

## Quel code du travail idéal dans un monde ouvert ?

Alain Trannoy

Cercle des économistes

Comme l'indique le départ du siège parisien du *New York Times* pour Londres au motif d'une législation du travail trop rigide, la question de l'adéquation du code du travail aux aspirations des salariés et aux besoins des entreprises mérite d'être repensée à l'aune de la mondialisation. La mise en concurrence des différents pays porte sur un grand nombre d'aspects, fiscalité, infrastructures, éducation et qualité de la main-d'œuvre, et législation du travail. Il est peu douteux que cette compétition agisse comme une force tendant à limiter les protections dont disposent les salariés. Une course au moins-disant peut s'instaurer qui aboutisse à des états de fait choquants au regard de valeurs universelles. Il ne faut pas oublier que la législation du travail a été instituée historiquement pour contrer les abus du capitalisme, abus qui ont loin d'avoir disparu dans toutes les parties du monde. En même temps, la comparaison des systèmes entre différents pays est saine et peut permettre de progresser vers une législation plus transparente et cohérente sans renoncer à ses propres valeurs.

À cet égard, la France, pays du milieu, continue d'ajuster par petites touches son code du travail, comme l'illustre la loi Macron, avec le désir de concilier l'adaptabilité de l'appareil productif à des contextes variés et mouvants et le désir légitime d'assurer une protection au salarié contre les aléas de la vie économique. Ce compromis aboutit-il au meilleur ou au pire des deux mondes ? Cette interrogation protéiforme peut rapidement se ramener à une demande de simplicité tous azimuts. Ce mot utilisé comme un sésame n'ouvre en fait aucune porte, sinon celle débouchant sur un travail titanesque où la recherche de la simplicité ne livre pas de message en tant que tel sur les arbitrages qui devraient être faits dans les différentes dimensions en prêtant attention à tous les cas particuliers. Une voie plus fructueuse est de se demander quelles sont les questions qui concentrent l'attention et sans doute les attentes de réforme dans les années à venir.

La première est sans doute de limiter l'incertitude concernant les indemnités prud'homales pour l'entreprise ou le salarié en cas de licenciement. La loi Macron contient de nouvelles dispositions d'encadrement de ces indemnités s'agissant du licenciement sans cause réelle et sérieuse dans les PME-TPE. Cette réduction de l'incertitude pour les entreprises devrait en bonne logique économique être compensée en moyenne par une hausse des indemnités. La question de la conformité de ces nouvelles dispositions à la constitution reste posée ; en particulier, le fait de savoir si le principe de réparation intégrale du préjudice est respecté. La comparaison avec les expériences étrangères sur ce point serait en tout cas précieuse.

Ensuite, des interrogations fortes demeurent s'agissant des diverses formes du contrat de travail. Les défauts du dualisme du marché du travail entre des salariés bien protégés par des CDI et une frange de travailleurs très exposés enchaînant des CDD courts ont été dénoncés depuis longtemps et rapprochent la France des pays de l'Europe du Sud. Des voix puissantes exhortent la France à adopter un contrat de travail unique, cependant que d'autres soulignent que le recours massif aux CDD de très court terme traduit une adaptation à l'évolution technologique et à la volatilité de la demande. Les embauches pour des contrats *de moins* d'un mois ont en effet augmenté de 88% dans la décennie 2000. Cela concerne en particulier les contrats dits d'usage qui peuvent être reconduits sans limitation et sans délai de carence entre la signature de deux contrats consécutifs. Les secteurs concernés sont nombreux, de l'hôtellerie-restauration au secteur du loisir, des spectacles et de

l'éducation en passant par le déménagement, le BTP et les activités d'ingénierie à l'étranger. En fait, à côté d'une main-d'œuvre stable, on assiste à la résurgence d'une forme de salariat qui a longtemps existé dans les campagnes, les journaliers, qui comme leur nom l'indique étaient embauchés à la journée. La curiosité dans le cas français est que ces « semainiers » ne sont pas forcément embauchés en intérim. La dualité du marché du travail est-elle vraiment préjudiciable pour la croissance, pour le développement des entreprises françaises, pour l'attractivité du site France, pour l'investissement des salariés dans leur entreprise et pour le développement de leur capital humain ?

Enfin, le bon échelon de la négociation collective s'agissant des salaires et de la durée du travail continue de faire débat. À l'instar de l'Allemagne, ne devrions nous-pas privilégier les accords d'entreprise sur les accords de branches ou les accords nationaux inter-professionnels ? Comme l'a montré Christian Dustmann de la LSE, le véritable tournant en Allemagne a été pris non pas avec les réformes Hartz au début des années 2000 mais dès dans la décennie précédente avec la priorité donnée aux accords d'entreprise sur les accords de branche. Une modération salariale s'en est suivie qui a grandement contribué à restaurer la compétitivité allemande mise à mal par la réunification. Une des particularités de la France tient dans ce que les augmentations de salaires semblent déconnectées de l'augmentation de la productivité. Par exemple, les salaires dans le secteur privé ont augmenté de 1,3% en 2014 dans une situation d'inflation nulle, alors que l'augmentation de la productivité du travail est largement inférieure à 1%. Tout s'est passé comme si les gains du CICE avaient servi à augmenter les salaires, car le taux de marge des entreprises ne s'est pas redressé. Est-ce que le caractère relativement peu décentralisé des conventions collectives, les possibilités d'extension ou d'élargissement dont la décision revient au ministre du travail – rendant applicable une convention à des employeurs et des salariés qui n'ont pas participé à sa conclusion – sont de nature à avoir favorisé un tel état de fait ?

Voilà quelques questions posées aux panélistes et au public et qui sont loin évidemment d'épuiser le sujet.