

## Pour un employment-at-will à la française

*GenerationLibre a participé le 18 avril à un déjeuner de think-tanks français autour des réformes du marché de travail, organisé par le cercle « Idées Initiatives Emplois ». Dans son intervention, GenerationLibre a appelé de ses vœux une simplification radicale du licenciement économique, décision souveraine de l'employeur. Voici, de manière plus développée, nos arguments. Et notre proposition : introduire dans le Code du travail la définition suivante du licenciement économique : « Un licenciement économique est un licenciement qui n'est pas pour motif personnel ».*

Il est banal de dire, à l'extérieur des frontières hexagonales, que le marché du travail français est l'un des plus rigides au monde, et que cela explique en grande partie ses difficultés. **Le FMI dans son Article IV de décembre 2012, tout comme l'OCDE dans son rapport de mars 2013, appellent à davantage de flexibilité.** Les critiques du Code du Travail, gros de plus de 4000 pages, et de son obscurité bureaucratique sont légion. Pourtant, de réforme en réforme, la complexité continue à s'ajouter à la complexité. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 ne fait pas exception, en réintroduisant le rôle de l'autorité administrative dans les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et en créant de nouvelles distinctions entre catégories de CDD avec des cotisations d'assurance-chômage différenciées.

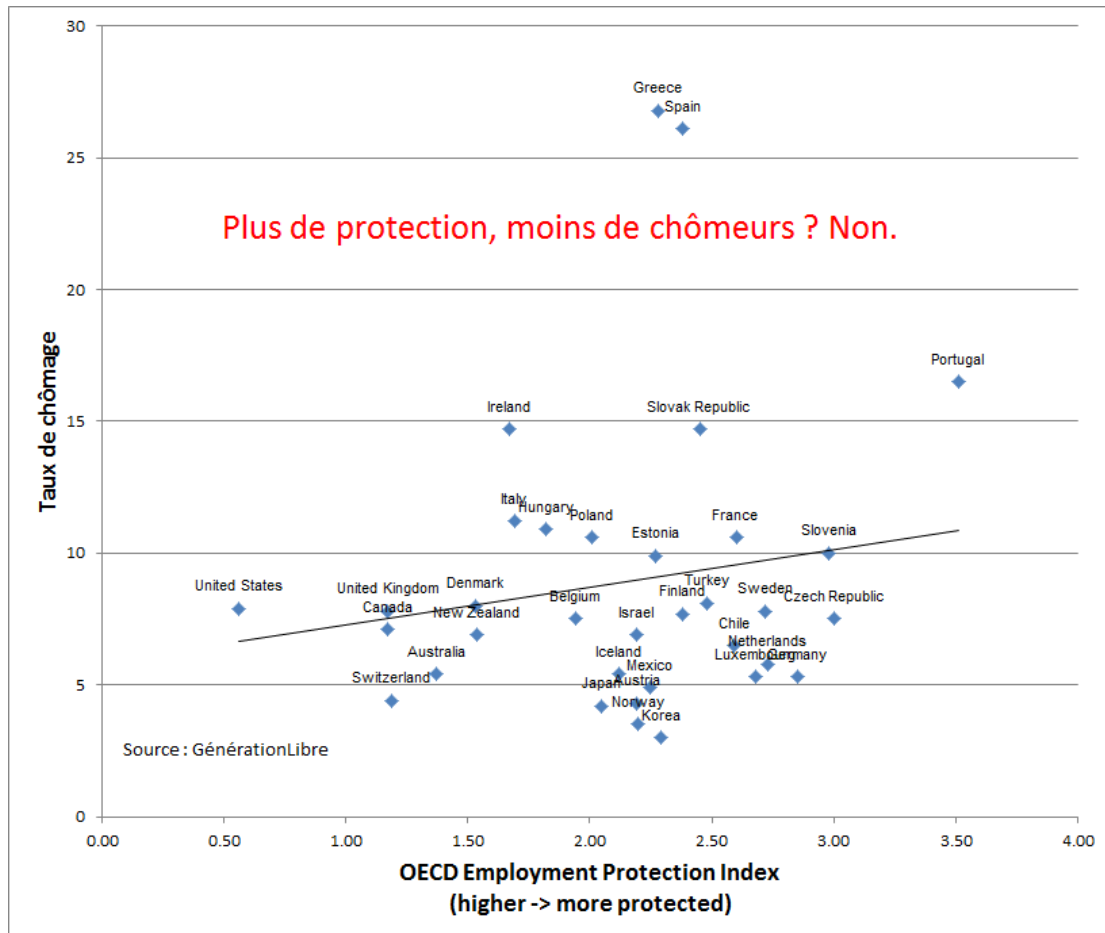
Rappelons d'abord quelques évidences étrangement absentes du débat français. **Plus le marché du travail est rigide, plus il devient segmenté**<sup>1</sup>. En d'autres termes, moins un employeur a la possibilité de licencier aisément, plus il sera prudent dans ses embauches, au détriment des nouveaux entrants et des profils « atypiques ». Aujourd'hui, la France a une des définitions les plus restrictives au monde du licenciement économique, et reste l'un des deux seuls pays européens avec l'Espagne à recourir au juge pour décider si le licenciement est justifié en fonction de la situation économique de l'entreprise<sup>2</sup>. La seule alternative pour éviter de longs contentieux aux Prud'hommes est pour l'employeur de proposer des « plans de départ volontaires » très coûteux et donc réservés aux grandes entreprises. Résultat : les seniors, les femmes et les chômeurs de longue durée sont pénalisés ; le chômage des jeunes atteint 25% ; les CDD représentent une écrasante proportion des embauches (84%) ; et l'intérim se porte évidemment plutôt bien en jouant son rôle de soupape naturelle (près de 600 000 emplois). Tout est fait pour préserver la dualité asphyxiant du marché du travail.

---

<sup>1</sup> Blanchard - Tirole 2003 ; Cahuc - Zylberberg 2004 ; Martin - Scarpetta 2011

<sup>2</sup> Cahuc - Carcillo, 2012

**Le tableau ci-dessous illustre le fait que la protection des salariés est plutôt corrélative d'un taux de chômage élevé** – les deux extrêmes étant la Suisse (peu de chômage / peu de protection) et le Portugal (fort chômage / protection importante).



La grande nouveauté de l'ANI dans ce contexte est moins son contenu très léger (essentiellement limité aux licenciements collectifs et « en cas de problèmes conjoncturels ») que la **reconnaissance par le pouvoir socialiste des vertus de la flexibilité**, même si le mot est soigneusement évité. Naturellement, il faudrait aller beaucoup plus loin. **Non, contre le chômage, tout n'a pas été essayé.** Dans un marché du travail très dynamique où chaque année 15% des emplois sont détruits et 15% créés, il est évident qu'une flexibilité radicale serait le meilleur outil de l'emploi. La surprotection des travailleurs entraîne la surexclusion des chômeurs. L'ANI veut créer un CDI pour les intérimaires ? Transformons plutôt les CDI en intérim ! Ou du moins, créons, comme cela a été souvent discuté, un « contrat unique » flexible qui mette fin à la dualité injuste entre CDI et CDD.

**Prenons au risque de la caricature l'exemple nord-américain. Dans de nombreux Etats règne la doctrine de l' « employment-at-will »,** c'est-à-dire la possibilité pour le salarié comme pour l'employeur de rompre le contrat de manière brutale, unilatérale et sans justification. Parfois même, le contrat n'existe pas : une poignée de mains suffit. Il existe quelques restrictions à cette flexibilité totale, en particulier en ce qui concerne les discriminations, mais en règle générale l'employé peut être licencié « for good cause, or bad cause, or no cause at all ». En Virginie où l'employment-at-will est particulièrement représenté, le taux de chômage est l'un des plus bas des Etats-Unis (4,5% en moyenne sur les trente dernières années ; 5,5% aujourd'hui), et la concentration de travailleurs qualifiés dans les secteurs de haute technologie l'une des plus forte. Ce qui ne prouve rien, mais montre tout de même qu'une autre voie est possible.

Comment pourrait-on transposer l'employment-at-will en France ? Très simplement. **Il suffirait de supprimer toutes les définitions du licenciement économique dans le code du travail et de les remplacer par cette simple phrase : « Un licenciement économique est un licenciement qui n'est pas pour motif personnel ».** Ainsi, on laisserait une discrétion totale à l'employeur pour décider de ce qui est nécessaire à son entreprise. Et le juge cesserait de se transformer en arbitre des décisions managériales. En redonnant au marché sa fluidité naturelle, nul doute que les employeurs prendraient davantage de risque à l'embauche. Le Gouvernement veut aider les outsiders ? Qu'il mette en concurrence les insiders.

Une telle souplesse existe déjà dans des pays européens tels que le Royaume-Uni ou le Danemark, et a montré son efficacité en termes de réduction du chômage (en particulier du chômage de longue durée). Par rapport à l'employment-at-will, la seule nuance à apporter, imposée par le droit européen, serait l'obligation de préciser le motif du licenciement – même si tout motif serait a priori valable (hors discrimination et autres cas bien définis).

Naturellement, et pour aller dans le sens de la fameuse « flexicurité », **on pourrait imaginer certaines contreparties à cette flexibilité totale : système de bonus-malus fiscal pour les entreprises** en fonction de leur ratio embauche/licenciement (courant aux Etats-Unis sous le nom d' « experience rating) et bien sûr une **sécurisation accrue des parcours** avec une meilleure prise en charge du chômage, en particulier en termes de formation. Ainsi le chômage cesserait d'être vécu comme un drame pour devenir une étape naturelle de la vie professionnelle.

Pourquoi ne pas expérimenter en France l'employment-at-will dans des régions ou des villes particulièrement défavorisées ? Pourquoi ne pas oser l'impensable ? A force de se réfugier dans le confort moral de la « protection », les Gouvernements successifs ont mis le pays à genoux. Et si on essayait la liberté pour le redresser ?