

# Communiqué des Economistes atterrés



## Un *Jobs act* à la française violerait le droit du travail sans créer d'emplois

Il est tentant de se prévaloir d'un taux de chômage record (près de 3,5 millions de chômeurs auxquels on peut ajouter 2,4 millions d'autres demandeurs d'emploi) pour faire passer des réformes rétrogrades pour de bonnes solutions. Le président du Medef, Pierre Gattaz, s'empressant d'imputer le chômage à un marché du travail trop rigide, propose de flexibiliser davantage le contrat de travail. Les prétendants à l'emploi devraient donc renoncer à leur droit de contester un licenciement futur, accepter une fin de contrat automatique à l'issue d'un chantier, d'une perte de marché, ou quand les carnets de commandes de l'entreprise se désemplissent. Quitte à ce que cette proposition exige que la France dénonce la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) interdisant tout licenciement sans motif valable et précis.

Sans s'émouvoir d'une telle violation du droit international du travail, une quinzaine d'économistes influents, dont Jean Tirole, titulaire du prix de la banque de Suède, lui emboîtent virilement le pas. Drapés des oripeaux de la science, ils proposent ce qu'ils appellent un *Jobs act* à la française. L'idée maîtresse est de faire disparaître du code du travail toute référence à « la cause sérieuse » des licenciements économiques, cantonnant les juges à n'apprécier que la réalité de la réorganisation sans se prononcer sur sa pertinence socio-économique. Les entreprises, libérées de l'obligation de justifier de la nécessité économique des licenciements, seraient aussi dégagées de toute responsabilité de reclassement de leurs salariés, celle-ci incombant au seul service public de l'emploi. Ces mêmes économistes défendent d'ailleurs depuis longtemps l'idée d'un « contrat unique », plus flexible que le contrat à durée indéterminée qui régit le contrat de travail de 87 % des salariés. La proposition de Manuel Valls de créer un contrat de travail spécifique pour les PME afin de faciliter les licenciements devrait les satisfaire. Pourtant, ce dernier contrat rappelle furieusement le « contrat nouvelle embauche » (CNE) destiné aux entreprises de moins de 20 salariés qu'il autorisait à licencier sans motif explicite. Mis en place en 2005, il avait été abrogé en 2008 car il était contraire au droit international.

Les propositions rétrogrades de ces économistes sont donc saugrenues. Comment la France pourrait-elle dénoncer l'une des conventions de l'OIT sur le droit du travail et la protection sociale alors qu'elle réclame par ailleurs que ces dernières s'appliquent aux pays émergents ? Comment un contrat pourrait-il par avance exclure l'intervention d'un juge pour en vérifier l'application ? Quelle serait la « simplification » introduite par des contrats de travail dont la sécurité serait proportionnelle à la taille de l'entreprise ? Il est facile de comprendre comment ces « assouplissements » du droit du travail favorisent les destructions d'emplois. Mais par quel tour de passe-passe pourraient-ils en créer ?

Messieurs Gattaz, Valls, et autres Tirole et Cahuc, ce ne sont pas les employeurs qui ont peur des licenciements, ce sont les salariés ! La relation salariale est une relation de subordination qui justifie la protection de ces derniers, et qui la justifie d'autant plus que la situation de l'emploi les met en position de faiblesse. Or les procédures de licenciement n'ont pas cessé d'être facilitées ces dernières années. Par exemple, la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a introduit la rupture conventionnelle permettant à l'employeur et au salarié de convenir de mettre fin à un CDI, en contrepartie d'indemnités légales versées par l'employeur au salarié. Ces ruptures conventionnelles représentaient 16 % des fins de CDI (hors périodes d'essai et départ à la retraite) en 2012. L'ajustement de l'emploi passe d'abord par la rupture conventionnelle et le licenciement pour des motifs autres qu'économiques. Aujourd'hui, non seulement les CDD représentent une part croissante des embauches, mais les CDI sont loin d'être rigides puisque plus d'un tiers sont rompus avant la fin de leur première année d'existence. Cette flexibilité s'est développée dans un silence assourdissant, sans que rien n'arrête la fièvre des réformes. Ainsi, la mal nommée loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 a modifié les règles du licenciement collectif pour motif économique en raccourcissant le délai dont dispose l'administration pour se prononcer sur un plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que le délai pour une action de contestation. Cette même loi a mis en place les accords dits de « maintien de l'emploi » permettant aux employeurs de demander aux salariés des baisses de salaires et une hausse de la durée du travail contre des promesses de maintien de l'emploi. Aujourd'hui, la loi Macron remet en cause l'action des prud'hommes en encourageant des procédures de médiation, faisant comme si la relation salariale était une relation entre individus égaux. Elle introduit également un barème indicatif d'indemnisation, conformément aux vœux du patronat.

## Communiqué des Economistes atterrés

---

Ces dispositions qui visent à toujours plus déréguler l'emploi procèdent d'une vision néolibérale selon laquelle les protections des salariés, rebaptisées « rigidités », seraient la cause du chômage. Or les pays qui ont le plus fortement réduit la protection des licenciements, comme l'Espagne ou l'Italie, n'en ont pas moins vu leur taux de chômage monter en flèche. La flexibilité du marché du travail booste le chômage en période de crise, déprimant la demande et aggravant la récession.

Non, la France ne peut avoir pour projet le développement d'un modèle reposant sur des travailleurs jetables et sous-payés, comme le proposent le Medef, le premier ministre et des économistes qui rêvent de revenir au 19<sup>ème</sup> siècle. Les entreprises ont besoin de s'appuyer sur des salariés impliqués, dont elles peuvent maintenir et améliorer les capacités de travail, gages de productivité, de qualité des produits et de compétitivité. Les salariés, qui investissent dans leur emploi, ont besoin d'être informés des motifs de cet acte grave qu'est leur licenciement et ont toute légitimité à le contester en justice.

Nul ne peut affirmer sérieusement aujourd'hui que le chômage soit causé par la rigidité du marché du travail. Il n'a jamais autant augmenté que depuis les années 1980, lorsque l'emploi devenait plus flexible. Il est temps de mettre en œuvre une stratégie de nature à s'attaquer au chômage de masse qui ronge nos sociétés. Créer des emplois relève avant tout de la mise en œuvre d'une politique macroéconomique et d'une politique industrielle cohérentes, accompagnées d'une réduction du temps de travail. Chaque année depuis près de deux décennies, plus de 20 milliards d'euros sont dépensés en allègements généraux de cotisations sociales employeurs sur les bas salaires, sans résultats significatifs sur l'emploi. La France et l'Europe ont besoin de politiques de relance tournées vers des activités utiles et écologiques, d'une meilleure répartition des richesses, d'une fiscalité plus juste. En tant qu'économistes, nous réfutons l'idée qu'un modèle de société reposant sur des travailleurs jetables, sous-payés, exposés en lieu et place des actionnaires à l'ensemble des risques économiques, puisse offrir une quelconque solution au chômage.