourager les accords dits de « compétitivité-emploi ». Il s'agit de demander des efforts aux salariés (baisse du temps de travail ou des salaires), en échange d'une garantie de maintien de l'emploi. Plusieurs entreprises ont déjà franchi le pas, comme l'usine Sevelnord de PSA, Air France, Poclair Hydraulics ou Brittany Ferries. Plus récemment, Renault s'est également engouffré dans la brèche, menaçant de fermer l'une de ses usines en

France si un accord compétitivité-emploi n'était pas conclu rapidement.

Ce genre de chantage à l'emploi résume bien les risques qu'il y aurait à généraliser ce type d'accords sans garde-fous efficaces. Au niveau des entreprises, les syndicats peuvent en effet facilement être acculés à signer des accords très désavantageux à coups d'ultimatums. Ce qui pourrait aboutir à une mise en concurrence permanente des sites de production et à une remise en cause généralisée des acquis sociaux. Pour

C'est davantage la mauvaise qualité du dialogue social que la rigidité du droit du travail qui est en cause en France

l'instant, ce type d'accord constitue cependant une modification substantielle du contrat de travail des salariés et nécessite donc leur accord individuel. Ce qui alourdit la procédure et accroît les incertitudes juridiques associées. C'est ce verrou que le patronat voudrait faire

sauter en permettant que des accords d'entreprise rendent possible des modifications du contrat de travail individuel et des dérogations au droit du travail et aux conventions collectives.

D'où l'enjeu d'un encadrement strict au niveau national. Pendant la négociation, le patronat a d'ailleurs reconnu que ces accords ne devaient être conclus que dans un contexte de difficultés économiques, pour une durée déterminée et avec une clause de retour à bonne fortune. Là où ça coince, c'est notamment sur les modalités de licenciement des salariés qui refuseraient de s'y plier. S'agira-t-il d'un licenciement économique ? Et faudra-t-il mettre en

part des entreprises : elles seraient tentées de mettre leurs salariés au chômage au moindre coup de mou pour ne pas payer leurs salaires. Le patronat a déjà fait savoir qu'il faudrait les accompagner de mesures visant à en limiter le coût. Au final, les avancées risquent d'être maigres.

En revanche, rien n'est envisagé pour les chômeurs arrivant en fin de droit et qui basculent dans les minima sociaux. Ni pour les jeunes qui n'ont pas accès à l'assurance chômage. Or, moins d'un chômeur sur deux est indemnisé aujourd'hui : c'est là que réside l'enjeu principal.

Sécuriser les parcours professionnels, c'est aussi permettre aux salariés de rebondir en cas de coup dur grâce à un meilleur accès à la formation professionnelle. Sur ce point, le patronat propose de créer un compte individuel de formation qui fusionnerait le congé individuel de

Le problème aujourd'hui, c'est que moins d'un chômeur sur deux est indemnisé

formation (CIF) et le droit individuel à la formation (DIF). Cela va dans le bon sens, mais les modalités de mise en œuvre restent floues et le sujet est renvoyé à une négociation ultérieure. Pour que ce nouveau droit serve à quelque chose, il faudrait en particulier qu'il permette aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'accéder à des formations longues et qualifiantes, ce qui est rarement le cas. Actuellement, seul le CIF offre cette opportunité, mais très peu de gens en bénéficient (environ 45 000 par an).

Résultat : seulement 1 % des personnes en emploi font une formation en vue d'obtenir une certification reconnue, contre 4 % en moyenne dans l'Union européenne, 13 % en Suède et 9 % au Royaume-Uni. Autre enjeu : concentrer les efforts de formation continue sur les salariés les moins qualifiés. On en est loin : un tiers des cadres supérieurs ont eu accès à la formation professionnelle en 2010, contre seulement 17 % des ouvriers. Quel que soit le contenu final de l'accord, le débat sur une « flexisécurité à la française » aura encore de beaux jours devant lui. ■

LAURENT JEANNEAU

En savoir plus

« Sécurisation des parcours professionnels : pour un compromis social ambitieux », rapport de Terra Nova, décembre 2012.

Restructurations : un dialogue social inexistant



ENTRETIEN

Jacques Freyssinet, économiste

Le marché du travail français est-il trop rigide ?

Ce qui gêne les employeurs, ce sont les procédures de licenciements économiques, qu'ils jugent trop longues et trop risquées juridiquement. C'est le seul point où il reste une rigidité sur le marché du travail français. C'est effectivement un problème, mais qui est dû au refus du patronat de négocier en amont les restructurations avec les institutions représentatives du personnel. Face à cette absence d'anticipation et de négociation, le seul moyen de se faire entendre pour les syndicats en cas de plan social est de jouer l'obstruction et de se lancer dans une bataille juridique pour faire respecter les procédures. S'il y avait une obligation de négocier sur les licenciements économiques en temps utile, avec une mise à disposition des informations nécessaires aux institutions représentatives du personnel et la possibilité de signer un accord majoritaire, ce serait une vraie avancée.

Le patronat souhaite également assouplir le contrat à durée indéterminé (CDI), qui est présenté comme un frein à l'embauche. Cette revendication est-elle légitime ?

Ce n'est pas parce qu'ils ont peur de ne pas pouvoir licencier facilement que les employeurs ne recrutent pas. Ils peuvent embaucher sans risque en CDD ou recourir à l'intérim. Et quand un salarié a fait ses preuves et que l'en-

treprise veut le garder durablement, on lui propose un CDI. Il s'agit donc d'une posture idéologique ou d'un fantasme, mais qui peut peser sur les comportements des employeurs, notamment dans les PME.

Le problème, c'est plutôt la méconnaissance du droit social de la part de certains dirigeants de PME, qui peut les amener à se faire condamner aux prud'hommes en cas de rupture abusive du contrat de travail. Ce qui est en



Annulation du plan social chez Pilpa par la justice, en décembre dernier. Face à l'absence d'anticipation et de négociation, l'obstruction est le seul moyen de se faire entendre pour les syndicats.

cause, ce n'est pas la nature du contrat de travail, mais le manque de compétences juridiques de certains employeurs.

Les syndicats veulent taxer les contrats courts pour lutter contre la précarité. Est-ce une bonne idée ?

Dans le principe, c'est une mesure logique et raisonnable. Il s'agit de moduler les taux de cotisations patronales à l'assurance chômage en fonction du degré de précarité du contrat ou de la durée de l'emploi. Mais pour changer réellement le comportement des entreprises, il faudrait mettre en place un taux très dégressif pour qu'il soit dissuasif. Ce qui n'est pas très réaliste. C'est donc une mesure qui serait positive mais dont il ne faut pas attendre de miracles.

PROPOS RECUEILLIS PAR L. J.