

Chapitre 2

Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail

Les coûts et avantages des réglementations gouvernant les licenciements et, plus généralement, de la protection de l'emploi, ont donné lieu à d'âpres débats. La question centrale est de savoir comment concilier d'une part, la nécessité pour les entreprises de s'adapter à la constante évolution de leur environnement économique, et d'autre part, une certaine sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Les réglementations relatives à la protection de l'emploi ont-elles un impact sur la politique de recrutement et de licenciement des entreprises et cet impact est-il différent selon les groupes démographiques ? L'existence de telles réglementations explique-t-elle l'importance du recours au travail temporaire dans certains pays ? Comment donner du dynamisme au marché du travail tout en protégeant les travailleurs contre les pertes d'emploi et de revenu ?

Introduction	66
Principaux résultats	67
1. La réglementation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE.	68
2. Liens entre la LPE, la dynamique du marché du travail et ses effets sur les perspectives d'emploi de diverses catégories de population.	83
3. Tirer le meilleur parti de la LPE : considérations préliminaires.	98
Conclusions	110
Annexe 2.A1. Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE.	114
Annexe 2.A2. Indices relatifs à la législation de protection de l'emploi	119
Annexe 2.A3. Définition des données.	134
Bibliographie	136

Introduction

Comme la plupart des réglementations du marché du travail, la législation sur la protection de l'emploi (LPE) a été introduite dans le but d'améliorer les conditions d'emploi et d'accroître le bien-être des travailleurs. Toutefois, ces avantages accordés aux salariés ont un coût pour les entreprises, lequel est susceptible de freiner les décisions d'embauche. Les travaux existants suggèrent en effet que la LPE est un instrument à double tranchant. Au titre des bénéfices que l'on pourrait en attendre, sont par exemple cités les avantages présentés par des relations d'emploi durables entre employeurs et salariés, devant notamment favoriser la formation en emploi. Parmi les effets pervers évoqués, figure la crainte que les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'une plus grande sécurité de l'emploi au détriment des catégories de main-d'œuvre restées en dehors du « noyau dur » du marché du travail. En outre, la protection de l'emploi peut réduire la capacité des entreprises de s'adapter à un environnement en proie à des mutations rapides sous l'effet de la mondialisation, des évolutions technologiques et des changements organisationnels qui en résultent. L'incidence de la LPE sur les performances du marché du travail est ainsi sujette à controverse, tant au niveau de la recherche théorique que de la recherche appliquée.

La plupart des études existantes ont assimilé la protection de l'emploi à un facteur venant renchérir le coût du travail et ont examiné les effets sur l'emploi et le chômage de ce coût additionnel. Deux aspects importants et étroitement liés ont souvent été laissés de côté : i) la raison d'être de la protection de l'emploi et ii) l'analyse de ses effets en termes de bien-être. Un certain nombre de travaux récents se sont engagés dans cette voie, considérant la protection de l'emploi non plus seulement comme un coût exogène pour les entreprises, mais comme un instrument de politique économique à part entière, permettant notamment de résoudre certaines imperfections de marché. A ce titre, la LPE pourrait avoir des implications positives en termes de bien-être. Les recommandations de politique, formulées par différents organismes à l'intention des pouvoirs publics, tendent elles aussi à envisager de façon plus équilibrée le dilemme opposant le besoin de flexibilité exprimé par les entreprises et le besoin de protéger les travailleurs contre les aléas du marché du travail. Ainsi, la Commission européenne a récemment inscrit dans ses lignes directrices que « les États membres réexamineront et, le cas échéant, réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi », cela « en tenant compte de la nécessité de disposer à la fois de flexibilité et de sécurité » (Commission européenne, 2003a). L'OIT a fixé des objectifs comparables, tendant à promouvoir la stabilité de l'emploi tout en maintenant un niveau suffisant de flexibilité du marché du travail.

Dans le contexte de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, il importait de réexaminer la question de la protection de l'emploi à la lumière de ces développements récents. Le présent chapitre dresse tout d'abord un panorama des réglementations relatives à la protection de l'emploi en vigueur dans les pays de l'OCDE. Dans la deuxième section, sont étudiés les effets de la LPE sur les performances du marché du travail, l'objectif étant de repérer les groupes sociodémographiques qui semblent en tirer profit et

ceux qui, *a contrario*, semblent pénalisés. La troisième partie aborde la question des motivations économiques pouvant soutenir la protection de l'emploi. Elle examine le rôle de cette dernière en tant qu'instrument dont disposent les pouvoirs publics pour protéger les travailleurs contre les aléas du marché du travail, parallèlement aux régimes d'assurance-chômage et aux politiques actives du marché du travail.

Principaux résultats

- *Au cours des 15 dernières années, une certaine convergence en matière de rigueur de la LPE a été observée entre les différents pays de l'OCDE.* Cette évolution a pour une large part consisté en un assouplissement des réglementations dans les pays où la LPE était relativement stricte à la fin des années 80. Dans la plupart des cas, les réformes ont visé à faciliter le recours à des formes d'emploi temporaire mais n'ont pratiquement pas affecté les dispositions relatives à l'emploi régulier ou permanent. Malgré cette convergence, la position relative des pays en matière de rigueur de la LPE, telle qu'elle est définie et évaluée par l'OCDE, a peu évolué depuis la fin des années 80. Globalement, les normes de protection de l'emploi continuent d'offrir un tableau très contrasté, les écarts entre les pays résultant encore, dans une large mesure, de différences sensibles concernant les réglementations relatives à l'emploi temporaire.
- *La réglementation relative à la protection de l'emploi remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants.* En effet, les évaluations présentées dans ce chapitre suggèrent que la LPE affecterait les décisions des entreprises en matière de licenciement. Mais la LPE tend également à endommager les perspectives de retour à l'emploi des chômeurs, allongeant ainsi la durée des épisodes de chômage. En effet, lors des décisions d'embauche, les employeurs tiennent compte du fait qu'ils pourraient, dans le futur, avoir à supporter des coûts de licenciement. Au total, la LPE a donc des effets sur la dynamique du marché du travail qui vont dans deux directions opposées : elle réduit les taux d'entrée dans le chômage, tout en rendant plus difficile l'accès ou le retour à l'emploi (elle réduit donc également les taux de sortie du chômage).
- *L'effet net de la LPE sur le chômage est par conséquent ambigu a priori, et sa détermination repose essentiellement sur les travaux empiriques.* Toutefois, les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée. Néanmoins, il est possible d'établir un lien entre la LPE et les taux d'emploi de différentes catégories de population. Certaines études, dont l'analyse présentée dans ce chapitre, suggèrent qu'une LPE stricte réduirait les taux d'emploi des jeunes et des femmes d'âge très actif, alors qu'elle pourrait avoir des effets positifs sur l'emploi de certaines autres catégories de population. Ces résultats sont cohérents avec les effets, décrits précédemment, de la LPE sur la dynamique du marché du travail. En effet, les jeunes et les femmes sont probablement plus directement concernés que d'autres groupes par les problèmes qui se posent à l'entrée du marché du travail, et pourraient donc être affectés de manière disproportionnée par les effets que la LPE peut avoir sur les décisions d'embauche des entreprises.
- *Des différences de rigueur de la LPE entre emplois permanents et temporaires pourraient contribuer à expliquer l'augmentation de l'emploi temporaire au sein des populations jeunes et/ou peu qualifiées (ce qui semble moins vrai pour d'autres groupes, notamment les hommes d'âge très actif).* En d'autres termes, faciliter le recours aux contrats temporaires, sans

modifier les réglementations existantes pour les emplois à durée indéterminée, pourrait conduire à une accentuation de la dualité du marché du travail. Cela pourrait endommager les perspectives de carrière et affecter la productivité de certains travailleurs, enchaînant différents contrats temporaires et connaissant sur le marché du travail une trajectoire caractérisée par un faible attachement à l'emploi et des possibilités limitées d'accumulation de capital humain.

- *Toute évaluation globale de la LPE doit tenir compte à la fois de ses avantages et de ses inconvénients.* La LPE peut favoriser l'établissement de relations d'emploi durables et par là même, inciter les travailleurs à s'investir davantage dans leur travail, coopérer et se former. Elle peut ainsi avoir des répercussions positives en termes d'emploi et d'efficacité économique. En outre, en impliquant la responsabilité sociale des entreprises lorsqu'elles ajustent leurs effectifs en réponse à une dégradation de la conjoncture économique, un degré *raisonnable* de protection de l'emploi pourrait avoir un effet positif sur le bien-être social. La LPE pourrait ainsi contribuer à un juste équilibre entre le souci d'assurer la sécurité de l'emploi des travailleurs et les besoins du marché du travail en termes d'adaptabilité et de dynamisme. A cet égard, certains travaux récents suggèrent qu'une politique optimale devrait s'appuyer, à la fois, sur un certain degré de protection de l'emploi, des services de réemploi efficaces et des politiques actives du marché du travail devant contrecarrer les effets négatifs que la LPE pourrait avoir sur les décisions d'embauche des entreprises.
- *L'équilibre précis à instaurer entre les différents moyens d'action (LPE, indemnisation du chômage et politiques actives du marché du travail) dépend de la situation et du contexte institutionnel propres à chaque pays.* Le Danemark conjugue par exemple, dans le cadre d'une approche dite de « flexicurité », une LPE modérée à des services de l'emploi relativement efficaces en matière d'« activation » des bénéficiaires de prestations chômage. Un tel dosage des politiques a contribué à garantir un dynamisme suffisant du marché du travail, tout en assurant une sécurité de l'emploi adéquate aux travailleurs. Aux États-Unis, les cotisations versées par les entreprises au système d'assurance-chômage dépendent de leurs pratiques antérieures en matière de licenciement. Ce système de modulation des cotisations patronales a été introduit afin de limiter les recours excessifs aux licenciements temporaires, effectués par les entreprises suite à une baisse temporaire de leur activité. Certaines évaluations mettent en évidence les aspects positifs de cette initiative qui aurait permis de réduire le chômage et d'accroître la stabilité des emplois, en réduisant notamment les fluctuations cycliques de l'emploi. De façon plus générale, un examen plus approfondi des interactions entre les différentes composantes des politiques visant à protéger les actifs contre les aléas du marché du travail devrait être conduit dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

1. La réglementation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE

Depuis la parution de l'étude fondatrice de Lazear en 1990, les évaluations empiriques des effets de la LPE sur les performances du marché du travail se sont multipliées. Dans ce contexte, l'élaboration d'une mesure satisfaisante de la rigueur de ces réglementations s'est révélée indispensable. L'OCDE s'est attaquée à cette tâche en 1999, mettant à jour les travaux réalisés par Grubb et Wells (1993) et les étendant afin d'intégrer de nouvelles dimensions de la réglementation relative à la protection de l'emploi, dont notamment, les dispositions concernant les licenciements collectifs. Malgré certaines limitations, l'indicateur de l'OCDE représente une amélioration par rapport à la simple mesure des

indemnités de licenciement sur laquelle se fondaient les premières analyses¹. En outre, cet indicateur se révèle compatible avec plusieurs autres mesures fondées sur des enquêtes auprès des employeurs et cherchant à évaluer « la capacité de l'entreprise à moduler la sécurité de l'emploi en fonction des réalités économiques », ou sur des indices plus généraux de liberté économique (Addison et Teixeira, 2003).

A. Mesurer la rigueur de la réglementation relative à la protection de l'emploi

La réglementation relative à la protection de l'emploi, c'est-à-dire l'ensemble des normes qui régissent les processus de recrutement et de licenciement, peut résulter à la fois de la législation du travail et d'accords de conventions collectives. En outre, il est important de distinguer ces normes de la *pratique*, et donc de considérer différents autres aspects liés à la mise en œuvre de ces normes. De ce fait, la jurisprudence et l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles doivent être également prises en compte. L'indicateur de protection de l'emploi élaboré dans le présent chapitre se fonde essentiellement sur les dispositions législatives, mais intègre également certains aspects des dispositions contractuelles et de la jurisprudence. Néanmoins, les conventions collectives et les décisions judiciaires relevant souvent d'un large ensemble de règles énoncées au cas par cas, leur rôle est sans doute sous-estimé dans l'information présentée ici.

Les trois principales composantes de l'indicateur

L'indicateur de la protection de l'emploi dont il est question dans le présent chapitre reprend l'approche adoptée dans le chapitre 2 de l'édition de 1999 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, autorisant ainsi des comparaisons dans le temps. Il se réfère à la protection de l'*emploi régulier* et à la réglementation du *travail temporaire* et vise à mesurer la *rigueur* de la LPE. Plus précisément, la plupart des travaux réalisés sur le sujet soulignant une certaine analogie entre la LPE et une taxe que paieraient les entreprises sur l'ajustement des effectifs qu'elles emploient, l'objectif général est de refléter les coûts que peuvent représenter pour les employeurs diverses dispositions réglementaires (des dispositions plus rigoureuses étant jugées plus coûteuses). L'indicateur synthétique de rigueur globale de la LPE s'appuie sur trois principales composantes, à savoir la protection des travailleurs réguliers ou permanents contre les licenciements (individuels), les procédures particulières concernant les licenciements collectifs et la réglementation touchant l'emploi temporaire² :

- Les mesures de protection de l'emploi dont bénéficient les travailleurs titulaires de contrats de travail réguliers sont décrites à travers trois principales dimensions : i) les difficultés de licenciement, à savoir les contraintes imposées par les dispositions législatives qui fixent les conditions dans lesquelles un licenciement est « justifié » ou « juste » ; ii) les difficultés occasionnées par les procédures que l'employeur doit respecter lorsqu'il entame le processus de licenciement ; iii) les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement. En général, les contrats de travail réguliers ne spécifient pas la durée de la relation d'emploi. Le rôle de la LPE est donc, en partie, de définir les « motifs valables » ou « raisons sérieuses » justifiant la rupture du contrat de travail, ainsi que les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect de ce principe de licenciement pour motifs valables. En d'autres termes, elle fixe les conditions dans lesquelles il est possible pour un employeur de licencier un salarié. Les difficultés occasionnées par les procédures que l'employeur doit ensuite respecter peuvent être vues comme un complément à ce premier ensemble de dispositions.

En effet, ces procédures peuvent donner au salarié la possibilité de contester la décision de licenciement à un stade précoce du processus. Elles peuvent également prévoir l'intervention d'une tierce partie (par exemple un comité d'entreprise ou encore, l'administration compétente), qui n'est généralement pas habilitée à arrêter le processus mais qui peut néanmoins contribuer à éviter le licenciement. Lorsque le licenciement est certain, les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement forment les derniers coûts que l'employeur doit supporter.

- Les licenciements collectifs pouvant avoir un coût social, des dispositions supplémentaires ont été mises en place dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE afin de réduire ce coût. La composante correspondante de l'indice de la LPE présenté dans ce chapitre concerne uniquement les délais et procédures s'ajoutant à ceux qui s'appliquent en cas de licenciements individuels. Cette composante ne reflète donc pas la rigueur globale de la réglementation visant les licenciements collectifs. En effet, quel que soit le nombre de dispositions supplémentaires prévues dans le cas de licenciements collectifs, ces derniers seront *de facto* soumis à des normes contraignantes lorsque la réglementation des licenciements individuels est elle-même relativement stricte.
- Enfin, les dispositions réglementaires concernant les contrats à durée déterminée et les possibilités de recours aux agences de travail temporaire sont également considérées. Cette composante de l'indice de la LPE rend compte des restrictions imposées aux entreprises en termes de motifs ou de types de travail pour lesquels le recours aux emplois temporaires est autorisé et des limitations prévues en ce qui concerne la durée des contrats concernés.

La protection des contrats réguliers contre les licenciements (individuels) constitue la composante centrale de l'indice synthétique de rigueur globale de la LPE présenté dans ce chapitre. De fait, bien que les formes de travail temporaire se soient développées dans beaucoup de pays de l'OCDE au cours des 20 dernières années, les contrats réguliers constituent toujours le type de contrat de travail le plus répandu (OCDE, 2002a, chapitre 3). L'emploi temporaire est parfois considéré comme un moyen de contourner la réglementation régissant les contrats réguliers. S'agissant de la composante relative aux licenciements collectifs, la situation est tout autre : par construction, elle ne concerne que la réglementation s'ajoutant à celle appliquée en cas de licenciement individuel et par conséquent, elle ne peut pas être considérée de manière isolée.

Limites de l'indicateur : le rôle des dispositions contractuelles et de la jurisprudence

Certains aspects potentiellement importants de la protection de l'emploi se révèlent difficiles à prendre en compte dans l'indicateur de la LPE. C'est par exemple le cas des périodes d'essai ou probatoires, qui souvent n'ont pas un caractère obligatoire aux termes de la législation mais qui sont autorisées. La durée de la période d'essai constitue un élément important car, au cours de cette période, les contrats réguliers ne sont pas totalement couverts par les dispositions relatives à la protection de l'emploi et généralement, les recours pour licenciement abusif ne sont pas possibles. Les dispositions législatives peuvent fixer une durée maximale mais, dans la pratique, la durée de la période d'essai est convenue dans les contrats de travail individuels ou dans le cadre de négociations collectives. Il existe des périodes probatoires dans la plupart des pays de l'OCDE et, dans de nombreux cas, l'indice correspondant de la LPE se réfère aux dispositions contractuelles les concernant.

Pour prendre un autre exemple, dans certains pays, les délais de préavis et/ou le versement d'indemnités de licenciement ne sont pas régis par des dispositions légales. Ils peuvent, en revanche, être prévus dans le cadre de conventions collectives et/ou de clauses de contrats individuels. En outre, même dans les nombreux pays où elles font l'objet de dispositions légales, les indemnités de licenciement peuvent être majorées en vertu de dispositions contractuelles (encadré 2.1). Cela étant, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, la couverture de ces dispositions supplémentaires est très faible par rapport à celle des dispositions légales qui sont en général applicables à l'ensemble des travailleurs titulaires de contrats réguliers. Qui plus est, dans de nombreux cas, il n'existe tout simplement pas d'informations précises disponibles sur les pratiques contractuelles. De ce fait, les indices synthétiques de la rigueur de la LPE élaborés dans le cadre du présent chapitre se fondent essentiellement sur les seules obligations définies par les dispositions législatives.

En ce qui concerne les contrats réguliers, les réglementations en matière de protection de l'emploi fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut être licencié et les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect de ces conditions. Cela étant, ces dispositions font l'objet d'interprétations de la part des tribunaux, ce qui peut constituer une source importante (mais difficile à cerner) de variation de la rigueur de la LPE, à la fois entre les pays et dans le temps. De fait, certaines études récentes suggèrent que la jurisprudence peut dépendre de l'état général du marché du travail : ainsi par exemple, les décisions des juges tendraient à être particulièrement défavorables aux employeurs en cas de chômage élevé (Ichino *et al.*, 2003 ; Bertola *et al.*, 1999). En outre, les indemnités accordées par les tribunaux en cas de licenciement abusif peuvent dépasser largement les minima fixés par la législation, les juges pouvant décider le versement de dommages et intérêts correspondant à la perte financière encourue ainsi qu'au préjudice moral subi par les intéressés. Les indicateurs de rigueur de la LPE correspondants (à savoir les deux indices de premier niveau « indemnisation en cas de licenciement abusif » et « possibilités de réintégration ») tentent de refléter ces pratiques judiciaires, au moins dans une certaine mesure et à condition que l'information soit disponible.

Si les décisions judiciaires sont potentiellement importantes pour évaluer le caractère contraignant, dans la pratique, des normes de protection de l'emploi, il semblerait que ces décisions constituent avant tout un point de menace. En effet, relativement peu de cas semblent être portés devant les tribunaux chaque année³ (tableau 2.1). Lorsqu'ils exercent un recours en justice, les travailleurs ne sont pas dans une situation particulièrement favorable, bien qu'ils bénéficient souvent de l'assistance des syndicats. Dans plusieurs pays, la procédure judiciaire peut être très longue, allant de six mois à plus d'une année, et le pourcentage de décisions rendues en faveur des travailleurs s'établit autour de 50 %, ce qui accroît l'incertitude aussi bien des salariés que des employeurs quant à l'issue de tout recours. Cette incertitude et la longueur de la procédure peuvent inciter les intéressés à conclure un accord bilatéral par le biais de la médiation et de la conciliation. A cet égard, le fait le plus marquant qui émerge du tableau 2.1 est sans doute que, dans les pays pour lesquels l'information est disponible, la plupart des conflits du travail sont résolus au moyen de la conciliation. L'accord peut intervenir entre les parties avant même qu'un recours ait été formé, ou bien être passé en cours d'instruction, le différent étant ainsi réglé à l'amiable avant que le tribunal ait rendu un jugement. Cette observation est cependant difficile à généraliser car les pays concernés (Australie, Irlande, Italie, Royaume-Uni et

Encadré 2.1. **Le rôle des dispositions contractuelles : données préliminaires**

Les dispositions contractuelles peuvent jouer un rôle essentiel dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi est très souple, et en particulier, en ce qui concerne le versement d'indemnités de licenciement. Ainsi, bien qu'il n'existe pas au Japon d'obligations légales en matière d'indemnités de licenciement, celles-ci font pratiquement toujours l'objet d'arrangements privés. Selon des enquêtes auprès des entreprises, le montant moyen des indemnités de licenciement peut représenter jusqu'à trois mois de salaire pour un travailleur ayant 20 ans d'ancienneté⁷. Cette pratique étant à la fois largement répandue et bien documentée, il a été possible de l'inclure dans l'indicateur de rigueur de la LPE correspondant. Le cas du Japon constitue néanmoins une exception car, dans la plupart des autres pays, il est difficile de prendre en considération les contrats individuels ou les conventions collectives prévoyant des indemnités de licenciement.

Tout comme au Japon, la législation sur la protection de l'emploi en Nouvelle-Zélande ou aux États-Unis ne comprend pas de dispositions relatives au versement d'indemnités de licenciement, lesquelles peuvent néanmoins être prévues dans le cadre des conventions collectives ou des manuels de l'entreprise. Cela étant, la part des salariés couverts par ce type de dispositions contractuelles n'est pas suffisante pour qu'elles soient incluses dans l'indice de la LPE correspondant. De fait, en 2000, 20 % seulement de l'ensemble des travailleurs du secteur privé aux États-Unis étaient couverts par des dispositifs prévoyant le versement d'indemnités de licenciement (d'après la National Compensation Survey du ministère du Travail des États-Unis). En Nouvelle-Zélande, bien que près de 90 % des salariés du secteur privé couverts par des accords de conventions collectives soient protégés par des dispositions contractuelles prévoyant des indemnités de licenciement ou des délais de préavis, au total, seulement 13 % environ de l'ensemble des travailleurs du secteur privé sont couverts par de tels accords (Harbridge *et al.*, 2003).

En outre, même dans les pays dans lesquels la couverture conventionnelle est élevée, le rôle des conventions collectives dans la fixation d'indemnités de licenciement, en l'absence de règles législatives en la matière, n'est pas nécessairement aussi important qu'on pourrait le penser. En Allemagne, pays dans lequel le taux de couverture conventionnel est d'environ 70 % et qui n'a pas institué de dispositions légales concernant les indemnités de licenciement, seules des conventions collectives spéciales prévoient le versement de ces indemnités aux travailleurs âgés ayant une grande ancienneté dans leur emploi. Ces conventions spéciales, mises en place il y a 40 ans, protègent environ 35 % de l'ensemble des salariés couverts par les conventions collectives.

Par ailleurs, même lorsqu'il existe des dispositions législatives, les accords de conventions collectives peuvent prévoir des indemnités de licenciement plus généreuses. En Australie, par exemple, environ 24 % des conventions collectives du secteur privé contiennent des dispositions fixant des indemnités supérieures à ce que la loi propose. Globalement, environ 20 % de l'ensemble des salariés du secteur privé (couverts par des dispositions fédérales) seraient protégés par ce type d'accords.

Enfin, les contrats individuels ou les conventions collectives peuvent aussi comprendre des dispositions en matière de protection de l'emploi allant au-delà de la question des indemnités de licenciement. En Allemagne, des conventions collectives spéciales peuvent restreindre les conditions de licenciement des travailleurs âgés ayant une grande d'ancienneté. En fait, ce type de mesure complémentaire de protection de l'emploi est plus

Encadré 2.1. **Le rôle des dispositions contractuelles : données préliminaires** (suite)

répandu que les dispositions contractuelles relatives aux indemnités de licenciement puisqu'elles portent sur environ 46 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives (alors que les dispositions relatives aux indemnités de licenciement n'en concernent que 35 %).

* Ce chiffre tient compte de la différence entre les montants des indemnités versées en cas de licenciement et en cas de départ volontaire. En fait, une indemnité de départ est versée aux salariés dans les deux cas, mais elle est un peu plus élevée en cas de licenciement.

États-Unis) tendent à promouvoir la médiation en tant que principal mécanisme de règlement des conflits, en y associant le soutien institutionnel ou administratif approprié.

Enfin, le système néerlandais mérite une mention particulière. Aux Pays-Bas, les tribunaux interviennent à un stade précoce du processus de licenciement et modèlent plus directement la protection de l'emploi dont bénéficient les travailleurs permanents. En fait, la législation sur les licenciements est gouvernée par un « système dual », dans lequel un employeur peut licencier un travailleur soit en demandant une autorisation préalable auprès d'une instance administrative publique – le Centre pour le travail et le revenu (CWI) – soit, depuis les années 70, en demandant à un tribunal civil la dissolution du contrat de travail (voir aussi l'EIRO *Observer*, 2003). Le recours aux tribunaux s'est beaucoup développé dans les années 90. En 2003, le CWI a traité 85 881 demandes, dont 84 % d'entre elles ont été approuvées, et les tribunaux civils ont reçu 78 491 demandes de dissolution de contrat de travail. Ces deux modalités de rupture du contrat de travail sont assez différentes. Les tribunaux civils dissolvent en général le contrat de travail mais exigent le versement au salarié d'une indemnité de licenciement relativement élevée. En outre, il n'y a aucun moyen de faire appel de leurs décisions. En revanche, aucune indemnité n'est exigée lorsque la procédure de licenciement passe par le CWI, mais son issue est plus incertaine. De plus, lorsque le licenciement a été approuvé et que le délai de préavis s'est écoulé, le salarié licencié a encore la possibilité de demander aux tribunaux une indemnité pour licenciement abusif et sa réintégration. Ces différences expliquent peut-être pourquoi dans la pratique les grandes entreprises préfèrent la procédure judiciaire, malgré son coût (monétaire) plus élevé. En revanche, les petites entreprises préfèrent souvent passer par le CWI pour avoir un avis préventif sur le caractère abusif ou non du licenciement prévu. Ce faisant, elles se protègent contre le risque d'avoir à payer une forte indemnité pour licenciement abusif.

En ce qui concerne l'emploi temporaire, il est difficile de savoir dans quelle mesure les dispositions réglementaires sont effectivement appliquées. Les travailleurs temporaires ont encore moins de chances de saisir la justice que leurs homologues permanents, étant donné qu'ils ne bénéficient probablement pas du même appui de la part des syndicats. De plus, dans une majorité de pays, il n'existe pas d'organisme impartial chargé d'effectuer des visites et des contrôles aléatoires sur les lieux de travail afin de vérifier que la réglementation régissant le recours aux contrats à durée déterminée et au travail intérimaire est respectée. En cas de non-respect de ces réglementations, l'accent est généralement mis sur la dénonciation des entreprises contrevenantes par l'un de leurs (ex)employés. En outre, même dans les pays dotés d'une inspection du travail diligente,

Tableau 2.1. **Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE**

	Instances compétentes	Assistance	Charge de la preuve	Nombre de litiges soumis aux instances compétentes (en pourcentage des licenciements) ^a	Pourcentage de litiges gagnés par les travailleurs	Durée de la procédure
Australie	Australian Industrial Relations Commission	Les travailleurs peuvent se faire aider pour les demandes et les recours par le syndicat auquel ils appartiennent ou par un mandataire désigné.	Le salarié	7 700 (1.1) par an (moyenne 1997-2002)	90 % des litiges ont été résolus par la conciliation et seulement 4.7 % par un arbitrage formel. 57 % des arbitrages formels ont été rendus en faveur du salarié.	Généralement 6 à 7 mois.
Finlande	Tribunal du travail et tribunal ordinaire	Dans les tribunaux du travail, les juges sont des représentants des organisations syndicales et patronales. Par ailleurs, les syndicats fournissent une assistance aux travailleurs et peuvent les représenter en justice.	L'employeur	17 (5.1) en 2002 – tribunaux du travail	30 % des litiges portés devant les tribunaux.	Généralement 6 à 8 mois.
France	Tribunal du travail (Conseil de prud'hommes)	Les syndicats peuvent fournir une assistance juridique et des conseils au salarié. Ils peuvent aussi le représenter au tribunal.	L'employeur et le salarié	92 000 (25.3) en 2001	75 % des litiges soumis aux prud'hommes (moyenne pour tous les types de litige).	Environ un an (moyenne pour tous les types de litige).
Allemagne	Tribunal du travail	Les syndicats peuvent représenter le salarié au tribunal.	L'employeur	265 000 (22.6) litiges tranchés par les tribunaux du travail par an (moyenne 1999-2002)	Non disponible	3 à 4 mois en moyenne.
Irlande	Rights Commissioners Service (RCS) ^b Employment Appeals Tribunal (EAT)	Le salarié peut se présenter lui-même ou se faire représenter par un délégué syndical.	L'employeur	RCS : 650 (3.5) par an EAT : 1 000 (4.8) par an (moyennes 2000-2002)	RCS : jusqu'à 2/3 des litiges peuvent se résoudre en faveur du salarié. EAT : 17 % des litiges annulés (y compris les plaintes retirées avant ou pendant leur audition) ; 53 % des litiges examinés ; près de 70 % des litiges annulés correspondent à des plaintes retirées avant ou pendant l'audition.	RCS : environ 2-3 mois entre le dépôt de la plainte et la notification écrite de la décision. EAT : 5 à 6 mois en moyenne ^c
Italie	Bureau provincial du travail ^d Tribunal du travail	Les syndicats sont habilités à représenter les salariés et peuvent les assister au cours de la procédure de conciliation.	L'employeur (en général)	3 864 (1.6) litiges soumis aux tribunaux du travail en 2001	55 % des litiges examinés par les tribunaux. La majorité des litiges ont été réglés par les parties elles-mêmes, sans être portés devant les tribunaux.	Environ 2 ans (durée moyenne des procédures).
Nouvelle-Zélande	Services de médiation ^e (MS) Employment Relations Authority (ERA) Employment Court	Les services de médiation sont à la disposition des employeurs, des salariés et des syndicats pour les aider à résoudre rapidement et efficacement tout problème de relations professionnelles. Les salariés peuvent toujours se faire représenter par leur syndicat.	L'employeur, mais le salarié doit fournir un commencement de preuve	Première moitié de 2003 : MS : 3 600 (5.8) demandes résolues ; ERA : 1 500 (2.0) demandes reçues	ERA : en 2002, environ 50 % des litiges tranchés l'ont été en faveur du salarié.	ERA (moyennes pour tous les types de demandes) : Les demandes de médiation aboutissent généralement en six semaines ; Décisions rendues dans les huit mois du dépôt de la demande (généralement deux à trois mois après la première audience).

Tableau 2.1. **Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE (suite)**

	Instances compétentes	Assistance	Charge de la preuve	Nombre de litiges soumis aux instances compétentes (en pourcentage des licenciements) ^a	Pourcentage de litiges gagnés par les travailleurs	Durée de la procédure
Norvège	Tribunal ordinaire	Les syndicats peuvent fournir une assistance juridique à leurs membres	L'employeur et le salarié	170 (n.d.) par an Moyenne sur 12 ans	51 % des litiges soumis aux tribunaux en 2003.	Non disponible
Royaume-Uni	Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) Employment Tribunals (ET)	Les deux parties peuvent se faire représenter au tribunal.	L'employeur (généralement)	42 000 (7.1) par an, tout compris (ACAS et ET)		
			(moyenne 2001-2003) En 2002/2003, 3 800 (0.8) litiges ont été portés devant les tribunaux du travail.	En 2002/03 : 46 % des litiges ont été réglés <i>via</i> l'ACAS ; 27 % des plaintes ont été retirées ; 22 % ont été soumis aux tribunaux du travail et 44 % d'entre eux tranchés en faveur du salarié.	En 2002/03, 86 % des décisions des tribunaux du travail ont été rendues dans les quatre semaines suivant la dernière audience.	(moyenne 2001-2003) En 2002/2003, 3 800 (0.8) litiges ont été portés devant les tribunaux du travail.
États-Unis	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) Arbitrage privé National Labour Relations Board (NLRB) Tribunaux fédéraux	Les plaintes pour discrimination portées devant un tribunal fédéral <i>via</i> l'EEOC bénéficient de l'assistance de l'Office of General Commission L'EEOC, le FMCS, et les systèmes d'arbitrage privés (dans le cadre des conventions collectives du secteur privé) sont des mécanismes qui permettent aux parties d'arriver à un accord sans aller en justice. (En 2002, l'EEOC a entendu en 80 000 plaintes pour discrimination, et 364 seulement ont été portées devant un tribunal fédéral)	L'employeur, mais le salarié doit fournir un commencement de preuve	En 2002, le NLRD a examiné 4 708 (0.03) plaintes pour licenciements abusifs liés à des activités syndicales. Les tribunaux fédéraux ont examiné 217 (0.0) plaintes pour licenciements abusifs liés à la discrimination (présentées par l'EEOC).	19.45 % des litiges examinés par le NLRB 83 % des litiges examinés par les tribunaux fédéraux	Trois ans en moyenne pour la notification des décisions du NLRB 192 jours en moyenne pour le traitement d'une plainte de l'EEOC

Tableau 2.1. **Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE (suite)**

- a) Ces pourcentages sont à considérer comme des approximations, car le numérateur (nombre de litiges soumis à un tribunal) et le dénominateur (nombre de licenciements) ne sont pas mesurés la même année. En particulier, les données relatives aux licenciements proviennent de différentes sources : chapitre 5 du présent document (Union européenne, taux moyen 1994-2000), Farber 2003 (États-Unis, 1998-2001), Borland *et al.* 1999 (Australie, 1997), Herzog 1996 (Nouvelle-Zélande, 1985-1994). Aucun chiffre n'a été trouvé pour la Norvège.
- b) Irlande : le Rights Commissioners Service est un service de la Commission des relations professionnelles. Les commissaires sont nommés par le ministre des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi, mais ils sont indépendants dans leur fonction d'investigation. Ils mènent ces investigations essentiellement en privé et leurs recommandations ou leurs décisions peuvent faire l'objet d'un recours par l'une ou l'autre partie auprès de la cour d'appel du travail.
- c) Irlande : EAT : trois à quatre mois en moyenne jusqu'à la date de l'audience. Pour une plainte pour licenciement abusif, l'audience peut durer un certain nombre de jours ; une fois l'affaire jugée, le greffier rédige la sentence et la transmet au président pour approbation et signature. En général, la décision est notifiée dans un délai de six à huit semaines à compter du moment où elle est prise.
- d) Italie : le salarié peut porter le litige devant les tribunaux du travail, mais il doit d'abord y avoir tentative de conciliation auprès du Bureau provincial du travail. Les parties peuvent aussi essayer de résoudre le litige par une procédure qui passe par les syndicats ou par une procédure arbitrale informelle. Seul un petit nombre de litiges du travail aboutit effectivement devant les tribunaux et même dans ce cas, les parties sont tenues de faire une dernière tentative de conciliation avant que le tribunal se saisisse de l'affaire.
- e) Nouvelle-Zélande : la Loi sur les relations professionnelles préconise la médiation comme mécanisme premier de résolution des litiges. Le but de la médiation est que les parties arrivent à un règlement mutuellement acceptable ; à défaut, elles peuvent accepter que le médiateur prenne une décision qui aura force exécutoire. Si elles ne parviennent pas à résoudre le problème par la médiation, elles peuvent le porter devant l'autorité compétente pour les relations professionnelles. Cette autorité est un organisme qui instruit les affaires de façon informelle, en examinant les faits et en prenant une décision sur le fond et non sur la base des détails juridiques. Lorsqu'un litige lui est soumis, elle doit examiner s'il faut ordonner aux parties d'avoir recours à la médiation, si elles ne l'ont pas déjà fait. Si la médiation échoue, les parties reviendront alors devant l'autorité. Toute partie qui n'accepte pas la décision de l'autorité peut en appeler au tribunal du travail.

Source : Secrétariat de l'OCDE, sur la base des informations fournies directement par les autorités nationales.

celle-ci se borne essentiellement à vérifier l'existence de contrats écrits et à contrôler les conditions de travail et les salaires, dans une logique de respect du principe d'égalité des traitements. Ainsi, les employeurs bénéficient probablement d'une assez grande liberté dans l'application des règles définissant les activités pour lesquelles l'emploi temporaire est autorisé, au moins dans le cadre du premier contrat signé. En effet, la jurisprudence joue sans doute un rôle plus important en cas de renouvellements répétés de contrats à durée déterminée. De fait, dans la plupart des pays, lorsque ces contrats font l'objet de renouvellements répétés sans raison objective, les tribunaux risquent de les déclarer nuls et non avenue. L'indicateur correspondant de la rigueur de la LPE tient compte de ce dernier point lorsqu'il s'agit d'évaluer dans quelle mesure le nombre de renouvellements autorisés est effectivement limité.

B. Rigueur de la réglementation relative à la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE

Il existe désormais, pour un grand nombre de pays de l'OCDE, des indicateurs synthétiques de rigueur de la LPE correspondant à trois dates différentes : la fin des années 80, la fin des années 90 et l'année 2003. Les obligations spéciales concernant les licenciements collectifs n'ayant été prises en considération qu'à partir de la fin des années 90, l'analyse de la rigueur globale de LPE se fonde sur deux indicateurs synthétiques différents. Le premier (version 1) permet d'étudier les changements intervenus à partir de la fin des années 80, mais présente l'inconvénient de ne pas prendre en compte la réglementation sur les licenciements collectifs. Le second (version 2) permet une mesure plus large de la LPE en intégrant les dispositions particulières applicables aux licenciements collectifs, mais offre un tableau limité des évolutions dans le temps.

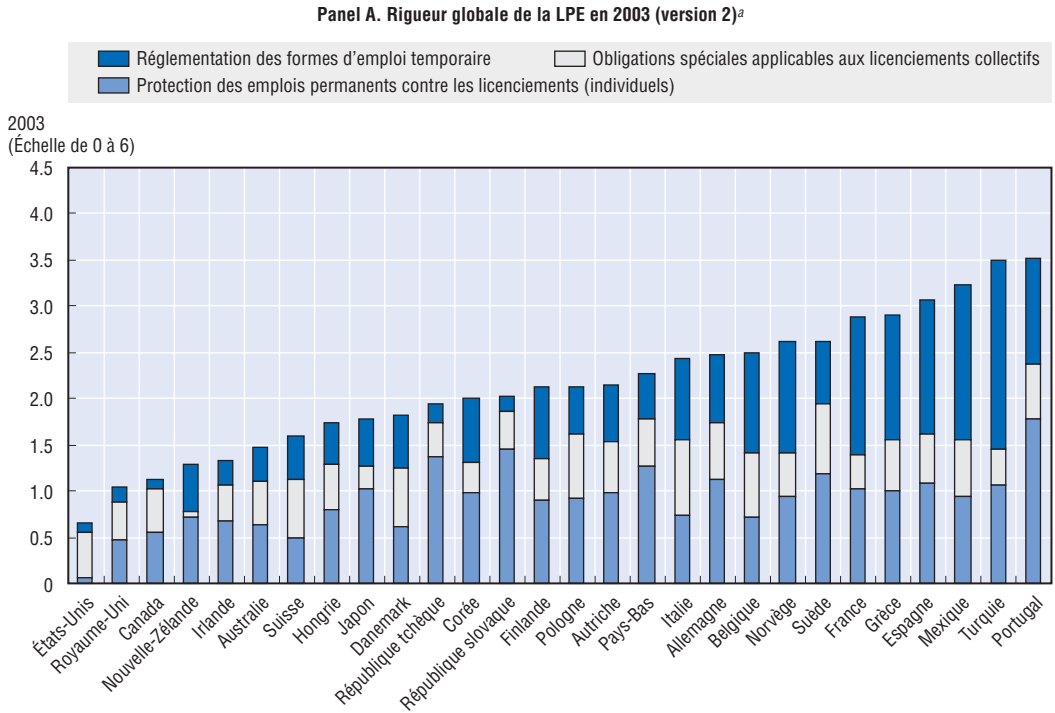
La situation actuelle : des différences encore importantes en matière de réglementation relative au travail temporaire

La rigueur globale de la protection de l'emploi continue de présenter de fortes différences d'un pays à l'autre (graphique 2.1, partie A). A cet égard, les obligations spéciales relatives aux licenciements collectifs ne jouent pas un rôle majeur. En effet, la prise en compte de ces obligations dans l'indicateur synthétique de la rigueur globale de la LPE n'a qu'une faible incidence sur les comparaisons internationales (graphique 2.1, partie C). En revanche, la réglementation applicable à l'emploi temporaire semble expliquer une part importante des différences entre pays. Ainsi, la France, la Grèce, l'Espagne, le Mexique et la Turquie offrent une protection de l'emploi parmi les plus strictes au sein de la zone OCDE alors que dans ces pays, les dispositions relatives aux contrats réguliers ne sont pas particulièrement contraignantes (graphique 2.1, partie A). Et dans l'ensemble, en comparaison internationale, on observe une plus forte dispersion de la rigueur de la réglementation au niveau du travail temporaire qu'en ce qui concerne les contrats réguliers⁴ (graphique 2.1, partie B).

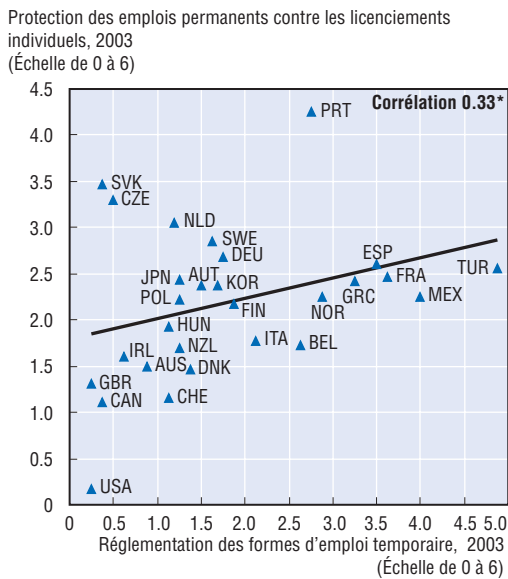
Cependant, certaines relations de complémentarité entre les différentes composantes de la réglementation relative à la protection de l'emploi demeurent :

- Malgré quelques exceptions notables, la réglementation relative aux contrats temporaires tend à être plus stricte lorsque la réglementation concernant les contrats permanents est elle-même plus stricte (graphique 2.1, partie B). Dans le cas contraire, les employeurs pourraient être incités à remplacer des contrats réguliers bénéficiant d'une

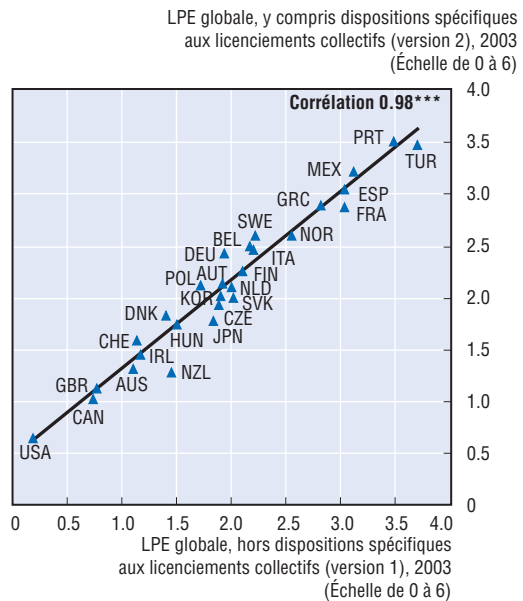
Graphique 2.1. L'indice synthétique global et ses trois principales composantes



Panel B. Protection des emplois permanents contre les licenciements individuels et réglementation des formes d'emploi temporaire



Panel C. Rigueur globale de la LPE : version 1 et version 2



***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Partie B : sans le Portugal, la République slovaque et la République tchèque, le coefficient de corrélation de Pearson est de 0.568 ***.

a) Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de rigueur globale de la LPE.

Source : Voir annexe, tableau 2.A2.4.

forte protection par des contrats de travail intérimaire ou des contrats à durée déterminée.

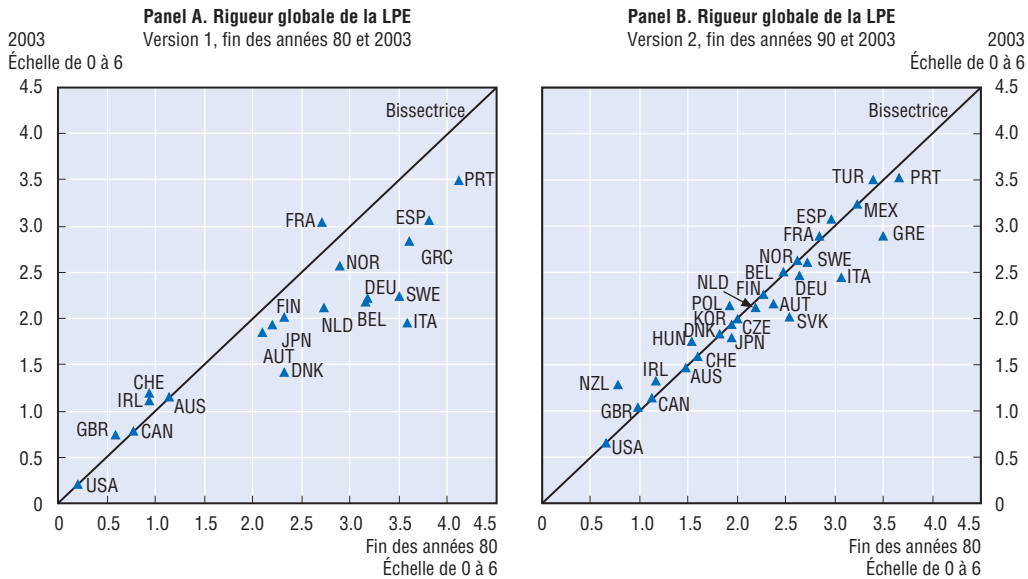
- Les diverses dispositions participant de la rigueur de la réglementation relative au licenciement de travailleurs permanents semblent être complémentaires les unes des autres. En effet, disposer de règles exigeantes en matière de délais de préavis et d'indemnités de licenciement semble aller de pair avec des procédures plus lourdes et des difficultés de licenciement relativement marquées (on observe une corrélation positive entre ces différentes composantes, voir tableau 2.A2.5 en annexe). L'application effective de règles contraignantes en ce qui concerne les délais de préavis et les indemnités de licenciement exige sans doute un contrôle plus étroit du comportement des employeurs (ce qui suppose davantage de procédures et de sanctions). Faute de quoi, les employeurs pourraient être incités à ne pas invoquer le véritable motif du licenciement (et à alléguer, par exemple, la faute du salarié) pour éviter les conséquences financières de celui-ci.
- On observe aussi une corrélation fortement positive entre la rigueur des réglementations portant sur le recours aux contrats à durée déterminée et celles régissant l'utilisation de contrats conclus avec une agence de travail temporaire (tableau 2.A2.5 en annexe). On peut facilement expliquer cette situation par le fait que pour les employeurs, ces deux types de contrat peuvent, du moins en partie, se substituer l'un à l'autre. Par ailleurs, l'imposition de restrictions plus nombreuses sur le type d'activités pour lesquelles ces contrats sont autorisés va de pair avec une durée maximale autorisée plus courte des contrats concernés. La raison en est simple : si l'on fixe des règles qui limitent le recours à ce type de contrats pour des activités saisonnières ou occasionnelles, il est logique d'exiger également que leur durée soit relativement courte.

Évolution dans le temps : entre convergence et inertie relative

Lorsqu'on examine les valeurs passées et actuelles des indicateurs synthétiques globaux, deux faits retiennent l'attention⁵. Premièrement, depuis une quinzaine d'années, on observe une certaine convergence au sein des pays de l'OCDE en termes de rigueur de la LPE. La plupart des changements sont intervenus au cours des années 90 et ont conduit pour l'essentiel à un assouplissement des dispositions relatives la protection de l'emploi dans les pays dans lesquels la législation était particulièrement stricte. En d'autres termes, la rigueur de la réglementation a eu tendance à diminuer dans les pays dotés d'une LPE très contraignante⁶ (graphique 2.2, parties A et B). Deuxièmement, malgré cette tendance, la position relative des différents pays en matière de rigueur de la LPE n'a que très peu évolué depuis la fin des années 80 (graphique 2.2, partie A). Les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada sont toujours les pays les moins régulés tandis que les pays du sud de l'Europe restent ceux où la protection de l'emploi est souvent la plus stricte. La France, et à l'opposé, l'Italie, sont les principales exceptions à ce tableau général⁷. En effet, l'Italie qui était l'un des pays dont la réglementation était la plus contraignante à la fin des années 80, s'est aujourd'hui approchée d'une position médiane, tandis que la France a suivi un parcours inverse.

Le graphique 2.3 permet d'examiner plus précisément les évolutions intervenues en matière de réglementation relative de protection de l'emploi. Il distingue en effet les changements imputables aux dispositions concernant les contrats réguliers de ceux qui portent sur la réglementation relative aux contrats temporaires. En outre, les pays sont classés selon un degré croissant de rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 (ou à la

Graphique 2.2. Évolution de la LPE dans le temps : une certaine convergence mais quelque inertie dans le positionnement relatif des pays



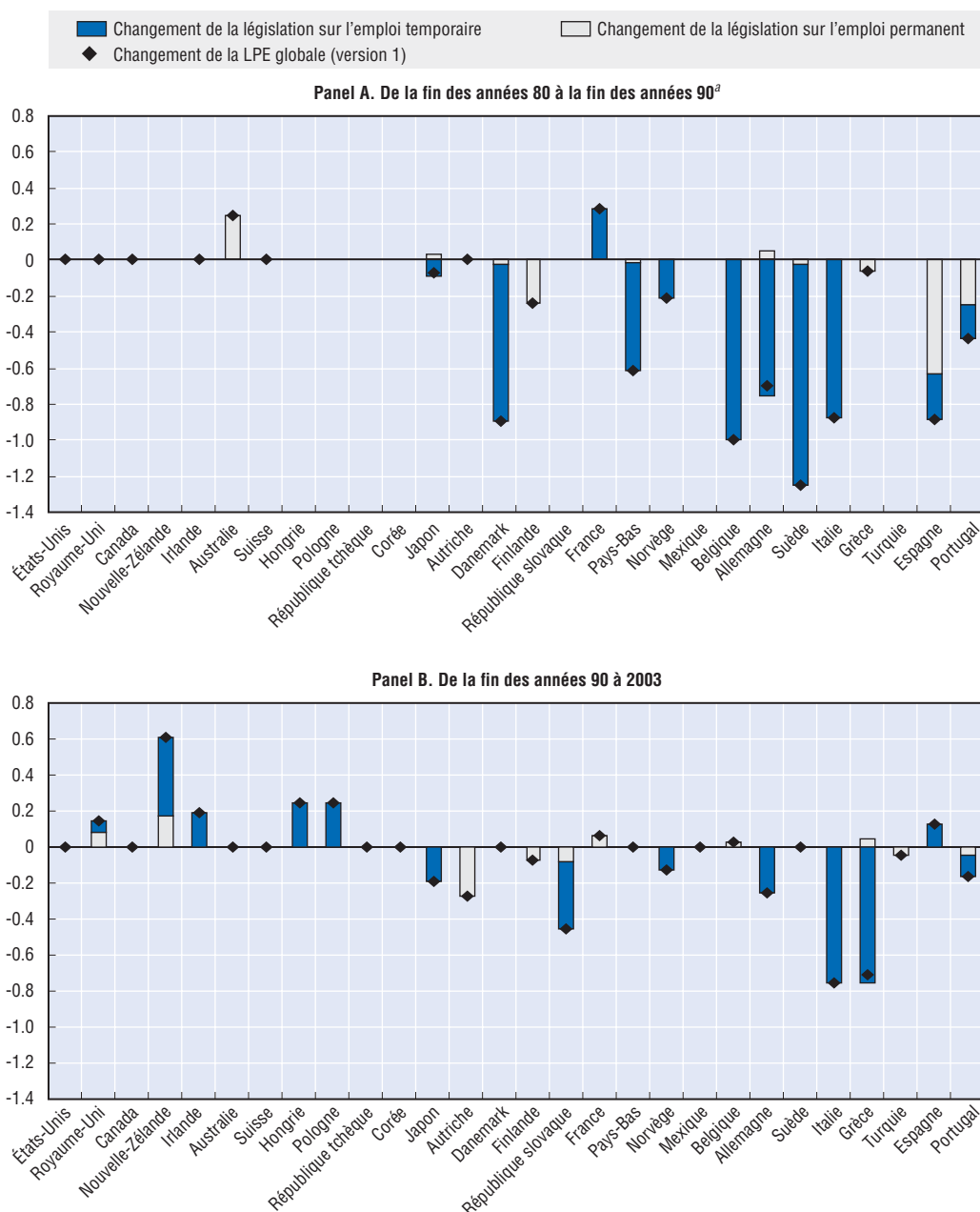
Note : Dans les pays situés sous la bissectrice, la LPE a été assouplie ; dans les pays situés au-dessus, elle a été renforcée.

Source : Voir annexe, tableau 2.A2.4.

fin des années 90 lorsque les données concernant la fin des années 80 n'étaient pas disponibles). La tendance convergente au sein des différents pays considérés apparaît ainsi encore plus clairement. Trois aspects méritent d'être soulignés :

- Les changements intervenus entre la fin des années 80 et la fin des années 90 ont surtout pris la forme d'une déréglementation dans les pays appliquant les normes de protection globale les plus strictes (graphique 2.3, partie A).
- Les réformes mises en œuvre au cours des dernières années sont moins uniformes. Un petit nombre de pays dotés d'une LPE relativement souple ont adopté des dispositions plus restrictives, tandis que d'autres, dont la réglementation était plus contraignante, ont poursuivi leur processus de déréglementation (graphique 2.3, partie B).
- Dans la plupart des cas, le niveau global de la rigueur de la LPE a évolué sous l'effet de changements apportés aux dispositions relatives à l'emploi temporaire (voir également annexe, tableau 2.A3.1). Les réformes ont en effet surtout consisté à faciliter le recours aux contrats à durée déterminée et/ou aux travailleurs recrutés par le biais d'agences d'intérim. Dans les années 90, près des deux tiers des pays dont la rigueur globale de la LPE a été modifiée, ont assoupli la réglementation concernant l'emploi temporaire. Au cours des dernières années, la moitié des réformes introduites ont suivi la même orientation, tandis qu'un petit nombre de pays faiblement régulés ont imposé de nouvelles restrictions à l'utilisation de l'emploi temporaire. Quelques pays seulement ont réformé de manière significative la réglementation relative à l'emploi permanent. Les réformes mises en œuvre dans ce domaine ont surtout consisté à assouplir les procédures et/ou à réduire les difficultés de licenciement, exceptions faites de l'Autriche et de la Nouvelle-Zélande (voir encadré 2.2).

Graphique 2.3. Les réformes de la LPE prennent le plus souvent la forme d'une déréglementation du travail temporaire



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de la rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 (ou des années 90 lorsque cette dernière n'est pas disponible).

a) Les données de la fin des années 80 ne sont pas disponibles pour la Corée, la Hongrie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Turquie.

Source : Voir annexe, tableau 2.A2.4.

Au total, le niveau global de rigueur de la LPE a évolué sous l'effet de réformes partielles. De fait, ces dernières ont souvent concerné, soit les dispositions relatives à l'emploi temporaire, soit les réglementations concernant l'emploi permanent, mais rarement les deux. En particulier, de nombreux pays ont choisi d'accroître la flexibilité de

Encadré 2.2. Les réformes de la LPE en Autriche et en Nouvelle-Zélande

Au cours des dernières années, plusieurs pays ont réformé leur législation sur la protection de l'emploi, mais dans la plupart des cas, les réformes appliquées ne remettaient pas en cause les principes généraux à la base des dispositions réglementaires déjà en vigueur. Les modifications apportées ont essentiellement consisté à assouplir ou à rendre plus rigoureuse la réglementation existante. A l'inverse, les réformes entreprises en Autriche et en Nouvelle-Zélande ont un caractère plus fondamental.

L'Autriche a récemment réformé le dispositif de versement d'indemnités de licenciement pour le transformer en un système de comptes d'épargne individuels. Le montant des indemnités de licenciement était précédemment fonction de la *durée* de la relation d'emploi entre *un travailleur* et *une entreprise*. La législation stipulait que des indemnités de licenciement devaient être versées aux salariés du secteur privé en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur à condition que le salarié ait travaillé pour ce dernier depuis trois ans au minimum. Les indemnités s'élevaient à un mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de trois ans, et atteignaient un maximum d'une année de salaire au bout de 25 ans d'ancienneté.

Depuis 2003, les employeurs doivent verser 1.5377 % du salaire sur un compte d'épargne individuel (géré par un fond qui investit les montants correspondants sur les marchés de capitaux privés), à compter du premier jour de travail jusqu'à la cessation des fonctions. En cas de licenciement, un salarié ayant au moins trois années d'ancienneté a le choix entre percevoir immédiatement une indemnité prélevée sur son compte d'épargne individuel, ou transférer ses droits sur un régime de pension. Le montant épargné ne peut pas être versé au salarié en cas de départ volontaire ou si son ancienneté est inférieure à trois ans. Cependant, les droits à indemnités sont maintenus et le capital constitué est transmis à l'emploi suivant. Dans ce nouveau système, les indemnités de départ dépendent ainsi des montants épargnés et accumulés *tout au long de la vie professionnelle* du salarié. Du point de vue de l'employeur, ce système supprime le coût monétaire direct d'un licenciement, mais tend à accroître le coût du travail en général. Du point de vue des salariés, il réduit le coût de la mobilité professionnelle dans la mesure où les travailleurs ne perdent plus l'intégralité de leurs droits à indemnités de licenciement lorsqu'ils prennent un nouvel emploi. Dans le nouveau système, ces droits commencent à courir dès le premier jour de travail et ne dépendent pas de la façon dont le contrat de travail est résilié.

En Nouvelle-Zélande, l'Employment Relations Act (ERA – Loi sur les relations professionnelles), entré en vigueur en 2000, a radicalement modifié les principes généraux sur lesquels reposait la législation en préconisant le recours aux négociations collectives comme base fondatrice des relations professionnelles (Forster et McAndrew, 2003). L'ERA fait obligation de négocier de « bonne foi », selon des principes établis dans le cadre d'un Code de bonne foi. Il impose également que la médiation soit le premier recours envisagé en cas de litige (voir tableau 2.1). L'application du principe de bonne foi suppose qu'avant de pouvoir licencier un salarié, l'employeur notifie de manière explicite aux syndicats et/ou au salarié concerné les motifs et un délai de préavis raisonnables. Mais l'ERA ne définit pas clairement le sens attribué au terme *raisonnable*. En outre, tous les contrats de travail doivent énoncer, en langage clair, les procédures à suivre pour résoudre les problèmes de relations professionnelles, lesquelles peuvent inclure une procédure de notification.

Dans l'ensemble, si l'ERA comprend certaines dispositions légales explicites concernant la protection de l'emploi, il impose surtout la mise en place de procédures de licenciement complémentaires devant être définies dans le cadre des contrats de travail individuels ou

Encadré 2.2. **Les réformes de la LPE en Autriche et en Nouvelle-Zélande** (suite)

par le biais de négociations collectives. En ce sens, il tend à alourdir les procédures de licenciement. L'ERA tend également à limiter le recours aux contrats à durée déterminée, en imposant que l'emploi temporaire soit fondé sur des motifs *sérieux* reposant sur des justifications *acceptables*. Là encore, il ne définit pas expressément ce que sont des motifs *sérieux* reposant sur des justifications *acceptables*. En revanche, l'ERA précise clairement que l'utilisation de contrats temporaires comme période d'essai ou pour contourner les dispositions prévues dans le cadre des contrats permanents ne constituent pas des motifs légitimes.

la main-d'œuvre en facilitant le recours au travail temporaire, sans toucher aux dispositions applicables aux salariés réguliers ou permanents (voir aussi OCDE, 1999, chapitre 2). Seuls quatre pays, le Portugal, l'Espagne, la République slovaque et la Nouvelle-Zélande, ont entrepris des réformes globales portant à la fois sur l'emploi permanent et l'emploi temporaire. Les trois premiers ont assoupli les réglementations portant sur les emplois temporaires comme sur les emplois permanents, tandis que la Nouvelle-Zélande s'est engagée dans la voie opposée.

2. Liens entre la LPE, la dynamique du marché du travail et ses effets sur les perspectives d'emploi de diverses catégories de population

Nombreux sont ceux qui estiment que la réglementation sur la protection de l'emploi est un facteur important de rigidité du marché du travail. Cette réglementation est souvent citée comme étant, en partie, à l'origine des écarts de performance du marché du travail observés entre différents pays, et en particulier, entre les États-Unis et l'Europe. Au cours des dix dernières années, de nombreuses études théoriques et empiriques ont été menées dans le but de conforter ou d'infirmer ces vues. L'OCDE s'est elle-même penchée plusieurs fois sur cette question par le passé. Reste que dans la littérature, les avis concernant les effets de la LPE sur les performances du marché du travail sont encore assez partagés. Si certains économistes considèrent comme une « perte de temps » de se préoccuper de la rigueur de la LPE (Nickell et Layard, 1999), bien d'autres avancent qu'une LPE contraignante pourrait nuire au bon fonctionnement du marché du travail (voir par exemple, Heckman et Pagès, 2000).

A. Une plus grande sécurité de l'emploi mais des périodes de chômage plus longues

La législation relative aux licenciements et les dispositions réglementant le recours aux contrats à durée déterminée et aux agences de travail temporaire peuvent être associées à des restrictions placées sur la capacité des employeurs à ajuster leurs effectifs et à maîtriser les coûts du travail. Dans cette perspective, les analyses théoriques suggèrent qu'une plus forte protection de l'emploi réduirait les licenciements en période de ralentissement économique, mais aussi les embauches en période de reprise (pour une revue récente de la littérature, voir Young, 2003). En effet, pour décider si elle va ou non embaucher de nouveaux salariés, l'entreprise tient compte des coûts de licenciement qu'elle risque d'avoir à supporter dans le futur. Et si l'ajustement des salaires ne permet pas de compenser ce risque, les décisions d'embauche vont s'en trouver affectées⁸. La

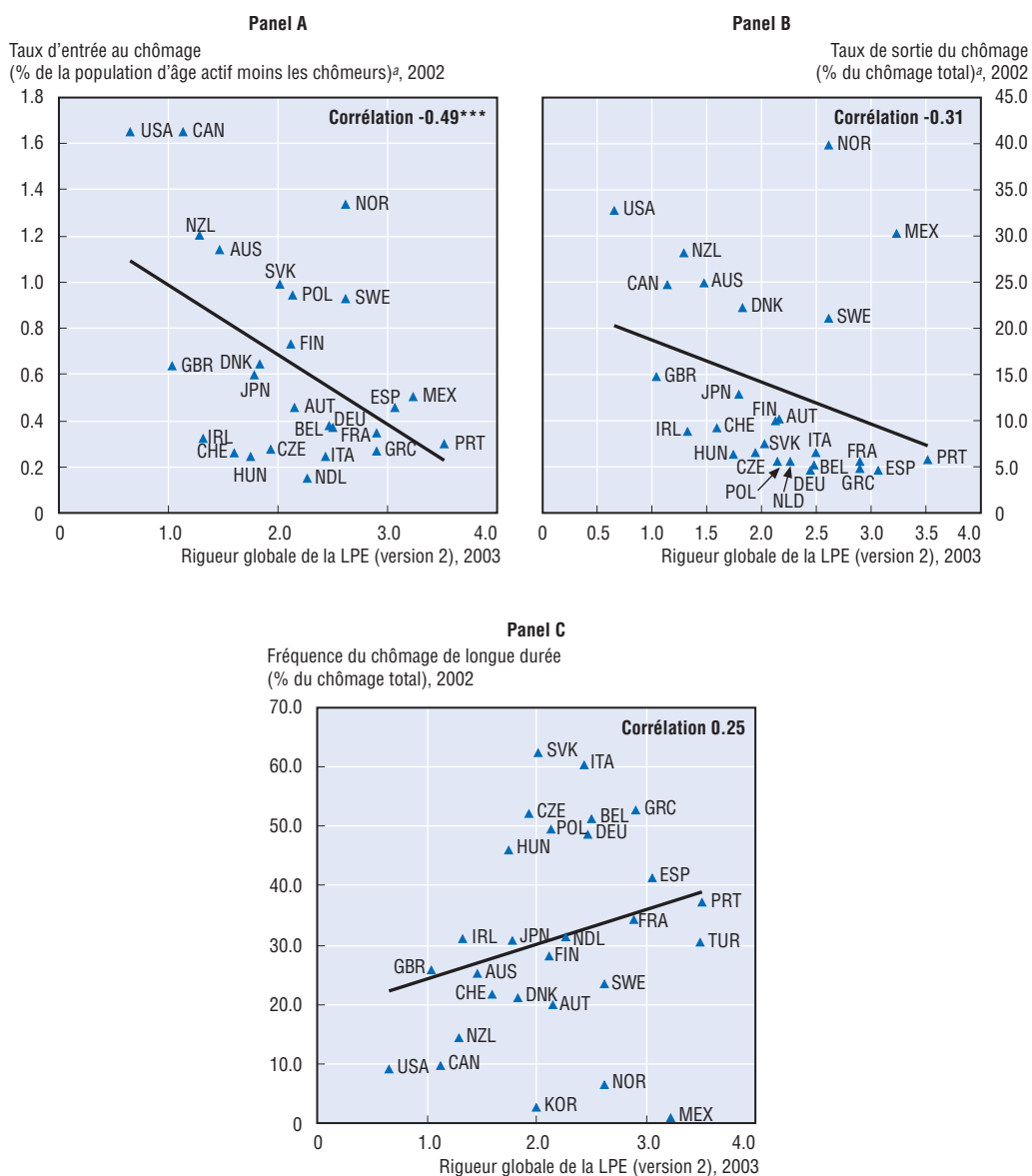
protection de l'emploi aurait donc tendance à réduire les fluctuations conjoncturelles de l'emploi, augmentant à la fois la stabilité de l'emploi et la durée des périodes de chômage.

Bien que l'effet dépressif de la LPE sur les taux de licenciement et de recrutement semble bien établi au niveau des études théoriques, les travaux empiriques sur ce point, menés en comparaison internationale, restent relativement peu nombreux. Cela tient pour l'essentiel au manque de données comparables au plan international concernant les licenciements et les recrutements. En outre, les résultats auxquels ces travaux aboutissent ne sont pas toujours aussi nets que dans les études théoriques⁹.

Cela dit, quelques études récentes ont montré que, lorsque les questions de comparabilité des données sont résolues, la validité empirique des études théoriques sur l'effet de la LPE se confirme. Blanchard et Portugal (2001) soulignent par exemple que pour comparer le Portugal et les États-Unis, il faut tenir compte de la taille des entreprises et considérer les flux d'emplois non sur une base annuelle mais sur une base trimestrielle. Cette correction leur permet de montrer que les taux trimestriels de création et de destruction d'emplois sont nettement plus faibles au Portugal (où la LPE est assez stricte) qu'aux États-Unis (où la LPE est la moins stricte de tous les pays de l'OCDE). De même, à partir de données comparables sur les créations et destructions d'emplois dans les pays de l'Union européenne, Gomez-Salvador et al. (2004) montrent que les caractéristiques des entreprises et des secteurs d'activité sont des déterminants importants des flux d'emplois. Une fois ces caractéristiques prises en compte, les auteurs constatent que la LPE réduit sensiblement les créations d'emplois tandis que son effet sur les destructions d'emplois n'est pas statistiquement significatif.

Par ailleurs, il est empiriquement assez bien établi qu'une protection de l'emploi stricte réduit les flux d'entrée et de sortie du chômage (OCDE, 1999, chapitre 2)¹⁰. Le graphique 2.4 présente des corrélations simples entre la LPE et différentes variables mesurant les flux d'entrée et de sortie du chômage ainsi que l'incidence du chômage de longue durée. Ces graphiques tendent à montrer que la LPE pourrait ralentir les ajustements du marché du travail. En accord avec la théorie, à une LPE stricte correspond un taux plus faible d'entrée dans le chômage. De même, la relation entre rigueur de la LPE et sorties du chômage est négative, mais le coefficient de corrélation n'est pas statistiquement significatif (graphique 2.4, partie B). En fait, les pays nordiques tendent à présenter des taux de sortie du chômage relativement élevés malgré un degré de LPE modéré, voir élevé. Cela peut tenir à une utilisation intensive des politiques actives du marché du travail, susceptible de limiter l'effet potentiellement négatif de la LPE sur les retours à l'emploi¹¹.

Plus généralement, la LPE s'inscrit dans le cadre d'un vaste ensemble de politiques et de facteurs institutionnels qui influent sur le fonctionnement du marché du travail. Certains de ces éléments, comme les politiques actives du marché du travail, pourraient limiter les effets négatifs de la LPE sur les taux de d'embauche. D'autres, telle qu'une gestion passive de l'assurance-chômage, sont susceptibles d'affecter les incitations des chômeurs à chercher un emploi. Ne pas prendre en compte l'environnement politique et institutionnel au sein duquel agit la LPE pourrait ainsi conduire à une estimation biaisée de la relation entre LPE et performances du marché du travail. Il importe donc de vérifier si les corrélations présentées dans le graphique 2.4 résistent à la prise en compte de ces facteurs supplémentaires (voir l'encadré 2.3 en ce qui concerne les questions méthodologiques).

Graphique 2.4. **Corrélations simples entre LPE, dynamique du marché du travail et fréquence du chômage de longue durée**

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Le taux d'entrée dans le chômage est donné par le nombre de personnes qui sont au chômage depuis moins d'un mois en pourcentage de la population source (population d'âge actif hors chômeurs), le taux de sortie du chômage est le pourcentage moyen de chômeurs qui trouvent un emploi ou se retirent de la vie active en moyenne mensuelle.

Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1.

L'analyse recouvre la période 1985-2002 et 19 pays de l'OCDE ; elle s'appuie sur des données *annuelles* et une mesure *variable dans le temps* de la protection de l'emploi. Pour chaque pays, partant de l'indicateur de la LPE (version 1) correspondant à la fin des années 80 (ou à la fin des années 90 s'il s'agit de la première date renseignée), chaque changement législatif modifie la valeur de l'indicateur, la nouvelle valeur étant appliquée

Encadré 2.3. Questions méthodologiques

Pour estimer les liens entre la LPE et les performances du marché du travail, différentes méthodes peuvent être utilisées. A cet égard, les choix méthodologiques sont largement fonction du type de données disponibles ainsi que de leurs variations dans le temps et d'un pays à l'autre. En ce qui concerne la LPE, la plupart de la variabilité de l'indice tient à des différences entre pays plutôt qu'à des évolutions de la LPE dans le temps. En effet, bien que l'analyse s'appuie sur une série chronologique annuelle plus longue, les changements institutionnels sont, par nature, relativement peu fréquents.

Si estimer les liens entre LPE et performances du marché du travail par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) permettrait de tenir pleinement compte des variations entre pays, l'information temporelle ne serait que partiellement exploitée, car pour chaque pays, les observations successives seraient traitées comme des observations indépendantes. Ce dernier point peut être corrigé de deux manières : en supposant que les différences entre pays peuvent être entièrement expliquées par un « effet pays » égal à une constante propre à chaque pays (modèle à effets fixes), ou en considérant que ces « effets pays » suivent une distribution aléatoire (modèle à effets aléatoires). Comme l'ont souligné Heckman et Pagès (2000), les estimations conduites à partir de modèles à effets fixes sont susceptibles d'être imprécises dans la mesure où elles s'appuient uniquement sur les variations temporelles observées au sein de chaque pays. En d'autres termes, ces estimations présentent l'inconvénient de ne pas utiliser une grande partie de l'information contenue dans l'échantillon, à savoir les variations du degré de rigueur de la LPE entre les pays. En revanche, les estimations réalisées à partir de modèles à effets aléatoires ou les estimations par les MCO, qui utilisent à la fois les variations transversales et longitudinales comprises dans l'échantillon, peuvent conduire à des résultats plus précis. Ces derniers pourraient toutefois être biaisés si les variables de contrôle utilisées sont corrélées avec les termes d'erreurs propres aux pays.

Le modèle à effets aléatoires offrant un bon compromis pour ce qui est d'exploiter pleinement l'information contenue dans les données (à savoir les variations transversales et longitudinales), les résultats obtenus à partir de cette méthode sont pris comme point de référence. Toutefois, les estimations obtenues via les MCO groupés ou le modèle à effets fixes sont également présentées afin de vérifier si ces différentes méthodologies produisent des estimations concordantes (comme on l'a vu plus haut, chaque méthode a ses avantages et ses inconvénients). En outre, les résultats des tests statistiques suivants sont reportés afin d'étayer le choix du modèle à effets aléatoires comme référence : i) un test destiné à déterminer la présence d'effets pays non observables (F-test), afin de s'assurer que les modèles incluant des effets spécifiques pays sont effectivement préférables aux MCO ; ii) un test destiné à vérifier l'hypothèse d'effets spécifiques pays aléatoires (LM-test de Breush et Pagan) ; iii) un test destiné à vérifier que les effets aléatoires spécifiques aux pays ne sont pas corrélés avec les autres variables explicatives (test de Hausman).

à partir de la date d'introduction de la nouvelle législation et jusqu'à ce qu'un autre changement législatif intervienne. La dernière valeur obtenue correspond ainsi à la législation en vigueur en 2003 (pour la construction de la série chronologique, voir l'annexe 2.A2). Enfin, à côté de la LPE, différentes variables permettent de tenir compte de l'environnement politique et institutionnel propre à chaque pays : le taux de couverture

Tableau 2.2. La LPE ralentit la dynamique du marché du travail^a

	Taux d'entrée au chômage ^b	Taux de sortie du chômage ^b	Fréquence du chômage de longue durée
LPE	-0.165 *** (0.05)	-5.030 *** (1.07)	3.271 *** (1.26)
Centralisation/coordination	-0.015 (0.04)	0.003 (0.94)	-0.904 (1.10)
Couverture des négociations collectives	0.001 (0.00)	-0.053 (0.06)	0.105 (0.08)
Programmes actifs du marché du travail (PAMT) ^c		0.761 ** (0.31)	-1.327 *** (0.43)
Coin fiscal	0.002 (0.01)	-0.143 (0.14)	0.980 *** (0.15)
Taux de remplacement des prestations de chômage			0.187 ** (0.09)
Écarts de production	-0.037 *** (0.01)	1.064 *** (0.14)	-0.574 *** (0.16)
Test de Fisher ^d	36.4 ***	41.8 ***	59.8 ***
Test de Breusch et Pagan ^d	892.3 ***	838.8 ***	1117.0 ***
Test de Hausman ^d	10.6 *	5.6	0.9
Coefficients de la LPE estimés par d'autres méthodes			
Modèle à effets fixes	-0.092 * (0.05)	-3.106 ** (1.27)	1.763 (1.53)
MCO, régression groupée	-0.390 *** (0.03)	-6.558 *** (0.76)	5.992 *** (1.04)
Nombre d'observations	295	276	270
Nombre de pays ^e	19	19	19

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Toutes les régressions comprennent un terme constant ; les écarts types sont en italiques.

- a) Les variables explicatives ne permettant pas de prendre en compte totalement l'augmentation rapide des taux de chômage en Finlande et en Suède au début des années 90 (13 et 7.4 points entre 1990 et 1993 respectivement), les données relatives à la Finlande et à la Suède en 1991 et 1992 ne sont pas incluses dans la régression. L'Allemagne est incluse seulement après la réunification (à partir de 1991). Le signe et la valeur des coefficients ne changent pas lorsqu'on remplace l'écart de production par des variables indicatrices de temps, dans le modèle à effets aléatoires.
- b) La variable d'entrée dans le chômage se définit comme les personnes au chômage depuis moins d'un mois en pourcentage de la population source (c'est-à-dire la population d'âge actif hors chômeurs) et la variable de sortie du chômage comme le pourcentage de chômeurs qui retournent à l'emploi ou sortent la vie active en moyenne mensuelle.
- c) Dans le modèle à effets aléatoires, la variable correspondant aux politiques actives du marché du travail est instrumentée par sa moyenne sur la période d'estimation.
- d) Test de Fischer de l'hypothèse d'absence d'effets fixes spécifiques aux pays. Test de Breusch et Pagan de l'hypothèse d'effets aléatoires, distribué comme un $\chi^2_{(1)}$. Test structurel de Hausman (1978), statistique du χ^2 .
- e) Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

Source et définitions : Voir annexe, tableau 2.A3.1.

des conventions collectives, un indicateur du degré corporatisme dans le processus de négociation salariale, le taux de remplacement des indemnités de chômage, les dépenses de politiques actives du marché du travail par chômeur, et le coin fiscal¹².

Le tableau 2.2 montre que la LPE tend à réduire à la fois les taux d'entrée et de sortie du chômage, et qu'elle accroît le chômage de longue durée. Par ailleurs, il confirme que les politiques actives du marché du travail facilitent la sortie du chômage et réduisent le chômage de longue durée. La générosité de l'indemnisation du chômage accroît la fréquence du chômage de longue durée, et il semble qu'il en aille de même des taxes pesant sur le coût du travail.

B. Qui paie pour des emplois plus stables ?

Les effets de la LPE sur les taux d'emploi et de chômage agrégés sont ambigus car ils dépendent de la mesure dans laquelle les effets positifs de la LPE sur les licenciements sont

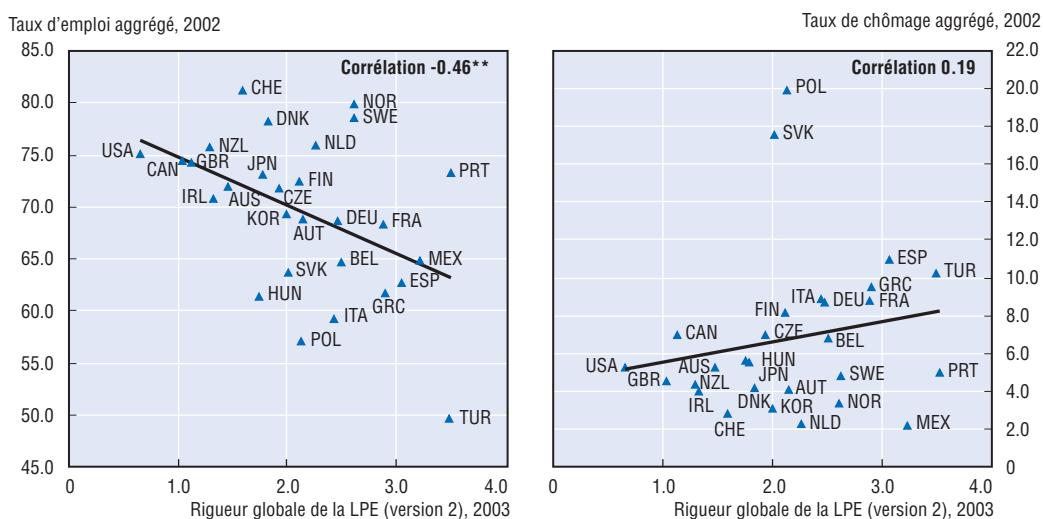
contrebalancés par la réduction des taux d'embauche. Toutefois, un moindre dynamisme du marché du travail pourrait freiner la réallocation des ressources de secteurs en déclin vers des secteurs industriels en expansion, avec pour conséquence une moindre efficacité économique, et par suite, des performances du marché du travail dégradées (Hopenhayn et Rogerson, 1993). Une LPE stricte pourrait en particulier constituer un obstacle à l'adoption de nouvelles technologies et à l'innovation, en particulier lorsque celle-ci suppose une certaine rotation de la main-d'œuvre (OCDE, 2003b).

Cela étant, la LPE peut avoir des implications plus larges sur l'emploi et les relations professionnelles que celles de gouverner les flux d'entrée et de sortie du marché du travail. Elle peut par exemple renforcer la position des travailleurs protégés (dits « insiders ») dans les négociations salariales. Le pouvoir de négociation ainsi conféré par la LPE à certains travailleurs peut avoir une incidence négative sur l'emploi en accroissant indirectement le coût du travail. Bentolila et Dolado (1994) suggèrent que cet effet pourrait être amplifié lorsqu'il existe des formes de travail temporaire, dès lors que les travailleurs permanents occupent une position dominante au sein des syndicats et déterminent les salaires de l'ensemble des travailleurs. En effet, dans la mesure les travailleurs temporaires supportent probablement l'essentiel de la charge des ajustements de l'emploi au sein des entreprises, le pouvoir de négociation des *insiders*, titulaires de contrat permanent, tend à augmenter avec la proportion de travailleurs temporaires employés. Il pourrait s'ensuivre une augmentation générale des salaires, susceptible de dégrader les performances du marché du travail¹³.

Mais la LPE peut également avoir des effets allant dans le sens contraire. Ainsi, en encourageant l'effort productif et la coopération des travailleurs dans le cadre de relations de travail stables, les dispositions prévoyant le versement d'indemnités de licenciement pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi (Fella, 2004). En outre, la sécurité de l'emploi peut accroître la productivité en encourageant l'investissement en capital humain, toute formation devant engendrer davantage de bénéfices dans le cadre d'un emploi s'inscrivant dans la durée. A cet égard, Belot *et al.* (2002) suggèrent qu'en l'absence de protection de l'emploi, les travailleurs tendraient à sous-investir en capital humain spécifique à l'entreprise dans la mesure où ils pourraient être licenciés sur le champ, même après avoir fait l'effort d'améliorer leurs qualifications et en avoir supporté le coût. La mise en place d'indemnités de licenciement inciterait par conséquent les salariés à investir dans des compétences spécifiques à l'entreprise et les gains de productivité attendus compenseraient ainsi, au moins partiellement, l'effet négatif que ces indemnités tendent à avoir sur les créations d'emploi. S'ils ne sont pas trop élevés, les coûts de licenciement pourraient ainsi contribuer à réduire le chômage (et à améliorer l'efficacité économique). Cependant, dans la mesure où il peut être dans l'intérêt même des individus, employeurs comme salariés, de faire figurer dans les contrats de travail une clause relative au versement d'indemnités de licenciement, l'intervention de l'État en la matière – sous forme de législation – ne va pas complètement de soi¹⁴.

Dans l'ensemble, les travaux théoriques n'apportent pas de réponse tranchée quant aux effets de la protection de l'emploi sur le chômage et l'emploi agrégés. Et les économistes se sont de plus en plus tournés vers les analyses empiriques pour répondre à cette question. En première analyse, l'examen de simples corrélations en comparaison internationale offre un tableau mitigé, avec une relation négative entre LPE et taux d'emploi mais rien de concluant en ce qui concerne la relation entre LPE et taux de chômage (voir graphique 2.5). Bien évidemment, il n'est pas possible de tirer des

Graphique 2.5. LPE et performances du marché du travail : corrélations simples en comparaison internationale



***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1.

conclusions définitives à partir de ces simples corrélations et différents travaux, plus approfondis et reposant sur des analyses multivariées, ont été conduits. Mais là encore, aucun consensus fort n'émerge véritablement. Si la plupart des études présentées dans le tableau 2.3 suggèrent que la LPE réduirait les taux d'emploi agrégés, les conclusions quant aux effets de la LPE sur le chômage restent beaucoup plus mitigées. Par ailleurs, à l'instar de Baker *et al.* (2004), il importe de souligner que le sens comme l'ampleur des effets estimés de la LPE sur les taux d'emploi et de chômage varient beaucoup d'une étude à l'autre.

Un petit nombre d'études suggère que la protection de l'emploi pourrait avoir quelques répercussions sur le chômage. Tenant compte de possibles *interactions* entre la LPE et d'autres institutions, certains travaux concluent en effet qu'une protection de l'emploi restrictive tendrait à accroître le taux de chômage structurel dans les pays caractérisés par un fort taux de syndicalisation et/ou un niveau intermédiaire de coordination des négociations. Ce résultat est conforme à l'idée suivant laquelle la LPE pourrait nuire au bon fonctionnement du marché du travail en augmentant indirectement les coûts de main-d'œuvre *via* l'effet qu'elle exerce sur le pouvoir de négociation des *insiders*. Cela étant, d'autres travaux ne parviennent pas à mettre en évidence de tels effets ou font valoir que ces résultats ne résistent pas à de légères modifications concernant les données utilisées, la méthode d'estimation ou la spécification des équations estimées (Backer *et al.*, 2003, 2004).

Enfin, certaines études examinent les possibilités d'interaction entre la LPE et différents chocs économiques. A cet égard, Blanchard et Wolfers (2000) suggèrent que les évolutions du chômage dépendraient avant tout des évolutions de long terme de la croissance de la productivité totale des facteurs, de la demande de travail et du taux d'intérêt réel, ces facteurs ayant toutefois un effet plus marqué sur le chômage dans les

Tableau 2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques

	Variable dépendante	Fréquence des données	Variation des variables institutionnelles	Variables de contrôle des chocs conjoncturels et des caractéristiques institutionnelles	Résultats	Observations	Méthode d'estimation
Baker <i>et al.</i> (2004)	Chômage	Moyenne sur cinq ans	Caractéristiques Institutionnelles variables dans le temps	Variation de l'inflation. LPE, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, coin fiscal.	La LPE n'a pas d'effet sur les taux de chômage, sauf pour la sous-période 1980-1999, où l'on constate qu'elle les réduit.	Les auteurs utilisent plusieurs spécifications différentes pour illustrer le manque de robustesse des estimations de données de panel existant dans la littérature. Certaines spécifications comprennent les interactions entre la durée et les taux de remplacement des indemnités de chômage, le taux de syndicalisation et la coordination des négociations salariales, le coin fiscal et la coordination.	Effets aléatoires et effets fixes
Belot et van Ours (2000)	Chômage structurel	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Variation de l'inflation. LPE, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, taux de prélèvement.	La LPE n'a pas d'effet sur le chômage structurel lorsque le taux de syndicalisation, le taux de couverture conventionnelle et le degré de coordination des négociations s'établissent à des valeurs moyennes. Elle augmente le chômage structurel lorsque la couverture conventionnelle est supérieure à la moyenne.	Cette étude comprend les interactions entre institutions. Le fondement théorique est solide, car les complémentarités des interventions publiques ont des chances de jouer un rôle important dans la performance du marché du travail. Un inconvénient de ce modèle est qu'il est statique, de sorte qu'il ne prend pas en compte la persistance du chômage dans le pays.	Effets fixes
Bertola <i>et al.</i> (2002)	Chômage	Moyenne sur cinq ans	Caractéristiques institutionnelles constantes et variables dans le temps	Croissante de la PTF ; chocs de la demande de main-d'œuvre ; taux d'intérêt réel. Plus : proportion de jeunes (15-24 ans) dans la population. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, coin fiscal.	Une LPE constante augmente sensiblement l'effet des chocs sur le chômage. Ce n'est plus le cas lorsque la LPE varie dans le temps.	Les auteurs constatent que les changements institutionnels augmentent le chômage légèrement plus que les chocs et la démographie. Les interactions entre institutions (variant dans le temps ou constantes) et les chocs restent importants pour expliquer les divergences des taux de chômage selon les pays.	Effets fixes

Tableau 2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques (suite)

	Variable dépendante	Fréquence des données	Variation des variables institutionnelles	Variables de contrôle des chocs conjoncturels et des caractéristiques institutionnelles	Résultats	Observations	Méthode d'estimation
Blanchard et Wolfers (2000)	Chômage	Moyenne sur cinq ans	Caractéristiques institutionnelles constantes	Croissance de la PTF ; chocs de la demande de main-d'œuvre ; chocs des taux d'intérêt réels. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée de l'indemnisation du chômage, taux de syndicalisation, couverture institutionnelle, indice de coordination, taux de prélèvement.	La LPE renforce sur le long terme l'effet négatif des chocs sur le chômage.	Cette étude s'efforce d'expliquer les variations de long terme du chômage par les interactions entre variables institutionnelles constantes et variations de long terme du niveau de croissance de la PTF, de la demande de main-d'œuvre et des taux d'intérêt réels.	Effets fixes
Elmeskov <i>et al.</i> (1998)	Chômage structurel	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, PAMT, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de coordination, indice de corporatisme, coin fiscal, salaire minimum.	La LPE accroît le chômage structurel et son effet est renforcé aux niveaux intermédiaires de coordination des négociations salariales.	Le résultat concernant la LPE corrobore l'idée que lorsque les salariés permanents ont un fort pouvoir de négociation, ils peuvent plus facilement résister aux tentatives des employeurs de réduire les salaires face à l'augmentation des coûts de licenciement, mais au détriment des « outsiders ».	Effets aléatoires
Heckman et Pagès (2000)	Emploi et chômage (par sexe et par âge) et fréquence du chômage de longue durée	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps (deux périodes seulement)	Niveau du PIB, croissance du PIB. Plus : taux d'activité des femmes et proportion de la population de 15 à 24 ans. Indice de sécurité des emplois (d'après les délais de préavis et les indemnités de licenciement), salaire minimum, centralisation syndicale.	La LPE a un effet négatif significatif sur le taux d'emploi global. L'effet de la LPE sur l'emploi des hommes d'âge très actif est plus faible que l'effet global, tandis que c'est le contraire pour l'effet sur le chômage des jeunes. L'effet de la LPE sur le chômage n'est pas significatif dans la plupart des spécifications. Aucun effet n'est constaté sur le chômage de longue durée.	Les auteurs utilisent un échantillon de pays de l'OCDE et d'Amérique latine et leurs propres mesures de la LPE. Ils appliquent les méthodes des effets fixes, des effets aléatoires et des moindres carrés ordinaires, et seuls les résultats de l'emploi pour les hommes et les jeunes restent les mêmes quelle que soit la méthode. L'effet de la LPE sur l'emploi des femmes d'âge très actif varie beaucoup selon les méthodes d'estimation. Les effets sur le chômage sont presque toujours positifs et plus marqués pour les pays de l'OCDE.	Effets aléatoires, effets fixes, moindres carrés regroupés
Nickell (1997)	Chômage, chômage de longue durée, rapport emploi/population (global et pour les hommes d'âge très actif)	Moyennes sur cinq ans	Certaines caractéristiques institutionnelles variables dans le temps (LPE constante)	Variation de l'inflation ; variables indicatrices pour la deuxième période. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indices de coordination, coin fiscal.	Pas d'effet significatif de la LPE sur le chômage total, mais elle augmente notablement le chômage de longue durée ; en outre, elle réduit les rapports emploi/population et les taux d'activité. Pas d'effet sur les taux d'emploi des hommes de 25 à 54 ans.	Cette étude utilise des moyennes sur cinq ans, y compris pour certaines caractéristiques institutionnelles variables dans le temps, afin de lisser les facteurs conjoncturels. Le résultat sur les taux d'emploi dépend de l'effet de la LPE sur la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail.	Effets aléatoires

Tableau 2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques (suite)

	Variable dépendante	Fréquence des données	Variation des variables institutionnelles	Variables de contrôle des chocs conjoncturels et des caractéristiques institutionnelles	Résultats	Observations	Méthode d'estimation
Nickell <i>et al.</i> (2001, 2003)	Chômage structurel et taux d'emploi (dans une autre étude)	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Variables indicatrices temporelles, choc de l'offre monétaire, variation de la croissance de la PTF, choc de la demande de main-d'œuvre, chocs des prix réels d'importation, taux d'intérêt réels. LPE, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de coordination, coin fiscal, taux de propriétaires occupants.	Impact sur le chômage structurel, essentiellement au travers de l'incidence sur l'augmentation de la persistance du chômage (mesurée par l'interaction de la variable LPE avec le chômage retardé). Une étude complémentaire applique la même structure au taux d'emploi et trouve un effet non significatif de la LPE.	Cette étude estime un modèle dynamique où le chômage réel est expliqué par les facteurs institutionnels qui ont une incidence sur le chômage d'équilibre et par les chocs qui font dévier temporairement le chômage de son taux d'équilibre. Les variations des caractéristiques institutionnelles du marché du travail expliquent environ 55 % de la variation du chômage, tandis qu'il n'y a pas d'effet complémentaire significatif des interactions entre institutions constantes et chocs.	Effets fixes + variable dépendante retardée
OCDE (1999, chapitre 2)	Taux de chômage et d'emploi (en logarithme et par sexe, âge et qualification)	Moyenne sur six ans	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, indice de centralisation, coin fiscal.	La plupart du temps, l'impact de la LPE sur les taux de chômage et d'emploi est négatif mais non statistiquement significatif. Effet négatif et statistiquement significatif uniquement sur le chômage des hommes d'âge très actif. Effet positif mais non statistiquement significatif sur l'emploi des hommes d'âge très actif et le chômage des jeunes.	Ce chapitre utilise des régressions sur données de panels pour deux sous-périodes pour estimer l'effet de la LPE sur diverses performances du marché du travail. Ces dernières sont des moyennes pour les périodes 1985-90 et 1992-97. La LPE diminue les taux d'entrée et de sortie du chômage et augmente la durée moyenne de l'emploi. Elle accroît la proportion de travail indépendant. Tous ces effets sont statistiquement significatifs.	Effets aléatoires
OCDE (2002a, chapitre 5)	Taux d'emploi	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de réglementation des marchés des produits.	La LPE diminue le taux d'emploi global.	L'effet négatif et statistiquement significatif de la LPE se rencontre essentiellement dans les pays à niveau intermédiaire de corporatisme.	Effets fixes
Scarpetta (1996)	Chômage structurel	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, PAMT, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de coordination, indice de corporatisme, coin fiscal.	La LPE augmente le chômage structurel et le non-emploi, surtout pour les jeunes et les chômeurs de longue durée.	Cette étude estime un modèle dynamique – et un statique – et montre que la LPE ralentit l'ajustement du chômage, probablement en augmentant la rigidité des salaires réels.	Effets aléatoires + variable dépendante retardée

Note : PAMT : politique active du marché du travail ; LPE : législation sur la protection de l'emploi ; PTF : productivité totale des facteurs.

pays caractérisés par un cadre institutionnel « rigide ». En d'autres termes, la protection de l'emploi pourrait influencer sur le chômage, essentiellement en amplifiant l'impact de chocs exogènes. Dans le même esprit, Nickell et al. (2001, 2003) tentent d'expliquer le chômage observé par des facteurs institutionnels (qui influent sur le taux de chômage d'équilibre) et par des chocs *temporaires*¹⁵ (faisant dévier le chômage de son niveau d'équilibre). Ils concluent que les fluctuations du chômage dans l'ensemble des pays de l'OCDE s'expliquent essentiellement par l'évolution des institutions du marché du travail, tandis que les interactions entre ces institutions et les chocs économiques ne semblent guère contribuer à expliquer le chômage sur le long terme. La protection de l'emploi paraît avoir pour principal effet sur le chômage d'en accroître la persistance¹⁶.

D'une façon générale, si les conclusions quant au rôle de la LPE sur les taux d'emploi et de chômage agrégés restent mitigées, aussi bien dans les études théoriques que dans les études empiriques, l'idée que la LPE n'influerait pas de la même façon sur les possibilités d'emploi de divers groupes démographiques est plus largement partagée. Alors que la LPE ne semble avoir que peu ou pas d'effets sur les taux d'emploi des hommes d'âge très actif, plusieurs études suggèrent que des dispositions très strictes en la matière tendraient à abaisser les taux d'emploi des jeunes et des femmes (voir tableau 2.3). De fait, les jeunes, en tant que nouveaux venus sur le marché du travail, et les femmes, connaissant des périodes d'activité discontinues, pourraient être les premiers touchés par l'effet dépressif que la LPE tend à avoir sur les embauches. Et pour les mêmes raisons, ils seraient également moins en mesure que d'autres groupes de tirer profit du frein que la LPE exerce sur les licenciements. La protection de l'emploi aurait par conséquent une incidence négative sur leurs perspectives d'emploi. A l'opposé, les catégories de population faisant parti du « noyau dur » du marché du travail, essentiellement les hommes d'âge très actif, bénéficieraient dans une large mesure de la plus grande stabilité des emplois induite par la LPE. Les résultats présentés dans le tableau 2.4 corroborent en partie ce point de vue (pour plus de précisions sur les estimations, voir l'encadré 2.4). Si les résultats concernant les jeunes ne sont pas tous significatifs, la LPE semble réduire sensiblement les perspectives d'emploi des femmes d'âge très actif. Cela tient probablement au fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de faire des allers-retours entre emploi et inactivité, en particulier face aux exigences contradictoires de la vie professionnelle et de la vie familiale (OCDE, 2002a, chapitre 2). En revanche, la LPE ne semble pas avoir d'effet significatif sur l'emploi des hommes d'âge très actif.

Par ailleurs, les résultats mitigés concernant les travailleurs âgés suggèrent que les effets de la LPE sur les embauches et les licenciements pourraient se compenser. De fait, licencier un travailleur ayant acquis beaucoup d'ancienneté a un coût très élevé, pouvant inciter les entreprises à maintenir les travailleurs âgés dans leurs effectifs ; quant à l'effet de la LPE sur les embauches, il pourrait être limité dans le cas des travailleurs âgés, dans la mesure où ces derniers sont susceptibles de prendre leur retraite à plus ou moins brève échéance.

Pour les travailleurs peu qualifiés, les résultats sont également mitigés, même si certaines spécifications indiquent un effet positif de la LPE sur les taux d'emploi. Cette catégorie de main-d'œuvre occupant en général des emplois peu productifs, elle est probablement plus touchée que d'autres par les retournements défavorables de la conjoncture, venant réduire la demande de travail. La protection de l'emploi pourrait donc jouer un rôle particulièrement important pour les travailleurs non qualifiés titulaires de contrats permanents ou réguliers, en limitant les licenciements en période de faible

Tableau 2.4. **Les effets de la LPE sur l'emploi varient selon les groupes de population considérés^a**

Coefficient de la LPE

	Variable dépendante : taux d'emploi				
	Hommes d'âge très actifs	Femmes d'âge très actif	Jeunes	Travailleurs âgés	Travailleurs peu qualifiés
Modèle à effets aléatoires ^b	0.107 (0.29)	-1.381** (0.60)	-2.062*** (0.68)	-0.296 (0.54)	-0.051 (0.58)
Modèle à effets fixes	0.543 (0.36)	-1.498** (0.65)	-0.339 (0.81)	-0.066 (0.54)	1.183* (0.64)
MCO, régression groupée	0.662*** (0.20)	-3.039*** (1.11)	-3.769*** (0.45)	4.119*** (0.63)	1.955*** (0.57)
Test de Fisher ^c	45.6***	233.5***	57.3***	208.4***	72.4***
Test de Breusch et Pagan ^c	838.8***	113.5***	518.4***	308.4***	623.7***
Test de Hausman ^c	8.4	0.1	57.0***	52.0***	23.7***
Nombre d'observations	286	142	278	193	224
Nombre de pays ^d	19	16	19	18	19

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Les trois séries d'estimations correspondent à trois méthodologies différentes, à savoir effets aléatoires, effets fixes et moindres carrés généralisés (voir le détail de ces méthodologies dans l'encadré 2.3). Toutes les régressions comprennent comme variables de contrôle : l'écart de production, le coin fiscal, une variable indicatrice d'un fort degré de coordination des négociations, une variable indicatrice d'un faible degré de coordination, les dépenses de PAMT par chômeur, le taux de remplacement des indemnités de chômage. Les régressions concernant les femmes d'âge très actif comprennent, comme variables de contrôle additionnelles : le taux d'imposition relatif du deuxième apporteur de revenu, les allocations familiales, les dépenses publiques de garde d'enfant et les journées de congés payés. Pour les jeunes et les personnes peu qualifiées, les régressions comprennent, comme variables de contrôle additionnelles : le salaire minimum en pourcentage du salaire moyen. Pour les travailleurs âgés, les régressions comprennent, comme variables de contrôle additionnelles : l'âge légal moyen de départ à la retraite, le taux implicite d'imposition de la poursuite de l'activité. Les résultats détaillés peuvent être fournis sur demande. Les écarts types sont en italiques.

- a) Les variables explicatives ne permettant pas de rendre totalement compte de la baisse rapide des taux d'emploi en Finlande et en Suède au début des années 90 (13 et 10 points respectivement entre 1990 et 1993), la régression ne comprend pas les données pour la Finlande et la Suède en 1991 et 1992. L'Allemagne n'est incluse que pour la période consécutive à la réunification (à partir de 1991). Pour les femmes et les jeunes, les régressions comprennent une tendance pour tenir compte de la forte augmentation du taux d'activité des femmes et du fait que des jeunes poursuivent plus longtemps leurs études et entrent plus tard sur le marché du travail.
- b) La variable relative aux PAMT est instrumentée par sa moyenne sur la totalité de la période d'estimation. Le signe et la significativité du coefficient pour les femmes et les jeunes ne varient pas lorsqu'on remplace l'écart de production par des variables indicatrices temporelles. L'effet de la LPE sur les taux d'emploi des travailleurs âgés et peu qualifiés devient positif et significatif lorsqu'on remplace l'écart de production par des variables indicatrices temporelles.
- c) Test de Fischer de l'hypothèse d'absence d'effets pays. Test de Breusch et Pagan de l'hypothèse d'effets aléatoires, statistique distribuée comme un $\chi^2_{(1)}$. Test structurel de Hausman (1978), statistique du χ^2 .
- d) Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark (sauf pour les travailleurs âgés), Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie (sauf pour les femmes), Japon (sauf pour les femmes), Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse (sauf pour les femmes).

Source et définitions : Voir annexe, tableau 2.A3.1.

croissance économique. Sur le plan des recrutements, les travailleurs peu qualifiés sont surreprésentés dans les emplois temporaires (voir OCDE 2002a, chapitre 3). Si les employeurs tendent à les recruter sur des contrats temporaires, surtout lorsque la LPE est restrictive, cela peut favoriser l'emploi des travailleurs peu qualifiés restés en dehors du « noyau dur » du marché du travail. Cela risque toutefois de se traduire par des parcours professionnels moins stables pour une partie des travailleurs peu qualifiés¹⁷.

Encadré 2.4. **Les effets de la LPE sur l'emploi de divers groupes sociodémographiques : les spécifications utilisées et leurs limitations**

Les spécifications utilisées au tableau 2.4 diffèrent de celles retenues pour les tableaux précédents, car elles comprennent le cas échéant quelques variables supplémentaires spécifiques au groupe considéré. En effet, certains facteurs peuvent être déterminants dans les décisions de participation au marché du travail et les taux d'emploi de certains groupes sociodémographiques. Pour les femmes d'âge très actif, la spécification comprend le taux d'imposition relatif du deuxième apporteur de revenu, le supplément de revenu disponible correspondant aux allocations familiales versées à une famille ayant deux enfants, les dépenses publiques relatives au système de garde des enfants, et le nombre total de semaines de congé de maternité et de congé parental payé. Pour les jeunes et les peu qualifiés, la spécification tient compte du rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen. Enfin, pour les travailleurs âgés, quelques variables de contrôle supplémentaires permettent de tenir compte des différences d'âge légal de départ à la retraite selon les pays, et des taux d'imposition marginaux implicites de la poursuite d'activité (voir Duval, 2003 ; et Jaumotte, 2003, pour plus de précisions sur la construction de ces variables).

L'analyse souffre évidemment de plusieurs limitations. Mis à part les problèmes de méthodologie évoqués dans l'encadré 2.3, un certain nombre de variables de contrôle importantes sont laissées de côté (essentiellement parce que des séries chronologiques à jour n'étaient pas disponibles). Par exemple, la réglementation du marché des produits n'est pas prise en compte, bien que différents aspects de cette réglementation peuvent avoir des effets sur les performances du marché du travail – essentiellement sur les niveaux d'emploi et les salaires de branche (voir Nicoletti et Scarpetta, 2002). Qui plus est, la spécification de base n'inclut aucune interaction entre les institutions et les chocs économiques, ni entre différents types d'institution.

Les résultats des estimations présentées dans cette section sont donc à considérer avec prudence. En particulier, le signe des coefficients estimés est certainement plus fiable que leur valeur (lorsque toutefois ces coefficients sont statistiquement significatifs). Des tests complémentaires de la robustesse des résultats s'imposent avant que l'on puisse tirer des conclusions sur la politique à suivre. Une étude plus complète des liens entre performances du marché du travail et contexte institutionnel (y compris la LPE) sera réalisée dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

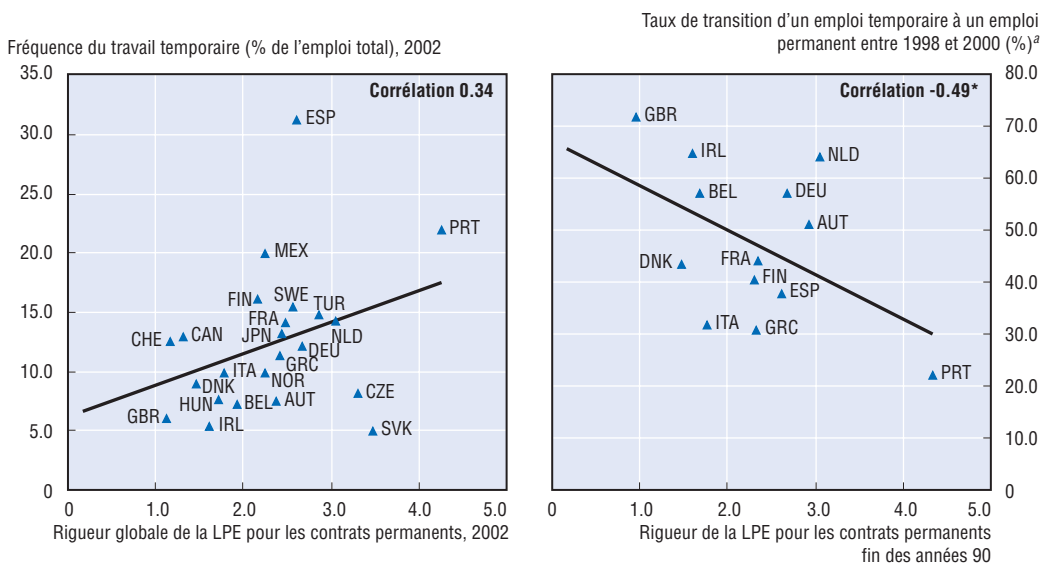
C. Contrats temporaires ou réguliers : quels sont les groupes les mieux protégés ?

Depuis le milieu des années 80, beaucoup de pays membres de l'OCDE ont autorisé plus largement le recours à des formes d'emploi temporaire, ce qui a sans doute contribué au développement de ce type d'emplois en donnant aux entreprises la possibilité de contourner les réglementations en vigueur pour les contrats permanents, restées relativement strictes¹⁸. Ce type de réforme partielle pourrait avoir accentué la dualité du marché du travail. En effet, de telles réformes pourraient avoir pour principale conséquence d'engendrer une forte rotation des emplois temporaires, de nombreux travailleurs traversant alors plusieurs épisodes de chômage avant d'obtenir un emploi régulier (voir Blanchard et Landier, 2002 ; Cahuc et Postel-Vinay, 2002). De fait, les coûts de licenciement élevés associés aux contrats permanents peuvent inciter les employeurs à avoir recours à des contrats temporaires successifs plutôt que de transformer ces derniers en contrats réguliers. Dans ces conditions, l'assouplissement des règles d'utilisation des formes

d'emploi temporaire encouragerait à la fois les embauches et les séparations, ce dernier effet étant d'autant plus marqué que les coûts de licenciement des salariés en contrat permanent sont élevés. Les implications en termes de chômage agrégé n'apparaissent donc pas clairement. A cet égard, l'expérience espagnole a fait l'objet de nombreuses études empiriques, lesquelles semblent conforter l'idée que des réformes partielles peuvent conduire à une certaine dualité ou segmentation du marché du travail, tout en ayant des effets neutres ou limités sur le chômage (voir Dolado et al., 2002).

D'une manière générale, à partir du moment où la loi permet le recours à des formes d'emploi temporaire, la mesure dans laquelle les employeurs y ont effectivement recours, comme la mesure dans laquelle ces emplois peuvent constituer une passerelle vers des emplois réguliers, dépend probablement beaucoup de la réglementation en vigueur pour les contrats permanents. Le graphique 2.6 donne en effet à penser que des règles plus restrictives pour les contrats réguliers peuvent avoir tendance à accroître l'incidence du travail temporaire et à limiter leur conversion en contrats permanents. A cet égard, l'existence de difficultés importantes occasionnées par les procédures de licenciement des travailleurs réguliers est probablement la principale raison qui conduit les employeurs à préférer les contrats à durée déterminée aux contrats permanents. De fait, les indemnités de licenciement sont en général relativement faibles pour les travailleurs permanents ayant peu d'ancienneté (voir annexe, tableau 2.A2.1). Ainsi, Autor (2000) suggère qu'aux États-Unis la remise en cause de la doctrine de « l'employment at will » pourrait expliquer jusqu'à 20 % de la croissance des emplois temporaires aidés, observée entre 1973 et 1995.

Graphique 2.6. **Rigueur de la protection de l'emploi et fréquence du travail temporaire**



***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Proportion des travailleurs de 25 à 64 ans en contrat de durée déterminée en 1998 qui ont un contrat permanent en 2000.

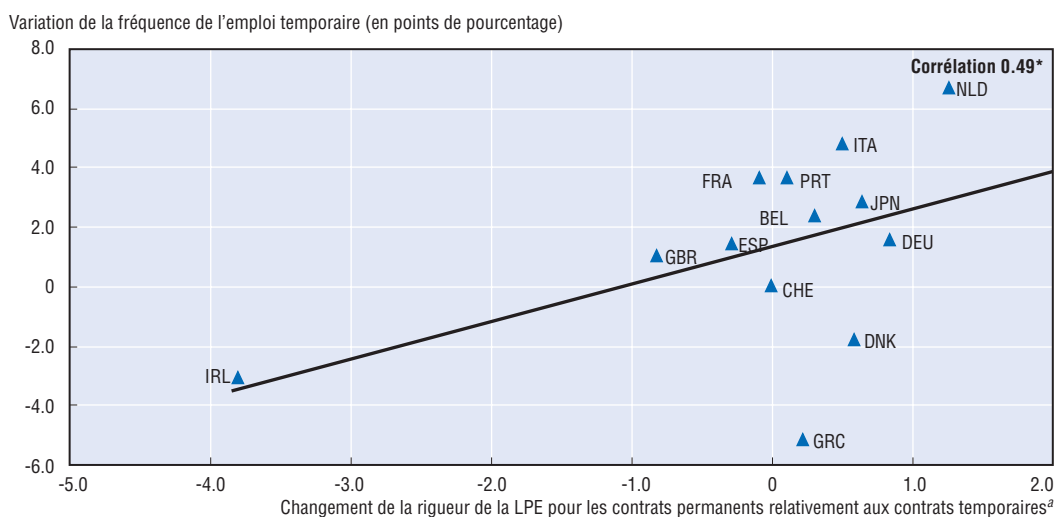
Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1 ; pour les taux de transition, Panel communautaire des ménages, Eurostat, vagues 5 et 7.

Cela dit, lorsque l'on considère la relation *dans le temps* entre LPE et emplois temporaires, les changements apportés à la réglementation du travail temporaire ont probablement joué un rôle important, étant donné que les dispositions applicables aux contrats réguliers sont dans la plupart des cas restées inchangées¹⁹. A cet égard, la différence relative de protection de l'emploi entre contrats réguliers et contrats temporaires peut être une bonne mesure de l'incitation qui s'offre aux employeurs à recruter sur contrats temporaires²⁰. Cette mesure permet effectivement de tenir compte du fait que l'assouplissement de la réglementation des contrats temporaires augmente d'autant plus l'incitation à recruter sur ce type de contrat que la réglementation des contrats permanents est stricte²¹.

Globalement, le graphique 2.7 et les résultats des régressions présentées au tableau 2.5 tendent à confirmer qu'au cours de la décennie 90 la fréquence de l'emploi temporaire a augmenté plus rapidement dans les pays où la réglementation des contrats temporaires a été sensiblement assouplie par rapport à celle des contrats permanents. Peu d'études en comparaison internationale ont abordé l'effet de la LPE sur la fréquence des emplois temporaires pour l'ensemble de la zone de l'OCDE. Dans l'une des rares qui existent, Nunziata et Staffolani (2002) montrent que les entreprises tendent à recruter sur contrats permanents lorsque la législation relative au travail intérimaire est plus stricte. En revanche, ils constatent un impact limité de la réglementation des contrats de durée déterminée sur le type de contrat utilisé par les entreprises.

Par ailleurs, les différences relatives de LPE entre les contrats permanents et les contrats temporaires peuvent avoir des répercussions variables selon les catégories de population considérées. Comme le montre le tableau 2.5, plus les différences relatives de protection de l'emploi entre contrats réguliers et temporaires sont grandes, plus la

Graphique 2.7. Réformes de la LPE et évolution de la fréquence du travail temporaire entre 1990 et 2003



***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Sans l'Irlande, le coefficient de corrélation de Pearson est égal à 0.30.

a) Différence entre 2003 et 1990 du ratio $(LPER-LPET)/LPET$, où LPER est l'indice de rigueur de la LPE pour les contrats permanents et LPET l'indice pour les contrats temporaires.

Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1.

Tableau 2.5. La déréglementation du travail temporaire a contribué à la dualité du marché du travail^a

Impact de la différence relative de la LPE en matière de contrats réguliers et de contrats temporaires sur la fréquence du travail temporaire

	Hommes d'âge très actif	Femmes d'âge très actif	Jeunes	Travailleurs âgés	Travailleurs peu qualifiés	Total
Modèle à effets aléatoires	0.718 (0.87)	0.531 (0.94)	7.196*** (2.32)	0.296 (0.62)	3.341*** (0.95)	1.640* (0.87)
Modèle à effets fixes	0.951 (0.93)	0.748 (1.00)	9.261*** (2.45)	0.517 (0.75)	3.497*** (0.98)	2.444** (0.97)
MCO, régression groupée	-0.764 (0.77)	-0.119 (0.84)	-4.957** (1.97)	0.101 (0.39)	-3.293*** (1.18)	-0.361 (0.70)
Test de Fisher ^b	97.77***	103.77***	91.39***	31.68***	149.45***	96.95***
Test de Breusch et Pagan ^b	772.86***	749.77***	645.03***	464.93***	472.51***	893.38***
Test de Hausman ^b	3.87	57.01***	8.37	4.57	5.52	6.47
Nombre d'observations	168	168	168	168	122	190
Nombre de pays ^c	14	14	14	14	14	16

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. La différence relative est représentée par le rapport (LPER-LPET)/LPET où LPER est l'indice de rigueur de la LPE pour les contrats permanents et LPET l'indice pour les contrats temporaires. Les trois séries d'estimations correspondent à trois méthodologies différentes, à savoir effets aléatoires, effets fixes et moindres carrés généralisés (voir l'explication de ces méthodologies dans l'encadré 2.3). Toutes les régressions comprennent, comme variables de contrôle : l'écart de production, le coin fiscal, une variable indicatrice d'un fort degré de coordination des négociations, une variable indicatrice d'un faible degré de coordination, les dépenses de PAMT par chômeur. Les résultats détaillés peuvent être fournis sur demande. Les écarts types sont en italiques.

- a) Les variables explicatives ne permettant pas de rendre totalement compte de la baisse rapide des taux d'emploi en Finlande et en Suède au début des années 90 (13 et 10 points respectivement entre 1990 et 1993), les données relatives à la Finlande et à la Suède en 1991 et 1992 ne sont pas incluses dans la régression. L'Allemagne n'est incluse que pour la période consécutive à la réunification (à partir de 1991).
- b) Test de Fischer de l'hypothèse d'absence d'effets pays. Test de Breusch et Pagan de l'hypothèse d'effets aléatoires, statistique distribuée comme un $\chi^2_{(1)}$. Test structurel de Hausman (1978), statistique du χ^2 .
- c) Allemagne, Autriche, Belgique, Canada (total seulement), Danemark, Espagne, Finlande, France, Italie, Japon (total seulement), Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

Source et définitions : Voir annexe, tableau 2.A3.1.

fréquence du travail temporaire est élevée pour les jeunes et les peu qualifiés. En revanche, cela ne semble pas valable pour les hommes d'âge très actif, les femmes et les travailleurs âgés (les coefficients estimés sont non significatifs). Ce résultat est d'autant plus important qu'une réglementation souple du travail temporaire tend à affaiblir les liens contractuels entre employeurs et travailleurs, ce qui est préjudiciable à la formation et à l'accumulation de capital humain, lesquelles contribuent fortement à l'employabilité des jeunes et des travailleurs peu qualifiés.

3. Tirer le meilleur parti de la LPE : considérations préliminaires

La réglementation sur la protection de l'emploi semble remplir l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants. Cela étant, en regard des performances globales du marché du travail, les raisons de poursuivre un tel objectif n'apparaissent pas de manière évidente. De fait, tout en freinant les destructions d'emploi, la LPE limite les créations d'emploi et en définitive, ses effets sur l'emploi sont ambigus. En outre, la plupart des travaux sur la protection de l'emploi s'inscrivent dans un cadre d'analyse qui ne permet pas d'en justifier l'existence. Ces travaux introduisent en général des coûts de licenciement exogènes dans des modèles d'équilibre du marché du travail et

dérivent ensuite les effets de ces coûts sur l'emploi. Comme l'a noté Pissarides (2001), « dans un tel cadre d'analyse, il est difficile de percevoir un quelconque effet bénéfique de la protection de l'emploi, si ce n'est d'allonger la durée des emplois ». A cet égard, les études qui se sont intéressées à la question de l'existence même de la LPE, suggèrent en général qu'il faut, pour lui trouver une justification économique, l'envisager dans un cadre plus large, permettant notamment de conduire une analyse en termes de bien-être. Par ailleurs, certaines interactions s'exercent entre les normes de protection de l'emploi et d'autres institutions ou politiques gouvernant le fonctionnement du marché du travail. Les systèmes d'assurance-chômage et les politiques actives peuvent également aider à sécuriser les trajectoires sur le marché du travail et la contribution de la LPE doit être mise en regard avec le rôle que peuvent jouer ces différents instruments, alternatifs ou complémentaires.

A. Pourquoi la protection de l'emploi existe-t-elle ?

La littérature suggère deux principales justifications économiques à l'existence de la protection de l'emploi. La première fait surtout intervenir la notion d'assurance, en montrant que la protection de l'emploi peut améliorer le bien-être en garantissant le revenu des travailleurs contre les aléas du marché du travail. La seconde voit dans la protection de l'emploi un moyen d'engager la responsabilité sociale des entreprises lorsqu'elles doivent procéder à des ajustements de main-d'œuvre en raison d'une situation économique défavorable, ce qui peut également contribuer à l'amélioration du bien-être.

Selon certaines études, les dispositions relatives à la protection de l'emploi peuvent être justifiées par le fait que les travailleurs ont de l'aversion pour le risque et qu'ils n'ont pas la possibilité de s'assurer à titre privé contre les aléas du marché du travail (Pissarides, 2001 ; Bertola, 2004). Ces dispositions offrent aux travailleurs la possibilité de lisser les fluctuations de leur revenu en cas d'éventuelles périodes de chômage. Dans un tel contexte, les salariés comme les entreprises auraient intérêt à faire figurer expressément dans les contrats de travail des dispositions protégeant les travailleurs contre la perte de revenu en cas de licenciement. En effet, si les entreprises, contrairement aux salariés, sont neutres face au risque et ont librement accès aux marchés des capitaux, il est optimal pour les travailleurs comme pour les employeurs de prévoir le versement d'indemnités de licenciement dans les contrats de travail (Pissarides, 2001). En fait, les entreprises jouent un rôle de banquier et/ou de compagnie d'assurance. De leur côté, les employés acceptent des salaires plus faibles en échange des indemnités qu'ils percevront en cas de mise à pied. Il existe ainsi un degré optimal de protection de l'emploi, différent de zéro et fixé au moyen de *contrats privés*. Dans un tel cadre d'analyse, le rôle premier de la protection de l'emploi n'est pas de prolonger la durée de vie des emplois ; elle permet essentiellement d'assurer une certaine continuité des revenus entre les périodes d'emploi et de chômage. En effet, qu'il y ait ou non des dispositions prévoyant le versement d'indemnités en cas de licenciement, les emplois sont détruits lorsqu'ils sont affectés par un choc de productivité suffisamment négatif pour rendre leur maintien non rentable. On perd donc là un aspect important de la protection de l'emploi, à savoir une plus grande stabilité des emplois²².

Si les indemnités de licenciement peuvent servir à garantir la continuité des *revenus* des travailleurs face aux aléas du marché du travail, les délais de préavis recouvrent des propriétés plus complètes en matière d'assurance (Pissarides, 2001). Lorsque les emplois sont menacés du fait de chocs de productivité négatifs et deviennent non rentables, l'existence d'un délai de préavis prolonge *de facto* leur durée de vie²³. Évidemment,

l'obligation d'accorder aux salariés un délai de préavis a un coût pour l'employeur. En théorie, afin que ce coût n'ait pas de retentissement sur le comportement d'embauche des entreprises, les salariés doivent accepter de percevoir des salaires plus faibles. De ce fait, si les travailleurs licenciés ont par ailleurs droit à des prestations d'assurance-chômage, il existe une relation optimale entre le niveau de ces prestations et la longueur du délai de préavis. En effet, plus ce dernier est long et plus les salaires doivent être ajustés à la baisse, en contrepartie. En ce sens, l'assurance-chômage et la protection de l'emploi semblent pouvoir se substituer l'une à l'autre, et la durée optimale du délai de préavis décroît lorsque les prestations de chômage deviennent plus généreuses.

Dans l'ensemble, il semble que salariés et entreprises aient intérêt à mettre en place un certain degré de protection de l'emploi, quelle que soit la forme qu'elle prenne (indemnités de licenciement ou délais de préavis). La condition essentielle pour parvenir à ce résultat est que les salariés acceptent de payer en partie pour les bénéfices qu'ils peuvent retirer de la protection de l'emploi (sous forme d'assurance contre les aléas du marché du travail), en acceptant des salaires plus faibles. Les travailleurs ne sont prêts à consentir à cela que si la clause d'assurance de leur contrat a force exécutoire. A cet égard, en l'absence de dispositions législatives, les employeurs pourraient manquer à leurs engagements et ne pas verser, lors du licenciement, les indemnités contractuelles prévues (Pissarides, 2001). Dans cette perspective, l'État interviendrait donc pour garantir les droits des salariés vis-à-vis de leur employeur. Si cet aspect des choses peut justifier l'intervention des pouvoirs publics, il semble qu'il en fixe également les limites. En particulier, ce type de justification s'accorde mal avec certaines procédures de licenciement prévues par la loi, telles que les procédures de consultation et d'autorisation, qui n'ont pas explicitement un caractère exécutoire. Ces procédures peuvent certes avoir pour effet d'éviter des licenciements, mais leur issue reste en général difficile à prévoir.

Quoi qu'il en soit, la justification de la protection de l'emploi en tant que moyen d'assurer les travailleurs contre les aléas du marché du travail repose essentiellement sur des arguments s'inscrivant dans une optique *contractuelle*. Les salariés, de même que les employeurs, auraient un intérêt *privé* à stipuler dans le contrat de travail certaines formes de protection de l'emploi. Fondamentalement, dans ce type d'analyse, les pouvoirs publics ne servent qu'à garantir l'exécution d'accords conclus au niveau privé. Certaines études récentes apportent une justification plus forte à leur intervention en matière de protection de l'emploi, montrant que la LPE peut être bénéfique pour la collectivité en influant sur des décisions individuelles qui sinon, seraient socialement inefficaces.

L'argument central sur lequel se fondent ces dernières analyses est que la valeur sociale d'un emploi peut être supérieure à sa valeur privée. Cela peut tenir à diverses distorsions microéconomiques et en particulier, au fait que les pouvoirs publics utilisent les taxes sur la masse salariale ou l'impôt sur le revenu pour financer les prestations de chômage ou autres biens publics. Ainsi, un emploi peut devenir improductif pour un employeur, tout en continuant à générer des ressources pour la société. Sans l'intervention des pouvoirs publics, il y aurait donc trop de licenciements par rapport à ce qui est souhaitable pour la société et l'économie. Dans un tel contexte, l'objectif essentiel de la LPE est d'inciter les entreprises à internaliser le coût social de leurs licenciements afin d'accroître l'efficacité économique. Les indemnités de licenciement n'ont aucune fonction directe d'assurance et c'est davantage au système d'assurance-chômage qu'il revient de garantir un revenu minimum en cas de perte d'emploi. Les coûts de licenciement peuvent cependant remplir indirectement une telle fonction s'ils contribuent, sous forme de taxes

prélevées par l'État, au financement de l'assurance-chômage. Dans cette optique, ces taxes tendraient à augmenter avec la générosité des prestations d'assurance-chômage, dans la mesure où des prestations plus généreuses créent des distorsions fiscales plus importantes, à même d'être corrigées par les coûts de licenciement.

La protection de l'emploi pourrait donc avoir des effets positifs sur le bien-être collectif, à condition toutefois que les effets négatifs qu'elle est susceptible d'exercer sur les créations d'emploi puissent être neutralisés d'une façon ou d'une autre. A cet égard, l'une des possibilités envisagées est que les pouvoirs publics subventionnent les recrutements tout en taxant les licenciements (Cahuc et Jolivet, 2003 ; Blanchard et Tirole, 2004). Cette taxe prendrait alors la forme d'un transfert de l'entreprise au profit des pouvoirs publics et contribuerait ainsi au financement des subventions à l'embauche. D'un autre côté, si comme le suggèrent Belot *et al.* (2002), la stabilité des relations d'emploi engendrée par les coûts de licenciement incite les travailleurs à investir davantage dans l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise, les gains de productivité induits pourraient compenser l'effet dépressif de ces coûts sur les créations d'emploi, sans qu'une nouvelle intervention des pouvoirs publics soit nécessaire. Dans ce cas, la configuration optimale des coûts de licenciement correspondrait à un transfert de l'entreprise au profit du travailleur, venant ainsi renforcer l'incitation que ce dernier aurait à se former.

B. Garantir la sécurité de l'emploi et des revenus : le rôle de la LPE vis-à-vis des autres instruments possibles

Comme on l'a vu à la section précédente, certains analystes attribuent surtout à la LPE une fonction d'assurance contre le *risque de perte de revenu*, les indemnités de licenciement et/ou les délais de préavis garantissant une certaine continuité des revenus en cas de perte d'emploi. A cet égard, le rôle de la LPE doit être envisagé parallèlement à celui de l'assurance-chômage, qui vise également à garantir la sécurité des revenus des chômeurs.

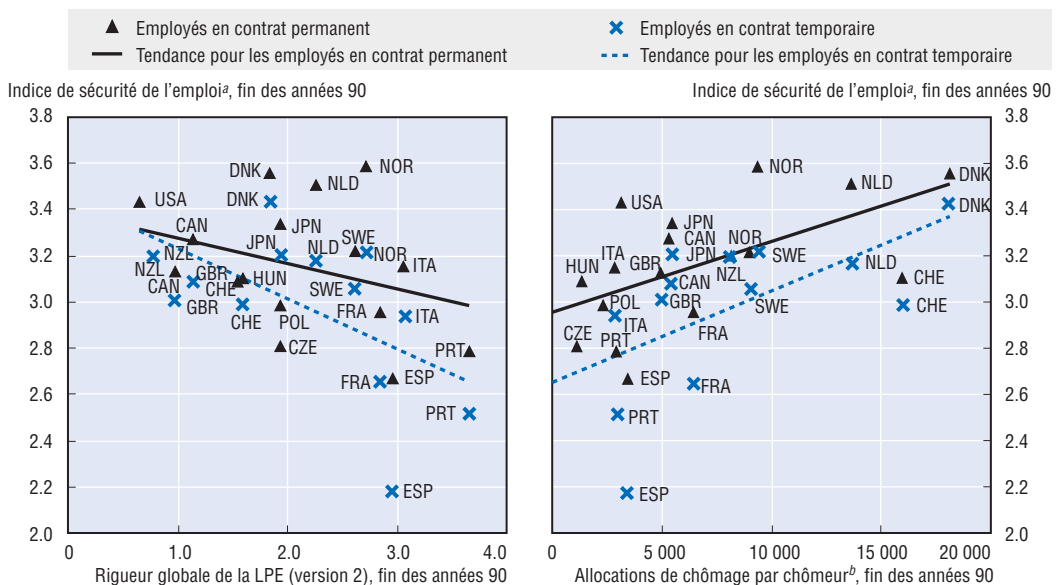
Sécurité des revenus : protection de l'emploi et assurance-chômage

Bien que dans une certaine mesure, l'assurance-chômage et la LPE puissent se substituer l'une à l'autre, il existe d'importantes différences dans la façon dont elles protègent les individus contre les aléas du marché du travail²⁴. En fait, les indemnités de licenciement ne sont probablement pas le meilleur instrument pour garantir une sécurité de revenu adéquate. Au niveau agrégé, la LPE ne permet pas d'assurer tous les individus contre les risques de fluctuation de revenu et n'autorise aucune redistribution entre les individus. En tant qu'assurance contre la perte de revenu liée à un épisode de chômage, les indemnités de licenciement présentent par exemple l'inconvénient majeur de ne pas couvrir les personnes qui sortent de l'emploi au terme d'un contrat à durée déterminée. En outre, les droits à indemnités sont indépendants de caractéristiques individuelles appelées à jouer un rôle essentiel dans la détermination du degré nécessaire de protection des revenus. Le montant des indemnités peut se révéler insuffisant pour des personnes devant faire face à un chômage de longue durée ; il risque en revanche d'être excessif pour les personnes bénéficiant d'une situation relativement favorable sur le marché du travail, comme par exemple, les travailleurs qualifiés. A cet égard, un organisme centralisé – tel qu'un système d'assurance-chômage – peut se révéler plus efficace au niveau de la prise en compte des situations individuelles ainsi que de l'accompagnement et du suivi à mettre en place dans le cadre de la recherche d'un emploi. Enfin, une autre caractéristique des systèmes d'indemnités de licenciement est que les droits sont fonction de la *durée* de la

relation d'emploi entre un travailleur et une entreprise. Les travailleurs perdant en général la plupart de leurs droits à indemnités de licenciement lorsqu'ils prennent un nouvel emploi, un tel système de protection du revenu peut réduire la mobilité professionnelle volontaire des travailleurs.

Le graphique 2.8 conforte l'idée selon laquelle la LPE constituerait une garantie moins efficace que l'assurance-chômage contre le risque de perte de revenu. Il existe en effet une corrélation positive entre des prestations de chômage généreuses et l'impression générale qu'ont les travailleurs de bénéficier d'une certaine sécurité de l'emploi, alors que la relation inverse semble se dessiner entre une LPE contraignante et ce sentiment de sécurité des travailleurs. Et comme attendu, le sentiment de sécurité de l'emploi est en moyenne plus fort chez les travailleurs réguliers que chez les travailleurs temporaires. Fait plus surprenant, non seulement une LPE contraignante donne un sentiment de sécurité moindre aux travailleurs temporaires, mais elle semble avoir le même effet sur les travailleurs qu'elle a pour but de protéger. Toutefois, cela pourrait simplement signifier que la LPE est plus stricte dans les pays où les travailleurs tendent à être « naturellement » plus anxieux quant à leur emploi (en d'autres termes, certaines caractéristiques particulières des pays pourraient expliquer des différences de LPE). Reste que ces résultats demeurent lorsque la perception qu'ont les individus de la sécurité de leur emploi est mesurée de

Graphique 2.8. **L'indemnisation du chômage rassure les travailleurs, la LPE les inquiète**



***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Note : Pour la LPE, le coefficient de corrélation de Pearson est de -0.35 pour les contrats permanents et de -0.57^{**} pour les contrats temporaires. Pour les allocations de chômage par chômeur, il est de 0.58^{***} pour les contrats permanents et de 0.59^{**} pour les contrats temporaires.

- a) Réponse moyenne par pays à la question de l'ISSP « Êtes-vous inquiet quant à l'éventualité de perdre votre emploi ? » sur une échelle allant de 1 (très inquiet) à 4 (pas inquiet du tout).
 b) Total des dépenses au titre de l'indemnisation du chômage divisé par le nombre de chômeurs d'après les enquêtes de population active.

Source : Données sur la sécurité de l'emploi tirées de l'*International Social Survey Program (ISSP)*, 1997 ; base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail ; base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

manière plus fine, en tenant compte de différentes caractéristiques individuelles, observées ou inobservées (Clark et Postel-Vinay, 2004).

La LPE peut néanmoins jouer un rôle supplémentaire par rapport à celui de l'assurance-chômage (voir la section 3.A de ce chapitre). En particulier, elle fait peser en partie sur les employeurs la responsabilité du financement des coûts engendrés par leurs décisions en matière de licenciement (et leur impact sur les finances du système d'assurance-chômage). Dans cet ordre d'idée, un système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage (*Experience Rating*) a été mis en place aux États-Unis afin de limiter les recours abusifs aux licenciements temporaires. Les entreprises pouvaient en effet licencier temporairement certains de leurs salariés, puis faire appel ultérieurement à leurs services, en étant de ce fait implicitement subventionnées par le régime d'assurance-chômage pendant les périodes de baisse temporaire d'activité. En réponse à cela, le système actuel de modulation engage plus directement la responsabilité sociale des employeurs en leur imposant de financer les coûts engendrés par les licenciements dont ils sont à l'origine, c'est-à-dire les prestations de chômage versées aux salariés licenciés. D'une manière générale, ce système consiste à moduler les cotisations de sécurité sociale patronales en fonction des antécédents de l'entreprise en matière de licenciements et à utiliser les fonds ainsi rassemblés pour couvrir, du moins en partie, le coût de l'assurance-chômage des travailleurs licenciés (voir encadré 2.5).

De nombreuses études ont examiné les conséquences que ce système de modulation des cotisations patronales pouvait avoir sur le chômage et le bien-être. Feldstein (1976) a été l'un des premiers à proposer une analyse théorique. Cette analyse, parmi d'autres, suggère que la modulation des cotisations patronales induirait un transfert des emplois allant des entreprises à forte rotation de main-d'œuvre vers des entreprises qui offrent des emplois plus stables, réduisant ainsi le chômage frictionnel²⁵. En général, les travaux empiriques confirment l'analyse de Feldstein. Nombre d'études empiriques suggèrent en effet que le système d'assurance-chômage en vigueur, dans lequel la modulation des cotisations reste *partielle*, serait responsable d'une part importante des licenciements temporaires et permanents. Topel (1983) estime que de tels systèmes seraient à l'origine de plus d'un quart des licenciements temporaires et d'autres études situent cette proportion entre 20 et 30 %. La part des licenciements permanents concernés est en général plus faible et s'établit entre 5 et 20 % (voir Card et Levine, 1994). Anderson et Meyer (1993, 1994, 2000) ont également examiné les effets de la modulation des cotisations patronales aux États-Unis, sous différents angles. L'étude publiée en 2000 offre un intérêt particulier car les auteurs y proposent une analyse détaillée du passage en 1984, dans l'État de Washington, d'un système de taxes sur la masse salariale à un système de modulation des cotisations patronales, expérience naturelle qui a permis de comparer les effets des deux systèmes. Les résultats suggèrent que le passage d'un système « traditionnel » de prélèvements à un système de modulation complète des cotisations patronales pourrait entraîner une diminution des demandes de prestations de chômage de l'ordre de 10 à 30 %. Dans le même temps, le nombre de rejets de demande d'indemnités de chômage passerait de 51 à 66 %, du fait principalement de l'augmentation du nombre des employeurs contestant les motifs de séparation, c'est-à-dire les licenciements.

Bien que les États-Unis soient le seul pays à avoir adopté un système de modulation des cotisations patronales en tant que dispositif général reliant licenciements et financement de l'assurance-chômage, d'autres pays de l'OCDE ont mis en place, parallèlement à une LPE « traditionnelle », des systèmes de modulation pour les

Encadré 2.5. Le système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage aux États-Unis (*Experience Rating*)

Les États-Unis sont le seul pays de l'OCDE ayant largement recours à une taxe sur les licenciements pour financer les indemnités d'assurance-chômage versées aux travailleurs licenciés. Les cotisations de sécurité sociale des entreprises sont en partie modulées en fonction de leurs pratiques antérieures ou de leurs antécédents en matière de licenciements : au niveau de chaque État, le taux de cotisation d'une entreprise est déterminé sur la base des prestations de chômage versées aux salariés qu'elle a récemment licenciés. Cela étant, la façon dont sont précisément déterminés les taux de cotisation patronale peut varier considérablement d'un État à l'autre. Tous les ans, la caisse d'assurance-chômage de chaque État fixe un barème de taux de cotisations en fonction de la situation de ses comptes. En conséquence, les taux de cotisation patronale, qu'il s'agisse du minimum, du maximum ou des taux intermédiaires, varient assez largement entre les États. En fait, la seule règle établie au niveau fédéral concerne le taux maximum de cotisation patronale, qui dans tous les États, doit être au moins égal à 5.4 %.

Une fois le barème établi, la détermination du taux de cotisation devant être appliqué à chaque entreprise repose dans la plupart des États, soit sur la formule du « ratio de versements », soit sur le système du « ratio de réserves » (voir Fougère et Margolis, 2000). Dans le cadre du système du « ratio de versements », les entreprises versent des cotisations en proportion du ratio entre les moyennes calculées sur les trois à cinq années précédentes 1) des allocations qui leur sont facturées (versées à leurs salariés licenciés) et 2) des salaires imposables. Dans le système de « ratio de réserves », les entreprises versent des cotisations qui sont fonction du ratio entre 1) leurs réserves, à savoir les cotisations versées antérieurement, diminuées des allocations versées, le tout calculé sur la totalité de leur période d'activité, et 2) la moyenne des salaires imposables, calculée sur les trois années précédentes. Chaque approche permet d'évaluer combien les salariés licenciés par une entreprise ont coûté au système d'assurance-chômage au cours des trois années précédentes. Les taux de cotisation augmentent à mesure que ce montant s'accroît.

Depuis l'instauration de ce système, les taux de cotisation semblent avoir toujours suivi les fluctuations économiques avec un certain décalage. Celui-ci est dû au fait que les caisses d'assurance-chômage définissent leurs barèmes en fonction de l'état de leurs comptes de l'année précédente. Au début d'une période de récession, les versements effectués par les caisses d'assurance-chômage augmentent, mais les taux de cotisation restent constants. Cette situation se poursuit jusqu'à ce que les bilans des caisses d'assurance-chômage se détériorent et qu'un nouveau barème de cotisations, plus élevé, soit alors mis en place. Lorsque les comptes des caisses deviennent négatifs, le gouvernement leur consent un prêt. Le remboursement de ce prêt peut justifier que les taux de cotisation restent élevés pendant un certain temps après la période de récession.

Dans tous les États, la modulation des cotisations patronales n'est que partielle dans la mesure où les cotisations versées par une entreprise n'augmentent pas dans les mêmes proportions que les allocations versées aux travailleurs qu'elle a licenciés. Il y a trois raisons principales à cela. Premièrement, la décision d'une entreprise de licencier des salariés n'influe pas sur le montant de ses cotisations lorsque ces dernières correspondent déjà au taux maximum ou sont bien au-dessous du taux minimum. Deuxièmement, pour les entreprises situées entre ces deux extrémités, l'augmentation des taux de cotisation sous l'effet d'une modification des ratios de réserves/versements est en général insuffisante pour couvrir l'intégralité du coût additionnel des indemnités à verser à la suite de licenciements. Troisièmement, dans plusieurs États, les entreprises ne participent pas au

Encadré 2.5. **Le système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage aux États-Unis (Experience Rating)** (suite)

financement des indemnités de chômage dans un certain nombre de cas, dont notamment : les indemnités versées aux salariés ayant peu d'ancienneté, aux étudiants qui ont repris leurs études ou aux personnes dont les employeurs ont fait faillite. De fait, en 2002, les employeurs n'ont financé que partiellement les dépenses engendrées par leurs licenciements, le solde étant implicitement financé par les recettes fiscales générales. La part prise en charge par les employeurs varie considérablement d'un État à l'autre, allant de 72 % dans le New Hampshire à 14 % en Géorgie, ces différents degrés de participation étant par ailleurs relativement indépendants du système de ratio utilisé pour calculer les taux de cotisation*.

* Source : www.workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/uipl/uipl2k3/uipl_2603a1.htm.

travailleurs âgés ou les personnes handicapées. Les entreprises contribuent ainsi plus directement au coût social de leurs licenciements, en particulier lorsque ces derniers touchent des personnes susceptibles de se heurter à d'importantes difficultés pour retrouver un emploi. En Finlande, par exemple, le financement des prestations d'invalidité et des indemnités de chômage versées aux travailleurs de plus de 60 ans s'appuie sur un système de cotisations patronales modulées (OCDE, 2004a). Ce système ne s'applique qu'aux entreprises comptant plus de 50 salariés et le degré de modulation augmente avec la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises (comptant 800 salariés et plus) peuvent supporter jusqu'à 80 % des coûts engendrés par leur recours à des formes implicites de préretraite, pour ajuster leurs effectifs. Afin de limiter l'effet négatif que ce système pourrait avoir sur le recrutement des travailleurs âgés, les contrats de travail ayant duré moins de trois ans et conclus après l'âge de 50 ans, n'y sont pas soumis. En France, lorsque les entreprises licencient des travailleurs de plus de 50 ans recrutés avant l'âge de 45 ans, elles doivent verser une cotisation spéciale, appelée contribution « Delalande », au régime d'assurance-chômage. Selon certaines études récentes, cette mesure n'aurait que très peu d'impact sur les licenciements de travailleurs âgés (Behaghel *et al.*, 2004; Bommier *et al.*, 2003). Ses effets sur les embauches restent en revanche très difficiles à cerner du fait de l'existence de nombreux dispositifs ciblés sur les travailleurs âgés, telles que des subventions à l'embauche, et dont les effets peuvent interférer avec ceux de la contribution « Delalande ».

Quoi qu'il en soit, la possibilité d'une application plus large d'un système de modulation des cotisations dans des pays autres que les États-Unis doit être envisagée avec prudence. Rappelons tout d'abord que ce système a été mis en place aux États-Unis afin d'éviter que le système d'assurance-chômage subventionne implicitement les entreprises via le système de licenciements temporaires. Comme l'a souligné Feldstein (1976), la modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage se justifie d'autant mieux que les licenciements temporaires sont relativement fréquents, comme c'est le cas dans le secteur manufacturier aux États-Unis. Mais dans la plupart des pays européens, ce type de licenciement est moins courant et il n'est donc pas certain que dans ces pays, les effets d'un tel système de financement de l'assurance-chômage seraient du même ordre que ceux observés aux États-Unis.

Par ailleurs, l'existence d'un marché du travail dual, caractérisé par une proportion non négligeable d'emplois temporaires coexistant avec des emplois permanents

relativement bien protégés, rend l'introduction d'un système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage assez délicate dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Dans un tel contexte, l'introduction d'un système de modulation impliquerait que la fin des contrats temporaires soit traitée sur le même plan que la rupture d'un contrat permanent (comme suggéré par Blanchard et Tirole, 2003). En pratique, cette règle semble difficile à mettre en place car elle suppose de pouvoir clairement distinguer les cas où le travailleur temporaire ne souhaite pas continuer à travailler dans l'entreprise après expiration de son contrat (départ volontaire), des cas où l'entreprise refuse de convertir le contrat temporaire en contrat à durée indéterminée (licenciement). Pour éviter ce type de problème, une solution possible serait d'exclure les contrats temporaires du système de modulation, mais cela pourrait avoir des effets pervers. En particulier, la modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage risquerait alors de créer une incitation forte pour les employeurs à se tourner vers l'emploi temporaire – et les entreprises qui continueraient d'embaucher majoritairement en offrant des contrats à durée indéterminée subventionneraient implicitement celles recourant plus massivement à l'emploi temporaire²⁶.

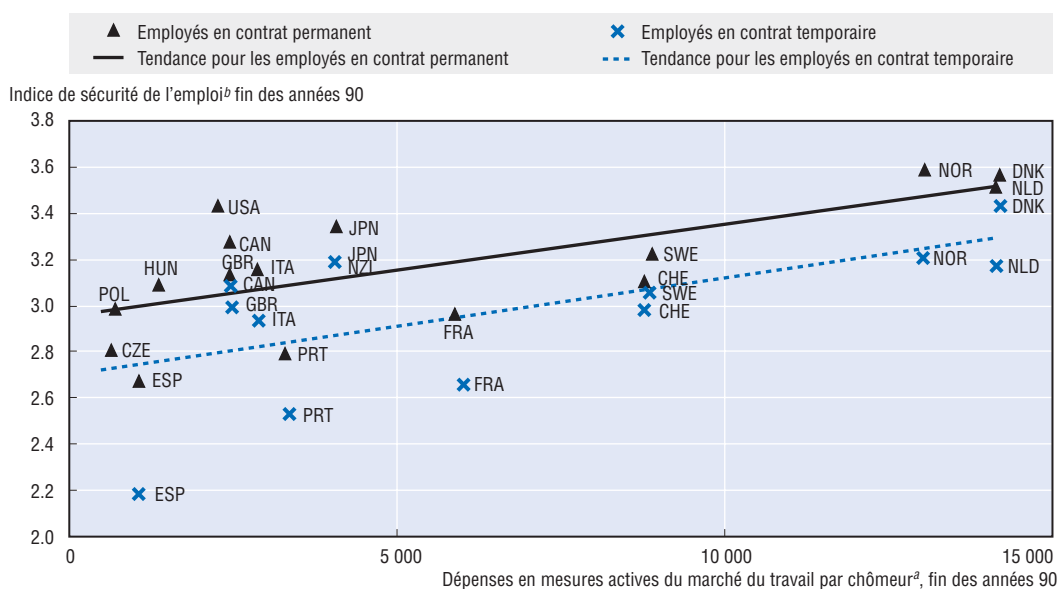
Dans l'ensemble, le système de modulation des cotisations patronales semble *a priori* offrir certaines améliorations par rapport à la simple coexistence de l'assurance-chômage et de la LPE. Reste toutefois qu'il faudrait disposer d'études plus nombreuses et plus approfondies avant de conclure qu'un tel système – dont la conception a d'abord été envisagée dans le cadre du marché du travail des États-Unis et en lien avec certains aspects de son fonctionnement – puisse être appliqué avec succès dans des pays dont le marché du travail présente des aspects différents.

Sécurité de l'emploi : protection de l'emploi et politiques actives du marché du travail

La sécurité de l'emploi recouvre deux aspects : la pérennité des relations d'emploi – c'est-à-dire la stabilité de l'emploi – et, en cas de perte d'emploi, la possibilité de retrouver rapidement du travail – c'est-à-dire l'employabilité. La LPE renforce essentiellement la stabilité des emplois en faisant supporter aux employeurs des coûts de licenciement. Les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent quant à elles faciliter les transitions du chômage vers l'emploi de différentes façons, *via* notamment : les services de placement, les mesures actives tels que les programmes de formation à la recherche d'un emploi, la formation professionnelle des chômeurs, les subventions à l'embauche et les mesures de création directe d'emplois. En outre, ces politiques étant dirigées vers les personnes dont les liens avec le marché du travail sont les plus fragiles, elles peuvent jouer un rôle important pour ce qui relève de l'aspect employabilité de la sécurité de l'emploi. A cet égard, le graphique 2.9 montre que des dépenses plus élevées au titre des politiques actives du marché du travail tendent à accroître le sentiment de sécurité dans l'emploi exprimé par les travailleurs.

A première vue, les politiques actives du marché du travail et la législation sur la protection de l'emploi pourraient ainsi être perçues comme des moyens d'action complémentaires. Cela étant, on pourrait également arguer du fait que la sécurité ou stabilité de l'emploi assurée par la LPE devrait pouvoir compenser en partie un manque d'initiatives publiques en matière d'employabilité. Inversement, les efforts consentis au titre des PAMT devraient permettre d'assouplir la protection de l'emploi. En outre, dans la mesure où la LPE tend à limiter les créations d'emploi alors que les PAMT visent à faciliter les transitions du chômage vers l'emploi, la LPE est susceptible de réduire l'efficacité

Graphique 2.9. **Les politiques actives du marché du travail accroissent le sentiment de sécurité dans l'emploi**



***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Note : Pour la LPE, le coefficient de corrélation de Pearson est de 0.69*** pour les contrats permanents, 0.58** pour les contrats temporaires.

- Total des dépenses au titre des mesures actives du marché du travail, divisé par le nombre de chômeurs d'après les enquêtes de population active.
- Réponse moyenne, par pays, à la question suivante de l'ISSP « Êtes-vous inquiet quant à l'éventualité de perdre votre emploi ? », sur une échelle allant de 1 (très inquiet) à 4 (pas inquiet du tout).

Source : Données sur la sécurité de l'emploi tirées de l'International Social Survey Program (ISSP), 1997 ; base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail ; base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

potentielle des PAMT. Dans l'ensemble, aucune relation entre ces deux types d'instrument ne se dégage donc clairement.

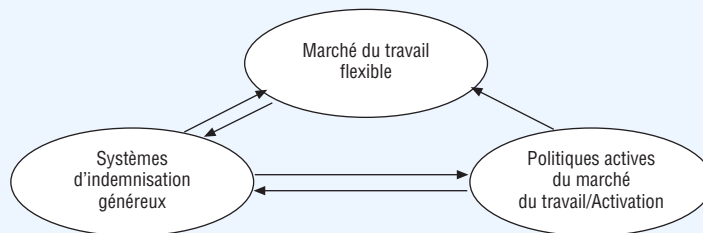
Une fois encore, la coexistence de la LPE et des PAMT peut être analysée à la lumière des arguments développés dans les sections précédentes. De la même façon que les systèmes d'assurance-chômage, les PAMT peuvent créer des distorsions microéconomiques au détriment des entreprises à faible rotation d'effectifs. En effet, toutes les entreprises contribuent au financement de ces politiques alors que seules les entreprises à forte rotation d'effectifs les rendent nécessaires. La LPE pourrait ainsi contribuer à responsabiliser les employeurs face à la gestion de leur main-d'œuvre, les PAMT pouvant de leur côté compenser au moins en partie l'impact négatif que ces réglementations tendent à avoir sur les décisions d'embauche. A cet égard, le Danemark offre l'exemple d'un pays qui a choisi avec un certain succès d'associer un niveau élevé de dépenses au titre des PAMT, en particulier au niveau des politiques d'activation en faveur des chômeurs, et une LPE modérée. Cette formule est aujourd'hui connue sous le nom de « Flexicurité » (voir encadré 2.6)²⁷.

Du fait, en partie, du caractère relativement libéral de la LPE en vigueur au Danemark, la mobilité des travailleurs entre différents emplois et les taux de création comme de destruction d'emplois sont relativement élevés : d'après une étude récente, le taux de

Encadré 2.6. Le système danois de flexicurité

Le Danemark a adopté une approche intéressante associant un fort dynamisme du marché du travail et une protection sociale relativement élevée – approche dite de *flexicurité*. Le succès du modèle danois repose sur une formule conjuguant *flexibilité* (niveau élevé de mobilité de l'emploi grâce à une LPE peu contraignante), *sécurité sociale* (régime généreux d'indemnisation du chômage) et *programmes actifs du marché du travail*. Le modèle danois de *flexicurité* fait donc apparaître une troisième voie entre la flexibilité souvent attribuée aux pays anglo-saxons ayant eu recours à la déréglementation, et une protection de l'emploi stricte caractérisant les pays d'Europe du Sud. Le graphique ci-dessous présente le modèle danois sous la forme de ce que l'on a appelé le triangle d'or. Les flèches représentent les flux de personnes entre différentes positions au regard de l'emploi, de la protection sociale et des programmes actifs du marché du travail (adapté de Arbejdsministeriet, 1999, figure 1.6). Les deux flèches reliant le marché du travail flexible et les systèmes d'indemnisation généreux indiquent qu'un grand nombre de travailleurs sont touchés par le chômage tous les ans, mais que la plupart d'entre eux trouvent un emploi après une courte période de chômage. Ceux qui restent plus longtemps sans emploi bénéficient du soutien de programmes actifs du marché du travail, avant d'être réembauchés.

Le « triangle d'or » de la flexicurité



La grande majorité des chômeurs affiliés à une caisse d'assurance-chômage perçoit des indemnités représentant 90 % du revenu antérieur à compter du premier jour de chômage et pour une durée maximum de quatre ans, y compris pendant les périodes d'activation. Pour les catégories de population à bas revenus, ces indemnités, combinées à diverses prestations soumises à des conditions de ressources et au fait que l'impôt sur le revenu est relativement élevé, conduisent à des taux de remplacements nets élevés (OCDE, 2002b). Par exemple, au niveau du salaire ouvrier moyen, le taux de remplacement net varie entre 63 % et 78 % selon la situation familiale. Pour les salariés à bas revenus, ce taux est plus élevé, allant de 89 % pour un célibataire à 96 % pour un parent isolé ayant deux enfants à charge. Pour lutter contre l'effet potentiellement démobilisateur de ces taux de remplacement élevés, obligation est faite aux chômeurs de rechercher activement un emploi et de suivre des programmes d'activation à temps complet. L'activation est ainsi censée répondre à un double objectif de qualification et de motivation.

La réforme du marché du travail, introduite en 1994, a instauré l'obligation de participer à des programmes d'activation pour les chômeurs adultes sans emploi depuis plus de douze mois et les jeunes de moins de 25 ans après six mois de chômage. A la suite de la période dite passive, pendant laquelle le chômeur ne fait que percevoir des indemnités de chômage, débute par conséquent une période d'activation dont la durée maximum est de trois ans et qui peut comprendre : des formations professionnelles privée et publique, une formation à la recherche d'emploi et des formations ciblées encadrées par les services publics de l'emploi. Si après la période d'activation à plein-temps, la personne n'a toujours

Encadré 2.6. **Le système danois de flexicurité (suite)**

pas trouvé d'emploi, elle perd ses droits aux indemnités de chômage mais peut encore bénéficier d'une aide sociale soumise à des conditions de ressources. La réforme « plus de personnes en emploi », entrée en vigueur en 2003, a supprimé la distinction qui était faite jusque-là entre périodes active et passive. Cette réforme met l'accent sur les activités de recherche d'emploi et de placement, plutôt que sur les mesures plus générales d'activation, en vue d'un retour à l'emploi plus rapide et plus direct, soutenu par des plans d'action individuels et un lien étroit avec les services publics de l'emploi (voir également, Commission européenne, 2003 ; OCDE, 2003c).

rotation de la main-d'œuvre serait, en moyenne, d'environ 30 % (Bingley *et al.*, 1999)²⁸. La même étude indique que les emplois créés dans les entreprises nouvelles ou en expansion (créations d'emplois) et les emplois détruits en raison du déclin ou de la fermeture d'entreprises (destructions d'emplois) représenteraient environ 12 % de l'emploi total. Enfin, le Danemark est l'un des pays de l'OCDE dans lesquels la durée d'occupation moyenne des emplois est la plus faible, aux côtés de pays tels que le Royaume-Uni et les États-Unis (OCDE, 2001, chapitre 3). On pourrait s'attendre à ce qu'un niveau aussi élevé de mobilité dans l'emploi, associé à un faible niveau de protection de l'emploi, se traduise par un sentiment généralisé d'insécurité chez les salariés danois. Mais tel n'est pas le cas et l'indicateur de sécurité de l'emploi présenté dans ce chapitre place le Danemark dans une position nettement plus favorable que d'autres pays pour lesquels ces données sont disponibles. Il n'y a donc pas d'indication claire que les travailleurs éprouvent un fort sentiment d'insécurité face au niveau élevé de flexibilité qui semble caractériser le marché du travail danois.

Globalement, le modèle danois de « flexicurité » s'est révélé relativement efficace pour garantir un dynamisme suffisant du marché du travail, tout en maintenant le chômage à un faible niveau et en facilitant les transitions vers l'emploi. Par ailleurs, ce modèle ne repose pas uniquement sur l'association d'une LPE relativement modérée et de PAMT volontaristes : il comprend également des prestations de chômage généreuses qui contribuent pour beaucoup à assurer une sécurité de revenu adéquate et un faible coût du chômage aux personnes dont l'emploi est supprimé. En contrepartie, les programmes d'activation visent à faire en sorte que les chômeurs cherchent activement un emploi. Toutefois, comme l'a souligné Madsen (2002), le système de « flexicurité » danois est l'aboutissement d'une longue série de réformes entamée en 1994, et la mise au point du système actuel a nécessité de nombreux ajustements. Au départ, la période d'activation à plein-temps, qui comportait des activités de formation et de requalification, ne débutait qu'à la suite de quatre années de mesures passives au cours desquelles la personne au chômage ne faisait que percevoir des indemnités. Par la suite, les réformes introduites ont pour l'essentiel consisté à raccourcir la période passive et à mettre en place des dispositions particulières à l'intention des jeunes chômeurs non qualifiés. Reste que dans sa forme actuelle, ce système est coûteux : les pouvoirs publics consacrent environ 5 % du PIB danois au financement des programmes du marché du marché (en tenant compte à la fois des mesures actives et passives).

Conclusions

Un certain nombre des conclusions qui émergent de ce chapitre peuvent être rapprochées des recommandations formulées dans le cadre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi au sujet de la LPE. La Stratégie pour l'emploi plaidait en faveur de réformes allant dans deux directions, à savoir l'assouplissement des réglementations concernant les emplois réguliers ou permanents et l'élargissement des possibilités de recours aux contrats temporaires. Plusieurs pays de l'OCDE ont suivi cette dernière direction et l'utilisation des formes d'emploi temporaire a été facilitée tandis que les réglementations portant sur les contrats permanents n'ont pas été modifiées. Ce chapitre suggère que de telles réformes, partielles, pourraient être à la source d'une certaine dualité du marché du travail. Si les emplois temporaires peuvent constituer un pont vers les emplois permanents, il n'en est pas toujours ainsi. Certains actifs peuvent alterner durablement entre emplois temporaires et épisodes de chômage, avant que cette situation ne débouche sur un emploi plus stable (voir aussi OCDE, 2002a, chapitre 3). De plus, le travail temporaire n'offre qu'un accès très limité à la formation et de ce fait, assez peu d'opportunités d'améliorer les perspectives de carrière. Faciliter le recours aux emplois temporaires semble par conséquent difficile à concilier avec l'une des autres recommandations formulées dans la Stratégie pour l'emploi, à savoir « améliorer les incitations propres à encourager les entreprises et les travailleurs à investir dans la formation continue ». Cet aspect est important, le chapitre 5 montrant en effet que la formation et l'apprentissage à l'âge adulte tendent à accroître la probabilité de participation au marché du travail et réduisent le risque de chômage.

Quant aux réformes des réglementations portant sur les contrats permanents, ce chapitre plaide en faveur d'une approche équilibrée. La Stratégie pour l'emploi suggérait déjà que toute mesure prise dans ce domaine devait tenir compte des répercussions financières sur le système d'assurance-chômage. A cet égard, il était recommandé de « faire supporter par les employeurs une partie du coût des indemnités de chômage en cas de licenciement en exigeant qu'ils prennent en charge les premiers versements de prestation [d'assurance-chômage], en veillant à ce que les dispositions concernant l'indemnité de licenciement soient respectées ou en modulant les cotisations patronales d'assurance-chômage en fonction des pratiques de l'entreprise ». La LPE permettrait donc d'amener les employeurs à internaliser, au moins en partie, le coût social de leurs licenciements, aspect qui devrait être davantage pris en compte au niveau des recommandations de base en matière de LPE, lesquelles prônent un assouplissement général. Plus largement, ce chapitre souligne la nécessité d'établir une meilleure cohérence entre les différentes orientations de politique proposées dans la Stratégie pour l'emploi.

En effet, la notion de sécurité sur le marché du travail recouvre plusieurs dimensions : la stabilité de l'emploi, la possibilité de trouver facilement et rapidement un nouvel emploi après une période d'inactivité ou de chômage et enfin, la sécurité des revenus pour ceux qui participent au marché du travail. La LPE semble contribuer à la première de ces différentes dimensions, à savoir la stabilité des relations d'emploi. De fait, elle tend à réduire le risque de perte d'emploi. Mais la protection de l'emploi a également un effet pervers sur les taux de sortie du chômage et de ce fait, tend à prolonger les épisodes de chômage. La LPE rend ainsi la frontière entre chômage et emploi plus difficile à franchir : en ce sens, elle contribue à une certaine forme d'insécurité sur le marché du travail. Par ailleurs, les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement n'offrent qu'une solution très partielle pour ce qui est de garantir un revenu minimum aux chômeurs.

Assurer les individus contre les aléas du marché du travail impliquerait par conséquent de mobiliser plusieurs instruments à la fois, ce qui rend difficile l'analyse du rôle spécifique de la LPE, considérée de manière isolée. La LPE devrait être envisagée comme l'une des composantes potentielles d'une stratégie globale, devant s'appuyer sur des prestations d'assurance-chômage adaptées et des politiques d'activation efficaces. Ce chapitre propose quelques pistes de réflexion sur cette question. Il suggère que la combinaison de certaines mesures de protection de l'emploi, destinées à éviter les licenciements qui seraient socialement inefficaces, avec des politiques actives du marché du travail et des services de réemploi efficaces, capables d'améliorer les perspectives d'embauche, pourrait contribuer à un meilleur fonctionnement du marché du travail. Certains pays semblent avoir réussi à réduire leur taux de chômage et à maintenir leur taux d'emploi élevé, en utilisant conjointement de tels instruments. D'autres paraissent avoir obtenu des résultats comparables, en réduisant à la fois la LPE et les prestations chômage, avec un recours limité aux mesures de politiques actives. Dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie pour l'emploi, il apparaît important d'approfondir cette question et différents travaux vont être menés, devant permettre de mieux comprendre les interactions entre ces différents instruments de politique et comment différentes combinaisons peuvent conduire à des résultats apparemment comparables en termes d'emploi.

Notes

1. Les limitations présentées par l'indicateur de l'OCDE sont inhérentes à la plupart des indices synthétiques et ont été soulignées par différentes études (Addison et Teixeira, 2003) : le fait que sa construction se ressente manifestement de problèmes de subjectivité, la difficulté d'attribuer des valeurs numériques à des dispositions légales susceptibles d'être appliquées différemment ainsi que le choix du système de pondération utilisé pour calculer l'indicateur synthétique à partir de ses diverses composantes.
2. Chacune de ces trois composantes correspond elle-même à plusieurs aspects de la réglementation en vigueur, qui sont décrits à l'annexe 2.A1, en même temps que les méthodes d'attribution de valeurs et d'agrégation. Une description détaillée des réglementations en vigueur dans les différents pays de l'OCDE peut être consultée en ligne à l'adresse : www.oecd.org/els/perspectivesemploi.
3. Il existe cependant d'importantes variations entre les pays en ce qui concerne le nombre de cas soumis aux instances compétentes chaque année en pourcentage des licenciements. Cette situation s'explique en partie par le manque de comparabilité des données, les pays indiquant soit le nombre total de cas dont sont saisis les tribunaux, soit le nombre de cas instruits par les tribunaux, soit encore le nombre de cas jugés.
4. Alors que l'indice de la LPE relatif aux contrats temporaires varie entre 0.3 et 5.0 selon les pays, l'indice de la LPE pour les travailleurs réguliers présente des valeurs beaucoup plus rapprochées, allant de 1.0 à 3.5 (graphique 2.1, partie B ; si l'on exclut le Portugal et les États-Unis).
5. Bien que le présent chapitre soit centré sur la mise à jour de l'indicateur de l'OCDE relatif à la rigueur de la LPE afin de prendre en compte de nouvelles données concernant 2003, l'indice de 1999 présenté ici ne correspond pas exactement à celui publié par l'OCDE à la fin des années 90 (OCDE, 1999, chapitre 2). En fait, des modifications ont été apportées lorsque des informations nouvelles ou plus précises permettant d'évaluer la rigueur de la LPE sont devenues disponibles. On trouvera à l'annexe 2.A2 du chapitre la description détaillée des changements les plus importants qui ont été apportés.
6. Cela est clairement mis en évidence par le graphique 2.2, partie A : en dehors de certains pays anglophones et de la Suisse, tous les pays se situent nettement au-dessous de la droite à 45° (la France constituant un cas atypique).
7. En effet, la corrélation entre la rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 et l'année 2003 est très élevée et significative (le coefficient de Pearson est égal à 0.91 et est statistiquement significatif au seuil de 1 %).

8. L'effet de la protection de l'emploi sur les décisions de recrutement peut être neutralisé par un ajustement des salaires (Layard *et al.*, 1991). Si les travailleurs tiennent à la protection de l'emploi et si du fait des imperfections du marché les possibilités d'arbitrage ne sont pas épuisées, les salaires s'ajustent en conséquence et l'effet de la protection de l'emploi s'annule (puisque la courbe de l'offre de main-d'œuvre s'infléchit en même temps que celle de la demande).
9. Quelques études examinent l'effet d'une LPE stricte à partir de données relatives aux créations d'emploi (augmentations de l'emploi dans les entreprises en expansion) et aux destructions d'emploi (baisse de l'emploi dans les entreprises en restructuration). Sur la base de ces données, l'OCDE (1999, chapitre 2) et Nickell et Nunziata (2000) ne constatent pas d'effet important sur la rotation des emplois (c'est-à-dire la somme des créations et des destructions d'emploi).
10. Les flux d'entrée et de sortie du chômage ne mesurent pas la même chose que les destructions et les créations d'emplois. Les entrées dans le chômage peuvent comprendre des personnes qui viennent de l'inactivité et les sorties peuvent inclure des chômeurs découragés qui quittent la vie active. Cela signifie que l'effet estimé de la LPE sur les sorties du chômage est probablement plus faible que son impact sur les décisions de recrutement, car si elle réduit le nombre de nouvelles embauches, il est probable qu'elle augmente le nombre de chômeurs découragés qui quittent la vie active.
11. Les interactions entre cette série et les flux d'entrée et de sortie de l'inactivité rendent difficile l'étude des entrées et sorties par groupes démographiques et catégories de compétences, surtout pour les jeunes, les femmes mariées avec enfants et les travailleurs âgés.
12. Le chapitre 1 de l'édition 2003 des *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2003a) examine comment ces facteurs sont susceptibles d'influer sur le chômage d'équilibre. Les données relatives à la couverture des négociations salariales et au corporatisme sont présentées au chapitre 3 de la présente édition.
13. Cependant, si les entreprises peuvent verser des salaires plus faibles aux travailleurs temporaires, cela peut compenser en partie les fortes hausses de salaire concédées aux insiders, les possibilités de compensation étant d'autant plus importantes que la proportion de travailleurs temporaires est élevée.
14. La raison la plus couramment évoquée est que le contrat privé efficace prévoit le paiement d'indemnités de licenciement dont le coût n'est supporté que par les entreprises et n'est qu'en partie compensé (selon les entreprises) par l'accroissement de productivité résultant de l'investissement des salariés en capital humain spécifique. L'exécution de ce type de contrats suppose par conséquent des transferts préalables du travailleur vers l'entreprise (permettant de financer ensuite les coûts de licenciement), ce qui est sans doute irréaliste, en particulier si les travailleurs n'ont qu'un accès imparfait aux marchés du crédit.
15. Par exemple, tandis que Blanchard et Wolfers utilisent la croissance de la PTF comme variable explicative, Nickell *et al.* (2001, 2003) utilisent l'évolution de la croissance de la PTF car ils se concentrent sur les chocs qui font dévier seulement temporairement le chômage de son niveau d'équilibre.
16. Voir Baker *et al.* (2003, 2004) pour une critique des effets de la LPE mis en évidence par Blanchard et Wolfers, et Nickell *et al.*
17. Une autre explication a été avancée, selon laquelle la LPE peut être endogène au taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés. Boeri *et al.* (2003) montrent qu'une forte proportion de travailleurs peu qualifiés semble avoir pour effet d'infléchir les décisions politiques en faveur de dispositions très contraignantes destinées à garantir la sécurité de l'emploi. Ce résultat se fonde sur une hypothèse forte, selon laquelle les travailleurs peu qualifiés tendent à attribuer plus de poids à l'effet de la LPE sur leur probabilité de licenciement qu'à son incidence sur les embauches et sont par conséquent plus favorables à une législation stricte. Cette hypothèse est en partie confortée par la distribution de la LPE et de la part des travailleurs peu qualifiés dans les pays européens.
18. D'autres facteurs que la LPE peuvent évidemment expliquer l'accroissement de la fréquence du travail temporaire. On observe par exemple que les emplois temporaires ont progressé à l'occasion de périodes de récession prolongées qui ont sans doute accru la demande de main-d'œuvre flexible (Holmlund et Storrie, 2002). Par ailleurs, la part élevée des emplois agricoles dans certains pays de l'OCDE – notamment la Grèce, le Mexique et la Turquie – pourrait expliquer en partie les différences constatées entre les pays en ce qui concerne l'utilisation des contrats temporaires.
19. Il importe néanmoins de prendre en compte le fait que l'assouplissement de la réglementation des contrats temporaires peut avoir des conséquences différentes sur la fréquence des formes d'emploi temporaire selon le degré de rigueur de la réglementation applicable aux contrats permanents.

20. Cette mesure se définit comme le rapport (LPER-LPET)/LPET où LPER et LPET représentent les degrés de rigueur respectifs applicables aux contrats réguliers et temporaires.
21. Inversement, un resserrement de la réglementation des contrats permanents augmentera à la fois ce ratio et l'incitation à recruter sur contrats temporaires – l'effet étant d'autant plus important que la réglementation des contrats temporaires est moins stricte.
22. On observera que dans certains pays, les réformes de la législation concernant les indemnités de licenciement correspondent, dans une certaine mesure, à cette vision de la protection de l'emploi. De fait, celle-ci pourrait être, au moins en partie, à la base de l'idée de substituer aux indemnités de licenciement un système de comptes individuels d'épargne chômage, alimentés en partie par les employeurs. Plusieurs pays d'Amérique latine ont remplacé leur régime traditionnel d'indemnités de licenciement par de tels systèmes. D'après une étude récente portant sur la réforme mise en œuvre en Colombie, une part importante du coût des indemnités de licenciement a été répercutée sur les travailleurs dont les salaires ont été baissés (Kugler, 2002). Parmi les pays de l'OCDE, seule l'Autriche a réformé dans ce sens sa législation concernant les indemnités de licenciement (voir encadré 2.2). Globalement, dans le cadre des réformes opérées, on passe du versement d'une indemnité au moment du licenciement à un système de paiements réguliers effectués par l'employeur et/ou le salarié sur un compte d'épargne individuel. Ce système limite en général la portée des dispositions touchant la protection de l'emploi tout en assurant les revenus du salarié contre les aléas du marché du travail.
23. En admettant que les salariés aient la possibilité de commencer à chercher un nouvel emploi pendant le délai de préavis, celui-ci réduit la probabilité de connaître un épisode de chômage. La durée du chômage sera plus courte et les salariés seront rémunérés, du moins en partie, pendant la période où ils rechercheront un emploi.
24. Bien que Boeri et al. (2003) aient souligné qu'au sein des pays d'Europe continentale la rigueur de la LPE tendait à diminuer lorsque le système d'assurance-chômage était plus généreux, cette relation n'est pas vérifiée sur l'ensemble de la zone OCDE. En effet, un certain nombre de pays, tels que l'Australie, le Canada, le Royaume-Unis et les États-Unis, tendent à combiner des régimes de protection de l'emploi très souples avec des systèmes d'assurance-chômage relativement peu généreux.
25. Voir Baily (1977) et Brechling (1977) pour des travaux supplémentaires allant dans le même sens.
26. La mesure dans laquelle un système de modulation des cotisations patronales peut être contourné par le recours à des contrats temporaires ne pose pas de problème majeur aux États-Unis – où le principe de l'emploi « par accord mutuel » (*employment at will*) rend sans objet la distinction entre les contrats temporaires et permanents.
27. Les mesures d'activation représentent 60 à 70 % de l'ensemble des dépenses relatives aux PAMT, selon que les dépenses relatives aux services publics de l'emploi et les dépenses administratives sont ou non prises en compte.
28. En d'autres termes, pour une année donnée, 30 % environ de l'ensemble des salariés ne sont pas employés dans le même établissement que l'année précédente (nouveaux recrutements) et les séparations (départs volontaires et licenciements) se situent approximativement au même niveau.

ANNEXE 2.A1

Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE

Pour chaque pays, la législation de protection de l'emploi est décrite par 18 indicateurs de premier niveau, qui peuvent se classer en trois grands domaines : i) protection de l'emploi des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels ; ii) conditions particulières applicables aux licenciements collectifs ; et iii) réglementation des formes temporaires d'emploi. A partir de ces 18 indicateurs de premier niveau, une procédure en quatre étapes a été mise au point pour construire des indicateurs synthétiques cardinaux de la rigueur de la LPE permettant d'effectuer des comparaisons valables entre des pays et des années différentes (voir la description détaillée de cette procédure dans OCDE, 1999, chapitre 2, annexe 2.B).

Les 18 indicateurs de premier niveau ont été exprimés au départ soit en unités de temps (par exemple délai de préavis ou nombre de mois de préavis et d'indemnité de licenciement), soit en quantité (par exemple nombre maximum de contrats de durée déterminée successifs autorisés), ou en score sur une échelle ordinale spécifique pour chaque élément (0 à 2, 3, 4 ou simplement oui/non). La première étape de la procédure a consisté à établir les scores pour tous ces indicateurs de premier niveau de la LPE en unités comparables, que l'on a ensuite converties en scores cardinaux ajustés à une échelle allant de 0 à 6, les scores attribués augmentant avec la rigueur de la réglementation (voir tableau 2.A1.1). Les trois étapes suivantes ont consisté à appliquer des pondérations successives, de façon à construire trois séries d'indicateurs synthétiques correspondant à des mesures de plus en plus globales de la rigueur de la LPE (voir tableau 2.A1.2).

A la dernière étape de la procédure, lors du calcul pour chaque pays de l'indicateur de la rigueur globale à partir des trois indicateurs intermédiaires de la rigueur de la réglementation applicable aux contrats permanents, aux contrats temporaires et aux licenciements collectifs, on a attribué à l'indicateur synthétique des licenciements collectifs un poids égal à 40 % de celui affecté aux contrats permanents et temporaires. Ce choix se justifie par le fait que l'indicateur des licenciements collectifs rend compte uniquement de la protection *supplémentaire* liée au caractère collectif du licenciement. Dans la plupart des pays, cette protection supplémentaire est assez modeste.

Par ailleurs, les indicateurs des licenciements collectifs n'existent que depuis la fin des années 90. On a donc calculé un indice global de remplacement, appelé version 1, qui est la moyenne pondérée des indicateurs synthétiques correspondant aux contrats permanents et temporaires seulement. Si elle est plus restrictive que la précédente (dite

version 2), cette mesure alternative de la rigueur globale de la LPE permet la comparaison sur une durée plus longue (depuis la fin de années 80 jusqu'à 2003, au lieu de la fin des années 90 jusqu'à 2003).

**Tableau 2.A1.1. Première étape de la procédure :
les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE**
Partie A. Licenciements individuels de salariés en contrat régulier

Unité d'origine – brève description		Attribution de scores numériques du degré de rigueur							
		Scores attribués							
		0	1	2	3	4	5	6	
Indicateur 1 Procédures de notification	Échelle 0-3 0 une notification verbale suffit ; 1 une notification écrite des motifs de licenciement doit être adressée au salarié ; 2 un tiers (comité d'entreprise ou administration compétente) doit être avisé ; 3 l'employeur ne peut procéder au licenciement sans autorisation d'une tierce partie.	Échelle (0 – 3) × 2							
Indicateur 2 Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	Jours Délai estimé selon les hypothèses suivantes : six jours, lorsqu'une procédure d'avertissement est obligatoire, un jour lorsque le licenciement peut être notifié verbalement ou par lettre remise directement au salarié, deux jours lorsque la lettre de licenciement doit être envoyée par la poste et trois jours lorsqu'elle doit l'être par recommandé.	≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45	
Indicateur 3 Durée du préavis pour	9 mois d'ancienneté 4 ans d'ancienneté 20 ans d'ancienneté	Mois Mois Mois	0 0 < 1	≤ 0.4 ≤ 0.75 ≤ 2.75	≤ 0.8 ≤ 1.25 < 5	≤ 1.2 < 2 < 7	< 1.6 < 2.5 < 9	< 2 < 3.5 < 11	≥ 2 ≥ 3.5 ≥ 11
Indicateur 4 Indemnité de licenciement pour	9 mois d'ancienneté 4 ans d'ancienneté 20 ans d'ancienneté	Mois de salaire Mois de salaire Mois de salaire	0 0 0	≤ 0.5 ≤ 0.5 ≤ 3	≤ 1 ≤ 1 ≤ 6	≤ 1.75 ≤ 2 ≤ 10	≤ 2.5 ≤ 3 ≤ 12	< 3 < 4 ≤ 18	≥ 3 ≥ 4 > 18
Indicateur 5 Définition du licenciement justifié ou abusif	Échelle 0-3 0 l'inaptitude du salarié ou la suppression de poste constitue une raison suffisante de licenciement ; 1 des considérations sociales, d'âge ou d'ancienneté doivent, lorsque c'est possible, être prises en compte dans le choix des salariés à licencier ; 2 une mutation et/ou une reconversion doit être tentée avant le licenciement ; 3 l'inaptitude du travailleur ne peut constituer un motif de licenciement.	Échelle (0 – 3) × 2							
Indicateur 6 Durée de la période d'essai	Mois Période durant laquelle les contrats réguliers ne sont pas totalement couverts par les dispositions de protection de l'emploi et où les recours pour licenciement abusif ne sont en général pas possibles.	≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	≥ 1.5	< 1.5	
Indicateur 7 Indemnisation pour licenciement abusif	Mois de salaire	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30	
Indicateur 8 Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	Échelle 0-3 La mesure de la réintégration dépend du point de savoir si lorsqu'un licenciement est jugé abusif le salarié a la possibilité d'être réintégré dans son emploi précédent, même contre le gré de l'employeur.	Échelle (0-3) × 2							

**Tableau 2.A1.1. Première étape de la procédure :
les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE (suite)**
Partie B. Emploi temporaire

Unité d'origine – brève description		Attribution des scores numériques de la rigueur						
		Scores attribués						
		0	1	2	3	4	5	6
Indicateur 9 Cas autorisés de recours aux contrats de durée déterminée (CDD)	Échelle 0-4 0 CDD autorisés uniquement pour raison « objective » ou « circonstance matérielle », <i>c'est-à-dire</i> pour effectuer une tâche de durée limitée ; 1 des exemptions particulières s'appliquent en fonction des besoins de l'employeur (lancement d'une nouvelle activité) ou du salarié (travailleur à la recherche du premier emploi) ; 2 exemptions possibles aussi bien pour l'employeur que pour le salarié ; 3 pas de restriction à l'utilisation de CDD.	6 – Échelle (0 – 3) × 2						
Indicateur 10 Nombre maximum de CDD successifs	Nombre	Pas de limite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1.5	< 1.5
Indicateur 11 Durée cumulée maximum de CDD successifs	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
Indicateur 12 Types de travail pour lesquels un contrat d'intérim est légal	Échelle 0-4 0 contrats d'intérim illégaux ; 1-3 1 à 3 selon le degré de restrictions ; 4 Pas de restriction.	6 – Échelle (0 – 4) × 6/4						
Indicateur 13 Restrictions au nombre de renouvellements	Oui/Non	–	Non	–	Oui	–	–	
Indicateur 14 Durée cumulée maximum des contrats d'intérim	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6

Tableau 2.A1.1. **Première étape de la procédure :**
les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE (suite)
Partie C. Licenciements collectifs

Unité d'origine – brève description		Attribution des scores numériques de rigueur						
		Scores attribués						
		0	1	2	3	4	5	6
Indicateur 15 Définition du licenciement collectif	Échelle 0-4 0 pas de réglementation supplémentaire pour licenciement collectif ; 1 réglementation particulière à partir de 50 licenciements ; 2 réglementation particulière à partir de 20 licenciements ; 3 réglementation particulière à partir de 10 licenciements ; 4 réglementation particulière en dessous de 10 licenciements ;	Échelle (0 – 4) × 6/4						
Indicateur 16 Obligations de notification supplémentaires	Échelle 0-2 Il peut y avoir obligation de notification au <i>comité d'entreprise</i> (ou aux représentants des salariés) et à l' <i>administration</i> (service public de l'emploi). Les scores sont attribués selon qu'il existe des obligations supplémentaires par rapport à celles qui s'appliquent au licenciement individuel pour suppression de poste. 0 pas d'obligation supplémentaire ; 1 notification à un acteur supplémentaire ; 2 notification à deux acteurs supplémentaires.	Échelle (0 – 2) × 3						
Indicateur 17 Délai supplémentaire à respecter avant que le préavis entre en vigueur	Jours	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	≥ 90
Indicateur 18 Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs	Échelle 0-2 Existence légale ou de pratique courante d'obligations supplémentaires en matière d' <i>indemnités de licenciement</i> et de <i>plans sociaux</i> (mesures de réemploi, de reconversion, de reclassement, etc.). 0 pas d'obligation supplémentaire ; 1 une obligation supplémentaire ; 2 les deux obligations s'appliquent.	Échelle (0 – 2) × 3						

– Sans objet.

Tableau 2.A1.2. Indicateurs synthétiques de rigueur de la LPE à quatre niveaux successifs d'agrégation (et système de pondération)

Niveau 4 Échelle 0-6	Niveau 3 Échelle 0-6	Niveau 2 Échelle 0-6	Niveau 1 Échelle 0-6
Indicateur synthétique global	Contrats permanents (version 2 : 5/12) (version 1 : 1/2)	Difficultés procédurales (1/3)	1. Procédures de notification (1/2) 2. Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur (1/2)
		Préavis et indemnités de licenciement pour licenciement individuel sans faute (1/3)	3. Durée du préavis après 9 mois (1/7) 4 ans (1/7) 20 ans (1/7)
			4. Indemnité de licenciement après 9 mois (4/21) 4 ans (4/21) 20 ans (4/21)
			5. Définition du licenciement abusif (1/4)
		Difficulté de licenciement (1/3)	6. Période probatoire (1/4) 7. Indemnisation (1/4) 8. Réintégration (1/4)
		Contrats temporaires (version 2 : 5/12) (version 1 : 1/2)	Contrats de durée déterminée (1/2)
	Contrats d'intérim (1/2)		12. Types de travail pour lesquels l'intérim est légale (1/2) 13. Restrictions au nombre de renouvellements (1/4) 14. Durée cumulée maximum (1/4)
	Licenciements collectifs (version 2 : 2/12) (version 1 : 0)		15. Définition du licenciement collectif (1/4) 16. Obligations supplémentaires de notification (1/4) 17. Délais supplémentaires (1/4) 18. Autres coûts spécifiques pour les employeurs (1/4)

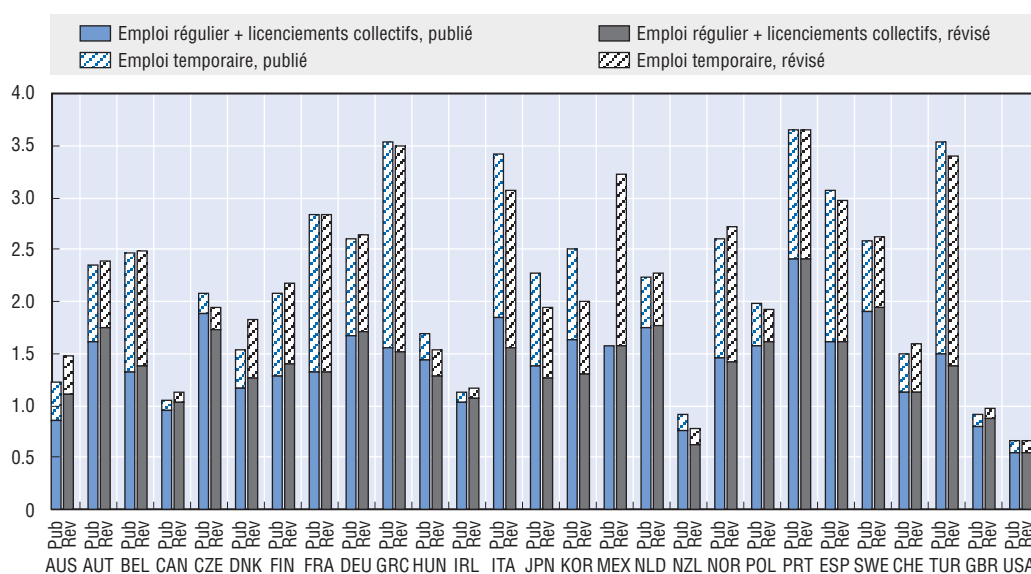
ANNEXE 2.A2

Indices relatifs à la législation de protection de l'emploi

Indicateurs actualisés de la rigueur de la LPE et modifications apportées pour certains pays aux valeurs antérieures (fin des années 80 et fin des années 90)

On trouvera dans le graphique 2.A2.1 et les tableaux suivants les valeurs et scores utilisés pour calculer les indicateurs actualisés de la LPE (2003) ; ils présentent et expliquent les modifications apportées pour certains pays aux valeurs antérieures des indicateurs de la LPE (fin des années 80 et fin des années 90) et les dates des réformes retenues pour la construction de la série chronologique utilisée dans la section 2 de ce chapitre. Les descriptions détaillées des pratiques des différents pays concernant la LPE présentée dans les tableaux 2.A2.1 à 2.A2.5 peuvent être consultées en ligne à l'adresse : www.oecd.org/els/perspectivesemploi.

Graphique 2.A2.1. Indicateurs de la LPE pour la fin des années 90 (version 2), publiés et révisés



Source : OCDE.

Description détaillée des modifications significatives apportées à l'indice de rigueur de la LPE de 1999* :

- **Australie** : les procédures de notification et délais à respecter avant le démarrage du préavis ont été revus. En fait, depuis le Workplace Relations Act de 1996, les salariés peuvent présenter un recours auprès de l'Australian Industrial Relations Commission (AIRC) s'ils considèrent que leur licenciement est abusif. La loi précise aussi que pour déterminer si le licenciement est abusif, l'AIRC doit tenir compte de différents facteurs, notamment le point de savoir si le salarié a été avisé que son comportement n'était pas satisfaisant, si on lui a laissé le temps de réagir, et s'il y a un motif valable de licenciement. Cela allonge implicitement le délai avant que le préavis entre en vigueur, du fait de l'obligation d'un entretien avec le salarié en cas de licenciement individuel pour faute. Les nouvelles dispositions introduisent aussi implicitement l'obligation de justifier les licenciements pour suppression de poste ou raisons personnelles.
- **Autriche** : de nouvelles informations confirment le droit du salarié à réintégration. Si le tribunal compétent se prononce en faveur du salarié, il y a annulation rétroactive du licenciement et rétablissement de la relation d'emploi. D'autre part, la question relative à l'existence de restrictions au renouvellement des contrats d'intérim avait été mal comprise, en réalité, l'Autriche n'impose aucune restriction.
- **République tchèque** : les nouvelles informations disponibles – notamment la traduction en anglais du Code du travail tchèque, comme modifié en 2000 – ont été intégrées dans les indicateurs de la LPE concernant les licenciements individuels et collectifs de salariés réguliers.
- **Danemark** : la question relative aux périodes d'essai a été mal comprise en 1999 et les corrections nécessaires ont été apportées. La durée cumulée maximum des contrats de durée déterminée a également été modifiée pour tenir compte du fait que, d'après la jurisprudence, deux à trois ans d'emploi temporaire imposent d'appliquer des procédures de préavis (constat fait par la Confédération danoise des syndicats).
- **Hongrie** : le délai avant que le préavis entre en vigueur a été ajusté en fonction des valeurs attribuées aux autres pays qui appliquent des procédures similaires (entretien préalable – six jours – puis lettre envoyée par courrier ou remise directement au salarié – un jour).
- **Italie** : le *Trattamento di Fine Rapporto* n'est plus traité comme une indemnité de licenciement, qui est maintenant ramenée à zéro. Ce paiement est dû à tout salarié qui quitte son entreprise (volontairement ou non) et ne peut donc être considéré comme un coût de licenciement pour l'employeur. L'indemnisation en cas de licenciement abusif a été amendée en conséquence.
- **Japon** : de nouvelles informations confirment que la réintégration est un droit du salarié. Si le tribunal juge le licenciement abusif, celui-ci est déclaré nul et non avenue et le salarié est en droit de reprendre son emploi et de percevoir les arriérés de salaire. En outre, la jurisprudence des tribunaux en ce qui concerne le renouvellement des contrats de durée déterminée a été clarifiée et les modifications nécessaires ont été apportées selon les directives des autorités japonaises : après des renouvellements successifs, le salarié est

* Les plus petites modifications du graphique 2.A2.1 ne sont pas présentées ici. Elles ne découlent pas de modifications de conception ou d'interprétation de la loi mais de l'application de lignes directrices uniformes pour les trois vagues de données pour les éléments qui présentent un caractère plus subjectif.

en droit d'escompter le renouvellement de son contrat et l'employeur doit avoir un motif valable pour ne pas le faire.

- **Corée** : les nouvelles informations ont clarifié et confirmé que ce que l'on appelait « indemnité de licenciement » était en fait versé à tout travailleur quittant l'entreprise (volontairement ou non) ; l'indemnité de licenciement a donc été ramenée à zéro. En outre, pour tenir compte d'une jurisprudence relativement libérale, le délai avant que le préavis entre en vigueur a été ramené des 60 jours imposés par la loi à 40 jours (en cas de licenciement pour raisons de gestion) et le nombre de contrats de durée déterminée successifs a été porté à « cinq ou davantage ».

Pays-Bas : l'évolution du système néerlandais de licenciement entre la fin des années 80 et la fin des années 90 a été prise en compte dans les deux sous-composantes mesurant les difficultés de procédure et l'indemnité de licenciement. Comme elles s'annulent mutuellement, aucun changement n'apparaît dans le graphique 2.A2.1. La Loi néerlandaise sur les licenciements est régie par un « système dual » (voir l'EIRO Observer, 5.03, 2003 et le tableau 2.A2.1 en annexe). D'un côté, l'employeur peut licencier un salarié sans indemnité, pour autant qu'il ait obtenu l'accord préalable d'une instance administrative publique – le Centre pour le travail et le revenu. De l'autre, depuis les années 70, l'employeur peut demander à un tribunal local de dissoudre un contrat d'emploi aux termes du Code civil (pour « raison contraignante » ou « modification de la situation »). Le tribunal vérifie la validité de la demande et, si le contrat est dissous, il impose en général une indemnisation par l'employeur. Les recours aux tribunaux se sont beaucoup multipliés dans les années 90 et, en 2002, environ 50 % des demandes de dissolution leur ont été soumises, alors que ce pourcentage n'était que de 10 % à la fin des années 80. Il semble donc que les employeurs se soient naturellement orientés vers une procédure plus coûteuse, du moins en termes d'indemnité de licenciement. Pour en rendre compte dans l'indicateur de la LPE, il faut procéder à quelques ajustements : le recours plus fréquent aux tribunaux est pris en compte dans les calculs de l'indemnité de licenciement moyenne (avec un poids de 50 %). S'agissant des difficultés de procédure, les procédures de licenciement par la voie judiciaire sont plus simples et plus courtes (pas de préavis) que les procédures qui passent par le service public de l'emploi, et ce fait est pris en compte dans la mesure des difficultés occasionnées par les procédures (avec un poids de 50 %).

- **Mexique** : de nouvelles informations ont permis de construire la composante relative au travail intérimaire et de calculer un indicateur synthétique de la LPE pour le travail temporaire et de la LPE globale.

Pour finir, dans tous les cas, les valeurs des indices de la LPE à la fin des années 80 ont été ajustées en fonction des amendements apportés aux indicateurs à la fin des années 90.

Tableau 2.A2.1. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent

Partie A. Valeurs des indicateurs

Difficultés occasionnées par les procédures normales				Difficultés de licenciement														
Procédures			Attente avant le début du préavis			Définition du licenciement abusif			Période d'essai avant le début de l'éligibilité			Indemnités en cas de licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté			Degré de la réintégration			
Échelle de 0 à 3			Jours			Échelle de 0 à 3			Mois						Échelle de 0 à 3			
Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	
Australie	0.5	1	1	1	4	4	0	0	0	..	3	3	..	6	6	1.5	1.5	1.5
Autriche	2	2	2	9	9	9	1	1	1	1	1	1	15	15	6	3	3	3
Belgique	0.5	0.5	0.5	7	7	7	0	0	0	3.3	3.3	3.3	12.5	13	14	0	0	0
Canada	1	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	3	1	1	1
République tchèque	..	2	2	..	19	19	..	2	2	..	3	3	..	8	8	..	3	3
Danemark	1	1	1	1	1	1	0	0	0	10.5	10.5	10.5	9	9	9	1	1	1
Finlande	1.75	1.75	1.75	56	11	11	0	2	2	4	4	4	14	14	14	0	0	0
France	1.5	1.5	1.5	14	14	14	2	2	2	1.5	1.5	1.5	15	15	16	0	0	0
Allemagne	2.5	2.5	2.5	15	15	15	2	2	2	6	6	6	18	18	18	1.5	1.5	1.5
Grèce	2	2	2	1	1	1	0.5	0.5	0.5	2	3	2	12	12	12	2	2	2
Hongrie	..	1	1	..	7	7	..	0	0	..	3	3	..	10	10	..	2	2
Irlande	1.5	1.5	1.5	4.5	4.5	4.5	0	0	0	12	12	12	24	24	24	1	1	1
Italie	1.5	1.5	1.5	1	1	1	0	0	0	0.8	0.8	0.8	15	15	15	2	2	2
Japon	1.5	1.5	1.5	3	3	3	1	1	1	..	3	3	10	10	9	3	3	3
Corée	..	1.75	1.75	..	20	20	..	1	1	6	6	..	3	3
Mexique	..	1	1	..	1	1	..	3	3	16	16	..	1	1
Pays-Bas	3	2	2	38	31	31	1.5	1.5	1.5	2	2	2	6	18	18	1	1	1
Nouvelle-Zélande	0.8	0.8	1.5	7	7	7	..	0	0	..	2	0	1	1
Norvège	1	1	1	17	17	17	2.5	2.5	2.5	3	3	3	12	12	12	2	2	2
Pologne	..	2	2	..	13	13	..	0	0	..	1.8	1.8	..	3	3	..	2	2
Portugal	2.5	2	2	21	21	20	3	2	2	1	2	3	20	20	20	3	2.5	2
République slovaque	..	2	2	..	50	50	..	0	0	..	1	3	..	7	10	..	3	2.5
Espagne	2.25	2	2	40	1	1	2	2	2	1.7	2.5	2.5	35	22	22	0	0	0
Suède	2	2	2	14	14	14	2	2	2	3	3	3	32	32	32	1	1	1
Suisse	0.5	0.5	0.5	1	1	1	0	0	0	2	2	2	6	6	6	0	0	0
Turquie	2	2	2	1	1	1	..	0	0	..	2	3	..	26	26	..	0	0
Royaume-Uni	1	1	1	2	2	2	0	0	0	24	24	12	8	8	8	1	1	1
États-Unis	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0.5	0.5	0.5

Tableau 2.A2.1. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent (suite)

Partie A. Valeurs des indicateurs

Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle, selon la durée de l'ancienneté																		
Délai de préavis après									Indemnité de licenciement après									
9 mois			4 ans			20 ans			9 mois			4 ans			20 ans			
Mois																		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	0.2	0.2	0.2	0.7	0.7	0.7	1.2	1.2	1.2	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Autriche	1	1	1	1.2	1.2	1.2	2.5	2.5	2.5	0	0	0	2	2	0	9	9	0
Belgique	2	2	2.1	2.7	2.7	2.8	10	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Canada	0.24	0.24	0.24	0.8	0.8	0.8	1.9	1.9	1.9	0	0	0	0.42	0.42	0.42	2.1	2.1	2.1
République tchèque	..	2.5	2.5	..	2.5	2.5	..	2.5	2.5	..	1	1	..	1	1	..	1	1
Danemark	1.6	1.8	1.8	2.8	3	3	5	4.25	4.25	0	0	0	0	0	0	1.5	1.5	1.5
Finlande	2	1	0.5	2	2	1	6	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
France	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0.4	0.4	0.6	2.7	2.7	4
Allemagne	1	1	1	1	1	1	4.5	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grèce	0.6	0.5	0.5	1.7	1.5	1.5	9	8	8	0.3	0.3	0.3	0.9	1	1	4.6	5.75	5.9
Hongrie	..	1	1	..	1.2	1.2	..	3	3	..	0	0	..	1	1	..	5	5
Irlande	0.2	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	2	2	2	0	0	0	0.18	0.18	0.42	0.74	0.74	1.89
Italie	0.3	0.3	0.3	1.1	1.1	1.1	2.2	2.2	2.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Japon	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0.4	1.5	1.5	1.4	4	4	2.9
Corée	..	1	1	..	1	1	..	1	1	..	0	0	..	0	0	..	0	0
Mexique	..	0	0	..	0	0	..	0	0	..	3	3	..	3	3	..	3	3
Pays-Bas	0.6	0.5	0.5	1	0.5	0.5	5.3	1.5	1.5	0	0	0	0	3	3	0	9	9
Nouvelle-Zélande	..	0.5	0.7	..	0.5	0.7	..	0.5	0.7	..	0	0	..	0	0	..	0	0
Norvège	1	1	1	1	1	1	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pologne	..	1	1	..	3	3	..	3	3	..	0	0	..	0	0	..	0	0
Portugal	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	20	20	20
République slovaque	..	2.5	2	..	2.5	2	..	2.5	3	..	1	1	..	1	1	..	1	1
Espagne	1	1	1	3	1	1	3	1	1	0.5	0.5	0.5	2.6	2.6	2.6	12	12	12
Suède	1	1	1	4	3	3	6	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suisse	1	1	1	2	2	2	3	3	3	0	0	0	0	0	0	2.5	2.5	2.5
Turquie	..	1	1	..	2	2	..	2	2	..	0	0	..	4	4	..	20	20
Royaume-Uni	0.24	0.24	0.24	0.9	0.9	0.9	2.8	2.8	2.8	0	0	0	0.5	0.5	0.5	2.4	2.4	2.4
États-Unis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 2.A2.1. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent (suite)

Partie B. Scores synthétiques par domaine principaux

	Difficultés occasionnées par les procédures normales			Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle			Difficultés de licenciement			Rigueur globale de la réglementation des licenciements		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	0.5	1.5	1.5	1.0	1.0	1.0	1.5	2.0	2.0	1.0	1.5	1.5
Autriche	2.5	2.5	2.5	2.0	2.0	0.9	4.3	4.3	3.8	2.9	2.9	2.4
Belgique	1.0	1.0	1.0	2.3	2.3	2.4	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7
Canada	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.3	1.3	1.3
République tchèque	..	3.5	3.5	..	2.7	2.7	..	3.8	3.8	..	3.3	3.3
Danemark	1.0	1.0	1.0	2.0	1.9	1.9	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
Finlande	4.8	2.8	2.8	1.9	1.4	1.0	1.8	2.8	2.8	2.8	2.3	2.2
France	2.5	2.5	2.5	1.5	1.5	1.9	3.0	3.0	3.0	2.3	2.3	2.5
Allemagne	3.5	3.5	3.5	1.0	1.3	1.3	3.3	3.3	3.3	2.6	2.7	2.7
Grèce	2.0	2.0	2.0	2.4	2.2	2.2	3.0	2.8	3.0	2.5	2.3	2.4
Hongrie	..	1.5	1.5	..	1.8	1.8	..	2.5	2.5	..	1.9	1.9
Irlande	2.0	2.0	2.0	0.8	0.8	0.8	2.0	2.0	2.0	1.6	1.6	1.6
Italie	1.5	1.5	1.5	0.6	0.6	0.6	3.3	3.3	3.3	1.8	1.8	1.8
Japon	2.0	2.0	2.0	1.8	1.8	1.8	3.3	3.5	3.5	2.4	2.4	2.4
Corée	..	3.3	3.3	..	0.9	0.9	..	3.0	3.0	..	2.4	2.4
Mexique	..	1.0	1.0	..	2.1	2.1	..	3.7	3.7	..	2.3	2.3
Pays-Bas	5.5	4.0	4.0	1.0	1.9	1.9	2.8	3.3	3.3	3.1	3.1	3.1
Nouvelle-Zélande	1.3	1.3	2.0	..	0.4	0.4	..	2.3	2.7	..	1.4	1.7
Norvège	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	3.8	3.8	3.8	2.3	2.3	2.3
Pologne	..	3.0	3.0	..	1.4	1.4	..	2.3	2.3	..	2.2	2.2
Portugal	4.0	3.5	3.5	5.0	5.0	5.0	5.5	4.5	4.0	4.8	4.3	4.2
République slovaque	..	5.0	5.0	..	2.7	2.7	..	3.3	2.8	..	3.6	3.5
Espagne	4.8	2.0	2.0	3.1	2.6	2.6	3.8	3.3	3.3	3.9	2.6	2.6
Suède	3.0	3.0	3.0	1.7	1.6	1.6	4.0	4.0	4.0	2.9	2.9	2.9
Suisse	0.5	0.5	0.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.2	1.2	1.2
Turquie	2.0	2.0	2.0	..	3.4	3.4	..	2.5	2.3	..	2.6	2.6
Royaume-Uni	1.0	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1	0.8	0.8	1.3	0.9	0.9	1.1
États-Unis	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2	0.2

.. Données non disponibles.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.2. **Régulation de l'emploi temporaire**
Partie A. Valeurs des indicateurs

	Contrats de durée déterminée								
	Cas valables autres que les cas <i>objectifs</i> habituels			Nombre maximum de contrats successifs			Durée cumulée maximale		
	Échelle de 0 à 3			Nombre			Mois		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	3	3	3	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Autriche	2.5	2.5	2.5	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Belgique	0	2.5	2.5	1	4	4	24	30	30
Canada	3	3	3	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	Illimitée
République tchèque	..	2.5	2.5	..	Illimité	Illimité	..	Illimitée	Illimitée
Danemark	2.5	2.5	2.5	1.5	1.5	1.5	30	30	30
Finlande	1	1	1	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
France	1	1	1	3	2	2	24	18	18
Allemagne	2	2.5	2.5	1	4	4	18	24	24
Grèce	0	0	0	2.5	2.5	3	Illimitée	Illimitée	24
Hongrie	..	2.5	2.5	..	Illimité	2.5	..	60	60
Irlande	3	3	2.5	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	48
Italie	0.5	1	2	1.5	2	1	9	18	Illimitée
Japon	2.5	2.5	2.5	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Corée	..	2.5	2.5	..	5	5	..	Illimitée	Illimitée
Mexique	..	0.5	0.5	..	Illimité	Illimité	..	Illimitée	Illimitée
Pays-Bas	3	3	3	1	3	3	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Nouvelle-Zélande	..	3	2	..	5	4	..	Illimitée	Illimitée
Norvège	1	1	1	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Pologne	..	3	3	..	2	Illimité	..	Illimitée	Illimitée
Portugal	2	2	2	3	3	4	30	30	48
République slovaque	..	2.5	3	..	2	Illimité	..	44	60
Espagne	2	2	1.5	6	3	3	24	24	24
Suède	2	2.5	2.5	2	Illimité	Illimité	..	12	12
Suisse	3	3	3	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Turquie	0	0	0	..	1.5	1.5	..	Illimitée	Illimitée
Royaume-Uni	3	3	3	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	48
États-Unis	3	3	3	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	Illimitée

Tableau 2.A2.2. **Régulation de l'emploi temporaire (suite)**
Partie A. Valeurs des indicateurs

	Agences de travail temporaire (ATT)								
	Types de travail pour lesquels l'emploi en ATT est légal			Limitation au renouvellement			Durée maximale cumulée des contrats d'emploi temporaire		
	Échelle de 0 à 4			Oui/Non			Mois		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Autriche	3	3	3	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Belgique	2	2	2	Oui	Oui	Oui	2	9	11
Canada	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
République tchèque	0	4	4	S/o	Non	Non	0	Illimitée	Illimitée
Danemark	2	4	4	Oui	Non	Non	3	Illimitée	Illimitée
Finlande	4	4	4	..	Non	Non	..	Illimitée	Illimitée
France	2.5	2	2	Oui	Oui	Oui	24	18	18
Allemagne	2	3	3	Oui	Oui	Oui	6	12	Illimitée
Grèce	0	0	4	S/o	S/o	Oui	0	0	16
Hongrie	0	4	4	S/o	Non	Non	0	Illimitée	Illimitée
Irlande	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Italie	0	1	3	S/o	Oui	Oui	0	Illimitée	Illimitée
Japon	1.5	2	3	Oui	Oui	Oui	36	36	36
Corée	..	2.5	2.5	..	Oui	Oui	..	24	24
Mexique	..	0	0	..	S/o	S/o	..	6	6
Pays-Bas	3	3.5	3.5	Oui	Oui	Oui	6	42	36
Nouvelle-Zélande	..	4	4	..	Non	Oui	..	Illimitée	Illimitée
Norvège	1.5	2	2	Oui	Oui	Oui	..	24	Illimitée
Pologne	0	4	2	S/o	Non	Non	0	Illimitée	24
Portugal	1	2	2	Oui	Oui	Oui	9	9	9
République slovaque	..	4	4	..	Non	Non	..	Illimitée	Illimitée
Espagne	0	2	2	S/o	Oui	Oui	0	6	6
Suède	0	4	4	S/o	Non	Non	0	12	12
Suisse	4	4	4	Oui	Oui	Oui	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Turquie	0	0	0	S/o	S/o	S/o	0	0	0
Royaume-Uni	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
États-Unis	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée

Tableau 2.A2.2. **Régulation de l'emploi temporaire (suite)**
Partie B. Scores synthétiques par domaine principaux

	Contrats de durée déterminée			Agences de travail temporaire (ATT)			Rigueur globale de la réglementation des emplois temporaires		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	1.3	1.3	1.3	0.5	0.5	0.5	0.9	0.9	0.9
Autriche	1.8	1.8	1.8	1.3	1.3	1.3	1.5	1.5	1.5
Belgique	5.3	1.5	1.5	4.0	3.8	3.8	4.6	2.6	2.6
Canada	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3
République tchèque	..	0.5	0.5	5.5	0.5	0.5	..	0.5	0.5
Danemark	2.3	2.3	2.3	4.0	0.5	0.5	3.1	1.4	1.4
Finlande	3.3	3.3	3.3	0.5	0.5	0.5	1.9	1.9	1.9
France	3.5	4.0	4.0	2.6	3.3	3.3	3.1	3.6	3.6
Allemagne	3.5	1.8	1.8	4.0	2.8	1.8	3.8	2.3	1.8
Grèce	4.0	4.0	4.5	5.5	5.5	2.0	4.8	4.8	3.3
Hongrie	..	0.8	1.8	5.5	0.5	0.5	..	0.6	1.1
Irlande	0.0	0.0	0.8	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.6
Italie	5.3	4.0	2.5	5.5	3.3	1.8	5.4	3.6	2.1
Japon	0.5	0.5	0.5	3.1	2.8	2.0	1.8	1.6	1.3
Corée	..	0.8	0.8	..	2.6	2.6	..	1.7	1.7
Mexique	..	2.5	2.5	..	5.5	5.5	..	4.0	4.0
Pays-Bas	1.5	0.8	0.8	3.3	1.6	1.6	2.4	1.2	1.2
Nouvelle-Zélande	..	0.3	1.5	..	0.5	1.0	..	0.4	1.3
Norvège	3.3	3.3	3.3	3.8	3.0	2.5	3.5	3.1	2.9
Pologne	..	1.0	0.0	5.5	0.5	2.5	..	0.8	1.3
Portugal	2.3	2.3	1.8	4.5	3.8	3.8	3.4	3.0	2.8
République slovaque	..	1.8	0.3	..	0.5	0.5	..	1.1	0.4
Espagne	2.0	2.5	3.0	5.5	4.0	4.0	3.8	3.3	3.5
Suède	2.7	1.8	1.8	5.5	1.5	1.5	4.1	1.6	1.6
Suisse	1.3	1.3	1.3	1.0	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1
Turquie	..	4.3	4.3	5.5	5.5	5.5	..	4.9	4.9
Royaume-Uni	0.0	0.0	0.3	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.4
États-Unis	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3

.. Données non disponibles.

S/o Sans objet.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.3. **Réglementation des licenciements collectifs**

Obligations s'ajoutant à celles applicables aux licenciements individuels

	Définition du licenciement collectif		Obligations de notifications supplémentaires		Délais supplémentaires (en jours)		Autres coûts spéciaux incombant aux employeurs		Rigueur globale de la réglementation par rapport aux normes applicables aux licenciements individuels	
	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003
Australie	3	3	2	2	5	5	0	0	2.9	2.9
Autriche	4	4	1	1	21	21	1	1	3.3	3.3
Belgique	3	3	2	2	38	38	1	1	4.1	4.1
Canada	1	1	2	2	69	69	0	0	2.9	2.9
République tchèque	3	3	1	1	8	8	0	0	2.1	2.1
Danemark	3	3	2	2	29	29	1	1	3.9	3.9
Finlande	3	3	1	1	32	32	0	0	2.6	2.6
France	3	3	0	0	20	20	1	1	2.1	2.1
Allemagne	4	4	1	1	28	31	1	1	3.5	3.8
Grèce	4	4	1	1	19	19	1	1	3.3	3.3
Hongrie	3	3	2	2	23	23	0	0	2.9	2.9
Irlande	3	3	1	1	29	29	0	0	2.4	2.4
Italie	4	4	1.5	1.5	44	44	2	2	4.9	4.9
Japon	2	2	1	1	0	0	0	0	1.5	1.5
Corée	3	3	1	1	0	0	0	0	1.9	1.9
Mexique	4	4	2	2	0	0	1	1	3.8	3.8
Pays-Bas	2	2	1	1	30	30	1	1	3.0	3.0
Nouvelle-Zélande	0	0	0.5	0.5	0	0	0	0	0.4	0.4
Norvège	3	3	2	2	13	13	0	0	2.9	2.9
Pologne	3	3	1	1	32	32	2	2	4.1	4.1
Portugal	4	4	0.5	0.5	62	62	1	1	3.6	3.6
République slovaque	2	2	1	1	55	24	1	1	3.3	2.5
Espagne	3	3	1	1	29	29	1	1	3.1	3.1
Suède	4	4	2	2	113	113	0	0	4.5	4.5
Suisse	3	3	2	2	29	29	1	1	3.9	3.9
Turquie	3	3	0	0	29	29	0	1	1.6	2.4
Royaume-Uni	2	2	1.5	1.5	57	57	0	0	2.9	2.9
États-Unis	1	1	2	2	59	59	0	0	2.9	2.9

.. Données non disponibles.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.4. Indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

	Emploi permanent			Emploi temporaire			Licenciements collectifs		Rigueur globale de la réglementation					
									Version 1			Version 2		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	
Australie	1.0	1.5	1.5	0.9	0.9	0.9	2.9	2.9	0.9	1.2	1.2	1.5	1.5	
Autriche	2.9	2.9	2.4	1.5	1.5	1.5	3.3	3.3	2.2	2.2	1.9	2.4	2.2	
Belgique	1.7	1.7	1.7	4.6	2.6	2.6	4.1	4.1	3.2	2.2	2.2	2.5	2.5	
Canada	1.3	1.3	1.3	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.8	0.8	0.8	1.1	1.1	
République tchèque	..	3.3	3.3	..	0.5	0.5	2.1	2.1	..	1.9	1.9	1.9	1.9	
Danemark	1.5	1.5	1.5	3.1	1.4	1.4	3.9	3.9	2.3	1.4	1.4	1.8	1.8	
Finlande	2.8	2.3	2.2	1.9	1.9	1.9	2.6	2.6	2.3	2.1	2.0	2.2	2.1	
France	2.3	2.3	2.5	3.1	3.6	3.6	2.1	2.1	2.7	3.0	3.0	2.8	2.9	
Allemagne	2.6	2.7	2.7	3.8	2.3	1.8	3.5	3.8	3.2	2.5	2.2	2.6	2.5	
Grèce	2.5	2.3	2.4	4.8	4.8	3.3	3.3	3.3	3.6	3.5	2.8	3.5	2.9	
Hongrie	..	1.9	1.9	..	0.6	1.1	2.9	2.9	..	1.3	1.5	1.5	1.7	
Irlande	1.6	1.6	1.6	0.3	0.3	0.6	2.4	2.4	0.9	0.9	1.1	1.2	1.3	
Italie	1.8	1.8	1.8	5.4	3.6	2.1	4.9	4.9	3.6	2.7	1.9	3.1	2.4	
Japon	2.4	2.4	2.4	1.8	1.6	1.3	1.5	1.5	2.1	2.0	1.8	1.9	1.8	
Corée	..	2.4	2.4	..	1.7	1.7	1.9	1.9	..	2.0	2.0	2.0	2.0	
Mexique	..	2.3	2.3	..	4.0	4.0	3.8	3.8	..	3.1	3.1	3.2	3.2	
Pays-Bas	3.1	3.1	3.1	2.4	1.2	1.2	3.0	3.0	2.7	2.1	2.1	2.3	2.3	
Nouvelle-Zélande	..	1.4	1.7	..	0.4	1.3	0.4	0.4	..	0.9	1.5	0.8	1.3	
Norvège	2.3	2.3	2.3	3.5	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.7	2.6	2.7	2.6	
Pologne	..	2.2	2.2	..	0.8	1.3	4.1	4.1	..	1.5	1.7	1.9	2.1	
Portugal	4.8	4.3	4.2	3.4	3.0	2.8	3.6	3.6	4.1	3.7	3.5	3.7	3.5	
République slovaque	..	3.6	3.5	..	1.1	0.4	3.3	2.5	..	2.4	1.9	2.5	2.0	
Espagne	3.9	2.6	2.6	3.8	3.3	3.5	3.1	3.1	3.8	2.9	3.1	3.0	3.1	
Suède	2.9	2.9	2.9	4.1	1.6	1.6	4.5	4.5	3.5	2.2	2.2	2.6	2.6	
Suisse	1.2	1.2	1.2	1.1	1.1	1.1	3.9	3.9	1.1	1.1	1.1	1.6	1.6	
Turquie	..	2.6	2.6	..	4.9	4.9	1.6	2.4	..	3.8	3.7	3.4	3.5	
Royaume-Uni	0.9	0.9	1.1	0.3	0.3	0.4	2.9	2.9	0.6	0.6	0.7	1.0	1.1	
États-Unis	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.2	0.2	0.2	0.7	0.7	

.. Données non disponibles.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.5. **Les dispositions réglementaires sont souvent complémentaires les unes des autres**

Coefficients de corrélation

Protection de l'emploi permanent contre le licenciement individuel			Réglementation des formes d'emploi temporaire	
	Préavis et indemnités de licenciement	Difficultés de licenciement		Agences de travail temporaire (ATT)
Période d'essai	0.37**	0.61***	Contrats de durée déterminée (CDD)	0.55***
Préavis et indemnités de licenciement ^d		0.40**		Durée maximale autorisée ^c
			Types de travail pour lesquels l'emploi en CDD ou en ATT est autorisé ^b	0.68***

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Moyenne des scores pour les trois durées d'ancienneté considérées.

b) Moyenne des scores donnés à la description des cas autorisant l'emploi en CDD (indicateur 9) et ceux pour lesquels le recours à une ATT est légal (indicateur 12).

c) Moyenne des scores mesurant le nombre et la durée des CDD et de l'emploi en ATT (indicateurs 10, 12, 13, 14).

Source : Voir les tableaux d'annexes 2.A1 et 2.A2.

Série chronologique des changements intervenus dans la législation sur la protection de l'emploi : détails de la construction

Le tableau qui suit indique les années où sont intervenus des changements à la législation dans les différents pays. A chacun de ces points de rupture, la valeur de l'indice de la LPE est recalculée et appliquée par la suite jusqu'à ce qu'un nouveau changement intervienne, ce qui donne la série chronologique utilisée dans le présent chapitre.

Tableau 2.A2.6. **Série chronologique de la LPE : points de rupture**^{a, b}
Version 1 de l'indicateur LPE

		Objet de la réforme	LPE globale	LPE contrats permanents	LPE contrats temporaires
Australie	1996	Le Workplace Relations Act de 1996 précise les facteurs que l'Australian Industrial Relations Commission doit prendre en compte pour déterminer si un licenciement est abusif	+	+	=
	2004	Le barème pour les entreprises de 15 salariés et plus est relevé en mars 2004. (Suppression de l'exonération de l'indemnisation du licenciement pour les petites entreprises ; les entreprises comptant moins de 15 salariés doivent désormais payer.)	+	+	=
Autriche	2003	La loi sur la garantie de revenu des salariés supprime les indemnités de licenciement et les intègre dans des comptes d'épargne individuels accessibles en période de chômage.	-	-	=
Belgique	1997	Assouplissement des restrictions au travail intérimaire et autorisation du renouvellement des contrats de durée déterminée.	-	=	-
	2000	Resserrement des règles concernant la durée du préavis et l'indemnisation en cas de licenciement abusif pour les ouvriers.	=	=	=
	2002	Allongement de la durée totale maximum du travail intérimaire pour les contrats justifiés par une augmentation temporaire de la charge de travail (décembre 2001).	=	=	=
Canada		Pas de changement.			
République tchèque		Pas de changement.			
Danemark	1995	Le rôle des contrats d'intérim est reconnu depuis le milieu des années 90 par les partenaires sociaux, et leur champ d'application est élargi.	-	=	-
Finlande	1991	Le délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur est ramené de deux mois (loi sur la procédure de licenciement) à une/deux semaines (Loi sur les contrats de travail).	-	-	=
	1996	La durée du préavis est divisée par deux pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté.	-	-	=
	2001	Entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les contrats de travail, qui réduit encore la durée des préavis.	-	-	=
France	1986	Suppression de l'autorisation administrative préalable applicable aux licenciements pour raison économique.	-	-	=
	1990	Rétablissement des conditions restrictives de recours aux agences de travail temporaire et aux CDD, et raccourcissement de la durée cumulée des contrats.	+	=	+
	2001	Augmentation des droits à indemnités de licenciement.	=	+	=
Allemagne	1985	Possibilité de recourir aux CDD sans donner de raison objective.			
	1993	Harmonisation des durées légales de préavis applicables aux ouvriers et aux employés, par allongement de la durée de préavis applicable aux ouvriers.	=	+	=
	1994	Assouplissement de la législation applicable aux agences de travail temporaire.	-	=	-
	1996	Augmentation du nombre de renouvellements autorisés et de la durée cumulée des CDD et des contrats d'intérim.	-	=	-
	2002	Allongement à 24 mois de la durée totale maximum des contrats d'intérim.	-	=	-
	2004	Suppression de la limite de durée totale maximum des contrats d'intérim (à compter du 1 ^{er} janvier 2004).	-	=	-
Grèce	1990	Réduction de la durée de préavis ou des droits à indemnité de licenciement (Loi de 1989 amendant la loi 3198/55 de 1955).	-	-	=
	2003	La convention collective générale nationale (2002-2003) change les règles de licenciement et augmente légèrement les droits à indemnité.	-	-	=
	2003	Le Décret présidentiel 81/2003 modifie la réglementation des contrats de durée déterminée et des agences d'intérim.	-	=	-

Tableau 2.A2.6. **Série chronologique de la LPE : points de rupture^{a, b} (suite)**

Version 1 de l'indicateur LPE

		Objet de la réforme	LPE globale	LPE contrats permanents	LPE contrats temporaires
Hongrie	2003	Le Code du travail amendé réglemente de façon plus stricte le renouvellement des contrats de durée déterminée.	+	=	+
Irlande	2003	La Loi sur la protection des salariés introduit des conditions plus restrictives quant aux raisons valables de recours aux contrats de durée déterminée et en limite la durée cumulée maximum à quatre ans.	+	=	+
	2003	La Loi sur les indemnités de licenciement augmente les droits à indemnisation.	=	=	=
Italie	1987	Élargissement des possibilités de recours aux CDD aux termes de conventions collectives définissant les groupes cibles et la part des effectifs concernés.	=	=	=
	1997	Élargissement du nombre de motifs valables de recours aux contrats de durée déterminée.	-	=	-
	1998	Autorisation des contrats d'intérim.	-	=	-
	2000	Libéralisation du recours aux agences d'intérim et suppression des restrictions concernant les travailleurs non qualifiés.	-	=	-
	2001	Le Décret législatif n° 368/2001 libéralise le recours aux contrats de durée déterminée.	-	=	-
	2003	Nouvel élargissement des possibilités de recours au travail intérimaire (Loi n° 30/2003).	-	=	-
Japon	1985	Les agences d'intérim sont autorisées pour 13 métiers seulement.			
	1996	Le recours au travail intérimaire est élargi à 26 métiers.	-	=	-
	1999	Le recours au travail intérimaire est élargi à tous les métiers, moyennant quelques exclusions.	-	=	-
Corée	1998	Libéralisation du travail intérimaire.	-	=	-
	1998	Autorisation de licencier pour « motifs de gestion » (suppression de postes et restructuration économique). Si l'on peut invoquer cette loi pour licencier une seule personne pour des raisons urgentes liées à l'activité de l'entreprise, elle vise surtout les licenciements collectifs.	-	-	=
Mexique		Pas de changement.			
Pays-Bas	1999	La Loi flexibilité et sécurité augmente le nombre maximum de contrats de durée déterminée successifs et allonge la durée totale maximum des contrats d'intérim.	-	=	-
	2001	Entrée en vigueur de la Directive européenne sur le travail temporaire, qui réduit la durée cumulée maximum des contrats d'intérim.	=	=	=
Nouvelle-Zélande	2000	La loi sur les relations d'emploi resserre les conditions de licenciement individuel et collectif.	+	+	=
	2000	La nouvelle Loi resserre les conditions applicables aux contrats de durée déterminée et aux contrats d'intérim.	+	=	+
Norvège	1995	Assouplissement de la législation applicable aux contrats d'intérim.	-	=	-
	2000	Nouvel assouplissement de la législation applicable aux contrats d'intérim.	-	=	-
Pologne	2002	Le nouveau Code du travail lève certaines restrictions au recours aux contrats à durée déterminée (le nombre de renouvellements autorisés, qui était de deux, devient illimité jusqu'à titularisation).	-	=	-
	2003	Une nouvelle loi limite les possibilités de recours à des contrats d'intérim et en réduit la durée cumulée.	+	=	+
Portugal	1989	Assouplissement des restrictions au licenciement (autorisation des licenciements pour motif économique).	-	-	=
	1991	Ultime assouplissement des restrictions au licenciement (autorisation des licenciements pour incompétence professionnelle).	-	-	=
	1996	Approbation d'un plan social stratégique entre les partenaires sociaux assouplissant le recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim.	-	=	-
	2004	Entrée en vigueur du nouveau Code du travail en décembre 2003.	-	=	-

Tableau 2.A2.6. **Série chronologique de la LPE : points de rupture^{a, b} (suite)**
Version 1 de l'indicateur LPE

	Objet de la réforme	LPE globale	LPE contrats permanents	LPE contrats temporaires	
République slovaque	2003	Approbation d'un nouveau Code du travail qui assouplit la réglementation relative aux licenciements de salariés sous contrat régulier et aux licenciements collectifs.	-	-	=
	2003	Élargissement par ce même Code du travail du nombre de raisons valables de recours aux contrats à durée déterminée, augmentation du nombre de renouvellements possibles et de la durée cumulée maximum.	-	=	-
Espagne	1984	Assouplissement sensible des restrictions aux contrats à durée déterminée.			
	1994	Simplification des procédures pour les licenciements économiques, raccourcissement des durées de préavis.	-	-	=
	1994	Resserrement des conditions de renouvellement des contrats à durée déterminée et autorisation des agences d'intérim.	-	=	-
	1997	Réduction de l'indemnité maximum pour licenciement abusif et modifications à la définition des licenciements légitimes.	-	-	=
	2001	La Loi 12/2001 resserre les conditions de recours aux contrats de durée déterminée.	+	=	+
Suède	1993	Les agences d'intérim sont autorisées.	-	=	-
	1997	Autorisation de recourir aux CDD sans avoir à donner de raison objective.	-	=	-
Suisse	Pas de changement.				
Turquie	Pas de changement.				
Royaume-Uni	1985	L'ancienneté requise pour prétendre à une indemnité en cas de licenciement abusif est portée à deux ans.			
	2000	La période d'essai est réduite de moitié.	+	+	=
	2002	La durée cumulée maximum des CDD est ramenée à quatre ans (auparavant elle était illimitée).	=	=	+
États-Unis	Pas de changement.				

a) L'indice de base est celui de 1985 pour tous les pays sauf la Hongrie, la Corée, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la Turquie (1990) et les Républiques tchèque et slovaque (1993).

b) Le signe égal ne signifie pas que le changement n'est pas pris en compte mais indique qu'il n'est pas suffisamment important pour être visible dans le score global (LPE globale, contrats permanents et travail temporaire).

ANNEXE 2.A3

Définition des données

Tableau 2.A3.1. Détail des variables

Définition de la variable	Définition	Source	Pays	Année
Centralisation/ Coordination des négociations salariales	Degré de centralisation/ coordination des négociations salariales	OCDE, <i>Perspectives de l'emploi</i> (2004), chapitre 3	OCDE	1970-2002 (constante à partir de 2000)
Couverture conventionnelle	Degré de couverture des conventions collectives salariales	OCDE, <i>Perspectives de l'emploi</i> (2004), chapitre 3	OCDE, moins ISL, LUX	1970-2002 (constante à partir de 2000)
Coin fiscal	Ratio entre les cotisations patronales et salariales, plus impôt sur le revenu des personnes physiques et gains bruts moyens	OCDE (2004), <i>Les impôts sur les salaires</i>	OCDE	1985-2002 sauf (année de début) : CZE (93), HUN (91), POL (90)
Programmes actifs du marché du travail	Dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail par chômeur (milliers) (en dollars EU constants en PPA pour le PIB)	Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail	OCDE moins ISL, TUR	1985-2002 sauf (année de début) : CZE, HUN (92), ITA (98), JPN (87), KOR, MEX (90), POL (93), PRT (86), SVK (94)
Taux de remplacement des prestations de chômage	Taux de remplacement bruts, moyennes pour deux niveaux de gain, trois types de famille et trois catégories de durée de chômage	OCDE (2004), <i>Prestations et salaires</i>	OCDE moins CZE, HUN, ISL, KOR, LUX, MEX, POL, SVK, TUR	1985-2002, années impaires seulement (années paires interpolées), 2002 égale à 2001
Écart de production	Différence en pourcentage entre la production réelle et la tendance à long terme	Base de données analytique du Département des affaires économiques de l'OCDE	OCDE moins CZE, HUN, KORE, LUX, MEX, POL, SVK, TUR	1985-2002
Taux d'imposition relatif du deuxième apporteur de revenu	Rapport du taux d'imposition du deuxième apporteur de revenu au taux d'imposition d'une personne seule	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE moins ISL, LUX	1981-2001 sauf (année de début) : AUT, BEL, CZE, GRC, HUN, IRL, JPN, MEX, NZL, POL, PRT, CHE, TUR (95), KOR (96), SVK (00)
Allocations familiales	Majoration du revenu disponible des ménages due aux allocations familiales pour deux enfants	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE, moins ISL, LUX	1981-2001 sauf (année de début) : AUT, BEL, CZE, GRC, HUN, IRL, JPN, MEX, NZL, POL, PRT, CHE, TUR (95), KOR (96), SVK (00)
Dépenses publiques pour la garde des enfants	Dépenses publiques pour la garde des enfants, par enfant (crèche et école maternelle)	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE, moins ISL, LUX, GCR, HUN, JPN, POL	1985-1999 sauf (année de début) : IRL (87), NLD (98) AUT (90), CHE (91), CAN, DEU, KOR, MEX (93), FRA (95), TUR (96), CZE (97), FIN (98)

Tableau 2.A3.1. **Détail des variables (suite)**

Définition de la variable	Définition	Source	Pays	Année
Variables de contrôle				
Congés payés	Nombre total de semaines de congé payé de maternité, parental et de garde d'enfant	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE, moins ISL, LUX, KOR, CHE	1981-1999 sauf (année de début) : AUT (86), CZE, HUN, MEX, POL, SVK TUR (95)
Salaires minimum	Salaires minimum en pourcentage du salaire moyen (0 lorsqu'il n'y a pas de salaire minimum)	OCDE, Base de données sur les salaires minimums	OCDE, moins SVK	1981-2002 sauf (année de début-fin) : HUN (91-02), POL (91-99), TUR (81-98)
Âge moyen de départ à la retraite	Âge moyen de départ à la retraite des hommes et des femmes	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 370	OCDE, moins ISL, LUX, CZE, DNK, GRC, HUN, MEX, POL, SVK, TUR	1967-1999 sauf (année de début) : NZL (84), KOR (87), CHE (89), BEL (95), AUT (99), JPN (93)
Taux implicite d'imposition implicite de la poursuite d'activité	Taux marginal implicite d'imposition de la poursuite d'activité (moyenne du taux à 55 ans et du taux à 60 ans, avec des poids respectifs de 0.8 et 0.2).	OCDE, Département des affaires économiques, document de travail n° 370	OCDE, moins ISL, LUX, CZE, DNK, GRC, HUN, KOR, MEX, POL, SVK, TUR	1967-1999 sauf (année de début) : CHE (89), BEL (95), AUT (99), JPN (93).
Variables dépendantes				
Taux d'emploi	Rapport emploi/population	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE	1985-2002, sauf (année de début) : CHE, MEX (91), CZE (93), HUN, POL (92), KOR (89), NZL (86), TUR (88), SVK (94) ^a
Taux d'emploi des personnes peu qualifiées ^b	Rapport emploi/population des personnes à faible niveau d'instruction	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE moins LUX, ISL	1989-2002 sauf CAN, DEU, ESP, FRA, IRL, KOR, TUR (91), DNK, NZL (92), CZE, GRC, SVK (94), MEX, POL (95), HUN (96), JPN (97), TUR (91)
Taux de chômage	Rapport chômage/population active	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE	1985-2002 sauf (année de début) : CHE, MEX (91), CZE (93), HUN, POL (92), KOR (89), NZL (86), TUR (88), SVK (94)
Fréquence du chômage de longue durée	Fréquence du chômage de longue durée (un an et plus)	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE	1985-2002 sauf (année de début) : AUT, SVK (94), CZE (93), FIN (95), HUN, POL (92), NOR, TUR (88), CHE, KOR (91), MEX (96), NZL, PRT (86)
Fréquence du travail temporaire	Pourcentage des salariés sous contrat temporaire	OCDE, Base de données sur les travailleurs temporaires	AUT, BEL, CAN, DNK, FIN, FRA, DEU, ITA, JPN, NLD, NOR, PRT, ESP, SWE, CHE, GBR	1985-2002 ^c sauf (année de début) : AUT, FIN, NOR, SWE (95), CZE, POL (97), ESP, PRT (86), HUN, CHE (96), SVK (98)
Taux d'entrée dans le chômage	Nombre de personnes au chômage depuis moins d'un mois divisé par la population totale moins les chômeurs	OCDE, Base de données sur le chômage en fonction de la durée	OCDE moins KOR, TUR	1982-2002 sauf (année de début) : AUT, SVK (94), CZE (93), HUN, POL (92), MEX (95), NZL, PRT (86), POL (92), CHE (91)
Taux de sortie du chômage	Différence entre le taux mensuel moyen d'entrées et la variation mensuelle moyenne du chômage sur un an, divisée par le chômage total	OCDE, Base de données sur le chômage en fonction de la durée	OCDE moins KOR, TUR	1985-2002 sauf (année de début) : AUT, SVK (95), CZE (94), HUN, POL (93), MEX (96), NZL, PRT (87), POL (93), CHE (92)

a) Les données pour la Suisse sont manquantes pour les jeunes travailleurs avant 1999.

b) Le groupe des peu qualifiés correspond à un niveau d'instruction inférieur au diplôme de fin d'études secondaires.

c) Pour les travailleurs à faible niveau d'instruction, les données débutent au plus tôt à 1992, 1993 pour la France et 1996 pour les Pays-Bas et la Norvège.

Bibliographie

- Addison, J.T. et P. Teixeira (2003), « The Economics of Employment Protection », *Journal of Labor Research*, vol. 24, n° 1, pp. 85-129.
- Anderson, P. et B. Meyer (1993), « Unemployment Insurance in the United States: layoff incentives and cross subsidies », *Journal of Labour Economics*, vol. 11, pp. 70-95.
- Anderson, P. et B. Meyer (1994), « The Effects of Unemployment Insurance Taxes and Benefits on Layoffs using Firm and Individual Data », NBER Working Paper, n° 4960.
- Anderson, P. et B. Meyer (2000), « The Effects of Unemployment Insurance Payroll Taxes on Wages, Employment, Claims and Denials », *Journal of Public Economics*, vol. 78, pp. 81-106.
- Arbejdsministeriet (1999), *Arbejdsmarkedsreformerne – ét statusbillede*, Copenhague.
- Autor, D. (2000), « Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Firm », NBER Working Paper, n° 7557.
- Baily, M. (1977), « On the theory of layoffs and unemployment », *Econometrica*, vol. 45, pp. 1043-1063.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2003), « Unemployment and Labour Market Institutions: the failure of the empirical case for deregulation », document préparé pour l'OIT, Genève.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2004), « Labour Market Institutions and Unemployment: a critical assessment of cross-country evidence », à paraître dans D. Howell (ed.), *Fighting Unemployment: the limits of free market orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford.
- Behaghel, L., B. , Crépon et B. Sédillot (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », document interne, CREST-INSEE, Paris (www.crest.fr/seminaires/recherche/20032004/delalande.pdf).
- Belot, M. et J. van Ours (2000), « Does the Recent Success of some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms », IZA Discussion Paper, n° 147, April.
- Belot, M., J. Boone et J. van Ours (2002), « Welfare Effects of Employment Protection », CEPR Discussion Paper, n° 3396.
- Bentolila, S. et J. Dolado (1994), « Spanish Labour Markets », *Economic Policy*, avril, pp. 53-99.
- Bertola, G. (2004), « A Pure Theory of Job Security and Labor Income Risk », *Review of Economic Studies*, vol. 71, pp. 43-61.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002), « Comparative Analysis of Labour Market Outcomes: Lessons for the US from International long-run evidence », in A. Krueger et R. Solow (dir. pub.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- Bertola, G., T. Boeri et S. Cazes (1999), « Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving institutions and variable enforcement », *Cahiers de l'emploi et de la formation*, n° 48, BIT, Genève.
- Bingley, P., T. Eriksson, A. Werwatz et N. Westergaard-Nielsen (1999), « Beyond "Manucentrism": some fresh facts about job and worker flows », Centre for Labour Market and Social Research, Working Paper n° 99-09, Aarhus.
- Blanchard, O. et A. Landier (2002), « The Perverse Effect of Partial Labour Market Reform: Fixed Term Contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F214-244.
- Blanchard, O. et P. Portugal (2001), « What Hides Behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and US unemployment », *American Economic Review*, vol. 91-1, pp. 187-207.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2003), « Contours of Employment Protection Reform », document interne, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2004), « The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: a first pass », document interne, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics.

- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, pp. C1-33.
- Boeri, T., J.I. Conde-Ruiz et V. Galasso (2003), « Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits? », IZA Discussion Paper, n° 834.
- Bommier, A., T. Magnac, et M. Roger (2003), « Le marché du travail à l'approche de la retraite », à paraître dans la *Revue française d'économie*.
- Borland, J., P. Gregg, G. Knight et J. Wadsworth (1999), « They Get Knocked Down. Do They Get up Again? Displaced workers in Britain and Australia », Canadian International Labour Network Conference: *Labour Market Institutions and Labour Market Outcomes: International Perspectives*, Université McMaster, Canada.
- Brechling, F. (1977), « The Incentive Effects of the US Unemployment Insurance tax », *Research in Labor Economics*.
- Cahuc, P. et G. Jolivet (2003), « Do We Need More Stringent Employment Protection Legislations? », document interne, Université Paris 1, Paris.
- Cahuc, P. et F. Postel-Vinay (2002), « Temporary Jobs, Employment Protection and Labour market Performance », *Labour Economics*, vol. 9, n° 1, pp. 63-91.
- Card, D. et P. Levine (1994), « Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment », *Journal of Public Economics*, vol. 53, pp. 1-29.
- Clark, A., et F. Postel-Vinay (2004), « Job Security and Job Protection », Document pour le Séminaire international sur la macroéconomie, Reykjavik, Islande.
- Commission européenne (2003a), « 2003 lignes directrices pour les politiques de l'emploi » (http://europa.eu.int/eur-lex/fr/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805fr00130021.pdf).
- Commission européenne (2003b), « 2003 NAP – The Government: Denmark's national action plan for employment 2003 » (http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf).
- Dolado J.J., C. Garcia et J.F. Jimeno (2002), « Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F270-295.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », Economics Department Working Paper, n° 370, OCDE, Paris.
- EIRO Observer (2003), « Netherlands – Social Partners Oppose Changes to Dismissals Laws », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, update 5'03.
- Elmeskov, J., J.-P. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience », *Swedish Economic Policy Review*.
- Farber, H.S. (2003), « Job Loss in the United States », NBER Working Paper, n° 9707.
- Feldstein, M. (1976), « Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 84, pp. 937-957.
- Fella, G. (2004), « Efficiency Wage and Efficient Redundancy Pay », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 1473-1490.
- Foster, B. et I. Mc Andrew (2003), Introduction to the Conference Collection: « Growth and Innovation through Good Faith Collective Bargaining: An Introduction », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28.
- Fougere, D. et D. Margolis (2000), « Moduler les cotisations employeurs à l'assurance-chômage : les expériences de bonus-malus aux États-Unis », *Revue française d'économie*.
- Gomez-Salvador, R., J. Messina et G. Vallanti (2004), « Gross Job Flows and Institutions in Europe », à paraître dans *Labour Economics*.
- Grubb, D. et W. Wells (1993), « La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, Hiver, pp. 7-58.
- Harbridge, R., R. May et G. Thickett (2003), « The Current State of Play: collective bargaining and union membership under the Employment Relations Act 2000 », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28, pp. 140-149.
- Heckman, J. et C. Pages (2000), « The Cost of Job Security Regulation: evidence from Latin American labour markets », NBER Working Paper, n° 7773.

- Herzog, H.W. (1996), « Job-loss and Labour Market Outcomes under Rapid Structural Adjustment: the case for New Zealand », *Labour Market Bulletin*, vol. 1, pp. 19-44.
- Holmlund, B. et D. Storrie (2002), « Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F189-213.
- Hopenhayn, H. et R. Rogerson (1993), « Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 101, pp. 915-938.
- Ichino, A., M. Polo et E. Rettore (2003), « Are Judges Biased by Labour Market Conditions », *European Economic Review*, vol. 47(5), pp. 913-944.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: past trends and main determinants in OECD countries », Economics Department Working Paper, n° 370, OCDE, Paris.
- Kugler, A. (2002), « From Severance Pay to Self-Insurance: Effects of Severance Payments Savings Accounts in Colombia », IZA Discussion Paper, n° 434.
- Layard, R., S. Nickell et R. Jackman (1991), *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- Lazear, E.P. (1990), « Job Security Provisions and Employment », *The Quarterly Journal of Economics*, août, pp. 699-726.
- Madsen, P. (2002), « The Danish Model of Flexicurity – A paradise with some snakes », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Bruxelles.
- Nickell, S. (1997), « Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, Été, pp. 55-74.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 3029-3084.
- Nickell, S. et L. Nunziata (2000), « Employment Patterns in OECD Countries », LSE Discussion Paper n° 448, CEP.
- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2003), « Unemployment in the OECD since the 1960s: What do we know? », document interne, Banque d'Angleterre.
- Nickell, S., L. Nunziata, W. Ochel et G. Quintini (2001), « The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD », CEP Discussion Paper, n° 502.
- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2002), « Interactions between Product and Labour Market Regulations: Do They Affect Employment? Evidence from OECD Countries », document interne, OCDE, Paris.
- Nunziata, L. et S. Staffolani (2002), « The Employment Effects of Short Term Contracts Regulations in Europe », document interne, Nuffield College, Oxford.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2001), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2002a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2002b), *Prestations et salaires : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003b), *Les sources de la croissance économique*, Paris.
- OCDE (2003c), *Études économiques de l'OCDE : Danemark*, vol. 2003, n° 10, Paris.
- OCDE (2004a), *Vieillesse et politiques de l'emploi – Finlande*, Paris.
- OCDE (2004b), « Detailed Description of Current Employment Protection Legislation », Informations complémentaires du chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2004* (www.oecd.org/els/perspectivesemploi).
- Pissarides, C. (2001), « Employment Protection », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 131-159.
- Scarpetta, S. (1996), « Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage : une comparaison internationale », *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, 1996/1.
- Topel, R. (1983), « On Layoffs and Unemployment Insurance », *American Economic Review*, vol. 73, pp. 541-559.
- Young, D. (2003), « Employment Protection Legislation: its economic impact and the case for reform », Direction générale des affaires économiques et financières, Commission européenne, Economic Paper n° 186.