

Jean Tirole: «Le principe pollueur-payeur appliqué au licenciement»

Judith RUEFF, *Libération*, 11 octobre 2003

L'économiste français a obtenu lundi le prix de la Banque de Suède en mémoire d'Alfred Nobel, pour ses travaux sur la concurrence et la régulation des marchés. *Libération* l'avait interviewé sur les procédures de licenciement en 2003.



L'économiste Jean Tirole [a obtenu lundi le prix de la Banque de Suède en mémoire d'Alfred Nobel](#), pour ses travaux sur la concurrence et la régulation des marchés. Figure de l'Ecole d'économie de Toulouse, il est le troisième Français à obtenir le titre après Maurice Allais en 1988 et Gérard Debreu en 1983. En 2003, il était interviewé par *Libération* à l'occasion de la publication d'un rapport sur les procédures de licenciement pour le Conseil d'analyse économique.

L'économiste Jean Tirole est le coauteur d'un rapport sur la protection de l'emploi et les procédures de licenciement rendu public cette semaine¹. Il estime que le système d'assurance chômage français «incite les entreprises à licencier» et préconise de les taxer pour chaque salarié mis au chômage.

En quoi consiste la «taxe de licenciement» que vous proposez ?

Il s'agit de responsabiliser les entreprises, afin qu'elles supportent directement le coût social du licenciement. Concrètement, cela signifie qu'il faut appliquer au «risque chômage» les principes qui existent ailleurs. En matière d'environnement, tout le monde trouve normal que le pollueur soit le payeur. De même, les entreprises qui licencient doivent payer pour ça. En contrepartie, il faut leur laisser plus de flexibilité dans la gestion des effectifs, notamment en simplifiant les procédures de licenciement économique, qui sont actuellement très lourdes et coûteuses. De plus, les juges de prud'hommes n'ont ni l'information ni les compétences pour prendre des décisions de gestion à la place des chefs d'entreprise.

Comment cela fonctionnerait-il ?

Notre idée consiste à faire payer aux entreprises une taxe sur chaque licenciement en échange de la suppression de leurs cotisations chômage à l'Unedic et d'un allègement des procédures administratives et judiciaires. Nous partons d'un constat : le système actuel de protection sociale est inefficace, parce qu'il implique des coûts financiers de licenciement limités et incite ainsi les entreprises à se séparer de leurs salariés. Aujourd'hui, l'entreprise qui licencie ne paie pas le coût qu'elle fait peser sur la collectivité en terme d'indemnisation des chômeurs, alors qu'à l'inverse l'entreprise «vertueuse», qui conserve ses salariés, verse des cotisations sociales à l'assurance chômage.

Votre taxe antilicenciement ne cache-t-elle pas un affaiblissement de la protection des salariés ?

Pas du tout, nous défendons la protection de l'emploi mais nous proposons de l'organiser différemment. Il s'agit d'un «donnant donnant» entre les salariés et les patrons, qui souhaitent pouvoir adapter leurs effectifs en fonction d'impératifs économiques ou technologiques. Les salariés perdront certes en protection juridique, mais l'entreprise qui paiera une taxe pour chaque personne licenciée y regardera à deux fois avant d'annoncer un plan social ou un licenciement individuel.

¹ Le rapport d'Olivier Blanchard et de Jean Tirole au Conseil d'analyse économique du Premier ministre, remis en mai, est disponible à la Documentation française.

N'y a-t-il pas un risque que les entreprises cherchent à échapper à cette taxe ?

Le risque de «mécanismes d'évasion» existe, avec le recours à la sous-traitance, à la création de sociétés «coquilles vides», sans vrais capitaux et qui seront incapables de payer au moment de licencier. Mais on peut imaginer des solutions : demander des garanties bancaires, faire remonter la responsabilité juridique à l'entreprise mère, par exemple.

Vous dénoncez le contrat à durée déterminée (CDD) comme une «réponse facile» au problème de la flexibilité...

Le système du CDD a créé une dualité sur le marché du travail, entre ceux qui sont embauchés sans limitation de durée et donc protégés, et les autres, qui mettent de plus en plus de temps à trouver un vrai boulot. C'est un mauvais tour joué aux jeunes : l'entreprise les met souvent à la porte à la fin du contrat et n'a aucun intérêt à les former. Nous proposons donc un contrat d'embauche unique, avec une période d'essai qui pourrait être allongée.

Avez-vous soumis vos propositions aux organisations syndicales et patronales, qui se rencontrent cette semaine sur les conséquences sociales des restructurations industrielles ?

Nous ne les avons pas encore rencontrées, mais nous espérons le faire. Pour le moment, le rapport remis au Premier ministre explore des pistes de réflexion, il ne s'agit pas encore de programmes opérationnels.