

## « Flexisécurité », l'occasion manquée des ordonnances

RECHERCHES. Dans sa chronique, l'économiste Paul Seabright regrette l'absence, dans les ordonnances publiées le 31 août, de la possibilité d'ouvrir les indemnités de licenciement à des travailleurs qui démissionnent de leur emploi.

LE MONDE ECONOMIE | 06.09.2017 à 10h24 • Mis à jour le 06.09.2017 à 11h30 | Par Paul Seabright (Institut d'études avancées de Toulouse)



« Lors de la discussion de la réforme française avant l'été, la possibilité pour les démissionnaires de toucher des allocations avait été évoquée, mais les ordonnances publiées le 31 août n'y font pas référence et on parle d'une réforme ultérieure » (Photo : le premier ministre Edouard Philippe et la ministre du travail Muriel Penicaud lors de la présentation des ordonnances de la loi travail, à Matignon, à Paris, le 31 août). CHARLES PLATIAU / REUTERS

« Flexicurité » ou « flexisécurité » : on entend souvent cette expression dans les discussions sur la réforme du droit du travail. Cette qualité est censée différencier les systèmes de régulation du marché du travail dans certains pays de l'Europe du Nord de ceux de l'Europe du Sud. Elle permet, selon ses partisans, de garder l'aspect protecteur de la régulation tout en minimisant les distorsions que celle-ci provoque, comme, par exemple, le fait de décourager la mobilité d'un emploi à l'autre, plus productif.

La « flexicurité » est constituée d'un ensemble de dispositifs qui sont construits et articulés de façon différenciée selon les pays. Peu d'études ont examiné de manière rigoureuse la contribution de ces éléments à l'efficacité de l'ensemble. L'une d'elles, publiée par le [Centre for Economic Policy Research](http://cepr.org) (<http://cepr.org>), s'intéresse notamment à l'impact d'un changement du système autrichien, qui donne, depuis 2003, accès aux indemnités de licenciement à des travailleurs qui démissionnent de leur emploi (« Job Mobility and Creative Destruction : Flexicurity in the Land of Schumpeter », Andreas Kettermann, Francis Kramarz et Josef Zweimüller, *Discussion Paper* n° 12 112, CEPR, 2017, [lien vers PDF en anglais](http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/05-05-17-ZWE.pdf) (<http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/05-05-17-ZWE.pdf>)).

### Discontinuité de la régression

Le système d'indemnités autrichien ressemblait jusqu'en 2003 à celui en vigueur en France aujourd'hui. Il était souvent critiqué car les employés d'une entreprise en difficulté, anticipant la possibilité d'être licenciés, avaient peu d'intérêt à démissionner dans la mesure où ils perdaient le droit aux indemnités. Ceci faisait obstacle à la restructuration de l'entreprise, qui ne pouvait augmenter sa productivité et éviter ainsi les licenciements. La réforme a donc restauré les incitations à l'allocation efficace de travail entre entreprises, sans menacer la sécurité des employés.

**Lire aussi :** [Retrouvez nos tribunes sur la « réforme travail »](#) ([/idees/article/2017/06/07/le-debat-sur-la-reforme-du-code-du-travail\\_5140191\\_3232.html](https://idees/article/2017/06/07/le-debat-sur-la-reforme-du-code-du-travail_5140191_3232.html))

L'étude n'a pas encore été validée par un comité de lecture, mais elle utilise une méthodologie bien connue, celle de la discontinuité de la régression (« regression discontinuity design »). Celle-ci

consiste à voir comment la durée de l'emploi des employés embauchés avant et après la réforme varie dans le temps, et à regarder si cette durée change à la date de l'entrée en vigueur de la réforme.

Les auteurs constatent que, pour un échantillon d'entreprises qui ont subi des licenciements de masse, la probabilité qu'un employé ait quitté son travail dans les deux ans qui ont précédé les licenciements augmente de 12,5 points de pourcentage autour de la date d'entrée en vigueur de la réforme. La plupart de ces employés sont partis pour d'autres emplois, ce qui confirme que le système existant avant la réforme était bien un frein à la réallocation de la main-d'œuvre entre entreprises.

## **Dissymétrie des allocations**

La contribution de cette source d'inefficacité au dysfonctionnement général du marché du travail est difficile à estimer. Mais dans une deuxième partie de l'étude, plus spéculative, les auteurs construisent un modèle du marché du travail et l'utilisent pour estimer que la réforme aurait baissé le taux de chômage en Autriche de 0,66 point. Dans d'autres pays comme l'Espagne ou le Portugal, où la régulation est plus stricte, une réforme équivalente pourrait faire baisser le taux de chômage de 5 points.

Lors de la discussion de la réforme française avant l'été, la possibilité pour les démissionnaires de toucher des allocations avait été évoquée, mais les ordonnances publiées le 31 août n'y font pas référence et on parle d'une réforme ultérieure. Pourtant, les résultats de l'étude semblent indiquer que, en l'absence d'une symétrie d'allocations entre les licenciés et les démissionnaires, l'augmentation promise des indemnités de licenciement devrait plutôt aggraver les distorsions du marché du travail. Il ne faudrait pas que le rétablissement d'une symétrie entre les droits des uns est des autres soit trop retardé. Le diable est véritablement dans les détails.