

Une analyse économique du contrat de travail



Dans " Économie du bien commun ", publié en mai 2016, Jean Tirole, président de Toulouse School of Economics, consacre un chapitre aux moyens de vaincre le chômage. Pour lui, reconfigurer le contrat de travail est une nécessité. Synthèse de son analyse.

Le constat

Fin 2015, la France compte plus de 6 000 000 chômeurs, en incluant l'ensemble des catégories. Le phénomène s'est aggravé mais il n'est pas nouveau. Depuis 30 ans, le chômage n'est jamais descendu en dessous de 7 % de la population active. Il s'agit donc d'un chômage structurel et pas seulement conjoncturel. D'ailleurs, la baisse des taux d'intérêt, du prix de l'euro et du pétrole suscite une relance keynésienne (augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs). Si le chômage était lié à une insuffisance de la demande, il serait en train de se résorber, ce qui n'est pas le cas.

Le marché du travail français s'est progressivement polarisé entre des CDD ultraflexibles et des CDI ultrarigides. Les contrats courts constituent aujourd'hui 90 % des embauches et la France est le pays d'Europe où la transition d'un contrat temporaire vers un contrat stable est la plus faible. 77 % des pertes d'emploi résultent de la fin d'un CDD.

Les jeunes et les plus âgés sont les plus impactés par cette précarité mais le sentiment d'insécurité professionnelle atteint également les CDI car, s'ils bénéficient d'une législation pratiquement la plus protectrice au monde, ils savent que s'ils sont licenciés, leurs chances de retrouver un travail équivalent sont très limitées. Cette crainte les incite à conserver leur emploi même s'il leur convient mal et si les relations de travail sont conflictuelles.

Contrat unique, bonus-malus

Les employeurs sont les plus à même de savoir si un emploi leur est profitable. Or, Les contraintes administratives sont telles qu'ils sont amenés à conserver les salariés en CDI plus longtemps qu'ils ne le souhaitent. Sur 100 pertes d'emploi, seul 4 correspondent à la fin d'un CDI. La prolifération des CDD résulte de ces rigidités.

Un contrat de travail unique, moins précaire que les CDD mais plus flexible que les CDI, est nécessaire pour faire sauter ce verrou. Mais il doit s'accompagner d'un mécanisme de bonus-malus pour inciter les employeurs, désormais plus libres, à ne pas licencier trop vite en

Il s'agit de faire prendre en compte à ces employeurs l'impact social de leurs décisions, tant les problèmes humains qui en découlent que le coût pour la collectivité, en les pénalisant lorsqu'ils licencient par **des malus calculés en fonction du temps que le salarié licencié va mettre à retrouver un emploi.**

Ce système a deux avantages. La pénalité contribue au financement des indemnités chômage, permettant une baisse des cotisations chômage pour les entreprises vertueuses. L'employeur est par ailleurs incité à former ses salariés en continu pour qu'ils puissent rapidement trouver un nouveau poste s'ils sont licenciés.

Il est nécessaire que les malus soient plus faibles lors des licenciements, si l'entreprise embauche des salariés fragilisés, potentiellement instables. Par ailleurs, afin que les entreprises qui ont des besoins ponctuels ou saisonniers puissent y faire face, le contrat de travail doit offrir des droits progressifs, la séparation d'avec un nouvel embauché revenant moins cher que si le salarié a de l'ancienneté.

Quelle acceptabilité sociale ?

L'idée selon laquelle flexibiliser les licenciements faciliterait la résorption du chômage est contre-intuitive. De fait, en première analyse, l'impact net d'une telle réforme est ambigu : d'un côté elle accroît les licenciements de CDI, de l'autre, les employeurs, rassurés par la flexibilité, embauchent plus de CDI.

Pour éviter que les CDI actuels soient perdants, il faudrait donc qu'ils puissent conserver leur statut, les nouveaux contrats relevant seuls du nouveau droit. C'est l'option choisie par Matteo Renzi en Italie en 2014.

Faire payer l'entreprise qui licencie est aussi une idée qui choque certains, car elle revient à cautionner un comportement jugé immoral. Mais est-il juste que les entreprises " vertueuses " soient contraintes d'acquitter des cotisations chômage élevées au même titre que les entreprises qui multiplient les contrats courts et suscitent ainsi de fortes dépenses publiques d'indemnisation ? **Le système de bonus-malus permet de récompenser les bonnes pratiques.**

Au final, la très forte difficulté à réformer le marché du travail malgré son mauvais fonctionnement qui " crève les yeux " tient en réalité à des raisons psychologiques.

Il est beaucoup plus facile pour le citoyen de comprendre que leur entreprise pourra mettre plus aisément fin à leur emploi dans un contexte de flexisécurité que de comprendre les mécanismes économiques qui feront qu'un système plus flexible créera in fine de nombreux et meilleurs emplois.

Les citoyens s'identifient aussi plus facilement aux salariés licenciés lors d'un plan très médiatisé de sauvegarde de l'emploi, même si ces cas sont très minoritaires, qu'aux chômeurs qui ne trouvent pas d'emploi en raison du fonctionnement global du système. Le grand nombre, si on ne l'incarne pas, provoque peu d'empathie.



Jean Tirole

Économiste, **président de Toulouse School of Economics (TSE)** et directeur scientifique de l'**Institut d'Économie Industrielle (IDEI)**, Jean Tirole est également président du Comité Exécutif de l'**Institute for Advanced Study in Toulouse (IAST)**. Il a reçu en 2014 le prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel.





4%

C'est la part des pertes d'emploi correspondant à la fin d'un CDI.
77% des pertes d'emplois résultent de la fin d'un CDD.



Pour aller plus loin

L'économie du bien commun, 2016 Puf

[ANNUAIRE](#) | [CONTACTS](#) | [MENTIONS LÉGALES](#) | [PLAN DU SITE](#)

[Magazine UTIC' }}; }};](#)

