Le carcan des licenciements

Par OLIVIER BLANCHARD
Olivier Blanchard est professeur au Massachusetts Institute of Technology. Lundi prochain, «Economiques» avec Daniel Cohen.
Le lundi 20 septembre 1999

Comme le salaire minimum, la législation en matière de licenciements paraît être une idée généreuse. N'est-il pas raisonnable d'exiger des entreprises qu'elles réfléchissent à deux fois avant de licencier leurs employés? N'est-ce pas simplement les encourager dans leur devoir de solidarité? Mais comme le salaire minimum, et de fait probablement beaucoup plus que le salaire minimum, la protection de l'emploi est fondamentalement une mauvaise idée.

Non seulement les coûts de licenciement augmentent les coûts des entreprises mais ils les rendent frileuses. Ne voulant pas avoir à licencier, les entreprises hésitent à embaucher. Elles hésitent à prendre des risques, à explorer de nouveaux produits, de nouvelles idées.

Surtout, la législation sociale telle qu'elle existe aujourd'hui concernant les licenciements est un puissant moteur d'inégalité. Bien sûr, ceux qui ont un emploi en bénéficient. Mais les autres actifs en souffrent. Parce que les flux d'embauche sont réduits, il devient plus difficile pour les chômeurs de trouver un emploi: la durée du chômage augmente et, avec elle, le traumatisme associé avec le fait d'être chômeur. Les travailleurs qui représentent un risque pour l'entreprise souffrent le plus: c'est le cas des jeunes, qui, par définition, n'ont peu ou pas d'expérience professionnelle.

Que faudrait-il faire? Du point de vue économique, la réponse est simple: mettre en place une protection minimale et, pour le reste, laisser aux entreprises la responsabilité d'offrir des indemnités de licenciement plus élevées. Beaucoup le feront: offrir une certaine sécurité est un moyen d'amener les salariés à s'investir dans leur entreprise. Mais ce n'est pas à l'Etat d'en dicter les règles.

Du point de vue politique, la réponse est tout aussi claire et est, bien sûr, exactement l'opposé: il y a plus de travailleurs qui ont un emploi que de chômeurs. Attaquer la protection sociale de face est du suicide politique. L'approche des gouvernements européens a donc été d'éviter l'attaque frontale, de ne pas toucher à la protection sociale de ceux qui étaient déjà employés, mais de la réduire pour les nouveaux arrivants. En instituant les contrats à durée déterminée (les CDD).

L'idée est raisonnable. Du point de vue politique, elle n'attaque pas les avantages acquis. Du point de vue économique, elle permet aux jeunes et aux chômeurs de prouver leur compétence. Mais, en pratique, les effets se sont révélés largement pervers. Dans la mesure où la loi le leur permet, les entreprises préfèrent souvent recruter un nouveau CDD plutôt que de transformer un CDD en CDI. Contrairement aux espérances, le résultat se révèle être une plus grande précarité pour les jeunes, une difficulté croissante à obtenir un «vrai travail».

Il faut donc réfléchir à d'autres solutions. L'une, un peu cynique, est la solution espagnole. Le gouvernent de Madrid a permis aux entreprises d'offrir essentiellement des CDD pour toutes les nouvelles embauches, et la proportion de travailleurs en contrat à durée limitée est maintenant de plus de 30 %: cette proportion change la donne politique et permet d'espérer une réforme en profondeur. L'autre, plus honnête, est d'engager le débat pour une remise à plat de la législation du marché du travail. Il est temps de se demander si les centaines de mesures prises par les gouvernements successifs pour lutter contre le chômage favorisent vraiment la solidarité. La réponse est très certainement non. Un tel débat est plus facile à amorcer en période de croissance d'emplois.