

# Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation

## L'OCDE Stratégie pour l'emploi

Les points forts de la mise en œuvre pour la France

Mai 2019

La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi fournit un cadre global et des recommandations détaillées pour aider les pays à faire face aux défis du marché du travail consécutifs à la révolution numérique, à la mondialisation et aux changements démographiques, ainsi qu'au ralentissement de la croissance de la productivité et des salaires et à la forte inégalité des revenus. Cette note résume un certain nombre de points forts de la mise en œuvre de la France.

### Renforcer les incitations au travail et la création d'emplois

Les taux d'emploi toujours bas, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés, représentent un défi majeur pour la France. Pour renforcer la position des travailleurs peu qualifiés, la France s'est lancée dans des réformes visant à rendre le travail rentable et à stimuler la création d'emplois. Le salaire net du salaire minimum a augmenté de 8,6 %, grâce à la réduction des cotisations de sécurité sociale des employés et à l'extension des avantages liés à l'emploi. Les cotisations sociales des employeurs pour les travailleurs à bas salaire ont été réduites de 3,7 points de pourcentage afin de réduire le coût du travail et de promouvoir la création d'emplois. La France a maintenant le deuxième taux d'imposition effectif sur le travail au salaire minimum le plus faible de la zone de l'OCDE (graphique 1).

### S'attaquer à la dualité du marché du travail

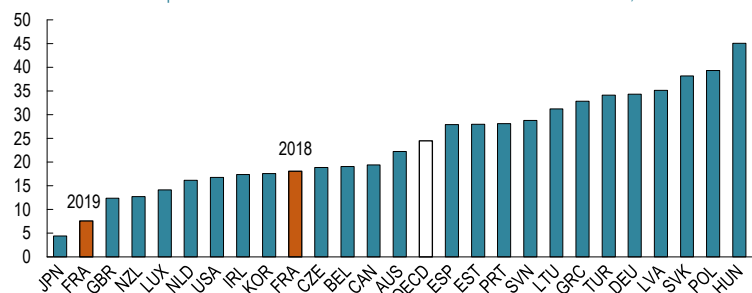
Le marché du travail français a eu de plus en plus recours à des contrats temporaires avec des perspectives limitées d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Au cours des dernières années, la France a mis en œuvre un certain nombre de réformes pour s'attaquer à la dualité du marché du travail en réduisant les coûts liés au licenciement de travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Cela a entraîné une réduction significative de l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE pour les travailleurs permanents, et en particulier de sa composante liée à la difficulté du licenciement (graphique 2).

La réduction de la protection de l'emploi découle principalement de l'instauration d'un plafond d'indemnisation en cas de licenciement abusif dans le cadre des ordonnances de 2017. Cela devrait permettre de réduire considérablement les coûts de licenciement, ainsi que l'incertitude juridique pour les employeurs et les employés, compte tenu du degré élevé de variation de la compensation accordée avant son introduction (graphique 3). Avant son introduction, les indemnités de licenciement abusif dépassaient le nouveau plafond dans 71% des cas.

### Lectures complémentaires

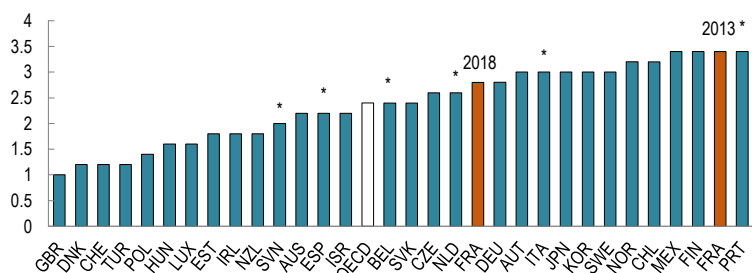
OECD (2019), "Improving labour market performance", in OECD Economic Surveys: France 2019, <https://doi.org/10.1787/badee9bc-en>.  
Carcillo, S., et al. (2019), "Assessing recent reforms and policy directions in France: Implementing the OECD Jobs Strategy", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 227, <https://doi.org/10.1787/657a0b54-en>.

Graphique 1. Les taux d'imposition effectifs au salaire minimum ont été réduits  
Taux d'imposition effectif en% des coûts de main-d'œuvre au salaire minimum, 2018



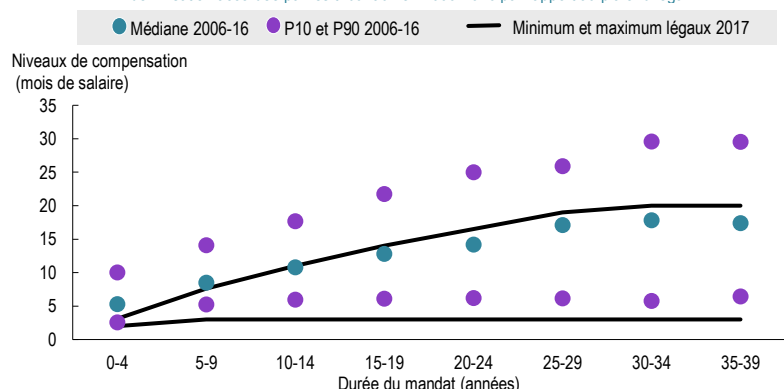
Note: Le taux d'imposition effectif est défini comme le total des impôts et des cotisations de sécurité sociale versés moins les avantages reçus en% des coûts de main-d'œuvre. Le calcul est basé sur un seul ménage sans enfants. 2017 pour le Canada.

Graphique 2. La protection de l'emploi est devenue plus flexible  
Difficulté de licencier des travailleurs permanents, 2013 et 2018



Note: Composante de l'indice de protection de l'emploi pour les travailleurs permanents en difficulté de licenciement en termes de: inconvénients de procédure, délais de préavis et indemnité de licenciement en cas de licenciement équitable, et définition du licenciement injuste et de ses répercussions sur les employeurs. Échelle de 1 (moins) à 6 (plus protectrice). \* 2018 (préliminaire).

Graphique 3. L'indemnisation en cas de licenciement abusif est limitée  
Indemnisation accordée par les tribunaux en 2006-2016 par rapport au plafond légal



Note : Fondé sur 29 000 décisions de la cour d'appel.