

Pourquoi les ordonnances de la loi travail sont un piège

 huffingtonpost.fr/marc-fleurbaey/pourquoi-les-ordonnances-de-la-loi-travail-sont-un-piege_a_23193024/

02/09/2017

Les [ordonnances qui se dessinent pour la réforme du code du travail](#) sont motivées par un calcul politique assez transparent de notre président: il veut montrer à l'Allemagne que la France peut aussi réformer son marché du travail pour le rendre plus flexible, et ainsi obtenir en retour une relance de la construction européenne comportant plus d'intégration et de volontarisme de la politique économique européenne.

Ce calcul est risqué, car rien ne dit qu'une Angela Merkel réélue confortablement (ce qui semble se dessiner outre Rhin) sera plus souple qu'aujourd'hui, ou plus désireuse de faire plier les esprits les plus rigides de son parti. En tout cas, l'Allemagne a certes réformé son marché du travail (sous Gerhard Schroeder) et ainsi augmenté l'emploi, mais au prix d'un accroissement des emplois précaires et des inégalités entre les personnes au travail. Si le pouvoir veut faire la même chose en France, ceux qui vont payer le coût du pari allemand comptent parmi les plus précaires de la population. Pas vraiment équitable.

Les réactions des partenaires sociaux sont révélatrices. Le Medef se frotte les mains et enjoint le pouvoir "d'aller jusqu'au bout" et de "ne pas avoir la main qui tremble" -langage qu'on utilise habituellement pour parler au bourreau. En revanche, les syndicats voient la précarité qui se profile dans les CDI de projet qui seront en fait des CDD, les indemnités de licenciement réduites, et dans l'augmentation du champ de la négociation au niveau de l'entreprise.

Cette question du niveau de la négociation (entreprise, branche, ou nation) mérite qu'on s'y arrête parce que c'est l'exemple même d'une bonne idée, qui semble naturelle, et qui va devenir néfaste par défaut de conception. Pour comprendre le problème, une analogie est utile. Imaginons un monde où il y a des conflits d'intérêt sur le partage des tâches dans les couples de parents. Oui, ce monde ressemble au nôtre. On peut encourager un meilleur partage des tâches par des mesures décidées centralement, par exemple une obligation de congé paternel comme cela se pratique en Suède. Ou bien on peut dire que chaque couple a une situation spécifique, et qu'il vaut mieux laisser cela à la négociation dans la famille, au plus près du "terrain". Dans cet exemple, on voit tout de suite que laisser les décisions se faire au niveau familial va simplement consacrer le déséquilibre de pouvoir qui existe à l'intérieur de la plupart des couples. Par contre, dans un monde idéal où l'égalité homme-femme est réalisée à l'intérieur de chaque couple, cela a effectivement du sens d'éviter les mesures contraignantes pour permettre un meilleur ajustement à chaque situation familiale particulière.

Revenons dans le monde de l'entreprise. Augmenter le champ de la négociation locale, que ce soit dans l'entreprise, l'établissement, voire même l'équipe, a tout-à-fait du sens quand la gouvernance est démocratique et prend en compte les intérêts de chaque salarié. En revanche, quand la gestion est autoritaire et archaïque, comme c'est encore très largement le cas en France où la culture patronale est une des plus rétrogrades du monde développé, les dirigeants qui se croient les maîtres chez eux dans leur entreprise vont utiliser la concurrence avec les autres entreprises pour extorquer toujours plus de concessions à leur personnel, ayant d'ailleurs plus d'arguments, du fait de cette concurrence, que les maris abusifs qui exploitent leur épouse. La négociation de branche a le mérite de calmer la course au moins-disant social et d'offrir un cadre formel plus uniforme pour le dialogue social. Dans les pays scandinaves, la négociation nationale plus approfondie a l'avantage supplémentaire de forcer une réduction des inégalités de salaires entre secteurs, incitant ainsi les investisseurs à moderniser dans toutes les branches.

L'équation est donc simple: le dialogue social peut être d'autant plus décentralisé qu'il implique des organisations où la gouvernance est plus équitable à l'égard des salariés, leur donnant la part du pouvoir qu'ils méritent du fait de leur contribution essentielle au succès de l'entreprise. Le renforcement du dialogue social annoncé par le gouvernement aurait pu apporter un réel progrès si les règles du jeu changeaient pour mieux protéger les salariés contre les abus de pouvoir. Mais c'est plutôt le contraire qui risque de se produire si la fusion des instances de consultation du personnel est utilisée pour réduire la parole des salariés.

Le gouvernement s'est enfermé dans le dilemme qui consiste à opposer flexibilité et sécurité, et il met clairement

la priorité sur la flexibilité. Ce dilemme est réel, mais sa force dépend de la qualité du dialogue social. Plus les salariés sont en situation de dépendance et de subordination, et plus les garanties de sécurité sont pour eux l'occasion de bloquer les évolutions dans l'entreprise, car ils savent que leurs intérêts sont uniquement considérés comme des coûts par les décideurs. En revanche, plus ils sont partie prenante de la gestion de l'entreprise et en partagent les enjeux, plus ils participent aux évolutions nécessaires, tout en ayant de la sécurité non pas par des garanties rigides, mais par leur part du pouvoir qui les protège contre les choix néfastes pour eux. C'est la démocratisation de l'entreprise qui à la fois protège les salariés et les rend flexibles, efficaces, motivés et épanouis. Il y a des dirigeants d'entreprise qui ont compris cette équation, et qui jouent le jeu d'une gouvernance éclairée, allant jusqu'à mettre leur propre position en jeu si les salariés veulent les révoquer. Ils n'ont pas les mêmes privilèges que nos "patrons" classiques, mais participent à une aventure humaine autrement plus intéressante, tout en jouant, avec leurs équipes, le rôle d'avant-garde du progrès social.

Mais revenons sur terre, ou plutôt en France, où notre président se dit ouvert à l'idée de la cogestion mais ne fait aucun effort pour pousser ce dossier, malgré les encouragements forts de certains syndicats [comme la CFDT](#). Il préfère laisser se faire une politique qui reste dans le schéma patronal d'un autre siècle qui oppose "l'entreprise" aux "salariés" (un peu comme le patriarche qui oppose "sa famille" à "sa femme"), pour faire payer à ces derniers le prix de son pari allemand. Pour une vraie "modernisation" du travail, on attendra une autre réforme.

Pourquoi la loi Travail d'Emmanuel Macron ne créera pas d'emplois

 challenges.fr/tribunes/emmanuel-macron-pourquoi-sa-reforme-du-marche-du-travail-ne-creera-pas-d-emplois-selon-pierre-cahuc_496551

01/09/2017

Selon l'économiste Pierre Cahuc, la loi Travail d'Emmanuel Macron aura sans doute peu d'impact sur l'emploi

La loi Travail, présentée comme la première grande réforme d'[Emmanuel Macron](#), a l'ambition d'accélérer les créations d'emplois et donc de lutter contre le chômage de masse qui frappe la France depuis plusieurs décennies. Malheureusement, les millions de chômeurs qui cherchent désespérément un emploi ne peuvent qu'être déçus: cette loi aura sans doute peu d'impact sur l'emploi. L'explication? Le gouvernement a décidé de fixer la négociation de la quasi-totalité des sujets sociaux au niveau de la branche: les salaires minima, les classifications, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, la formation professionnelle, les garanties collectives complémentaires, la durée et le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats temporaires, les contrats de chantier, l'égalité entre les hommes et les femmes, les périodes d'essai. Il ne reste quasiment rien de substantiel à négocier directement dans l'entreprise alors qu'Emmanuel Macron avait promis, pendant la campagne, d'affirmer la primauté des accords d'entreprises.

Verrouiller le dialogue au niveau de la branche pose un vrai problème. En France, les conventions collectives ont un pouvoir normatif important: elles sont très détaillées, en prévoyant par exemple le remboursement des frais de transport aux salariés, et surtout elles s'appliquent à toutes les entreprises du secteur. L'Hexagone se distingue des autres grands pays de l'OCDE par une extension administrative quasi-systématique des accords collectifs, signés par les [syndicats](#), à toutes les entreprises et les salariés de la branche. Alors que dans la plupart des grands pays de l'OCDE, les accords ne s'appliquent qu'aux entreprises qui adhèrent aux organisations patronales signataires. Résultat: en France quasiment 100 % des entreprises sont couvertes par une convention collective contre 55 % en Allemagne.

Des effets sans doute insuffisants

Cela change tout. En Allemagne, les entreprises, notamment les plus jeunes, ne sont pas obligées d'appliquer toutes les règles souvent coûteuses. Alors que dans l'Hexagone, les conventions collectives agissent comme une barrière à l'entrée pour les nouvelles entreprises, plus fragiles, ce qui pénalise fortement l'emploi.

Certes, la loi travail comporte un volet positif sur la simplification du licenciement. La création d'un plafond des indemnités en cas de licenciement abusif, l'allègement des contraintes de reclassement et le resserrement du périmètre au territoire national, pour apprécier la justification économique du licenciement, vont dans le bon sens. Ces mesures devraient avoir un effet positif sur l'emploi, notamment en CDI, car elles allègent le coût du travail.

Mais leurs effets seront sans doute insuffisants pour réduire significativement le chômage tant que le carcan des conventions de branche existera. Pour que cette réforme ne soit pas incrémentale, à l'image des précédentes, il faudrait mettre un frein à l'extension des conventions de branche à l'ensemble des entreprises. Les ordonnances contiennent des dispositions qui permettent à la Ministre de le faire. Espérons qu'elle les utilisera. Son empressement à renforcer le rôle des branches malgré les engagements du candidat Macron laisse néanmoins penser que cet espoir risque fort d'être déçu.

Pierre Cahuc, professeur à Polytechnique