



## Faut-il vraiment réformer le Code du Travail ?

Pour l'économiste **Philippe Askenazy**, le projet de gouvernement marginalise les syndicats, isole les salariés, et risque d'avoir peu d'effet sur le chômage. Mieux vaudrait, estime-t-il, investir dans la formation et lutter contre les discriminations

Propos recueillis par **SOPHIE FAY** et **PASCAL RICHIÉ**

### La réforme du marché du travail engagée par Emmanuel Macron et le gouvernement vous semble-t-elle cohérente ?

Le marché du travail français vit deux transformations profondes : une progression du nombre de travailleurs indépendants, qu'a accélérée l'introduction du régime d'autoentrepreneur en 2009 ; des carrières de moins en moins linéaires, tout particulièrement pour les nouvelles générations. L'équipe au pouvoir se fonde sur ces mutations, voire en exagère

le caractère inéluctable, pour proposer une série de réformes que je considère d'une grande cohérence. L'idée centrale, c'est que chacun devrait être « l'entrepreneur de sa propre vie ». Cela se traduit par diverses déclinaisons : l'injonction à la mobilité ; l'encouragement à la construction de trajectoires personnelles ; l'élargissement de l'assurance-chômage aux démissionnaires et aux indépendants ; la formation pour sortir du chômage... Dans ce nouveau paysage, l'Etat se propose d'être le garant ➤

### SOMMAIRE

p. 69

"Un projet d'une grande banalité"

p. 70

Ce que les déchets disent de nous

p. 72

Une préhistoire de la mondialisation

# DÉBATS



► de l'égalité des chances et de se cantonner aux problèmes auxquels le marché ne répond pas.

#### Une vision libérale de la société...

Oui, c'est une vision centrée sur l'individu et sur la propriété du capital. On constate chez l'équipe Macron une défiance pour l'intervention des corps intermédiaires dans la relation entre le travailleur et l'employeur – qui représente l'actionnaire. Elle perçoit les juges, les syndicats, comme des rigidités à contourner. C'est pourquoi elle essaie d'imposer aux prud'hommes une forme d'automatisme des réparations en cas de licenciement abusif. La décentralisation des négociations sociales vers l'entreprise va dans le même sens. Les syndicats seront encore plus portés à se concentrer sur des problématiques locales, au détriment de leur réflexion globale. Même au sein de l'entreprise, le nombre de salariés protégés devrait être réduit par la fusion des instances représentatives (comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité, délégués du personnel...). Le gouvernement suggère enfin de contourner les syndicats, en cas de blocage du dialogue social dans l'entreprise, en favorisant le référendum d'initiative patronale.

Mais la vision libérale et optimiste portée par Macron ne coïncide pas forcément avec la réalité des entreprises et l'attente des individus. Et ces ordonnances pourraient avoir des conséquences « performatives ». Prenez la réforme de l'assurance-chômage, qui répond à un principe d'égalité des opportunités, quel que soit le statut. Elle va réduire l'avantage relatif du statut salarial et donc encourager le développement du statut d'indépendant, l'externalisation de la production, le recours à des sous-traitants. Or est-ce certain qu'un tel affaiblissement de la relation salariée aille dans le sens de l'histoire et des aspirations? Outre-Manche, les moins de 25 ans ont voté à 70% en faveur des promesses de Jeremy Corbyn de réduire la flexibilité du marché du travail et de renationaliser le rail. En France, la profession libérale par excellence – la médecine de ville – est rejetée aujourd'hui par de jeunes praticiens qui aspirent majoritairement au salariat. Du côté de l'organisation productive, enfin, l'idée qu'on va vers une atomisation générale ne tient pas : le poids des grands groupes dans l'emploi ne cesse de croître.

#### Ah? Les PME ne créent-elles pas la plus grande part des emplois nouveaux?

Pendant vingt ans, on a pensé que le moteur de l'emploi, c'étaient les PME. Ce mirage était dû à la découpe des groupes en multiples filiales. Les organismes publics de statistique retiennent désormais un critère économique, en considérant que toutes les filiales d'un même groupe forment une même « grande entreprise ». Ainsi, aux Etats-Unis, la part de l'emploi dans les entreprises de moins de 250 salariés est passée en vingt-cinq ans de plus de la moitié à 46%. En France, d'après l'Insee, fin 2013, sur les 3,75 millions d'entreprises, 274 grandes sociétés emploient 4,3 millions de salariés; à l'opposé, les 96% plus petites n'emploient que 2,8 millions de salariés. Et l'on s'interroge



Directeur de recherches (CNRS, Ecole normale supérieure, Centre Maurice-Halbwachs), PHILIPPE ASKENAZY a publié « Tous rentiers ! » (Odile Jacob, 2016) et « Qualité de l'emploi et productivité », avec Christine Erhel (Editions Rue d'Ulm, 2017).

désormais sur la pertinence de considérer comme des « indépendants » les collaborateurs de plateformes comme Uber, devenues des multinationales.

Ces évolutions devraient nous amener à réfléchir sur la définition de ce qu'est une entreprise. Or, personne ne le fait sur le plan politique. Le résultat, c'est qu'on encourage des négociations dans des périmètres de moins en moins pertinents. Avec le risque de conduire à un dialogue social qui n'est pas adapté à la réalité. De même, il faut aborder la question de la protection des négociateurs contre les discriminations. Comme l'a montré Thomas Breda, chercheur au CNRS et à l'Ecole d'Economie de Paris, les carrières des délégués syndicaux ou des délégués du personnel sont affectées par leur mission syndicale. La question figure dans les réflexions de l'équipe Macron, tant mieux, en espérant que la réduction de leur nombre, qu'entraînera la fusion des instances, ne les isolera pas plus dans l'entreprise.

**Un des problèmes n'est-il pas la faiblesse des syndicats en France? Le taux de syndicalisation dans le privé reste très faible, autour de 9% des salariés...**





C'est vrai, mais on ne peut pas parler de « faible représentativité » ou de « faible légitimité » des syndicats. La participation aux élections professionnelles, par exemple, est importante. Jusqu'au vote de la loi du 20 août 2008, les cinq grands syndicats bénéficiaient d'une « présomption irréfragable » de représentativité. Mais ce n'est plus le cas : elle est désormais assise sur le vote.

**Le chèque syndical (financement par l'employeur des cotisations syndicales), que promet l'équipe Macron, ne peut-il pas aider à renforcer le pouvoir des représentants des salariés?**

Je n'en suis pas convaincu. Il est déjà pratiqué dans certains groupes français avec une perspective paternaliste. D'après mes observations sur la grande distribution, le syndicalisme n'est pas plus dynamique dans les enseignes qui le pratiquent. Mais le chèque syndical est conforme à l'esprit des ordonnances Macron, qui entendent favoriser un syndicalisme moins politique, et plus attentif aux problèmes des entreprises. Le risque d'une telle approche, c'est qu'elle laisse de côté les non-salariés : chômeurs, indépendants, sous-traitants, etc.

### **La réforme du marché du travail peut-elle faire baisser le chômage?**

C'est l'objectif affiché du nouveau pouvoir même si, selon moi, c'est bien plus une transformation de la société française qui est visée. Les intellectuels libéraux misent sur le fait qu'un tel choc sociétal enclenchera un optimisme salvateur. Espérons qu'ils aient raison dans le cas de la France. La méthode proposée est de « déverrouiller » des situations de blocage : la question des branches, trop nombreuses et inefficaces en matière de dialogue social; la question de l'assurance-chômage, jugée inadaptée au monde nouveau; la question de la protection des parcours individuels; la question de l'incertitude des entreprises face aux jugements des prud'hommes... Il faudrait « alléger » le risque qui pèse sur des employeurs, les « sécuriser », ce qui libérerait une réserve d'investissements et d'emplois latents. Cet argument me semble très fragile. Déjà, jamais l'économie française n'a créé autant d'emplois avec aussi peu de croissance. Ces « rigidités » – un mot péjoratif employé à dessein – sont au mieux secondaires, comparées par exemple au poids des politiques coordonnées d'austérité en Europe. On est en train de mobiliser une énergie considérable sur certains dispositifs, alors que des dysfonctionnements profonds sont ignorés.

Par ailleurs, ces réformes portent le risque d'une modification du comportement des acteurs. Exemple : si les négociations sont menées à un mauvais niveau, cela peut conduire à une détérioration du climat social, et du même coup affecter la performance de l'entreprise concernée. Un point fort de l'économie française est la forte productivité du travail. Mais cette productivité repose sur un équilibre fragile. L'engagement des salariés dans l'entreprise en est un des facteurs... Des économistes prônent ainsi le gel des salaires, mais cela n'entraînerait pas forcément un surcroît d'efficacité productive : cela peut même conduire à l'effet inverse.

**Macron juge qu'il faut arrêter de voir le travail comme une « souffrance ». La mobilité, induite par la flexibilité, ne permettrait-elle pas de sortir de cette situation?**

Selon la théorie exposée par Albert Hirshman dans « Exit, Voice, and Loyalty », un travailleur dans une entreprise est face à un arbitrage : il peut faire entendre sa voix (*voice*), notamment sur ses conditions de travail, ou bien sortir (*exit*). S'il est empêché de s'exprimer, il se résoudra à quitter l'entreprise. Là aussi, on retrouve la cohérence de l'approche du nouveau pouvoir : l'affaiblissement de la voix collective serait porteur de plus de mobilité. Mais cette mobilité peut pousser vers le chômage ceux qui ont peu d'options d'emploi. Sauf à les forcer, par la menace d'une suspension de l'assurance-chômage, à accepter un emploi plus dégradé. Les travaux économiques ou sociologiques suggèrent que le surcroît de satisfaction qui suit un changement d'emploi disparaît rapidement. En réalité, c'est surtout la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise qui permet de contenir la « souffrance » au travail, et non l'addition de démarches individuelles. ➤



### ► En dehors des rigidités, quels sont les facteurs qui pèsent sur le marché du travail?

Je vois trois grands problèmes à résoudre. Le premier, c'est la divergence de situation des zones d'emploi. On ne peut pas parler d'un marché de l'emploi unique : il existe en réalité de nombreux marchés, du bassin industriel sinistré à la zone en forte croissance. Dans la lutte contre le chômage, il faut tenir compte de cette problématique spatiale. Pour les marchés de l'emploi frappés par la désindustrialisation, la réforme du droit du travail ne changera rien. Il faut choisir entre deux approches : soit revitaliser ces territoires, en développant les services publics et les transports, soit tirer un trait sur eux et encourager la mobilité des travailleurs vers d'autres zones plus dynamiques, par des politiques du logement par exemple.

Deuxième mal, bien identifié par de multiples études : la discrimination liée aux origines ethniques. Elle touche un très grand nombre de personnes, à l'embauche, à la création d'entreprise, dans la distribution des prêts bancaires... Ces personnes tombent souvent dans les cases précarité ou chômage, alors qu'elles pourraient contribuer à l'économie bien plus qu'elles ne le font. Le succès en France de certaines plateformes comme Uber est le symptôme de ce mal : de nombreux collaborateurs y trouvent un moyen d'échapper à la discrimination dont ils sont victimes pour des emplois classiques, quitte à accepter de travailler 60 heures par semaine. On ne peut se satisfaire de cette évolution : la France se prive de toute une

partie de ses travailleurs et de ses talents. Emmanuel Macron semble avoir pris la mesure du problème puisqu'il vante sans cesse l'égalité des chances. Mais face à ce phénomène massif, il n'existe pas de politique publique d'importance. L'Etat devrait commencer par donner l'exemple ; il pourrait mettre fin à la discrimination dans les embauches ou dans l'octroi de subventions publiques à la création d'entreprise...

Troisième faiblesse : l'éducation. La France a fait des efforts, mais nos voisins en ont fait plus encore. Quand vous avez un niveau bac+3, vous traversez les crises sans trop de problèmes. Si le système éducatif produit plus de diplômés, ceux-ci trouvent généralement du travail, comme si la demande de diplômés des entreprises s'alignait sans cesse sur l'offre. Le chômage est moindre en Grande-Bretagne qu'en France, mais si l'on compare les taux de chômage par niveau de diplôme, on constate qu'ils sont très similaires dans les deux pays. La politique de l'emploi commence par l'éducation et pas seulement au CP-CEL.



### Ne commence-t-elle pas aussi par la formation professionnelle?

L'éducation initiale est à mon sens prioritaire. La formation professionnelle est importante si elle permet une montée en qualification. Cette idée de progression, au sein de son entreprise ou grâce à une mobilité enrichissante, se retrouve par exemple dans la stratégie danoise. Mais souvent, en France, cette formation n'est perçue que comme une déclinaison de l'idée de flexibilité-mobilité. En gros, on vous dit : « On va vous transformer en autre chose. » Un ouvrier dans une usine de lave-linge sera ainsi invité à rejoindre le personnel d'une plateforme en ligne de service de nettoyage, par exemple... Sans perspective de progression.

### Les pays qui ont réformé le marché du travail ne s'en sortent-ils pas mieux que la France?

S'il existait un modèle garanti, le débat serait clos. La France, ces trente dernières années, s'est concentrée sur des réformes visant à « casser les rigidités », sans résorber un chômage de masse : contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel, emploi indépendant... Le succès du fameux modèle scandinave semble dépendre de la structure industrielle et du cycle de chacun de ces pays cinq à vingt fois plus petits que la France. Et tous ne réussissent pas : la Finlande affichait ainsi en avril 9% de chômeurs, quasiment le niveau français. D'après les premiers travaux disponibles, la réforme du CDI par Matteo Renzi en Italie, engagée dans une période morose, a eu des effets au mieux marginaux : le taux de chômage y demeure à deux chiffres. L'Allemagne ou le Royaume-Uni font face à un chômage bien plus faible que chez nous, mais leurs stratégies de réformes ont été très différentes. L'Allemagne a maintenu un salariat stable, bénéficiant d'un droit du travail très protecteur. Toutefois, un point commun est que les réformes ont été mises en œuvre durant des périodes de nette expansion économique, ce qui a permis, par exemple sous Tony Blair, l'embauche de plus de 700 000 agents publics, notamment dans l'éducation. Le second point commun est que les inégalités se sont profondément creusées. Comme je le développe dans « Tous rentiers ! », le cas britannique est sur ce plan essentiel. A l'instar de Macron, Blair promettait, il y a vingt ans, un horizon d'égalité des chances comme substitut progressiste à l'égalité. C'est oublier que la seconde est un moyen essentiel pour tendre vers la première. Du coup, la mobilité sociale, surtout ascendante, n'a pas progressé et a même décliné outre-Manche. La pensée macronienne suit la même pente : en cela, elle a quelque chose de daté. ■