

Arrêtons de taper sur la loi El Khomri, une réforme de bon sens

Haro sur le projet de loi El Khomri : le gouvernement cède au patronat, détricote le droit du travail, encourage la précarité !

Précarité, dites-vous ? Faut-il rappeler qu'aujourd'hui, si près de 90 % des salariés sont en CDI, 86 % des embauches se font en CDD ? Que la durée moyenne du CDD a chuté de 15 semaines en 1980 à environ 5 semaines aujourd'hui ? Que la flexibilité de l'emploi se concentre de fait sur les seuls emplois temporaires, où l'on trouve les catégories les plus fragiles (peu qualifiés, jeunes, mères de jeunes enfants, personnes d'origine étrangère) ? Que ce régime à deux vitesses s'est révélé inefficace pour combattre le chômage ? Réduire le fossé qui sépare les salariés en CDD et ceux en CDI, c'est au contraire agir contre la précarité. Encourager les entreprises à embaucher en CDI plutôt qu'en CDD, voilà l'enjeu de la réforme.

Comme l'a montré une note récente du Conseil d'analyse économique, les entreprises usent et abusent de CDD très courts, au point qu'on peut parler d'intermittence généralisée. La surtaxation des contrats de moins de trois mois mise en place en 2013 n'a pas vraiment changé la donne tant elle comporte d'exceptions. A tort ou à raison, les entreprises mentionnent l'insécurité juridique du licenciement économique ainsi que les délais et incertitudes qui entourent les procédures aux prud'hommes pour expliquer leur réticence à embaucher en CDI. De fait, elles sont prêtes à payer 10 % de plus (le surcoût très justement appelé « prime de précarité ») pour

embaucher en CDD plutôt qu'en CDI.

Pour rapprocher CDD et CDI, il faut prendre le problème par les deux bouts : réduire les incitations des entreprises à proposer des CDD et réduire leurs réticences à signer des CDI. La réforme El Khomri s'attaque à ce second point. Les négociations Unédic pourraient s'occuper du premier, en limitant les possibilités, pour les entreprises, de faire financer par l'assurance-chômage la flexibilité des heures travaillées.

Réduire le fossé entre CDD et CDI est un enjeu majeur pour la société française aujourd'hui coupée en deux, pour l'accès des jeunes au logement et de tous à la formation professionnelle. C'est aussi un enjeu économique. Empêcher une entreprise d'ajuster ses effectifs alors qu'elle est en difficulté récurrente de trésorerie ou connaît une baisse prolongée de son carnet de commandes, c'est au mieux la décourager à l'avenir d'embaucher en CDI, au pire l'acculer à la cessation d'activité. Ne pas reconnaître les difficultés économiques d'une filiale en France dès lors que le reste de la multinationale se porte bien à l'étranger, c'est encourager les délocalisations. Certains affirment que la différenciation des rémunérations et/ou du temps de travail entre les entreprises d'une même branche – un autre élément du projet de réforme – entraînera des distorsions de concurrence. On peut soutenir exactement le contraire : la complexité du droit crée une distorsion de concurrence dont souffrent nos PME face aux grandes entreprises. Dans ces conditions, la différenciation des

rémunérations est un moyen de compenser les écarts de productivité au sein d'une branche.

Pour lutter efficacement contre la précarité au travail et tirer vers le haut la productivité des entreprises, il faudra néanmoins revoir en profondeur notre système de formation professionnelle. Certes, la mise en place du compte personnel d'activité devrait favoriser l'accès de tous à la formation. Mais le secteur de la formation professionnelle souffre d'une grande opacité en France, sans garantie sur sa qualité. Après avoir réformé la « demande » (de la part des travailleurs), il faut d'urgence réformer l'« offre » (de la part des pourvoyeurs de formations), par exemple en organisant un système décentralisé et fluide de certification.

*Agnès Bénassy-Quéré
professeuse à Paris 1 et à PSE, membre
du Cercle des économistes*