

### 1.3 *L'entreprise comme relation de long terme*

Dans la sous-section 1-2, nous avons analysé quelques-unes des raisons pour lesquelles, à un point donné dans le temps, certaines unités peuvent vouloir fusionner ou coordonner leurs activités par le truchement d'un contrat statique. Nous étudions à présent les nouveaux problèmes associés aux relations de long terme – en particulier pourquoi les règles qui régissent les échanges de demain devraient être déterminées aujourd'hui chaque fois que cela est possible<sup>1</sup>. Pour simplifier, cette discussion se limitera à une relation verticale entre un offreur et un acheteur. Dans la discussion sur l'incertitude, il sera également supposé que les deux parties sont neutres envers le risque.

#### *Investissement idiosyncratique et spécificité des actifs*

Les relations de long terme sont souvent associées soit à des coûts de commutation, soit avec des investissements spécifiques. Les coûts de commutation font l'objet d'une analyse détaillée dans le catalogue que fait Williamson (1976) des risques associés à l'utilisation par le gouvernement d'enchères répétées pour l'attribution d'un monopole naturel<sup>2</sup>. Un des principaux coûts de commutation est la nécessité pour les nouvelles équipes d'apprendre « les ficelles » du métier et la mauvaise volonté, venant de l'ancienne équipe, dans la transmission de l'information à la nouvelle équipe. Les coûts pouvant empêcher un régulateur d'utiliser des enchères répétées, pour allouer l'offre monopolistique d'un bien, sont aussi capables d'empêcher un acheteur de se fournir de façon répétée sur le marché au comptant, pour obtenir d'un fournisseur certains biens ou services.

Ce n'est pas un hasard non plus si le chômage dans les autres pays de l'Europe du Sud, dont les institutions du marché du travail sont à l'origine assez similaires aux institutions françaises, est bien plus élevé qu'en Europe du Nord ou que dans les pays anglo-saxons. Deuxièmement, si l'on peut discuter du niveau approprié pour le déficit budgétaire en période de récession<sup>1</sup>, nous vivons actuellement une relance keynésienne résultant de la baisse de l'euro, des taux d'intérêt et du prix du pétrole ; le chômage devrait donc se résorber au lieu d'augmenter. Troisièmement, il faut se demander pourquoi le carnet de commandes est peu rempli, ce qui nous ramène (en partie seulement) à la question de la compétitivité des entreprises, qui comprend d'autres dimensions que le simple coût horaire (tel qu'un bon appariement des salariés aux emplois, sujet sur lequel nous reviendrons). Enfin, une relance par le déficit budgétaire comporte moins de risque quand les finances publiques sont saines que quand elles sont déjà dégradées (la faute à quarante ans de laxisme budgétaire).

## II. UNE ANALYSE ÉCONOMIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les réflexions qui suivent s'inspirent de travaux réalisés en collaboration avec Olivier Blanchard (professeur au MIT et chef économiste du FMI de 2007 à 2015)<sup>2</sup>. Cet état des lieux peu reluisant résulte de multiples causes. À court terme, le niveau de la demande et d'autres facteurs conjoncturels jouent un rôle important dans la variation

du chômage. Mais le chômage français est un phénomène durable. Attardons-nous donc sur ses causes structurelles, en commençant par le débat actuel au sujet de la protection de l'emploi, un sujet emblématique sur lequel les institutions commencent à évoluer en Europe du Sud (par exemple, en Italie et en Espagne). Pour bien comprendre l'effet de nos politiques en la matière, il faut d'abord s'interroger sur les incitations des différents acteurs. Nous pourrions ensuite mieux analyser nos institutions et concevoir des réformes possibles.

### *La protection du salarié, la flexibilité et le principe licenciement-payeur*

Le contrat de travail et les procédures de licenciements doivent concilier deux objectifs. Le salarié n'est pas responsable de l'évolution technologique ou des chocs sur la demande que subit son entreprise ; il doit donc être assuré contre le risque que son emploi devienne obsolète ou simplement non rentable. L'entreprise, quant à elle, demandera à bénéficier de flexibilité dans sa gestion des ressources humaines face à l'éventualité de ces mêmes chocs ; en l'absence d'une telle flexibilité, elle sera réticente à créer l'emploi, car elle fera de lourdes pertes en cas de faible productivité de cet emploi. Deux visions antinomiques ? Pas vraiment. Mais pour les satisfaire, *il faut protéger le salarié et non l'emploi*.

L'employeur sait si un emploi lui est profitable ; profitabilité bien conçue bien sûr, car un employeur peut accepter de perdre de l'argent momentanément sur un poste de travail ou une unité de production du fait d'une chute de demande momentanée et cependant profiter à terme du maintien de l'emploi. L'employeur est donc en possession des éléments nécessaires à une gestion de l'emploi. Mais il faut aussi se poser la question de l'impact de son choix entre maintien de l'emploi et licenciement sur les parties prenantes. Il y a au moins deux parties prenantes en l'espèce,