



Parce que le code du travail vous concerne....

L'équipe FO PNO vous invite à lire ce billet pour comprendre et éviter de vous faire « enfumer » !

La nouvelle loi du travail ne créera pas d'emplois. Faciliter les licenciements est contre-productif ?

tiré des Economistes Atterrés de Dany Lang et Matthieu Montalban



Critiqué par beaucoup, le projet de loi travail dit « loi El Khomri » a pour objectif affiché de faire baisser le chômage. En rendant moins contraignants les licenciements ? Pour le collectif des Economistes atterrés, l'argument ne tient pas la route.

La loi El Khomri repose sur une hypothèse défendue par les économistes néoclassiques et certains employeurs : le chômage serait causé par la "rigidité" du "marché du travail" et par celle des salaires. Ce serait la prétendue difficulté à licencier, les coûts de licenciement et un coût du travail trop élevé qui seraient à l'origine du chômage.

Un raisonnement individuel transposé à la société : absurde !

Il est concevable qu'un employeur puisse penser à son niveau que, si les règles avaient été plus simples ou les coûts de licenciement plus faibles, il aurait peut-être embauché plus. Cette impression personnelle souffre cependant de nombreux défauts, dont le premier, et non des moindres, est qu'il transpose un raisonnement individuel à l'ensemble de l'économie. Or les mécanismes macroéconomiques sont bien différents *des mécanismes microéconomiques*.

Pour bien comprendre l'absurdité de l'idée de difficulté de licenciement comme cause du chômage, il faut la transposer : elle signifierait, dans les relations matrimoniales par exemple, que la difficulté et le coût des divorces seraient le principal déterminant du nombre de mariages. Cette proposition apparaît en grande partie absurde, dans la mesure où d'autres causes entrent en ligne de compte, à commencer par les sentiments. Quand la question du mariage se pose, la facilité du divorce et son coût ne sont pas les déterminants premiers de la décision. Cela ne veut pas dire que des dispositions économiques du contrat de mariage n'ont pas d'effet sur le mariage, mais ces dispositions apparaissent comme secondaires.

Pour certains économistes « néoclassiques » et certains employeurs, il faudrait que les contrats n'engendrent aucune obligation. C'est un peu comme si dans un mariage on pouvait renvoyer son conjoint du jour au lendemain et sans frais ni préavis.

C'est la demande qui détermine l'emploi

La signature de contrats de travail, loin d'être des mariages d'amour, ont eux aussi d'autres causes, au rang desquelles *l'épaisseur du carnet de commandes occupe une place de choix*. Pourquoi une entreprise embaucherait-elle si elle n'utilise pas toutes ses capacités ? Cela reviendrait à supporter des surcoûts inutiles. L'entreprise choisit la quantité de travail dont elle a besoin en fonction de la production à faire, compte tenu de la demande qu'elle anticipe. La question du moyen d'y répondre se pose ensuite : heures supplémentaires, embauche en CDI ou

en CDD, recours à l'intérim... *C'est donc bien la demande qui est le principal déterminant de l'emploi (à productivité donnée).*

Mais il se trouve que l'un des principaux déterminants de la demande est la consommation, qui est en large partie alimentée par les salaires. Or les politiques d'austérité menées en Europe, en comprimant les salaires et condamnant au chômage de masse une large partie de la population active, étouffent la demande.

Cette politique, menée de concert partout en Europe, est suicidaire.

Baisser les salaires ? Un effet délétère sur la consommation !

Avec certaines dispositions de la nouvelle loi, il sera possible aux entreprises de proposer *des référendums pour faire baisser les salaires, ce dont certains employeurs ne vont pas se priver dans un contexte* où le rapport de force leur est très largement favorable.

Si au niveau de l'entreprise cela peut sembler intéressant de faire baisser les coûts, l'effet macroéconomique sur la consommation sera délétère, puisque des salaires qui baissent équivalent à une demande qui disparaît dans un contexte où la consommation représente 80% de la demande en France.

Plus un salarié est payé, plus il est productif

En premier lieu, il suppose que la compétitivité se résume à la compétitivité-coût et donc que la qualité et la gamme des produits n'entrent pas en ligne de compte – alors que le tant vanté "modèle allemand" illustre justement le contraire. De plus, cette stratégie de dévaluation interne étant suivie partout en Europe, l'amélioration de la compétitivité-coût, notion relative, ne peut se produire puisque tous les pays baissent leurs coûts en même temps.

A contrario, l'effet de ces stratégies non-coopératives sur la demande globale est négatif. Depuis 2009, elles nous ont fait entrer dans une spirale austérité-récession qui est à l'origine de l'accroissement du chômage de masse. Il n'est d'ailleurs pas établi qu'il faille pour la France jouer la carte de la compétitivité-prix pour gagner des parts de marché compte tenu de la qualité de la main d'œuvre française et des infrastructures de notre pays.

Jouer la carte de la compétitivité-prix risque surtout de nous priver de nos avantages comparatifs. Ceux qui soutiennent les baisses de salaires oublient que l'une des rares théories économiques disposant de fondements économiques solides est le lien entre salaire et productivité : *plus un salarié est bien payé, plus il est productif.*

Licencier plus, c'est accentuer les récessions

Pourquoi donc la flexibilité externe, c'est-à-dire la facilité de licencier, permettrait-elle d'améliorer l'emploi ?

Admettons un instant que la facilité à licencier permette de stimuler l'embauche quand la demande le permet. Dans une situation de croissance, on observerait alors une croissance plus rapide de l'emploi que si le droit au licenciement était plus difficile.

Mais en période de récession, donc de baisse des commandes, cette flexibilité sera exploitée par l'entreprise : ayant plus de facilités à licencier, elle le ferait plus rapidement, ce qui amènerait une baisse plus rapide de l'emploi. Donc sur l'ensemble du cycle économique, l'effet net est indéterminé. De plus, cette flexibilité externe ne fera qu'accroître l'intensité des cycles, aggravant ainsi les récessions au point de les transformer en dépressions.

Les partisans de la loi objecteront que celle-ci permettra également plus de flexibilité interne, en permettant aux entreprises de signer des accords pour moduler le temps de travail en fonction des cycles. Certes, la flexibilité interne est préférable au licenciement et explique pour partie pourquoi l'emploi en Allemagne ne s'est pas effondré au pire de la crise. *Le problème est qu'accompagnée par des baisses de salaires, cette flexibilité est là encore de nature à approfondir les récessions.*

Les 35 heures ont favorisé l'emploi

De plus, si l'accord concernant le temps de travail n'est pas revu en cas de reprise, l'entreprise pourra avoir recours à beaucoup plus d'heures complémentaires (moins bien rémunérées) que par le passé, l'incitant à ne pas réembaucher et aggravant ainsi la persistance du chômage. Là encore, il s'agit d'une mesure pro-cyclique ayant des effets potentiellement dévastateurs sur le chômage.

L'absurdité d'une politique consistant à faciliter le recours aux heures complémentaires, à moduler sur 3 ans des heures de travail, saute aux yeux.

Tout d'abord, parce qu'elle porte un coup fatal aux 35 heures et ce alors même qu'au cours des trois dernières décennies, la seule période d'accélération de la création d'emplois fut celle de la mise en place des 35 heures (les évaluations moyennes donnent 400.000 emplois créés), ce qui s'est traduit par la suite par un enrichissement de la croissance en emplois (rappelons que 2 millions d'emplois furent créés et que le chômage avait diminué d'un million de personnes entre 1997 et 2001).

En outre, cette politique ignore les prévisions des effets de la robotisation sur l'emploi : des travaux anticipent que plus de 42% des emplois actuels **seront automatisables d'ici 20 ans**. Au lieu de poursuivre la baisse séculaire du temps de travail, plus pertinente dans un monde où il y aura de plus en plus de robots, cette loi va inciter les employeurs à faire travailler plus sans gagner plus ceux qui ont un emploi, et donc contribuer à alimenter l'armée de réserve des chômeurs.

La flexibilité ne crée pas d'emplois

Enfin, une telle politique est d'autant plus absurde dans un monde où la crise économique se double d'une crise écologique majeure qui appelle des mesures urgentes, au rang desquelles une nouvelle vision du travail devrait occuper une place de choix.

Au plan empirique, **l'OCDE a les plus grandes difficultés** à prouver l'existence d'une relation entre protection de l'emploi et chômage et reconnaît depuis longtemps que si les liens entre protection de l'emploi et difficulté de licenciement ont un effet sur l'emploi, celui-ci est faible, et ne se vérifierait que sur le type de personnes qui retrouvent un emploi (genre, origine) et non sur le nombre d'emplois créés.

D'autres travaux ont essayé d'améliorer la mesure de la protection de l'emploi, en analysant de façon plus précise les réglementations sur le plan méthodologique. Ils ont montré qu'elle n'avait en fait aucun effet sur l'emploi total et que l'évolution du PIB, donc de la demande, expliquait l'essentiel de l'emploi mais que la protection de l'emploi réduisait les inégalités et augmentait la part des salaires dans la valeur ajoutée ; mieux, les auteurs trouvent un effet favorable à l'emploi de la réduction de la durée légale du travail

Michel Husson (2008) avait déjà démontré que la demande est le principal déterminant de l'emploi, **et non la protection de l'emploi**. D'ailleurs, la comparaison toujours effectuée avec le Royaume-Uni, le Danemark ou les États-Unis est hasardeuse : pour les premiers, une grande partie de la **population active est sortie des statistiques du chômage via une augmentation des "malades de longue durée"**, tandis qu'aux États-Unis, la population active a baissé en raison **d'un taux de détention six à sept fois plus élevé qu'en France !**

Pour quel choix de société ?

Enfin, même en admettant un instant pour les besoins de la démonstration que davantage de flexibilité permettrait une hausse de l'emploi (ce qui est, nous l'avons vu, infondé), se pose la question du choix de société : souhaitons-nous atteindre le plein-emploi avec des conditions de travail très dégradées, des emplois sans intérêt et des travailleurs pauvres ?

Outre-Manche et Outre-Atlantique, où la flexibilité salariale et externe est bien plus forte, la pauvreté est plus élevée malgré des taux de chômage officiels plus faibles, tandis que les inégalités ont explosé beaucoup plus vite qu'en France (au point que le revenu médian est quasi-égal aujourd'hui aux États-Unis à ce qu'il était en 1974 !).

Quel progrès y aurait-il à ce que tout le monde ait un emploi précaire et mal payé, au sein d'un système où la masse des individus perdrait leur vie à la gagner pour que les 1 % plus riches puissent encore gagner plus en ne travaillant pas ?

Alors pourquoi donc certaines organisations syndicales représentant de surcroît de salariés adoubent-elles cette loi ?

Les masques tomberaient-ils entre ceux qui défendent vos droits et ceux qui prétendent les défendre !

Ne soyez plus dupes du jeu perdant-perdant dans lequel on veut vous diriger !

Pour en savoir plus, **n'hésitez pas à contacter vos délégués(es) FO PNO** : Laurence DANYS : 615210 , Frédéric BETIS : 610103/610971

Vos représentants FO ont ouvert une permanence au local FO (en face du self) afin que vous puissiez obtenir les réponses à vos interrogations (horaires affichées sur notre panneau).