

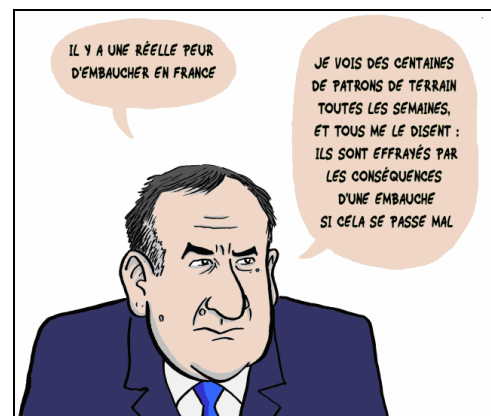
## La peur de l'embauche est-elle justifiée ?

Décryptage dessiné, [Enzo](#) et [Sandrine Foulon](#), *AlterEcoPlus*, 23 septembre 2016



« Désormais, la règle sera compréhensible par tous et lèvera la peur d'embaucher, qui est une des causes du recours excessif aux contrats courts. » Le 17 février 2016, alors que la loi travail n'en était qu'au stade de l'avant-projet, [la ministre du Travail, Myriam El Khomri](#) défendait la barémisation obligatoire des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif. Depuis, l'eau a coulé sous les ponts. Cette disposition polémique a finalement été retirée du texte promulgué le 8 août dernier. Mais d'autres sont restées pour assouplir les conditions du licenciement économique. Car c'est l'un des postulats forts de la loi travail : une entreprise qui se sépare plus facilement de ses salariés serait plus prompte à recruter. Ce présupposé ne cesse d'être martelé par les économistes néoclassiques. Lors de ces longs mois de discussions autour du texte, [une tribune](#) signée par Jean Tirole, Pierre Cahuc ou encore Philippe Aghion assurait ainsi que le projet de loi serait une « avancée pour les plus fragiles », qui cumulent les contrats précaires. En réponse, [80 économistes](#) plutôt hétérodoxes, dont Philippe Askenazy ou Xavier Timbeau, prenaient eux aussi la plume pour « sortir de l'impasse économique ». A leurs yeux, « dérigidifier » le code du travail n'a pas d'effet sensible sur le chômage, dont les causes principales sont ailleurs.

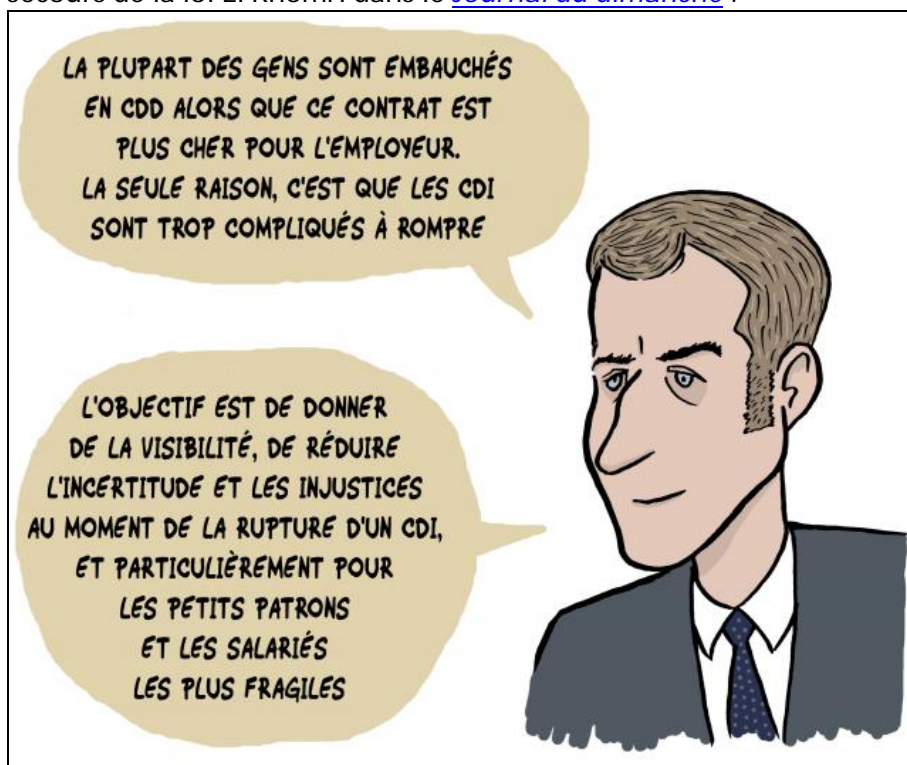
Cet affrontement n'est que le énième avatar d'une très longue bataille pour assouplir le code du travail. Il y a trente ans, Yvon Gattaz, alors à la tête du CNPF (l'ancêtre du Medef) voulait déjà proposer des contrats que l'on pouvait facilement rompre pour rassurer des employeurs tétanisés par la perspective du CDI. Les éléments de langage n'ont pas changé. Trop de rigidité tue l'embauche. Son fils Pierre, aujourd'hui patron du Medef, [ne dit pas autre chose](#) :



Dans une « adresse » à la jeunesse publiée dans [Le Monde](#), Agnès Verdier-Molinié, directrice de la fondation Ifrap, un *think tank* libéral, renchérit :



En février 2016, Emmanuel Macron, alors ministre de l'Economie, est lui aussi venu au secours de la loi El Khomri dans le [Journal du dimanche](#) :



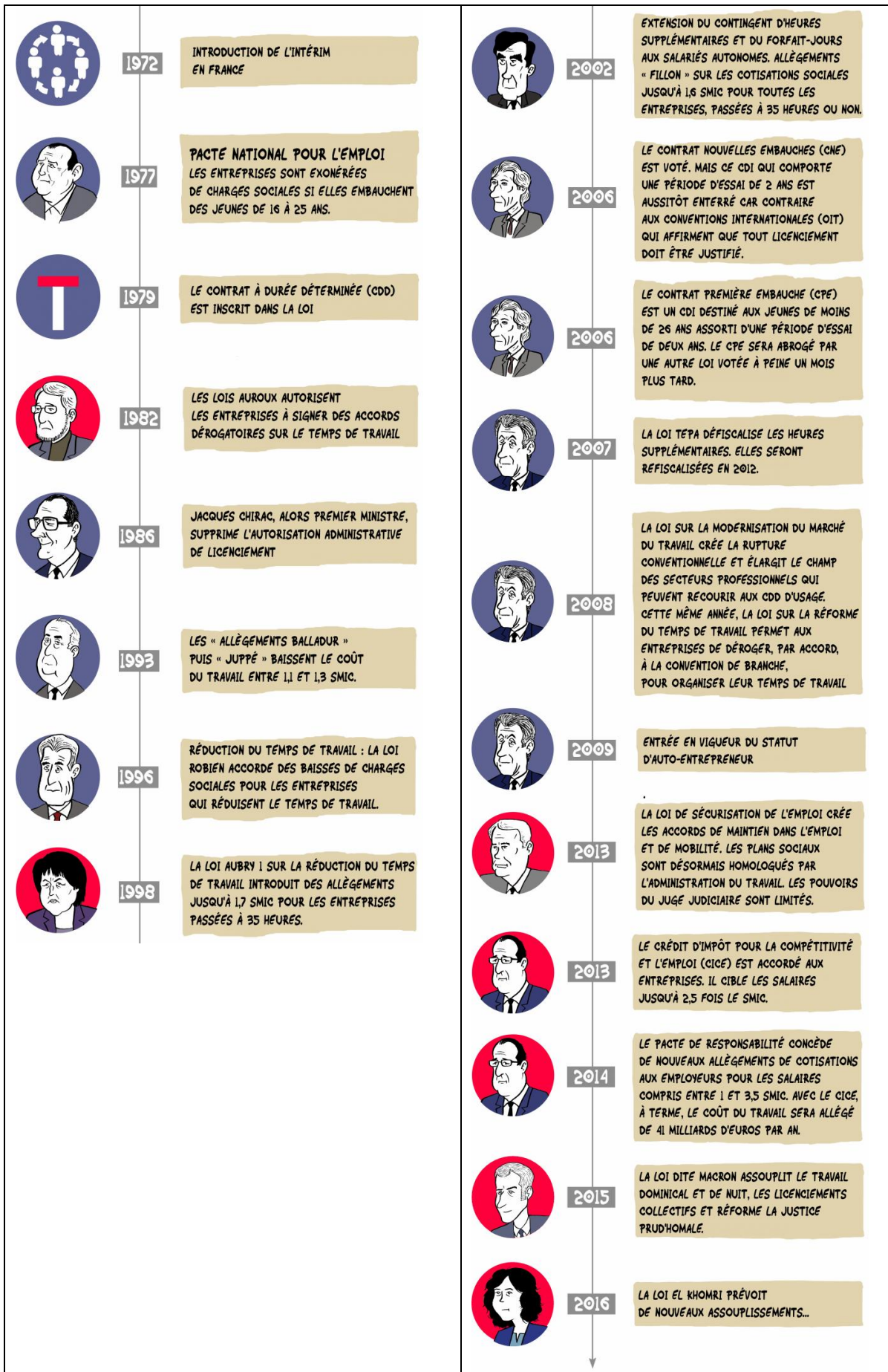
Alors, y a-t-il un vrai problème ? Les patrons ont-ils de bonnes raisons de se plaindre ? Ou alors est-ce un exemple d'économie vaudou, tel que [l'a dénoncé](#) l'économiste Benjamin Coriat : « *En économie vaudou, ce qui compte ce ne sont pas les faits, mais le nombre de fois que vous êtes capable de faire répéter par vos affidés la même incantation.* » Voici cinq éléments de réponse.

## 1. SI C'ÉTAIT VRAI, LE CHÔMAGE AURAIT BAISSÉ DEPUIS LONGTEMPS...

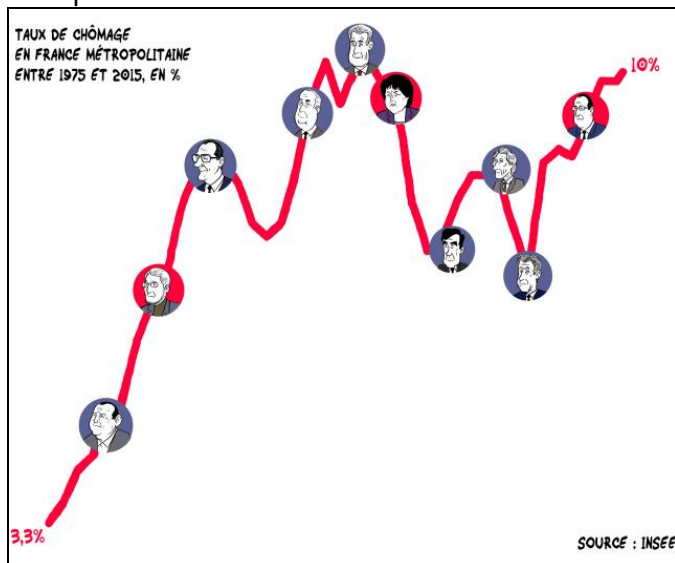
Peut-on être aussi certains que flexibiliser le marché du travail encouragera l'embauche, alors que la boîte de pandore a déjà été ouverte ? Depuis plus de trente ans, en France et en Europe, les demandes du patronat ont été entendues. Et le lien de cause à effet est loin d'être établi, constate [l'économiste Philippe Askenazy](#) :



Car contrairement aux idées reçues, la France n'est pas restée au *statu quo*. Dès les premiers signes de la montée du chômage, au milieu des années 1970, l'Hexagone a entamé un mouvement ininterrompu de réformes de sa législation du travail. Par petites touches, les gouvernements successifs ont joué sur tous les registres. Du pacte national pour l'emploi des jeunes, initié par le Premier ministre Raymond Barre en 1977, jusqu'au pacte de responsabilité du quinquennat de François Hollande, en passant par les allègements de cotisations sociales d'Edouard Balladur ou de François Fillon, le coût du travail a été régulièrement réduit pour inciter les entreprises à embaucher. Voici la liste, non exhaustive, de quarante ans de réformes qui ont contribué à déréglementer le marché du travail :



Cette succession de réformes a-t-elle au moins encouragé l'embauche ? Pas vraiment, si l'on en croit la courbe du chômage qui s'est envolée ces quarante dernières années. A une exception notable près : la parenthèse de la mise en place des 35 heures, où jamais autant d'emplois n'ont été créés.



Les économistes [Anne Eydoux et Anne Fretel](#) se sont penchées sur toutes ces réformes du marché de l'emploi en France et sur cette impérieuse nécessité d'aller vers un marché du travail autorégulé, « *mythe fondateur des réformes* ». Elles concluent que cela n'a amené aucun résultat visible sur le front de l'emploi. Le chômage puise ses racines ailleurs que dans la rigidité du code du travail, relève Anne Eydoux :

AUJOURD'HUI, IL EST CLAIR QUE LE CHÔMAGE EST D'ABORD ALIMENTÉ PAR LA RÉCESSION ET PAR LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ QUI RÉDUISENT LE POUVOIR D'ACHAT DES POPULATIONS ET VIDENT LES CARNETS DE COMMANDE DES ENTREPRISES

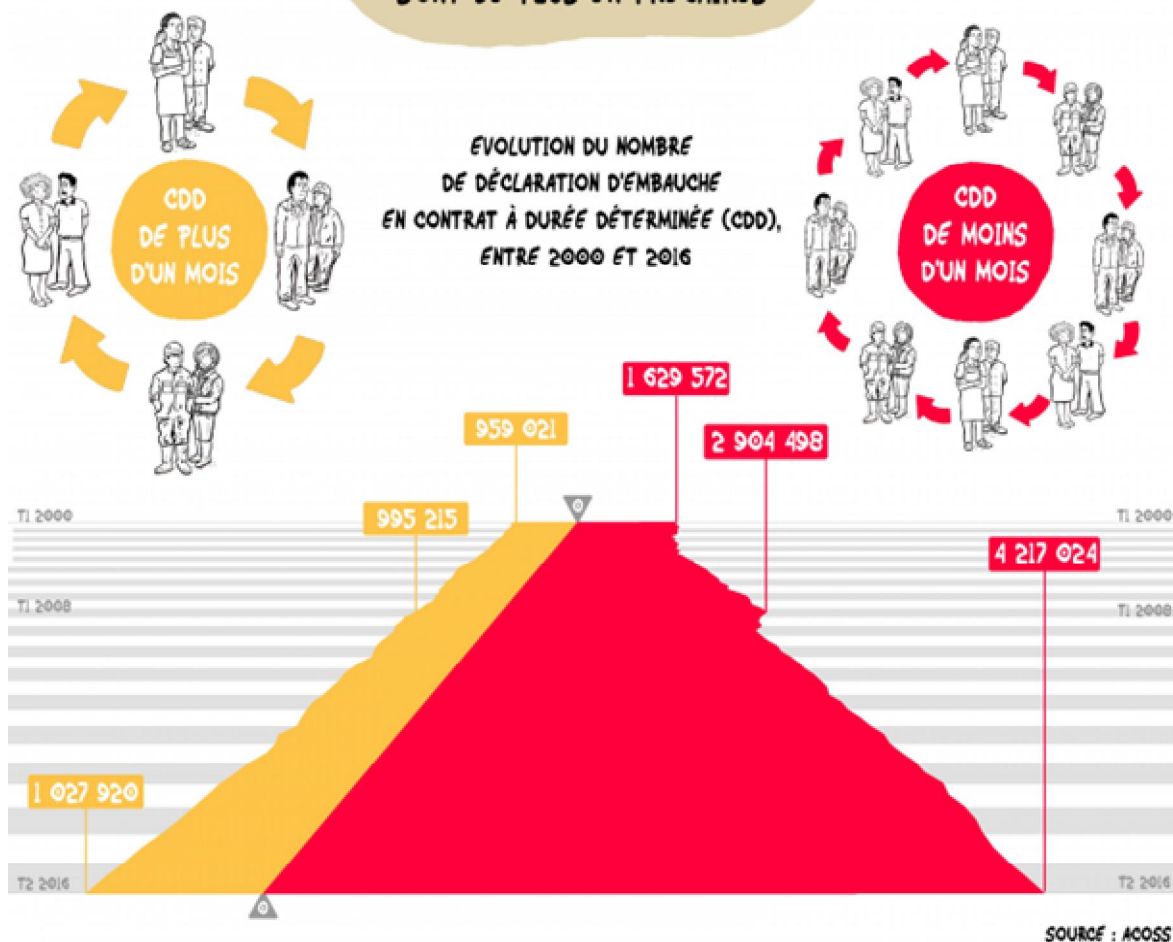


LES RÉFORMES NÉOLIBÉRALES NE SONT NI DES INSTRUMENTS EFFICACES NI DES INSTRUMENTS PERTINENTS DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE. ELLES SÈCRETENT DES FRUITS AMERS : PRÉCARISATION DES EMPLOIS, APPAUVRISSEMENT DES CHÔMEURS...

En revanche, ces réformes ont contribué à la lente montée de la précarité de l'emploi et à l'institutionnalisation de cette précarité.

COMME LE MONTRÉ CETTE INFOGRAPHIE,  
LE NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD  
A EXPLOSÉ DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 2000.  
ET CETTE HAUSSE EST PRINCIPALEMENT LE FAIT  
DES CDD TRÈS COURTS, DE MOINS D'UN MOIS

NON SEULEMENT LA PRÉCARITÉ  
AUGMENTE, MAIS LES PRÉCAIRES  
SONT DE PLUS EN PRÉCAIRES



Entre le premier trimestre de 2000 et le premier trimestre de 2016, le nombre d'embauches en CDD de moins d'un mois a augmenté de 160 % ! Cette banalisation de la précarité repose essentiellement sur les épaules des jeunes : 37,7 % des emplois qu'occupent les moins de 25 ans sont sous statut précaire, alors que ce n'est le cas que de 11,4 % de l'ensemble des personnes en emploi.

**EVOLUTION DE LA PROPORTION DES EMPLOIS  
SOUS STATUT PRÉCAIRE, SELON L'ÂGE, EN %  
(CDD ET INTÉRIM)**



**15-25 ANS**



**ENSEMBLE DES PLUS DE 15 ANS**



**12,8%**

**4,5%**

**1982**



**26,1%**

**6,9%**

**1990**



**37,7%**

**11,4%**

**2015**

**SOURCE : INSEE**

## 2.

# LA RIGIDITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL N'EST PAS L'ENNEMIE DE L'EMPLOI

Protéger les salariés n'est pourtant pas un frein à l'emploi. Ce que confirme [l'économiste Michel Husson](#) en s'appuyant sur [une étude](#) de deux chercheuses, Sabina Avdagic et Paola Salardi, de l'université du Sussex. Si les protections de l'emploi ont tendance à préserver du licenciement, leur suppression n'entraîne pas mécaniquement de créations d'emplois. Sauf à promouvoir un emploi de faible qualité (CDD, intérim, temps partiel...). Ce qui pose de sérieux problèmes en termes de cohésion sociale et d'inégalités.

L'UN DES PRINCIPAUX ARGUMENTS DES DÉFENSEURS DE LA LOI EL KHOMRI EST QUE LES EMPLOYEURS AURAIENT « PEUR D'EMBAUCHER » PARCE QU'IL SÉRAIT ENSUITE TROP DIFFICILE OU CÔUTEUX DE LICENCIER



IL Y A LONGTEMPS QU'UNE ARMÉE D'ÉCONOMISTES (BIEN PAYÉS) EST MOBILISÉE POUR LA DÉFENSE ET L'ILLUSTRATION DE CE PRINCIPE SELON LEQUEL LES RIGIDITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SONT DÉFAVORABLES À L'EMPLOI

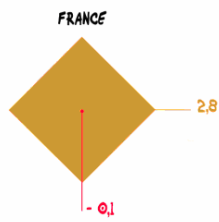
IL EST POURTANT FACILE DE MONTRER QUE CETTE THÉORIE NE TIENT PAS LA ROUTE



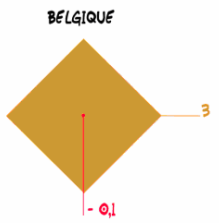
# LE GRAPHIQUE CI-DESSOUS Y SUFFIT

◆ INDICE DE PROTECTION DE L'EMPLOI  
ECHELLE QUI VA DE 1 (FAIBLE PROTECTION) À 6 (FORTE PROTECTION)

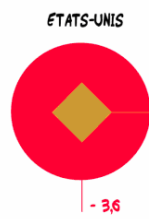
● VARIATION TAUX D'EMPLOI ENTRE 2007 ET 2014, EN POINTS  
- +



LA FRANCE ET LA BELGIQUE SONT DES PAYS SUPPOSÉS RIGIDES, COMME LE MONTRE L'INDICE DE PROTECTION DE L'EMPLOI DE L'OCDE, REPRÉSENTÉ SUR CE GRAPHIQUE PAR LES LOSANGES JAUNES

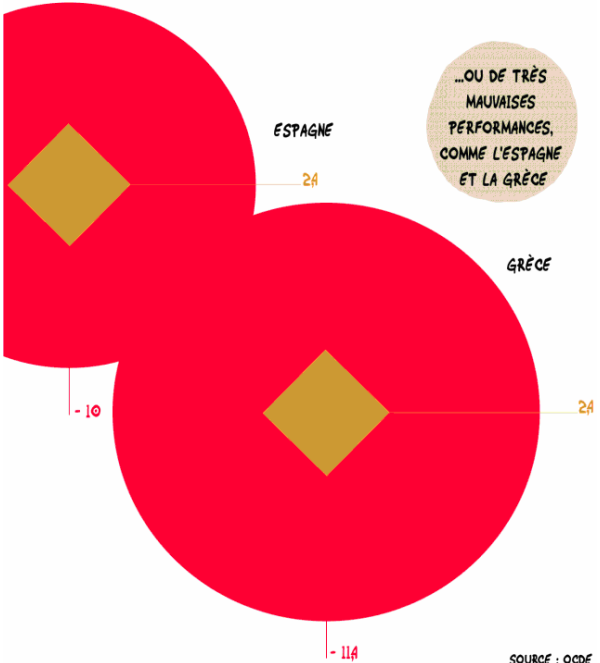
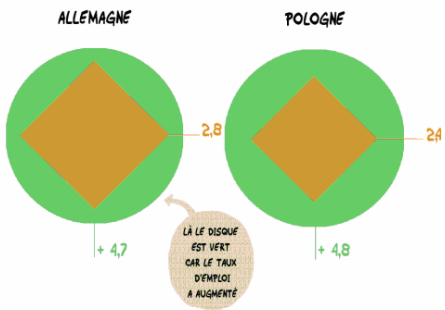


POURTANT, CES DEUX PAYS ONT DE MEILLEURS RÉSULTATS EN TERMES D'EMPLOI QUE DES PAYS SUPPOSÉS FLEXIBLES COMME LA NOUVELLE-ZÉLANDE, LES ÉTATS-UNIS OU LE CANADA.



LEUR TAUX D'EMPLOI, SYMBOLISÉ PAR LES DISQUES ROUGES, A NETTÉMENT MOINS BAISSÉ ENTRE 2007 ET 2014 QUE DANS CES TROIS PAYS ANGLLO-SAXONS.

EN SENS INVERSE, DES PAYS DONT LE DEGRÉ DE "RIGIDITÉ" EST COMPARABLE PEUVENT AVOIR DE BONNES PERFORMANCES, COMME LA POLOGNE OU L'ALLEMAGNE...

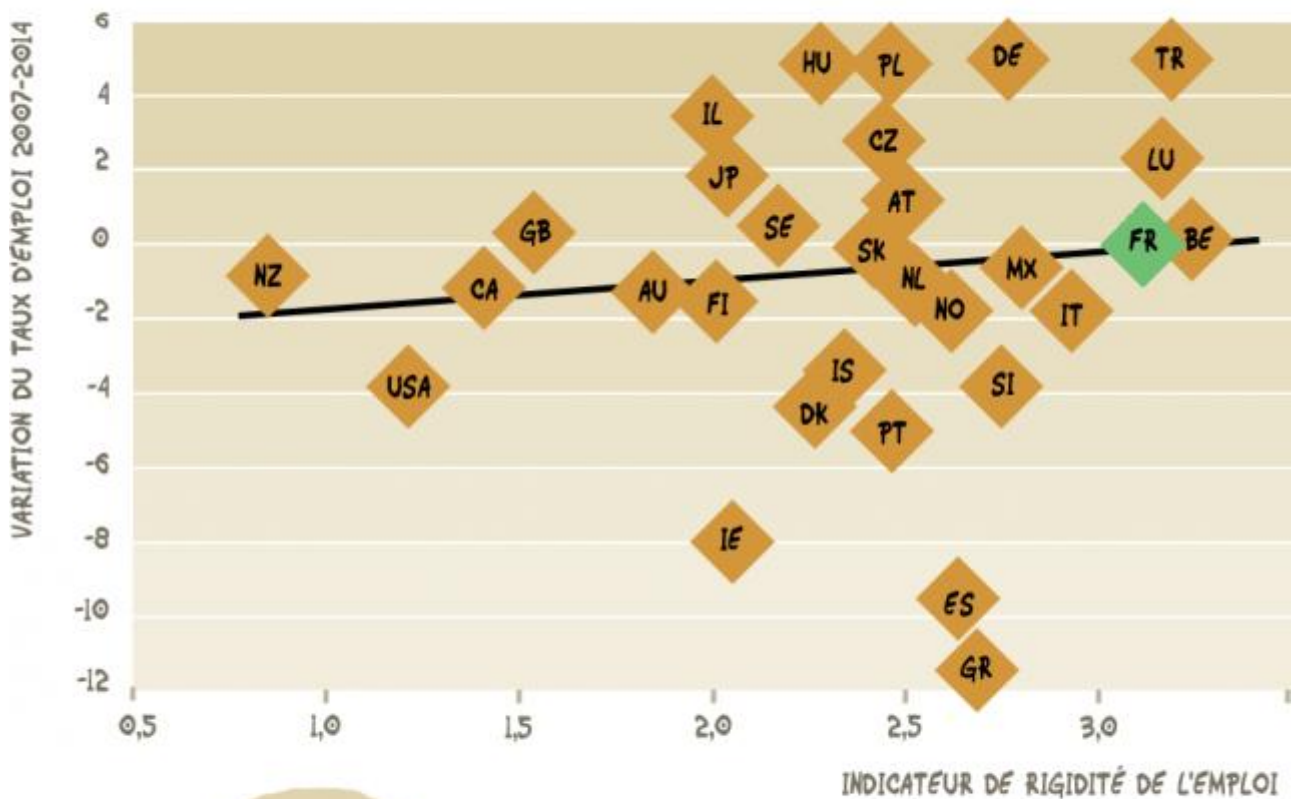


SOURCE : OCDE

Si l'on sélectionne un nombre plus important de pays et qu'on les place sur un graphique qui croise ces deux indicateurs (la variation du taux d'emploi et l'indice de protection de l'emploi), on peut visualiser la dispersion des résultats. La droite noire représente le coefficient de corrélation. Elle est relativement plate, ce qui montre qu'il n'y a aucun lien entre le taux d'emploi des pays développés et la rigidité du marché du travail.

INDICATEUR DE RIGIDITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL (ÉCHELLE DU BAS)

ET VARIATION DU TAUX D'EMPLOI ENTRE 2007 ET 2014 EN POINTS DE % (ÉCHELLE DE GAUCHE)



COEFFICIENT  
DE CORRÉLATION  
 $R^2 = 0,009$

SOURCE : OCDE

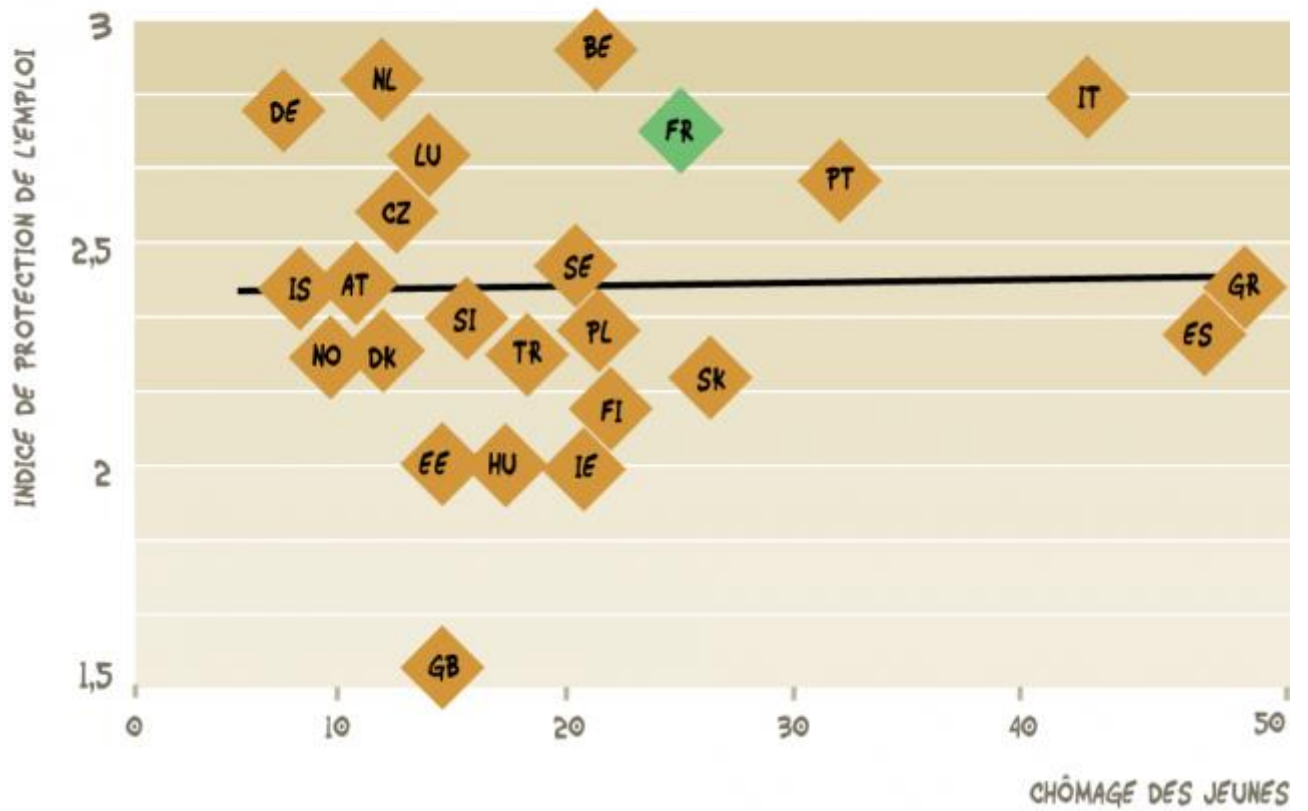
LE COEFFICIENT EST TRÈS FAIBLE

CE QUI VEUT DIRE  
EN LANGAGE COURANT  
QU'ON OBTIENDRAIT  
LE MÊME GENRE DE GRAPHIQUE  
PAR TIRAGE AU SORT



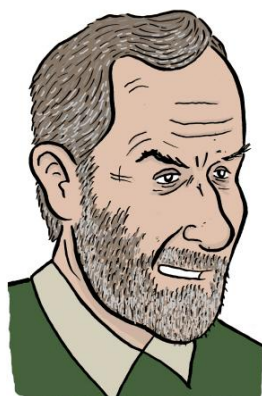
Le même constat peut être fait pour [le chômage des jeunes](#) : il n'a aucun lien direct attesté avec le degré de protection contre les licenciements des salariés en CDI.

**INDICE OCDE DE PROTECTION DE L'EMPLOI PERMANENT EN 2013 (ÉCHELLE DE GAUCHE)  
ET TAUX DE CHÔMAGE DES MOINS DE 25 ANS EN % EN 2015 (ÉCHELLE DU BAS)**



### 3. LA FRANCE N'EST PAS LE PAYS LE PLUS PROTECTEUR, LOIN DE LÀ...

Notre code du travail, régulièrement taxé d'être en surpoids et incompréhensible, contribue-t-il à effrayer les employeurs ? Il serait en tout cas trop simpliste de l'accuser de tous les maux. Et sa complexité ne naît pas de nulle part, explique [le juriste Alain Supiot](#), professeur au Collège de France :



IL EST VRAI QUE LE CODE DU TRAVAIL EST DEVENU ÉNORME ET COMPLIQUÉ. CELA POUR AU MOINS DEUX RAISONS.

LA PREMIÈRE EST QUE LE DROIT DU TRAVAIL RÉGIT AUJOURD'HUI LA PLUS GRANDE PARTIE DE LA POPULATION ACTIVE ; NON PLUS UNE CLASSE OUVRIÈRE HOMOGÈNE MAIS UN MONDE DU TRAVAIL HÉTÉROGÈNE ET COMPLEXE

OR, LE PROPRE D'UN DROIT CODIFIÉ EST DE RÉUNIR DANS UN MÊME CODEX LES RÈGLES RÉPONDANT À CETTE COMPLEXITÉ ET CETTE HÉTÉROGÉNÉITÉ



LA SECONDE RAISON DE L'INFLATION DES LOIS EN DROIT DU TRAVAIL EST L'ASSERVISSEMENT DE CES DERNIÈRES AU CALCUL ÉCONOMIQUE

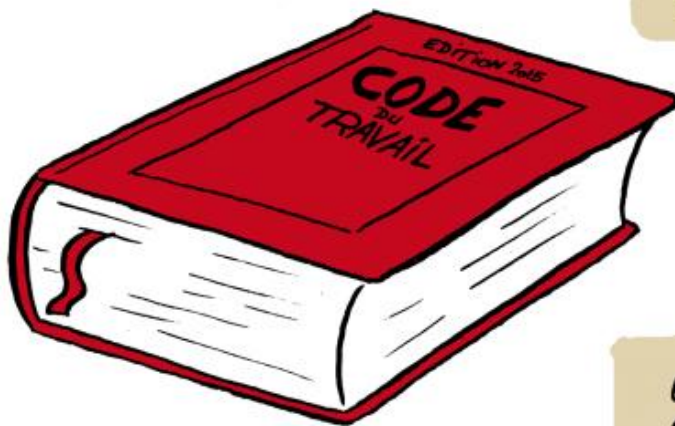
LES « POLITIQUES DE L'EMPLOI » ET DE « FLUIDIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL » SONT AUJOURD'HUI LA PRINCIPALE SOURCE DE L'OBÉSITÉ ET DE LA COMPLEXITÉ DU CODE DU TRAVAIL

AINSI, LE DÉMANTÈLEMENT PROGRESSIF DE LA RÈGLE CLaire ET SIMPLE DU REPOS DOMINICAL A CONDUIT DEPUIS UNE DIZAINE D'ANNÉES À UN EMPILEMENT DE DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

LA LOI DITE « MACRON » DU 7 AOÛT 2015 A AJOUTÉ SUR CE SEUL SUJET AU CODE DU TRAVAIL QUINZE ARTICLES D'UN VOLUME ÉQUIVALENT DE CINQ PLEINES PAGES DU JOURNAL OFFICIEL

PROMULGUÉE DIX JOURS PLUS TARD, LA LOI « REBSAMEN » L'A LESTÉ DE 43 PAGES SUPPLÉMENTAIRES

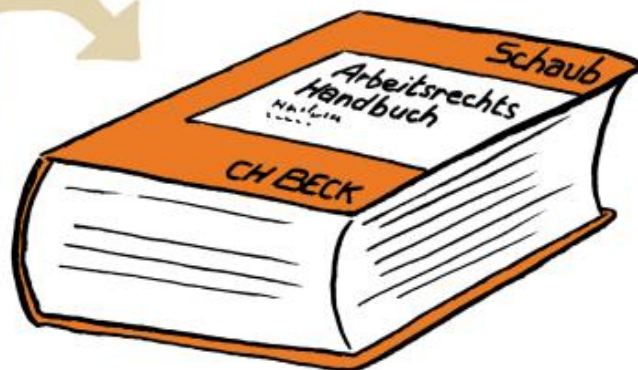




LE CODE DU TRAVAIL FRANÇAIS  
ÉDITÉ CHEZ DALLOZ  
EN 2016 FAIT 3809 PAGES

ENORME ? PEUT-ÊTRE, MAIS  
C'EST AUTANT QUE LE CODE  
DU COMMERCE OU LE CODE  
DES IMPÔTS. ET OUTRE-RHIN,  
NOS VOISINS SI SOUVENT CITÉS  
EN MODÈLE NE FONT PAS MIEUX...

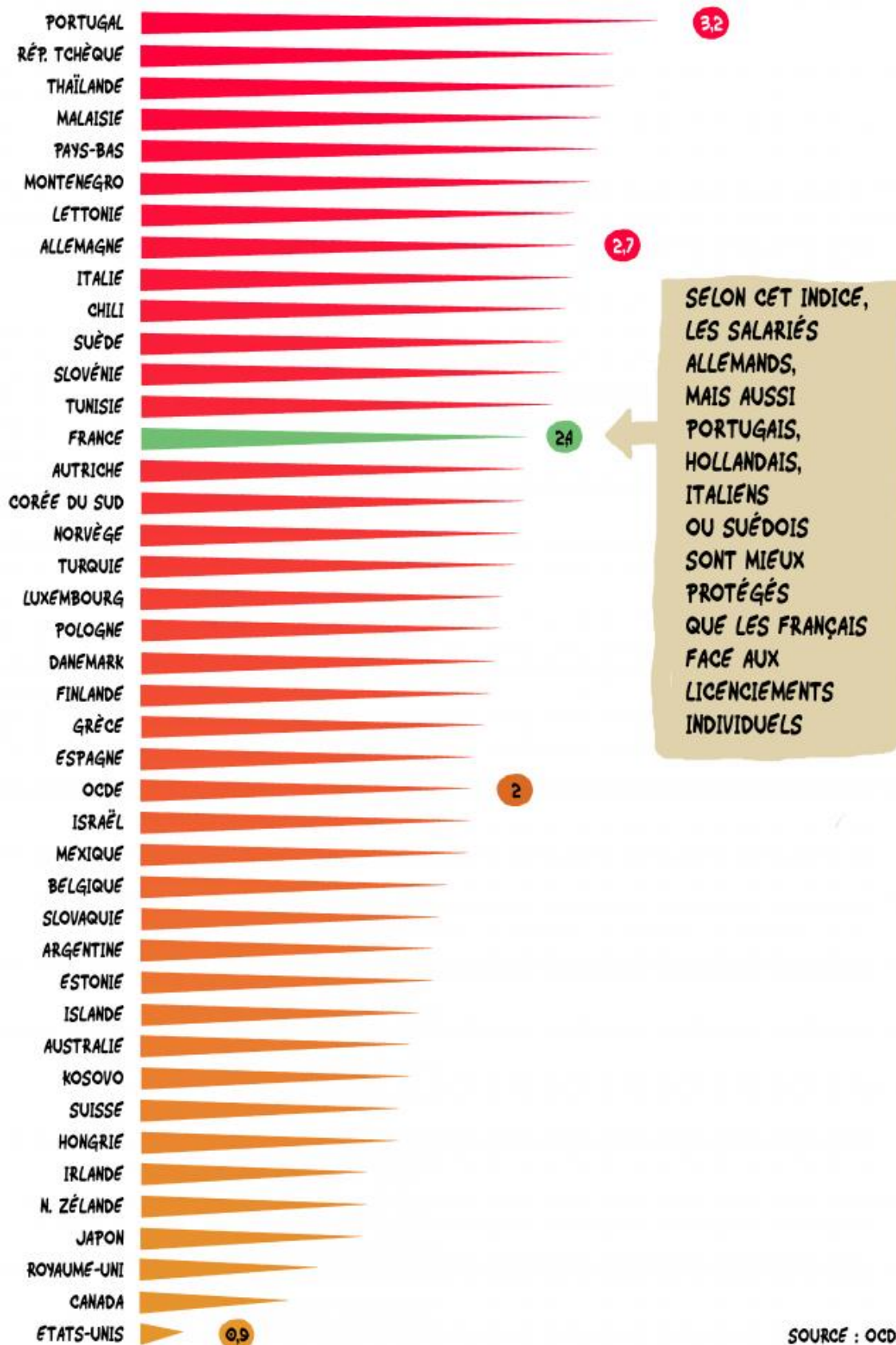
EN ALLEMAGNE, LE  
« ARBEITSRECHTS-HANDBUCH »,  
COMPTE 3 030 PAGES DANS  
SON ÉDITION 2015  
ET PÈSE PLUS DE 2 KG



Si l'on s'avisait de publier à l'intention des entreprises de moins de onze salariés (soit plus des deux tiers des entreprises françaises, employant un salarié sur cinq), une version du code du travail restreinte aux seules dispositions qui les concernent, il s'agirait d'un ouvrage assez mince et d'un accès assez commode.

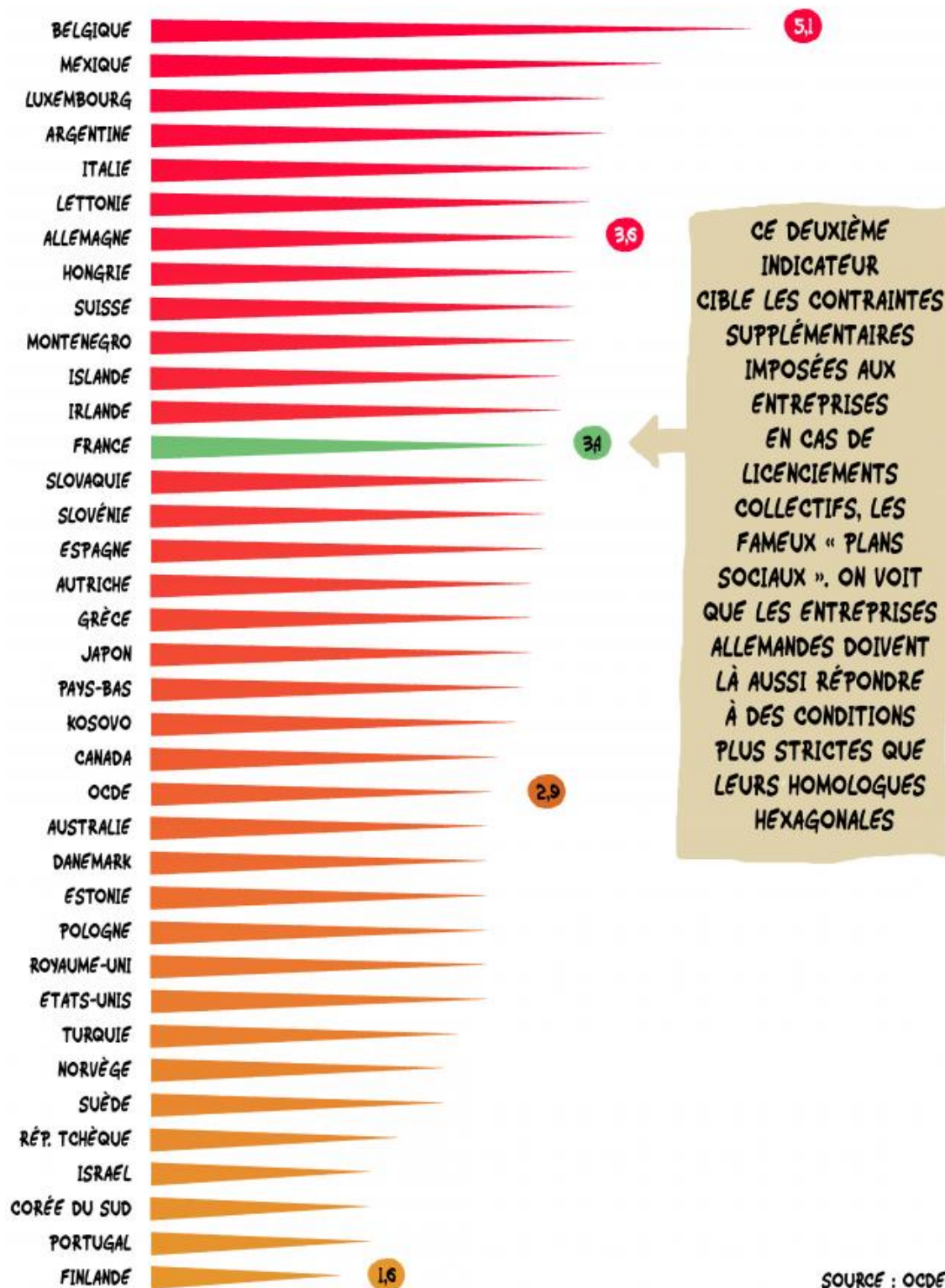
Ne serions-nous pas « allés suffisamment loin » dans les réformes, comme on nous le reproche souvent ? Notre code du travail nous place pourtant dans la moyenne européenne, à en juger par les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi. Le CDI français est plus flexible que celui des Allemands.

**INDICE DE PROTECTION DE L'EMPLOI EN CDI FACE AUX LICENCIEMENTS INDIVIDUELS,  
ECHELLE QUI VA DE 1 (FAIBLE PROTECTION) À 6 (FORTE PROTECTION)**



SOURCE : OCDE

**INDICE DE PROTECTION DE L'EMPLOI EN CDI FACE AUX LICENCIEMENTS COLLECTIFS,  
ECHELLE QUI VA DE 1 (FAIBLE PROTECTION) À 6 (FORTE PROTECTION)**



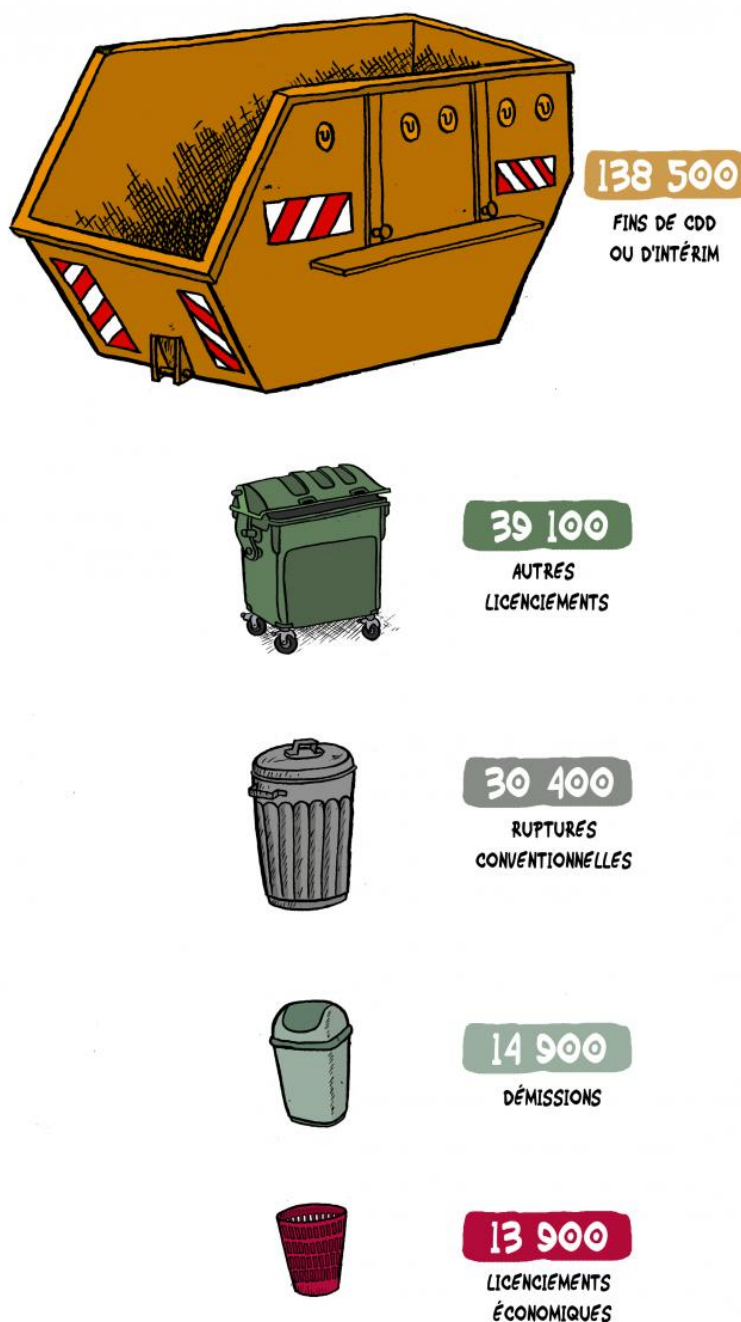
# 4.

## POUR SE DÉBARRASSER DE LEURS SALARIÉS, LES EMPLOYEURS ONT L'EMBARRAS DU CHOIX

Mais en réalité les chefs d'entreprise n'ont même plus besoin, le plus souvent, de recourir à des licenciements économiques pour se séparer de leurs salariés. Et cela grâce en particulier aux ruptures conventionnelles : une nouvelle forme de rupture du contrat de travail par « consentement mutuel » introduite en 2009. A tel point que les licenciements économiques ne représentent plus que 2,6 % des causes d'inscriptions à Pôle emploi et moins de 2 % des contestations devant les conseils de prud'hommes.

La flexibilité existe déjà à tous les étages. [Une étude de la Dares](#) montre qu'en 2011, un tiers des CDI ont été rompus avant la fin de la première année. Et pour les jeunes de 15 à 24 ans, cette probabilité atteint même 45,6 %. Les ruptures de périodes d'essai sont également en forte hausse.

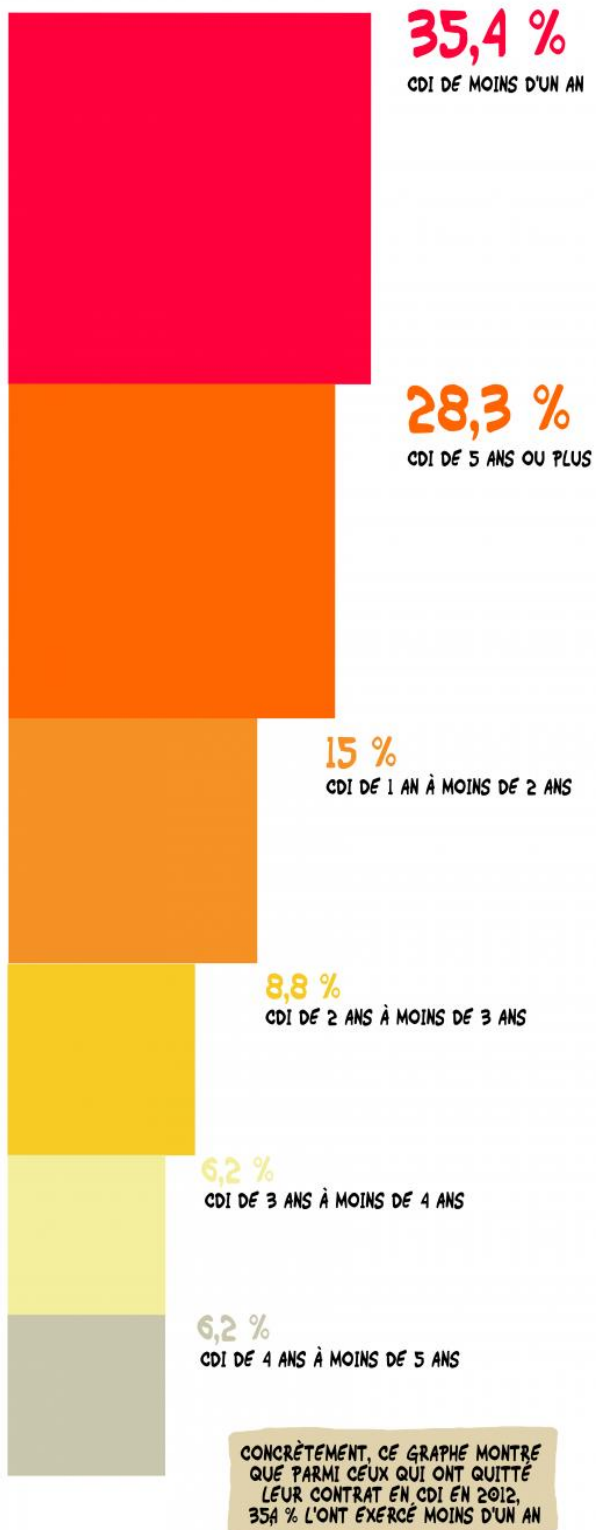
NOMBRE DE PERSONNES QUI S'INSCRIVENT À PÔLE EMPLOI SELON LE MOTIF, EN AVRIL 2016



SOURCE : DARES



RÉPARTITION DES CDI ROMPUS SELON LEUR DURÉE EN 2012, EN %

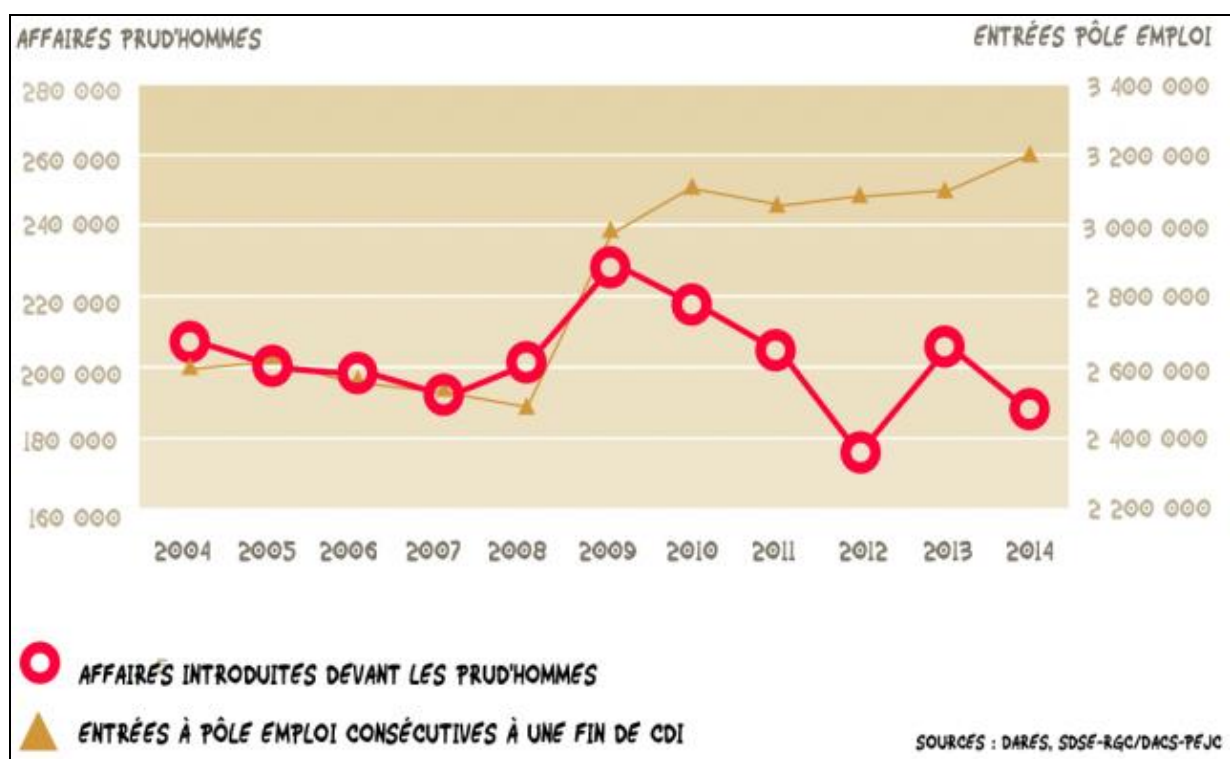


SOURCE : DARES

Ce n'est pas tant la peur de devoir licencier des salariés en CDI qui pousse les employeurs à recourir en priorité aux contrats précaires, que le fait que ceux-ci permettent de limiter les coûts des entreprises en externalisant la gestion de la main-d'œuvre sur l'assurance chômage. Là encore, ces multiples possibilités déjà anciennes n'ont en rien fait fléchir la courbe du chômage.

## 5. LE MAUVAIS PROCÈS FAIT AUX PRUD'HOMMES

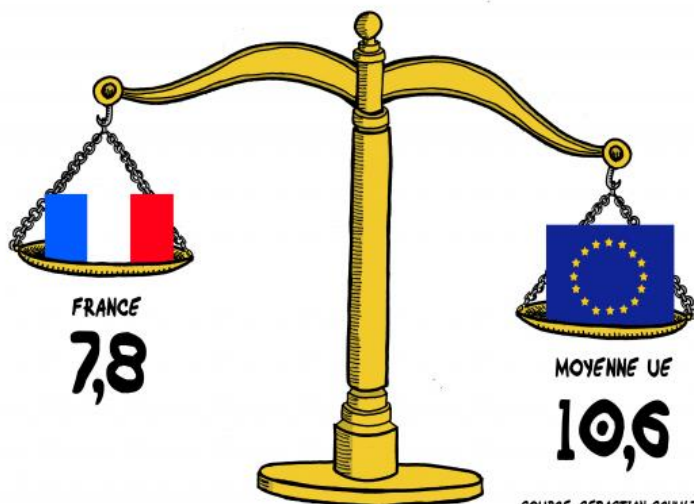
Le juge, pointé comme un facteur d'insécurité majeur pour les entreprises, n'a pourtant pas le pouvoir qu'on lui prête. Les recours devant les conseils de prud'hommes ne cessent de chuter. En 2014, 187 651 nouvelles affaires y ont été introduites, soit une baisse de 8,8 % par rapport à 2013. Il faut en effet de l'énergie, du temps et des moyens pour s'engager dans une longue bataille judiciaire. Et avoir un intérêt à agir. Faute d'obtenir une réparation qui en vaille la peine, les jeunes et les plus précaires renoncent à franchir les portes des tribunaux. « Entre 2004 et 2013, la part des demandeurs de moins de 30 ans a diminué de 24 % à 15 %, tandis que celle des demandeurs de plus de 50 ans croissait de 21 % à 34 % », relèvent [Evelyne Serverin et Maud Guillonnet](#).



La peur du coût du licenciement est elle aussi très exagérée. Aujourd'hui, si un juge constate qu'un licenciement est abusif (sans cause réelle et sérieuse), l'employeur doit verser une indemnité au moins égale à six mois de salaires. Sauf si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou s'il travaille dans une entreprise de moins de onze salariés. C'est alors au juge d'apprécier le montant du préjudice. Mais comme le notent [Evelyne Serverin, Dominique Méda et Bernard Gomel](#), ce montant dépasse rarement un an de salaires.

Reste la question qui taraude les économistes néoclassiques : limiter le pouvoir des juges favorise-t-il l'emploi ? Quant aux employeurs, ont-ils raison d'être soi-disant effrayés par ces magistrats non professionnels qui jugent les conflits entre salariés et employeurs ? Et par des salariés qui franchiraient en masse les portes des conseils de prud'hommes au premier différend survenu ? Les statistiques du ministère de la Justice ne disent pas ça et la France est loin d'être le pays le plus judiciaire d'Europe. C'est ce que montre une [étude de Sebastian Schulze-Marmeling](#), du Centre d'études de l'emploi :

**NOMBRE DE SAISINES DES TRIBUNAUX  
DU TRAVAIL POUR 1000 SALARIÉS EN 2010**



SOURCE: SEBASTIAN SCHULZE-MARMELING

Et quand on regarde les chiffres, on se rend compte que les pics de recours devant les conseils de prud'hommes surviennent après par une hausse du chômage, et non l'inverse, explique Sebastian Schulze-Marmeling :



A ce jour, les pourfendeurs du pouvoir du juge prud'homal ont perdu une manche. A défaut du plafonnement obligatoire des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif prévu initialement dans la loi travail, seul un référentiel indicatif devrait être publié. Un projet de décret doit en fixer les modalités. Issu du volet réforme de la prud'homie de la loi Macron, ce référentiel, qui tiendrait compte de l'âge, de l'ancienneté du salarié et de ses difficultés à retrouver un emploi, prévoit un plancher d'un mois de salaire pour les nouveaux embauchés et jusqu'à 22,5 mois au-delà de 43 ans d'ancienneté.

Pour le reste, les coups de boutoir contre le code du travail devraient reprendre, à la faveur de la campagne électorale qui s'annonce. La bataille de la flexibilisation du marché du travail est loin d'être achevée. Quarante ans qu'elle dure...