

# **Le droit du travail est-il l'ennemi de l'emploi ?**

**1 L'organisation générale du droit du travail**

**2 La France protège-t-elle plus ses emplois ?**

**3 Existe-t-il un lien entre protection de l'emploi et chômage ?**

**4 Que veut-on dire par flexibilité de l'emploi ?**

# 1 L'organisation générale du droit du travail

L'organisation du droit du travail part du principe de subordination : le salarié est réputé ne pas pouvoir en toute liberté refuser un ordre de son patron.

Le droit du travail est donc censé protéger le salarié d'ordres manifestement excessifs.

Le droit du travail repose sur la hiérarchie des normes : chaque accord d'un niveau inférieur doit respecter l'accord du niveau supérieur.

La dérogation à cette hiérarchie ne peut se faire qu'au profit du travailleur : application d'un droit plus favorable.

Dans le droit du travail il existe deux échelons essentiels :

- le code du travail est un ensemble de lois et de règlements : il est donc d'ordre législatif.

- la négociation collective résulte d'accords qui peuvent ensuite être transcrits dans le code du travail. Mais ce n'est pas une obligation.

**Les normes de niveau inférieur doivent respecter celles du niveau supérieur ou être plus favorables.**

### **Droit du travail**

applicable à l'ensemble des employeurs  
et des salariés

### **Conventions collectives**

applicables au niveau interprofessionnel,  
à une branche<sup>1</sup> ou une entreprise

### **Contrat de travail**

applicable à un employeur et un salarié

1. Une branche professionnelle, par exemple la branche pharmaceutique, regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité, produisant le même type de biens ou services et relevant d'un accord ou d'une convention collective.

Un accord est collectif quand il s'applique à l'ensemble des salariés, à toute une branche ou à toute une entreprise.

Un contrat de travail n'est donc pas un accord collectif mais il doit respecter la convention collective ou lui être plus favorable.

En France 90% des salariés sont protégés par une convention collective ce qui nous place dans la moyenne haute des pays de l'OCDE.

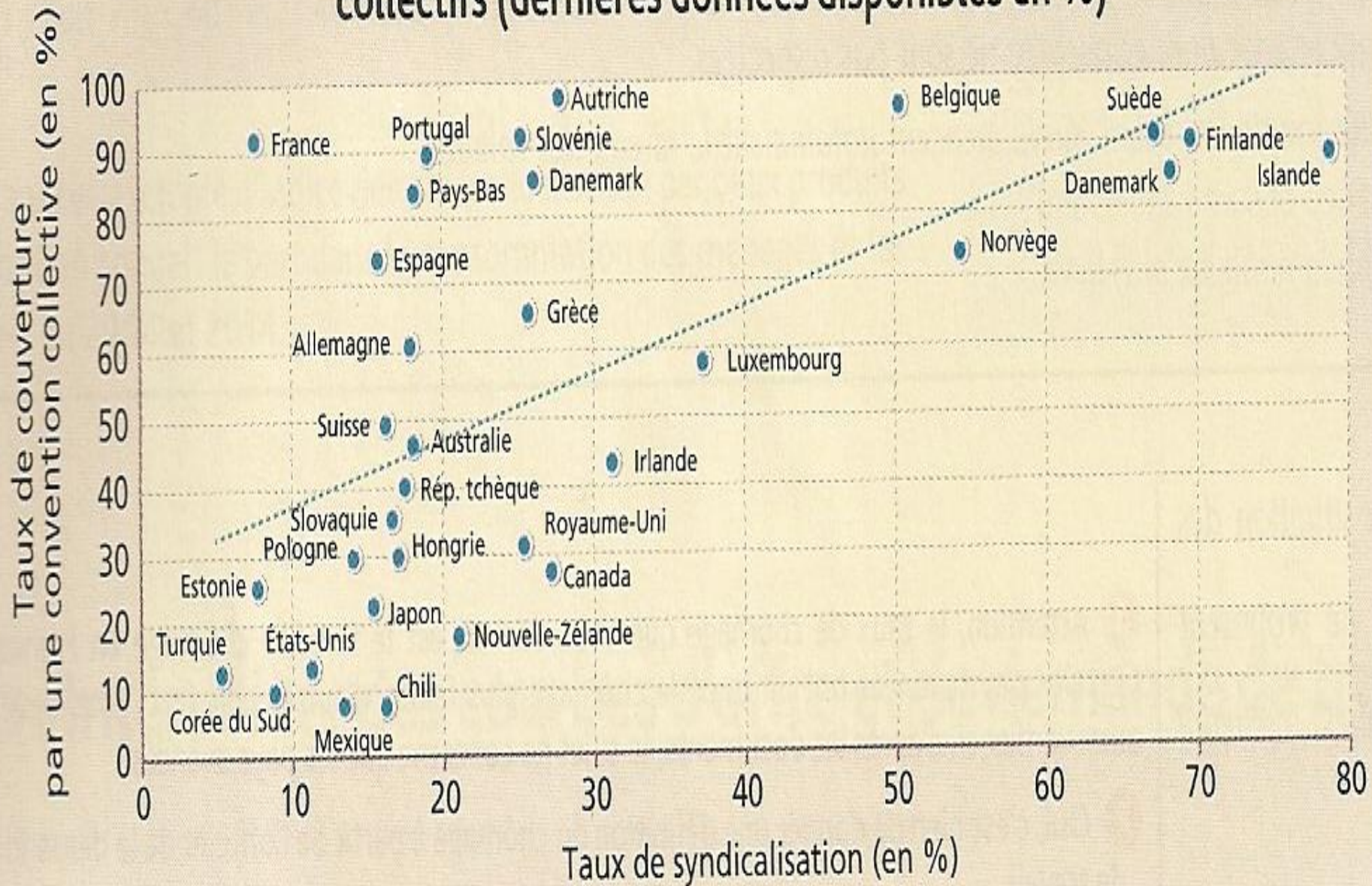
Par comparaison seuls 15% des salariés américains sont dans ce cas.

Mais la France présente une vraie particularité : normalement les conventions collectives sont négociées, signées, appliquées et surveillées par les partenaires sociaux : syndicats et patronat.

Cela suppose que les syndicats sont suffisamment puissants pour négocier et surveiller.

Or, si la France a un taux de couverture particulièrement fort, elle a un taux de syndicalisation particulièrement faible. Ce sont donc particulièrement les pouvoirs publics qui organisent la négociation et surveillent son application.

# Taux de syndicalisation et taux de couverture par accords collectifs (dernières données disponibles en %)



## **2 La France protège-t-elle plus ses emplois ?**

**Pour répondre à cette question il faut d'abord savoir ce que veut dire « protéger ses emplois » :**

- s'agit-il de protéger contre les licenciements ? Individuels ou collectifs ?**
- s'agit-il de limiter le recours aux emplois précaires ?**
- s'agit-il de limiter les abus en matière de temps de travail, de travail sur les périodes de repos dominical, d'exposition à des dangers (y compris sanitaires) ?**
- s'agit-il d'encadrer plus ou moins le niveau de rémunération offert pour un type d'emploi ?**

**Pour toutes ces questions l'OCDE a construit une série d'indicateurs de « rigidité » (c'est-à-dire d'intensité de la protection). Plus le chiffre est important et plus l'emploi semble protégé.**

**Si nous faisons un bilan rapide de la situation de la France en matière de protection de l'emploi nous remarquons que :**

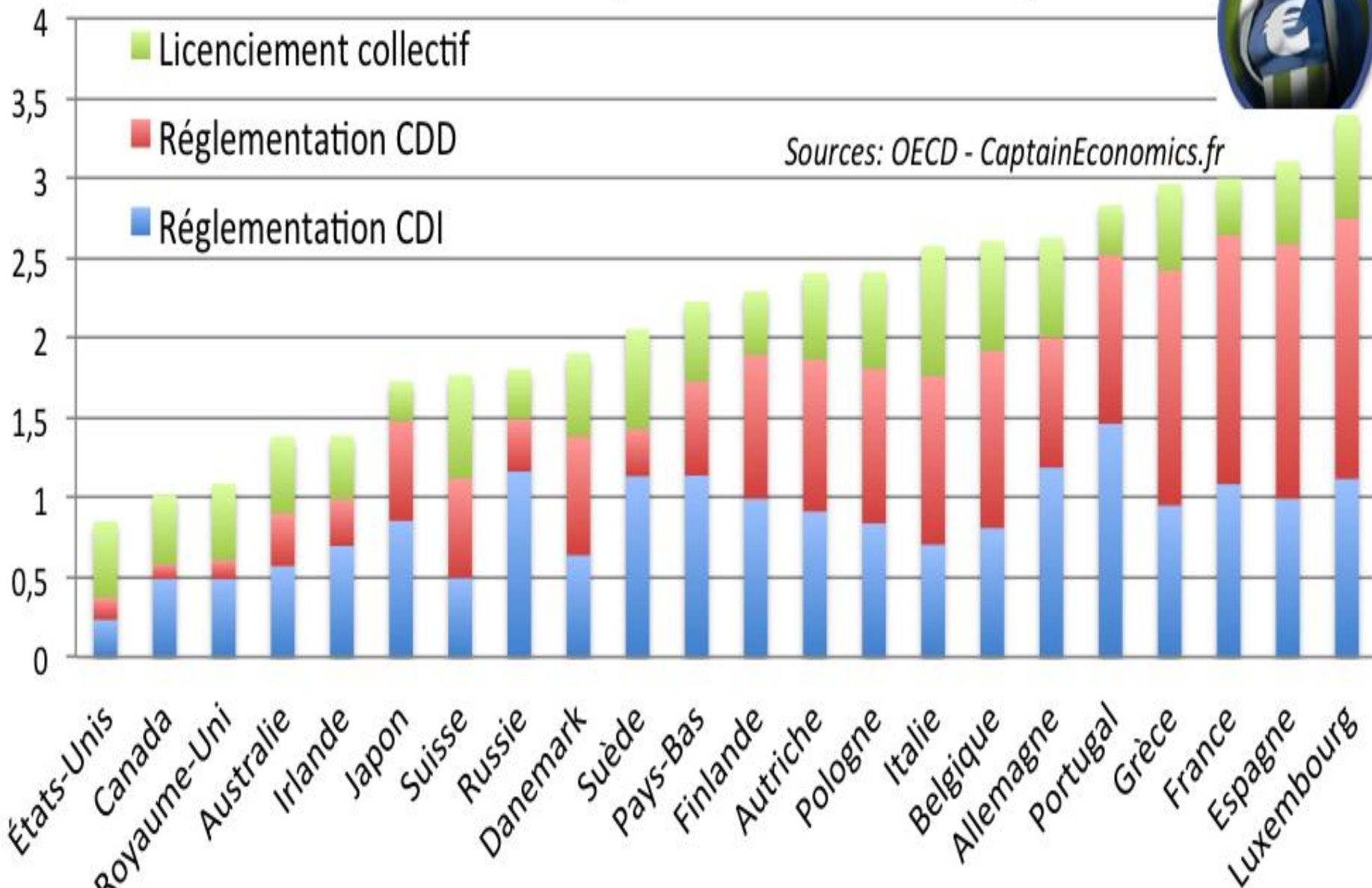
- **globalement en effet la France se situe dans le « haut de l'échelle » en matière de protection de l'emploi, mais sa situation n'est pas très éloignée de celle de l'Allemagne par exemple.**

- **en matière de protection de l'emploi « stable » (le CDI) et en matière de protection contre les licenciements, qu'ils soient individuels ou collectifs, la France n'est pas, contrairement à ce que l'on croit souvent, le pays le plus protecteur, loin de là.**

**A titre d'exemple, l'Allemagne protège davantage ses CDI et encadre davantage les licenciements.**

- **le point qui distingue assez clairement la France est la protection de l'emploi temporaire : en effet la France les protège plus que la plupart des pays : encadrement du nombre de CDD, temps de travail minimal, protection contre les licenciements des CDD...**

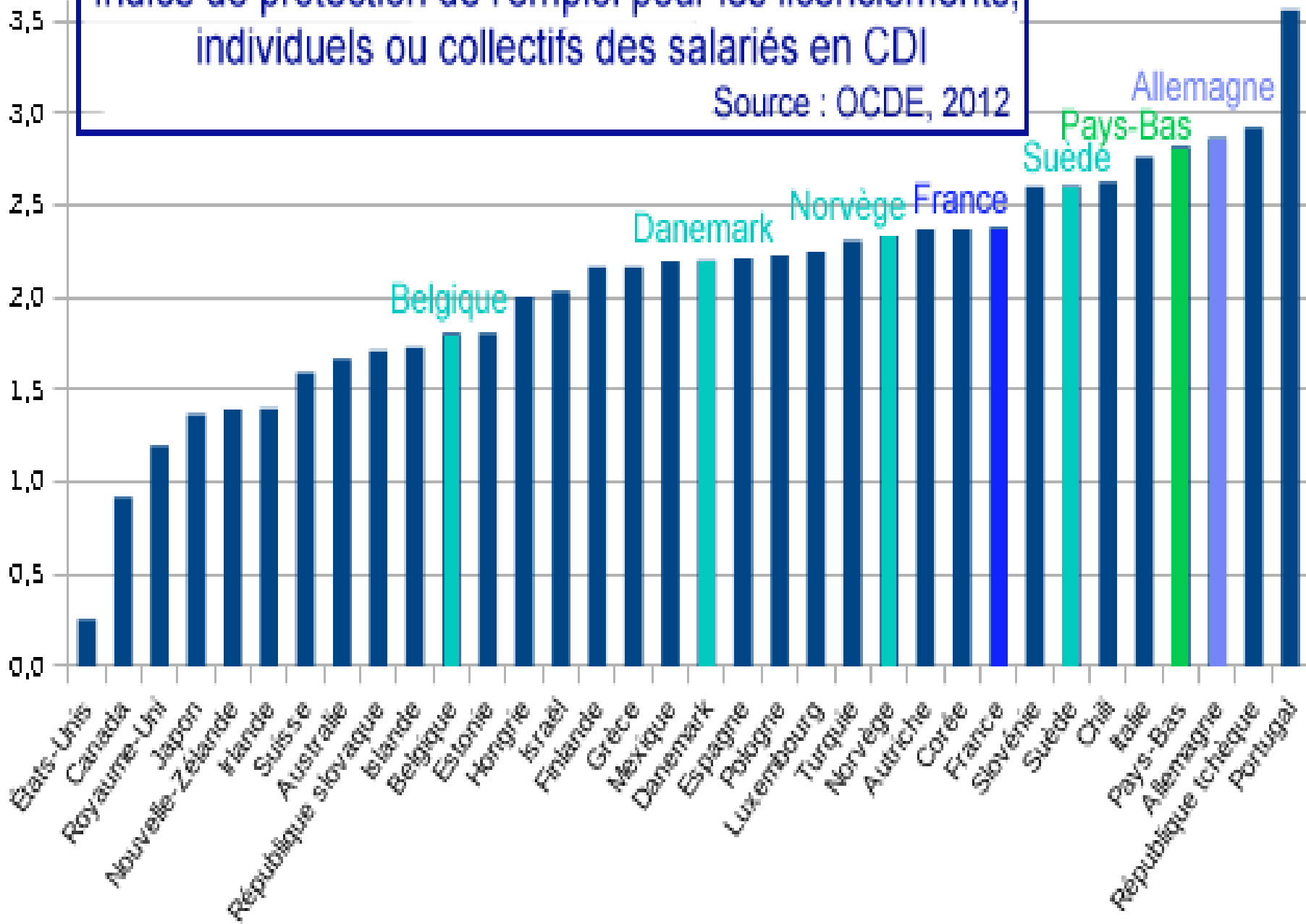
# Indicateur de protection de l'emploi





# Indice de protection de l'emploi pour les licenciements, individuels ou collectifs des salariés en CDI

Source : OCDE, 2012



Ces constats nous conduisent à quelques remarques :

- la « loi travail » avait pour but de donner un peu plus de flexibilité dans le contrat de travail pour les CDI. Or il ne semble pas que de ce côté-là la France soit le pays le plus rigide.

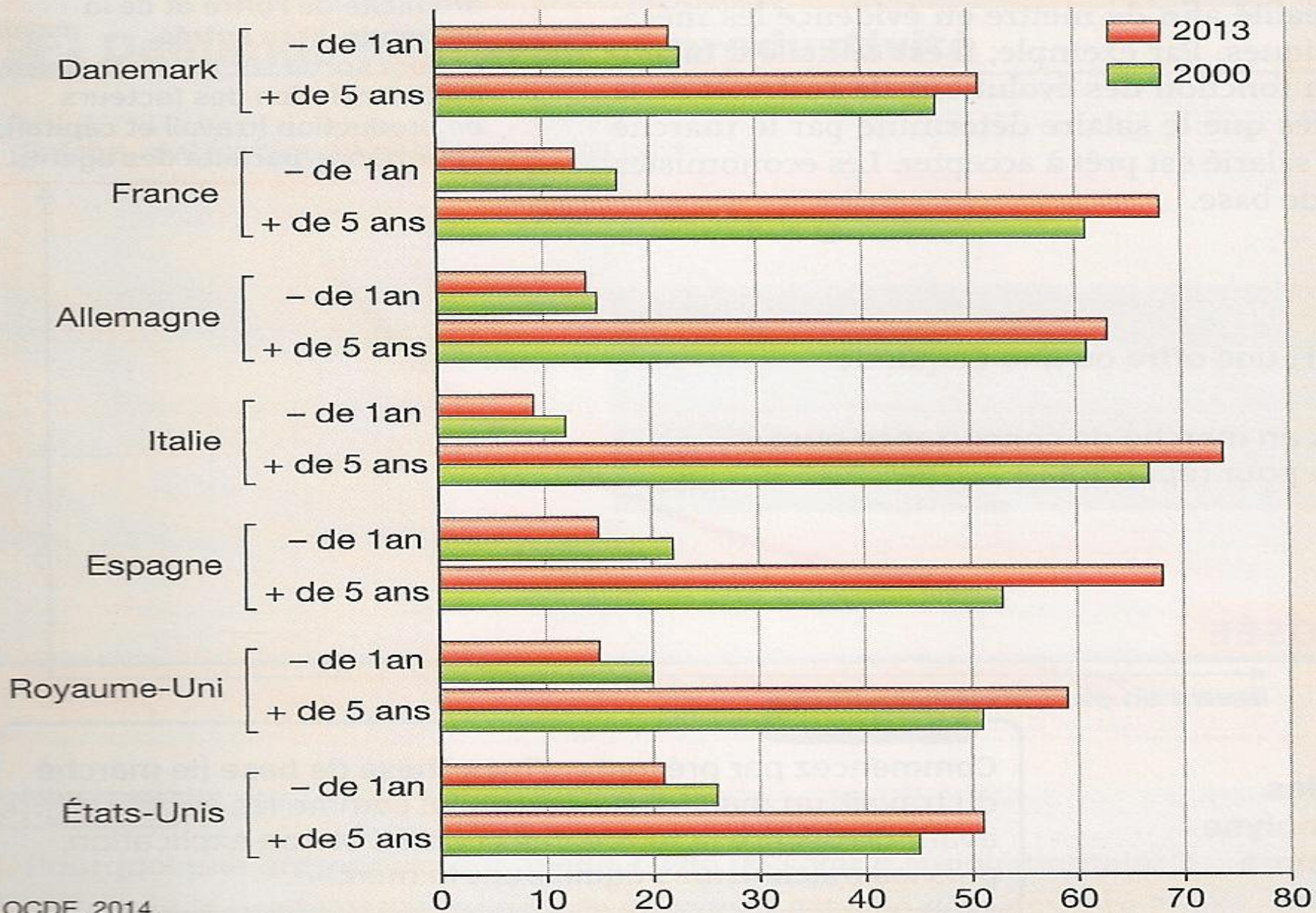
- le MEDEF déclare souvent que les chefs d'entreprise n'embauchent pas, ou alors en CDD, de peur de ne pas pouvoir licencier.

Mais la France est là encore loin d'être la plus rigide en matière de protection contre les licenciements et l'Allemagne connaît beaucoup moins de chômage avec pourtant une protection plus stricte.

- la France protège par contre davantage ses emplois temporaires. Cela part sans doute d'un « bon sentiment ».

Mais le résultat est alors que la part des contrats courts de plus de 5 ans dans le total des contrats est l'une des plus élevée alors que celle des contrats de moins d'un an (qui peuvent aider à la réinsertion dans l'emploi) est faible.

**Part des contrats de travail de moins d'un an et de plus de cinq ans dans l'ensemble des contrats, en %**



### 3 Existe-t-il un lien entre protection de l'emploi et chômage ?

C'est le thème le plus souvent entendu : la complexité du droit du travail français et la protection excessive des emplois expliquerait le niveau du chômage en France.

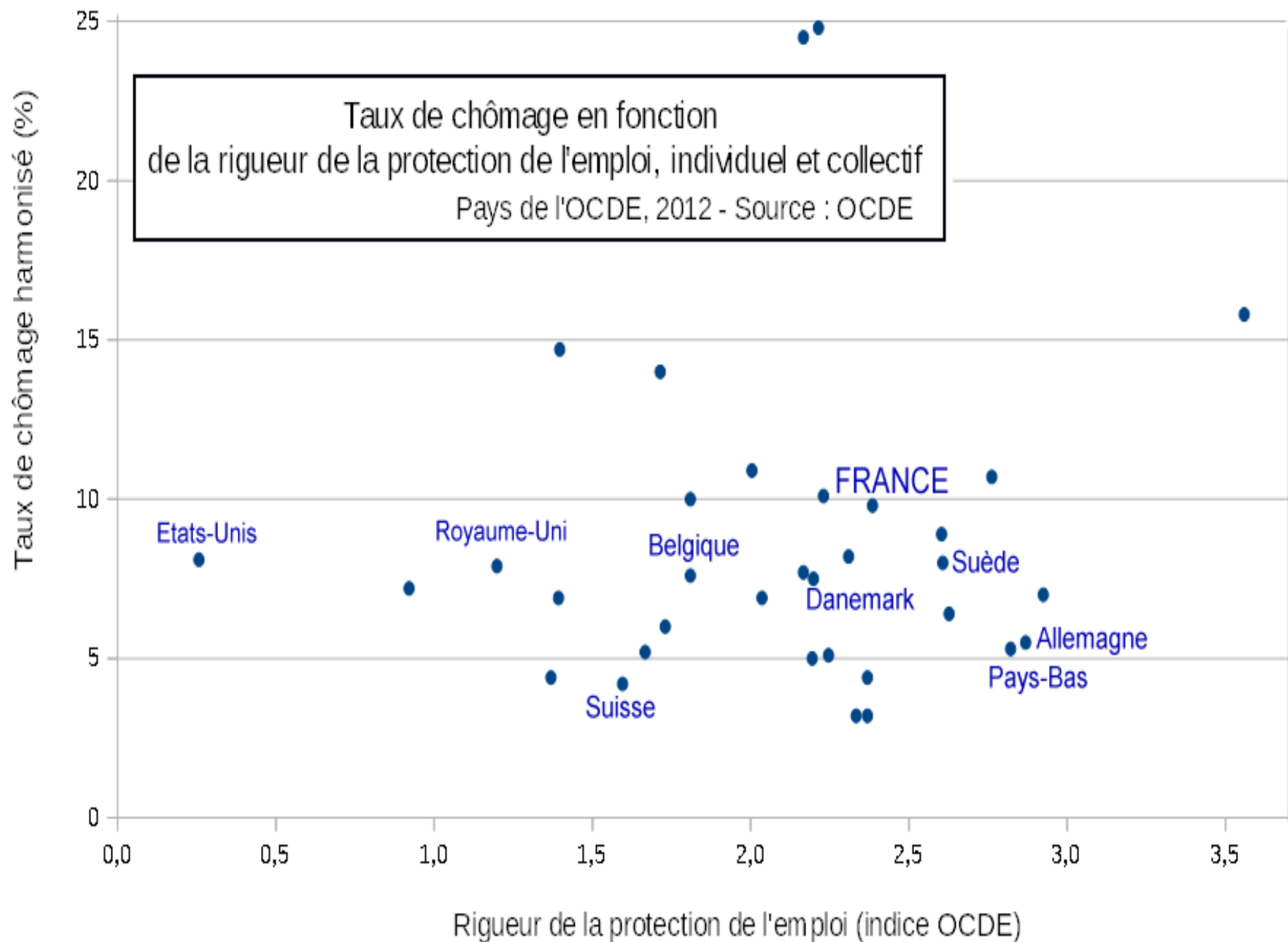
La solution serait donc simple : moins de protection pour ceux qui ont un emploi (on les appelle les « insiders ») pour donner plus d'emplois à ceux qui n'en ont pas (les « outsiders »).

Le problème est que la corrélation entre niveau de l'emploi, taux de chômage et protection de l'emploi est très loin d'être établie :

- certains pays comme les Etats-Unis protègent en effet peu leur emploi et connaissent peu de chômage.

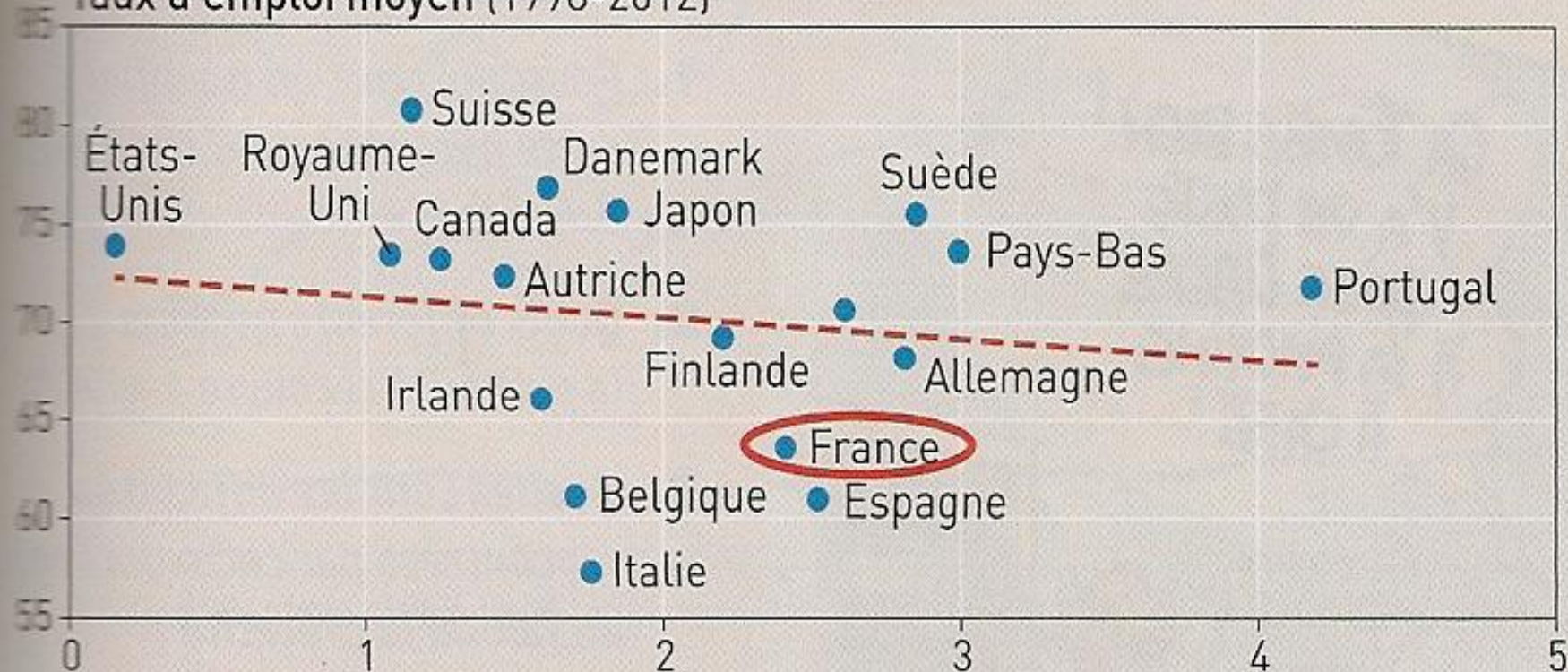
- à l'inverse, d'autres pays comme le Portugal protègent plus et ont plus de chômage.

- mais au milieu, on assiste à une palette très diverse de situations très différentes et aucune « loi » claire ne se dégage.



## Niveau de protection de l'emploi et taux d'emploi dans 18 pays de l'OCDE

Taux d'emploi moyen (1998-2012)

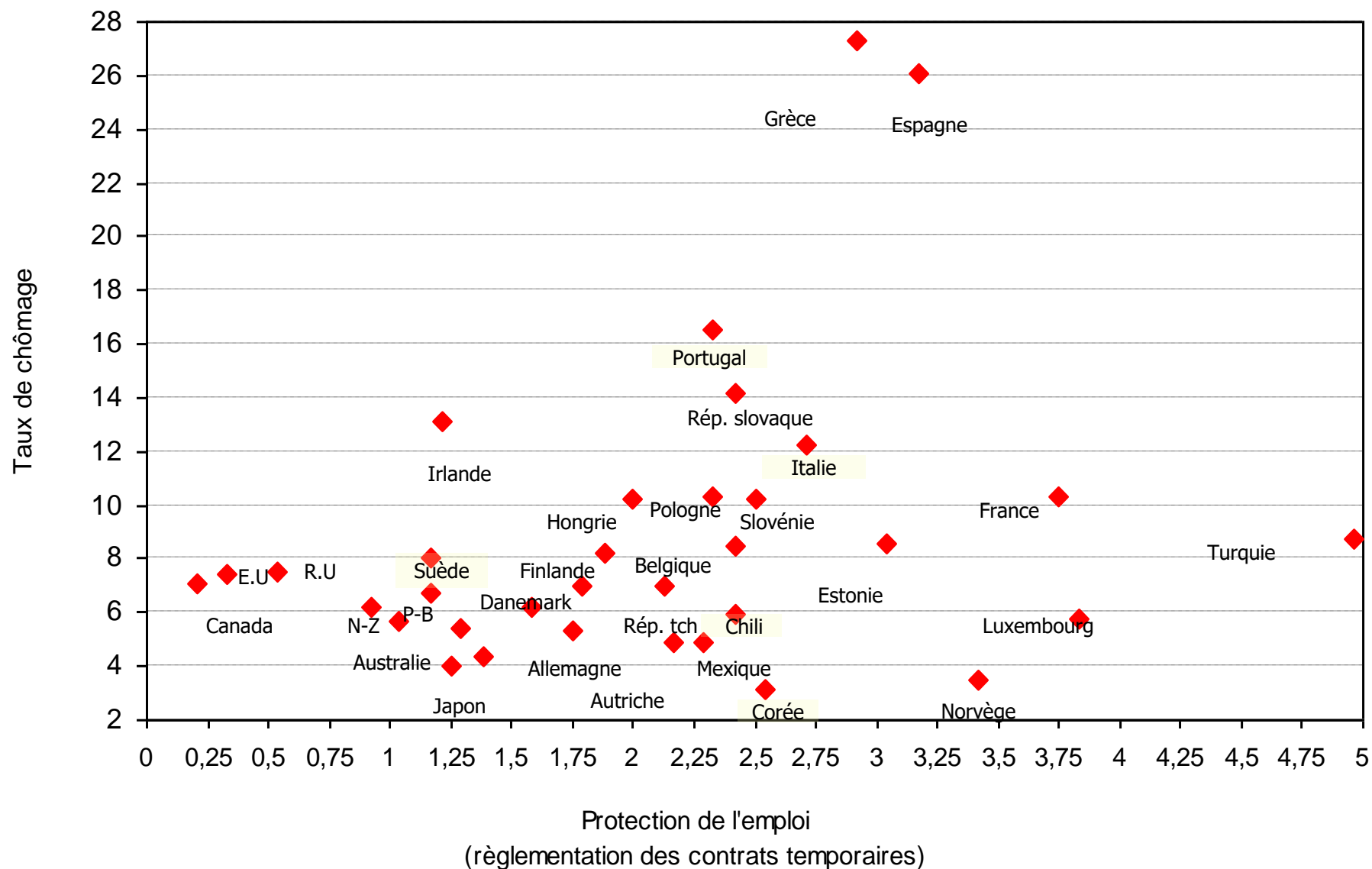


Indice OCDE de protection de l'emploi (moyenne 1998-2012)

**Note :** l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE mesure les procédures et les coûts qu'impliquent le licenciement de travailleurs à titre individuel ou de groupes de travailleurs et les procédures, ainsi que les coûts induits par l'embauche de travailleurs sous contrat de durée déterminée et sous contrat de travail temporaire. Plus il est proche de 0, plus le travail est flexible.

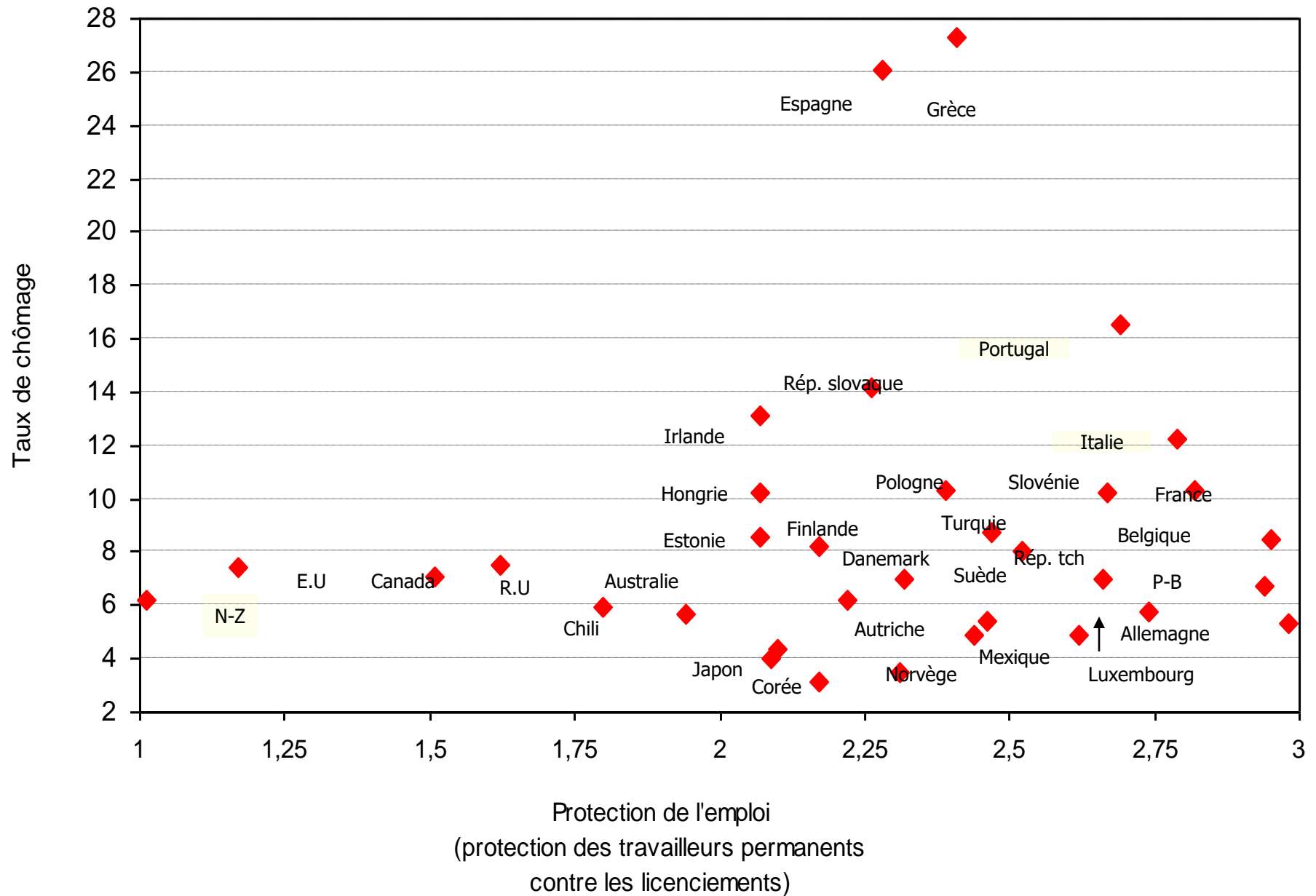
■ Source : Patrick Artus, « Protection de l'emploi, chômage structurel », *Flash économique Natixis*, n° 159, février 2013.

# Protection de l'emploi et taux de chômage en 2013 dans les pays de l'OCDE



Les indicateurs de protection de l'emploi de l'OCDE sont des indicateurs synthétiques de la rigueur de la réglementation en matière de licenciement et d'utilisation des contrats temporaires. Ils sont compilés à partir de 21 éléments qui quantifient les différents aspects la réglementation de la protection de l'emploi. L'échelle va de 0 à 6, les valeurs augmentant avec le degré de rigueur de la réglementation.

# Protection de l'emploi et taux de chômage en 2013 dans les pays de l'OCDE





**Nous sommes donc amenés à constater qu'il n'y a pas de relation bien claire entre protection de l'emploi et emploi/chômage sauf dans deux cas extrêmes :**

**- celui des pays ultra libéraux qui ne protègent pas et qui ont peu de chômage.**

**- celui des pays d'Europe du sud qui protègent beaucoup et qui ont beaucoup de chômage (sans que l'on soit certain que ce taux de chômage élevé soit du à la protection de l'emploi).**

**Une politique d'assouplissement net du droit du travail en France permettrait-elle de réduire le chômage ? C'est possible, mais ce n'est pas certain. La réponse reste très largement teintée d'idéologie.**

**Une remarque : il ne faut pas confondre simplification du code du travail (qui est en effet horriblement confus en France désormais) et assouplissement de la protection : on peut parfaitement simplifier le code du travail (par exemple en supprimant les multiples redites parfois contradictoires) sans remettre en cause le droit du travail.**

## 4 Que veut-on dire par flexibilité de l'emploi ?

Globalement on définit la flexibilité de l'emploi par l'adaptation permanente de celui-ci aux modifications des conditions productives de l'entreprise et des comportements des consommateurs ou des usagers.

En termes plus simples, il s'agit donc de disposer au moment nécessaire, et seulement à ce moment là, du travailleur qualifié dont on a besoin.

Cette flexibilité peut prendre plusieurs formes :

- elle peut être quantitative : le temps de travail doit varier en fonction des besoins des consommateurs.

- elle peut être qualitative : disposer très vite d'une main d'œuvre adaptée aux besoins productifs : le travailleur doit alors être polyvalent, même si son contrat de travail définit strictement la nature de l'emploi exercé.

Principales rigidités du marché du travail en Europe depuis les années 1990

Principales réformes possibles

Effets pervers possibles des réformes

Les salaires sont trop socialisés

Limiter la part sociofiscale des salaires

Manque de financement de la protection sociale

Les licenciements sont trop longs et trop coûteux

Supprimer les autorisations préalables nécessaires au licenciement

Arbitraire dans les licenciements

Les syndicats sont trop puissants et imposent des contraintes sur l'organisation du travail

Limiter l'intervention des syndicats sur l'organisation du travail

Manque de partenaires pour négocier

Les chômeurs sont trop payés et peu incités à chercher du travail

Limiter les indemnités du chômage

Pauvreté

Le salaire minimum est trop élevé

Supprimer le SMIC

Insuffisance de la demande

**Mais surtout, et c'est tout le débat sur la « loi travail », elle peut être interne à l'entreprise ou l'administration, ou externe :**

**- interne : les salariés de l'entreprise acceptent de faire varier leur temps de travail (voire leur salaire) en fonction des besoins, et ils acceptent la polyvalence des tâches à accomplir.**

**- externe : l'entreprise fait appel à une main d'œuvre extérieure pour venir travailler quand les besoins s'expriment (intérim et CDD) et elle a recours à des entreprises sous traitantes pour effectuer des tâches si elles ne dispose pas des compétences internes : c'est ce que l'on appelle l'externalisation.**

**Dans une logique libérale, le choix interne/externe n'a pas d'importance : c'est le degré d'acceptabilité des travailleurs qui dicte ce choix.**

**Si les « insiders » refusent la flexibilité, alors l'entreprise fait appel aux « outsiders » : la précarité de certains serait donc le prix à payer pour la stabilité des autres.**

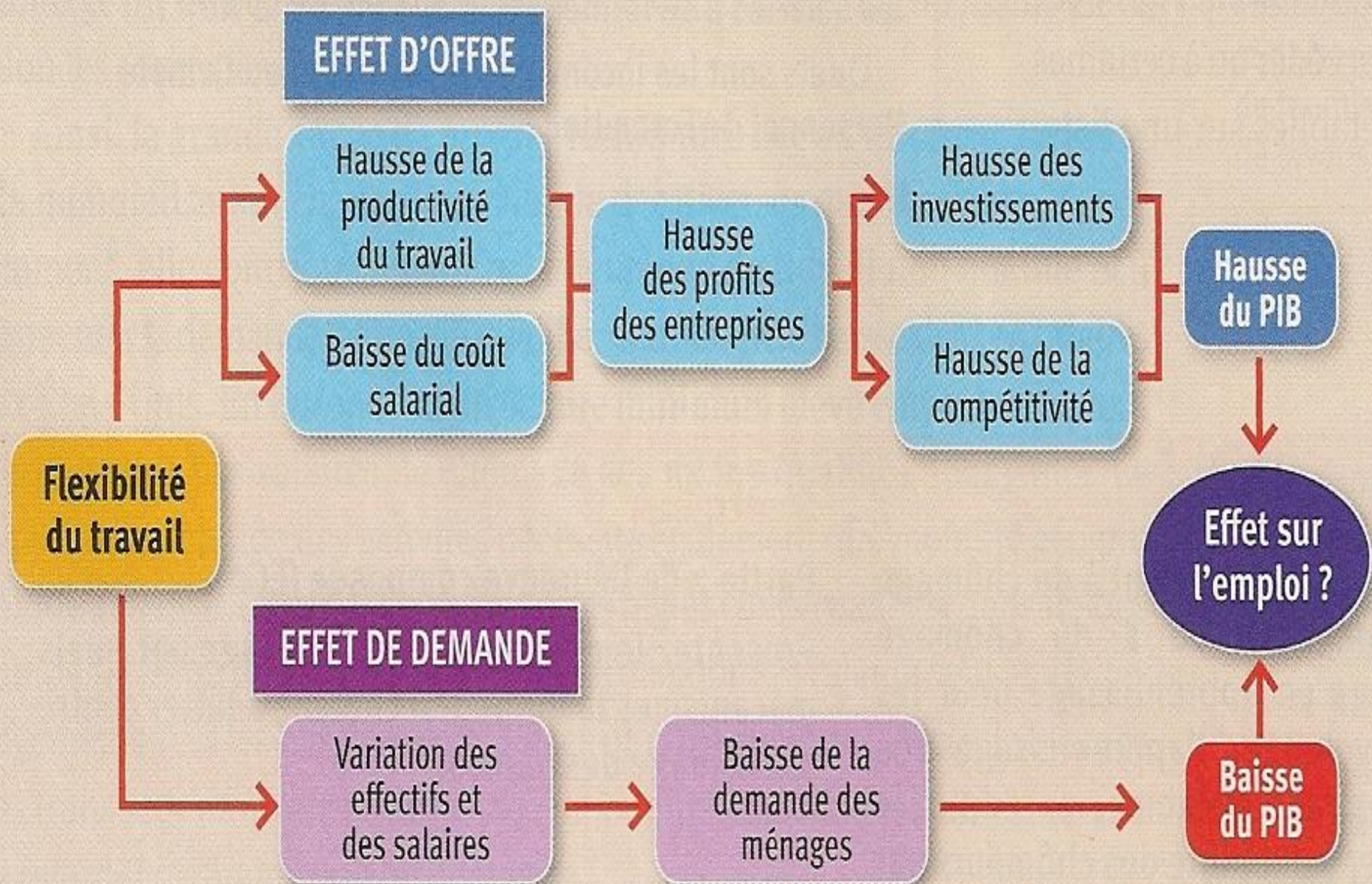
**Pour les tenants de la flexibilité du travail, les effets sur l'emploi sont toujours bénéfiques sur le plan quantitatif :**

**- en cas de flexibilité interne, la compétitivité de l'entreprise augmente (adaptation à la demande, réduction des coûts) ce qui pousse l'entreprise à produire plus et à embaucher.**

**- en cas de flexibilité externe l'entreprise fait travailler des personnes qui ont du mal à travailler à temps plein. L'intérim et le CDD peuvent alors constituer un « sas » vers la vie active à temps plein en particulier pour les jeunes et les femmes.**

**Les regroupements d'employeurs participent un peu à cette logique : si une entreprise ne peut pas offrir un temps plein à un salarié, plusieurs entreprises peuvent se « partager » le salarié qui au final pourra bénéficier d'un temps plein.**

**Les effets de la flexibilité sont néanmoins très ambiguës et peuvent s'avérer contradictoires.**



## Conclusion

Il est sans doute nécessaire en France de « toiletter » en profondeur le code du travail devenu trop complexe.

Il est probablement nécessaire également d'assouplir un certain nombre de règles de droit (exemple de la durée légale du travail) qui empêchent certaines adaptations.

Mais la question est de savoir jusqu'à quel niveau l'adaptation peut se faire et avec quelles protections.

Si les pays d'Europe du nord parviennent à concilier si bien adaptation et protection des travailleurs, c'est surtout parce qu'ils présentent deux caractéristiques : la puissance syndicale et la capacité de négociation collective.

Tant que la France n'aura ni l'une ni l'autre, on assistera à des « crispations » dès qu'il s'agit d'évoquer des adaptations, de crainte qu'elles ne deviennent excessives, et les rigidités persisteront.