

Commission pour la libération de la croissance française

Le marché du travail

Note de Serge Weinberg

La crainte de ne pas pouvoir débaucher dans des conditions de délais et de couts prévisibles constitue l'un des premiers freins à l'embauche. Outre le cout du travail lui-même, et ce surtout pour le travail non qualifié, c'est cette crainte qui est à l'origine d'un taux d'emploi faible, et, corollairement d'une productivité élevée de l'heure travaillée. Elle est aussi à l'origine de goulots d'étranglement dans certains secteurs, par exemple les entreprises artisanales dont l'activité est cyclique et qui répugnent à embaucher en montée de cycle par peur de ne pouvoir alléger leurs effectifs lorsque le cycle s'inversera. Cette réticence à l'embauche, outre son cout social, contribue à l'inflation des couts (cf. indice de la construction dans la période 2005/2007)

Plusieurs propositions découlent de ce constat :

Pour les PME de moins de 250 salariés, il faudrait renforcer l'indemnité individuelle du licenciement (les minimas conventionnels sont, en général, très bas), établir une grille par branche des indemnités conventionnelles, et enfermer la procédure dans des délais limités. Les contentieux ne donneront droit qu'à des indemnités et pas lieu à réintégration (sauf situation individuelle particulière ; ex. femme enceinte) ou allongement de la procédure de licenciement. La procédure simplifiée de licenciement , qui s'applique aujourd'hui aux entreprises de moins de 10 salariés , s'appliquerait désormais jusqu'à 250 salariés.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, mêmes dispositions que ci-dessus , mais il faudrait augmenter le seuil de déclenchement de la procédure des plans sociaux à tout plan portant sur une réduction de l'emploi de plus de 10 % de l'effectif ou plus de 100 salariés au lieu d'un seuil de déclenchement à 9 salariés. Le décompte ne prendrait en considération que les licenciements, à l'exclusion des reclassements internes, des départs en retraite ou départs volontaires. Là encore, il faudrait enfermer la procédure dans des délais maxima limitant l'aléa pour l'entreprise et les salariés et permettant de se concentrer sur les mesures de reclassement plutôt que sur les combats retardataires, car l'observation démontre que les plans sociaux finissent toujours par se mettre en place mais que les conditions de reclassement sont d'autant moins bonnes qu'une partie des moyens a été absorbée par la durée excessive de la procédure qui a naturellement diminué les ressources de l'entreprise.