

# Ordonnances : un pari hasardeux mais peut-être bénéfique

 [alternatives-economiques.fr//denis-clerc/ordonnances-un-pari-hasardeux-etre-benefique/00080287](http://alternatives-economiques.fr//denis-clerc/ordonnances-un-pari-hasardeux-etre-benefique/00080287)

Les nouvelles règles du marché du travail – notamment en matière de licenciement et de négociation d'accords au sein de l'entreprise – marquent indéniablement un recul dans la protection de l'emploi. Certes, tous les chefs d'entreprises ne sont pas forcément opportunistes et, sans doute, la plupart n'en profiteront pas pour imposer à leurs salariés une détérioration de leur situation sociale ou de leurs conditions de travail. Il n'empêche : il y aura clairement des perdants parmi les salariés. On comprend donc les critiques que les prochaines ordonnances suscitent, même si l'on ne partage pas l'image d'Epinal de patrons ayant pour seule obsession l'augmentation des dividendes versés à leurs actionnaires. Le vrai problème est donc simple : les pertes que subiront certains salariés du fait de licenciements plus faciles (et moins indemnisés lorsqu'ils sont abusifs) ou du fait de conditions de travail dégradées, seront-elles compensées par des embauches plus nombreuses ?

*Les pertes que subiront certains salariés du fait de licenciements plus faciles ou de conditions de travail dégradées, seront-elles compensées par des embauches plus nombreuses ?*

Car c'est au fond la seule question qui vaille, une question que, la plupart du temps, les salariés en poste ne se posent pas : ce qui compte pour eux, c'est leur emploi, leur salaire et leurs conditions de travail. C'est à la fois légitime et compréhensible. Mais ce point de vue « micro » doit être complété par un point de vue « macro », celui de l'intérêt de la société tout entière, qui doit se fixer pour objectif que chacun puisse accéder à un emploi. Or, en France, on en est loin. Entre 15 et 64 ans, la part des personnes en emploi en France est de 64 %, contre 72 à 76 % dans les pays de l'UE au développement économique comparable (Allemagne, Autriche, Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède).

## Elever le taux d'emploi

Certes, une partie de l'explication réside dans des études plus longues, des retraites moins tardives ou des structures démographiques différentes. Mais au sein de la tranche 25-54 ans – celle où la proportion de personnes en emploi est la plus élevée -, le taux d'emploi est de 80 % en France, contre 83 à 86 % dans les pays de l'UE de même niveau économique. Conséquences : nettement moins de chômage et un niveau de vie en général plus élevé. Elever le taux d'emploi de 4 à 5 points se traduirait mécaniquement par une baisse sensible du chômage.

La flexibilisation du marché du travail permettrait-elle d'avancer dans cette voie ? Ses adversaires ne le croient pas : les embauches dépendent avant tout du carnet de commandes, et quand bien même il y en aurait, l'effet sur l'emploi global serait nul, compte tenu de l'augmentation des licenciements et des emplois temporaires occasionnée par la plus grande flexibilité. Le seul résultat serait donc une rotation accrue des postes de travail.

*Les pays à taux d'emploi élevé sont aussi des pays à marchés du travail très flexible*

Du côté de ses partisans, on table au contraire sur la levée de certains freins à l'embauche (moindre coût et plus grande facilité de rupture du contrat de travail). Même si aucun de ces deux argumentaires contradictoires n'est totalement convaincant, il faut bien reconnaître que les pays à taux d'emploi élevé sont aussi des pays à marchés du travail très flexible. Même en Allemagne, où le droit du travail était traditionnellement strict, les réformes Hartz de 2004-2006 se sont traduites par de nombreuses créations d'emplois. Mais au prix d'une multiplication d'emplois précaires, souvent source de [paupérisation laborieuse](#). Toutefois, au Danemark, en Suède et aux Pays-Bas, la création d'emplois liée à la flexibilité n'a pas été payée par une dégradation des

conditions de travail et des salaires.

## Peur de l'embauche

Autre élément sinon troublant, du moins à considérer : beaucoup d'économistes – pas forcément libéraux ou abonnés aux certitudes néoclassiques – estiment que le chômage de masse installé depuis longue date en France a quelque chose à voir avec l'accentuation du risque ou de l'incertitude économiques liée à l'embauche d'un nouveau salarié. De fait, dans nombre de petites et très petites entreprises, les réticences à embaucher sont fortes, et le Code du travail n'y est pas étranger. Les fluctuations de la demande, mais aussi les changements technologiques et les asymétries d'information (le candidat à un poste sera-t-il à la hauteur de la tâche que l'on attend de lui et saura-t-il s'intégrer dans le collectif de travail existant ?) sont autant de sources d'incertitudes, qu'une plus grande flexibilité dans la gestion des contrats de travail permettrait de réduire, alors que le Code du travail impose des règles contraignantes.

La plupart de ces contraintes sont justifiées par la nécessité de protéger le faible (le salarié) contre le fort (l'employeur). Mais elles créent une phobie du salariat plus particulièrement dans les petites ou très petites entreprises où la gestion du personnel est (mal) effectuée par l'employeur et où, pourtant, le recours à une force de travail plus importante serait bienvenu. On ne peut donc exclure que certaines dispositions du droit du travail jouent comme des freins à l'embauche. Tout le problème est donc de réduire ces contraintes et ces coûts, afin de favoriser l'embauche de personnel supplémentaire, sans pour autant réduire la protection du salarié.

## Le pouvoir compensateur des syndicats

Dans les pays nordiques, la solution retenue a été l'instauration d'un « pouvoir compensateur », en l'occurrence le syndicalisme. Ce dernier est unitaire, fortement implanté parce que gestionnaire de droits sociaux réservés à ses adhérents (assurance chômage, caisse de grève, mais aussi cantines ou voyages).

Il négocie accords de branche et accords d'entreprise, lesquels se substituent pour une part à notre Code du travail. S'y ajoute un Etat qui veille au grain en instaurant des filets de sécurité qui rendent la flexibilité sinon sans risque, du moins acceptable grâce à des services publics correctement dotés (garde d'enfants, reclassement des demandeurs d'emploi, formation professionnelle). En France, le syndicalisme est né d'une tradition de luttes de classes plus que de négociations et de compromis. Il est en outre divisé. Des facteurs qui expliquent qu'il ne joue pas, ou peu, le rôle de pouvoir compensateur. De ce fait, l'Etat fixe l'essentiel des règles, par le biais des lois, décrets et ordonnances constituant le Code du travail. On comprend alors que toute diminution, même minime, des institutions publiques au bénéfice d'une régulation issue de compromis passés par les acteurs sociaux concernés, soit vécue comme une mise en danger du salariat au profit du patronat.

| *Réduire la plaie du chômage de masse vaut bien que l'on prenne ce risque*

Il est possible – pas certain – que cette situation soit, au moins pour partie, à l'origine de la faiblesse relative de notre taux d'emploi. C'est ce que soutient la majorité des économistes. Personnellement, je suis dubitatif. Je crains que leurs affirmations ne cachent un vieux refrain éculé : laissons le marché faire. Mais la seule solution pour en avoir le cœur net me semble être de mettre à l'épreuve le contenu des ordonnances : réduire la plaie du chômage de masse vaut bien que l'on prenne ce risque. Certes, il y aura des perdants, n'en doutons pas. Mais si cela permet de faire des gagnants en nombre suffisant parmi les actuels chômeurs, cela vaudra la peine. Notre tâche, alors, consistera à ce que l'action publique autant que le renforcement du syndicalisme – une barrière de sécurité que, malheureusement, les ordonnances ne favorisent pas - limitent ces pertes et organisent une sécurisation efficace des parcours professionnels : non pas l'emploi à vie, mais la capacité de chacun à rebondir dans de bonnes conditions.