

## Contribution à l'Atelier d'approfondissement France dans 10 ans

### « Perspectives du marché du travail dans 10 ans en France et conditions d'un retour au plein emploi »

Nadine Levratto,

EconomiX, CNRS-Université de Paris Ouest, Nanterre, La Défense et Centre d'Etudes de l'Emploi

Les projections du marché du travail à un horizon de dix ans s'appuient sur un ensemble de constats dont seule une partie est ici rappelée. Ils sont organisés en deux blocs interdépendants. L'un concerne essentiellement l'organisation du tissu productif et des entreprises qui le composent, l'autre touche aux nouvelles formes de travail que ces changements ont favorisé, voire appelé. Cette perméabilité entre le marché du travail et les structures productives conduit à mettre l'accent sur l'interface entre les relations internes et externes des entreprises d'une part et les formes d'emplois de l'autre. C'est également à l'interface de ces deux domaines que des facteurs d'amélioration de l'emploi peuvent être cherchées.

## I Les transformations structurantes

### 1/ Désindustrialisation, contenu du travail et nature des emplois

Derrière le chiffre global de 5,5 millions d'emplois créés au cours des 30 dernières années se dissimulent d'importantes transformations du système productif. En effet, alors que l'industrie a perdu 2,5 millions d'emplois entre 1980 et 2009, les services en ont généré plus de 5,4. Ils sont en partie le produit du développement de l'externalisation et de la sous-traitance. En favorisant la création et le développement d'entreprises du secteur des services, le découpage fonctionnel des processus de production a également provoqué une réduction de la taille moyenne des entreprises qui a nourri l'idée d'une PMIisation de l'économie française.

Si l'emploi s'est trouvé davantage concentré dans les plus petites unités légales ce mouvement ne s'est pas forcément opéré en faveur des PME indépendantes dans la mesure où une grande partie de ces relations s'opèrent à l'intérieur du groupe. Les résultats de l'enquête sur les Relations Inter-Entreprises (ERIE) réalisée en 2002 indiquent que sur les 12 128 entreprises appartenant à un groupe industriel interrogées, 15,8% déclarent que le poids de l'intra-groupe représente 100% de leurs relations avec d'autres entreprises et 15,5% qu'elle varie entre 50 et 100%. Au milieu des années 1980, 2 000 entreprises de 500 salariés ou plus concentraient 40 % de l'emploi ; en 2009, elles sont près de 2 500 mais ne représentent plus qu'un tiers de l'emploi salarié. Le mouvement est inverse pour les petites entreprises : en 1985, les 900 000 entreprises de moins de 10 salariés ne représentaient que 17 % de l'emploi salarié ; en 2009, elles sont 1,2 million pour 21 % de l'emploi<sup>1</sup>. L'apparente atomisation qui en résulte ne réduit en rien la contribution à l'emploi des grandes entreprises qui, employant un salarié sur trois, conservent un rôle central dans l'économie nationale.

---

<sup>1</sup> Duhautois, Levratto et Petit (à paraître) Au-delà de la tertiarisation : 30 ans de modifications du tissu productif, *Insee Références "30 ans de vie économique et sociale"*.

Ce mouvement de transformation des entreprises s'est accompagné d'un changement du contenu du travail et de la nature des emplois. Duhautois, Levratto et Petit (2013) identifient 3 types de secteurs<sup>2</sup> :

- i) à emplois de faible qualité (non exposés à la concurrence) : bas salaires et faible évolution qui ont créé le plus d'emplois
- ii) à emplois de qualité moyenne (activités traditionnelles de l'industrie et construction) : salaires élevés en 1997 ou hausse supérieure à la moyenne entre 1997 et 2007
- iii) à emplois hautement qualifiés (industries innovantes, conseil et assistance, industries de réseau et finance) : salaires élevés en 1997 et forte hausse entre 1997 et 2007)

Les principaux gisements d'emplois se situent dans le premier groupe d'activités. Sur les 7 secteurs que compte ce groupe, 4 font partie des principaux créateurs d'emplois : commerce de détail, hôtellerie et restauration, santé et action sociale et services opérationnels. Parmi les 17 secteurs du groupe intermédiaire, seuls les transports et la construction ont significativement contribué à la création d'emplois. Enfin, sur les 9 secteurs que compte le groupe 3, les services de conseil et d'assistance sont, et de très loin, les activités les plus créatrices d'emplois (près de 800 000 emplois créés entre 1997 et 2007).

Ces distorsions de la structure productive en faveur du commerce et des services faiblement qualifiés ont contribué à l'introduction de modifications dans le droit du travail. Quelques exemples permettent de l'illustrer : la création de gérants-mandataires, mi-indépendants, mi-salariés créés pour répondre à la multiplication des superettes franchisées dans le commerce<sup>3</sup> ; la flexibilisation du temps de travail commencée avec les lois Aubry qui n'a cessé de s'intensifier, jusqu'à l'expérimentation de la l'extension du CDI intermittent par l'ANI sur la sécurisation de l'emploi et la loi du 15 juin 2013<sup>4</sup>. De manière générale, ces dispositifs permettent d'ajuster le temps de travail à des tâches fractionnées, propres à ce type de travail.

## **2/ Restructurations et fermetures de sites**

Après avoir contribué à la création d'emplois au cours de la période 1985-2007, les grands groupes ont été les principaux responsables de la destruction de postes depuis 2008<sup>5</sup>.

Les stratégies de redéploiement ou les opérations de restructurations conduites dans et par les entreprises de groupes pérennes impriment ainsi leur marque sur l'ensemble du marché du travail. A taille, capital productif et taux de croissance donnés, les entreprises de groupe connaissent de plus grandes fluctuations de l'emploi que les entreprises indépendantes. Les restructurations internes en sont le principal instrument. Selon l'European Monitoring Centre on Change (EMCC), elles sont à

---

<sup>2</sup> Duhautois, Levratto et Petit (2013) How did deindustrialisation reshape the French labour market?, Communication au Colloque de l'EAEPE, Bobigny, novembre 2013.

<sup>3</sup> Selon la convention collective des maisons d'alimentation du 18 juillet 1963, les gérants « se comportent en commerçants ». Ils sont donc censés être complètement indépendants de la gestion de leur magasin. Mais « dans les faits, l'enseigne qui les franchise leur impose leurs horaires de travail, leurs périodes de vacances et les jours d'ouverture ainsi que les fournisseurs et le mobilier commercial.

<sup>4</sup> Le CDII ou contrat à durée indéterminée intermittent est une sorte de contrat à temps partiel annualisé : le salarié va alterner des périodes travaillées et non travaillées, et sa rémunération sera « lissée » sur l'année. Réservé à quelques secteurs à titre expérimental, il sera ouvert aux entreprises de moins de 50 salariés. Contrairement au CDD il ne comporte pas de prime de précarité de 10 % et pas d'indemnisation chômage pour les périodes non travaillées ; contrairement à un travail à temps partiel, le CDII ne garantit aucune durée minimale de travail.

<sup>5</sup> La suite de ce paragraphe est tirée de Levratto, N. (2012) Les groupes d'entreprises : entre exception théorique et règle managériale, *Revue de Droit du Travail*, Dalloz, octobre.

l'origine de près de 80% des réductions d'effectifs annoncées entre 2010 et 2011. Ces opérations internes ne sont pas exclusives d'autres modes de transformation du périmètre des *business units*.

La responsabilité des faillites et autres fermetures de sites est également en cause, mais à des degrés divers. En effet, après avoir contribué à plus de 20% des destructions d'emplois en 2008-2009, les faillites sont revenues à leur niveau de long terme (12% des emplois détruits) dès 2010. La taille des entreprises intervient comme un facteur de différenciation des modalités de réduction des effectifs salariés. Les firmes employant plus de 1 000 salariés privilégient les restructurations qui ne remettent pas en cause leur activité. En revanche, de tels épisodes conduits à l'échelle de PME ont une issue souvent fatale, prenant la forme d'une liquidation. Toujours selon l'European Restructuring Monitor, 73% des PME et 30% des entreprises de plus de 249 mais de moins de 500 salariés voient la baisse brutale de leur effectif salarié se terminer par une liquidation au cours de la période 2008-2011.

Entre le principe d'autonomie de l'entité et la responsabilité limitée, la fermeture de sites de production orchestrées par des sociétés mères rarement appelées en consolidation de passif est grandement facilitée par la mobilisation de techniques d'ingénierie juridique reposant sur la multiplication des sociétés et le recours à la SAS. L'opacité inhérente à ce type de montage a déjà été évoquée par Evelyne Serverin et Tiennot Grumbach au sujet de l'affaire Flodor-Peronne. Coïncés entre la théorie du producteur et ses problèmes d'optimisation du profit d'une part et la théorie de la firme qui interrogent prioritairement la nature, l'existence, l'efficacité et les mécanismes de coordination des organisations, les économistes sont à ce jour confrontés à des difficultés à penser les entreprises dans l'action. A fortiori lorsque les stratégies mobilisent non une entreprise mais des ensembles de sociétés organisées dans des espaces de détention capitalistiques polycentriques au sein desquels la holding n'est que détentrice de parts du capital des sociétés filles.

### **3/ Temps partiel, modération salariale et cumul d'activités**

Les politiques de modération salariale, le gel des retraites, la hausse du chômage et le développement du temps partiel expliquent la stagnation, voire la réduction, des revenus les revenus primaires pour une grande partie de la population<sup>6</sup>. Afin de limiter les effets économiques et sociaux de cette situation, l'une des réponses apportées a été la création de l'auto-entrepreneur par la loi du 4 août 2008. Il a introduit, sous condition de chiffre d'affaires, un régime simplifié de déclaration sociale et fiscale pour certains travailleurs indépendants exerçant à titre principal ou accessoire<sup>7</sup>. Présenté comme un moyen de stimuler la création d'entreprises à l'essai pour mieux assurer leur croissance future, ce régime est en fait à 60% utilisé par des salariés, des retraités, des bénéficiaires de prestations sociales ou des chômeurs comme complément de revenus. Levratto et Serverin<sup>8</sup> ont souligné les risques auxquels ce régime est associé pour le créateur, son activité, sa protection sociale et ses revenus monétaires.

Les protestations des « pigeons » contre le projet de réforme du régime envisagé par le gouvernement portaient sur le risque de disparition d'autoentreprises lié à l'abaissement des seuils. De fait, la loi enferme le bénéfice du régime dans des limites étroites de chiffre d'affaires. En pratique, ces seuils sont loin d'être atteints par ces nouveaux entrepreneurs. Sur l'ensemble de l'année 2009, 155 000 auto-

---

<sup>6</sup> Voir INSEE (2010) *Les revenus et le patrimoine des ménages*, Insee Références, Édition 2010 – avril.

<sup>7</sup> Le régime est réservé aux entrepreneurs relevant du régime social des indépendants.

<sup>8</sup> Levratto, N. et Serverin E. (2012) L'autoentrepreneur, instrument de compétitivité ou adoucissant de la rigueur ? Bilan de trois années de fonctionnement du régime, *Revue de la Régulation*, automne et Levratto, N. et Serverin E. (2013) Become independent! The paradoxical constraints of France's 'Auto-Entrepreneur' Regime, *Journal of Small Business Management*, early view on line. Les éléments d'analyse sur l'autoentrepreneur proviennent en grande partie de ces articles.

entrepreneurs ont déclaré au moins une fois un chiffre d'affaires positif, représentant 969 millions d'euros de chiffres d'affaires enregistrés par le réseau des URSSAF, soit un chiffre d'affaire annuel de 6 300 euros. Mais d'importantes inégalités sont perceptibles. En distribution d'abord car environ 50% des auto-entrepreneurs ont un chiffre d'affaires annuel nul et près de 15 % ont déclaré un chiffre d'affaires annuel positif inférieur à 1 000 euros. A l'opposé, environ 500 autoentrepreneurs dépassent le seuil de chiffres d'affaires annuel micro-social autorisé pour bénéficier de ce régime. Selon le type d'activité exercé (vente, prestations ou activités relevant du champ des professions libérales) ensuite. Le chiffre d'affaires réalisé est plus élevé dans les activités de ventes (7 000 euros) que dans les activités de prestations (5 000 euros) et que dans celles relevant des régimes de bénéfices non commerciaux (5 200 euros). Ceci s'explique en partie par une plus grande proportion d'auto-entrepreneurs dégagant un chiffre d'affaires supérieur à 30 000 euros dans les activités de ventes. Toutefois, les chiffres d'affaires médians sont relativement homogènes et compris entre 2 200 et 2 600 euros.

De tels montants correspondent davantage à un complément de revenu qu'à une activité exclusive permettant d'acquérir une autonomie financière. Ces deux possibilités sont d'ailleurs offertes et distinguées dans le texte de loi créant le régime.

## II. Des idées pour la suite

Des trois mouvements de fond qui transforment radicalement les conditions de production au cours de la décennie 2000 et dont les racines s'ancrent dans la toute fin des années 1970 risque d'émerger l'image d'un employé sans rapport avec celle du salarié « CDIisé » à temps plein qui a dominé l'économie réelle et la littérature. Salariés à employeurs multiples, actifs à faibles revenus du travail qui doivent se tourner vers les aides sociales, ou compléter leurs revenus par des prestations réalisées en tant qu'autoentrepreneur, fonctionnaires cumulant leur activité principale avec une activité secondaire conduite sous le régime de l'autoentreprise, etc. deviennent autant de variantes possibles de l'image d'un salarié à titre exclusif. La juxtaposition de ressources ici évoquée n'est pas sans rappeler celle qui est pratiquée à l'autre extrémité de la distribution des revenus où les individus les mieux dotés combinent salaires, revenus financiers sous forme d'intérêts et de dividendes et autres loyers issus d'un patrimoine immobilier. Les supports et les niveaux diffèrent toutefois considérablement.

Si l'objectif de plein emploi se double d'une notion de la justice à la Rawls, il importe alors de trouver les moyens de sécuriser les parcours des personnes les plus fragiles. Cela passe d'abord par la protection des emplois et donc par le maintien en activité des entreprises.

### 1 Maintenir les entreprises pour maintenir les emplois

#### - Le droit de la défaillance

Les nouvelles orientations du droit de la défaillance sont inspirées par un discours sur le surendettement des entreprises qui serait à l'origine de leurs difficultés propres et de celles de l'ensemble du tissu productif d'une part et reposent sur l'idée que l'échec des entreprises résulte d'un droit de la défaillance trop favorable aux débiteurs. Ces constats, empiriquement peu documentés<sup>9</sup>,

---

<sup>9</sup> A partir d'un échantillon de 7831 entreprises défaillantes entre 2007 et 2010, Levratto, Tessier et Zoukri (2011) montrent que les causes principales de l'échec sont d'abord l'augmentation des stocks et la diminution du chiffre d'affaires. Le poids de la dette intervient positivement dans le dépôt de bilan ce qui semble prouver que l'excès de dette est davantage responsable de l'échec que son insuffisance. Voir [La défaillance des entreprises. Étude sur données françaises entre 2000 et 2010](#), Publication Oséo, Collection "Regards sur les PME", n° 21, Paris, La Documentation Française, 2011.

inspirent des projets de réforme dans deux directions : 1/ augmenter les droits des créanciers et 2/ faciliter les accords amiables pour améliorer le pronostic de survie lié à la reprise.

A ce jour, il n'existe aucune étude empirique rendant compte de l'amélioration des perspectives d'emploi dans les entreprises cédées, ni aucune relation entre un éventuel rationnement du crédit et la défaillance. Sauf dans deux cas qui n'ont rien à voir avec les PME souvent mises en avant pour légitimer ces propositions. Il s'agit des dettes intra-groupe qui, lorsqu'elles ne sont pas renouvelées, précipitent la cessation de paiement de la filiale ainsi rationnée (Alstom Boiler Power, Petroplus...) et les dettes environnementales (Metaleurop) et sociales (Alstom boiler power) qui incitent à déposer le bilan pour organiser la disparition du débiteur. La conséquence de ces « actes de gestion » consiste dans l'externalisation de la dette qui reste à la charge de la collectivité ou de l'Assurance Garantie des Salaires.

Face aux situations de dépendance entre les filiales et les sociétés mères, la solution de principe suivant laquelle le salarié n'a qu'un seul employeur, celui qui a officiellement conclu le contrat de travail, ne résiste pas à l'examen des faits. La confusion des sociétés, le caractère fictif de la filiale, le recours pour le recrutement à une filiale dont c'est le seul objet et la perte d'autonomie de la filiale peuvent être avancés par des salariés ou leurs défenseurs pour faire condamner d'autres sociétés du groupe en qualité de co-employeurs ou faire reconnaître la qualité d'employeur à une société autre que celle qui a signé le contrat de travail. De plus, même si les conditions se révèlent extrêmement restrictives, les sociétés-mères peuvent désormais être appelées devant le tribunal saisi lors de la liquidation de leur filiale, à supporter le coût de la remise en état des sites en fin d'activité en cas de « faute caractérisée » (art. L.512-17 du Code de l'environnement).

L'extension des règles de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 (« Grenelle 2 ») à d'autres situations pourrait constituer une piste pour élargir le périmètre de la défaillance. Ce texte a substantiellement modifié la portée des engagements économiques et juridiques des sociétés mères sous un angle inédit : la prise en charge financière de la pollution des sols causée par les filiales, marquant ainsi un tournant majeur pour les groupes dans la gestion de leurs actifs. Pour obtenir la condamnation de la société mère, les parties intéressées doivent démontrer l'existence d'une faute en relation de causalité avec un dommage, en l'occurrence d'une « faute caractérisée ayant contribué à une insuffisance d'actif de la filiale », déconnectant ainsi la faute de l'obligation de « dépollution ». Le relâchement de cette condition, très restrictive notamment pour les groupes multinationaux, pourrait constituer une action en faveur de la stabilisation des filiales<sup>10</sup>.

### **- La reprise de sites**

Dans le même ordre d'idées, la reprise d'entreprises ou de sites doit être facilitée et réglementée. En soi, l'idée est bien implantée dans le paysage<sup>11</sup>. Elle commence à s'exprimer avec la proposition de loi « tendant à garantir la poursuite de l'activité des établissements viables notamment lorsqu'ils sont laissés à l'abandon par leur exploitant » déposée par des députés socialistes le 28 février 2012. Elle est reprise sous la forme d'un projet de loi du 29 février 2013 « obligeant une entreprise à céder un site » qu'elle entend fermer. Et les exigences ont été accentuées dans la proposition n° 1037, visant à « redonner des perspectives à l'économie réelle et à l'emploi industriel », déposée le 15 mai 2013 devant

---

<sup>10</sup> Pour plus de détails, cf. Levratto (2012) Liquidation as a corporate preference: what can be said about the voluntary insolvency?, SASE XXVth Annual Conference, MIT, Boston.

<sup>11</sup> Voir Dalmasso, R. Et Serverin E. (2013) La procédure de recherche de repreneurs en quête de sécurité juridique, *Semaine sociale Lamy*, 28 octobre 2013, n° 1603.

l'Assemblée nationale par un groupe de députés socialistes, qui complétait le Code de commerce par un titre relatif à la recherche d'un repreneur.

C'est pourtant un tout autre texte qui a été adopté le 1er octobre dernier. D'abord il prive les salariés d'un recours auprès du TGI en laissant le tribunal de commerce seul juge de l'opération. En effet le texte de loi dissocie la décision de fermeture, inscrite dans le Code du travail au titre des procédures de licenciement collectif, de l'évaluation de sa pertinence uniquement sous contrôle du tribunal de commerce. Le retour à l'esprit du texte initial qui préservait davantage les intérêts des employés pourrait constituer un outil contribuant à préserver l'outil de production et donc à sauver des emplois.

## **2. Revaloriser le travail et raisonner localement**

L'ancrage local des politiques de l'emploi semble une piste intéressante à suivre pour traiter le désajustement récurrent de l'offre et de la demande de travail dans l'industrie et les problèmes d'appariement du marché du travail qui conduisent à la coexistence durable de poches de chômage et de besoins de main d'œuvre insatisfaits.

Les débats sur le sens de la causalité entre mouvements de main d'œuvre et variation des emplois résumés par l'article « Do jobs follow people or people follow jobs? » de Hoogstra et al.<sup>12</sup> constituent la toile de fond de propositions qui font la part belle à la concertation entre entreprises, collectivités locales et établissements de formation. Le nomadisme économique, dont les délocalisations sont la partie la plus visible, ne peut plus être seulement contré à coups de subventions et d'incitations fiscales dont le maintien des effets engendre un coût croissant pour les finances publiques et une concurrence destructives entre territoires. A l'instar des initiatives de clusterisation regroupées dans le programme Kompetenznetze Deutschland en Allemagne, de l'aéronautique à Montréal, ou des emprunts du système national d'innovation israélien au modèle de la « triple hélice », l'ancrage des entreprises, et donc des emplois, au territoire ne dépendrait-il pas des ressources offertes pas ce dernier ? La réponse est incontestablement affirmative et dépasse les ressources technologiques immédiatement disponibles souvent privilégiées dans les pôles de compétitivité. L'implication des entreprises dans la formation territorialisée intervient alors.

Dans la quête incessante d'avantages comparatifs par les entreprises, la disponibilité de ressources uniques ou d'actifs clés spécifiques à l'échelle locale pourra, seule, garantir simultanément des débouchés à ceux qui auront ainsi été formés et un terrain propice à la conquête de nouveaux clients ou marchés aux entreprises qui pourront puiser dans ce vivier.

Deux conditions doivent être remplies pour que ce résultat escompté devienne réalité. D'abord, que s'instaurent de véritables pratiques coopératives qui dépassent le cadre du discours et dans lesquelles les entreprises s'impliquent pour les bénéfices futurs que ces actions pourront procurer à long terme et pas seulement pour les déductions fiscales dont elles pourront bénéficier à court terme. Ensuite que s'opère un changement de perspective sur le travail. Ce dernier ne doit plus être seulement considéré comme un coût ou une charge qu'il faudrait alléger par tous les moyens mais comme une richesse qui, à l'instar du capital, doit être préservée, rémunérée et renouvelée pour assurer la pérennité et la prospérité de l'outil et du collectif de production.

---

<sup>12</sup> Hoogstra, G.J., Florax R.J.G.M. et van Dijk, J. (2005) Do 'jobs follow people' or 'people follow jobs'? A meta-analysis of Carlini-Mills studies, Paper prepared for the 45th Congress of the European Regional Science Association, 23-27 Août, Amsterdam.