



Pour David Thesmar, le contrat de travail unique aurait un seul mérite : mettre fin à la dualité du marché du travail. Pour Eric Heyer, il ne réglerait rien.

que les Etats-Unis. Nous avons des réservoirs massifs d'emplois : deux millions dans l'hôtellerie, la restauration, le commerce, mais aussi dans l'éducation et la santé. Et ils ne nécessitent pas de formations lourdes. Par ailleurs, il serait possible de mieux utiliser les 30 milliards d'euros de dépenses (1,5 point de produit intérieur brut) de la formation continue. Mais cela suppose de réformer un système sur lequel vivent patronat et syndicats.

E. H. : Je ne suis pas contre les baisses de charges. Mais ces mesures ne sont pas autofinancées : elles ont un coût pour les finances publiques. Le problème du pacte de responsabilité, ce n'est pas de baisser le coût du travail mais de dire que toute baisse doit être financée *ex ante*. Quand on se fixe comme principale contrainte la réduction du déficit, le risque est non négligeable de détruire autant d'emplois qu'on en a créé.

Dans Cice, il y a le *c* de compétitivité mais aussi le *e* d'emploi. Toute la complexité est d'aider les bas salaires tout en stimulant la compétitivité. On n'a pas tranché. Nous avons fait les deux. Je pense cependant qu'on peut en effet gagner en compétitivité en baissant le coût du travail dans les services, et non pas dans l'industrie. Les Allemands l'ont fait.

Faut-il flexibiliser le contrat de travail pour relancer les embauches ?

D. T. : Tout patron vous expliquera combien il redoute le coût des licenciements et les procé-

dures judiciaires. Mais lorsqu'on se plonge dans la littérature académique, on ne trouve pas, à ce jour, de corrélation forte entre flexibilité du contrat de travail et créations d'emplois. Le seul mérite d'un contrat de travail unique, par exemple, serait de mettre fin à un système dual : une partie de la population jouit d'un emploi très sûr, le poids de l'ajustement se fait sur l'autre. Si le tout le monde avait le même contrat, ce serait plus égalitaire.

E. H. : Le contrat unique ne règle rien. L'idée d'arrêter la dualité est intéressante mais théorique. Par ailleurs, si on flexibilise trop au mauvais moment, en bas de cycle, ce qui est encore notre cas, on détruit beaucoup d'emplois très rapidement. Ce serait donc contre-productif. Selon l'OCDE, nous avons globalement une rigidité du marché du travail plus élevée qu'ailleurs. Mais quand on y regarde dans le détail, la différence provient surtout du fait que nos contrats à durée déterminée (CDD) sont très difficiles à rompre. Si on voulait faire baisser ces indicateurs de rigidité, il faudrait donc en priorité flexibiliser les emplois précaires. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé en Allemagne, où les contrats à durée indéterminée (CDI) sont très protégés et les mini-jobs très flexibles. Est-ce utile ? Nos chefs d'entreprise peuvent déjà piocher dans une trentaine de contrats différents.

Ces indicateurs ne prennent pas non plus en compte les mécanismes de flexibilité interne. En période de crise, les Allemands

ne jouent pas sur l'emploi, mais baissent la durée du travail avec du chômage partiel. Les Japonais, eux, utilisent énormément le salaire. Le problème, en France, c'est qu'on n'ajuste ni par la durée ni par le salaire ni par l'emploi. Nous devrions autoriser la baisse de la durée du travail et des salaires dans de vrais accords de maintien dans l'emploi. Ce qui permet de garder un lien avec le salarié qui ne se retrouve pas au chômage.

De quels modèles étrangers devrait-on s'inspirer ?

E. H. : Les pays scandinaves et anglo-saxons ont chacun flexibilisé leur marché du travail, mais ils l'ont aussi sécurisé à leur manière. Dans les pays nordiques, les entreprises peuvent licencier facilement, mais leurs dépenses d'accompagnement des chômeurs sont 2,5 fois plus élevées que chez nous. Nous, nous voudrions flexibiliser tout en baissant les prélèvements obligatoires, ça ne marche pas ! Les Etats-Unis (et dans une certaine mesure le Royaume-Uni) ont choisi de mettre en place des politiques macroéconomiques agressives, avec ce contrat moral : « On te licencie facilement, mais on t'assure 3 % de croissance pour que tu puisses retrouver un job. » Vouloir flexibiliser sans sécurité ni croissance est un pari très risqué.

D. T. : Les sociétés de ces pays ont une capacité à se mouvoir ensemble que nous ne possédons pas. Un patronat et des salariés raisonnables en France, c'est de la science-fiction ! Nous devons trouver notre modèle. Le moyen le plus efficace, à mon sens, reste de toucher au coût du travail. Avec 1 600 euros brut, le Smic français est le plus élevé d'Europe, derrière le Luxembourg. Or, on vit plus difficilement avec un Smic dans les grandes zones urbaines que dans les petites villes. Il faudrait sans doute privilégier une forme de régionalisation du Smic brut et revenir ainsi à son rôle originel qui est de garantir un niveau de vie décent.

■ Propos recueillis par Sandrine Foulon