

Chapitre 2

PROTECTION DE L'EMPLOI ET PERFORMANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Résumé

L'éventuelle incompatibilité entre la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et la flexibilité du marché du travail est un sujet souvent abordé et auquel sont consacrées des études de plus en plus nombreuses. La question fondamentale est de savoir si des normes trop strictes de protection de l'emploi ont contribué pour une part importante à la persistance de niveaux élevés de chômage constatée dans un grand nombre de pays de l'OCDE depuis le début des années 80. Jusqu'ici, les études n'ont pas permis d'y apporter une réponse décisive, en partie parce qu'elles se sont dans la plupart des cas référées à une législation en vigueur à un moment donné, et qui n'est plus d'actualité.

Ce chapitre présente des informations inédites sur l'état actuel de la législation et des pratiques de protection de l'emploi dans 27 pays de l'OCDE. Il dresse un panorama très contrasté, qui va du plus strict – les pays d'Europe méridionale, la France, et l'Allemagne – au plus libéral – les pays anglophones. Quand on compare la situation à la fin des années 90 à celle qui prévalait à la fin des années 80, on constate qu'il n'y a pas eu, dans l'ensemble, de changements majeurs en ce qui concerne la rigueur globale de la législation. Néanmoins, un certain nombre de pays ont considérablement libéralisé depuis dix ans la réglementation de l'emploi temporaire ; quelques-uns ont assoupli la LPE pour ce que concerne les emplois réguliers, ou, au contraire, en ont durci certains aspects.

Ces nouvelles données permettent de réévaluer les liens entre la LPE et les performances du marché du travail. Il en ressort que la rigueur de la réglementation n'a que peu ou pas d'incidence sur le niveau global du chômage, comme l'ont montré de précédentes études. En revanche, la LPE est peut-être plus fortement corrélée au taux de l'emploi et à la composition démographique de l'emploi et du chômage. De simples associations bivariées tendent à montrer qu'une plus grande rigueur de la législation augmente l'emploi des hommes d'âge très actif mais réduit celui des jeunes et des femmes, ce qui se traduit au total par une réduction nette. Parallèlement, les jeunes et peut-être les femmes, paraissent supporter une part plus importante du poids du chômage. Cependant, lorsqu'on utilise des techniques multivariées afin de tenir compte d'autres facteurs qui influent sur les taux d'emploi et de chômage, ces corrélations tendent à être moins nettes, voire absentes. Il apparaît de façon plus marquée que la LPE tend à accroître le travail indépendant et à réduire les taux de rotation sur le marché du travail. Ce constat laisse penser qu'une réglementation stricte limite les licenciements, mais qu'une fois au chômage, le risque est plus grand d'y rester longtemps.

Chapitre 2

PROTECTION DE L'EMPLOI ET PERFORMANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

La réglementation sur la protection de l'emploi soulève des questions particulièrement délicates à une époque de transformations rapides affectant tous les secteurs de l'économie. Certaines caractéristiques du contexte économique actuel, notamment la rapidité de l'évolution technologique, l'apparition de nouvelles formes d'organisation des entreprises et de pratiques de travail flexibles (cf. chapitre 4) et l'intensité de la concurrence ont exacerbé le sentiment d'insécurité de l'emploi dans de nombreux pays de l'OCDE. Mais alors même que la peur des licenciements accentue les pressions en faveur d'un renforcement de mesures d'ordre public et privé pour plus de sécurité de l'emploi, on entend parfois dire qu'il est peut-être difficile de concilier une telle protection avec la flexibilité nécessaire à la réussite des entreprises et des économies nationales.

La possible incompatibilité entre la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et la flexibilité du marché du travail a fait l'objet de nombreuses études¹. La réflexion s'articule autour de la question suivante : les normes de protection particulièrement rigoureuses appliquées dans un grand nombre de pays de l'OCDE ont-elles contribué pour une part importante à la persistance de niveaux élevés de chômage depuis le début des années 80 ? L'OCDE s'est déjà penchée plusieurs fois sur cette question [OCDE (1993, 1994a, 1997a)]. Les estimations de l'incidence de la LPE sur l'emploi et le chômage ont difficilement permis de trancher la question, mais les comparaisons internationales présentées dans ces études et dans d'autres consacrées au même thème ont mis en évidence des corrélations statistiques entre une LPE rigoureuse et plusieurs indicateurs de la performance du marché du travail, notamment une plus grande fréquence du chômage de longue durée et du travail temporaire. *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi* de 1994 recommandait notamment aux gouvernements d'étudier l'opportunité d'assouplir leur réglementation sur la protection de l'emploi [OECD (1994b)]. Un certain nombre de pays de l'OCDE

ont pris des mesures en ce sens [OCDE (1998a)], mais aucune évaluation globale de l'évolution du degré de rigueur de la LPE et de son incidence sur la performance du marché du travail n'avait été effectuée jusqu'à présent.

Ce chapitre présente une nouvelle évaluation des normes de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE et de la façon dont elles peuvent influencer sur la performance du marché du travail. Il complète les précédents travaux à deux égards. Premièrement, il contient de nouvelles données décrivant l'état de la LPE à la fin des années 90. Beaucoup d'études antérieures exploitaient les données comparatives rassemblées à l'origine par Grubb et Wells (1993), puis complétées pour les besoins de *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994a)]. Ces données ne sont plus toujours d'actualité puisqu'elles rendent compte de la situation à la fin des années 80. Nous les avons donc actualisées afin de dresser un état des lieux de la réglementation en vigueur à la fin des années 90, ce qui nous a permis d'étudier dans quelle mesure les normes de protection de l'emploi ont évolué sous l'effet des réformes introduites au cours des dix dernières années. De plus, les données de LPE relatives à la fin des années 90 portent sur un plus grand nombre de pays de l'OCDE et couvrent aussi les dispositions réglementaires en matière de licenciements collectifs qui n'étaient pas prises en compte auparavant.

Deuxièmement, nous avons exploité cette somme d'informations nouvelles et plus complètes pour réévaluer la relation entre la protection de l'emploi et le comportement du marché du travail. Nous examinons surtout si une plus grande rigueur de la LPE influe sur l'emploi et le chômage évalués sur un certain nombre d'années. Mais nous nous sommes également intéressés à deux impacts possibles de la LPE qui n'avaient pas bénéficié jusqu'à présent d'une grande attention. Premièrement, nous avons cherché à déterminer quels sont les aspects de la protection de l'emploi (par exemple, les procédures à respecter, les délais de préavis ou les indemnités de licenciement) qui expliquent la plus grande part des corrélations entre les indicateurs synthéti-

1. Ce chapitre reprend le terme général de « législation sur la protection de l'emploi » (LPE) utilisé dans les études publiées sur ce sujet. Il faut cependant préciser que ce terme fait référence à tous les types de mesures de protection de l'emploi, qu'elles découlent de la législation, de la jurisprudence des tribunaux, des conventions collectives, ou qu'elles aient été consacrées par l'usage.

ques de la rigueur de la législation et le comportement du marché du travail. Deuxièmement, à partir des nouvelles données recueillies, nous avons étudié quels pouvaient être les liens entre l'évolution de la LPE et celle de la performance du marché du travail.

Principaux résultats

Les principaux résultats qui se dégagent de l'analyse présentée dans ce chapitre sont :

- La réglementation sur la protection de l'emploi est très variable d'un pays à l'autre, tant du point de vue du niveau global de la rigueur de la LPE que de l'importance relative des diverses composantes de la réglementation.
- Les pays d'Europe méridionale se distinguent par une réglementation relativement restrictive, de même que la France et l'Allemagne. À l'opposé, la réglementation est particulièrement souple au Canada, aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.
- Entre la fin des années 80 et la fin des années 90, les pratiques de protection de l'emploi ont présenté une remarquable continuité dans la plupart des pays. La seule exception notable concerne les conditions de recours aux contrats à durée déterminée et le fonctionnement des agences d'intérim, qu'un certain nombre de pays ont largement libéralisés.
- Même si les scénarios les plus fréquents ont été le maintien du même degré de rigueur ou un léger assouplissement des normes de protection de l'emploi, plusieurs pays ont adopté des dispositions plus restrictives dans certains domaines. L'Espagne, par exemple, a renforcé les restrictions en ce qui concerne le recours aux contrats à durée déterminée, mais dans le même temps elle a assoupli la LPE pour les emplois réguliers et le travail intérimaire. La France est le seul pays où le niveau global de protection de l'emploi a quelque peu augmenté depuis la fin des années 80, ceci s'expliquant principalement par les nouvelles restrictions imposées en matière de contrats à durée déterminée et d'emplois intérimaires.
- La quasi-totalité des pays ont imposé des obligations supplémentaires aux employeurs en cas de licenciement collectif. Dans la plupart d'entre eux, ces dispositions ne représentent qu'une légère amélioration par rapport à la protection accordée aux salariés en cas de licenciement individuel. En revanche, elles sont loin d'être négligeables en Belgique, en Italie, au Mexique, en Pologne, en République tchèque et en Suisse.
- Des comparaisons internationales simples donnent à penser que la LPE n'a que peu ou pas d'effet sur le chômage global, mais peut en avoir un sur sa compo-

sition démographique. Dans les pays où la LPE est stricte, le chômage des hommes d'âge très actif tend à se réduire, et celui des autres groupes, en particulier les jeunes, à augmenter. Toutefois, cette conclusion est à considérer comme provisoire car, en dehors de l'incidence négative de la rigueur sur le chômage des hommes d'âge très actif, elle n'est pas confirmée par les régressions multivariées.

- Le rapport emploi/population pour la population en âge d'activité tend à être plus faible dans les pays où la législation est plus restrictive, mais c'est l'inverse pour les hommes d'âge très actif, ce qui semble indiquer que l'influence négative de la LPE s'exerce surtout sur les femmes d'âge très actif, les jeunes et les travailleurs âgés. Les régressions confirment que la LPE peut avoir un effet positif sur le taux d'emploi des hommes d'âge très actif, mais ne montrent pas nettement d'effet négatif sur les autres groupes.
- Un degré plus élevé de protection de l'emploi est fortement associé à un taux plus élevé d'emplois indépendants, même si l'on tient compte des autres facteurs en jeu. En revanche, contrairement aux attentes, les nouvelles données ne confirment pas les conclusions des travaux antérieurs selon lesquelles une LPE stricte pour les emplois réguliers mais libérale pour les emplois temporaires favorise l'expansion de ces derniers. Cela signifie peut-être que la libéralisation par certains pays de l'emploi temporaire est trop récente pour se traduire par une augmentation de la part des contrats temporaires dans l'emploi total.
- Un niveau globalement élevé de la LPE va de pair avec une plus faible rotation sur le marché du travail, d'où des durées d'emploi et de chômage plus longues. Bien que le nombre de travailleurs qui font l'expérience du chômage au cours d'une année donnée soit plus faible, ceux qui se retrouvent au chômage courent un plus grand risque d'y rester pendant une année ou plus.

I. La réglementation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE

A. Définitions et contexte historique

La notion de protection de l'emploi recouvre à la fois la réglementation applicable à l'embauche (dispositions en faveur de l'embauche de catégories désavantagées, conditions de recours aux contrats temporaires ou à durée déterminée, obligations en matière de formation, etc.) et aux licenciements (procédures de licenciement, délais de préavis et indemnités de licenciement obligatoires, dispositions spé-

ciales applicables aux licenciements collectifs et au travail à horaires réduits, etc.). Divers mécanismes institutionnels peuvent intervenir dans la mise en place de cette protection : le marché privé, la législation du travail, les conventions collectives, sans oublier l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles. Certaines formes de réglementation *de facto* peuvent être adoptées en l'absence de législation, tout simplement parce que les travailleurs et les entreprises tirent certains avantages de l'établissement de relations de travail inscrites dans la durée². Aussi les données rassemblées et utilisées dans ce chapitre ne se réfèrent-elles pas à la *législation* sur la protection de l'emploi au sens étroit, mais à une définition plus large de la *réglementation* qui vise à englober les normes de protection existantes quelle que soit leur origine.

En particulier, toute analyse comparative de la structure de la réglementation sur la protection de l'emploi doit tenir compte du fait que la législation et la négociation collective sont liées de diverses manières. La législation peut fixer uniquement des normes minimales qui sont ensuite renforcées par le biais des conventions collectives. Les administrations nationales peuvent à leur tour étendre les conventions collectives, qui peuvent prévoir des dispositions plus contraignantes que celles imposées à l'origine par la législation, à tout un secteur ou à l'ensemble des secteurs de l'économie, ce qui leur confère quasiment force de loi³. Des liens similaires existent entre la législation et les décisions des tribunaux (par exemple, les indemnités accordées par les tribunaux en cas de licenciement abusif peuvent dépasser largement les minima fixés par la législation⁴). Même si elle se réfère essentiellement aux définitions législatives, la présentation synthétique des pratiques nationales figurant en annexe 2.A indique donc dans quelle mesure les conventions collectives et la jurisprudence ont été prises en compte dans la base de données. Il ne faut cependant pas perdre de vue que les normes de protection de l'emploi non dérivées de la législation sont généralement plus difficiles à mesurer et risquent donc de ne pas se voir accorder l'importance voulue⁵.

Bien que les fondements de la réglementation aient parfois été posés avant la Seconde Guerre mondiale (par

exemple, les délais légaux de préavis en Allemagne, les règles négociées concernant l'ancienneté aux États-Unis, le contrôle strict par l'État des relations de travail au Portugal et en Espagne), la majorité des règles de protection de l'emploi actuellement en vigueur ont été adoptées entre les années 50 et les années 70. La récession qui a suivi le choc pétrolier de 1973 a amené les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à adopter de nouvelles mesures de protection, notamment dans le domaine des licenciements collectifs (voir notamment la Directive des Communautés européennes de 1975 sur les licenciements collectifs, qui a ensuite été transposée dans les législations des États membres de l'Union européenne). Depuis lors, la tendance générale a consisté à déréglementer [voir OCDE (1986) et Büchtemann (1993a) pour un rappel historique].

Cependant, les pays qui se sont engagés sur la voie de la déréglementation ont choisi des options très différentes, certains privilégiant l'assouplissement des procédures et d'autres la diversification des types de contrat de travail. L'une des évolutions importantes intervenues depuis 20 ans a été le développement des contrats de travail à durée déterminée, temporaires ou « intermittents », qui sont largement utilisés dans des pays comme l'Espagne, l'Australie et la Finlande. Autre signe de la tendance à la déréglementation, au cours des dernières années la plupart des pays ont légalisé le recours aux agences de travail temporaire ou supprimé les restrictions encore applicables dans ce domaine (par exemple en ce qui concerne les secteurs autorisés à utiliser leurs services ou la durée des missions). Quelques pays en revanche ont continué à durcir certains aspects de leur réglementation. Le tableau 2.1 présente certains durcissements ou assouplissements importants apportés par certains pays à leur réglementation de protection de l'emploi depuis le milieu des années 80.

Sources et méthodes

L'analyse de la LPE présentée dans ce chapitre suit jusqu'à un certain point la méthode retenue par Grubb et Wells (1993), qui ont utilisé un grand nombre d'indicateurs pour attribuer des scores et un classement à un sous-

2. En fait, dans les pays où peu d'obligations sont formellement inscrites dans la législation, les employeurs peuvent être soumis *de facto* à autant de contraintes que leurs homologues des pays appliquant une législation rigoureuse.
3. Comme l'a montré le rapport de l'OCDE (1994a), cette pratique consistant à étendre les conventions collectives est particulièrement répandue en Autriche, en Belgique, en France et au Portugal, alors qu'elle n'a pratiquement pas cours aux États-Unis, au Japon, en Norvège, au Royaume-Uni et en Suède.
4. C'est ainsi qu'en Belgique le système judiciaire a mis au point certaines formules de calcul de l'indemnisation des travailleurs en « cols blancs » qui tiennent compte du salaire précédent, de l'âge et de l'ancienneté.
5. Par exemple, les indicateurs présentés dans ce chapitre ne peuvent pas tenir compte de toutes les subtilités de l'application réelle de la LPE. Un pays peut avoir des normes législatives très protectrices, mais qui ne sont pas appliquées de façon uniforme parce que les travailleurs n'en sont pas informés, ou parce qu'ils n'osent pas ou n'ont pas les moyens d'intenter une action en justice lorsqu'ils ont le sentiment que les règles n'ont pas été respectées. L'importance croissante de la jurisprudence relative à la LPE peut aussi être à l'origine de disparités régionales d'application des normes. Par ailleurs, dans certains pays, les décisions de justice peuvent tenir compte des conditions du marché du travail, par exemple la difficulté de trouver des emplois dans les régions à fort taux de chômage ou en période de récession [voir Bertola *et al.* (à paraître)].

Tableau 2.1. Législation sur la protection de l'emploi : changements intervenus depuis le milieu des années 80

	Renforcement de la LPE	Assouplissement de la LPE
Travailleurs permanents		
Finlande	1991	Le délai à respecter avant que le préavis n'entre en vigueur est ramené d'environ 2 mois à 1 à 2 semaines.
	1996	La durée de préavis est ramenée de 2 à 1 mois pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté.
France	1986	Suppression de l'autorisation administrative préalable applicable aux licenciements pour raisons économiques.
	1989	La législation impose de mettre en place un plan social en cas de licenciement collectif.
	1993	Obligations légales concernant le contenu des plans sociaux.
Allemagne	1993	Harmonisation des durées légales de préavis applicables aux ouvriers et aux employés. Cette mesure a eu pour effet d'accroître la durée moyenne de préavis pour les travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté.
	1996	Le seuil à partir duquel s'appliquent les dispositions relatives à la protection contre les licenciements abusifs est porté de 5 à 10 salariés à temps complet par établissement.
	1999	Le seuil à partir duquel s'appliquent les dispositions relatives à la protection contre les licenciements abusifs est de nouveau ramené à 5 salariés par établissement.
Corée	1998	Autorisation légale de licencier pour des « motifs de gestion », ce terme recouvrant les suppressions d'emplois et les licenciements liés à des restructurations économiques.
Portugal	1989/1991	Assouplissement des restrictions en matière de licenciements : augmentation du nombre de motifs de licenciement acceptables et suppression de l'autorisation préalable pour les licenciements collectifs.
Espagne	1994	Suppression de l'autorisation administrative préalable pour les licenciements économiques. Définition plus large des motifs objectifs permettant de procéder à des licenciements collectifs et simplification des procédures.
	1997	Le montant maximal de l'indemnité due à un salarié licencié abusivement est ramené de 45 à 33 jours de salaire par année d'ancienneté.
Suède	1993	Modification de la règle « dernier entré, premier sorti » : en cas de réduction d'effectifs, l'employeur peut garder à son service deux salariés de son choix.
	1995/1997	Définition à nouveau plus restrictive des possibilités de dérogation à la règle « dernier entré, premier sorti », mais les possibilités de modifier l'ordre des licenciements dans le cadre d'accords de conventions collectives sont renforcées.
Royaume-Uni	1985	L'ancienneté requise pour prétendre à une indemnité pour cause de licenciement abusif est portée à 2 ans.
États-Unis	1988	En cas de fermeture d'établissements impliquant plus de 100 salariés, ou en cas de licenciements massifs, les salariés doivent bénéficier d'un délai de préavis de 60 jours.

Tableau 2.1. Législation sur la protection de l'emploi : changements intervenus depuis le milieu des années 80 (suite)

	Renforcement de la LPE	Assouplissement de la LPE
Travailleurs temporaires		
Belgique	Début des années 90	Possibilité de recourir aux CDD sans motif objectif. Augmentation progressive du nombre de renouvellements autorisés et de la durée cumulée des CDD et des contrats de travail intérimaire.
France	1985/1986 1990	Définition plus restrictive des conditions de recours aux agences de travail temporaire et aux CDD, et raccourcissement de la durée cumulée des contrats.
Allemagne	1985 Années 90	Possibilité de recourir aux CDD sans motif objectif. Augmentation progressive du nombre de renouvellements autorisés et de la durée cumulée des CCD et des contrats de travail intérimaire.
Italie	1987 1997	Élargissement des possibilités de recours aux CDD aux termes de conventions collectives définissant les groupes cibles et la part des effectifs concernés. Les agences de travail temporaire sont autorisées à titre expérimental.
Corée	1998	Le recours aux agences de travail temporaire est largement libéralisé.
Espagne	1984 1994	Définition plus souple des conditions applicables aux CDD. Les agences de travail temporaire sont autorisées.
Suède	1993 1997	Les agences de travail temporaire sont autorisées. Autorisation de recourir aux CDD sans avoir à indiquer un motif objectif, à condition qu'il n'y ait pas plus de 5 salariés couverts simultanément par ce type de contrat.

Source : Voir l'annexe 2.A.

ensemble de pays (européens) de l'OCDE en fonction de la situation qui prévalait à la fin des années 80. Leurs travaux ont été complétés par la suite dans le cadre de *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994a)]. Ce chapitre utilise en grande partie les mêmes indicateurs pour évaluer la rigueur de la protection de l'emploi à la fin des années 90, ce qui permet d'effectuer des comparaisons dans le temps. Les indicateurs se réfèrent à la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements et à la réglementation du travail temporaire. En outre, un certain nombre d'indicateurs nouveaux concernant la réglementation applicable aux licenciements *collectifs* ont été élaborés afin d'enrichir encore la somme d'informations à partir de laquelle est établi le classement des pays en fonction de la plus ou moins grande « rigueur » de leur réglementation.

Compte tenu des aspects multiples que recouvre la réglementation de l'emploi et du caractère parfois ambigu des informations disponibles, nous avons rencontré lors de la construction des indicateurs et de l'attribution des scores des difficultés analogues à celles de nos prédécesseurs. Les tableaux 2.2 à 2.5 ainsi que le graphique 2.1 présentent, pour 27 pays et 22 indicateurs, des informations synthétiques aussi précises et représentatives que possible des normes actuelles, extraites de plusieurs études internationales disponibles sur les dispositions réglementaires ou recueillies auprès des gouvernements des pays Membres de l'OCDE. L'analyse s'appuie par conséquent sur près de 1 200 données, encore qu'il n'ait pas toujours été possible de combler de façon satisfaisante les informations manquantes pour certains pays. Les variables sont exprimées soit en unités de

temps (délai avant l'entrée en vigueur du préavis, mois d'indemnités selon l'ancienneté du salarié, etc.), soit en scores sur des échelles ordinales élaborées spécialement pour chaque indicateur (0 à 2,3,4, ou simplement oui/non). Le lecteur pourra se reporter aux tableaux 2.A.1 à 2.A.9 de l'annexe pour une description plus complète des valeurs et des méthodes utilisées⁶. En actualisant et en complétant les tableaux de *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*, on a révisé un certain nombre des valeurs attribuées initialement à la fin des années 80.⁷ On a en outre utilisé une technique différente pour calculer les mesures synthétiques de la rigueur de la LPE.⁸

Premièrement, comme on peut le voir à la partie A du tableau 2.2, des valeurs et des scores ont été attribués à 12 indicateurs de la réglementation applicable aux licenciements de *travailleurs réguliers ou permanents* chaque fois que des données quantitatives étaient disponibles ou qu'une évaluation qualitative valable des contraintes réglementaires pouvait être effectuée. On a mesuré la rigueur de la réglementation au regard des difficultés occasionnées par les procédures, des délais du préavis, des indemnités de licenciement et des dispositions en matière de licenciements abusifs. La partie A du tableau 2.3 présente ensuite les valeurs et les scores attribués aux pays pour six indicateurs relatifs à la réglementation des *contrats de durée déterminée et intérimaires*. Ces indicateurs rendent compte des restrictions applicables au recours à ces formes de travail « atypiques », tant en ce qui concerne la définition des circonstances et des secteurs où ils sont autorisés, que leur durée d'utilisation mesurée d'après le nombre de renouvellements possibles et leur durée totale. Le tableau 2.4 présente quatre indicateurs de la rigueur de la réglementation applicable en matière de *licenciement collectif*, pour autant que les exigences imposées aux employeurs (notification

des licenciements aux représentants du personnel, délais supplémentaires, plans sociaux, etc.) aillent au-delà de celles applicables en cas de licenciement économique individuel. Ce dernier tableau présente donc uniquement les obligations supplémentaires découlant du caractère « collectif » du licenciement (la définition du licenciement collectif n'étant pas la même dans tous les pays).

Enfin, les données de ces trois tableaux ont servi à élaborer un indicateur du niveau global de protection de l'emploi, présenté dans les colonnes de droite du tableau 2.5. Deux versions de l'indicateur global ont été retenues : l'une combinant les indicateurs relatifs à l'emploi régulier et à l'emploi temporaire, et l'autre associant à ces deux groupes de mesures les indicateurs relatifs à la réglementation des licenciements collectifs, reproduits au tableau 2.4. La première version permet d'effectuer des comparaisons entre la situation à la fin des années 90 et à la fin des années 80, tandis que la seconde se rapporte uniquement à la situation actuelle. Les diagrammes de dispersion présentés dans les deux parties du graphique 2.1 illustrent l'évolution dans le temps du degré de rigueur de la protection de l'emploi dans les différents pays.

B. Normes actuelles de réglementation sur la protection de l'emploi

Protection des salariés réguliers contre les licenciements

La lecture du tableau 2.2 permet de se faire une idée plus précise du niveau de protection contre les licenciements individuels dont bénéficie un salarié régulier. Les normes de protection en la matière sont très différentes d'un pays à l'autre, et elles varient aussi souvent à l'intérieur d'un même pays en fonction de l'ancienneté, de la taille de l'entreprise,

6. Les valeurs et les scores attribués aux pays pour les 22 indicateurs de la LPE présentés dans ce chapitre se fondent sur diverses sources nationales et sur plusieurs études internationales réalisées par *Watson Wyatt Data Services* [Watson Wyatt (1997, 1998)], par *Incomes Data Services* [voir IDS (1995, 1996, 1997)] et par la Commission européenne (1997a). Les gouvernements des pays de l'OCDE ont fourni des informations complémentaires en réponse à un questionnaire qui leur a été envoyé par le Secrétariat de l'OCDE.

7. Dans certains cas, les informations n'étaient pas disponibles à l'époque et les valeurs ont été attribuées rétroactivement ; ou bien les valeurs attribuées précédemment reposaient sur des informations inexactes ou incomplètes, et elles ont donc été révisées. Dans d'autres cas encore, certaines caractéristiques de la réglementation ont été définies de façon plus rigoureuse d'après les informations plus complètes dont nous disposons à présent, et les hypothèses qui en découlent ont également été appliquées rétroactivement. Par exemple, lorsque la législation ou la jurisprudence prévoient un avertissement préalable à la notification du préavis, on a supposé que cette procédure demandait un délai de six jours. De même, l'indicateur relatif à la possibilité pour « l'utilisateur final » de résilier à tout moment le contrat d'un travailleur intérimaire, qui était utilisé dans *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*, a été abandonné en raison de la complexité des situations juridiques envisageables, en particulier lorsqu'il existe une relation triangulaire entre le salarié, l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

8. Dans *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*, un classement des pays avait été établi pour chaque indicateur, puis un classement global avait été effectué en calculant la moyenne arithmétique des rangs attribués pour chaque indicateur et en établissant ensuite un classement de ces moyennes (technique dite de « classement de la moyenne des rangs »). Comme cette méthode n'est pas adaptée aux comparaisons dans le temps, nous avons eu recours à une technique différente pour construire les indicateurs synthétiques. Dans un premier temps, chaque pays s'est vu attribuer un score allant de 0 à 6 pour chacun des 22 indicateurs, le score attribué augmentant avec la rigueur de la protection de l'emploi. Ensuite, nous avons calculé des scores synthétiques par principaux domaines de la réglementation (trois domaines pour les licenciements individuels, deux pour le travail temporaire et un pour les licenciements collectifs) en effectuant la moyenne des scores assignés à chacun des indicateurs pertinents. Enfin, dans le tableau 2.5, les scores par grands domaines ont été combinés afin d'obtenir des scores synthétiques globaux à partir desquels a été établi le classement des pays en fonction de la rigueur globale de leur réglementation sur la protection de l'emploi. (Pour plus de précisions sur la méthode de calcul des scores synthétiques, y compris les pondérations affectées aux différents indicateurs, se reporter à l'annexe 2.B).

Tableau 2.2. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier

Section A : Valeurs des indicateurs^a

Difficultés occasionnées par les procédures normales ^b				Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle, selon la durée de l'ancienneté ^c										Difficultés de licenciement								
Procédures ^d		Attente avant le début du préavis ^e		Délai de préavis après						Indemnités après				Définition du licenciement abusif ^f		Période d'essai avant le début de l'éligibilité		Indemnités en cas de licenciement 20 ans d'ancienneté ^g		Degré de la ^h		
				9 mois		4 ans		20 ans		9 mois		4 ans										20 ans
Échelle		Jours		Mois										Échelle de 0 à 3		Mois		Échelle				
Europe centrale et occidentale																						
Autriche	2.0	2.0	9.0	9.0	1.0	1.0	1.2	1.2	2.5	2.5	0.0	0.0	2.0	2.0	9.0	9.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Belgique	0.5	0.5	1.5	1.5	2.0	2.0	2.8	2.8	9.0	9.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	3.3	12.5	15.0
France	1.5	1.8	12.0	12.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.4	0.4	2.7	2.7	1.5	1.5	1.6	1.6	15.0	15.0
Allemagne	2.5	2.5	17.0	17.0	1.0	1.0	1.0	1.0	4.5	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	24.0	24.0
Irlande	1.5	1.5	4.5	4.5	0.2	0.3	0.5	0.5	2.0	2.0	0.0	0.0	0.2	0.2	2.2	2.2	0.0	0.0	12.0	12.0	24.0	24.0
Pays-Bas	3.0	3.0	38.0	31.0	0.6	1.0	1.0	1.0	5.3	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	2.0	2.0	6.0	18.0
Suisse	0.5	0.5	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0
Royaume-Uni	1.0	1.0	2.0	2.0	0.2	0.2	0.9	0.9	2.8	2.8	0.0	0.0	0.5	0.5	2.4	2.4	0.0	0.0	24.0	24.0	8.0	8.0
Europe méridionale																						
Grèce	2.0	2.0	1.0	1.0	0.6	0.5	1.7	1.5	9.0	8.0	0.3	0.3	0.9	1.0	4.6	5.8	0.5	0.5	2.0	3.0	15.0	15.8
Italie	1.5	1.5	1.0	1.0	0.3	0.3	1.1	1.1	2.2	2.2	0.7	0.7	3.5	3.5	18.0	18.0	0.0	0.0	0.8	0.8	32.5	32.5
Portugal	2.5	2.0	21.0	21.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	20.0	20.0	3.0	2.0	1.0	2.0	20.0	20.0
Espagne	2.3	2.0	40.0	1.0	1.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	0.5	0.5	2.6	2.6	12.0	12.0	2.0	2.0	1.7	2.5	35.0	22.0
Turquie	2.0	2.0	1.0	1.0	..	1.0	..	2.0	..	2.0	..	0.0	..	4.0	..	20.0	..	0.0	..	2.0	..	26.0
Pays nordiques																						
Danemark	0.5	0.5	1.0	1.0	1.6	1.8	2.8	3.0	5.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	0.0	0.0	1.5	1.5	9.0	12.0
Finlande	1.8	1.8	56.0	11.0	2.0	1.0	2.0	2.0	6.0	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	4.0	4.0	12.0	12.0
Norvège	1.5	1.5	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	2.5	1.0	1.0	15.0	15.0
Suède	2.0	2.0	15.0	15.0	1.0	1.0	4.0	3.0	6.0	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	32.0	32.0
Économies en transition																						
République tchèque	..	2.0	..	7.0	..	2.0	..	2.5	..	2.5	..	1.0	..	1.0	..	1.0	..	2.0	..	3.0	..	8.0
Hongrie	..	1.0	..	13.0	..	1.0	..	1.2	..	3.0	..	0.0	..	1.0	..	5.0	..	0.0	..	3.0	..	10.0
Pologne	..	2.0	..	13.0	..	1.0	..	3.0	..	3.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0	..	1.8	..	3.0
Amérique du Nord																						
Canada	0.0	0.0	1.0	1.0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.2	0.2	1.3	1.3	0.0	0.0	3.0	3.0
Mexique	..	1.0	..	1.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0	..	3.0	..	3.0	..	3.0	..	3.0	16.0
États-Unis	0.0	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Tableau 2.2. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier (suite)

Section A : Valeurs des indicateurs^a

Difficultés occasionnées par les procédures normales ^b				Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle, selon la durée de l'ancienneté ^c										Difficultés de licenciement						
Procédures ^d	Attente avant le début du préavis ^e			Délai de préavis après						Indemnités après				Définition du licenciement abusif ^f	Période d'essai avant le début de l'éligibilité	Indemnités en cas de licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté ^g	Degré de la réintégration ^h			
				9 mois		4 ans		20 ans		9 mois		4 ans						20 ans		
Échelle de 0 à 3	Jours			Mois										Échelle de 0 à 3	Mois				Échelle de 0 à 3	
Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	
Asie et Océanie																				
Australie	0.5	0.5	1.0	1.0	0.2	0.2	0.7	0.7	1.2	1.2	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	1.5	1.5
Japon	1.5	1.5	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	1.5	1.5	4.0	4.0	2.0	2.0	26.0	26.0
Corée	2.5	1.8	..	32.0	..	1.0	..	1.0	..	1.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	..	2.0	..	2.0
Nouvelle-Zélande	0.8	0.8	7.0	7.0	..	0.5	..	0.5	..	0.5	..	0.0	..	1.5	..	5.0	..	0.0	..	2.0

.. Données non disponibles.

- a) Outre les notes figurant ci-dessous, consulter les tableaux 2.A.1 à 2.A.9 pour davantage d'explications sur les indicateurs.
- b) Les procédures sont soit prescrites par la loi, soit résultent de négociations collectives, soit sont généralement considérées comme nécessaires parce qu'en leur absence, les arguments de l'employeur perdraient de leur poids devant les tribunaux en cas de plainte pour licenciement abusif.
- c) Informations se rapportant principalement à la législation en vigueur, mais découlant aussi, le cas échéant, des moyennes dégagées des conventions collectives ou des contrats de travail. Si il y a lieu, les calculs supposent que le salarié était âgé de 35 ans au début de son contrat. On utilise des moyennes lorsqu'il y a association de cas différents (par exemple, ouvriers et employés; licenciements pour motifs personnels et pour raisons économiques, etc.).
- d) Les procédures sont notées selon le barème suivant : 1 lorsque les motifs du licenciement doivent être énoncés par écrit au salarié; 2 lorsqu'une notification doit être faite à une tierce partie (comme le comité d'entreprise ou l'administration compétente); 3 lorsque l'employeur ne peut procéder au licenciement sans l'autorisation d'une tierce partie.
- e) Le délai comprend une période supposée de six jours dans les cas où une procédure d'avertissement doit obligatoirement être mise en œuvre avant le licenciement (même si cette période peut en fait être très variable et aller de deux jours à plusieurs mois). On compte une journée lorsque le licenciement peut être notifié verbalement ou que la lettre de licenciement peut être remise directement au salarié, quelques jours si la lettre doit être envoyée, et trois jours s'il s'agit d'un envoi recommandé.
- f) La note attribuée est 0 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ou la nécessité de supprimer le poste sont considérées comme des motifs raisonnables et suffisants de licenciement, 1 lorsque des considérations d'ordre social, l'âge ou l'ancienneté dans l'emploi doivent si possible être pris en compte pour la sélection du ou des salariés à licencier, 2 lorsqu'il doit y avoir, préalablement au licenciement, tentative de mutation interne et/ou de reconversion en vue d'adapter le salarié à des tâches différentes, et 3 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.
- g) Si il y a lieu, les calculs supposent que le salarié avait 35 ans au début de son contrat et qu'un procès dure en moyenne 6 mois. On utilise des moyennes lorsqu'il y a association de cas différents (par exemple, ouvriers et employés).
- h) On indique ici dans quelle mesure, après constatation du caractère abusif d'un licenciement, le salarié licencié a la possibilité d'être réintégré, même contre le gré de son employeur. La note est 1 lorsque cette possibilité est rarement offerte au salarié, 2 si elle lui est offerte assez souvent, et 3 si elle lui est toujours offerte.

Sources : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.2. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier

Section B : Scores synthétiques par domaines principaux^{a, b}

	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	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale								
Autriche	2.5 (15)	2.5 (18)	2.0 (14)	2.0 (19)	3.3 (12)	3.3 (16)	2.6 (12)	2.6 (17)
Belgique	0.5 (3)	0.5 (3)	2.3 (16)	2.3 (22)	1.8 (6)	1.8 (5)	1.5 (6)	1.5 (6)
France	2.5 (15)	2.8 (20)	1.5 (10)	1.5 (13)	2.8 (10)	2.8 (14)	2.3 (9)	2.3 (14)
Allemagne	3.5 (18)	3.5 (24)	1.0 (4)	1.3 (8)	3.5 (14)	3.5 (20)	2.7 (13)	2.8 (21)
Irlande	2.0 (11)	2.0 (12)	0.8 (2)	0.8 (2)	2.0 (7)	2.0 (6)	1.6 (8)	1.6 (8)
Pays-Bas	5.5 (22)	5.0 (27)	1.0 (4)	1.0 (4)	2.8 (10)	3.3 (16)	3.1 (18)	3.1 (25)
Suisse	0.5 (3)	0.5 (3)	1.5 (9)	1.5 (12)	1.5 (3)	1.5 (3)	1.2 (5)	1.2 (5)
Royaume-Uni	1.0 (7)	1.0 (7)	1.1 (7)	1.1 (6)	0.3 (1)	0.3 (1)	0.8 (2)	0.8 (2)
Europe méridionale								
Grèce	2.0 (11)	2.0 (12)	2.4 (17)	2.2 (21)	3.3 (12)	3.0 (15)	2.5 (11)	2.4 (16)
Italie	1.5 (9)	1.5 (10)	2.9 (18)	2.9 (25)	4.0 (17)	4.0 (23)	2.8 (16)	2.8 (23)
Portugal	4.0 (19)	3.5 (24)	5.0 (20)	5.0 (27)	5.5 (20)	4.5 (26)	4.8 (20)	4.3 (27)
Espagne	4.8 (20)	2.0 (12)	3.1 (19)	2.6 (23)	3.8 (15)	3.3 (16)	3.9 (19)	2.6 (18)
Turquie	2.0 (11)	2.0 (12)	..	3.4 (26)	..	2.5 (12)	..	2.6 (19)
Pays nordiques								
Danemark	0.5 (3)	0.5 (3)	2.0 (15)	1.9 (18)	2.3 (9)	2.3 (8)	1.6 (7)	1.6 (7)
Finlande	4.8 (20)	2.8 (20)	1.9 (13)	1.4 (11)	1.5 (3)	2.3 (8)	2.7 (14)	2.1 (11)
Norvège	1.5 (9)	1.5 (10)	1.1 (8)	1.1 (7)	4.5 (19)	4.5 (26)	2.4 (10)	2.4 (15)
Suède	3.0 (17)	3.0 (22)	1.7 (11)	1.6 (14)	3.8 (15)	3.8 (22)	2.8 (17)	2.8 (22)
Économies en transition								
République tchèque	..	2.5 (18)	..	2.7 (24)	..	3.3 (16)	..	2.8 (24)
Hongrie	..	2.0 (12)	..	1.8 (15)	..	2.5 (12)	..	2.1 (10)
Pologne	..	3.0 (22)	..	1.4 (10)	..	2.3 (8)	..	2.2 (12)
Amérique du Nord								
Canada	0.0 (1)	0.0 (1)	0.8 (2)	0.8 (2)	2.0 (7)	2.0 (6)	0.9 (3)	0.9 (3)
Mexique	..	1.0 (7)	..	2.1 (20)	..	3.7 (21)	..	2.3 (13)
États-Unis	0.0 (1)	0.0 (1)	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (2)	0.5 (2)	0.2 (1)	0.2 (1)
Asie et Océanie								
Australie	0.5 (3)	0.5 (3)	1.0 (4)	1.0 (4)	1.5 (3)	1.5 (3)	1.0 (4)	1.0 (4)
Japon	2.0 (11)	2.0 (12)	1.8 (12)	1.8 (16)	4.3 (18)	4.3 (25)	2.7 (15)	2.7 (20)
Corée	..	3.8 (26)	..	1.8 (16)	..	4.0 (23)	..	3.2 (26)
Nouvelle-Zélande	1.3 (8)	1.3 (9)	..	1.4 (9)	..	2.3 (11)	..	1.7 (9)

.. Données non disponibles.

a) Les scores synthétiques s'échelonnent de 0 à 6, les valeurs augmentant avec le degré de rigueur de la réglementation. Le mode de calcul de ces scores est expliqué en annexe 2.B.

b) Les chiffres entre parenthèses indiquent la place des pays dans le classement. Les rangs attribués augmentent avec la rigueur de la protection de l'emploi.

Source : Voir le tableau 2.2, section A.

de la catégorie à laquelle appartient le salarié (ouvrier/employé) et de l'existence ou non d'une instance de représentation du personnel.

Trois grands domaines ont été choisis pour rendre compte de la rigueur des normes de protection contre les licenciements : les difficultés occasionnées par les procédures que l'employeur doit respecter en cas de licenciement d'un salarié ; les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement ; enfin, les normes et les pénalités applicables en cas de licenciement considéré comme abusif. Premièrement, la liberté de licencier peut être limitée par l'obligation de respecter certaines procédures entre le moment où la décision de licencier le salarié est prise et la résiliation effective de son contrat. Les pays ont été notés en fonction des variables suivantes : délai à respecter avant le début du préavis (par exemple, parce qu'une série d'avertissements préalables sont imposés, ou parce qu'un entretien avec le salarié doit avoir lieu) ; obligation ou non de notifier par écrit les motifs du licenciement ; obligation d'avertir ou de consulter une tierce partie (par exemple, un comité d'entreprise ou l'autorité compétente pour l'emploi) ; enfin, obligation de soumettre le licenciement à l'approbation d'une tierce partie.

En examinant le classement des pays (chiffres entre parenthèses dans la partie B), on constate que les Pays-Bas arrivent en première position pour la rigueur des procédures à respecter en cas de licenciement, suivis par la Corée, l'Allemagne et le Portugal, tandis que le Canada et les États-Unis appliquent les normes les moins strictes en la matière. Aux Pays-Bas, une procédure établie de longue date subordonne tout licenciement à l'autorisation du service public de l'emploi ; non seulement cette procédure est relativement longue, mais un certain nombre de demandes de licenciement sont rejetées chaque année⁹. Le score de la Corée s'explique par la longueur de la procédure de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement pour raisons économiques, cette procédure ayant été incorporée à la législation coréenne au début de 1998 lorsque les difficultés économiques ont été reconnues comme un motif de licenciement légitime.

Les Pays-Bas arrivaient déjà en tête de classement à la fin des années 80, la Finlande et l'Espagne occupant les deuxième et troisième positions. Ces deux derniers pays ont considérablement assoupli leur réglementation depuis lors, surtout en ce qui concerne les délais de con-

sultation à respecter avant le début du préavis. L'évolution de l'indicateur synthétique des difficultés procédurales, illustrée par le graphique 2.1 (partie A), donne un autre aperçu de l'assouplissement de la réglementation dans ces deux pays.

Examinons maintenant les colonnes relatives au *préavis* et aux *indemnités de licenciement* dans le tableau 2.2. Bon nombre des entrées de la partie A sont des valeurs composites recouvrant plusieurs situations, par exemple les ouvriers et les employés, ou les licenciements pour motifs personnels ou économiques (voir tableaux 2.A.2 et 2.A.3 de l'annexe 2.A pour plus de précisions). Il existe des différences entre ces catégories, les coûts de licenciement étant souvent plus élevés pour les employés et en cas de licenciement économique. Tous les pays, à l'exception des États-Unis, imposent des délais de préavis, mais les deux tiers seulement prévoient le versement d'indemnités de licenciement aux salariés ayant une grande ancienneté. A quelques exceptions près, on constate également que les pays où le montant des indemnités de licenciement est élevé n'accordent généralement pas de longs préavis, et inversement.

Pour ce qui est du classement des pays, on peut observer que les pays d'Europe méridionale sont ceux qui imposent les obligations les plus contraignantes (le Portugal arrive en tête, suivi de l'Italie et de la Turquie), les pays les moins restrictifs étant les États-Unis, le Canada et l'Irlande¹⁰. Les Pays-Bas sont également en fin de classement pour cet indicateur, ce qui contraste fortement avec le classement obtenu par ce pays pour les difficultés procédurales. On peut voir au graphique 2.1 que les valeurs attribuées aux pays et leur position respective dans le classement n'ont pas beaucoup changé par rapport à la fin des années 80. L'Allemagne se distingue cependant des autres pays dans la mesure où elle a encore renforcé la protection des salariés. En effet, à la faveur de l'harmonisation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés, elle a prolongé la durée de préavis pour les salariés ayant une grande ancienneté. En revanche, les délais de préavis obligatoires semblent avoir diminué en Espagne et en Finlande, tandis qu'aux Pays-Bas le délai minimum a été allongé et le délai maximum réduit.

Des exigences supplémentaires peuvent être imposées aux employeurs en cas de licenciement « injustifié » ou « abusif ». Pratiquement tous les pays de l'OCDE prévoient dans leur législation des compensations pour *licenciement*

9. Le pourcentage s'élevait en 1997-1998 à 7 pour cent. Pour éviter cette incertitude et obtenir plus rapidement l'autorisation de licencier, les employeurs néerlandais se tournent de plus en plus souvent vers les tribunaux du travail des cantons. Si les risques de rejet des demandes par ces tribunaux semblent moins élevés, cette solution présente néanmoins l'inconvénient d'accroître le coût des licenciements pour les employeurs, car les indemnités fixées par les tribunaux sont souvent très généreuses.

10. Une enquête réalisée en 1992 pour les États-Unis montre que malgré une absence totale d'obligations légales, une minorité de salariés (entre 15 et 35 pour cent), variable selon la taille de l'entreprise, est couverte par des plans d'entreprise qui prévoient le versement d'indemnités pour perte d'emploi [OCDE (1996a)].

*abusif*¹¹. La troisième partie synthétique du tableau 2.2, intitulée « difficultés de licenciement », présente les contraintes imposées en la matière. La durée de la période d'essai est importante car aucune demande d'indemnités pour licenciement abusif n'est en général recevable pendant cette période¹². Par ailleurs, de nombreux pays considèrent un licenciement comme abusif si l'employeur ne peut pas apporter la preuve qu'il a déployé les efforts nécessaires pour l'éviter (par exemple, en proposant une mutation interne ou une reconversion), ou si certains critères de situation sociale, d'âge ou d'ancienneté n'ont pas été respectés (par exemple, application de la règle *dernier entré, premier sorti*). Les tribunaux peuvent aussi ordonner la réintégration d'un salarié dont le licenciement s'avère abusif, ou exiger que lui soient versées des indemnités d'un montant supérieur aux indemnités normales de licenciement. Le montant maximum des indemnités de licenciement est particulièrement élevé en Italie et en Suède, mais aux États-Unis, les indemnités accordées par certains tribunaux en cas de licenciement injustifié peuvent être supérieures à celles accordées dans d'autres pays de l'OCDE¹³.

La Norvège, le Portugal et le Japon offrent le degré de protection le plus élevé en ce qui concerne les aspects couverts par l'indicateur synthétique « difficultés de licenciement », tandis que les États-Unis et le Royaume-Uni se situent en fin de classement. Les tribunaux norvégiens tendent à restreindre les licenciements pour motif personnel aux cas de rupture du contrat de travail pour cause précise (comportement déloyal, absentéisme répété, etc.), tandis que les licenciements pour raisons économiques sont systématiquement considérés comme abusifs s'il s'avère que le salarié aurait pu être affecté à d'autres fonctions.

Au Portugal, la rigueur de la réglementation a diminué par rapport à la fin des années 80, ce pays ayant commencé à partir de cette époque à autoriser les licenciements pour performances insuffisantes ou pour motifs économiques (auparavant, seuls les licenciements pour motifs disciplinaires étaient autorisés). La réglementation espagnole est également devenue moins rigoureuse, du fait principalement du plafonnement des indemnités de licenciement. Comme le montre le graphique 2.1, le classement de la plupart des autres pays au regard de l'indicateur synthétique des « difficultés de licenciement » est resté pratiquement inchangé depuis la fin des années 80. En ce qui concerne l'indicateur

de la rigueur globale de la réglementation visant l'emploi régulier, le classement est aussi resté relativement stable au cours de la période considérée (voir graphique 2.1, partie A, angle inférieur droit). La seule exception notable est l'Espagne, où le niveau de protection a diminué pour les trois indicateurs synthétiques (procédures, préavis et indemnités de licenciement, réglementation applicable aux licenciements abusifs), tandis que le Portugal et la Finlande ont assoupli leur réglementation dans deux des trois domaines.

Réglementation des formes d'emploi temporaire

Pour modifier la rigueur globale de leur réglementation sans toucher aux dispositions applicables aux salariés réguliers ou permanents, les pays peuvent faciliter le recours à d'autres solutions permettant d'améliorer la flexibilité de la main-d'œuvre. L'une des options administratives est le travail à horaires réduits ou chômage partiel subventionné, présenté par Houseman et Abraham (1995) comme l'une des causes majeures des différences observées entre certains pays européens et les États-Unis en termes d'ajustement de l'emploi. Un autre moyen d'abaisser le coût des licenciements pour les employeurs consiste à favoriser le recours à des contrats à durée déterminée, c'est-à-dire dont la date d'expiration est spécifiée, et l'embauche de travailleurs par l'intermédiaire d'agences d'interim. En règle générale, ces contrats ne prévoient ni préavis, ni indemnités de licenciement, et le salarié peut rarement invoquer le caractère abusif du licenciement.

Les informations reproduites à la partie A du tableau 2.3 donnent une idée des restrictions applicables à l'utilisation des contrats de travail temporaire, avec d'une part la réglementation régissant les contrats à durée déterminée, et d'autre part celle régissant le fonctionnement des agences de travail temporaire. Pour ces deux domaines, un indicateur rend compte des types de travail pour lesquels ces contrats sont autorisés, tandis que deux autres indicateurs se rapportent à leur durée maximum légale.

Tous les pays autorisent le recours aux contrats à durée déterminée pour des raisons dites « objectives » ou pour l'accomplissement de tâches de durée limitée, par exemple pour des projets spécifiques, une activité à caractère saisonnier ou le remplacement de travailleurs temporairement absents. Autrefois, de nombreux pays, en particulier en Europe, limitaient strictement le recours aux contrats de

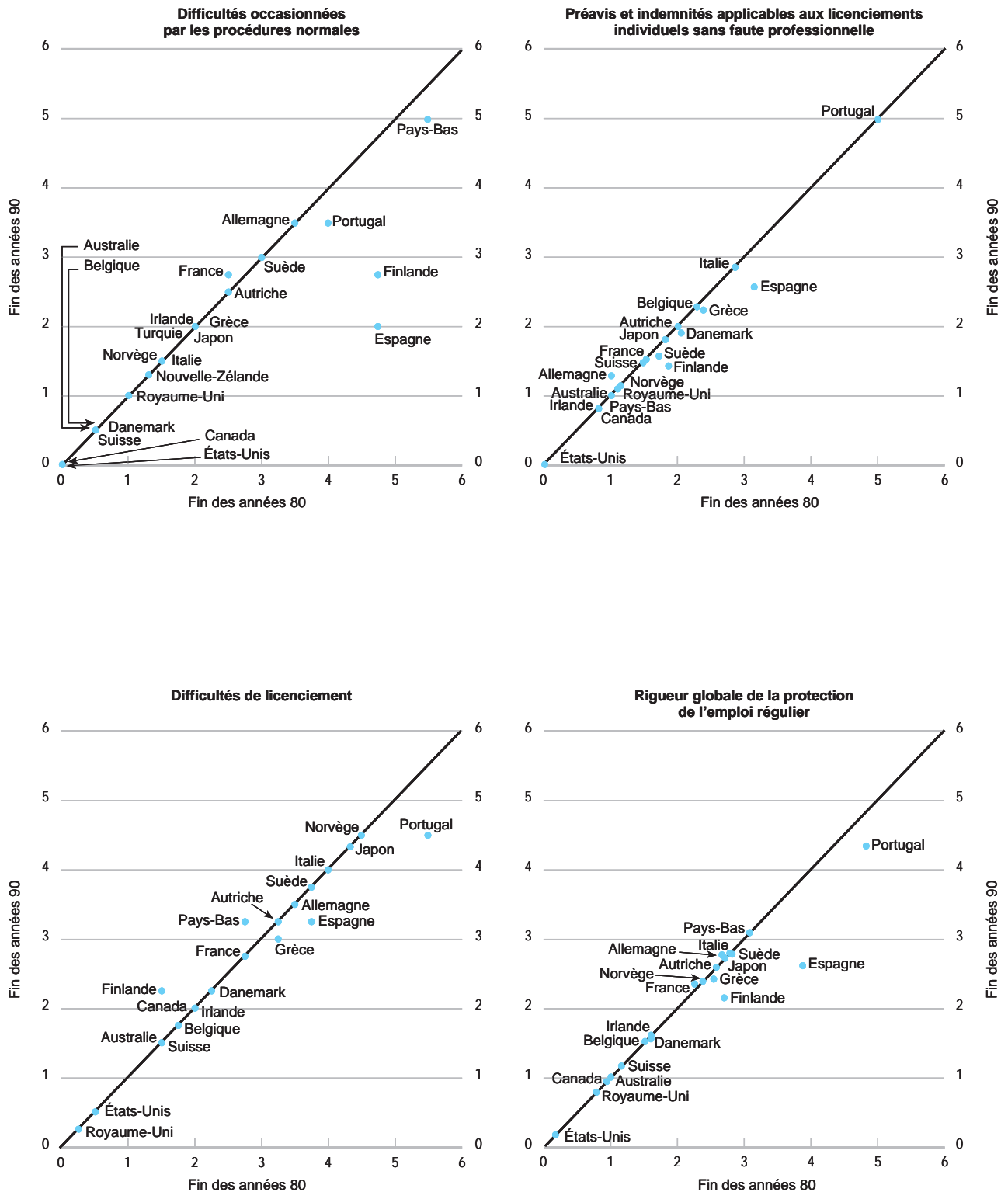
11. Les États-Unis font en partie exception, mais même dans ce pays, les conventions collectives ayant force de loi, les principes des droits civils et la législation particulière au secteur public ont quelque peu mis à mal la doctrine de liberté totale de l'emploi [Büchtemann (1993a) ; Mendelsohn (1990)].

12. Signalons à ce propos que pour alléger les contraintes imposées aux employeurs, le gouvernement britannique a porté la période pour laquelle aucun recours pour licenciement abusif ne peut être intenté de 26 à 52 semaines en 1979, et à 104 semaines en 1985.

13. Dans la plupart des pays, il existe une législation en vertu de laquelle certains motifs de licenciement ou le licenciement de certaines catégories de salariés sont systématiquement considérés comme abusifs. Ces dispositions visent essentiellement les discriminations fondées sur la race, le sexe, la religion, etc., ainsi que la protection des femmes enceintes, des travailleurs handicapés et des représentants du personnel.

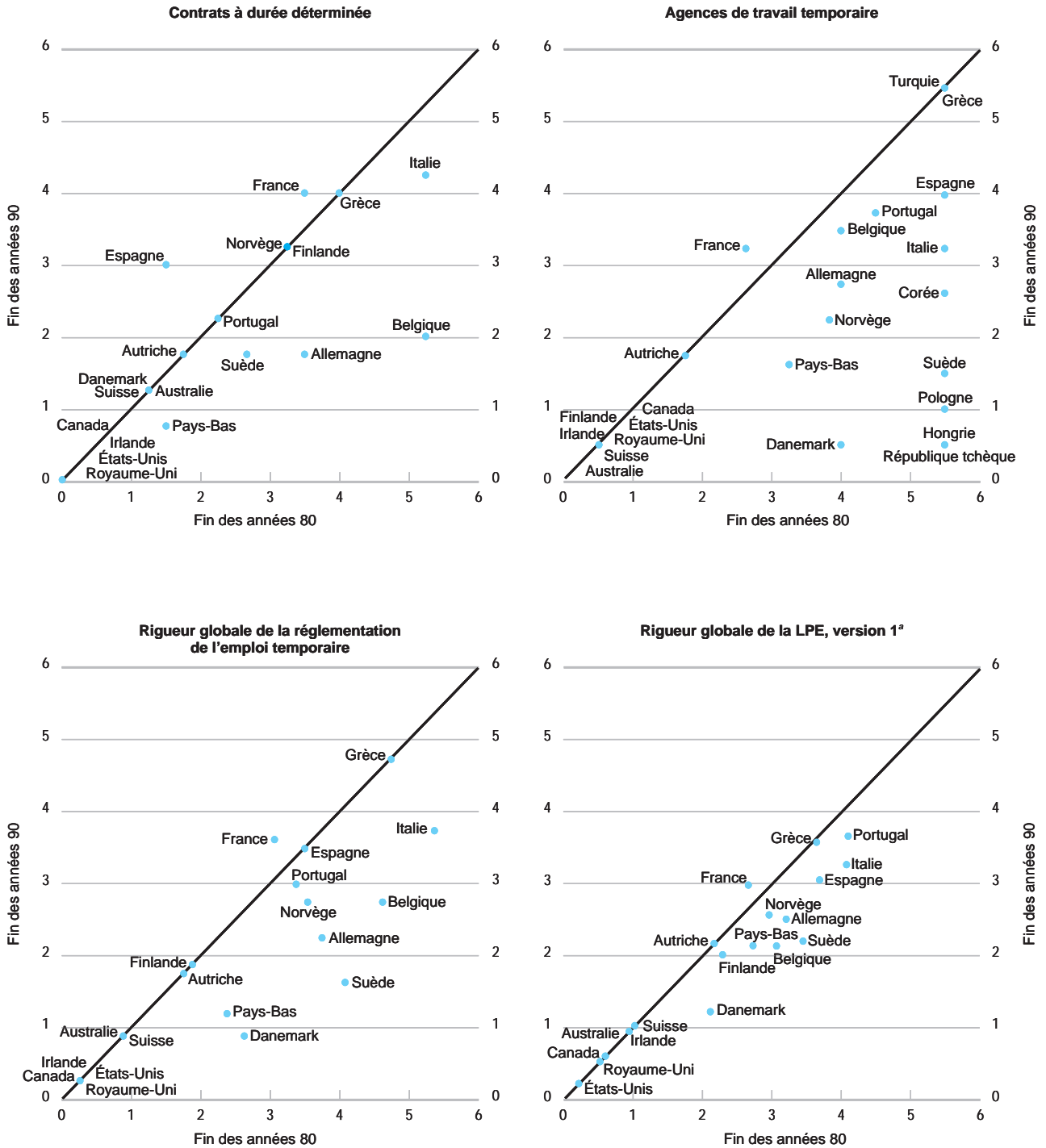
Graphique 2.1. Évolution des indicateurs synthétiques de la LPE, de la fin des années 80 à la fin des années 90

Section A : Normes de protection de l'emploi régulier



Graphique 2.1. Évolution des indicateurs synthétiques de la LPE, de la fin des années 80 à la fin des années 90 (suite)

Section B : Emploi temporaire et indice de rigueur globale



a) Moyenne des indicateurs relatifs aux contrats réguliers et aux contrats temporaires.
Sources : Voir tableau 2.2, section B, tableau 2.3, section B et tableau 2.5.

Tableau 2.3. **Réglementation de l'emploi temporaire**

Section A : Valeurs des indicateurs

	Contrats à durée déterminée (CDD)						Agences de travail temporaire (ATT)					
	Cas valables autres que les cas <i>objectifs</i> habituels ^a		Nombre maximum de contrats successifs ^b		Durée cumulée maximale		Types de travail pour lesquels l'emploi en ATT est légal		Limitations au renouvellement		Durée maximale cumulée des contrats d'emploi temporaire	
	Échelle de 0 à 3 ^c		Nombre		Mois		Échelle de 0 à 4 ^d		Oui/Non		Mois	
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale												
Autriche	2.5	2.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	3.0	3.0	Oui	Oui	Illimitée	Illimitée
Belgique	0.0	2.0	1.0	4.0	24.0	30.0	2.0	2.0	Oui	Oui	2.0	15.0
France	1.0	1.0	3.0	2.0	24.0	18.0	2.5	2.0	Oui	Oui	24.0	18.0
Allemagne	2.0	2.5	1.0	4.0	18.0	24.0	2.0	3.0	Oui	Oui	6.0	12.0
Irlande	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Pays-Bas	3.0	3.0	1.0	3.0	Illimitée	Illimitée	3.0	3.5	Oui	Oui	6.0	42.0
Suisse	3.0	3.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Royaume-Uni	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Europe méridionale												
Grèce	0.0	0.0	2.5	2.5	Illimitée	Illimitée	0.0	0.0	-	-	-	-
Italie	0.5	1.0	1.5	2.0	9.0	15.0	0.0	1.0	-	Oui	-	Illimitée
Portugal	2.0	2.0	3.0	3.0	30.0	30.0	1.0	2.0	Oui	Oui	9.0	9.0
Espagne	2.0	1.0	6.0	3.0	36.0	36.0	0.0	2.0	-	Oui	-	6.0
Turquie	0.0	0.0	..	1.5	..	Illimitée	0.0	0.0	-	-	-	-
Pays nordiques												
Danemark	3.0	3.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	2.0	4.0	Oui	Non	3.0	Illimitée
Finlande	1.0	1.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	..	Non	..	Illimitée
Norvège	1.0	1.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	1.5	3.0	Oui	Oui	..	24.0
Suède	2.0	2.5	2.0	Illimité	..	12.0	0.0	4.0	-	Non	-	12.0
Économies en transition												
République tchèque	..	2.5	..	Illimité	..	Illimitée	0.0	4.0	-	Non	-	Illimitée
Hongrie	..	2.5	..	Illimité	..	60.0	0.0	4.0	-	Non	-	Illimitée
Pologne	..	3.0	..	2.0	..	Illimitée	0.0	4.0	-	Oui	-	Illimitée
Amérique du Nord												
Canada	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Mexique	..	0.5	..	Illimité	..	Illimitée
États-Unis	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Asie et Océanie												
Australie	3.0	3.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Japon	..	2.5	2.5	2.5	..	Illimitée	2.0	2.0	..	Oui	..	36.0
Corée	..	2.5	..	2.5	..	Illimitée	0.0	2.5	-	Oui	-	24.0
Nouvelle-Zélande	..	3.0	..	5.0	..	Illimitée	..	4.0	..	Non	..	Illimitée

.. Données non disponibles.

- Sans objet.

a) Tous les pays reconnaissent le bien-fondé du recours aux contrats à durée déterminée pour répondre à des besoins « objectifs », terme qui recouvre en règle générale les cas suivants : réalisation de projets précis, travail saisonnier, remplacement de salariés permanents momentanément absents (en congé de maladie ou de maternité) et surcharge de travail exceptionnelle.

b) Dans la majorité des pays, la loi ne soumet à aucune limite le nombre de contrats à durée déterminée si des raisons objectives, valables et distinctes peuvent être fournies pour chaque nouveau contrat. Cependant, après plusieurs renouvellements successifs (souvent dès le premier renouvellement), le juge peut vérifier la solidité des motifs invoqués et déclarer le recours aux contrats à durée déterminée non justifié.

c) La note attribuée est 0 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est autorisé que pour des raisons « objectives » ou « concrètes » (c'est-à-dire pour l'exécution d'une tâche ayant elle-même un caractère temporaire), 1 si des dérogations spéciales sont possibles dans des cas correspondant à des besoins de l'employeur (par exemple, lancement d'une activité nouvelle) ou du salarié (par exemple, recherche du premier emploi), 2 lorsque des dérogations sont possibles en ce qui concerne tant l'employeur que le salarié, 3 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est soumis à aucune restriction.

d) La note attribuée est 0 si l'emploi intérimaire est illégal, 1 à 3 selon l'importance des restrictions existantes, et 4 s'il n'existe aucune restriction.

Source : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.3. Réglementation de l'emploi temporaire

Section B : Scores synthétiques par domaines principaux^{a, b}

	Contrats à durée déterminée (CDD)		Agences de travail temporaire (ATT)		Rigueur globale de la réglementation	
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale						
Autriche	1.8 (10)	1.8 (15)	1.8 (8)	1.8 (15)	1.8 (7)	1.8 (14)
Belgique	5.3 (18)	2.0 (18)	4.0 (12)	3.5 (22)	4.6 (17)	2.8 (19)
France	3.5 (15)	4.0 (24)	2.6 (9)	3.3 (20)	3.1 (11)	3.6 (23)
Allemagne	3.5 (15)	1.8 (15)	4.0 (12)	2.8 (18)	3.8 (15)	2.3 (18)
Irlande	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Pays-Bas	1.5 (8)	0.8 (7)	3.3 (10)	1.6 (14)	2.4 (9)	1.2 (12)
Suisse	1.3 (5)	1.3 (10)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.9 (5)	0.9 (8)
Royaume-Uni	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Europe méridionale						
Grèce	4.0 (17)	4.0 (24)	5.5 (16)	5.5 (25)	4.8 (18)	4.8 (25)
Italie	5.3 (18)	4.3 (26)	5.5 (16)	3.3 (20)	5.4 (19)	3.8 (24)
Portugal	2.3 (11)	2.3 (19)	4.5 (15)	3.8 (23)	3.4 (12)	3.0 (21)
Espagne	1.5 (8)	3.0 (21)	5.5 (16)	4.0 (24)	3.5 (13)	3.5 (22)
Turquie	..	4.3 (26)	5.5 (16)	5.5 (25)	..	4.9 (26)
Pays nordiques						
Danemark	1.3 (5)	1.3 (10)	4.0 (12)	0.5 (1)	2.6 (10)	0.9 (8)
Finlande	3.3 (13)	3.3 (22)	0.5 (1)	0.5 (1)	1.9 (8)	1.9 (15)
Norvège	3.3 (13)	3.3 (22)	3.8 (11)	2.3 (16)	3.5 (14)	2.8 (19)
Suède	2.7 (12)	1.8 (15)	5.5 (16)	1.5 (13)	4.1 (16)	1.6 (13)
Économies en transition						
République tchèque	..	0.5 (6)	5.5 (16)	0.5 (1)	..	0.5 (6)
Hongrie	..	0.8 (7)	5.5 (16)	0.5 (1)	..	0.6 (7)
Pologne	..	1.0 (9)	5.5 (16)	1.0 (12)	..	1.0 (11)
Amérique du Nord						
Canada	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Mexique	..	2.5 (20)
États-Unis	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Asie et Océanie						
Australie	1.3 (5)	1.3 (10)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.9 (5)	0.9 (8)
Japon	..	1.5 (13)	..	2.8 (18)	..	2.1 (17)
Corée	..	1.5 (13)	5.5 (16)	2.6 (17)	..	2.1 (16)
Nouvelle-Zélande	..	0.3 (5)	..	0.5 (1)	..	0.4 (5)

.. Données non disponibles.

Source et notes : Voir le tableau 2.2, section B.

travail temporaire à ces situations objectives, mais aujourd'hui la majorité des pays cités dans le tableau ont supprimé ou considérablement assoupli ce type de restrictions. La plupart des pays anglo-saxons ont toujours autorisé le recours aux contrats de travail temporaire sans imposer de restrictions importantes dans ce domaine. A l'heure actuelle, certains pays continuent de réserver ces contrats à des situations précises, mais qui ne se limitent plus aux seuls cas « objectifs » correspondant à des tâches de durée limitée (par exemple, démarrage d'une entreprise ou travailleurs à la recherche de leur premier emploi).

S'agissant de la durée des contrats, le Canada, l'Irlande, le Royaume-Uni et les États-Unis n'imposent aucune limite au nombre de contrats successifs. Un certain nombre d'autres pays n'autorisent le renouvellement que

s'il peut être justifié chaque fois par des raisons distinctes, valables et « objectives ». Dans ces pays, après plusieurs renouvellements successifs (et parfois dès le premier renouvellement), les tribunaux peuvent être appelés à statuer sur la validité des motifs invoqués et peuvent déclarer le recours à des contrats à durée déterminée injustifié, estimant que son principal objectif est de contourner la loi sur les licenciements. Pour faciliter l'embauche de travailleurs temporaires sans risque d'intervention de la justice, certains pays comme l'Allemagne, la Belgique et la Suède ont précisé dans la loi le nombre maximum de contrats pouvant être accordés successivement sans nécessité d'invoquer un motif objectif, ainsi que la durée maximale cumulée de ces contrats.

Comme pour les contrats à durée déterminée, on a observé tout au long des années 80 et 90 une tendance géné-

rale à libéraliser le recours aux agences de travail temporaire [Delsen (1991)]. A la fin des années 80, neuf des 27 pays figurant dans le tableau 2.3 interdisaient le recours à ces agences (mais le toléraient *de facto* dans certaines circonstances), alors qu'actuellement les seuls pays à maintenir cette interdiction sont la Grèce et la Turquie. Plusieurs pays ont élargi les types de travail ou l'éventail des secteurs économiques pour lesquels le travail intérimaire est légal, ou allongé la durée maximale cumulée des contrats intérimaires autorisée. L'Allemagne, qui obligeait auparavant les agences d'intérim à accorder aux travailleurs un contrat de durée indéterminée, indépendamment de la demande des entreprises utilisatrices potentielles, a récemment supprimé cette exigence, en tout cas pour le contrat initial.

Le tableau 2.3 (partie B) et le graphique 2.1 illustrent la tendance à l'assouplissement de la réglementation régissant ces deux formes de travail temporaire. La Grèce, l'Italie et la Turquie détiennent actuellement les scores les plus élevés pour la rigueur globale de la réglementation dans ce domaine, tandis que le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni appliquent là encore les normes les moins contraignantes. Par rapport à la fin des années 80, ce sont la Suède, la Belgique, le Danemark et l'Italie qui ont le plus assoupli leur réglementation. La France a connu une alternance de phases d'assouplissement et de renforcement de sa réglementation au fil des gouvernements qui se sont succédés dans les années 80, et sa législation actuelle est plus restrictive, puisque les contrats temporaires ne sont autorisés que pour des raisons « objectives » et ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois. Cela n'a apparemment pas empêché les entreprises françaises de faire largement appel aux travailleurs temporaires, comme l'attestent les statistiques disponibles sur la part de l'emploi temporaire et intérimaire [DARES (1998a, b)].¹⁴ L'Espagne a assoupli la réglementation applicable aux agences d'intérim, mais elle a adopté au milieu des années 90 une définition un peu plus stricte des conditions de recours aux contrats à durée déterminée, qui avaient connu un véritable essor à la suite des mesures de libéralisation prises en 1984 (ces contrats en étaient venus à représenter au milieu des années 90 un tiers de l'emploi total et 90 pour cent des nouvelles embauches).

En comparant la rigueur globale de la réglementation applicable à l'emploi temporaire et à l'emploi régulier telle qu'illustrée par le graphique 2.1 (parties A et B), on constate que dans les années 90 la plupart des pays ont fait porter

l'essentiel de leurs efforts sur l'assouplissement de la réglementation du travail temporaire, et que le niveau de protection du travail régulier a relativement moins évolué. Si l'on agrège les deux indicateurs synthétiques, on s'aperçoit que ce sont la Suède, la Belgique, le Danemark et l'Italie qui sont allés le plus loin sur la voie de l'assouplissement de la réglementation, ce qui s'explique en grande partie par l'évolution de l'indicateur du travail temporaire (graphique 2.1, partie B, angle inférieur droit).

Obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs

Les tableaux 2.4 et 2.5 permettent de voir si les scores attribués aux pays et leur classement varient lorsqu'on ajoute un troisième indicateur synthétique concernant la réglementation des *licenciements collectifs*. Quatre variables séparées ont été retenues pour rendre compte du degré de protection contre les licenciements collectifs. Les valeurs figurant dans la colonne de gauche du tableau 2.4 correspondent aux scores attribués aux pays en fonction du nombre de suppressions d'emplois à partir duquel s'applique la réglementation sur les licenciements collectifs. Les trois colonnes suivantes ont trait aux délais et procédures éventuellement imposés en sus de ceux applicables en cas de licenciement individuel.

Il est intéressant de constater que le classement des pays en fonction de cet indicateur s'écarte sensiblement des classements précédents. La Nouvelle-Zélande, le Japon, la Corée et la France sont les pays qui imposent le moins d'obligations supplémentaires, et la Suède, la République tchèque, l'Italie et la Belgique ceux qui en imposent le plus. Le Canada, le Royaume-Uni et les États-Unis, occupent une position intermédiaire dans le classement car ils ont introduit dans leur législation pour les licenciements collectifs, de multiples obligations en matière de délais d'attente et de notification, adoptant donc à cet égard une politique très différente de celle qu'ils appliquent pour les licenciements individuels.

Indicateurs de la rigueur globale de la LPE

Le tableau 2.5 regroupe les indicateurs synthétiques des trois principaux volets de la LPE ainsi que deux versions d'un indicateur global de rigueur. La version 1 qui reste dans la ligne des travaux précédents de l'OCDE, permet d'étudier l'évolution dans le temps, tandis que la version 2 donne une mesure plus complète de la LPE à la fin des années 90, car

14. A la recherche d'un équilibre entre les besoins de souplesse des entreprises, la protection des salariés et l'efficacité économique, la réforme de 1985 a supprimé la liste des « raisons objectives » pouvant justifier des contrats de durée déterminée, puis la réforme de 1990 a réintroduit une liste modifiée, en même temps qu'elle a réduit le nombre maximum de renouvellements et la durée maximum cumulée de ces contrats. Cette dernière réforme a par ailleurs tenté de combler l'écart de statuts contractuel entre les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Si l'on peut considérer que ces modifications ont contribué à réduire un peu, à partir de 1990, l'utilisation de ces formes d'emploi temporaire, depuis le milieu des années 90 elle s'est à nouveau fortement amplifiée. Il semble donc que dans la pratique les effets des amendements apportés en 1990 à la législation aient été assez négligeables [voir Michon et Ramaux (1993) ; OCDE (1996b), chapitre 1].

Tableau 2.4. **Réglementation des licenciements collectifs, fin des années 90**

Obligations s'ajoutant à celles applicables aux licenciements individuels

	Définition du licenciement collectif ^a	Obligations de notifications supplémentaires ^b	Délais supplémentaires (en jours) ^c	Autres coûts spéciaux incombant aux employeurs ^d	Rigueur globale de la réglementation par rapport aux normes applicables aux licenciements individuels ^e
Europe centrale et occidentale					
Autriche	4	1	21	1	3.3 (16)
Belgique	3	2	44	1	4.1 (24)
France	3	0	22	1	2.1 (4)
Allemagne	3	1	28	1	3.1 (13)
Irlande	3	1	18	0	2.1 (4)
Pays-Bas	2	1	30	1	2.8 (9)
Suisse	3	2	29	1	3.9 (22)
Royaume-Uni	2	1.5	57	0	2.9 (11)
Europe méridionale					
Grèce	4	1	19	1	3.3 (16)
Italie	4	1.5	44	1	4.1 (24)
Portugal	4	0.5	65	1	3.6 (20)
Espagne	3	1	29	1	3.1 (13)
Turquie	3	1	29	0	2.4 (6)
Pays nordiques					
Danemark	3	2	29	0	3.1 (13)
Finlande	3	1	32	0	2.4 (6)
Norvège	3	1.5	28	0	2.8 (9)
Suède	4	2	113	0	4.5 (27)
Économies en transition					
République tchèque	4	2	83	0	4.3 (26)
Hongrie	3	2	47	0	3.4 (18)
Pologne	3	1	32	2	3.9 (22)
Amérique du Nord					
Canada	1	2	111	0	3.4 (18)
Mexique	4	2	0	1	3.8 (21)
États-Unis	1	2	59	0	2.9 (11)
Asie et Océanie					
Australie	3	2	0	0	2.6 (8)
Japon	2	1	0	0	1.5 (2)
Corée	3	1	0	0	1.9 (3)
Nouvelle-Zélande	0	0.5	0	0	0.4 (1)

a) Les scores seront interprétés comme suit : 0 = pas de réglementation spéciale applicable aux licenciements collectifs; 1 = réglementation spéciale applicable à partir de 50 licenciements; 2 = réglementation spéciale applicable à partir de 20 licenciements; 3 = réglementation spéciale applicable à partir de 10 licenciements; 4 = réglementation spéciale applicable en-dessous de 10 licenciements.

b) La législation peut imposer l'obligation de notifier les licenciements aux représentants du personnel/comités d'entreprise, et à des instances publiques tels que les bureaux publics de l'emploi. Les pays sont classés en fonction des obligations de notifications qu'ils peuvent imposer en plus de celles applicables aux licenciements individuels. Le score 0 leur est attribué s'ils n'imposent aucune obligation supplémentaire, le score 1 si un acteur supplémentaire doit être informé des licenciements, et le score 2 si deux acteurs supplémentaires doivent être informés.

c) Il s'agit des délais venant s'ajouter aux délais d'attente avant le début du préavis de licenciement pour raisons économiques mentionnés dans le tableau 2.2. Une moyenne a été calculée lorsque des délais différents s'appliquaient selon les situations.

d) Cette colonne indique s'il existe des obligations supplémentaires en matière d'indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif et si l'élaboration de plans sociaux (précisant les mesures de redéploiement, de reconversion, d'outplacement ou d'indemnités à mettre en œuvre) est obligatoire ou constitue une pratique courante. Le score 2 est attribué si ces deux conditions s'appliquent.

e) Les scores synthétiques s'échelonnent de 0 à 6, les valeurs augmentant avec la rigueur de la réglementation (voir l'annexe 2.B). Les chiffres entre parenthèses indiquent la place des pays dans le classement. Tous les rangs attribués augmentent avec le degré de rigueur de la protection de l'emploi.

Source : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.5. Indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

	Emploi régulier ^a		Emploi temporaire ^b		Licenciements collectifs ^c	Rigueur globale de la législation ^d		
						Version 1 ^e		Version 2 ^f
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90		Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale								
Autriche	2.6	2.6	1.8	1.8	3.3	2.2 (8)	2.2 (15)	2.3 (15)
Belgique	1.5	1.5	4.6	2.8	4.1	3.1 (13)	2.1 (13)	2.5 (16)
France	2.3	2.3	3.1	3.6	2.1	2.7 (10)	3.0 (21)	2.8 (21)
Allemagne	2.7	2.8	3.8	2.3	3.1	3.2 (14)	2.5 (18)	2.6 (20)
Irlande	1.6	1.6	0.3	0.3	2.1	0.9 (4)	0.9 (4)	1.1 (5)
Pays-Bas	3.1	3.1	2.4	1.2	2.8	2.7 (11)	2.1 (14)	2.2 (13)
Suisse	1.2	1.2	0.9	0.9	3.9	1.0 (6)	1.0 (6)	1.5 (7)
Royaume-Uni	0.8	0.8	0.3	0.3	2.9	0.5 (2)	0.5 (2)	0.9 (2)
Europe méridionale								
Grèce	2.5	2.4	4.8	4.8	3.3	3.6 (16)	3.6 (24)	3.5 (24)
Italie	2.8	2.8	5.4	3.8	4.1	4.1 (18)	3.3 (23)	3.4 (23)
Portugal	4.8	4.3	3.4	3.0	3.6	4.1 (19)	3.7 (25)	3.7 (26)
Espagne	3.9	2.6	3.5	3.5	3.1	3.7 (17)	3.1 (22)	3.1 (22)
Turquie	..	2.6	..	4.9	2.4	..	3.8 (26)	3.5 (25)
Pays nordiques								
Danemark	1.6	1.6	2.6	0.9	3.1	2.1 (7)	1.2 (8)	1.5 (8)
Finlande	2.7	2.1	1.9	1.9	2.4	2.3 (9)	2.0 (12)	2.1 (11)
Norvège	2.4	2.4	3.5	2.8	2.8	3.0 (12)	2.6 (19)	2.6 (19)
Suède	2.8	2.8	4.1	1.6	4.5	3.5 (15)	2.2 (16)	2.6 (18)
Économies en transition								
République tchèque	..	2.8	..	0.5	4.3	..	1.7 (11)	2.1 (12)
Hongrie	..	2.1	..	0.6	3.4	..	1.4 (9)	1.7 (9)
Pologne	..	2.2	..	1.0	3.9	..	1.6 (10)	2.0 (10)
Amérique du Nord								
Canada	0.9	0.9	0.3	0.3	3.4	0.6 (3)	0.6 (3)	1.1 (4)
Mexique	..	2.3	3.8
États-Unis	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	0.2 (1)	0.2 (1)	0.7 (1)
Asie et Océanie								
Australie	1.0	1.0	0.9	0.9	2.6	0.9 (5)	0.9 (5)	1.2 (6)
Japon	2.7	2.7	..	2.1	1.5	..	2.4 (17)	2.3 (14)
Corée	..	3.2	..	2.1	1.9	..	2.6 (20)	2.5 (17)
Nouvelle-Zélande	..	1.7	..	0.4	0.4	..	1.0 (7)	0.9 (3)

.. Données non disponibles.

a) A partir du tableau 2.2, section B.

b) A partir du tableau 2.3, section B.

c) A partir du tableau 2.4.

d) Les chiffres entre parenthèses indiquent la place des pays dans le classement. Tous les rangs attribués augmentent avec le degré de rigueur de la protection de l'emploi.

e) Moyenne des indicateurs relatifs aux contrats réguliers et aux contrats temporaires.

f) Moyenne pondérée des indicateurs relatifs aux contrats réguliers, aux contrats temporaires et aux licenciements collectifs. Voir l'explication du système de pondération appliqué en annexe 2.B.

Source : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.6. Comparaison des indicateurs de la LPE dans certaines études avec les nouvelles données de l'OCDE

Les rangs attribués aux indicateurs augmentent avec la rigueur de la protection de l'emploi

	Organisation internationale des employeurs (OIE) ^a	Enquêtes <i>ad hoc</i> de l'UE ^b		Lazear (1990) ^c	Bertola (1990) ^d	L'Étude de l'OCDE sur l'emploi ^e	OCDE (1999) ^f		
		1985	1989	1994	1956-84	1988	Fin des années 80	Fin des années 80 (version 1)	Fin des années 90 (version 1)
Europe centrale et occidentale									
Autriche	4	12	..	7	8	15	15
Belgique	9	5	10	10	9	10	13	13	16
France	9	6	5	15	8	8	10	21	21
Allemagne	9	7	7	11	6	14	14	18	20
Irlande	4	2	7	1	..	3	4	4	5
Pays-Bas	9	9	3	9	3	5	11	14	13
Suisse	8	..	1	6	6	7
Royaume-Uni	1	1	1	7	4	2	2	2	2
Europe méridionale									
Grèce	..	4	5	16	..	12	16	24	24
Italie	13	10	4	19	10	16	18	23	23
Portugal	7	3	2	13	..	15	19	25	26
Espagne	13	8	9	17	..	13	17	22	22
Turquie	26	25
Pays nordiques									
Danemark	2	14	2	4	7	8	8
Finlande	2	10	9	12	11
Norvège	4	18	..	9	12	19	19
Suède	7	6	7	6	15	16	18
Économies en transition									
République tchèque	11	12
Hongrie	9	9
Pologne	10	10
Amérique du Nord									
Canada	3	3	4
Mexique
États-Unis	1	1	..	1	1	1
Asie et Océanie									
Australie	1	5	5	6
Japon	1	5.0	17	14
Corée	20	17
Nouvelle-Zélande	1	7	3
Corrélation des rangs de Spearman avec l'indicateur de l'OCDE, fin des années 90 (version 2)	0.74	0.27	-0.03	0.78	0.88	0.86	0.95	0.98	1.00

.. Données non disponibles.

a) Le classement est obtenu selon la moyenne des scores de l'OIE concernant les contraintes au licenciement et à l'utilisation des contrats de travail régulier ou à durée déterminée.

b) Le classement est obtenu selon la proportion des employeurs estimant que les restrictions à l'embauche/au licenciement sont très importantes ou importantes.

c) Le classement se base sur la combinaison de délais de préavis obligatoires et d'indemnités (moyenne pour la période de 1956 à 1984).

d) Compilation établie à partir des classements de Emerson (1988).

e) Le classement est obtenu selon la moyenne de l'ensemble des classements pour l'emploi régulier et l'emploi temporaire dans OCDE (1994a), tableaux 6.5 et 6.6.

f) Les classements dans les versions 1 et 2 sont issus du tableau 2.5.

Sources : Bertola (1990) ; Commission des Communautés européennes (1991, 1995) ; OIE (1985) ; Lazear (1990) ; OCDE (1994a).

elle englobe les indicateurs relatifs aux licenciements collectifs. Bien que lors du calcul de l'indicateur global, les dispositions supplémentaires relatives aux licenciements collectifs soient affectées d'un poids moins important que les mesures générales de protection de l'emploi régulier et temporaire, leur prise en compte entraîne quelques changements dans les scores globaux des pays et leur classement. Il peut y avoir jusqu'à trois places d'écart pour un même pays, mais dans les deux cas les mêmes pays tendent à se situer aux extrêmes : ce sont les États-Unis et le Royaume-Uni qui ont la réglementation minimum et les pays d'Europe méridionale la protection la plus stricte.

La méthode utilisée aux tableaux 2.2 à 2.5 n'est qu'un moyen parmi d'autres de valuer la rigueur de la LPE. Le tableau 2.6 indique divers classements utilisés dans des études précédentes pour comparer cette rigueur. Les classements établis par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et à partir des enquêtes *ad hoc* de la CE se fondent sur l'idée que se font les employeurs des restrictions imposées aux licenciements, tandis que les classements de Lazear, de Bertola et de l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* sont plus proches de la méthode adoptée ici, car ils se fondent sur un recensement des obligations légales et des pratiques courantes. À l'exception des enquêtes *ad hoc* de la CE – qui donnent un classement très différent – les corrélations entre les indicateurs synthétiques précédents et ceux retenus ici oscillent entre 0.74 et 0.88, ce qui témoigne d'une bonne cohérence. De plus, certaines des différences par rapport aux classements précédents tiennent simplement à des changements apportés à la protection de l'emploi depuis les années 80.

II. Étude des liens entre la législation sur la protection de l'emploi et la performance du marché du travail

A. Prédications de la théorie et précédentes études empiriques

Les liens entre la réglementation sur l'emploi et la performance du marché du travail ont donné lieu à de nombreux débats et de multiples études économiques leur ont déjà été consacrées. Cette section passe en revue les études antérieures afin de fournir le cadre de l'analyse empirique présentée aux sections II.B et II.C.

Coûts et avantages potentiels

Un certain nombre d'avantages et de coûts découlent de la LPE. Examinons tout d'abord les avantages :

- *Pour le salarié.* Le but premier de la LPE est de réduire les incertitudes économiques en améliorant la sécurité de l'emploi et des revenus. Ainsi la notification préalable est-elle un moyen d'informer les salariés à l'avance des licenciements à venir, ce qui leur permet de chercher un autre emploi dans de meilleures conditions ; les clauses d'ancienneté servent à protéger les travailleurs âgés des licenciements ; les indemnités de licenciement sont une forme de compensation de la perte d'emploi. La protection de l'emploi peut aussi améliorer la satisfaction des travailleurs et leur implication à long terme dans leur emploi. Enfin, si elle favorise des relations de travail inscrites dans la durée, la LPE peut inciter employeurs et salariés à investir davantage dans la formation, et en particulier dans l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise. Cet effort supplémentaire de formation peut à son tour accroître la productivité des travailleurs ainsi que leurs chances de retrouver un emploi en cas de licenciement.
- *Pour l'entreprise.* La stabilité des relations de travail peut être un atout pour l'entreprise dans la mesure où elle est l'une des conditions nécessaires pour que le personnel ait une attitude plus confiante, plus loyale et plus coopérative à l'égard de l'entreprise [Akerlof (1984)]. Par exemple, si les travailleurs se sentent en sécurité, ils opposeront moins de résistance à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise et à l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Étant donné que le niveau d'investissement des entreprises dans la formation dépend en partie du lien de ses salariés avec l'emploi, la LPE peut favoriser la formation de personnel qualifié, et par conséquent la flexibilité interne [Piore (1986)].
- *Pour la collectivité.* Si comme de nombreuses études empiriques tendent à le démontrer, la stabilité des relations de travail, la confiance et l'esprit de coopération sont des préalables importants pour l'adaptation des entreprises, le progrès technologique et l'amélioration des qualifications, la LPE peut accroître la productivité globale et le niveau de vie et stimuler la croissance [Ichniowski *et al.* (1997) ; Nickell et Layard (1998) ; Levine et Tyson (1990)]. La protection de l'emploi est aussi un moyen d'internaliser les coûts sociaux liés aux licenciements [Lindbeck et Snower (1988)]. Elle peut dissuader les employeurs de licencier des salariés dont la réaffectation au sein de l'entreprise est préférable socialement, rapprochant ainsi le critère de rentabilité de celui d'efficacité sociale. La protection légale des travailleurs peut aussi permettre de remédier à l'inégalité des rapports de force entre salariés et

employeurs, notamment en présence d'un pouvoir de monopsonne [Gregg et Manning (1997)].

Venons-en maintenant aux coûts potentiels :

- *Pour le salarié.* Même si la LPE a pour effet d'améliorer l'accès de certains travailleurs à des emplois stables offrant de nombreuses possibilités de formation, elle peut simultanément désavantager ceux qui ne parviennent pas à obtenir ce type d'emploi. Autrement dit, la LPE peut renforcer le clivage entre les travailleurs protégés (ou intégrés) et les demandeurs d'emploi ou les travailleurs temporaires (ou exclus). Mais les travailleurs occupant des emplois protégés par la LPE peuvent eux aussi subir les inconvénients de cette protection. En effet, la LPE peut diminuer le risque pour un travailleur intégré de se retrouver au chômage en cas de réduction des effectifs, mais elle peut parallèlement augmenter le risque de rester longtemps au chômage pour le petit nombre de travailleurs qui continuent à être licenciés. Dans la mesure où la LPE réduit le volume global des embauches dans l'économie, elle peut aussi avoir pour conséquence de cantonner les travailleurs protégés dans des emplois qui ne leur conviennent pas très bien, étant donné qu'il leur est plus difficile de trouver un autre poste. Enfin, certains employeurs peuvent être tentés de compenser certains des coûts que leur impose la LPE en réduisant les salaires.
- *Pour l'entreprise.* La protection de l'emploi risque d'accroître les coûts de main-d'œuvre dans la mesure où elle constitue une sorte d'impôt à acquitter en cas d'ajustement des effectifs, les entreprises étant obligées de verser des indemnités de licenciement et de se plier à d'autres obligations réglementaires. Les entreprises peuvent réduire ces coûts directs dans une certaine mesure en « lissant » les effectifs. Cette stratégie peut cependant engendrer des coûts implicites considérables, comme ceux liés au maintien dans l'entreprise de travailleurs non productifs ou au fait de fonctionner en sureffectifs pendant des périodes prolongées en dépit de la baisse de la demande.
- *Pour la collectivité.* La protection de l'emploi peut présenter deux inconvénients majeurs pour la collectivité. Premièrement, si elle condamne une fraction de la main-d'œuvre à de longues périodes de chômage ou à un parcours alternant chômage et emplois temporaires, elle peut aggraver les inégalités sur le marché du travail et les problèmes d'exclusion. Deuxièmement, elle peut engendrer un marché du travail plus figé,

incapable d'opérer rapidement les ajustements de main-d'œuvre nécessaires face au rythme accéléré de l'évolution technologique et à la concurrence sur les marchés de produits. Cette diminution de la capacité de redéployer la main-d'œuvre de façon flexible tend à réduire la productivité globale et les perspectives de croissance. Il est également possible que les rigidités liées à la LPE entraînent une hausse du niveau global de chômage, bien que la tendance probable à l'allongement de la durée du chômage tende à être compensée par la diminution du nombre de salariés victimes de réductions d'effectifs (voir plus loin).

Aperçu général des résultats des précédentes études

Les théoriciens de l'économie ont construit des modèles formels pour évaluer l'incidence de la LPE sur la performance du marché du travail [pour une étude récente, voir Bertola (1999)]. Ces modèles assimilent la LPE au coût des licenciements (c'est-à-dire à un impôt prélevé en contrepartie des réductions d'effectifs) et l'analyse se déroule généralement en trois grandes étapes. La première consiste à déterminer comment cette incitation à « lisser » les effectifs va influencer sur les stratégies d'embauche et de licenciement des entreprises, pour une structure salariale donnée. La deuxième étape consiste à examiner quels effets peut avoir la LPE sur les négociations collectives, soit quelle entraîne un abaissement des rémunérations (les employeurs cherchant par là à faire retomber une partie de leurs coûts sur les salariés) soit qu'elle les augmente (la rigueur de la LPE renforçant la puissance de négociation des travailleurs « intégrés »). Enfin, la dernière étape consiste à intégrer ces changements de comportement des travailleurs et des entreprises dans un modèle d'équilibre général de détermination des conséquences sur l'emploi et le chômage¹⁵.

Bien que la plupart des analyses théoriques consacrées à la LPE soient assez sophistiquées, il n'est pas encore possible d'intégrer aux modèles économiquement existants l'ensemble des effets potentiellement importants de la LPE. Par exemple, bon nombre des avantages potentiels des mesures tendant à favoriser la stabilité de l'emploi (comme l'établissement de relations de travail faisant davantage appel à la coopération, ou le développement de la formation en cours d'emploi) sont rarement pris en considération. Plus généralement, ces analyses sont souvent axées sur les coûts potentiels de la diminution de la flexibilité *externe* de la main-d'œuvre, et ne tiennent pratiquement pas compte de l'amélioration possible de la flexibilité *interne*, ou de la

15. L'analyse peut intégrer d'autres réactions suscitées par la LPE, par exemple le fait que la notification préalable incite les salariés à rechercher un emploi en prévision d'un licenciement ou que le nombre de départs volontaires diminue face à la réticence des entreprises à embaucher [Garibaldi (1998)].

sécurité économique, qui peut compenser certains des effets négatifs de la LPE.

Les principales conclusions d'une sélection d'études empiriques récentes consacrées aux conséquences de la LPE sur la performance du marché du travail peuvent se résumer ainsi (voir annexe 2.C pour un bilan plus complet de ces travaux) :

- Il ressort de certaines études que les niveaux d'emploi et d'activité sont plus faibles dans les pays qui appliquent une LPE stricte. Selon Nickell (1997) et Nickell et Layard (1998), ces résultats pourraient comporter un biais dans la mesure où il existe une corrélation « parasite » entre un faible taux d'activité féminine et une LPE stricte, deux caractéristiques typiques des pays d'Europe méridionale. Cette interprétation tend à être confirmée par le fait que la corrélation en question disparaît quand la comparaison porte uniquement sur les taux d'emploi des hommes adultes. La corrélation peut aussi être influencée par l'emploi des jeunes dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir plus de difficultés à s'insérer dans le monde du travail quand la LPE est stricte.
- En ce qui concerne le niveau global du chômage, aucun résultat net ne se dégage de l'analyse théorique. L'augmentation des coûts de licenciement induite par la LPE diminue les embauches en période d'expansion (les employeurs se montrant plus prudents en raison du coût des licenciements), mais elle freine les licenciements en période de ralentissement, de sorte que l'incidence nette sur le stock du chômage reste indéterminée. En fait, la plupart des études répertoriées à l'annexe 2.C ne mettent aucun effet en évidence.
- En revanche, l'analyse empirique suggère plus clairement que la LPE affecte la dynamique du chômage. Le nombre de chômeurs tend à se stabiliser du fait de la diminution des flux d'entrée et de sortie ainsi que de l'allongement de la durée du chômage [Bentolila et Bertola (1990) ; Büchtemann (1993a) ; Nickell (1997) ; Nickell et Layard (1998)]. Il semble qu'une LPE stricte entraîne une baisse des taux de suppression d'emploi dans les entreprises qui restent en activité, mais un allongement des durées de chômage consécutives aux licenciements [Albæk et al. (1998)].
- Les flux d'entrée et de sortie de l'emploi sont peut être moins fortement affectés par la LPE que ceux du chômage. Il y a peu de corrélation entre l'ampleur de ces flux et la « flexibilité » du marché du travail selon les pays [Garibaldi et al. (1997) ; Alogoskoufis et al. (1995), ce que contredit quelque peu Schettkat (1997)]. En effet, les taux de création et de destruction d'emplois (c'est-à-dire le taux brut de rotation des

emplois) ne semblent pas être très différents en Amérique du Nord et dans certains pays européens [Bertola et Rogerson (1997) ; Contini et al. (1995) ; OCDE (1996b), Chapitre 5 ; cependant, certains résultats de l'étude de Blanchard et Portugal (1998) contredisent cette thèse]. Les anciennetés moyennes sont elles aussi assez analogues dans des pays où les institutions du marché du travail sont très différentes [Burgess et al. (1997)], mais une LPE plus stricte augmente la proportion de départs volontaires directement vers un autre emploi [Boeri (1999)].

- La LPE modifie peut-être aussi la composition de l'emploi et du chômage. Comme une « erreur de recrutement » peut coûter plus cher aux entreprises quand la législation est plus stricte, celles-ci évitent de recruter des travailleurs dont elles se sont pas sûres (sauf si les salaires sont suffisamment bas pour compenser le risque). Esping-Andersen (à paraître) et Scarpetta (1996) concluent que les jeunes forment le groupe le plus durement touché par ce phénomène, en particulier dans un contexte de compression des salaires. Selon Grubb et Wells (1993), une LPE plus stricte augmente la proportion de travailleurs indépendants et temporaires mais réduit celle des travailleurs à temps partiel.
- Les coûts de licenciement plus élevés induits par la protection de l'emploi peuvent amener les entreprises à privilégier l'ajustement des heures de travail par rapport à celui des effectifs pour répondre aux fluctuations de la demande. Bertola (1990) montre qu'une LPE plus stricte s'accompagne d'une plus grande stabilité de l'emploi et d'une moindre stabilité des heures de travail. Abraham et Houseman (1993) montrent que le Japon, de même que la plupart des pays européens, ont tendance à recourir à l'ajustement de la durée du travail aussi bien à court qu'à long terme, alors que les États-Unis ont recours à l'ajustement des effectifs. On constate cependant que l'ajustement de l'apport global de main-d'œuvre (c'est-à-dire l'ensemble volume d'heures/effectifs) dans le secteur manufacturier est identique entre certains pays d'Europe et les États-Unis, ce qui tend à démontrer que la LPE ne limite peut être pas considérablement la capacité des entreprises à ajuster l'apport global de main-d'œuvre.
- Au niveau macro-économique, on observe en présence d'une LPE plus stricte une plus grande persistance du chômage et une diminution de la rapidité d'ajustement du marché du travail [Jackman et al. (1996)]. L'une des explications avancées est qu'en cas de hausse du chômage consécutive à un choc négatif, une LPE plus stricte atténue l'effet modérateur sur les

salaires d'un taux de chômage plus élevé, d'où une nouvelle hausse du chômage nécessaire pour assurer la stabilité des prix. S'y ajoutent d'autres mécanismes, comme la *dépendance à la durée du chômage* et la *marginalisation* [Blanchard (1998)], qui peuvent engendrer un phénomène d'hystérèse tel que l'augmentation initiale du chômage tend à persister [voir, par exemple, Bertola (1990) ; Blanchard et Summers (1987) ; Blanchard (1998) ; Flanagan (1988)]¹⁶.

- Les raisons pour lesquelles certains pays parviennent à concilier une réglementation sévère et un faible niveau de chômage n'ont pas encore été éclaircies. L'explication se trouve peut-être du côté des interactions avec certains facteurs institutionnels. Bertola et Rogerson (1997) constatent que la plus ou moins grande flexibilité des mécanismes de détermination des salaires influe sur le degré de corrélation entre la réglementation et l'emploi, des mécanismes rigides associés à une LPE stricte pouvant constituer une combinaison défavorable. Quant à Elmeskov *et al.* (à paraître), ils constatent que l'incidence de la LPE dépend des structures de négociation collective.

Limites des précédentes études empiriques

L'analyse empirique de l'impact sur le marché du travail de la réglementation sur la protection de l'emploi se heurte à un certain nombre de difficultés majeures, dont certaines s'appliquent ici :

- *Indicateurs de la LPE.* De nombreuses études se fondent sur des indicateurs imparfaits de la LPE. Par exemple, les données sur la LPE se rapportent souvent à une seule année et ne sont plus d'actualité (c'est le cas des indicateurs de l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* qui portaient sur la fin des années 80), ne couvrent qu'un seul aspect (séries chronologiques de Lazear sur le montant maximum des indemnités de licenciement, par exemple), ou présentent un caractère assez subjectif (par exemple, enquêtes auprès des employeurs). Les indicateurs de la LPE décrits à la section I représentent un progrès considérable de ce point de vue.
- *Difficulté d'isoler l'impact sur le marché du travail.* Il est extrêmement difficile d'isoler les effets dus à la LPE de ceux d'autres déterminants de la performance du marché du travail. En particulier, l'analyse transversale des données nationales ne tolère qu'un petit nombre de degrés de liberté et ne permet pas de tenir correctement compte de l'effet des éléments spécifi-

quements nationaux. L'analyse présentée dans ce chapitre apporte une modeste amélioration à cet égard dans la mesure où elle porte sur plus grand nombre de pays et tient compte d'une certaine évolution dans le temps de la LPE.

- *Dynamique de la réforme de la LPE.* Les données relatives à la dynamique des réformes de la LPE sont limitées. Ces réformes peuvent avoir des répercussions complexes sur les anticipations des employeurs et leurs politiques de recrutement. Un exemple illustrant cette complexité est décrit dans l'encadré 1 : une même réforme (en l'occurrence l'assouplissement des conditions d'utilisation des contrats à durée déterminée), mise en œuvre en Espagne et en Allemagne à peu près au même moment, a néanmoins abouti à des résultats très différents qui ont mis plusieurs années à se manifester. Ce chapitre tente d'apporter un début de réponse à ces questions en présentant des associations simples entre les réformes de la LPE et les évolutions observées sur les résultats du marché du travail.
- *Composantes de la LPE.* On ne s'est guère intéressé jusqu'à présent aux effets respectifs des différentes composantes de la réglementation sur la performance du marché du travail. Comme on l'a vu plus haut, la LPE recouvre de nombreux aspects différents qui n'ont probablement pas tous les mêmes effets sur l'emploi. Il est important d'identifier la combinaison optimale des différentes composantes de la LPE pour pouvoir orienter l'action des pouvoirs publics. L'analyse présentée aux sections II.B et II.C s'appuie sur de multiples indicateurs de la LPE.
- *Interactions institutionnelles.* Les études précédentes accordent relativement peu d'attention aux interactions entre la LPE et d'autres mécanismes institutionnels intervenant dans les résultats du marché du travail. Ce chapitre explore également un petit nombre d'interactions entre la LPE et d'autres variables institutionnelles (centralisation/coordination des négociations collectives et générosité des indemnités de chômage).
- *Flexibilité compensatrice.* Rares sont les études consacrées à certaines pratiques pouvant neutraliser en partie les effets de la LPE, alors que ces mesures de *flexibilité compensatrice* jouent peut-être pourtant un rôle considérable. On peut considérer, par exemple, que les mises en préretraite assurent une certaine flexibilité compensatrice lorsque le licenciement des salariés âgés est coûteux ; le travail indépendant peut être

16. En protégeant les travailleurs intégrés et en rendant les entreprises plus réticentes à engager des « exclus », la législation entraîne un clivage entre ces deux groupes qui entraîne à son tour une dégradation des perspectives de retour à l'emploi des exclus et donc un allongement de leur durée de chômage.

un moyen d'échapper aux restrictions pesant sur les contrats de travail ou à des coûts salariaux fixes élevés ; le travail à horaire réduit et le partage du travail sont des mécanismes d'ajustement qui peuvent être utilisés en période de récession ; l'économie informelle ou souterraine peut se développer en réaction à la réglementation excessive du marché du travail.

- *Bien-être social.* Même lorsqu'on constate des relations fortes entre la protection de l'emploi et l'évolution du marché du travail, il est rare d'en voir évaluer toutes les conséquences pour le bien-être social. Par exemple, une réglementation plus stricte semble s'accompagner d'une durée plus longue des emplois.

Or, cet allongement peut correspondre à des améliorations importantes sur le plan de la sécurité économique et de la formation en cours d'emploi, mais il peut aussi signifier qu'un nombre accru de travailleurs restent longtemps dans des emplois qui ne leur plaisent pas ou pour lesquels ils ne sont pas faits. De même, il est difficile d'évaluer les effets, sur le plan de l'équité et de l'efficacité, d'une réduction en nombre mais d'un allongement en durée des périodes de chômage. Pour mieux éclairer les choix politiques, il faudrait mesurer plus complètement les avantages et les coûts de la réglementation de protection de l'emploi, mais cela supposerait une étude très complexe que nous n'aborderons pas dans ce chapitre.

Encadré 1. Assouplissement des règles régissant les contrats à durée déterminée : les exemples de l'Allemagne et de l'Espagne

Au milieu des années 80, l'Allemagne et l'Espagne ont considérablement assoupli les restrictions à l'utilisation des contrats de durée déterminée [voir le tableau 2.1]. Malgré l'analogie de ces deux réformes, elles n'ont pas eu du tout les mêmes effets ; ceux-ci ont d'ailleurs été très lents à se faire sentir [Büchtemann (1991, 1993b) ; Milner *et al.* (1995)]. En premier lieu, en Allemagne, le nombre des contrats à durée déterminée n'a que peu augmenté, et ne touche encore qu'une proportion relativement faible de la population active (environ 8 pour cent si les apprentis ne sont pas comptabilisés, et 12 pour cent s'ils le sont). En Espagne, au contraire, la part de ces contrats est rapidement passée de 10 pour cent à un tiers de l'emploi salarié. En second lieu, en Allemagne, ce type d'emploi concerne surtout les primo-demandeurs d'emploi ou certains types d'emploi (notamment les emplois peu qualifiés qui n'exigent pas de formation sur poste), tandis qu'en Espagne il concerne un éventail beaucoup plus large de travailleurs et d'entreprises. Par ailleurs, les travailleurs allemands recrutés sur des contrats à durée déterminée introduits dans les années 80 acquièrent beaucoup plus souvent un statut de travailleur permanent [BMAS (1994)] que leurs homologues espagnols, dont 15 pour cent seulement y parviennent [Güell-Rotllan et Petrongolo (1998)].

Pourquoi des réformes similaires ont-elles eu des résultats aussi différents ? On peut peut-être trouver une explication du côté de la tradition de partenariat social, qui est fortement enracinée en Allemagne mais pas en Espagne. Ce sens très développé du partenariat social est l'une des raisons du succès du système dual d'apprentissage allemand. Il a peut-être habitué les entreprises à considérer l'établissement de relations stables et durables avec leurs salariés comme un facteur positif [Büchtemann (1993b)]. De ce fait, les employeurs allemands recourent aux contrats à durée déterminée principalement dans le but de sélectionner le personnel destiné à occuper des postes permanents. En Espagne, au contraire, les contrats à durée déterminée sont surtout des instruments de « flexibilité numérique » permettant l'ajustement des effectifs.

Une autre explication possible tient au fait que les employeurs allemands ont la possibilité de recruter un grand nombre de jeunes sur des contrats d'apprentissage (à durée déterminée) qui leur permettent de payer des salaires nettement inférieurs aux salaires de travailleurs adultes non qualifiés qui débutent, et qu'ils préfèrent donc cette solution aux contrats à durée déterminée normaux. En Espagne, bien que les contrats d'apprentissage existent aussi, la majorité des jeunes sont recrutés sur des contrats à durée déterminée sans obligation de formation [voir l'étude comparative de Rogowsky et Schömann (1996)].

Une troisième explication possible est que les coûts imposés par la LPE en cas de licenciement d'un travailleur embauché avec un contrat permanent, par opposition à un contrat à durée déterminée, sont restés plus importants en Espagne qu'en Allemagne. C'était du moins le cas à la fin des années 80, d'après les indicateurs présentés à la section I, mais il se peut que ce ne le soit plus aujourd'hui.

B. Effets sur l'emploi et le chômage

Associations bivariées

Le graphique 2.2 présente la relation entre l'indicateur le plus complet de la législation sur la protection de l'emploi à la fin des années 90 (axe des abscisses) et divers indica-

teurs de l'emploi et du chômage dont on a calculé une moyenne sur la période 1990-1997 (axe des ordonnées). La partie A du graphique ne fait pas apparaître d'association entre la rigueur de la LPE et le chômage global. Elle fait en revanche apparaître certaines corrélations avec la composition démographique du chômage : une réglementation stricte semble réduire le chômage des hommes d'âge très

actif, mais augmenter celui des jeunes, et peut-être des femmes d'âge très actif. Quoi qu'il en soit, au vu de la forte dispersion des taux de chômage autour des droites de régression, il ne semble pas que la LPE soit le facteur déterminant des écarts constatés entre pays dans le niveau ou la structure du chômage.

Le lien entre la rigueur de la LPE et les taux d'emploi paraît plus étroit, même si là encore les observations sont fort dispersées. La partie B du graphique 2.2 fait apparaître une relation négative non équivoque entre la rigueur de la LPE et le rapport global emploi/population. Cette relation négative s'observe aussi pour les jeunes et les femmes d'âge très actif, mais la relation est positive pour les hommes d'âge très actif, ce qui confirme l'idée que la LPE protège les emplois des hommes de cette tranche d'âge (qui sont le plus souvent « intégrés ») au détriment peut-être de l'emploi des femmes de la même tranche d'âge et des jeunes (qui sont le plus souvent « non intégrés »). La partie C du graphique montre qu'une LPE stricte peut être un important facteur d'augmentation de la part de l'emploi indépendant. La réglementation des contrats réguliers devrait augmenter la proportion d'emplois temporaires et la réglementation de ces derniers devrait la réduire, de sorte que l'impact de l'indicateur global est théoriquement ambigu. Ce n'est que chez les jeunes que la part de l'emploi temporaire augmente considérablement avec la rigueur de la réglementation. Ces résultats tendent à démontrer que la rigueur de la LPE peut favoriser le développement des contrats temporaires, mais uniquement pour les nouveaux venus sur le marché du travail dont on ignore la productivité car ils n'ont pas d'antécédents professionnels. De même, les assouplissements récents de la réglementation des contrats temporaires ne font peut-être pas encore sentir tous leurs effets au niveau de l'embauche, mais commencent à le faire pour les jeunes.

On a reporté au tableau 2.7 les coefficients de simple corrélation entre divers indicateurs de la rigueur de la LPE à la fin des années 80 et à la fin des années 90, et divers indicateurs de l'emploi et du chômage. Ces coefficients sont, pour la plupart, faibles et ne s'écartent pas significativement de zéro, en particulier ceux renvoyant à la corrélation entre les indicateurs de la rigueur de la LPE et les taux de chômage. Au vu de ces coefficients, il semblerait par contre que la rigueur de la réglementation puisse avoir une influence sur les taux d'emploi et sur la part de l'emploi indépendant. En outre, la réglementation applicable à l'emploi temporaire a sans doute davantage de retombées sur le taux d'emploi et la part de l'emploi indépendant que celle concernant l'emploi régulier et les licenciements collectifs¹⁷. Sur les dix dernières années, on observe par ailleurs un renforcement de

l'incidence de la rigueur de la LPE régissant l'emploi temporaire sur les taux d'emploi de l'ensemble de la population active, des femmes d'âge très actif et des jeunes, ainsi que sur la part de l'emploi indépendant.

La corrélation entre la rigueur de la LPE applicable à l'emploi temporaire et la part de l'emploi temporaire n'est jamais significative, même à un seuil de 10 pour cent. Cependant, la rigueur de la LPE applicable à l'emploi permanent à la fin des années 80 présente une corrélation constamment positive non négligeable, avec la part de l'emploi temporaire, mais cette corrélation s'atténue nettement à la fin des années 90. Les raisons de cette évolution sont toutefois assez difficiles à cerner. A supposer qu'il existe bien une relation de cause à effet, peut-être ne s'est-il pas encore écoulé un temps suffisant pour que les récentes réformes apportées à la LPE se traduisent par un recours accru des employeurs à des contrats temporaires.

Au total, il ressort de l'analyse bivariée que la LPE a des effets plus marqués sur les taux d'emploi que sur les taux de chômage. Autrement dit, un durcissement de la réglementation induit vraisemblablement des modifications à peu près égales des taux d'activité et d'emploi : ces taux sont en effet plus élevés pour les hommes d'âge très actif dans les pays où la LPE est stricte, mais ceux des femmes de la même tranche d'âge et des jeunes y sont aussi généralement plus bas. La part de l'emploi indépendant augmente, elle aussi, avec la rigueur de la réglementation, laquelle ne semble par contre guère avoir d'incidence sur la part de l'emploi temporaire, sauf pour les jeunes.

Analyse multivariée

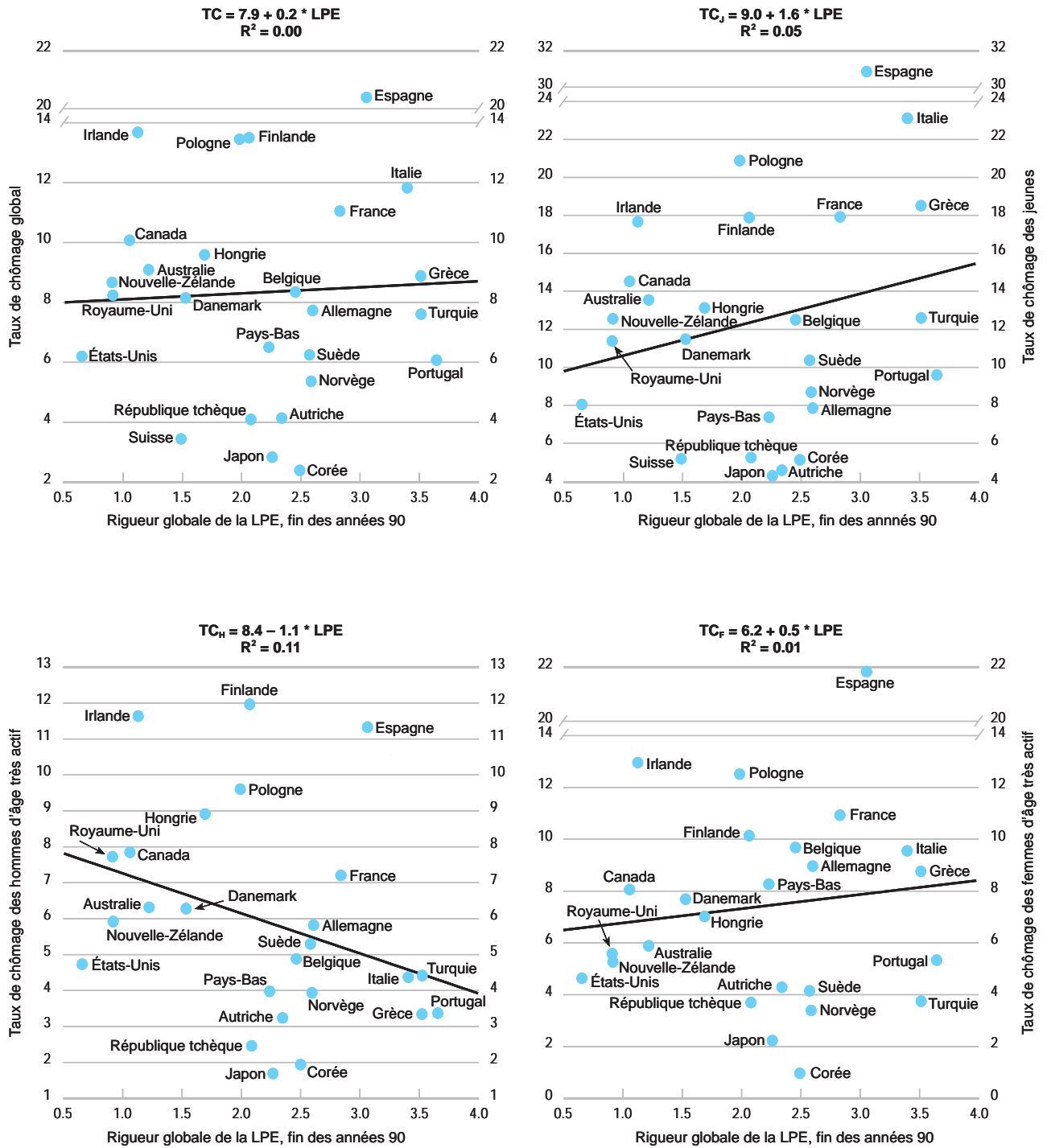
L'analyse multivariée peut donner une idée plus précise des effets de la protection de l'emploi sur la performance du marché du travail, du fait qu'elle tient compte d'autres facteurs de disparité entre pays dans l'emploi et le chômage. C'est pourquoi on trouvera dans les tableaux 2.8 à 2.11 les coefficients estimés à partir de modèles de régression à variables multiples qui visent à isoler l'effet de diverses mesures de la rigueur de la LPE. Mais même s'il est souhaitable de tenir compte des autres déterminants, ces modèles de régression s'appuient sur des hypothèses qui ne sont pas forcément justifiées. Autrement dit, l'analyse bivariée et l'analyse multivariée sont également valables pour déterminer les incidences, de la LPE.

On a utilisé des méthodes fondées sur des données de panel afin d'exploiter le fait qu'on disposait d'indicateurs de la rigueur de la LPE renvoyant à deux dates distinctes [Hsiao (1986)]. L'estimation repose sur la méthode des moindres

17. A une seule exception près : la rigueur de la réglementation relative à l'emploi permanent est pour beaucoup dans la corrélation positive observée entre la rigueur globale de la LPE et le taux d'emploi des hommes des classes d'âge de forte activité.

Graphique 2.2. Rigueur globale^a de la LPE, emploi et chômage

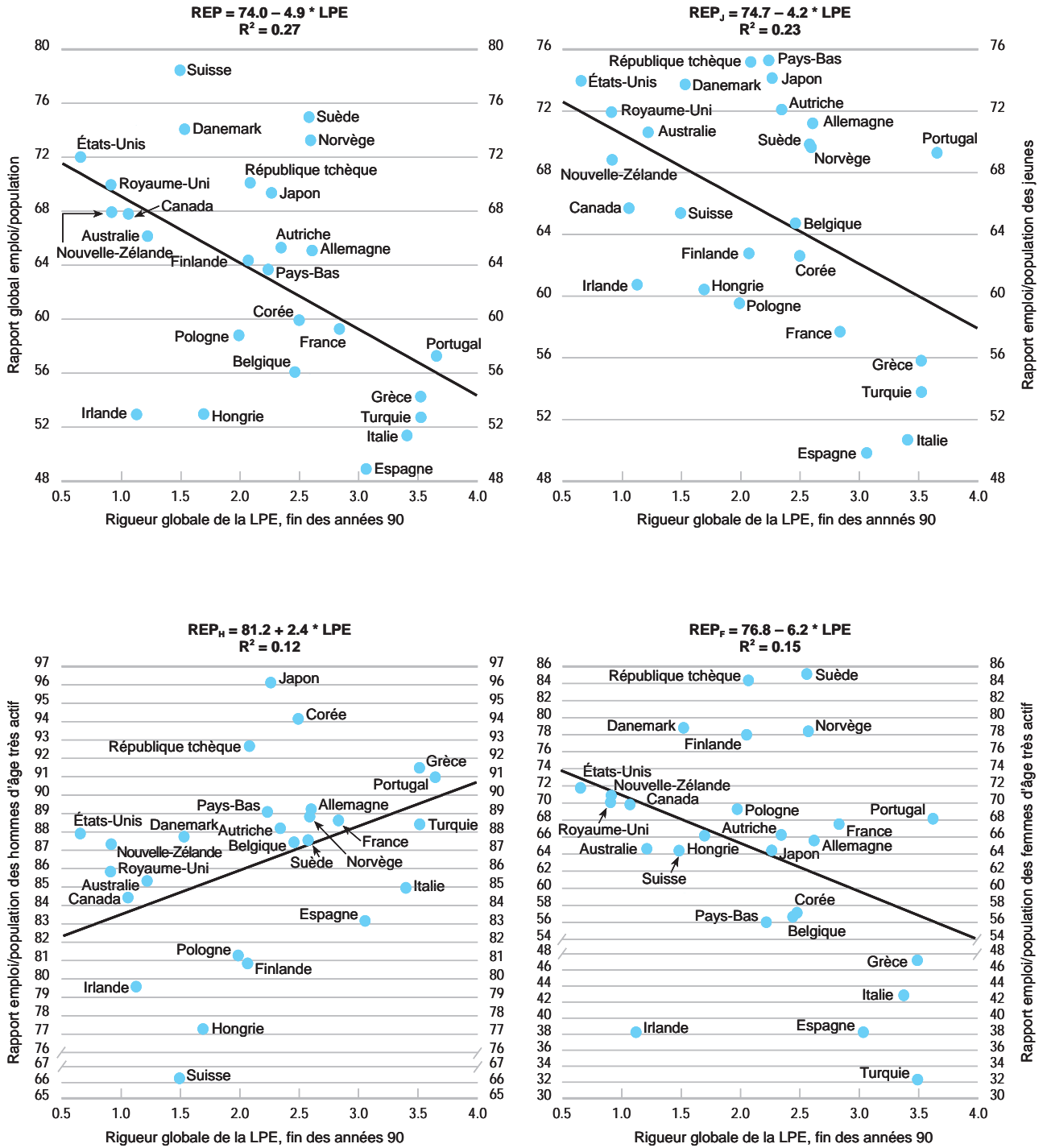
Section A : Taux de chômage, moyennes sur la période 1990-97
Pourcentages



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

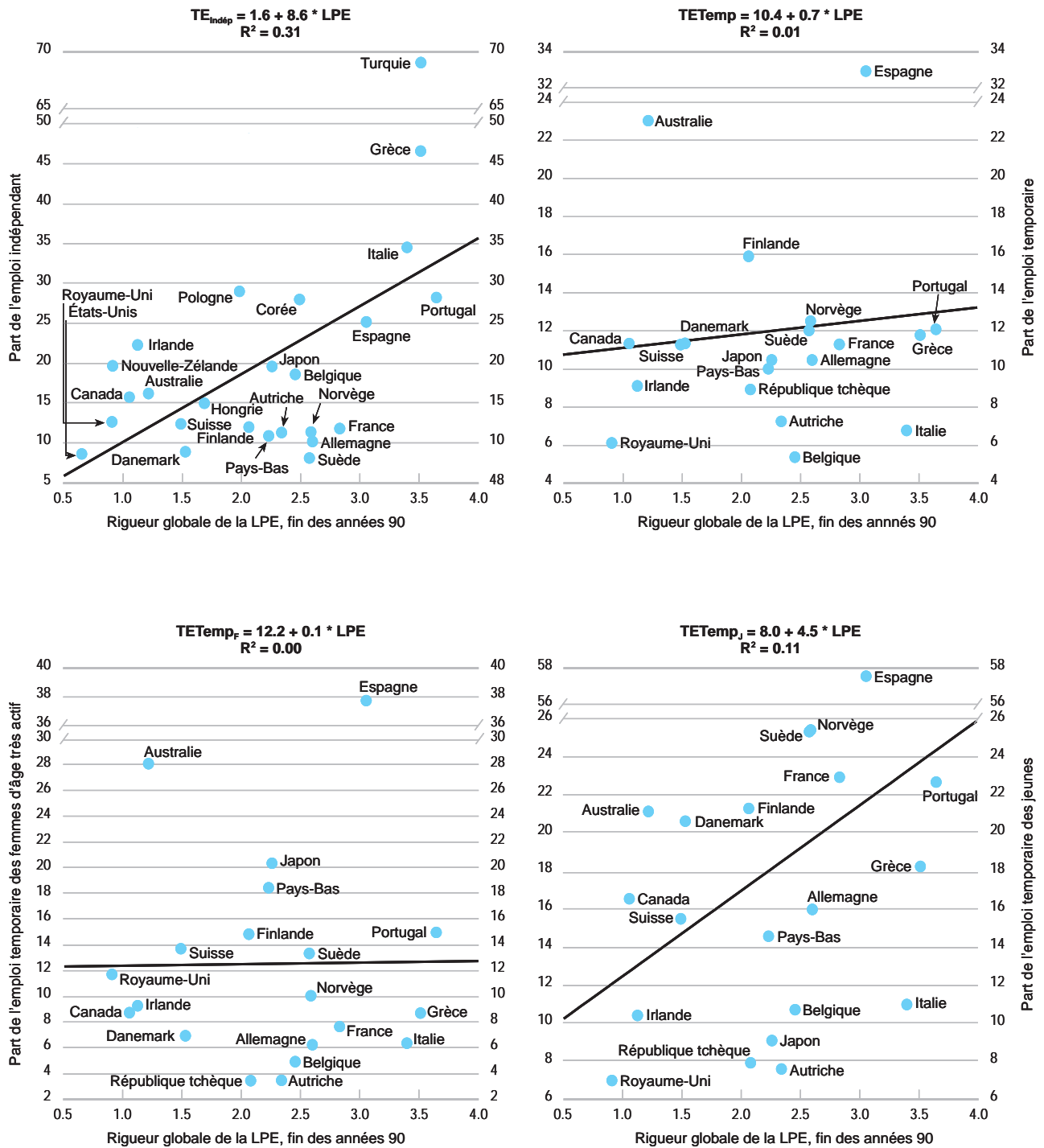
Graphique 2.2. Rigueur globale^a de la LPE, emploi et chômage (suite)

Section B : Rapports emploi/population, moyennes sur la période 1990-97
Pourcentages



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Graphique 2.2. **Rigueur globale^a de la LPE, emploi et chômage (suite)**
 Section C : Parts des différents types d'emploi, moyennes sur la période 1990-97
 Pourcentages



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.
 Sources : Voir tableau 2.5 et annexe 2.D.

Tableau 2.7. Coefficients de corrélation entre les indicateurs de la LPE et les indicateurs statiques de l'emploi et du chômage^{a, b}

	Indicateurs de la rigueur de la LPE							
	Emploi régulier		Emploi temporaire		Licenciements collectifs	Rigueur globale, version 1 ^c		Rigueur globale, version 2 ^d
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 90
Emploi^e								
Rapports emploi/population								
Total	-0.35	-0.27	-0.40*	-0.52***	0.02	-0.43*	-0.48**	-0.46**
Hommes d'âge très actif	0.32	0.42**	0.43*	0.31	-0.18	0.42*	0.40**	0.35*
Femmes d'âge très actif	-0.19	-0.14	-0.19	-0.52***	0.09	-0.21	-0.42**	-0.39*
Jeunes	-0.26	-0.15	-0.42*	-0.61***	-0.08	-0.41*	-0.48**	-0.48**
Part de l'emploi indépendant	0.36	0.32	0.46**	0.66***	-0.05	0.46**	0.59***	0.56***
Part de l'emploi temporaire								
Total	0.27	0.02	-0.03	0.18	0.05	0.10	0.13	0.10
Femmes d'âge très actif	0.27	0.03	-0.14	0.07	-0.15	0.02	0.06	0.01
Jeunes	0.45	0.15	0.24	0.38	0.09	0.38	0.35	0.33
Chômage^{e, f}								
Taux de chômage								
Total	0.16	-0.13	0.09	0.14	-0.02	0.15	0.04	0.05
Hommes d'âge très actif	-0.14	-0.37	-0.31	-0.20	-0.05	-0.26	-0.31	-0.30
Femmes d'âge très actif	0.23	-0.07	0.16	0.16	0.10	0.23	0.08	0.11
Jeunes	0.21	-0.05	0.30	0.34	0.03	0.31	0.21	0.22
CITE 0-2, âge très actif	-0.13	-0.34	-0.23	-0.24	-0.07	-0.21	-0.32	-0.32
CITE 3, âge très actif	0.15	-0.16	-0.01	0.03	-0.09	0.06	-0.05	-0.06
CITE 5, âge très actif	0.17	-0.01	0.11	0.29	-0.05	0.15	0.18	0.17
CITE 6-7, âge très actif	0.12	-0.18	0.08	0.21	-0.12	0.11	0.07	0.05

*, ** et *** représentent la significativité du coefficient de corrélation au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Les variables de performance du marché du travail sont des moyennes sur la période 1990-97, à l'exception des taux de chômage selon le niveau de formation, qui sont des moyennes sur 1991, 1992, 1994, 1995 et 1996.

b) La taille de l'échantillon fluctue entre 16 et 21 pays.

c) Moyenne des indicateurs synthétiques de l'emploi régulier et de l'emploi temporaire (voir précisions et explications au tableau 2.5).

d) Moyenne pondérée des indicateurs synthétiques de l'emploi régulier, de l'emploi temporaire et des licenciements collectifs (voir précisions et explications au tableau 2.5).

e) Groupes d'âge : 16 à 64 ans pour le total, 30 à 54 ans pour le groupe d'âge très actif et 20 à 29 ans pour les jeunes.

f) Les niveaux d'éducation sont répartis en quatre groupes : CITE 0-2 pour l'enseignement primaire et secondaire de premier cycle, CITE 3 pour l'enseignement secondaire de deuxième cycle, CITE 5 pour l'enseignement tertiaire non universitaire et CITE 6-7 pour l'enseignement tertiaire universitaire.

Sources : Pour les variables relatives à la performance du marché du travail, voir l'annexe 2.D. Les variables relatives à la LPE sont extraites du tableau 2.5.

carrés généralisés avec effets aléatoires et on a intégré dans les équations des « effets pays » constants dans le temps¹⁸. Les indicateurs de la rigueur de la LPE n'étant disponibles que pour deux dates, l'estimation du modèle a été effectuée sur deux périodes, la première associant les valeurs de la LPE à la fin des années 80 à la valeur moyenne des autres

variables sur la période 1985-1990 et la seconde associant les valeurs de la LPE à la fin des années 90 à la valeur moyenne des autres variables sur la période 1992-1997¹⁹. L'utilisation de moyennes a pour avantage de lisser certains des effets conjoncturels et d'amoindrir le risque d'erreurs de mesure²⁰.

18. Il est en effet hautement souhaitable de tenir compte des divergences que peuvent induire diverses variables omises dans la performance du marché du travail (taux d'emploi et de chômage, par exemple) des différents pays, mais lorsqu'on utilise pour ce faire des effets aléatoires, les estimateurs sont biaisés dès lors que les effets-pays sont corrélés aux régresseurs. C'est pourquoi est présenté, pour chaque régression, le résultat du test de Hausman visant à mettre en évidence une éventuelle erreur de spécification du modèle à effets aléatoires [Hausman (1978)]. Pour plus de sûreté, on a réestimé tous les modèles en omettant les « effets pays ». Lorsqu'on regroupe les données relatives aux deux périodes, les valeurs des variables de la LPE obtenues par la méthode des MCO sont analogues à celles obtenues par les MCG avec effets aléatoires.

19. Il serait probablement souhaitable de prévoir un décalage entre la mesure de la rigueur de la réglementation et celle de la performance du marché du travail car il peut falloir plusieurs années avant que les effets d'une modification de la LPE se ressentent pleinement au niveau de l'emploi et du chômage. Il a notamment été démontré qu'une réforme de la LPE peut avoir des conséquences différentes, à court et à long terme, sur l'emploi et le chômage [Bertola et Ichino (1995)]. Il est cependant encore impossible d'étudier cette question à partir de données concernant la LPE à la fin des années 90 ; il n'en est pas moins impératif, dans l'interprétation des résultats, de tenir compte de l'éventualité que tous les effets des récents changements apportés à la réglementation ne se reflètent pas encore dans la performance du marché du travail.

20. Les résultats ne sont pas sensiblement altérés lorsqu'on modifie la période retenue pour le calcul des moyennes.

Les variables de contrôle retenues sont sensiblement les mêmes que celles utilisées par d'autres auteurs. La « spécification de base » comporte quatre variables représentatives de la structure de négociation des salaires (degrés de centralisation et de coordination des négociations collectives, taux de syndicalisation et couverture conventionnelle), deux variables destinées à rendre compte des dispositifs de garantie de revenu dont bénéficient les chômeurs (taux brut moyen de compensation et durée maximale des prestations), le coin fiscal, les dépenses au titre des politiques actives du marché du travail (PAMT) et l'écart entre le PIB effectif et le PIB potentiel pour tenir compte des effets conjoncturels. Les régressions portent au final sur 19 pays de l'OCDE au maximum car on ne disposait pas de données pour la totalité des variables retenues pour l'ensemble des 27 pays de l'OCDE pour lesquels des informations sur la LPE sont présentées à la section I²¹?

Incidence sur le chômage

Le tableau 2.8 présente les résultats de diverses régressions reliant les écarts de taux de chômage entre pays à la rigueur de la LPE et à diverses autres variables de contrôle. La première colonne renvoie à la « spécification de base », laquelle ne diffère guère de celle utilisée dans de précédentes études et inclut les variables de contrôle habituelles et un seul indicateur, global, de la rigueur de la LPE. La deuxième colonne correspond à une autre version de cette spécification de base, qui ne diffère de la précédente que par le fait qu'elle intègre des indicateurs distincts pour trois aspects différents de la LPE (à savoir sa rigueur pour l'emploi permanent, l'emploi temporaire et les licenciements collectifs). Ces deux spécifications aboutissent à des résultats fort semblables d'un point de vue qualitatif. Le coefficient de la rigueur globale de la LPE est extrêmement faible et non significatif, ce qui concorde avec les résultats de la majorité des études antérieures recensées dans l'annexe 2.C et illustrés dans le graphique 2.2. De même, aucun des coefficients des trois composantes de la LPE ne permet de penser que celle-ci exerce un effet significatif sur le chômage. Ce dernier résultat mérite qu'on s'y arrête car, d'une part, peu

d'études ont analysé l'incidence des diverses composantes de la LPE et, d'autre part, il incite à conclure que l'absence de lien entre la rigueur globale de réglementation et le chômage ne s'explique pas par le fait que les effets des diverses composantes de la LPE se compensent.²²

Les cinq colonnes suivantes du tableau 2.8 confirment la solidité de ces résultats. Les troisième et quatrième colonnes renvoient à des spécifications dans lesquelles est encore affinée la ventilation des composantes de la LPE. Dans la première, une distinction est établie, dans la réglementation applicable à l'emploi permanent, entre les dispositions qui impliquent un transfert de l'employeur au salarié (préavis et indemnités de licenciement) et celles qui représentent une « taxe » nette sur la relation d'emploi (désagréments liés à la procédure et difficulté d'opérer des licenciements).²³ Dans la seconde, une distinction est établie, dans la réglementation applicable à l'emploi temporaire, entre les dispositions régissant les contrats de durée déterminée et celles concernant les agences de travail temporaire. Dans l'un et l'autre cas, aucun des coefficients de ces composantes de la LPE n'est statistiquement significatif.

Les trois dernières colonnes du tableau 2.8 renvoient à des formulations plus générales de la spécification de base, intégrant deux variables de contrôle supplémentaires²⁴ ainsi que des variables destinées à rendre compte de l'interaction entre la rigueur de la LPE et deux indicateurs qui peuvent influencer sur l'étroitesse du lien entre la LPE et le chômage, à savoir le degré de centralisation et de coordination des négociations salariales et la générosité de l'indemnisation du chômage [Bertola (1999)]. La variable représentative de l'interaction entre la rigueur de la LPE et le degré de centralisation/coordination a un coefficient négatif, peu significatif, ce qui corrobore l'idée qu'une LPE stricte risque moins d'accroître le chômage si les négociations salariales sont efficacement coordonnées à l'échelon national.²⁵ Le coefficient de la variable représentative de l'interaction entre la LPE et le taux de compensation des indemnités de chômage est nul. On a donc confirmation que les effets d'interaction peuvent effectivement être importants, mais rien ne permet

21. Pour deux des pays de l'échantillon, le Japon et la Nouvelle-Zélande, faute d'information sur la LPE à la fin des années 80 on ne dispose que d'une seule observation. On trouvera à l'annexe 2.D des précisions sur les données disponibles, ainsi que les définitions et les sources des variables de performance et de contrôle.

22. Le fit de ces spécifications de base est relativement bon : le R² corrigé est légèrement supérieur à 0.6, les coefficients sont tout à fait significatifs considérés dans leur ensemble et la spécification à effets aléatoires est acceptée par le test de Hausman. Plusieurs variables de contrôle ont en outre des coefficients statistiquement significatifs dont la valeur concorde avec ce qui ressort des études précédentes.

23. Il se pourrait que les premières aient moins d'incidence que les secondes sur l'emploi et le chômage, car les transferts obligatoires de l'employeur au salarié peuvent – en principe du moins – être totalement compensés par un ajustement des conditions d'embauche, tandis qu'il est impossible d'éviter le manque à gagner cumulé pour l'employeur et pour le salarié qu'implique le paiement des sommes dues à des tiers ou des frais de procédure.

24. A savoir le pourcentage de propriétaires d'un logement – variable proposée par Oswald (1996) et utilisée par Nickell et Layard (1998) – et la dispersion des gains.

25. Elmeskov *et al.* (à paraître) constatent que la hausse du chômage suscitée par la LPE est plus marquée lorsque le degré de centralisation et de coordination des négociations est moyen que lorsqu'il est élevé ou faible. Une estimation basée sur une autre spécification du modèle de la colonne 6 du tableau 2.8 qui tenait compte de ce schéma a au contraire montré, au lieu de cette courbe en cloche, une baisse continue de cette interaction.

de penser que la prise en compte de variables de contrôle supplémentaires ou de ces interactions contribue à mettre en évidence des retombées majeures de la rigueur de la LPE pour le niveau global du chômage, impossibles à distinguer avec des spécifications plus simples. La conclusion qui se dégageait de la spécification de base, à savoir que le niveau global du chômage ne présente pas un lien significatif avec la rigueur de la LPE, semble donc fiable.

Pour ce qui est maintenant de la structure démographique du chômage, le tableau 2.9 récapitule les résultats obtenus au moyen de régressions reliant à la LPE les écarts internationaux entre les taux de chômage des hommes d'âge très actif, des femmes d'âge très actif, des jeunes et des travailleurs peu qualifiés. Dans ce tableau, comme dans les suivants, l'analyse de chaque variable indépendante (mesure de la performance du marché du travail) repose sur deux versions de la spécification de base. Le « modèle 1 » inclut un seul indicateur, global, de la rigueur de la LPE (version 1 du tableau 2.5) ce qui facilite les comparaisons avec les études précédentes. Le « modèle 2 » intègre pour sa part des indicateurs distincts de la rigueur de la réglementation concernant l'emploi permanent, l'emploi temporaire et les licenciements collectifs, au cas où ces diverses composantes de la LPE auraient des effets différents sur la performance sur marché du travail. Les deux modèles incorporent également les neuf variables de contrôle présentées dans les colonnes 1 à 4 du tableau 2.8 bien que leurs coefficients ne soient pas indiqués.

Les coefficients estimés ne corroborent que faiblement les conclusions du graphique 2.2, à savoir que la rigueur de la LPE peut influencer sur la composition démographique du chômage. L'incidence la plus nette est une réduction du chômage des hommes d'âge très actif. Toutefois, l'association bivariée entre la rigueur de la LPE et la hausse du chômage ne se confirme que faiblement en ce qui concerne les jeunes et disparaît totalement pour les femmes d'âge très actif, contrairement à ce qui ressortait de plusieurs études antérieures qui concluaient aussi qu'un resserrement de la réglementation avait peu d'effet sur le chômage global, mais qui constataient plus nettement un effet d'accroissement du chômage relatif de certains groupes, les jeunes en particulier (pour un résumé des études en question, se reporter à l'annexe 2.C).

Effets sur l'emploi

Les résultats des régressions destinées à mesurer l'incidence de la LPE sur l'emploi sont présentés au tableau 2.10. Les coefficients obtenus pour la rigueur glo-

bale de la LPE permettent de penser que celle-ci exerce un effet positif sur l'emploi des hommes des tranches d'âge de forte activité mais un effet négatif sur celui des femmes et de l'ensemble de la population active. Cependant, aucun de ces coefficients n'est statistiquement significatif, même à un seuil de 10 pour cent, ce qui tendrait à indiquer que la LPE a peut-être peu d'incidence sur les taux d'emploi si l'on tient compte des autres facteurs. Les coefficients des trois composantes de la LPE ne confirment pas non plus l'existence d'un lien statistiquement significatif. Ces résultats s'écartent notablement de ceux de plusieurs études antérieures, s'appuyant sur un indicateur de la rigueur globale de la LPE à la fin des années 80, dont il ressortait que la réglementation influait sans conteste de manière négative sur l'emploi global mais n'avait aucun effet sur l'emploi des hommes d'âge très actif [Nickell(1997) ; Nickell et Layard (1998)].²⁶

Les résultats du tableau 2.10 confirment qu'une LPE stricte est un facteur important de développement de l'emploi indépendant (tableau 2.10, colonne 5). Cette conclusion concorde avec celles de travaux précédents [Grubb et Wells (1993)], et donne à penser que l'emploi indépendant est considéré comme une solution de rechange permettant d'échapper aux coûts d'une réglementation stricte. La réglementation applicable à l'emploi permanent semble être celle qui stimule le plus la croissance de l'emploi indépendant.

Les deux dernières colonnes du tableau 2.10 permettent de se faire une idée de l'effet de la LPE sur la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total, d'abord dans l'ensemble de la population active et ensuite chez les jeunes. Les résultats des régressions confirment ceux de l'analyse bivariée, ne mettant en évidence aucun effet significatif de la rigueur de la LPE sur la part globale de l'emploi temporaire et, au mieux, un faible effet sur celle des jeunes. Lorsque le modèle de l'emploi temporaire total intègre trois indicateurs de la rigueur de la LPE, beaucoup de coefficients ont une valeur élevée, mais leur signe va systématiquement à l'inverse de ce que voudrait la théorie, à savoir qu'une réglementation stricte de l'emploi permanent accroît l'emploi temporaire tandis que la réglementation de l'emploi temporaire le fait reculer. La présente analyse ne corrobore donc pas les conclusions des travaux antérieurs, dont il ressortait que la LPE contribuait pour beaucoup à favoriser la croissance de l'emploi temporaire, mais elle n'apporte pas non plus d'autre explication satisfaisante aux disparités

26. Les résultats du test de Hausman donnent à penser que la spécification à effets aléatoires n'est peut-être pas appropriée.

Tableau 2.8. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage totaux^{a, b}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Taux de chômage total						
	Spécifications de base		Autre ventilation des composantes de la LPE		Spécification de base plus élaborée	Interactions	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Rigueur de la LPE							
Rigueur globale de la LPE, version 1	-0.01 (0.1)				-0.05 (0.5)	-0.06 (0.6)	-0.06 (0.5)
Emploi régulier		0.02 (0.2)		0.02 (0.1)			
Difficultés occasionnées par les procédures et difficultés de licenciement			-0.05 (0.4)				
Délai de préavis et indemnités			0.08 (0.7)				
Emploi temporaire		-0.03 (0.4)	-0.04 (0.5)				
Contrats à durée déterminée				-0.02 (0.2)			
Agences de travail temporaire				-0.01 (0.2)			
Licenciements collectifs		-0.04 (0.3)	-0.11 (0.6)	-0.04 (0.2)			
Interactions^c							
LPE avec la moyenne de coordination et centralisation						-0.29 (1.8)*	
LPE avec le taux de compensation							0.00 (0.4)
Système de négociation des salaires							
Coordination (1-2.5)	-0.43 (2.7)***	-0.44 (2.5)**	-0.39 (2.0)**	-0.44 (2.5)**	-0.23 (1.4)	-0.01 (0.1)	-0.25 (1.4)
Centralisation (1-2.5)	-0.25 (0.9)	-0.19 (0.6)	-0.21 (0.7)	-0.21 (0.7)	-0.20 (0.8)	0.10 (0.3)	-0.11 (0.4)
Taux de syndicalisation (%)	-0.01 (1.2)	-0.01 (1.1)	-0.01 (1.1)	-0.01 (1.0)	-0.01 (1.7)*	-0.01 (1.4)	-0.01 (0.2)
Couverture de la négociation (%)	0.01 (1.5)	0.01 (1.1)	0.01 (1.2)	0.01 (1.1)	0.01 (1.4)	0.01 (1.0)	0.01 (1.1)
Régime d'indemnisation du chômage							
Taux de compensation (%)	0.02 (2.1)**	0.01 (1.8)*	0.01 (1.7)*	0.01 (1.8)*	0.01 (1.3)	0.01 (1.6)	0.01 (1.0)
Durée (en mois)	0.00 (0.7)	0.00 (0.5)	0.00 (0.7)	0.00 (0.5)	0.00 (1.0)	0.00 (0.9)	0.00 (0.8)
Coin fiscal (%)	0.02 (1.6)	0.03 (1.5)	0.03 (1.6)	0.03 (1.5)	0.02 (1.4)	0.02 (1.7)*	0.02 (1.4)
Dépenses des PAMT (en % du PIB)	-0.38 (1.4)	-0.37 (1.2)	-0.33 (1.0)	-0.39 (1.3)	0.04 (0.1)	-0.05 (0.1)	0.04 (0.1)
Rapport du PIB réel effectif au PIB réel lissé	-0.11 (3.3)***	-0.11 (3.3)***	-0.11 (3.0)***	-0.11 (3.1)***	-0.09 (2.8)***	-0.09 (3.1)***	-0.10 (3.0)***
Possession d'un logement (%)					0.02 (2.1)**	0.02 (1.8)*	0.02 (1.9)*
Distribution des salaires (D9/D1)					0.06 (0.4)	0.13 (0.8)	0.08 (0.5)
Nombre d'observations ^d	34	34	34	34	34	34	34
R ²	0.63	0.62	0.64	0.63	0.71	0.75	0.72
Test de Wald ^e	35.4 ***	31.6 ***	31.2 ***	30.7 ***	46.8 ***	50.6 ***	42.2 ***
Test de Breusch et Pagan ^f	0.67	0.69	0.21	0.14	0.03	0.03	0.03
Test de Hausman ^g	7.1	6.7	8.3	6.6	5.7	7.6	40.0 ***

Tableau 2.8. **Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage totaux^{a, b} (suite)**

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

* , ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

- a) La méthode des estimations par moindres carrés généralisés avec effets aléatoires est appliquée aux données de panel. Les valeurs absolues du t de Student sont indiquées entre parenthèses. Les régressions comprennent également un terme constant.
- b) Les taux de chômage sont des moyennes sur la période 1985-90 et 1992-97. La LPE est mesurée à la fin des années 80 et à la fin des années 90, à l'exception des licenciements collectifs, pour lesquels les données de la fin des années 90 ont été utilisées pour les deux périodes. La plupart des variables de contrôle sont mesurées deux fois dans le temps. Dans les cas où les données ne sont disponibles que pour une des périodes, la même valeur a été attribuée à l'autre période.
- c) Les interactions correspondent au produit de l'indicateur de la LPE (version 1) et des variables institutionnelles (exprimées par un écart moyen). Par exemple, l'interaction de la LPE avec le taux de remplacement dans un pays j est calculée comme suit : (indicateur de la LPE pour j) \times (taux de compensation pour j - moyenne des taux de compensation).
- d) Les 19 pays utilisés dans l'échantillon sont : Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis. Les données sur la LPE à la fin des années 80 ne sont pas disponibles pour le Japon et la Nouvelle-Zélande, aussi ces pays ne contribuent-ils qu'à raison d'une seule observation (la fin des années 90).
- e) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).
- f) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).
- g) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Sources : Les indicateurs synthétiques sur la rigueur de la LPE sont issus du tableau 2.2, section B, tableau 2.3, section B et tableau 2.5. Les sources et les définitions des variables de contrôle et des variables de performance du marché du travail sont décrites en annexe 2.D.

– Tableau 2.9. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage^{a, b}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Taux de chômage global (1)	Taux de chômage des hommes d'âge très actif ^c (2)	Taux de chômage des femmes d'âge très actif ^c (3)	Taux de chômage des jeunes ^c (4)	Taux de chômage des travailleurs peu qualifiés ^c (5)
Rigueur de la LPE (modèle 1)					
Rigueur globale de la LPE, version 1	-0.01 (0.1)	-0.21 (1.9)*	-0.06 (0.5)	0.06 (0.6)	-0.13 (0.9)
Rigueur de la LPE (modèle 2)					
Emploi régulier	0.02 (0.2)	-0.06 (0.4)	0.02 (0.2)	0.01 (0.1)	-0.09 (0.5)
Emploi temporaire	-0.03 (0.4)	-0.13 (1.6)	-0.04 (0.5)	0.02 (0.3)	-0.06 (0.6)
Licenciements collectifs	-0.04 (0.3)	-0.05 (0.3)	0.15 (1.0)	-0.10 (0.5)	-0.04 (0.2)
Nombre d'observations	34	33	33	34	34
Modèle 1					
R ²	0.63	0.55	0.67	0.61	0.55
Test de Wald ^d	35.4 ***	39.3 ***	44.9 ***	34.3 ***	50.5 ***
Test de Breusch et Pagan ^e	0.7	4.5 **	0.5	0.8	0.8
Test de Hausman ^f	7.1	4.7	10.0	16.0 **	15.4 *
Modèle 2					
R ²	0.62	0.56	0.69	0.61	0.55
Test de Wald ^d	31.6 ***	37.3 ***	42.7 ***	31.8 ***	47.0 ***
Test de Breusch et Pagan ^e	0.7	3.5 *	0.2	0.6	0.6
Test de Hausman ^f	6.7	6.1	8.0	13.5	16.9 *

*, ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Se reporter aux notes a) et b) du tableau 2.8 pour les explications relatives à la méthode d'estimation et les définitions des données.

b) Les résultats présentés dans ce tableau proviennent de deux spécifications différentes référencées « modèle 1 » et « modèle 2 », correspondant aux spécifications de la première et la deuxième colonne du tableau 2.8 et comprenant les mêmes neuf variables de contrôle et un terme constant, dont les coefficients ne sont pas reportés ici.

c) L'âge de forte activité se réfère aux personnes de 30 à 54 ans. Les jeunes se réfèrent aux personnes de 20 à 29 ans. Les peu qualifiés se réfèrent aux travailleurs de niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire (CITE 0-2).

d) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).

e) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).

f) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Source : Voir le tableau 2.8.

internationales de la part de l'emploi temporaire (comme en témoigne le faible degré d'ajustement)²⁷.

Effets d'une modification de la LPE sur la performance du marché du travail

Les modifications apportées à la LPE depuis une dizaine d'année ont-elles eu des répercussions visibles sur les taux d'emploi et de chômage ? Afin de tenter de répondre à cette question, on a réestimé sous forme de différences premières les régressions présentées dans les tableaux 2.8 à 2.10, de manière à voir si un lien pouvait être établi entre l'évolution de la performance du marché du travail et les

variations observées dans la rigueur de la réglementation et dans les variables de contrôle.²⁸ Le tableau 2.11 fournit un échantillon représentatif des résultats ainsi obtenus.²⁹

Globalement, ces résultats ne semblent guère témoigner que les récentes réformes opérées dans la LPE se soient traduites par des variations de l'emploi et du chômage. Presqu'aucun des coefficients des variables renvoyant aux modifications de la LPE n'est statistiquement significatif, et les trois qui font exception n'ont pas le signe attendu. Cela dit, un des points faibles des modèles sous forme de différences premières tient à ce que les fluctuations de l'emploi et du chômage y sont reliées aux change-

27. Diverses tentatives ont été faites pour améliorer la spécification du modèle, mais cela n'a pas changé grand chose à la qualité des résultats. On a par exemple limité l'échantillon aux seuls pays de l'Union européenne afin d'atténuer les divergences internationales dans la nature et la mesure de l'emploi temporaire [OCDE (1996b, tableau 1.5)]. On a également réestimé le modèle 2 en faisant abstraction de l'indicateur de la LPE concernant les licenciements collectifs, dont les coefficients présentaient un comportement totalement erratique.

28. Cette différenciation éliminant les « effets pays », les estimations utilisent la méthode des moindres carrés ordinaires.

29. Dans les régressions, on a fait abstraction de trois variables (la LPE applicable aux licenciements collectifs, la durée des prestations de chômage et le coin fiscal), pour lesquelles on ne disposait de données que pour la seconde période (à savoir du milieu à la fin des années 90).

— Tableau 2.10. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes —
visant à expliquer l'emploi^{a, b, c}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Rapport global emploi/ population	Rapport emploi/ population des hommes d'âge très actif ^d	Rapport emploi/ population des femmes d'âge très actif ^d	Rapport emploi/ population des jeunes ^d	Part de l'emploi indépendant	Part de l'emploi temporaire	Part de l'emploi temporaire des jeunes ^d
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Rigueur de la LPE (modèle 1)							
Rigueur globale de la LPE, version 1	-1.59 (1.1)	1.37 (1.5)	-3.66 (1.4)	-0.54 (0.3)	2.75 (2.3)**	-0.01 (0.0)	1.81 (0.5)
Rigueur de la LPE (modèle 2)							
Emploi régulier	-1.30 (0.7)	0.91 (0.8)	-3.86 (1.1)	0.04 (0.0)	4.62 (3.9)***	-5.26 (2.5)**	-6.93 (1.7)*
Emploi temporaire	-0.64 (0.7)	0.44 (0.8)	-1.77 (1.1)	-0.31 (0.3)	-0.02 (0.0)	0.90 (0.9)	2.88 (1.2)
Licenciements collectifs	-0.44 (0.2)	-3.37 (1.7)*	-4.69 (0.7)	0.80 (0.3)	0.78 (0.3)	-5.76 (1.5)	-6.17 (1.0)
Nombre d'observations	34	34	34	33	36	28	27
Modèle 1							
R ²	0.69	0.50	0.54	0.60	0.54	0.21	0.27
Test de Wald ^e	29.8 ***	58.2 ***	11.6	45.0 ***	12.9	6.2	5.6
Test de Breusch et Pagan ^f	2.5	2.4	7.6 ***	1.2	1.3	4.1 **	4.0 **
Test de Hausman ^g	8.7	17.6 **	35.6 ***	27.5 ***	95.6 ***	5.2	3.2
Modèle 2							
R ²	0.68	0.46	0.51	0.60	0.48	0.08	0.09
Test de Wald ^e	25.1 **	66.4 ***	8.6	41.9 ***	22.9 **	23.1 **	11
Test de Breusch et Pagan ^f	2.1	2.7	5.7 **	0.9	1.6	4.5 **	4.5 **
Test de Hausman ^g	26.7 ***	48.8 ***	37.7 ***	26.0 ***	3.4	10.5	7.9

*, ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Se reporter à la note a) du tableau 2.8 pour les explications relatives à la méthode d'estimation.

b) Les rapports emploi/population sont des moyennes sur les périodes 1985-90 et 1992-97.

c) Se reporter à la note b) du tableau 2.9 pour les explications relatives aux estimations résultant des deux modèles de régression.

d) L'âge de forte activité se réfère aux personnes de 30 à 54 ans. Les jeunes se réfèrent aux personnes de 20 à 29 ans.

e) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).

f) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).

g) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Source : Voir le tableau 2.8.

ments intervenant à peu près au même moment dans la LPE, alors qu'il vaudrait probablement mieux prévoir un décalage afin de laisser aux réformes le temps de faire sentir leurs effets sur la performance du marché du travail. Or, les données disponibles ne permettent pas ce type d'analyse. Un deuxième point faible est que, dans la plupart des pays, la LPE n'a pratiquement pas varié, en particulier pour l'emploi permanent, entre la fin des années 80 et celle des années 90. Néanmoins, les résultats des régressions sous forme de différences premières corroborent l'idée que la LPE n'est vraisemblablement pas un des facteurs qui intervient le plus dans les écarts observés entre pays, ces dernières années, dans les variations de niveau et de structure démographique de l'emploi et du chômage.

C. Effets de la dynamique du marché du travail

Associations bivariées

Le graphique 2.3 présente des associations bivariées entre l'indicateur le plus complet de la rigueur de la LPE à la fin des années 90 (axe des abscisses) et 12 indicateurs de la dynamique du marché du travail (axe des ordonnées). De manière générale, les diagrammes de dispersion concordent avec la prédiction de la théorie selon laquelle une LPE stricte est associée à une moindre fluidité du marché du travail ; la corrélation est toutefois plus étroite dans certains cas que dans d'autres, et certains pays font notablement exception à la règle générale.

Tableau 2.11. **Régressions visant à expliquer les variations au sein des variables de performance du marché du travail, de la fin des années 80 à la fin des années 90**^{a, b}

Estimations transversales par les MCO

	Variations dans les taux de chômage					
	Total (1)	Hommes d'âge très actif ^c (2)	Femmes d'âge très actif ^c (3)	Jeunes ^c (4)	Travailleurs peu qualifiés ^c (5)	
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 1)						
Rigueur globale de la LPE, version 1	0.50 (0.3)	0.62 (0.6)	0.67 (0.3)	0.85 (0.4)	1.68 (1.1)	
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 2)						
Emploi régulier	-2.51 (1.1)	-1.36 (0.9)	-7.53 (3.3)**	-0.96 (0.3)	0.26 (0.1)	
Emploi temporaire	0.34 (0.4)	0.37 (0.7)	0.59 (0.8)	0.48 (0.4)	0.81 (1.0)	
Nombre de pays	17	17	17	16	16	
Modèle 1						
R ² corrigé	0.45	0.62	-0.10	0.55	0.70	
F ^d	2.6 *	4.3 **	0.8	3.3 *	5.4 **	
Modèle 2						
R ² corrigé	0.48	0.64	0.57	0.49	0.66	
F ^d	2.7	4.2 **	3.4 *	2.6	4.2 **	
	Variations dans les rapports emploi/population				Variations dans les parts des différents types d'emploi	
	Total (1)	Hommes d'âge très actif ^c (2)	Femmes d'âge très actif ^c (3)	Jeunes ^c (4)	Emploi indépen- dant (5)	Emploi tempo- raire (6)
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 1)						
Rigueur globale de la LPE, version 1	-1.81 (0.9)	0.03 (0.0)	-0.60 (0.2)	-1.58 (0.6)	-2.25 (1.6)	5.34 (1.3)
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 2)						
Emploi régulier	-2.58 (0.9)	0.56 (0.3)	-2.95 (0.7)**	-0.85 (0.2)	2.16 (1.2)	-10.19 (3.1)*
Emploi temporaire	-0.85 (0.8)	0.00 (0.0)	-0.21 (0.1)	-0.79 (0.6)	-1.22 (1.9)*	1.32 (1.5)
Nombre de pays	17	17	17	17	19	12
Modèle 1						
R ² corrigé	0.69	0.60	0.43	0.66	0.09	0.29
F ^d	5.5 **	4.0 **	2.5	4.9 **	1.2	1.6
Modèle 2						
R ² corrigé	0.66	0.55	0.38	0.61	0.27	0.89
F ^d	4.5 **	3.2 *	2.1	3.8 **	1.8	10.5 *

* et ** représentent la significativité statistique au seuil de 10 % et 5 % respectivement.

a) Les variations au sein des variables de performance du marché du travail, des variables de LPE et des variables de contrôle sont calculées entre la première et la seconde période des modèles de panel issus des tableaux 2.8 à 2.10.

b) Les régressions incluent les mêmes variables de contrôle que celles utilisées dans les modèles des tableaux 2.9 et 2.10, à l'exception de deux variables pour lesquelles aucune donnée n'était disponible pour la fin des années 80 (il s'agit de la durée d'indemnisation du chômage et du coin fiscal).

c) L'âge de forte activité se réfère aux personnes de 30 à 54 ans. Les jeunes se réfèrent aux personnes de 20 à 29 ans. Les peu qualifiés se réfèrent aux travailleurs de niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire.

d) Test de Fischer pour la significativité conjointe des coefficients de régression.

Source : Voir le tableau 2.8.

Les relations simples entre la rigueur globale de la LPE et les indicateurs de la rotation des emplois et de la main-d'œuvre³⁰ sont représentées à la partie A du graphique 2.3. Il ressort de ces graphiques que les différences internationales de niveau de protection de l'emploi ne sont pas un déterminant important des disparités de taux global de rotation des emplois, ce qui confirme les résultats de précédents travaux de l'OCDE (1997a). Même quand on examine uniquement la rotation des emplois dans les établissements toujours en activité, composante de la rotation globale la plus susceptible d'être découragée par la réglementation, on constate que le lien est très faible³¹. En revanche, le lien est plus net entre une LPE stricte et un faible taux de rotation de la main-d'œuvre. L'Espagne et la Pologne font toutefois exception à la règle lorsqu'on utilise, comme indicateur de la rotation annuelle de la main-d'œuvre, la part dans les effectifs des personnes ayant moins d'un an d'ancienneté. La rotation de la main-d'œuvre est bien plus forte en Espagne que dans d'autres pays où la LPE est pourtant aussi stricte, ce qui s'explique par la fréquence du travail temporaire en Espagne. La Pologne se caractérise par un très faible taux de rotation de la main-d'œuvre en dépit d'un niveau intermédiaire de LPE, ce qui peut s'expliquer par des évolutions liées à sa transition récente vers l'économie de marché, notamment le fait que la législation y était nettement plus restrictive jusqu'à tout récemment et que la rotation de la main-d'œuvre était très faible sous le régime communiste.

La durée moyenne d'ancienneté dans l'emploi est plus élevée dans les pays où la protection de l'emploi est plus rigoureuse (graphique 2.3, partie B). Là encore, la Pologne apparaît comme un cas atypique. De même, le taux de rétention sur cinq ans (c'est-à-dire la probabilité que l'appariement poste-salarié observé à un moment donné dans le temps soit encore identique cinq ans plus tard) tend à augmenter avec la rigueur de la protection de l'emploi. Cette observation va dans le sens de l'hypothèse selon laquelle la LPE augmenterait la sécurité de l'emploi pour les travailleurs déjà occupés, inciterait les employeurs à sélection-

ner plus rigoureusement leurs nouveaux salariés et dissuaderait les salariés en poste de démissionner pour chercher un nouvel emploi. Cette relation positive entre la protection de l'emploi et des emplois plus durables est particulièrement forte pour les postes occupés depuis au moins déjà cinq ans. Si l'on fait abstraction des salariés ayant très peu d'ancienneté, qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois à durée déterminée ou intérimaires, on constate que l'Australie, l'Allemagne, l'Espagne et le Japon sont plus proches du profil général, mais que la Finlande s'en écarte toujours, conjuguant de très faibles taux de rétention avec un niveau intermédiaire de la LPE³². La stabilité des travailleurs ayant déjà au moins cinq ans d'ancienneté est particulièrement élevée en France, même compte tenu de la relative rigueur de la LPE.

Une protection stricte de l'emploi diminue les flux d'entrée et de sortie du chômage et augmente la durée du chômage (graphique 2.3, partie C)³³. C'est au Canada et aux États-Unis, pays qui se distinguent par un indice très faible de rigueur de la LPE, que le taux mensuel d'entrée au chômage est le plus élevé. De manière générale, ce taux est d'autant plus faible que la réglementation est stricte. On observe une relation similaire, mais pas aussi nette statistiquement, pour les taux mensuels de sortie du chômage³⁴. La Corée apparaît cependant comme un cas atypique dans la mesure où elle conjugue des taux très élevés de sortie du chômage avec une protection de l'emploi moyennement stricte³⁵. La durée moyenne du chômage et la proportion de personnes au chômage depuis au moins un an tendent à être plus élevées dans les pays où la LPE est plus stricte, ce qui concorde avec les résultats de plusieurs études antérieures [Blanchard et Portugal (1998) ; Gregg et Manning (1997) ; Jackman *et al.* (1996) ; Nickell et Layard (1998) ; OCDE (1993)].

On a reporté au tableau 2.12 les coefficients de corrélation simple entre neuf indicateurs de la dynamique du marché du travail et douze indicateurs de la LPE. La plupart de ces coefficients ne s'écartent pas significativement de zéro, même à un seuil de signification de 10 pour cent. Cepen-

30. La rotation des emplois est la somme des créations et destructions d'emplois mesurées au niveau de chaque entreprise (ou établissement). La rotation de la main-d'œuvre est la somme de la rotation des emplois et des mouvements de travailleurs entre les emplois qui subsistent. Pour les définitions et les sources des variables dynamiques, se reporter à l'annexe 2.D.

31. Une LPE stricte est certes censée inciter les entreprises à lisser leurs effectifs dès lors qu'est donné le système de détermination des salaires, mais la rotation des emplois n'est pas forcément pour autant moins importante dans les pays où la LPE est stricte car la flexibilité des salaires y est moindre face à un « choc » sur la demande de main-d'œuvre [Bertola et Rogerson (1997)].

32. Le faible taux de rétention des travailleurs en Finlande s'explique probablement par la grave récession du début des années 90.

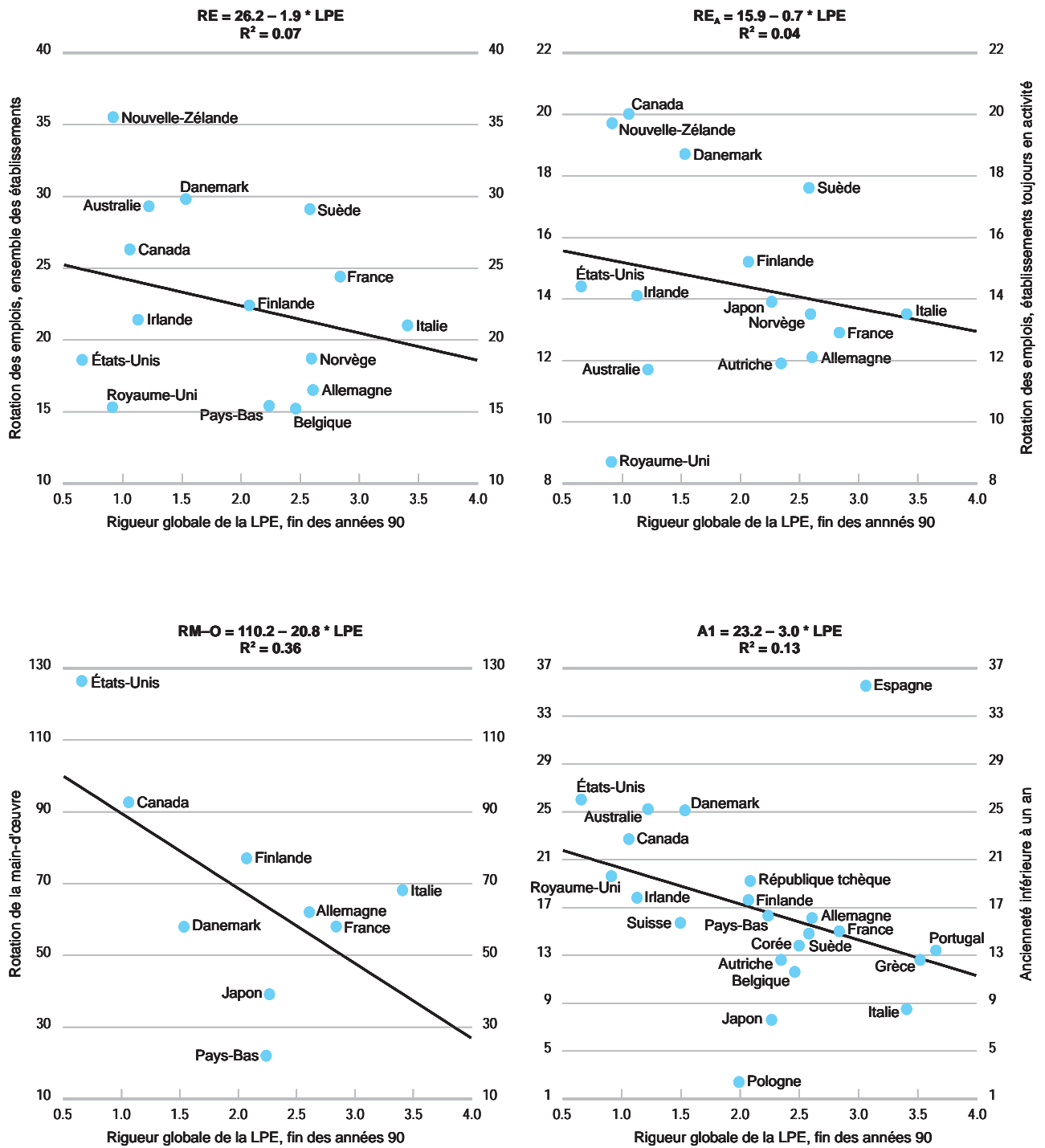
33. Le flux d'entrée au chômage se mesure par le pourcentage des personnes au chômage depuis moins d'un mois par rapport à la population source (à savoir la population d'âge actif moins les chômeurs) et le flux de sortie se définit comme le pourcentage de chômeurs retrouvant un emploi ou quittant la population active, en moyenne mensuelle. On notera que l'un et l'autre flux comprennent des mouvements entre chômage et inactivité qui n'ont pas le même intérêt pour la mesure de l'incidence de la LPE que les mouvements entre chômage et emploi.

34. Boeri (1999) constate lui aussi qu'une LPE stricte réduit le taux de sortie du chômage, particulièrement vers l'emploi.

35. Les taux très élevés de sortie du chômage observés en Corée (qui vont de pair avec une faible probabilité du chômage de longue durée) s'expliquent peut-être par les effets conjugués d'une croissance très rapide et de l'absence de régime d'indemnisation du chômage pendant la période 1990 à 1997, deux caractéristiques qui ont récemment changé.

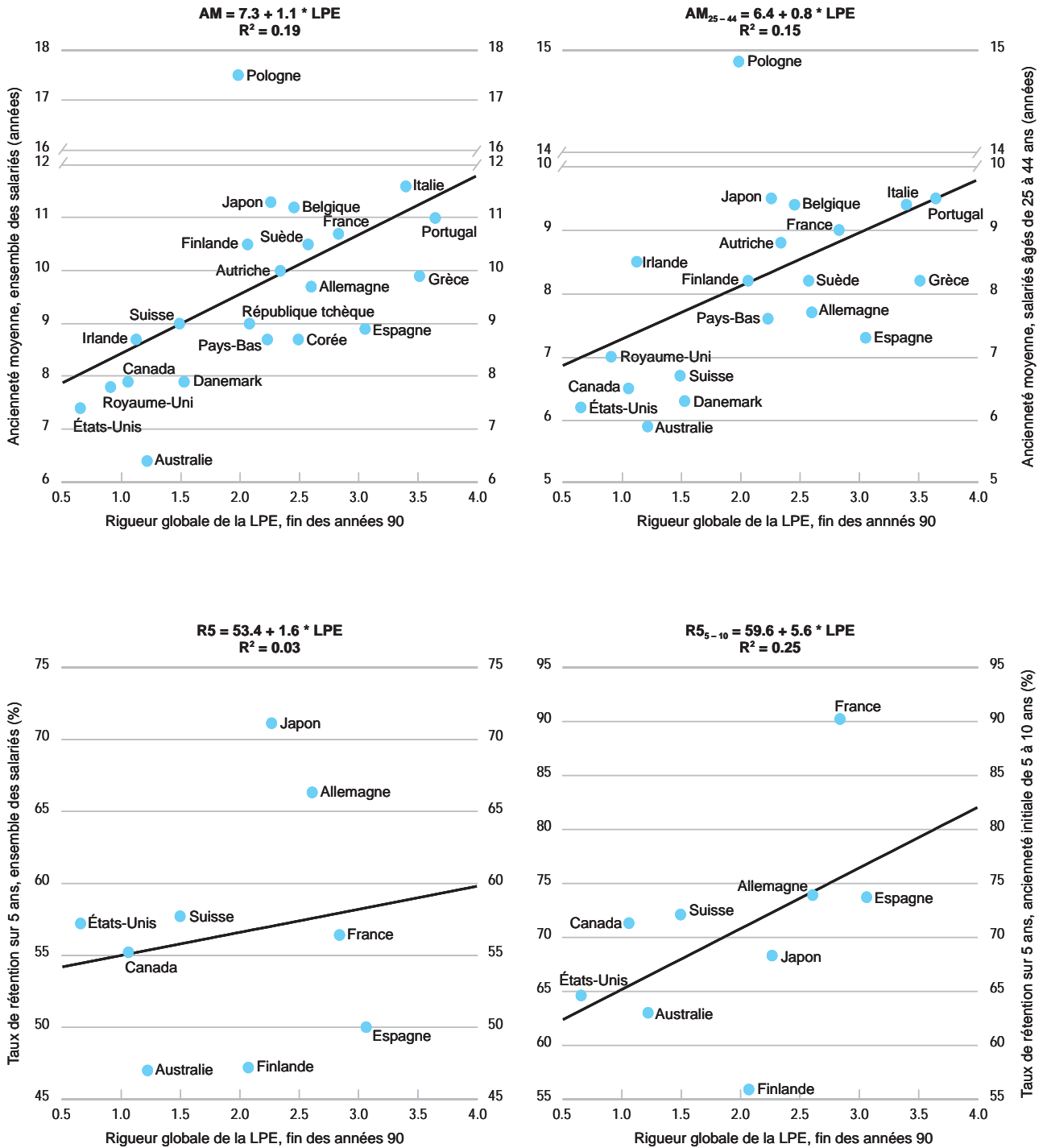
Graphique 2.3. Rigueur globale^a de la LPE et dynamique du marché du travail

Section A : Rotation des emplois et de la main-d'œuvre
(en pourcentage de l'emploi)



Graphique 2.3. Rigueur globale^a de la LPE et dynamique du marché du travail (suite)

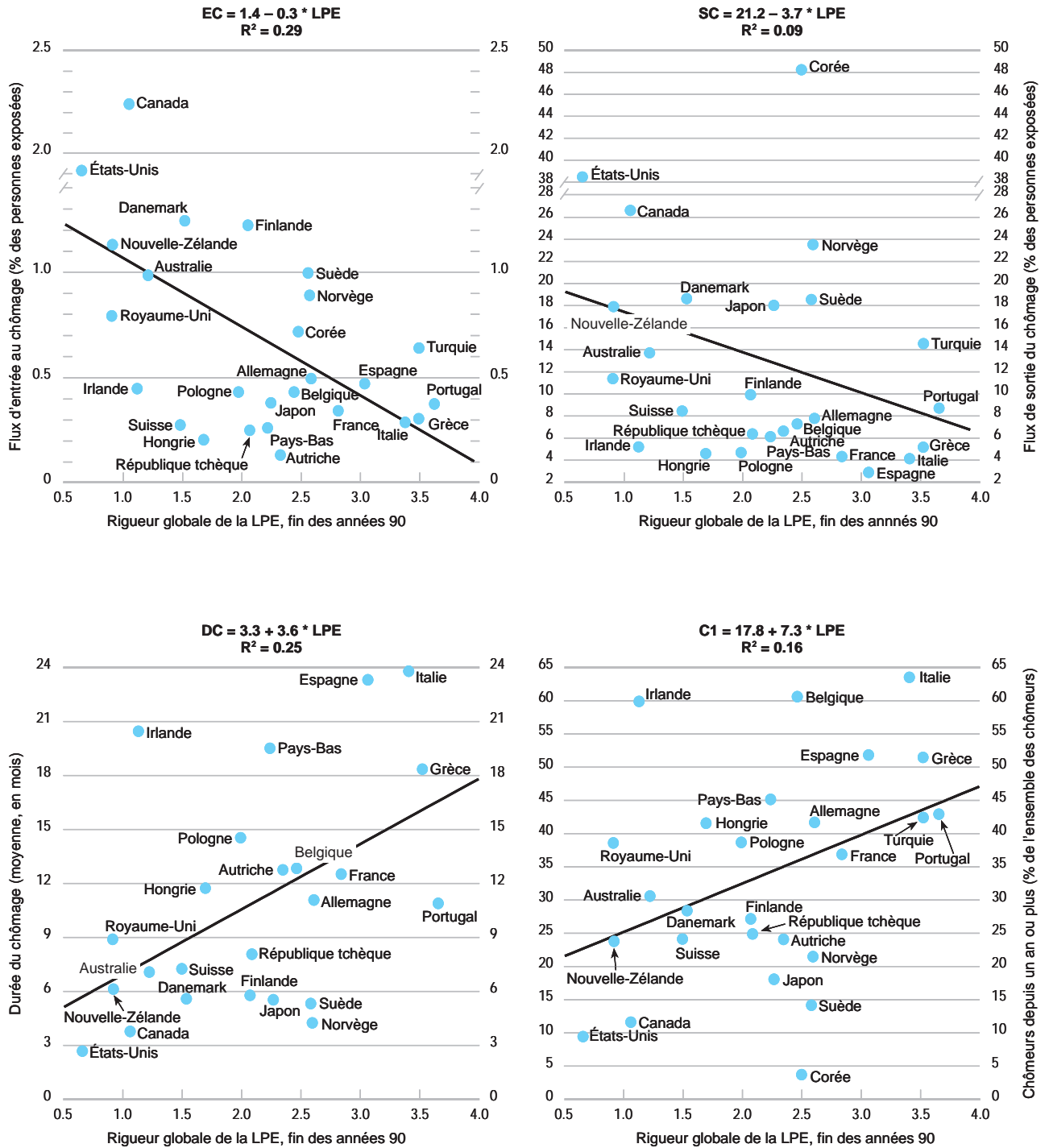
Section B : Ancienneté dans l'emploi et taux de rétention



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Graphique 2.3. Rigueur globale^a de la LPE et dynamique du marché du travail (suite)

Section C : Flux d'entrée/de sortie et durée du chômage



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.
Sources : Voir tableau 2.5 et annexe 2.D.

Tableau 2.12. Coefficients de corrélation entre les indicateurs de la LPE et les indicateurs de la dynamique de l'emploi et du chômage^a

	Taux								Taux	Durée	Ancienneté	Ancie
	d'œuvre								de rotation des	de rotation	inférieure	moy
									du chômage	de la main-	à un an	
										à un an		
Rigueur de la LPE (à la fin des années 90)												
Emploi régulier	-0.10	-0.87***	-0.39*	0.40*	0.34	0.32	-0.57***	-0.21	0.36*	0.16		
Difficultés liées aux procédures	-0.24	-0.73**	-0.37*	0.36	0.24	0.27	-0.47**	-0.17	0.41**	0.15		
Préavis et indemnités de licenciement	0.07	-0.49	-0.21	0.29	0.02	0.28	-0.47**	-0.32	0.28	0.32		
Préavis ^c	-0.16	-0.58*	-0.31	0.41*	0.11	0.21	-0.28	-0.28	0.07	0.31		
Indemnités de licenciement ^d	0.24	-0.11	-0.06	0.09	-0.07	0.19	-0.34*	-0.17	0.26	0.15		
Difficultés de licenciement	-0.04	-0.80***	-0.36*	0.33*	0.52	0.31	-0.43**	-0.04	0.17	-0.06		
Emploi temporaire	-0.25	-0.39	-0.24	0.32	0.07	0.56	-0.39*	-0.22	0.48**	0.41**		
Contrats à durée déterminée	-0.08	-0.25	-0.21	0.32	-0.23	0.36	-0.33*	-0.27	0.32	0.30		
Agences de travail temporaire	-0.41	-0.47	-0.24	0.27	0.35	0.63*	-0.40**	-0.17	0.51***	0.43**		
Licenciements collectifs	-0.37	0.31	-0.12	0.27	-0.25	0.00	-0.20	-0.32	0.11	0.13		
Rigueur globale, version 1	-0.21	-0.64*	-0.35	0.40*	0.19	0.48	-0.52***	-0.25	0.49**	0.37*		
Rigueur globale, version 2	-0.26	-0.60*	-0.36	0.43**	0.17	0.50	-0.54***	-0.30	0.50**	0.39**		
Nombre d'observations	15	9	22	22	9	9	27	27	25	27		

*, ** et *** représentent la significativité du coefficient de corrélation au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Les variables de performance du marché du travail sont des moyennes sur la période 1990-97.

b) Taux de rétention sur 5 ans pour les travailleurs ayant 5 à 10 années d'ancienneté initiale.

c) Moyennes des scores mesurant la rigueur des normes applicables en matière de préavis à 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté, telles qu'elles figurent au tableau 2.2, section B.

d) Moyennes des scores mesurant la rigueur des normes applicables en matière d'indemnités de licenciement à 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté, telles qu'elles figurent au tableau 2.2, section B.

Sources : Les indicateurs de la rigueur de la LPE sont issus des tableaux 2.2 à 2.5. Voir les sources et définitions des indicateurs de la dynamique de l'emploi et du chômage en annexe 2.D.

dant, les corrélations avec la rigueur de la LPE sont très fortes et souvent significatives pour plusieurs variables : les taux de rotation de la main-d'œuvre et d'entrée au chômage et les deux mesures de la durée du chômage (durée moyenne et proportion de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an). Ce qui ressort le plus nettement et le plus constamment, c'est une relation négative entre la rigueur de la LPE et le taux d'entrée au chômage. Une deuxième observation peut être faite à propos du poids relatif des différentes composantes de la protection de l'emploi. Il existe une corrélation significative entre d'une part l'augmentation de la rigueur globale de la réglementation, et d'autre part la diminution de la rotation de la main-d'œuvre et l'augmentation de l'ancienneté moyenne dans l'emploi, mais cette corrélation s'explique en grande partie par les règles applicables à l'emploi permanent. On constate par exemple que la rotation de la main-d'œuvre diminue à mesure principalement que se multiplient les désagréments associés aux procédures et les difficultés à opérer des licenciements induits par la réglementation de l'emploi permanent. Par contre, la baisse du taux d'entrée au chômage et l'allongement de la durée moyenne du chômage semblent à peu près également liés à la rigueur de la réglementation de l'emploi temporaire et à celle des règles régissant l'emploi permanent.

Analyse multivariée

Pour évaluer dans quelle mesure la LPE diminue la fluidité du marché du travail, il est préférable d'intégrer à l'analyse d'autres facteurs ayant une influence sur le comportement du marché du travail en procédant à des régressions similaires à celles utilisées précédemment pour évaluer les effets de la LPE sur diverses mesures statiques de l'emploi et du chômage. Le tableau 2.13 contient les résultats de la régression par les moindres carrés généralisés reliant, dans un modèle à deux sous-périodes, divers indicateurs de la dynamique du marché du travail à des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE et à neuf variables de contrôle. Faute de données relatives à la fin des années 80, il était impossible d'intégrer dans les régressions nombre des indicateurs de la dynamique du marché du travail utilisés ci-avant, dans l'analyse bivariée. Par conséquent, on s'est contenté d'examiner ici un indicateur de la stabilité de l'emploi et cinq indicateurs de la dynamique du chômage.

Les résultats de la régression concernant les taux de rétention après cinq ans d'ancienneté ne confirment pas le lien qui était ressorti de l'analyse bivariée entre rigueur de la réglementation et stabilité de l'emploi, mais cela vient peut-être du fait qu'on ne disposait de données que pour neuf pays. Par contre, les régressions étayaient davantage la thèse voulant qu'un durcissement de la LPE ralentisse les flux d'entrée et de sortie du chômage, encore que nombre de

coefficients ne puissent être estimés de façon très précise. C'est pour les effets de ralentissement des entrées au chômage et d'allongement de la durée moyenne du chômage, induits par la rigueur de la LPE, que les résultats sont les plus probants. Une stricte réglementation de l'emploi permanent comme de l'emploi temporaire semble entraîner une diminution du nombre de nouveaux chômeurs mais aussi un allongement de la durée probable du chômage. La diminution des flux d'entrée au chômage et l'allongement de la durée du chômage jouant en sens inverse, l'influence de la LPE sur le niveau global du chômage sera vraisemblablement atténuée, ce qui corrobore le résultat de l'analyse fondée sur une mesure statique du chômage. Une des conclusions que l'on peut tirer de l'analyse statistique est donc que la LPE a sans doute plus de répercussions sur l'évolution et la structure du chômage que sur son niveau.

Conclusions

Ce chapitre s'est attaché à comparer le niveau de protection de l'emploi dans différents pays, puis à analyser si les différences constatées dans ce domaine avaient une incidence sur certains aspects de la performance du marché du travail. La principale originalité des analyses présentées tient au fait qu'elles intègrent des données nouvelles et actualisées sur la réglementation actuelle en matière de protection de l'emploi et la façon dont elle a évolué depuis dix ans. Ces nouvelles données permettent également d'étendre l'analyse de comparaison internationale de la LPE à un éventail plus large de pays de l'OCDE et d'intégrer à l'analyse des indicateurs de la réglementation spéciale applicable aux licenciements collectifs.

Cet ensemble de données enrichies sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE confirme la très grande variabilité des réglementations nationales dans ce domaine. Malgré quelques réformes, la plupart des aspects des réglementations nationales sur la protection de l'emploi sont restés largement inchangés au cours des dix dernières années. A la fin des années 90 comme dix ans auparavant, c'est en Europe méridionale qu'elles sont les plus rigoureuses, et aux États-Unis et au Royaume-Uni qu'elles sont les plus souples. On trouve cependant quelques exemples notables de réformes d'envergure ayant consisté en particulier à assouplir la réglementation visant l'emploi temporaire.

S'agissant des effets de la protection de l'emploi sur la performance du marché du travail, les résultats présentés dans ce chapitre sont la plupart du temps qualitativement cohérents avec ceux des études précédentes. Notre analyse confirme que la rigueur de la réglementation a peu ou pas d'influence sur le niveau global du chômage. Des comparaisons internationales simples semblent indiquer en revanche qu'elles peuvent en avoir une sur sa composition démogra-

— Tableau 2.13. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes —
visant à expliquer la dynamique de l'emploi et du chômage^{a, b, c}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Taux de rétention (5 ans) (1)	Flux d'entrée au chômage (en mois) (2)	Flux de sortie du chômage (en mois) (3)	Durée moyenne du chômage (en mois) (4)	Durée de chômage supérieure à un an ^d (5)	Taux de chômage de longue durée (log) (6)
Rigueur de la LPE (modèle 1)						
Rigueur globale de la LPE, version 1	-1.03 (0.3)	-0.45 (4.8)***	-5.37 (2.2)**	0.13 (3.6)***	4.30 (1.3)	0.1 (0.2)
Rigueur de la LPE (modèle 2)						
Emploi régulier	n.d.	-0.20 (1.6)	-4.00 (1.3)	0.10 (2.6)***	3.66 (0.8)	0.25 (0.9)
Emploi temporaire	n.d.	-0.24 (4.0)***	-2.17 (1.3)	0.05 (1.6)	1.85 (0.8)	-0.03 (0.2)
Licenciements collectifs	n.d.	-0.05 (0.3)	-1.17 (0.3)	0.06 (1.3)	2.77 (0.4)	0.09 (0.2)
Nombre d'observations	17	34	34	34	34	36
Modèle 1						
R ²	0.89	0.65	0.51	0.56	0.43	0.56
Test de Wald ^e	43.1 ***	50.4 ***	21.2 **	29.3 ***	13.7	28.5 ***
Test de Breusch et Pagan ^f	2.4	6.3 **	7.0 ***	1.7	8.8 ***	6.7 ***
Test de Hausman ^g	182.7 ***	7.1	2.0	3.7	4.5	5.6
Modèle 2						
R ²	n.d.	0.65	0.51	0.60	0.45	0.54
Test de Wald ^e	n.d.	48.1 ***	19.4 *	26.5 ***	12.9	27.1 ***
Test de Breusch et Pagan ^f	n.d.	5.4 **	6.8 ***	2.8 *	5.9 **	6.6 **
Test de Hausman ^g	n.d.	5.2	2.6	31.9 ***	6.5	7.2

*, ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

n.d. : Données non disponibles en raison d'un nombre d'observations insuffisant pour estimer le modèle.

a) Voir la note a) du tableau 2.8 pour les explications relatives à la méthode d'estimation utilisée.

b) Les indicateurs de la dynamique d'emploi et du chômage sont des moyennes sur les périodes 1985-90 et 1992-97.

c) Voir la note b) du tableau 2.9 pour les explications relatives aux estimations résultant des deux modèles de régression.

d) En pourcentage de l'ensemble des chômeurs.

e) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).

f) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).

g) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Source : Voir le tableau 2.12.

phique, en abaissant le chômage des hommes d'âge très actif et en augmentant celui des autres groupes, en particulier celui des jeunes. Cette conclusion est toutefois à considérer comme provisoire car, en dehors de l'incidence négative de la rigueur sur les hommes d'âge très actif, elle n'est pas corroborée par les régressions multivariées.

S'agissant de l'incidence de la rigueur sur l'emploi, il ne se dégage par non plus de conclusions claires. Les comparaisons internationales simples semblent indiquer qu'elle augmente l'emploi pour les hommes d'âge très actif, mais le réduit pour les femmes de la même tranche d'âge et pour les jeunes, et aboutit au total à une réduction nette de l'emploi. Cependant, ces corrélations deviennent très faibles et statistiquement non significatives lorsque, pour isoler l'impact de la réglementation de celui des autres facteurs, on utilise des régressions multivariées. En revanche, il apparaît assez nettement qu'une réglementation plus stricte favorise le développement de l'emploi indépendant. Contrairement

aux prévisions de la théorie économique et de plusieurs études antérieures, les nouvelles données ne font pas apparaître de relation nette entre la LPE et la proportion de travailleurs qui occupent des emplois temporaires. Il se peut toutefois que la libéralisation par certains pays de l'emploi temporaire soit trop récente pour faire sentir tous ses effets.

Les analyses bivariées aussi bien que multivariées tendent à confirmer l'hypothèse selon laquelle une réglementation plus stricte va de pair avec une moindre rotation de la main-d'œuvre et des emplois. En effet, elle semble augmenter le nombre d'emplois stables, comme c'était son but. Mais dans le même temps, les périodes de chômage tendent aussi à s'allonger. Autrement dit, lorsque la réglementation est plus stricte, le nombre d'entrées au chômage diminue, mais ceux qui perdent leur emploi risquent davantage de rester au chômage un an ou davantage. Les dispositions applicables à l'emploi temporaire et à l'emploi

régulier semblent toutes deux avoir un effet modérateur important sur les taux de rotation.

Les conséquences à tirer de ces résultats pour l'action des pouvoirs publics ne peuvent se réduire à une formule simple. Globalement, l'analyse confirme qu'un suivi étroit des effets de la réglementation est un élément indispensable du processus permanent d'évaluation et d'affinement d'une stratégie globale qui vise à abaisser le chômage de longue durée et à améliorer l'ensemble des performances du marché

du travail. Au fur et à mesure qu'évolue la situation, il importe de veiller à ce que des règles de protection de l'emploi trop restrictives ou mal conçues ne fassent pas obstacle à l'emploi des jeunes ou d'autres groupes de population qui peuvent avoir des difficultés à accéder à des emplois stables. Quoiqu'il en soit, toute réforme de la protection de l'emploi passera par des choix difficiles. Ne faudra-t-il pas par exemple décider si, pour améliorer les chances des jeunes récemment sortis du système scolaire, on doit réduire la protection de l'emploi pour les travailleurs qui ont déjà une grande ancienneté ?

Annexe 2.A

Description détaillée de la réglementation et des pratiques en vigueur dans le domaine de la protection de l'emploi

Les neuf tableaux suivants décrivent en détail la réglementation en matière de protection de l'emploi auxquelles se rapportent les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) qui sont présentés aux tableaux 2.2 à 2.5 et examinés dans la section I du corps de ce chapitre. Ces descriptions s'appuient sur diverses sources nationales et sur plusieurs étu-

des, internationales réalisées par *Watson Wyatt Data Services* [Watson Wyatt (1997, 1998)], *Incomes Data Services* [IDS (1995, 1996, 1997)] et la Commission européenne (1997a). Les gouvernements des pays de l'OCDE ont fourni des informations supplémentaires en réponse à un questionnaire que leur a envoyé le Secrétariat de l'OCDE.

**Tableau 2.A.1. Procédures administratives concernant le préavis
et le licenciement individuel^a**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
Australie^d	Pas de procédure réglementaire. S'il y a action en justice, le tribunal vérifiera si des avertissements ont été donnés, si le salarié s'est vu accorder la possibilité de répondre aux allégations prononcées contre lui et, particulièrement en cas de suppression de son poste, si notification en a été faite aux représentants syndicaux/des salariés.	0.5	Notification écrite ou verbale.	1
Autriche	Notification d'abord au comité d'entreprise (s'il en existe un), puis au salarié.	2	Le comité d'entreprise a cinq jours au maximum pour réagir. Le préavis peut ensuite être donné, généralement par lettre recommandée.	9 ^e
Belgique	Notification au salarié habituellement par lettre recommandée. Notification verbale possible si l'employeur choisit de verser une indemnité compensatrice de préavis.	0.5	Envoi d'une lettre recommandée ou notification verbale.	1.5
Canada	Pas de procédure réglementaire.	0	Notification écrite ou verbale.	1
République tchèque				
Motif personnel	Notification au salarié ou syndicat après avertissement préalable.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	7
Suppression d'emploi	Notification au salarié, ou au syndicat et/ou au service public de l'emploi.	2	Consultation préalable du salarié, avec proposition de reclassement ou de reconversion si possible; puis envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	7
Danemark	Obligation légale de notification écrite seulement dans le cas des travailleurs non manuels. Les salariés peuvent demander qu'il y ait négociation avec le syndicat une fois qu'ils ont reçu leur préavis.	0.5	Dans le cas des travailleurs non manuels, envoi ou remise directe d'une lettre.	1
Finlande				
Motif personnel	Indication au salarié des motifs du licenciement et des moyens de recours. Entretien préalable avec le salarié et les représentants syndicaux sur demande du premier.	1.5	Entretien préalable, puis le préavis est donné verbalement ou par écrit.	7
Activité insuffisante de l'entreprise	Dans les entreprises de 30 salariés ou plus, notification aux représentants syndicaux et consultation portant sur les motifs du licenciement et les moyens de l'éviter.	2	Invitation à une consultation; cinq jours d'attente; consultation pendant sept jours, puis préavis donné par écrit.	15
France				
Motif personnel	Énonciation des motifs du licenciement au salarié; dans bien des cas, la convention collective prévoit une notification supplémentaire au comité d'entreprise.	1.5	Lettre; entretien; préavis donné dans une deuxième lettre qui énonce les motifs du licenciement.	9
Motif économique	Information de l'Inspection du travail et, généralement, des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.	2	Lettre, puis entretien au cours duquel il est proposé au salarié d'adhérer à une convention de conversion; envoi d'une deuxième lettre après un délai d'au moins sept jours.	15
Allemagne	Notification au salarié, généralement par écrit (imposée par beaucoup de conventions collectives) après qu'il ait reçu des avertissements verbaux ou écrits, en cas de licenciement pour insuffisance de résultats. Notification préalable au comité d'entreprise (s'il en existe un) du licenciement envisagé, notamment des motifs de rupture du contrat. En cas d'opposition de la part du comité d'entreprise et d'action en justice, le licenciement ne peut avoir lieu tant que le tribunal du travail n'a pas rendu son jugement.	2.5	Après avoir reçu notification, le comité d'entreprise a un délai maximum de sept jours pour s'opposer au licenciement. Ce dernier peut ensuite être notifié au salarié dans une lettre précisant que le préavis débutera le 1 ^{er} ou le 15 du mois.	17 ^f

Tableau 2.A.1. **Procédures administratives concernant le préavis et le licenciement individuel^a (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
Grèce	Notification écrite au salarié, et notification supplémentaire au bureau local de l'OAED (service public de l'emploi). Il peut être indiqué d'adresser au salarié un avertissement préalable en cas d'insuffisance de résultats.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Hongrie	Énonciation des motifs du licenciement sur demande, après avoir adressé au salarié des avertissements écrits et accordé un droit de réponse.	1	Entretien préalable, puis envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	13
Irlande				
Motif personnel	Pas de procédure réglementaire, mais il est conseillé de notifier le licenciement par écrit au salarié, après lui avoir adressé des avertissements en lui indiquant les aspects de sa conduite qui laissent à désirer. Le salarié peut demander à connaître les motifs de la décision.	1	Notification écrite ou verbale.	7
Suppression d'emploi	Envoi d'un exemplaire du formulaire officiel de licenciement au ministère de l'Emploi.	2	Idem.	2
Italie	Notification écrite au salarié qui peut exiger de connaître en détail les motifs du licenciement et demander la médiation du bureau provincial du service de l'emploi ou des commissions de conciliation mises en place dans le cadre des conventions collectives.	1.5	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Japon				
Motif personnel	Pour que le licenciement puisse être défendu devant les tribunaux, il est jugé souhaitable de le notifier par écrit au salarié en précisant les motifs. Certaines conventions collectives prévoient une consultation préalable avec le syndicat.	1	Notification écrite ou verbale.	1
Motif touchant à la gestion	Le juge doit être convaincu que les représentants syndicaux/du personnel ont été dûment informés de la décision et consultés à son sujet.	2	Consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement et les critères de sélection appliqués, puis envoi d'une lettre de licenciement.	5
Corée				
Motif personnel	Indication de la nécessité et des motifs du licenciement.	1	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Motif touchant à la gestion	Notification aux représentants syndicaux ou autres représentants du personnel 60 jours avant le licenciement.	2.5	Mise en œuvre d'une procédure de consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement et les critères de sélection appliqués au cours de la période de 60 jours; puis envoi d'une lettre de licenciement.	63
Mexique	Énonciation des motifs au salarié.	1	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Pays-Bas	Nécessité d'obtenir au préalable l'autorisation du bureau régional du service de l'emploi, sauf en cas de dépôt de bilan et d'accord réciproque ^g .	3	Procédure d'autorisation, qui dure normalement 4 à 6 semaines, mais la tendance est au raccourcissement de ce délai («procédure accélérée»); puis notification du licenciement par lettre recommandée.	31

**Tableau 2.A.1. Procédures administratives concernant le préavis
et le licenciement individuel^a (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
Nouvelle-Zélande				
Motif personnel	Énonciation des motifs au salarié, après lui avoir adressé des avertissements écrits, accordé un droit de réponse et donné la possibilité d'améliorer ses résultats.	1	Notification verbale ou écrite, selon les clauses du contrat.	7
Suppression d'emploi	Notification du licenciement aux représentants syndicaux/du personnel seulement si prévue dans le contrat.	0.5	Une consultation sur les critères de sélection et les moyens d'éviter le licenciement peut être prévue.	7
Norvège	Notification écrite au salarié, avec énonciation des motifs sur demande.	1.5	Envoi d'une lettre (le délai de préavis débute le premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le licenciement a été notifié).	2
Pologne	Notification au syndicat représentatif du licenciement envisagé, notamment des motifs. Si le salarié décide de saisir le tribunal du travail, ce dernier peut exiger la preuve qu'une procédure d'avertissement a bien eu lieu et que l'avis du syndicat a été dûment pris en compte.	2	Cinq jours pour la consultation avec la section syndicale locale sur les motifs du licenciement. (En cas d'objection, l'affaire est soumise aux instances syndicales supérieures qui formuleront leur avis dans un autre délai de cinq jours). Le préavis peut ensuite être donné, généralement par courrier.	13
Portugal	Notification écrite au salarié et aux représentants du personnel avec énonciation des motifs du licenciement et justification de l'absence d'autres solutions satisfaisantes. En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, un remplaçant doit être embauché. S'il s'agit d'un licenciement économique, les représentants du personnel peuvent demander à l'Inspection du travail de vérifier s'il se justifie.	2	Après la notification initiale, minimum de deux semaines pour permettre au salarié et au comité d'entreprise de faire connaître leur avis, et autre délai de cinq jours avant que le licenciement soit définitivement notifié, généralement dans une lettre envoyée par la poste ou remise en mains propres au salarié.	21
Espagne	Notification écrite avec énonciation des motifs, ainsi que notification aux représentants du personnel.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Suède				
Motif personnel	Notification écrite au salarié et au syndicat, après au moins un avertissement préalable (comme preuve que des problèmes se posent de longue date); les motifs sont indiqués au salarié s'il en fait la demande.	2	Un minimum de 14 jours doit être prévu pour une consultation avant que le préavis puisse être donné.	23
Suppression d'emploi	Notification au salarié, au syndicat et au service public de l'emploi du comté qui peut demander la tenue d'une consultation sur la procédure de sélection et de licenciement.	2	Obligation de négocier sur le licenciement envisagé avant que le préavis puisse être donné. L'absence de solutions de rechange satisfaisantes doit être prouvée dans tous les cas.	7
Suisse	Notification au salarié qui a le droit de demander qu'on lui expose les motifs de la décision.	0.5	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Turquie	Notification écrite au salarié et notification au ministère du Travail dans un délai de 15 jours.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Royaume-Uni				
Motif personnel	Les salariés ayant deux années de service ininterrompu ont le droit d'exiger que les motifs leur soient communiqués par écrit.	0.5	Notification écrite ou verbale.	1
Suppression d'emploi	Une consultation avec le syndicat reconnu est recommandée, mais non obligatoire lorsque peu de travailleurs sont concernés.	1.5	Le projet de suppression d'emploi doit être notifié dans un «délai raisonnable».	3

Tableau 2.A.1. **Procédures administratives concernant le préavis et le licenciement individuel^a (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
États-Unis	Pas de procédure réglementaire. Seuls quelques États imposent l'envoi, un certain temps après le licenciement, d'un « certificat de service » indiquant les motifs de rupture du contrat.	0	Notification écrite ou verbale.	1

- a) Les procédures sont soit prescrites par la loi, soit généralement jugées nécessaires car, en leur absence, les arguments de l'employeur perdraient de leur poids devant les tribunaux en cas de plainte pour licenciement abusif.
- b) Les procédures sont notées selon le barème suivant : 1 lorsque les motifs du licenciement doivent être énoncés par écrit au salarié ; 2 lorsque notification doit être faite à une tierce partie (comme le comité d'entreprise ou l'administration compétente) ; 3 lorsque l'employeur ne peut procéder au licenciement sans l'autorisation d'une tierce partie.
- c) Le délai comprend une période supposée de six jours dans les cas où une procédure d'avertissement doit obligatoirement être mise en œuvre avant le licenciement (même si cette période peut en fait être très variable et aller de deux jours à plusieurs mois). On compte une journée lorsque le licenciement peut être notifié verbalement ou que la lettre de licenciement peut être remise directement au salarié, deux jours si la lettre doit être envoyée, et trois jours s'il s'agit d'un envoi recommandé.
- d) Australie : quand elles ne se rapportent pas à l'ensemble des salariés, les procédures et les obligations énoncées dans les tableaux 2.A.1 à 2.A.9 sont celles prévues par le système fédéral de relations de travail qui régit les conditions d'emploi de près de la moitié de la main-d'œuvre.
- e) Autriche : 3 jours s'il n'existe pas de comité d'entreprise.
- f) Allemagne : 8 jours s'il n'existe pas de comité d'entreprise.
- g) Pays-Bas : le contrat peut également prévoir la notification du licenciement aux représentants syndicaux/du personnel. Au lieu de s'adresser au service public de l'emploi (qui risque de refuser l'autorisation), employeurs et salariés peuvent aussi déposer, auprès du tribunal cantonal, une demande de résiliation du contrat de travail pour « motifs importants ». C'est une pratique de plus en plus fréquente en cas de licenciement.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Australie^c	L'ensemble des salariés	1 semaine < 1 an, 2 semaines < 3 ans, 3 semaines < 5 ans, 4 semaines > 5 ans. Ces délais de préavis sont prolongés d'une semaine si le salarié a plus de 45 ans et plus de deux ans de service ininterrompu.	Aucune.
	Salariés touchés par des suppressions d'emplois	Idem.	0 < 1 an; 4 semaines < 2 ans, 6 semaines < 3 ans, 7 semaines < 4 ans, 8 semaines > 4 ans (cas types).
Autriche	Ouvrier	Préavis de deux semaines en général (mais allant d'une journée dans le secteur du bâtiment à 5 mois selon certaines conventions collectives).	2 mois > 3 ans, 3 mois > 5 ans, 4 mois > 10 ans, 6 mois > 15 ans, 9 mois > 20 ans, 12 mois > 25 ans.
	Employé	6 semaines < 2 ans, 2 mois < 5 ans, 3 mois < 15 ans, 4 mois < 25 ans, 5 mois > 25 ans.	Idem.
Belgique	Ouvrier	Pas de préavis en période d'essai; 7 jours < 6 mois, 28 jours < 20 ans, 56 jours > 20 ans (peut être modifié par décret royal ou par les conventions collectives).	Aucune.
	Employé	7 jours < 6 mois (période d'essai), 3 mois < 5 ans. Trois mois de préavis en plus pour chaque tranche supplémentaire de 5 ans d'ancienneté ^d .	Aucune.
Canada	L'ensemble des salariés (compétence fédérale)	2 semaines.	0 < 12 mois, puis deux jours par année d'ancienneté, avec un minimum de 5 jours.
	L'ensemble des salariés (Ontario)	1 semaine < 1 an; 2 semaines < 3 ans; 3 semaines < 4 ans; 4 semaines < 5 ans, jusqu'à 8 semaines > 8 ans.	Une semaine par année de service, jusqu'à 26 semaines si l'ancienneté > 5 ans, et si la masse salariale de l'entreprise est de 2.5 millions de dollars ou plus.
	Autres provinces	Délais de préavis identiques à ceux applicables en Ontario dans la plupart des autres provinces.	Autres provinces : pas d'indemnité de licenciement prévue par la loi.
République tchèque	L'ensemble des salariés	2 mois.	Aucune.
	Salariés touchés par des suppressions d'emplois	3 mois.	2 mois.
Danemark	Ouvrier ^e	0 < 9 mois, 21 jours < 2 ans, 28 jours < 3 ans, 56 jours < 6 ans, 70 jours > 6 ans.	Aucune.
	Employé	14 jours < 3 mois, 1 mois < 5 mois, 3 mois < 33 mois, 4 mois < 68 mois, 5 mois < 114 mois, 6 mois > 114 mois.	1 mois après 12 ans, 2 mois après 15 ans, 3 mois après 18 ans.
Finlande	L'ensemble des salariés	0 < 4 mois, 1 mois < 1 an, 2 mois < 5 ans, 3 mois < 9 ans, 4 mois < 12 ans, 5 mois < 15 ans, 6 mois > 15 ans.	Aucune ^f .
France	Ouvrier	7 jours < 6 mois, 1 mois < 2 ans, 2 mois > 2 ans.	1/10 ^e de salaire mensuel par année de service, plus 1/15 ^e de mois supplémentaire après 10 ans d'ancienneté.
	Employé	15 jours < 6 mois, 1 mois < 2 ans, 2 mois > 2 ans.	Idem.

Tableau 2.A.2. **Délai de préavis requis et indemnités à verser**
en cas de licenciement individuel (suite)

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Allemagne	L'ensemble des salariés	2 semaines en période d'essai, 4 semaines < 2 ans, 1 mois < 5 ans, 2 mois < 8 ans, 3 mois < 10 ans, 4 mois < 12 ans, 5 mois < 15 ans, 6 mois < 20 ans, 7 mois > 20 ans. (Les délais de préavis supérieurs à 4 semaines ne sont accordés qu'aux travailleurs de plus de 25 ans.)	Pas de droit légal à indemnité, mais une indemnisation en cas de licenciement peut être prévue par les conventions collectives et les plans sociaux.
Grèce	Ouvrier	Aucun.	5 jours < 1 an, 7 jours < 2 ans, 15 jours < 5 ans, 30 jours < 10 ans, 60 jours < 15 ans, 90 jours < 20 ans, 105 jours > 20 ans.
	Employé	0 < 2 mois, 30 jours < 1 an, 60 jours < 4 ans, 3 mois < 6 ans, 4 mois < 8 ans, 5 mois < 10 ans, au-delà, 1 mois supplémentaire par année de service, jusqu'à 24 mois. Il peut y avoir dispense de préavis s'il y a versement d'une indemnité de licenciement complète.	La moitié du délai de préavis si le licenciement est notifié par écrit, sinon l'indemnité est calculée selon le même barème que le préavis.
Hongrie	L'ensemble des salariés	30 jours < 3 ans, 35 jours < 5 ans, jusqu'à 90 jours > 20 ans.	0 < 3 ans, 1 mois < 5 ans, 2 mois < 10 ans, jusqu'à 5 mois > 20 ans et 6 mois > 25 ans.
Irlande	L'ensemble des salariés	0 < 13 semaines, 1 semaine < 2 ans, 2 semaines < 5 ans, 4 semaines < 10 ans, 6 semaines < 15 ans, 8 semaines > 15 ans. Deux semaines au minimum en cas de suppression d'emploi.	En cas de suppression d'un poste occupé par des personnes ayant au moins deux ans d'ancienneté : une semaine de salaire, plus une demi-semaine de salaire par année de service au-dessous de 41 ans, plus une semaine de salaire par année de service au-dessus de 41 ans, le maximum étant de 15 600 flr (en 1995). L'employeur est en partie remboursé par le fonds d'indemnisation des licenciements.
Italie	Ouvrier	2 jours < 2 semaines et 6 à 12 jours au-delà.	Deux vingt-septièmes du salaire annuel par année de service (les conventions collectives prévoient souvent des montants plus élevés).
	Employé	8 jours < 8 semaines et 15 jours à 4 mois au-delà (minimum légal, un délai plus long étant souvent prévu dans les conventions collectives).	Idem.
Japon	L'ensemble des salariés	30 jours.	Selon des enquêtes auprès des entreprises, l'indemnité de licenciement (prestation de retraite) représente en moyenne environ un mois de salaire par année de service, mais n'est pas légalement obligatoire. Le montant est un peu plus élevé en cas de licenciement, et un peu plus faible en cas de départ volontaire. Les chiffres présentés aux tableaux 2.2 et 2.A.3 correspondent à la différence entre ces deux montants.
Corée	L'ensemble des salariés	0 < 6 mois, 30 jours > 6 mois. Le versement d'une indemnité de licenciement (allocation de retraite) peut être substitué à l'exécution du préavis.	La loi prévoit le versement d'une allocation de retraite correspondant à 30 jours ou plus par année de service; cette indemnité est souvent plus élevée dans la pratique. Bien que l'on ne dispose pas de données précises à ce sujet, la différence entre l'indemnité versée en cas de licenciement et en cas de départ volontaire a été supposée légèrement supérieure à ce qu'elle est au Japon.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Mexique	L'ensemble des salariés	Pas de délai minimum de préavis.	3 mois.
Pays-Bas	L'ensemble des salariés	Un mois pendant les cinq premières années de service, plus un mois pour chaque tranche supplémentaire de 5 ans d'ancienneté, jusqu'à un maximum de 4 mois. Dans la pratique, le délai maximum est plus proche de 3 semaines car le délai nécessaire à l'obtention de l'autorisation du service public de l'emploi est généralement décompté au profit de l'employeur.	Aucune indemnité d'après la loi et si le licenciement est géré par le service de l'emploi. Cependant, si l'employeur dépose une demande d'autorisation auprès d'un tribunal du travail, celui-ci peut fixer le montant de l'indemnité de licenciement à peu près selon le barème suivant : 1 mois par année de service pour les travailleurs de moins de 40 ans, 1,5 mois pour les travailleurs ayant entre 40 et 50 ans, deux mois pour les travailleurs de 50 ans et plus ^g .
Nouvelle-Zélande	L'ensemble des salariés	La loi n'impose pas de période de préavis précise, mais la jurisprudence prescrit un délai raisonnable. Généralement une à deux semaines pour les ouvriers et plus de deux semaines pour les employés.	Aucune indemnité n'est prévue par la loi, mais selon des données d'enquête, près des trois quarts des salariés sont couverts par des contrats prévoyant le versement d'une indemnité en cas de suppression d'emploi (généralement six semaines de salaire pour la première année de service, et deux semaines par année supplémentaire).
Norvège	L'ensemble des salariés	14 jours < 6 mois, 1 mois < 5 ans, 2 mois < 10 ans, 3 mois > 10 ans; au-delà de dix ans d'ancienneté, la durée du préavis augmente avec l'âge et atteint un maximum de six mois pour les salariés de 60 ans et plus.	Aucune indemnité n'est prévue par la loi, mais les conventions collectives du secteur privé peuvent prescrire le versement de compléments forfaitaires aux salariés ayant beaucoup d'ancienneté et âgés de 50 à 55 ans, ou dans le cas où le licenciement résulte de la restructuration de l'entreprise.
Pologne	L'ensemble des salariés	2 semaines avant 6 mois, 1 mois après 6 mois, 3 mois après 3 ans. 2 semaines pour les jeunes occupant un premier emploi.	Généralement aucune, mais 1 mois si la rupture du contrat est due à l'incapacité ou au départ à la retraite.
Portugal	L'ensemble des salariés	0 < 2 mois; 60 jours > 2 mois (minimum légal).	1 mois par année d'ancienneté (minimum légal 3 mois).
Espagne	Salariés licenciés pour des raisons « objectives » Salariés sous contrat à durée déterminée	30 jours 0 < 1 an, 15 jours > 1 an.	2/3 de salaire mensuel par année de service, jusqu'à un maximum de 12 mois. Aucune, sauf pour les salariés des agences de travail temporaire qui ont droit à 12 jours par année de service.
Suède	L'ensemble des salariés	1 mois < 2 ans, 2 mois < 4 ans, 3 mois < 6 ans, 4 mois < 8 ans, 5 mois < 10 ans, 6 mois > 10 ans.	Pas de droit légal, mais une indemnisation est parfois prévue par les conventions collectives.
Suisse	L'ensemble des salariés	0 < 1 mois, 1 mois < 1 an, 2 mois < 10 ans, 3 mois > 10 ans, toujours jusqu'à la fin du mois civil.	La loi n'accorde aucun droit à indemnité de licenciement, sauf pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté, auxquels ne peut être versée une indemnité inférieure à deux mois de salaire.
Turquie	L'ensemble des salariés	0 < 1 mois, 2 semaines < 6 mois, 4 semaines < 18 mois, 6 semaines < 3 ans, 8 semaines > 3 ans	Après une année de service, un mois de salaire par année d'ancienneté, cette période étant souvent portée à 45 jours par la convention collective.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Royaume-Uni	L'ensemble des salariés	0 < 1 mois, 1 semaine < 2 ans; au-delà, une semaine supplémentaire par année de service, jusqu'à un maximum de 12 semaines.	La loi prescrit le versement d'une indemnité seulement en cas de suppression d'emplois touchant des salariés qui ont deux ans d'ancienneté : une demi-semaine par année de service (18 à 21 ans), une semaine par année de service (22 à 40 ans); 1,5 semaines par année de service (41 à 64 ans), la limite étant fixée à 30 semaines et à 220 £ par semaine (depuis avril 1998). Selon une étude gouvernementale, le minimum légal est dépassé dans 40 pour cent des entreprises.
États-Unis	L'ensemble des salariés	Pas de disposition légale (mais des règles concernant l'indemnité de licenciement peuvent être inscrites dans les conventions collectives ou le manuel de l'entreprise) ^h .	

a) Informations se rapportant principalement à la législation en vigueur, mais découlant aussi, le cas échéant, des moyennes dégagées des conventions collectives ou des contrats de travail.

b) « 28 jours < 20 ans » signifie que l'octroi d'un délai de préavis de 28 jours ou le versement d'une indemnité équivalente sont exigés si le salarié a moins de 20 ans d'ancienneté.

c) Australie : les délais de préavis peuvent être prolongés par les conventions collectives, notamment en cas de suppression d'emplois.

d) Belgique : il s'agit du minimum légal. Si le traitement annuel est supérieur à 928 000 FB (1998), ce qui est actuellement le cas pour plus de la moitié des employés (non manuels) belges, les parties concernées ou les tribunaux appliquent généralement l'une des formules types (comme la formule de Claeys) qui servent à calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

e) Danemark : d'après les conventions collectives.

f) Finlande : les salariés licenciés âgés de 45 ans et plus et ayant une ancienneté de cinq ans et plus ont droit à une indemnité de licenciement de 1 à 2 mois de salaire prélevée sur un fonds d'indemnisation des licenciements collectifs qui sert souvent à financer des activités de formation [Commission européenne (1997b), page 52].

g) Pays-Bas : le juge peut appliquer un coefficient de correction afin de tenir compte des aspects spécifiques du dossier traité.

h) États-Unis : par exemple, il ressort de l'enquête du ministère fédéral du Travail sur les prestations versées aux salariés qu'en 1992, plus d'un tiers des salariés des grandes et moyennes entreprises et 15 pour cent des salariés des petites entreprises étaient couverts par un dispositif officiel prévoyant le versement d'indemnités de licenciement [OCDE (1996a)].

— Tableau 2.A.3. **Délai de préavis accordé et indemnité versée en cas de licenciement individuel pour trois durées de service^a** —

	Type de salarié	Délai de préavis			Indemnité de licenciement		
		9 mois	4 ans	20 ans	9 mois	4 ans	20 ans
Australie (compétence fédérale)	L'ensemble des salariés	1 semaine	3 semaines	5 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi	1 semaine	3 semaines	5 semaines	0	8 semaines	8 semaines
Autriche	Ouvrier	2 semaines	2 semaines	2 semaines	0	2 mois	9 mois
	Employé	6 semaines	2 mois	4 mois	0	2 mois	9 mois
Belgique^b	Ouvrier	28 jours	28 jours	56 jours	0	0	0
	Employé	3 mois	3 mois	12 mois	0	0	0
	Employé, formule de Claeys	3 mois	6 mois	21 mois	0	0	0
Canada (compétence fédérale)	L'ensemble des salariés	2 semaines	2 semaines	2 semaines	0	8 jours	40 jours
République tchèque	L'ensemble des salariés	2 mois	2 mois	2 mois	0	0	0
	Suppression d'emploi	2 mois	3 mois	3 mois	2 mois	2 mois	2 mois
Danemark	Ouvrier	3 semaines	8 semaines	10 semaines	0	0	0
	Employé	3 mois	4 mois	6 mois	0	0	3 mois
Finlande	L'ensemble des salariés	1 mois	2 mois	6 mois	0	0	0
France	L'ensemble des salariés	1 mois	2 mois	2 mois	0	0.4 mois	2.7 mois
Allemagne	L'ensemble des salariés	4 semaines	1 mois	7 mois	0	0	0
Grèce	Ouvrier	0	0	0	7 jours	15 jours	3.5 mois
	Employé	30 jours	3 mois	16 mois	15 jours	1.5 mois	8 mois
Hongrie	L'ensemble des salariés	30 jours	35 jours	90 jours	0	1 mois	5 mois
Irlande	L'ensemble des salariés	1 semaine	2 semaines	8 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi	2 semaines	2 semaines	8 semaines	0	2 semaines	18 semaines
Italie	Ouvrier	6 jours	9 jours	12 jours	0.7 mois	3.5 mois	18 mois
	Employé	15 jours	2 mois	4 mois	0.7 mois	3.5 mois	18 mois
Japon	L'ensemble des salariés	30 jours	30 jours	30 jours	0	1.5 mois	4 mois
Corée	L'ensemble des salariés	1 mois	1 mois	1 mois	0	2 mois	6 mois
Mexique	L'ensemble des salariés	0	0	0	3 mois	3 mois	3 mois
Pays-Bas^c	L'ensemble des salariés	1 mois	1 mois	4 mois	0	0	0
Nouvelle-Zélande	Ouvrier	1-2 semaines	1-2 semaines	1-2 semaines	0	0	0
	Employé	> 2 semaines	> 2 semaines	> 2 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi				0	3 mois	10 mois
Norvège	L'ensemble des salariés	1 mois	1 mois	5 mois	0	0	0
Pologne	L'ensemble des salariés	1 mois	3 mois	3 mois	0	0	0
Portugal	L'ensemble des salariés	60 jours	60 jours	60 jours	3 mois	4 mois	20 mois
Espagne	Salariés licenciés pour « raisons objectives »	30 jours	30 jours	30 jours	0.5 mois	2 ² / ₃ mois	12 mois
Suède	L'ensemble des salariés	1 mois	3 mois	6 mois	0	0	0
Suisse	L'ensemble des salariés	1 mois	2 mois	3 mois	0	0	2 mois
Turquie	L'ensemble des salariés	4 semaines	8 semaines	8 semaines	0	4 mois	20 mois
Royaume-Uni	L'ensemble des salariés	1 semaine	4 semaines	12 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi	1 semaine	4 semaines	12 semaines	0	4 semaines	20 semaines
États-Unis	L'ensemble des salariés	0	0	0	0	0	0

a) Lorsqu'il y a lieu, les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle le salarié était âgé de 35 ans lorsqu'il a commencé à occuper son emploi. On utilise des moyennes lorsqu'il y a association de cas différents (par exemple, ouvriers et employés; licenciements pour motif personnel et par suite d'une suppression d'emploi, etc.). Pour des explications supplémentaires, voir les notes détaillées au tableau 2.A.2.

b) Belgique : pour les employés, deux délais de préavis ont été calculés selon que leur salaire est inférieur ou supérieur au seuil des 928 000 FB (voir tableau 2.A.2).

c) Pays-Bas : les données concernant l'indemnité de licenciement se rapportent aux dossiers de licenciement traités par le service public de l'emploi.

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
Australie	Le licenciement peut être considéré comme justifié s'il est fondé sur une cause liée aux aptitudes ou à la conduite du salarié, à condition qu'il ne s'agisse pas d'une mesure sévère, injuste ou excessive, ou s'il est dû à un motif économique (compression des effectifs).	Le licenciement est illégal lorsqu'il est prononcé, entre autres, en raison de la race, du sexe, de la couleur de la peau, de la préférence sexuelle, de l'âge, de l'incapacité, de la situation de famille, des obligations familiales, de l'état de grossesse, de la religion, des opinions politiques et de l'appartenance à un syndicat, ou s'il n'a pas été précédé d'un délai de préavis suffisant.	0
Autriche	Un licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est fondé sur une « cause sérieuse », notamment l'insuffisance de résultats ou le manque de compétences, ou prononcé pour des motifs touchant au fonctionnement ou à d'autres besoins de l'entreprise.	Un licenciement est jugé abusif lorsqu'il est « socialement non justifié » (c'est-à-dire susceptible d'affecter plus gravement le salarié licencié que d'autres salariés de l'entreprise présentant des caractéristiques comparables, ou de causer à ce salarié un préjudice supérieur à l'intérêt qu'a l'entreprise à rompre le contrat de travail), ou fondé sur des motifs inacceptables (discrimination, activité syndicale ou départ imminent au service militaire).	1
Belgique	Licenciement pour résultats insuffisants ou motifs liés à l'activité de l'entreprise.	Un licenciement est considéré comme abusif s'il est fondé sur des motifs qui n'ont aucun rapport avec les aptitudes ou la conduite du salarié, ou ne sont pas liés aux exigences du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Sont également jugés abusifs les licenciements de salariés en congé de maternité ou de formation, ainsi que de délégués syndicaux ou de membres du comité d'entreprise.	0
Canada	Est considéré comme justifié tout licenciement fondé sur un « motif légitime ».	Est jugé abusif le licenciement effectué sans préavis ou sans versement d'une indemnité compensatrice de préavis, pour cause de grossesse et d'activité syndicale et en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la législation du travail, comme ceux que confèrent les normes d'emploi minimales et les règles en matière d'hygiène et de sécurité du travail, ainsi que le licenciement résultant d'une infraction à la législation relative aux droits de l'homme.	0
République tchèque	Un licenciement est considéré comme justifié s'il est prononcé pour l'insuffisance des résultats, et par suite de changements technologiques et structurels.	Un licenciement est considéré comme abusif lorsqu'il est possible de garder le salarié en l'affectant à un autre poste, si nécessaire après reconversion. Il est également jugé abusif s'il résulte de la discrimination (en raison de l'âge, du sexe, de la couleur de la peau, de la religion, de l'appartenance à un syndicat, etc.).	2
Danemark	Le licenciement pour manque de compétence et pour motif économique est jugé légitime.	Est considéré comme abusif le licenciement qui a un « caractère arbitraire » (ouvriers) ou « n'est pas fondé sur des motifs sérieux concernant la personne du salarié ou la situation de l'entreprise ». Le licenciement prononcé en raison de la race, de la religion, de l'origine nationale, etc., et à la suite du rachat de l'entreprise est également considéré comme abusif.	0
Finlande	Le licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est prononcé pour une cause sérieuse déterminée, notamment pour motif personnel et en vue de répondre à des besoins urgents de l'entreprise.	Est jugé abusif le licenciement prononcé en cas de maladie du salarié et de participation de celui-ci à une grève ou à des activités syndicales, en raison de ses opinions politiques ou de ses convictions religieuses, et si le salarié concerné pouvait raisonnablement bénéficier d'une mutation interne ou d'une reconversion du fait de ses qualifications et aptitudes.	1.5

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a (suite)

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
France^c	Le licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est fondé sur un motif personnel, comme l'insuffisance de résultats ou le manque de compétence, ou un motif économique lié, par exemple, à la réorganisation du travail ou à d'autres besoins de l'entreprise. En cas de suppression d'emplois, l'employeur est tenu d'envisager d'autres solutions (comme la mutation interne), de proposer aux salariés concernés d'adhérer à une convention de conversion et de leur faire bénéficier d'une priorité de réembauchage.	Est jugé abusif le licenciement sans raison sérieuse et valable, et pour des raisons liées à la vie privée du salarié.	1.5
Allemagne	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur des motifs inhérents à la personne du salarié ou à son comportement (comme le manque de compétence), ou lié aux besoins de l'entreprise et aux impératifs de son fonctionnement.	Est jugé abusif le licenciement prononcé alors qu'il était possible de garder le salarié concerné en l'affectant à un autre poste au sein du même établissement ou de la même entreprise, ou la suppression d'emploi décidée sans tenir suffisamment compte des considérations d'ordre social (comme l'ancienneté, l'âge, la situation de famille).	2
Grèce	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé pour insuffisance de résultats ou en raison des besoins de l'entreprise (contrainte de la production, organisation du travail). Dans les grandes entreprises, le licenciement n'est justifié que s'il constitue une solution de « dernier recours », après épuisement des autres moyens, à savoir les avertissements verbaux et écrits, la réduction du salaire et la mise à pied, et après consultation avec les représentants du personnel.	Est jugé abusif le licenciement de représentants syndicaux, de membres du comité d'entreprise, de femmes ayant récemment eu un enfant et de femmes enceintes, ainsi que le licenciement résultant de la discrimination.	0.5
Hongrie	Un licenciement est considéré comme justifié s'il est motivé par l'insuffisance de résultats ou par les besoins de l'entreprise.	Licenciement sans préavis et licenciement de salariés en congé de maladie, de maternité, ou de garde d'enfant.	0
Irlande	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé pour aptitudes ou compétences insuffisantes, ou pour motif économique.	Est jugé abusif le licenciement résultant d'une discrimination en raison de la race, de la religion, de l'âge, du sexe, etc., y compris lorsque ces considérations influent sur la sélection des salariés dont le poste doit être supprimé.	0
Italie	La rupture du contrat n'est possible que pour une « cause légitime » ou un « motif légitime », notamment une grave insuffisance de résultats de la part du salarié, et des raisons impérieuses concernant l'entreprise.	Est jugé abusif le licenciement résultant d'une discrimination en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'exercice d'une activité syndicale, etc.	0
Japon	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé pour un « motif acceptable ». Les suppressions d'emplois doivent être justifiées par des raisons urgentes concernant l'entreprise ; les critères de sélection et les procédures appliquées doivent être raisonnables.	Un licenciement est jugé abusif lorsqu'il est fondé sur des motifs tels que la nationalité, le sexe, les opinions ou la situation de famille, qu'il touche des salariés en congé de maladie ou de maternité, ou que les conditions citées dans la colonne de gauche ne sont pas remplies.	2
Corée	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur un « motif légitime » ou des raisons impérieuses liées à la gestion, y compris le licenciement individuel lié aux fusions et aux acquisitions, si les salariés ou le syndicat ont été consultés sur le degré d'urgence de cette mesure, les critères de sélection et les possibilités de reclassement/reconversion.	Un licenciement est jugé abusif lorsqu'il est fondé sur des motifs tels que la nationalité, le sexe, les opinions ou la situation de famille, qu'il touche des salariés en congé de maladie ou de maternité, ou lorsque l'entreprise n'a pas déployé des efforts particuliers pour l'éviter en consultant le syndicat.	2

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a (suite)

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
Mexique	Le licenciement est considéré comme justifié seulement lorsque l'employeur peut prouver que le salarié n'est pas honnête ou qu'il a commis des actes préjudiciables aux intérêts de l'entreprise (par exemple, négligence, imprudence ou insubordination). La suppression d'emplois ou l'insuffisance de résultats ne constituent pas en principe des motifs légaux de licenciement.	..	3
Pays-Bas	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé en raison de la conduite du salarié ou de son inaptitude professionnelle, ou pour motif économique. Dans ce dernier cas, il est nécessaire de fournir des informations sur la situation financière de l'entreprise et de prouver que d'autres solutions que le licenciement ont été envisagées, ainsi que d'indiquer les critères de sélection appliqués (par exemple, application du principe «dernier entré – premier sorti», prise en compte de la composition des effectifs par âge ou par sexe).	Est jugé abusif la rupture de contrat «manifestement non fondée» et le licenciement de femmes enceintes, de personnes handicapées, de femmes ayant récemment eu un enfant et de membres du comité d'entreprise.	1.5
Nouvelle-Zélande	La rupture du contrat est possible si elle est fondée sur une raison valable et si l'employeur conduit la procédure de licenciement de façon équitable. Elle est considérée comme justifiée notamment lorsqu'il y a faute, insuffisance de résultats et nécessité de supprimer le poste pour motif économique.	Est jugé abusif un licenciement qui n'est pas fait de façon convenable. En cas de suppressions de postes, le licenciement peut être considéré comme non justifié si le redéploiement des effectifs n'a pas été envisagé.	0
Norvège	Le licenciement pour motif personnel et motif économique (mesures de rationalisation, etc.) est possible. Cependant, les tribunaux ont réservé le licenciement pour motif personnel aux cas de manquement substantiel au contrat de travail (manque de loyauté, absences répétées, etc.).	Le licenciement pour motif économique est jugé abusif si le salarié avait pu être affecté à un autre poste. Le licenciement effectué en raison de l'âge (au-dessous de 70 ans), de l'activité syndicale ou du départ au service militaire, ou touchant des femmes enceintes ou ayant récemment eu un enfant et des salariés en congé de maladie, est également considéré comme abusif.	2.5
Pologne	Un licenciement est considéré comme justifié s'il est fondé sur des motifs inhérents à la personne du salarié (comme le manque de compétence) ou sur des motifs économiques rendant nécessaire la suppression du poste de l'intéressé.	..	0
Portugal	Dans le passé, les seuls motifs de licenciement étaient d'ordre disciplinaire, mais les lois de 1989 et 1991 ont introduit le licenciement pour motif économique et pour défaut de compétences professionnelles ou techniques. Le licenciement individuel pour motif économique doit être fondé sur des raisons urgentes et ne doit pas toucher des postes occupés par des personnes sous contrat à durée déterminée. Le licenciement pour manque de compétence est possible seulement en cas d'adoption d'une nouvelle technologie ou de modification des caractéristiques du poste.	Le licenciement est jugé abusif si le salarié concerné pouvait raisonnablement bénéficier d'une mutation interne ou d'une reconversion du fait de ses qualifications et aptitudes.	2
Espagne^d	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur des raisons « objectives », notamment le motif économique et le fait pour un salarié d'être incapable de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail après avoir reçu jusqu'à trois mois de formation.	Le licenciement est jugé abusif s'il résulte de la discrimination ou du non-respect des droits fondamentaux ou des droits civils du salarié (comme l'appartenance à un syndicat ou à un comité d'entreprise).	2

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a (suite)

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
Suède	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur des « raisons objectives », à savoir le motif économique et les motifs inhérents à la personne du salarié, comme le manque de compétence. En cas de suppression d'emplois, le choix des salariés à licencier doit être justifié (le critère prépondérant étant le principe du « dernier entré – premier sorti »).	On estime qu'il y a absence de raisons objectives s'il était raisonnablement possible d'affecter le salarié à un autre poste, ou si les faits invoqués comme motif de licenciement remontent à plus de deux mois.	2
Suisse	..	Est jugé abusif le licenciement fondé, entre autres, sur des considérations d'ordre personnel comme le sexe, la religion, l'appartenance à un syndicat, la situation de famille ou les responsabilités familiales, ou prononcé en raison de l'exercice par le salarié de ses droits fondamentaux ou de l'exécution par celui-ci de ses obligations légales, comme le service militaire.	0
Turquie	..	Est considéré comme abusif le licenciement de délégués syndicaux et celui qui est effectué en raison de l'appartenance à un syndicat, de la participation à une grève et de l'état de grossesse, et après un accident du travail.	0
Royaume-Uni	Le licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est motivé par l'inaptitude professionnelle ou le manque de qualifications, la faute lourde ou répétée, la suppression de postes pour cause économique ou d'autres « raisons sérieuses ». Il est nécessaire d'avoir deux ans d'ancienneté pour pouvoir déposer une plainte pour licenciement abusif.	Le licenciement est jugé abusif lorsqu'il résulte de la discrimination en raison de la race et du sexe, ou qu'il est lié à l'exercice d'une activité syndicale ou à l'application des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.	0
États-Unis	Hormis dans le secteur public, il est généralement considéré comme normal de rompre un contrat de travail de durée indéterminée sans fournir de justification ou d'explication (principe de la liberté d'embauche et de licenciement), sauf si les parties avaient inscrit dans le contrat des réserves précises concernant sa résiliation.	Est jugé abusif le licenciement résultant du non-respect des principes relatifs à l'égalité des chances dans l'emploi (garantie quelle que soit l'origine nationale, la race, le sexe, etc.). Également le licenciement de salariés atteints d'un handicap physique ou mental si une adaptation appropriée de leur poste de travail leur donnait les moyens d'exécuter leurs fonctions ^e .	0

.. Données non disponibles.

a) Ce tableau ne fait pas état du licenciement pour faute grave qui est considéré comme justifié dans tous les pays.

b) La note attribuée est 0 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ou la nécessité de supprimer le poste sont considérées comme des motifs raisonnables et suffisants de licenciement, 1 lorsque des considérations d'ordre social, l'âge ou l'ancienneté dans l'emploi doivent si possible être pris en compte pour la sélection du ou des salariés à licencier, 2 lorsqu'il doit y avoir, préalablement au licenciement, tentative de mutation interne et/ou de reconversion en vue d'adapter le salarié à des tâches différentes, et 3 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

c) En France, l'employeur est souvent tenu, après le licenciement, d'assurer aux intéressés une formation ou de participer au financement d'actions de formation qui leur sont destinées (convention de conversion), mais le respect ou non de cette condition n'est pas pris en compte pour juger du bien-fondé du licenciement. En revanche, dans des pays comme l'Allemagne et l'Espagne, un reclassement des salariés doit être tenté avant leur licenciement, sans quoi ce dernier est considéré comme abusif.

d) Espagne : après les modifications apportées à la législation en 1994 et 1997, la proportion de licenciements individuels jugés non justifiés par les tribunaux a sensiblement diminué.

e) États-Unis : en outre, on relève un nombre croissant de cas où les salariés déposent un recours pour rupture abusive du contrat en invoquant le fait que le licenciement résulte du non-respect d'un « contrat tacite » leur garantissant la stabilité de l'emploi.

— Tableau 2.A.5. Indemnisation et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif —

Australie	Le juge peut ordonner la réintégration avec rappel de salaire. Les indemnités représentent jusqu'à 6 mois de salaire, auxquels s'ajoutent les avantages (qui auraient été) acquis jusqu'à la fin du délai de préavis (dans le cas des travailleurs non couverts par des accords salariaux, le maximum est soit 6 mois de salaire, soit 34 000 dollars, le montant retenu étant le plus faible).
Autriche	La réintégration peut être ordonnée, mais elle est rarement acceptée par le salarié concerné. Les indemnités versées comprennent les indemnités normales de licenciement, ainsi qu'une somme équivalant aux salaires qui auraient été perçus entre la date du licenciement et celle du règlement judiciaire du litige. Les sommes que le salarié a pu gagner dans l'intervalle sont déduites de ces indemnités.
Belgique	Versement d'une indemnité au moins égale à la durée du préavis, ainsi que d'une indemnité à titre de dommages-intérêts correspondant à six mois de salaire. Il n'y a pas de droit à réintégration.
Canada	La réintégration est désormais reconnue par les tribunaux comme une possibilité valable de recours contre les licenciements sans motif légitime (mais elle est encore relativement rare). Les salariés victimes d'un licenciement abusif peuvent obtenir le versement de dommages-intérêts correspondant à la perte financière subie et à venir, ainsi qu'au préjudice moral.
République tchèque	Un licenciement abusif confère un droit à réintégration. Si cette dernière n'est pas acceptée par les deux parties, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement qui lui est due, ainsi qu'une indemnité compensatrice de la perte de salaire subie pendant la durée du procès. Les sommes que le salarié a pu gagner dans l'intervalle sont déduites de cette indemnité.
Danemark	Les indemnités sont limitées à une année de salaire (salariés ayant beaucoup d'ancienneté). La réintégration peut être ordonnée, mais le cas est rare.
Finlande	Le juge peut proposer la réintégration, mais celle-ci ne peut être imposée. Les indemnités représentent entre 3 et 20 mois de salaire.
France	La réintégration ne peut être imposée. L'indemnité est au minimum égale à 6 mois de salaire (elle représente parfois jusqu'à 24 mois de salaire, voire plus) pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de plus de 11 salariés. Quant aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, et/ou occupés dans une entreprise de moins de 11 salariés, le juge peut ordonner le versement d'une indemnité correspondant au préjudice subi, mais aucun montant minimal n'est prévu.
Allemagne	La réintégration peut être ordonnée, mais elle est rarement acceptée par le salarié. L'indemnité représente jusqu'à 12 mois de salaire, selon l'ancienneté (15 mois si l'intéressé a plus de 50 ans, 18 mois s'il a plus de 55 ans). Dans certains cas, une indemnité supplémentaire est versée pour compenser la perte de salaire subie entre la date d'expiration du préavis et la fin du procès.
Grèce	La réintégration est fréquemment ordonnée, en même temps que le versement d'une indemnité correspondant à la période écoulée entre la date de notification du licenciement et la date du jugement. La réintégration n'a pas lieu si l'indemnité de licenciement a été demandée.
Hongrie	La réintégration est assez souvent ordonnée. Lorsqu'elle n'a pas lieu, l'indemnité de licenciement est en principe doublée et versée également aux salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté.
Irlande	La réintégration peut être ordonnée, avec rappel de salaire à partir de la date du licenciement. L'indemnité est égale au maximum à 104 semaines de salaire.
Italie	Le licenciement abusif est régi par deux lois (1966 et 1970 respectivement), révisées en 1990, qui établissent des distinctions en fonction de la taille des entreprises. Selon la loi de 1970 (statut des travailleurs), les salariés des entreprises employant plus de 60 personnes ou occupant plus de 15 personnes dans un établissement ou une même commune peuvent choisir entre la réintégration (plus une indemnité d'au moins cinq mois de salaire) et une compensation financière représentant 15 mois de salaire. En ce qui concerne les autres entreprises, la loi de 1966 donne à l'employeur la possibilité de choisir entre la réintégration du salarié et le versement d'une indemnité représentant 2,5 mois à 6 mois de salaire (selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise), mais pouvant atteindre dix mois au-delà de 10 ans d'ancienneté et 14 mois au-delà de 20 ans si l'entreprise occupe plus de 15 salariés. L'indemnité normale de licenciement doit être versée en plus de cette indemnité.
Japon	La réintégration est souvent ordonnée avec rappel de salaire. Sinon peuvent être versées des indemnités comprenant l'indemnité normale de licenciement, ainsi qu'une somme égale aux salaires qui auraient été perçus entre la date du licenciement et celle du règlement judiciaire du litige. Les sommes gagnées par le salarié dans l'intervalle ne peuvent être que partiellement déduites de ces indemnités.
Corée	Le juge peut ordonner la réintégration avec rappel de salaire. Le montant de l'indemnité compensatrice versée en cas de non-réintégration est très variable.

Tableau 2.A.5. **Indemnisation et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif (suite)**

Mexique	La réintégration est rarement ordonnée, mais elle est prévue par la loi. En cas de licenciement sans « motif légitime », il y a versement d'une indemnité égale à trois mois de salaire, plus 20 jours par année de service.
Pays-Bas	Malgré la décision du juge, l'employeur peut en pratique choisir de verser au salarié une indemnité au lieu de le réintégrer. Le montant de l'indemnité est calculé selon le barème applicable en cas de licenciement individuel, indiqué au tableau 2.A.2, mais un « facteur de correction »; peut être appliqué. Selon des études récentes, le montant moyen de l'indemnité s'élève à environ 52 000 florins. Évalué à 18 mois.
Nouvelle-Zélande	Pas de dispositions légales. L'indemnisation s'effectue au cas par cas.
Norvège	La réintégration est assez souvent ordonnée. L'indemnité représente jusqu'à six mois de salaire (mais elle peut atteindre trois ans de salaire dans quelques rares cas), auxquels s'ajoute un rappel de salaire correspondant à la durée du procès.
Pologne	La réintégration est ordonnée dans bien des cas. L'indemnité peut représenter jusqu'à deux mois de salaire, selon les sommes procurées par l'exercice d'une autre activité jusqu'à la date du jugement.
Portugal	Le salarié peut choisir entre la réintégration avec rappel intégral de salaire à compter de la date du licenciement jusqu'à la prononciation effective du jugement, et une indemnité correspondant à un mois de salaire par année de service (avec un minimum de trois mois).
Espagne	L'employeur peut opter pour la réintégration avec rappel de salaire, ou bien, depuis 1997, pour le versement d'une indemnité correspondant à 33 jours de salaire par année de service, le maximum étant de 24 mois. Les travailleurs embauchés avant l'adoption de la loi de 1997 peuvent encore percevoir jusqu'à 45 jours de salaire par année de service, et 42 mois au total. Quand le licenciement résulte d'une discrimination ou de l'exercice d'une activité au sein du syndicat ou du comité d'entreprise, il risque d'être « annulé » et l'employeur est tenu d'accepter la réintégration.
Suède	Le juge peut ordonner la réintégration ou le versement de dommages-intérêts ainsi que d'une somme égale aux salaires qui auraient été perçus entre la date du licenciement et celle du règlement judiciaire du litige. Si l'employeur refuse d'exécuter la décision de réintégration, il doit verser des indemnités qui sont calculées selon le barème suivant (cas des salariés de plus de 60 ans entre parenthèses) : 16 (24) mois < 5 ans; 24 (36) mois < 10 ans; 32 (48) mois < 10 ans.
Suisse	Les tribunaux ne sont pas habilités à ordonner la réintégration. L'indemnité est généralement limitée au salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être effectué, ou à la période écoulée entre la date du licenciement abusif et la prononciation effective du jugement, le maximum étant de 6 mois.
Turquie	Les tribunaux ne sont pas habilités à ordonner la réintégration, sauf dans le cas des licenciements ayant pour motif l'exercice d'une activité syndicale. Le salarié a généralement droit à une indemnité égale à trois fois le délai de préavis, à laquelle s'ajoute l'indemnité de licenciement normale.
Royaume-Uni	L'employeur n'est pas tenu de réintégrer les salariés licenciés. Les indemnités peuvent être composées de divers éléments : indemnité de base (maximum 6 600 £), indemnité compensatrice (maximum 12 000 £) et indemnités spéciales. Le montant des indemnités n'est pas limité s'il y a également eu discrimination en raison du sexe, de la race ou d'un handicap.
États-Unis	La réintégration est souvent ordonnée lorsque le motif du licenciement est contraire à des lois telles que la <i>National Labor Relations Act</i> ou la <i>Equal Rights Act</i> . Un salarié sous contrat à durée déterminée qui est victime d'un licenciement abusif a droit à des dommages-intérêts correspondant aux salaires qu'il aurait reçus sur toute la durée du contrat (moins la rémunération perçue s'il a commencé entre-temps à exercer une autre activité). Les salariés sous contrat sans limitation de durée peuvent obtenir des dommages-intérêts correspondant à la perte financière subie et à venir, ainsi qu'au préjudice moral.

Tableau 2.A.6. **Indemnisation financière et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif**

Périodes d'essai, indemnités dues et possibilités de réintégration

	Type de salarié	Période d'essai avant ouverture de droits à indemnités	Indemnités typiques pour 20 ans d'ancienneté ^a	Possibilités de réintégration ^b
Australie	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales	Très variables, calculées au cas par cas	1.5
Autriche	L'ensemble des salariés	1 mois	15 mois	1
Belgique	Ouvrier Employé	7-14 jours	8 mois	0
	Employé	1-6 mois ^c	18/27 mois ^d	0
Canada	L'ensemble des salariés	3 mois en général	Décisions très diverses	1
République tchèque	L'ensemble des salariés	3 mois	8 mois	2
Danemark	Ouvrier	0	9 mois	1
	Employé	3 mois	9 mois	1
Finlande	L'ensemble des salariés	4 mois	12 mois	0
France^e	Ouvrier	1 semaine-2 mois	15 mois	0
	Employé	1-3 mois	15 mois	0
Allemagne	L'ensemble des salariés	6 mois	18 mois	1.5
Grèce	Ouvrier	3 mois	9.5 mois	2
	Employé	3 mois	22 mois	2
Hongrie	L'ensemble des salariés	3 mois	10 mois	2
Irlande	L'ensemble des salariés	12 mois ^f	24 mois	1
Italie	Ouvrier	1-2 semaines ^g	32.5 mois	2
	Employé	3-8 semaines	32.5 mois	2
Japon	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales, mais dure généralement 2 à 6 mois	26 mois	2
Corée	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales, diffère selon les cas	Très variables, calculées au cas par cas	2
Mexique	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales	16 mois	1
Pays-Bas	L'ensemble des salariés	1 mois pour les contrats d'une durée inférieure à 2 ans ; 2 mois pour les contrats de plus de 2 ans	18 mois ^h	1
Nouvelle-Zélande	L'ensemble des salarié	Tous les salariés sont couverts par la législation relative à la protection de l'emploi dès le début de leur engagement ⁱ	Très variables, calculées au cas par cas	1
Norvège	L'ensemble des salariés	1 mois	15 mois	2
Pologne	L'ensemble des salariés	Minimum 2 semaines, allant jusqu'à 3 mois	3 mois	2
Portugal	L'ensemble des salariés	60 jours ^j	20 mois	2.5
Espagne	L'ensemble des salariés	2 ou 3 mois (selon la taille de l'entreprise) ^k	22 mois	0
Suède	L'ensemble des salariés	Durée de la période probatoire limitée à 6 mois ; il est possible de réclamer des dommages-intérêts pendant cette période	32 mois si l'employeur refuse d'exécuter la décision de réintégration	1
Suisse	L'ensemble des salariés	1 mois, durée parfois portée à 3 mois par les conventions collectives	6 mois	0
Turquie	L'ensemble des salariés	1 mois, durée parfois portée à 3 mois par les conventions collectives	26 mois	0
Royaume-Uni	L'ensemble des salariés	2 ans ^l	8 mois ^l	0
États-Unis	L'ensemble des salariés	Très variable	Décisions très diverses	0.5

Tableau 2.A.6. **Indemnisation financière et dispositions assimilées
en cas de licenciement abusif (suite)**

Périodes d'essai, indemnités dues et possibilités de réintégration

- a) Lorsqu'il y a lieu, les chiffres sont calculés d'après l'hypothèse selon laquelle le salarié avait 35 ans quand il a commencé à occuper son emploi et qu'un procès dure en moyenne 6 mois.
 - b) On indique ici dans quelle mesure, après constatation du caractère abusif d'un licenciement, le salarié licencié a la possibilité d'être réintégré, même si cela ne correspond pas aux vœux de son employeur. La note est 1 lorsque cette possibilité est rarement offerte au salarié, 2 si elle lui est offerte assez souvent, et 3 si elle lui est toujours offerte.
 - c) Dans le cas des employés belges, la période d'essai peut durer jusqu'à 12 mois si la rémunération dépasse 1 130 000 FB par an.
 - d) Il existe deux possibilités, selon la rémunération (< ou > 928 000 FB par an en 1998).
 - e) France : d'après la convention collective de l'industrie chimique [IDS (1995), p. 105] ; les 15 mois représentent la somme d'une indemnité de 12 mois et d'une indemnité de licenciement de 2.7 mois.
 - f) En Irlande et au Royaume-Uni, employeurs et salariés s'entendent généralement sur des périodes d'essai plus courtes, mais le recours à la législation relative au licenciement abusif n'est en principe possible qu'après les périodes indiquées.
 - g) Les périodes d'essai indiquées pour l'Italie sont celles que prévoient le plus souvent les conventions collectives ayant un caractère obligatoire.
 - h) Pays-Bas : voir explications au tableau 2.A.5.
 - i) Nouvelle-Zélande : la jurisprudence tend à atténuer la rigueur des dispositions prévues lorsque le salarié est en période d'essai.
 - j) Portugal : si la période d'essai est d'ordinaire de 60 jours, elle peut aller de 15 jours dans le cas des contrats d'une durée inférieure à 6 mois, à 90 jours dans les entreprises de plus de 20 salariés et à 240 jours pour les cadres supérieurs.
 - k) Espagne : la période d'essai peut durer jusqu'à 6 mois dans le cas des techniciens qualifiés, et 9 mois pour les cadres dirigeants.
 - l) Au bout de 20 ans de service, le salarié moyen a droit à 12 000 £ environ, ce qui équivaut à peu près à 8 mois de salaire brut moyen.
-

Tableau 2.A.7. Réglementation relative aux contrats à durée déterminée

	Motifs reconnus, autres que raisons « objectives » ou « concrètes » ^a	Note ^c 0-3	Nombre maximum de contrats successifs ^b	Durée maximum cumulée des contrats successifs
	Pratique actuelle		Nombre	Durée
Australie	Aucune restriction prévue par la législation.	3	1.5 Aucune limite légale n'est spécifiée, mais en cas de renouvellements répétés, le juge risque de considérer que l'employeur cherche avant tout à échapper à la législation relative au licenciement.	Aucune limite n'est spécifiée.
Autriche	Aucune restriction pour le premier contrat.	2.5	1.5 En cas de renouvellements répétés du contrat sans raison objective, le juge risque de le déclarer nul et non avvenu.	Aucune limite n'est spécifiée.
Belgique	S'ils sont en principe toujours réservés aux besoins objectifs (remplacements, augmentation temporaire de la charge de travail, etc.), les contrats à durée déterminée sont maintenant autorisés sans que l'employeur ait à fournir une raison objective a) pour une durée maximale de deux ans ou b) pour une durée maximale de trois ans avec l'autorisation de l'Inspection du travail.	2	4 Si chacun est d'une durée supérieure à 3 mois selon l'option a) ou à 6 mois selon l'option b).	30 mois (2 ans en général, mais 3 ans avec l'autorisation de l'Inspection du travail).
Canada	Aucune restriction.	3	Aucune limite.	Aucune limite.
République tchèque	Généralement autorisés, avec des restrictions pour certaines catégories de salariés, comme les handicapés, les jeunes de moins de 18 ans et les nouveaux diplômés de la formation d'apprenti et de l'enseignement supérieur.	2.5	Aucune limite légale.	Aucune limite n'est spécifiée.
Danemark	Les contrats à durée déterminée sont autorisés pour des périodes et/ou des tâches bien précises. Ils sont largement utilisés, en particulier dans les services professionnels et le bâtiment.	3	1.5 Pas de limite légale, mais en cas de renouvellements répétés du contrat, celui-ci risque d'être déclaré nul et non avvenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Finlande	Autorisés pour les remplacements temporaires, dans le cadre de stages et en vue de répondre à des besoins particuliers de l'entreprise (aléas d'une activité de service, etc.).	1	1.5 En cas de renouvellements répétés, le juge peut vérifier le bien-fondé du recours à ce type de contrat.	Aucune limite.
France^d	Réservés aux besoins « objectifs » (remplacements, travail saisonnier, augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise). Certaines catégories de contrats à durée déterminée sont autorisées à des fins de formation, en cas de versements d'aides à l'embauche et dans le cadre de programmes de travaux d'intérêt public.	1	2 Un nouveau contrat sur le même poste ne peut débiter qu'après un délai correspondant à un tiers de la durée du contrat initial.	18 mois (durée pouvant être de 9 mois ou, au contraire, de 24 mois dans certains cas limités).
Allemagne	La possibilité de recourir à ce type de contrat est aujourd'hui très grande sans obligation de fournir une raison objective [jusqu'au milieu des années 80, elle était limitée aux « raisons concrètes » (projets précis, remplacements, travail saisonnier, etc.)].	2.5	4 (aucune limite légale si raison objective).	24 mois (aucune limite légale si raison objective).

Tableau 2.A.7. **Réglementation relative aux contrats à durée déterminée (suite)**

	Motifs reconnus, autres que raisons « objectives » ou « concrètes » ^a		Nombre maximum de contrats successifs ^b	Durée maximum cumulée des contrats successifs
	Pratique actuelle	Note ^c 0-3	Nombre	Durée
Grèce	Raisons objectives seulement (principalement travail saisonnier et projets spéciaux), sauf dans la fonction publique.	0	2.5 Aucune limite légale n'est spécifiée, mais en dehors de la fonction publique, un contrat renouvelé plus de deux fois risque d'être déclaré nul et non avenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Hongrie	Aucune restriction, sauf dans la fonction publique (raisons objectives seulement).	2.5	Aucune limite n'est spécifiée.	5 ans.
Irlande	L'employeur n'a pas à justifier le recours aux contrats à durée déterminée.	3	Aucune limite (mais possibilité de déposer une plainte pour licenciement abusif lorsqu'il y a eu plusieurs renouvellements successifs du contrat).	Aucune limite.
Italie	Habituellement limités aux besoins « objectifs » et soumis à l'approbation du service de l'emploi. Depuis 1987, les contrats à durée déterminée peuvent être utilisés plus largement aux termes des conventions collectives sectorielles, qui précisent les groupes cibles (jeunes et chômeurs) et la part de ces contrats dans l'emploi (souvent 8 à 10 pour cent).	1	Évalué à 2. (Deux prolongations possibles, mais le renouvellement n'est autorisé que dans des cas très limités.)	Évaluée à 15 mois. (12 mois en général; 24 mois pour le cas particulier du contrat « emploi-formation ».)
Japon	Le recours aux contrats d'une durée de moins d'un an est largement possible sans obligation de fournir une raison objective.	2.5	2.5 Aucune limite légale n'est spécifiée; après plusieurs reconductions de son contrat, le salarié peut compter sur le renouvellement de son engagement et l'employeur doit avoir un motif légitime de refuser.	Aucune limite.
Corée	Le recours aux contrats d'une durée inférieure à 1 an est largement possible sans obligation de fournir une raison objective. Au-delà d'une durée d'un an, recours limité aux besoins objectifs.	2.5	2.5 Aucune limite n'est spécifiée, mais s'il y a plusieurs renouvellements successifs du contrat, celui-ci risque d'être déclaré nul par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Mexique	Limités aux besoins objectifs (remplacements, augmentation temporaire de la charge de travail, etc.), sauf dans quelques professions. Le degré d'utilisation de ces contrôles est déterminé en consultation avec les délégués syndicaux.	0.5	Aucune limite n'est spécifiée, possibilité pour les deux parties de négocier.	Aucune limite n'est spécifiée, possibilité pour les deux parties de négocier.
Pays-Bas	Aucune restriction.	3	3 Au-delà de deux renouvellements, le salarié peut prétendre à un engagement de durée indéterminée. Un préavis doit être donné après trois contrats successifs.	Aucune limite n'est spécifiée pour le premier contrat, mais durée limitée à trois ans en cas de renouvellement.
Nouvelle-Zélande	Aucune restriction n'est prévue par la loi.	3	Évalué à 5. Aucune limite légale n'est spécifiée; la jurisprudence récente a réduit le risque de remise en cause de la validité d'un contrat de durée déterminée renouvelé à plusieurs reprises.	Aucune limite.

Tableau 2.A.7. Réglementation relative aux contrats à durée déterminée (suite)

	Motifs reconnus, autres que raisons « objectives » ou « concrètes » ^a		Nombre maximum de contrats successifs ^b	Durée maximum cumulée des contrats successifs
	Pratique actuelle	Note ^c 0-3	Nombre	Durée
Norvège^e	Autorisés pour des tâches/projets précis, le recrutement de stagiaires, d'athlètes et de responsables de haut niveau et le remplacement temporaire de salariés absents, ainsi que dans le cadre de mesures de création d'emplois.	1	1.5 En cas de renouvellements successifs du contrat, le juge peut vérifier le bien-fondé du recours à ce type de contrat.	Aucune limite.
Pologne	Aucune restriction.	3	2	Aucune limite n'est spécifiée.
Portugal	Autorisés, entre autres, dans les cas suivants : a) création d'entreprises, b) lancement d'une nouvelle activité de durée incertaine et c) recrutement de travailleurs à la recherche de leur premier emploi et de chômeurs de longue durée.	2	3	3 ans, sauf pour les activités nouvelles et la création d'entreprises (2 ans); évaluée à 30 mois.
Espagne	Autorisés, entre autres, pour des tâches/projets précis, des remplacements temporaires, des stages de formation, en vue de faire face aux « aléas de la production » et pour le recrutement de personnes handicapées, de travailleurs âgés et de chômeurs de longue durée.	1	3 Aucune limite n'est spécifiée, sauf celles qui découlent implicitement du minimum (12 mois) et du maximum cumulé prévus par la loi.	3 ans (la loi interdit d'engager successivement sur le même poste plusieurs travailleurs sous contrat à durée déterminée).
Suède	Autorisés, entre autres, dans les cas suivants : a) remplacement temporaire de salariés absents; b) accroissement temporaire de la charge de travail; c) stages, d) depuis 1997, le recours à ces contrats est possible sans obligation de le justifier, mais seulement à condition de ne pas employer simultanément plus de 5 salariés sous ce type de contrat.	2.5	Aucune limite n'est spécifiée.	Dans le cas a), 3 ans sur une période de 5 ans; dans le cas b), 6 mois sur une période de 2 ans; dans le cas d), 12 mois sur une période de 3 ans, ou 18 mois pour le premier salarié; évaluée à 12 mois.
Suisse	Utilisés de façon générale.	3	1.5 Aucune limite n'est spécifiée, mais en cas de renouvellements successifs du contrat, ce dernier risque d'être déclaré nul et non avenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Turquie	Limités aux « besoins objectifs », en particulier les travaux saisonniers et agricoles.	0	1.5 Aucune limite n'est spécifiée, mais en cas de renouvellements successifs du contrat, ce dernier risque d'être déclaré nul et non avenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Royaume-Uni	Aucune restriction.	3	Aucune limite.	Aucune limite.
États-Unis	Aucune restriction.	3	Aucune limite.	Aucune limite.

a) Tous les pays reconnaissent le bien-fondé du recours aux contrats à durée déterminée pour répondre à des besoins « objectifs », terme qui recouvre en règle générale les cas suivants : réalisation de projets précis, travail saisonnier, remplacement de salariés permanents momentanément absents (en congé de maladie ou de maternité) et surcharge de travail exceptionnelle.

b) Dans la majorité des pays, la loi ne soumet à aucune limite le nombre de contrats à durée déterminée si des raisons objectives valables et distinctes peuvent être fournies pour chaque nouveau contrat. Cependant, après plusieurs renouvellements successifs (souvent dès le premier renouvellement), le juge peut vérifier la solidité des motifs invoqués et déclarer le recours aux contrats à durée déterminée non justifié.

c) 0 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est autorisé que pour des raisons « objectives » ou « concrètes » (c'est-à-dire pour l'exécution d'une tâche ayant elle-même un caractère temporaire), 1 si des dérogations spéciales sont possibles dans des cas correspondant à des besoins de l'employeur (par ex., lancement d'une activité nouvelle) ou du salarié (par ex., recherche du premier emploi), 2 lorsque des dérogations sont possibles en ce qui concerne tant l'employeur que le salarié, 3 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est soumis à aucune restriction.

d) France : les contrats à durée déterminée ne sont pas autorisés au cours des six mois suivant un licenciement pour motif économique.

e) Norvège : l'employeur doit donner un préavis aux salariés sous contrat à durée déterminée, et non laisser simplement ce dernier parvenir à son terme. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée qui sont licenciés avant la date d'expiration de leur contrat, pour activité insuffisante de l'entreprise peuvent bénéficier ultérieurement d'une priorité de réembauche sous certaines conditions.

Tableau 2.A.8. **Réglementation relative à l'emploi dans le cadre des agences de travail temporaires (ATT)**

	Types d'activités pour lesquelles l'emploi intérimaire est légal	Note ^a (0-4)	Le nombre de renouvellements est-il limité?	Durée maximale cumulée des contrats de travail temporaire ^b
Australie	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Autriche	Tous si le contrat est de durée indéterminée, mais limité aux besoins «objectifs» s'il est de durée déterminée.	3	Oui (sauf s'il y a une raison distincte pour chaque contrat)	Aucune limite.
Belgique	Limité aux besoins «objectifs», interdit dans certains secteurs du bâtiment et des transports; consultation obligatoire des délégués syndicaux.	2	Oui.	6 à 24 mois, selon le motif. Évaluée à 15 mois.
Canada	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
République tchèque	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Danemark	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Finlande	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
France	Limité aux besoins «objectifs» comme les autres types de contrats à durée déterminée.	2	Oui (1 prolongation est possible) ^c .	18 mois.
Allemagne	Tous, sauf dans le bâtiment.	3	Oui.	12 mois.
Grèce	Les ATT ne sont pas autorisées.	0	Sans objet.	Sans objet.
Hongrie	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Irlande	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Italie	Admis depuis 1997 à titre expérimental dans certains secteurs, pour le remplacement de salariés absents et pour des types d'activités qui ne sont pas courantes dans l'entreprise. Les conventions collectives fixent des plafonds pour le recours aux travailleurs intérimaires. L'emploi dans le cadre des ATT est interdit pour tous les travailleurs non qualifiés et les entreprises qui ont procédé à des licenciements collectifs au cours des 12 derniers mois.	1	Oui (règles fixées par les accords sectoriels; un seul renouvellement est généralement possible).	Aucune limite.
Japon	La loi limite l'activité des «agences de missions» à 23 catégories de professions.	2	Oui (deux prolongations sont possibles).	36 mois (12 mois pour le premier contrat).
Corée	Autorisé dans 26 professions et en réponse à des pénuries de main-d'œuvre dans des cas bien précis.	2.5	Oui.	2 ans.
Mexique
Pays-Bas	Tous, sauf pour les marins (les restrictions imposées pour les secteurs du bâtiment et des transports ont été supprimées).	3.5	Oui.	3.5 ans, après quoi l'ATT est tenue de conclure un contrat à durée indéterminée.
Nouvelle-Zélande	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Norvège	L'interdiction de l'emploi intérimaire demeure générale, mais des exceptions importantes sont faites pour la plupart des professions du secteur des services.	3	Oui.	24 mois.
Pologne	Tous.	4	Oui.	Aucune limite n'est spécifiée.

Tableau 2.A.8. **Réglementation relative à l'emploi dans le cadre des agences de travail temporaires (ATT) (suite)**

	Types d'activités pour lesquelles l'emploi intérimaire est légal	Note ^a (0-4)	Le nombre de renouvellements est-il limité?	Durée maximale cumulée des contrats de travail temporaire ^b
Portugal	Limité aux besoins «objectifs», dont le travail saisonnier et le remplacement de salariés absents.	2	Oui; seules certaines catégories de contrats peuvent être renouvelés, toujours avec l'autorisation de l'Inspection du travail. Il est formellement interdit d'employer successivement plusieurs travailleurs intérimaires sur le même poste.	6 ou 12 mois, selon le motif. Évaluée à 9 mois.
Espagne	L'emploi intérimaire est légal depuis 1994; il est limité aux besoins «objectifs».	2	Oui.	Aucune disposition n'est prévue dans le cas des contrats conclus pour remplacement d'un salarié ou exécution d'une tâche précise; 3 ou 6 mois pour l'accroissement temporaire de la charge de travail. Évaluée à 6 mois.
Suède	Tous.	4	Non.	Mêmes règles que dans le cas des contrats à durée déterminée. Évaluée à 12 mois.
Suisse	Tous.	4	Non (mais aucun renouvellement n'est possible avec le même employeur client).	Aucune limite.
Turquie	L'emploi intérimaire est interdit (sauf pour les travaux agricoles)	0	Sans objet.	Sans objet.
Royaume-Uni	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
États-Unis	Tous.	4	Non.	Aucune limite.

.. Données non disponibles.

a) 0 si l'emploi intérimaire est illégal, 1 à 3 selon l'importance des restrictions existantes, et 4 s'il n'existe aucune restriction.

b) Dans la plupart des pays de l'OCDE, les contrats de travail sont conclus entre l'intérimaire et l'agence de travail temporaire qui passe quant à elle un contrat de nature différente avec l'utilisateur final.

c) France : un nouveau contrat portant sur le même poste ne peut débiter qu'après un délai représentant un tiers de la durée du contrat initial.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif

	Définition du licenciement collectif	Notification	Notification aux autorités		^a Critères de sélection	Indemnité de licenciement	
Australie	Licenciement de 15 salariés ou plus pour motif d'ordre économique, technique ou structurel.	Obligation d'informer et de consulter les salariés et le syndicat, le cas échéant.	Notification aux autorités compétentes.	Pas de dispositions précises.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les critères de sélection.	La loi prescrit l'application de critères équitables pour la sélection des salariés à licencier.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Autriche	Sur une période de 30 jours, 5+ salariés dans les entreprises de 20 à 99 salariés; 5 % des salariés et plus dans des entreprises	Devoir général d'informer le comité d'entreprise au sujet des changements touchant l'entreprise.	Notification ou bureau local du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours avant que la première notification puisse devenir effective.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'en atténuer les effets négatifs : un plan social doit être élaboré dans de 100 à 599 salariés;	Aucun critère n'est défini par la loi.	Pas d'obligations légales, mais une indemnisation est souvent prévue par les plans sociaux.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
République tchèque	Licenciement de plusieurs salariés par suite de restructurations.	Devoir d'informer l'instance syndicale concernée.	Notification au bureau du service de l'emploi de district.	Information du syndicat et du bureau du SPE trois mois avant l'exécution de la décision.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les mesures à prendre pour aider les intéressés à trouver un nouvel emploi.	Obligation de tenir compte des caractéristiques des intéressés sociales (par exemple, mères de famille, adolescents, handicapés).	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Danemark	Sur une période de 30 jours, > 9 salariés dans les entreprises de 21 à 99 salariés; > 9 % des salariés dans les entreprises de 100 à 299 salariés; > 29 salariés dans les entreprises de 300 salariés et plus.	Information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.	Notification au service public de l'emploi.	Délai de 30 jours après notification au SPE; délais plus longs dans les entreprises de plus de 100 salariés qui envisagent de licencier plus de la moitié de leurs effectifs.	Un accord national oblige les entreprises à organiser autant que possible la mutation et/ou la reconversion des salariés licenciés.	Aucun critère n'est défini par la loi.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Finlande	Licenciement de plus de 9 salariés dans les entreprises de plus de 20 salariés en raison de difficultés financières ou de problèmes touchant la production.	Consultation des représentants syndicaux ou du personnel.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Consultation pendant au moins 42 jours, plus 5 jours pour la notification préalable de la nécessité de tenir des consultations.	Consultation sur les solutions autres que la mutation ou les effets négatifs de celui-ci.	Selon les conventions collectives, la procédure de sélection tient généralement compte de l'ancienneté, de la situation de famille et de la nécessité de retenir le personnel qualifié.	Pas d'obligations légales.
France	10 licenciements ou plus sur une période de 30 jours (obligations spéciales, semblables à celles qui concernent le licenciement individuel, de même qu'en cas de licenciement de 2 à 9 salariés).	Information complète des délégués du personnel ou du comité d'entreprise et organisation de réunions de consultation.	Notification aux autorités départementales du travail (DDTEFP).	30 à 60 jours dans les entreprises de 50 salariés ou plus; 21 à 35 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés (selon le nombre de licenciements envisagés).	Consultation en plusieurs étapes sur les solutions autres que le licenciement, comme la mutation ou la reconversion; consultation sur un plan social dont l'élaboration est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Les représentants du personnel n'ont pas de droit de veto, mais l'administration peut refuser le plan social.	La législation du travail oblige à tenir compte des responsabilités familiales, de l'ancienneté, de l'âge, de l'existence éventuelle d'un handicap et de la qualification professionnelle (par catégories d'emplois).	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Allemagne	Sur une période de 30 jours, > 5 salariés dans les entreprises de 21 à 59 salariés; 10 % des salariés ou > 25 salariés dans les entreprises de 60 à 499 salariés; > 30 salariés dans les entreprises de plus de 500 salariés.	Consultation du comité d'entreprise.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Délai d'un mois après notification au SPE; peut être porté à deux mois.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci; en liaison avec le comité d'entreprise doit être élaboré un plan social qui définit les critères de sélection et prévoit des actions de mutation, le versement de sommes forfaitaires, des départs en préretraite, etc.	Les critères de sélection peuvent être fondés sur des considérations tant sociales qu'économiques, comme les débouchés qui s'offrent aux intéressés sur le marché du travail et la viabilité économique de l'entreprise.	Pas d'obligations légales, mais une indemnisation est souvent prévue par le plan social.
Grèce	Sur une période d'un mois, > 5 salariés dans les entreprises de 20 à 50 salariés; > 2 % ou > 30 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés.	Notification des motifs et obligation de trouver un accord avec les représentants du personnel.	Notification au préfet et à l'Inspection du travail, avec demande d'approbation.	S'il y a accord des partenaires sociaux et approbation du ministère, le préavis peut être donné au bout de dix jours. Le ministère peut prolonger la durée des négociations de 20 jours.	Négociation avec les représentants du personnel sur la procédure de licenciement. Faute d'accord, le ministère du Travail peut imposer ses propres conditions.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit aucun critère de sélection particulier.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Hongrie	10+ salariés dans les entreprises de 20 à 299 salariés; > 10 % des salariés dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de plus de 300 salariés.	Obligation de mettre en place une commission comprenant des représentants du comité d'entreprise ou du syndicat en vue d'une consultation sur la procédure et les prestations.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Délai de 30 jours après notification au service de l'emploi si 10 personnes au moins sont concernées; délai de 90 jours si le licenciement porte sur 25 % des effectifs ou 50 salariés et plus.	Consultation sur le principe de la réduction des effectifs et sur les moyens d'en atténuer les effets négatifs.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit pas de critère de sélection particulier.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Irlande	Sur une période de 30 jours, 5 à 9 salariés dans les entreprises de 20 à 49 salariés; 10+ salariés dans les entreprises de 50 à 99 salariés; 10 % des salariés dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de plus de 300 salariés.	Devoir d'informer et de consulter le syndicat concerné.	Notification au ministère chargé du travail et de l'emploi.	Information du syndicat et du ministère 30 jours avant l'exécution de la décision.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit pas de critères de sélection particuliers.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif, mais un complément est généralement ajouté à l'indemnité de licenciement légale lorsqu'il y a licenciement collectif.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Italie	Dans les entreprises de 15 salariés et plus, et sur une période de 120 jours, 5+ salariés d'une même unité de production; 5+ salariés de plusieurs unités d'une même province.	Devoir d'informer les représentants du personnel et le syndicat concerné et de mettre en place une commission d'examen mixte.	Notification aux autorités du marché du travail (à l'échelon local, régional ou national, selon le nombre de licenciements).	Jusqu'à 45 jours de négociations dans le cadre de la commission d'examen mixte avant l'exécution de la décision. Tentative de conciliation si aucun accord n'est trouvé.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les possibilités de mutation et les moyens d'atténuer les effets négatifs; un accord de licenciement est généralement conclu après négociation avec le syndicat et (lorsque le licenciement est important) les autorités du marché du travail, lequel définit les critères de sélection et les mesures d'aide financière.	La loi définit des critères économiques et sociaux (ancienneté, nombre de personnes à charge, contraintes d'ordre technique et impératifs liés à la production), mais n'indique pas les priorités.	Versement de l'indemnité de licenciement normale après épuisement des droits aux prestations de la <i>Cassa Integrazione Guadagni</i> ou à l'allocation de mobilité.
Japon	Pas de loi particulière sur le licenciement collectif, mais obligation de notification en cas de licenciement de 30 salariés et plus.	Les tribunaux exigent généralement l'information et la consultation des représentants syndicaux ou du personnel.	Notification au service public de l'emploi.	Pas de dispositions particulières.	Les tribunaux exigent la tenue d'une consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement, les règles à appliquer et la sélection des salariés.	Pas de critères de sélection particuliers.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Corée	> 10 salariés dans les entreprises de moins de 100 salariés; > 10 % des salariés dans les entreprises de 100 à 999 salariés; > 100 salariés dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.	Information et consultation des représentants syndicaux/du personnel.	Notification au ministère du Travail.	Pas de dispositions particulières (délai d'attente de 60 jours, comme pour le licenciement individuel).	Tenue d'une consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement, les règles à appliquer et la sélection des salariés.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais n'impose pas l'application de critères de sélection particuliers, si ce n'est le respect de « normes rationnelles et équitables ».	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Mexique	Licenciement pour motif économique d'un nombre indéterminé de salariés; les dispositions en vigueur ne portent que sur les entreprises de 20 salariés et plus.	Information et consultation des représentants syndicaux/du personnel	Notification à la Commission de conciliation et d'arbitrage (<i>Junta</i>) si aucun accord ne se fait avec le syndicat.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.	Négociation avec les représentants du personnel sur les conditions du licenciement et la procédure à suivre. Faute d'accord, la <i>junta</i> doit se prononcer sur les modalités du licenciement.	La sélection des salariés est généralement fondée sur l'ancienneté.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Nouvelle-Zélande	Pas de loi particulière sur le licenciement collectif.	Information et consultation des représentants syndicaux/du personnel seulement si le contrat le stipule.	Non obligatoire.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.	Pas d'obligations légales hormis l'application d'une procédure équitable.	La loi prescrit l'application de critères équitables pour la sélection des salariés, mais celle-ci dépend essentiellement de l'employeur.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Pays-Bas	Sur une période de trois mois, 20+ salariés licenciés par un même employeur dans une même circonscription régionale du service de l'emploi.	Obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise et les délégués syndicaux.	Notification au bureau régional du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours pour permettre la tenue de négociations sur un plan social (sauf si les partenaires sociaux sont convenus par écrit de se dispenser de ce délai).	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci; en règle générale, élaboration concertée d'un plan social exposant les mesures à prendre en matière de mutation, de reconversion et de mise en préretraite, ainsi que d'indemnisations.	Le service de l'emploi peut définir un ensemble de critères de sélection (principe du dernier entré-premier sorti ou « image miroir » de la population active).	Pas de droits légaux à indemnités, mais les plans sociaux prévoient souvent le versement d'une indemnité de licenciement ou de compléments aux prestations de chômage.
Norvège	10+ salariés sur un mois.	Devoir d'informer et de consulter les représentants syndicaux/du personnel	Notification au bureau de district du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours après notification au service de l'emploi.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et les règles à appliquer en matière de sélection.	Selon la pratique courante, la sélection repose sur l'ancienneté, mais la jurisprudence récente accorde davantage d'importance aux besoins de l'entreprise.	Pas d'obligations légales.
Pologne	10 % des salariés et plus dans les entreprises de moins de 1 000 salariés; 100+ salariés dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.	Obligation d'informer le syndicat concerné.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Information du syndicat et du SPE 45 jours avant l'exécution de la décision.	Un accord doit être conclu avec le syndicat sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit pas de critères de sélection particuliers.	1 mois < 10 ans de service; 2 mois < 20 ans de service; 3 mois > 20 ans de service.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Portugal	Sur une période de 90 jours, 2+ salariés dans les entreprises de moins de 51 salariés, 5+ salariés dans les entreprises de 51 salariés et plus.	Obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux.	Notification à l'Inspection du travail.	75 jours si un accord se fait sur la procédure de licenciement; sinon, 90 jours.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les règles à appliquer en matière de sélection et les moyens d'atténuer les effets négatifs du licenciement; un accord écrit doit être conclu, si nécessaire avec la médiation de l'Inspection du travail.	La loi ne prévoit aucun critère, si ce n'est la nécessité de tenir compte en priorité de l'avis des représentants syndicaux et des membres du comité d'entreprise.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Espagne	Sur une période de 90 jours 10+ salariés dans les entreprises de moins de 100 salariés; 10 % des salariés et plus dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de 300 salariés et plus.	Devoir d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux.	Notification aux autorités locales du travail.	L'employeur doit procéder à la consultation 30 jours à l'avance (15 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés). Un autre délai de 15 jours est requis pour l'approbation des autorités du travail si nécessaire.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les règles à appliquer en matière de sélection et les moyens d'atténuer les effets négatifs du licenciement. Un accord écrit doit être conclu, faute de quoi il faut obtenir l'approbation des autorités du travail.	La loi ne prévoit aucun critère, si ce n'est la nécessité de tenir compte en priorité de l'avis des représentants syndicaux et des membres du comité d'entreprise.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Suède	Le licenciement collectif est régi par la réglementation relative au licenciement pour motif économique.	Obligation d'informer et de consulter le syndicat concerné.	Service de l'emploi du comté.	Les délais d'attente à observer après notification au service de l'emploi vont de deux mois (5 à 24 salariés concernés) à 6 mois (100 salariés et plus).	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les règles à appliquer en matière de sélection et les moyens d'atténuer les effets négatifs du licenciement; le préavis peut ne pas débuter avant d'avoir négocié avec le syndicat.	La sélection repose généralement sur l'ancienneté dans une catégorie d'emplois mais les conventions collectives peuvent prévoir des dérogations à cette règle.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Suisse	10+ salariés dans les entreprises de 20 à 99 salariés; 10 % des salariés et plus dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de 300 salariés et plus.	Obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise et les délégués syndicaux.	Devoir de donner notification au bureau cantonal du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci; l'obligation de négocier un plan social est souvent inscrite dans les conventions collectives.	La loi ne prévoit aucun critère de sélection.	Pas d'obligations légales, mais une indemnisation est souvent prévue par les plans sociaux.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Turquie	10+ salariés	Pas de dispositions légales (certaines conventions collectives peuvent prescrire la notification du licenciement).	Devoir de communiquer au service public de l'emploi le nom et les qualifications des salariés à licencier.	Délai d'attente d'un mois.	Pas d'obligations légales (certaines conventions collectives peuvent prévoir une forme quelconque de prise de décision concertée).	En général, prérogative de l'employeur.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Royaume-Uni	Sur une période de 90 jours, 20+ salariés.	Information et consultation du syndicat reconnu ou des autres représentants élus du personnel.	Notification au ministère du Commerce et de l'Industrie.	30 jours si le licenciement touche 20 à 99 salariés; 90 jours s'il concerne 100 salariés et plus.	Consultation sur les règles à appliquer en matière de sélection et la procédure de licenciement.	La loi ne définit aucun critère, si ce n'est qu'elle interdit la discrimination. Souvent, prise en compte à la fois de l'ancienneté et des résultats du salarié.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
États-Unis	Dans les entreprises de 100 salariés ou plus et sur une période de 30 jours, 50+ salariés en cas de fermeture de l'entreprise; 500+ salariés en cas de licenciement; 50 à 499 salariés s'ils représentent au moins un tiers des effectifs.	Devoir d'informer les travailleurs concernés ou les syndicats (lorsqu'ils existent).	Devoir de donner notification aux autorités de l'État et aux autorités locales.	Délai de préavis spécial de 60 jours ^b .	Pas d'obligations légales.	Selon les conventions collectives ou le manuel de l'entreprise; sélection généralement fondée sur l'ancienneté.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.

a) Il peut notamment y avoir obligation, pour l'entreprise, les représentants de son personnel et/ou les autorités compétentes, de conclure ensemble des accords d'accompagnement (« plans sociaux ») décrivant en détail, entre autres, les mesures à prendre en matière de mutation interne ou externe et de reconversion et en ce qui concerne le versement d'une indemnité de licenciement.

b) Des dérogations à cette règle sont prévues lorsque les licenciements sont liés à un risque de dépôt de bilan, à des circonstances imprévisibles, ou à l'arrêt d'une activité temporaire. Plusieurs études ont montré que dans un nombre considérable de cas, les employeurs n'appliquaient pas correctement les règles en matière de délai de préavis.

Annexe 2.B

Construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

Les indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi facilitent beaucoup l'analyse de la protection de l'emploi et de ses effets sur le comportement du marché du travail. Comparer les dispositions sur la protection de l'emploi dans différents pays, ou à différentes époques dans un même pays, serait un exercice extrêmement fastidieux s'il s'appuyait sur les 22 indicateurs de niveau 1 présentés aux tableaux 2.2 à 2.4 (ou sur les entrées descriptives encore plus nombreuses qui figurent à l'annexe 2.A). Même si les comparaisons point par point peuvent être instructives, des indicateurs synthétiques sont indispensables à l'étude des effets de la protection de l'emploi sur le comportement du marché du travail.

Toutefois, la construction de ces indicateurs soulève de délicats problèmes de quantification et de pondération bien connus depuis qu'a été mise au point la théorie des indices. Dans ses précédents travaux [OCDE (1994a)], l'OCDE a utilisé pour construire ses indicateurs synthétiques la technique de « classement de la moyenne des rangs », mise au point à l'origine par Grubb et Wells (1993). Étant donné que les indicateurs de base que l'on souhaite agréger sont difficilement quantifiables à l'aide d'unités comparables (par exemple, difficultés occasionnées par les procédures et indemnités de licenciement), cette technique essentiellement basée sur des valeurs ordinales est loin d'être dépourvue d'intérêt. Toutefois, elle peut conduire à des interprétations erronées si les rangs attribués aux pays diffèrent trop fortement d'un indicateur de base à l'autre. Dans ce cas, appliquer une opération cardinale à une mesure ordinale – par exemple faire la moyenne de plusieurs rangs – peut donner des résultats trompeurs.

L'approche ordinale ne convenait pas aux objectifs de notre étude car elle ne permet pas d'effectuer des comparaisons valides entre le niveau de protection de l'emploi à la fin des années 80 et à la fin des années 90. L'un des inconvénients des indicateurs synthétiques fondés sur un classement provient de ce que le score mesurant la rigueur de la réglementation d'un pays peut augmenter ou diminuer avec le temps même si cette réglementation n'a absolument pas changé, pour la simple raison que d'autres pays ont introduit des réformes. Qui plus est, une comparaison entre un classement établi pour la fin des années 80 à partir de l'analyse de 16 pays européens, et un classement réalisé pour la fin des années 90 à partir d'un échantillon de 27 pays, serait dépourvu de toute validité. Indépendamment de toute

réforme de la législation, le score maximum dans le classement a pratiquement doublé.

Une procédure en quatre étapes a été mise au point pour construire des indicateurs synthétiques cardinaux permettant d'effectuer des comparaisons valables entre des pays et des années différentes (graphique 2.B.1)¹. Étant donné que l'analyse théorique de la protection de l'emploi assimile celle-ci à un impôt que doit supporter l'employeur lorsqu'il opère un ajustement de ses effectifs, l'ambition de cette étude est de mesurer le plus précisément possible les coûts que représentent pour l'employeur les obligations réglementaires qui lui sont imposées (le qualificatif « plus strict » signifie donc ici « plus coûteux »). Toutefois, la correspondance entre le degré de rigueur et le coût pour l'employeur est uniquement d'ordre qualitatif.

La première étape a consisté à convertir chacun des 22 indicateurs de premier niveau relatifs à la réglementation en scores cardinaux qui ont été ajustés pour correspondre à une échelle allant de 0 à 6, les scores attribués augmentant avec la rigueur de la réglementation. Cet algorithme de classement est un peu arbitraire, mais il représente un compromis entre l'attribution de scores augmentant proportionnellement à l'indicateur de base (par exemple, en proportion du nombre de semaines d'indemnités de licenciement) et le respect des ruptures naturelles dans les séries (par exemple, groupes de pays ayant des pratiques similaires). Le tableau 2.B.1 précise à quoi correspondent les scores attribués à chacun des 22 indicateurs de premier niveau.

Dès lors que tous les indicateurs de premier niveau ont été convertis en scores numériques comparables, il devient très simple mathématiquement de calculer diverses moyennes telles que représentées aux niveaux 2 à 4 du graphique 2.B.1. Toutefois, l'utilisation de moyennes non pondérées de toutes les composantes ne serait pas appropriée, et des pondérations non uniformes ont été appliquées dans deux cas (voir tableau 2.B.2 pour plus de détails) :

- Lorsqu'un même aspect de la réglementation était mesuré par plusieurs indicateurs, les pondérations affectées à chacun de ces indicateurs ont été réduites afin que leur somme soit égale à la pondération attribuée à un autre aspect représenté par un seul indicateur. Par exemple, le poids affecté au délai de préavis et aux indemnités de licenciement n'a pas été

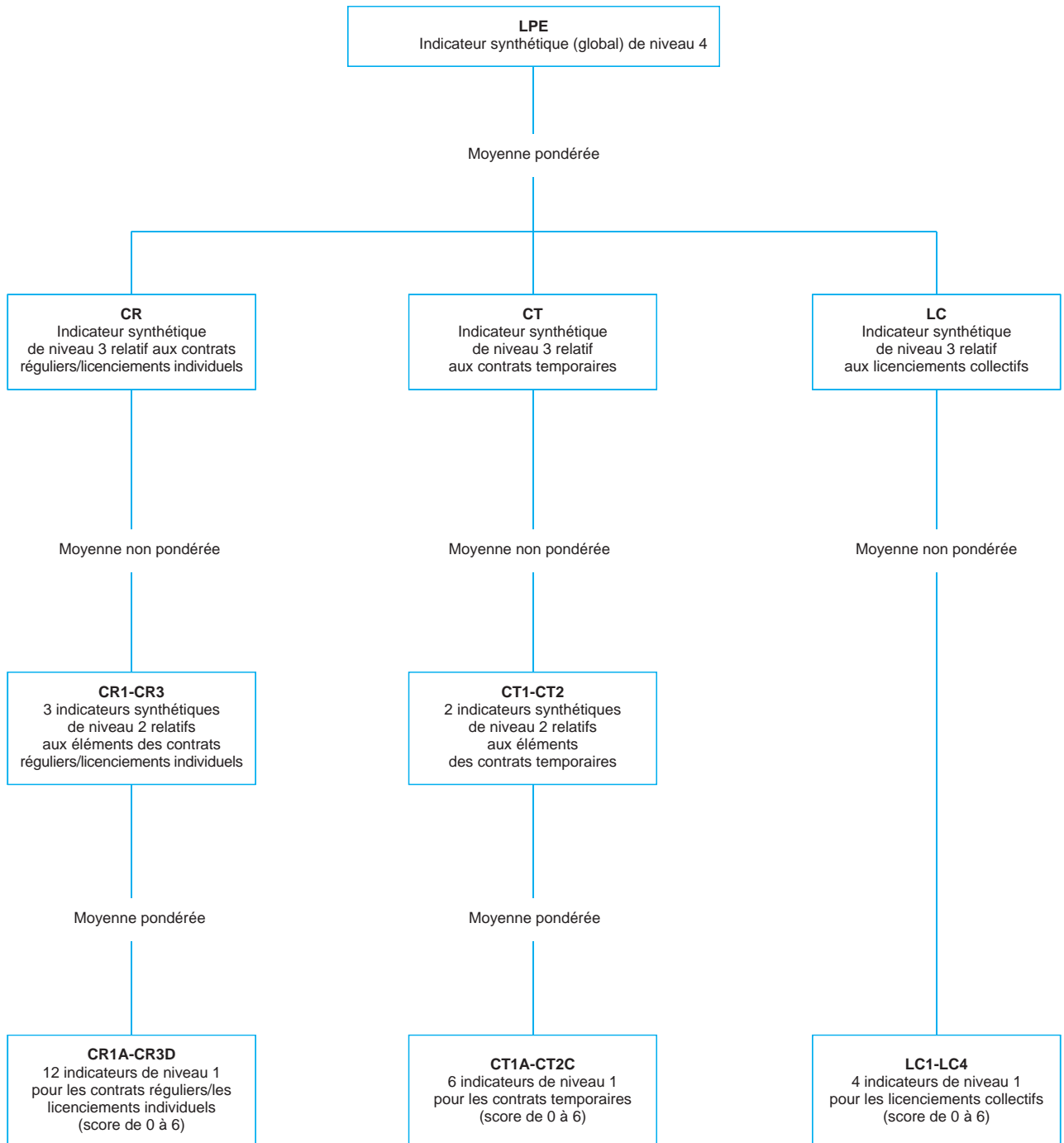
1. En pratique, l'indicateur synthétique cardinal utilisé dans le présent chapitre aboutit à un classement des pays en fonction de la rigueur globale de leur réglementation très semblable à celui obtenu en faisant la moyenne de plusieurs rangs (corrélation des rangs de Spearman 0.95 pour la fin des années 90).

Tableau 2.B.1. Attribution de scores numériques mesurant le degré de rigueur de divers indicateurs de la LPE^a

Code	Unité d'origine	Scores attribués						
		0	1	2	3	4	5	6
Réglementation applicable aux licenciements individuels de salariés réguliers								
CP1A	Échelle 0-3				Échelle (0-3)*2			
CP1B	Jours	0-2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45
CP2A1	Mois	0	≤ 0.4	≤ 0.8	≤ 1.2	< 1.6	< 2	≥ 2
CP2A2	Mois	0	≤ 0.75	≤ 1.25	< 2	< 2.5	< 3.5	≥ 3.5
CP2A3	Mois	< 1	≤ 2.75	≤ 5	≤ 7	≤ 9	> 11	< 11
CP2B1	Mois	0	≤ 0.5	≤ 1.0	≤ 1.75	≤ 2.5	< 3	≥ 3
CP2B2	Mois	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
CP2B3	Mois	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
CP3A	Échelle 0-3				Échelle (0-3)*2			
CP3B	Mois	≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	> 1.5	< 1.5
CP3C	Mois	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
CP3D	Échelle 0-3				Échelle (0-3)*2			
Travail temporaire								
CT1A	Échelle 0-3				6-échelle (0-3)*2			
CT1B	Nombre	Pas de limite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1.5	< 1.5
CT1C	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
CT2A	Échelle 0-4				6-échelle (0-4)*6/4			
CT2B	oui/non	-	-	Non	-	Oui ou CT2A = 0	-	-
CT2C	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6 ou CT2A = 0
Licenciements collectifs								
LC1	Échelle 0-4				Échelle (0-4)*(6/4)			
LC2	Échelle 0-2				Échelle (0-2)*3			
LC3	Jours	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	> 90
LC4	Échelle 0-2				Échelle (0-2)*3			

a) Les 12 premières lignes de ce tableau (variables CP1A à CP3D) correspondent aux indicateurs de la réglementation applicable aux licenciements individuels de salariés titulaires de contrats réguliers, qui sont décrits au tableau 2.2, partie A ; les 6 lignes suivantes (variables CT1A à CT2C) correspondent aux indicateurs de la réglementation régissant les contrats temporaires (tableau 2.3, partie A), et les 4 dernières (variables LC1 à LC4) aux indicateurs de la réglementation en matière de licenciements collectifs, dont les valeurs sont reproduites au tableau 2.4.

Graphique 2.B.1. Procédure en quatre étapes pour la construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE^{a, b}



a) La séquence de calculs se déroule du bas vers le haut du graphique (c'est-à-dire des indicateurs de niveau 1 vers ceux de niveau 4).

b) Voir tableaux 2.B.1 et 2.B.2 pour les définitions des variables et les pondérations attribuées.

Source : OCDE.

Tableau 2.B.2. Indicateurs synthétiques de la LPE et système de pondération^a

Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1			
LPE Indicateur synthétique global ^b	CP Contrats permanents ^c (5/12)	CP1 Difficultés occasionnées par les procédures (1/3)	Procédures		(1/2)	CP1A
			Attente avant le début du préavis		(1/2)	CP1B
		CP2 Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle (1/3)	Délai de préavis après	9 mois	(1/7)	CP2A1
				4 ans	(1/7)	CP2A2
	CP3 Difficultés de licenciement ^d (1/3)	Indemnités de licenciement après	20 ans	(1/7)	CP2A3	
			9 mois	(4/21)	CP2B1	
	CT Contrats de travail temporaire ^c (5/12)	CT1 Contrats à durée déterminée ^e (1/2)	4 ans	(4/21)	CP2B2	
			20 ans	(4/21)	CP2B3	
	LC Licenciements collectifs ^c (2/12)	CT2 Agences de travail temporaire (ATT) ^e (1/2)	Définition du licenciement abusif		(1/4)	CP3A
			Période d'essai		(1/4)	CP3B
			Indemnités		(1/4)	CP3C
			Réintégration		(1/4)	CP3D
		Cas valables autres que les cas « objectifs » habituels		(1/2)	CT1A	
		Nombre maximum de contrats successifs		(1/4)	CT1B	
		Durée maximum cumulée		(1/4)	CT1C	
		Types de travail pour lesquels l'emploi intérimaire est légal		(1/2)	CT2A	
		Limitations au renouvellement		(1/4)	CT2B	
		Durée maximum cumulée		(1/4)	CT2C	
		Définition du licenciement collectif		(1/4)	LC1	
		Obligations supplémentaires en matière de notification		(1/4)	LC2	
		Délais légaux supplémentaires		(1/4)	LC3	
		Autres coûts incombant aux employeurs		(1/4)	LC4	

a) Le niveau 1 correspond aux données désagrégées concernant la LPE, tandis que les niveaux 2 à 4 correspondent à des niveaux d'agrégation de plus en plus poussés de ces données. Les chiffres entre parenthèses indiquent les pondérations utilisées pour calculer l'indice synthétique de niveau supérieur, qui est égal à la moyenne pondérée des indices du niveau précédant. Avant de calculer ces moyennes pondérées, il a fallu convertir les indices de niveau 1 en variables cardinales pouvant être classées sur une même échelle (voir tableau 2.B.1).

b) Les variables LC1-LC4 ne sont disponibles que pour la fin des années 90. Aussi a-t-on calculé un autre indice global, qui est égal à la moyenne non pondérée des variables CP et CT uniquement. Plusieurs autres indices utilisés dans le cadre de cette analyse ne sont pas reproduits dans le tableau. On a par exemple calculé des indices affectés d'une même pondération à partir des variables CP2A1-CP2A3 (préavis) et CP2B1-CP2B3 (indemnités de licenciement).

c) Dans les pondérations utilisées pour le calcul de l'indice global (5/12, 5/12, 2/12), le poids attribué à LC représente 40 pour cent de celui attribué à CP et CT car les indicateurs relatifs aux licenciements collectifs n'augmentent généralement que modestement le niveau de protection correspondant aux licenciements individuels.

d) Étant donné que pour l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, on disposait de l'ensemble des données de base entrant dans le calcul de cet indice, à l'exception des données pour CP3B ou CP3C, l'indice CP3 (difficultés de licenciement) a été obtenu pour ces pays en calculant la moyenne des variables CP3A-CP3D pour lesquelles des données valides étaient disponibles. Ceci a permis de calculer les indicateurs synthétiques des niveaux 3 et 4 pour ces pays.

e) Étant donné que pour la Finlande, la Norvège et la Suède, on disposait pour la fin des années 80 de l'ensemble des données entrant dans le calcul de cet indice, à l'exception d'une ou deux variables relatives à la durée maximale des contrats temporaires, les indices CT1 et CT2 ont été obtenus pour ces pays en calculant la moyenne des variables CT1A-CT2C pour lesquelles des données valides étaient disponibles. Ceci a permis de mesurer l'évolution dans le temps des indicateurs synthétiques des niveaux 3 et 4 pour ces pays.

multiplié par trois sous prétexte que chacune de ces variables est mesurée trois fois (en l'occurrence à 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté).

- Dans deux cas, des pondérations non uniformes ont été appliquées parce que certains aspects de la protection de l'emploi ont été jugés plus importants que d'autres d'un point de vue économique. Premièrement, et conformément aux hypothèses retenues dans *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994a)], on a considéré qu'une semaine de préavis équivalait à 75 pour cent d'une semaine d'indemnités de licenciement². Deuxièmement, lors du calcul de l'indicateur de 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 pour cent 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 *supplé-*

mentaire liée au caractère collectif du licenciement. Dans la plupart des pays, cette protection supplémentaire est assez modeste.

L'attribution de scores et de poids ajoute une dimension subjective à la mesure de la rigueur de la LPE donnée par les 22 indicateurs de premier niveau. Toutefois, en testant d'autres systèmes de scorage, on constate que l'élément d'arbitraire de cette opération n'a pas d'incidence sur les conclusions de l'analyse. Le choix du système de pondération, en revanche, peut avoir une plus grande incidence puisqu'il n'y a pas toujours une corrélation positive forte entre les différentes composantes de la LPE. Pour prendre l'exemple le plus extrême, la corrélation entre le préavis et l'indemnité de licenciement est en fait négative (coefficient de corrélation -0.16 à la fin des années 90) de sorte que les poids relatifs attribués à ces composantes peuvent influencer sur les résultats des comparaisons internationales de la rigueur de la réglementation. Plutôt que de donner les résultats obtenus avec divers systèmes de pondération, nous avons préféré ici faire une analyse approfondie des différents volets de la LPE.

2. Dans les deux cas, l'employeur doit verser une semaine de salaire, mais lorsqu'un préavis doit être effectué, les salariés fournissent généralement un travail qui représente une certaine valeur.

Annexe 2.C

Synthèse des études empiriques

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
EMPLOI, CHÔMAGE ET HEURES OUVRÉES						
Bertola (1990)	1962-86, 1974-86; 10 pays.	Taux d'emploi; Taux de chômage; Heures ouvrées.	Classement établi à partir des données d'Emerson (1988).	Taux de chômage; IPC; variables indicatrices temporelles; croissance du PIB.	Estimation à partir de séries chronologiques.	Pas d'incidence sur les niveaux de chômage. Effet positif sur la persistance du chômage.
Blanchard (1998)	1960-64 à 1995-96; 21 pays.	Taux de chômage.	Classement OCDE ^a .	Mêmes variables que dans Nickell (1997), à l'exclusion de la variable relative au taux de syndicalisation.	Panel non pondéré, avec traitement explicite des chocs et étude des interactions entre les chocs et les caractéristiques institutionnelles.	Pas d'incidence sur le chômage, même en tenant compte des chocs éventuels.
Elmeskov <i>et al.</i> (à paraître)	1983-95; 19 pays.	Chômage structurel (NAWRU).	Classement OCDE ^a . Changements intervenus dans la LPE au cours du temps.	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; salaires minimaux.	Méthodes des données de panel pour une équation en forme réduite du chômage. Modèle théorique des structures de négociation inspiré de Layard <i>et al.</i> (1991).	Incidence positive sur le chômage structurel. Résultats plus solides que ceux de Scarpetta (1996) – les modifications apportées à la LPE sont prises en compte.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur 1985-93, taux standardisés et logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation du chômage ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empilée pour les deux sous-périodes à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	Pas d'incidence sur le chômage, l'effet sur les recrutements étant presque annulé par l'effet sur les licenciements. Pas d'influence significative sur la persistance du chômage.
Esping-Andersen (à paraître)	1993; 18 pays.	Taux de chômage.	Classement OCDE ^a .	Système de négociation collective ^c , salaires minimaux ^d .	Diverses spécifications de la LPE (linéaire et quadratique). Prise en compte des interactions entre la LPE et le système de négociation collective.	Pas d'incidence sur le niveau global du chômage.
Lazear (1990)	1956-84; 22 pays.	Emploi en pourcentage de la population; taux d'activité; taux de chômage; nombre d'heures ouvrées par semaine.	Séries chronologiques des indemnités de licenciement et durée de préavis en mois (ouvriers ayant 10 ans d'ancienneté).	Indemnités de licenciement et délai de préavis (après 10 ans d'ancienneté pour les deux variables) et tendance temporelle quadratique.	Modèles sous leur forme réduite.	Des indemnités de licenciement élevées vont de pair avec une diminution de l'emploi et de l'activité, et avec une augmentation du chômage. La modification des dispositions applicables aux indemnités de licenciement explique partiellement l'évolution des taux de chômage en France, en Italie et au Portugal.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Logarithme du taux de chômage; offre globale de main-d'œuvre ^e ; emploi en pourcentage de la population d'âge actif.	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition globale. Évolution de l'inflation. Variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Effet non significatif sur le chômage. Effet négatif sur l'emploi, mais pas d'incidence sur l'emploi des hommes d'âge très actif (en raison de la forte corrélation entre LPE stricte et faible taux d'activité féminine en Europe méridionale).
Nickell et Layard (1998)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Taux de chômage; emploi en pourcentage de la population; heures ouvrées rapportées à la population (moyennes sur 6 ans).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition global. Pourcentage d'individus propriétaires de leur logement. Variable indicatrice temporelle. Variations de l'inflation.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes. le pourcentage de variation du taux d'inflation est destiné à rendre compte de la différence entre chômage effectif et structurel.	Pas d'incidence sur le niveau global du chômage. Effet négatif sur l'emploi en pourcentage de la population (en raison de la forte corrélation entre LPE stricte et faible taux d'activité féminine en Europe méridionale).
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage structurel (NAWRU); Taux de non-emploi.	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels. Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif du commerce extérieur (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique sous sa forme réduite. Prise en considération de la différence entre chômage effectif et d'équilibre.	Mise en évidence d'effets positifs sur le taux de chômage, mais ces effets disparaissent après intégration des variables relatives aux institutions. Effet positif aussi sur le taux de non-emploi.
CHÔMAGE DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE, FLUX ET DURÉE DU CHÔMAGE						
Blanchard et Portugal (1998)	1985-94; 21 pays.	Flux d'entrée au chômage; durée du chômage (moyenne sur 1985-94).	Classement OCDE ^a .	Aucune.	Régression des logarithmes du flux et de la durée sur le classement du degré de rigueur de la LPE.	La LPE diminue les flux de nouveaux chômeurs et augmente la durée du chômage.
Bertola et Rogerson (1997)	Milieu à fin des années 80; 6 pays.	Création et destruction d'emplois; flux du chômage; rotation des emplois.	Classement de Grubb et Wells (1993).	Aucune.	Modèle théorique standard de la rotation des emplois pour étudier les conséquences des coûts de licenciement sur la rotation des emplois à l'état d'équilibre.	Rotation des emplois similaire dans les pays. La LPE réduit cependant les flux d'entrée/de sortie au/du chômage. Par conséquent, la réaffectation des emplois prend plus souvent l'allure d'une rotation dans l'emploi.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail,**
résultats d'une série d'études (suite)

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Boeri (1999)	1983-94 ; 13 pays de l'UE.	Probabilité de rotation dans l'emploi et probabilité de passage du chômage à l'emploi.	Proportion de travailleurs temporaires.	Taux de croissance du PIB (décalé) ; variable indicatrice par pays ; tendance temporelle linéaire (et quadratique).	Modèle de logit sur données de panel (groupées) relatives au groupe des travailleurs occupant des emplois de courte durée. Une distinction est établie entre les hommes et les femmes (jeunes et adultes).	La LPE met à jour la mobilité professionnelle, mais réduit les flux entre l'emploi et le chômage. Dès qu'on observe une certaine rigueur de la LPE, les départs ne sont pas aussi souvent remplacés, et les chances des chômeurs de trouver un emploi s'en trouvent réduites.
Gregg et Manning (1997)	10 pays.	Pourcentage de chômeurs de longue durée (> 1 an).	Ancienneté moyenne dans l'emploi en 1991, indice de Bertola.	Aucune.	Régressions sur l'ancienneté moyenne dans l'emploi et sur l'indice de Bertola.	Effet positif sur le chômage de longue durée.
Jackman et al. (1996)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de courte durée ; chômage de longue durée (moyenne sur la période 1985-93, taux standardisés et logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation du chômage ^b ; PAMT ; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation ; variable indicatrice temporelle.	Régression empilée pour les deux sous-périodes, à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	La LPE augmente le chômage de longue durée (du fait de la contraction des recrutements), mais elle réduit le chômage de courte durée (du fait de la diminution des licenciements).
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de longue et courte durée (moyenne sur 6 ans en logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT ; taux de couverture des négociations collectives ^c ; taux d'imposition global. Taux de propriétaire-occupant. Variable indicatrice temporelle. Taux de variation de l'inflation ;.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Les effets du chômage, de courte et longue durée ne sont pas significatifs.
Nickell et Layard (1998)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de longue et de courte durée (logarithme de la moyenne sur six ans).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT ; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition global. Taux de variation de l'inflation. Variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes. La variation des taux d'inflation est destinée à rendre compte de la différence entre taux de chômage effectif et structurel.	Moindre fluidité du marché du travail avec augmentation du chômage de longue durée et diminution du chômage de courte durée.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Schettkat (1997)	1982-83, 1987-88; 9 pays de l'UE.	Rotation dans l'emploi; flux de sortie de l'emploi; mobilité d'emploi.	L'auteur a effectué son propre classement des pays selon le niveau de protection contre les licenciements (individuels et collectifs).	Variable indicatrice par pays (indicateur supplétif de la réglementation du marché du travail); variables indicatrices par secteurs d'activité (pour les caractéristiques des marchés de produits); évolution de l'emploi et taux de chômage (conditions macro-économiques).	Régressions empilées, en forme réduite.	Effet négatif sur la mobilité de la main-d'œuvre.
OCDE (1993)	1979-91; 19 pays.	Chômage de longue durée.	Indemnités de licenciement et délais de préavis regroupés en un seul indicateur (ouvriers et employés).	Durée de versement des indemnités de chômage; dépenses afférentes aux PAMT/indemnités de chômage.	Régressions empilées sur séries chronologiques transversales.	Effet positif sur le chômage de longue durée. En Europe méridionale et en Irlande, la sécurité de l'emploi explique plus de la moitié du chômage de longue durée, en particulier chez les ouvriers.
COMPOSITION DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE						
Blanchard et Portugal (1998)	1985-94; 21 pays.	Flux d'entrée au chômage; durée du chômage (moyenne 1985-94).	Classement OCDE ^a .	Aucune.	Régression des logarithmes du flux et de la durée sur le rang mesurant la rigueur de la LPE.	Forte incidence sur la nature du chômage – l'effet sur le taux de chômage est ambigu.
Esping-Andersen (à paraître)	1993; 18 pays.	Logarithme du taux de chômage; chômage des jeunes en pourcentage du chômage des hommes adultes; chômage des travailleurs non qualifiés en pourcentage du total des chômeurs; flux de sortie du chômage.	Classement OCDE ^a .	Système de négociation collective ^b ; salaires minimaux ^d .	Diverses spécifications de la LPE : monotone linéaire, quadratique, interactions avec les structures de négociation collective.	Mise en évidence d'un effet avec la spécification quadratique. Le chômage des jeunes et des femmes est élevé quand la réglementation est souple ou contraignante (courbe en U); le taux de chômage des travailleurs peu qualifiés est faible quand la réglementation est souple ou contraignante (courbe en cloche).

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Grubb et Wells (1993)	1989; 11 pays de l'UE.	Fréquence du travail temporaire; évolution de la structure de l'emploi vers des formes de travail non réglementées.	Classement établi par les auteurs d'après la réglementation en matière de licenciement individuel, emploi temporaire; et temps de travail.	Aucune	Corrélations internationales entre les indicateurs de la réglementation et diverses formes de travail. Analyse de corrélations croisées partielles entre différents indicateurs de la réglementation et les indicateurs des formes de travail correspondantes.	La LPE entraîne une augmentation des formes d'emploi non réglementées et de la part des salariés à temps partiel et des travailleurs temporaires involontaires.
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de longue et courte durée (moyenne sur 6 ans, en logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; taux de couverture des négociations collectives ^c ; taux d'imposition global; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Pas d'incidence sur le chômage des hommes d'âge très actif.
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage des jeunes.	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels; régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif des échanges extérieurs (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique de forme réduite. Prise en compte de la différence entre chômage effectif et chômage d'équilibre.	Effet significatif sur la structure de l'emploi et du chômage (par ex. pour les jeunes), mais qui disparaît après intégration des variables institutionnelles.
AJUSTEMENT DE L'APPORT DE TRAVAIL ET REDÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE						
Abraham et Houseman (1994)	1973-90; 4 pays.	Ajustements par les effectifs; ajustements par le temps de travail.	Régressions distinctes pour chaque pays. Variable indicatrice des modifications apportées à la réglementation du marché du travail.	Production; tendance temporelle.	Utilisation d'un modèle dynamique de la demande de main-d'œuvre (Koyck) pour évaluer les ajustements des apports en main-d'œuvre.	L'ajustement des effectifs (dans le secteur manufacturier) s'effectue plus lentement en Europe qu'aux États-Unis, mais l'ajustement des heures de travail est similaire. La LPE n'est pas un obstacle à l'ajustement car les entreprises élaborent des stratégies pour obtenir la flexibilité dont elles ont besoin (par exemple travail à horaires réduits).

Tableau 2.C.1. Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Bertola (1990)	1962-86, 1974-86; 10 pays.	Taux d'emploi; taux de chômage; heures ouvrées.	Classement basé sur les données d'Emerson (1988).	Taux de chômage; IPC; variables indicatrices temporelles; croissance du PIB.	Estimation à partir de séries chronologiques.	L'emploi est plus stable, le nombre d'heures ouvrées moins stable et le chômage plus persistant.
Boeri (1999)	1983-94; 13 pays de l'UE.	Probabilité de passage du chômage à l'emploi, probabilité de départ volontaire.	Proportion de travailleurs temporaires.	Taux de croissance du PIB (décalé); variable indicatrice par pays; tendance temporelle linéaire (et quadratique).	Modèle de logit sur données de panel (groupées) relatives au groupe des travailleurs occupant des emplois de courte durée. Une distinction est établie entre les hommes et les femmes (jeunes et adultes).	Les réformes partielles libéralisant les CDD réduisent les chances des chômeurs de trouver un emploi et découragent les départs volontaires, moyen souvent efficace d'atteindre une réaffectation maximale.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur la période 1985-93, taux standardisé et logarithme).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empilée pour les deux sous-périodes, à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	Diminution de la vitesse d'ajustement, mais effet mineur sur le chômage d'équilibre.
INTERACTIONS AVEC D'AUTRES FACTEURS INSTITUTIONNELS						
Bertola et Rogerson (1997)	Milieu à fin des années 80; 6 pays.	Création et destruction d'emplois; flux du chômage; rotation des emplois.	Classement de Grubb et Wells (1993).	Aucune.	Modèle théorique standard de la rotation des emplois pour étudier les conséquences des coûts de licenciement sur la rotation des emplois à l'état d'équilibre.	Les licenciements augmentent (mais pas les embauches) lorsqu'une réglementation contraignante coïncide avec une compression des salaires.
Elmeskov <i>et al.</i> (à paraître)	1983-95; 19 pays.	Chômage structurel (NAWRU).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; salaires minimaux.	Méthodes avec données de panel pour une équation réduite du chômage. Le modèle théorique décrivant le système de négociation collective est celui élaboré par Layard <i>et al.</i> (1991).	L'effet positif des indemnités de chômage et du coin fiscal sur le chômage est plus important si la LPE est stricte ou souple. L'effet négatif de la LPE sur le chômage est plus important dans les pays ayant un degré intermédiaire de centralisation/coordination de la négociation collective.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage structurel (total et jeunes).	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels. Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif du commerce extérieur (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique de forme réduite (pour l'incidence des facteurs institutionnels sur le chômage structurel). Prise en compte de la différence entre chômage effectif et d'équilibre.	La combinaison la plus défavorable (du point de vue du chômage) serait une LPE contraignante, des indemnités de chômage généreuses et des négociations non coordonnées.

a) L'Étude de l'OCDE sur l'emploi (1994b), Partie II, tableau 6.7, partie B, colonne 2.

b) Taux de compensation et durée d'indemnisation.

c) Taux de syndicalisation, taux de couverture syndicale et degré de coordination/centralisation des négociations.

d) Les salaires minimaux sont calculés en pourcentage du salaire moyen.

e) L'offre globale de main-d'œuvre est représentée par un indicateur associant les heures de travail annuelles et les ratios emploi/population.

Annexe 2.D

Définitions et sources des variables de performance et de contrôle utilisées dans l'analyse présentée aux sections II.B et II.C

Définitions

Trois catégories de variables ont été utilisées pour les besoins de l'analyse des liens entre la législation sur la protection de l'emploi et les performances du marché du travail décrite aux sections II.B et II.C. Premièrement, les indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation présentés au tableau 2.5. Deuxièmement, les variables de performance, qui comprennent les indicateurs statiques utilisés à la section II.B et les indicateurs dynamiques utilisés à la section II.C. Enfin, des indicateurs relatifs aux mécanismes institutionnels et à l'action des pouvoirs publics qui sont utilisés comme variables de contrôle dans les régressions présentées aux sections II.B et II.C.

Variables de performance

Les données relatives aux variables de performance ont été recueillies pour 27 pays de l'OCDE pour lesquels des données sur la législation de l'emploi ont été recueillies et portent sur la période 1985-1997¹, mais l'analyse s'intéresse plus particulièrement aux années 1990 à 1997. Les variables statiques utilisées dans le graphique 2.2 et présentées aux tableaux 2.7 à 2.11 se répartissent en trois groupes : taux de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de formation ; ratios emploi/population selon l'âge et le sexe, et parts des différentes formes d'emploi. Les définitions de base de ces variables sont données dans les notes aux tableaux, mais des informations complémentaires sont présentées dans cette annexe. En ce qui concerne les groupes d'âge, il s'agit généralement des 15-64 ans pour le « total », des 20-29 ans pour les jeunes et des 30-54 ans pour les classes d'âge de forte activité. Il existe cependant quelques exceptions :

- Les ratios emploi/population pour les classes d'âge de forte activité se rapportent aux personnes âgées de 35 à 54 ans (au lieu de 30-54 ans) pour l'Australie, le Canada, l'Irlande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et aux 30-59 ans pour l'Italie.
- Les ratios emploi/population pour les jeunes se rapportent à la tranche d'âge 20-24 ans (au lieu de 20-29 ans) pour

l'Australie, le Canada, l'Irlande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et aux 15-24 ans pour la Suisse.

- Les taux de chômage des jeunes se rapportent à la tranche d'âge 20-24 ans (au lieu de 20-29 ans) pour l'Australie, le Canada, l'Irlande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et aux 15-24 ans pour la Suisse.

La part de l'emploi temporaire correspond à la proportion de travailleurs occupant un emploi temporaire dans l'emploi total. Si aucun groupe d'âge n'est précisé, il s'agit de la part des travailleurs temporaires de tous âges. Il est à noter que la part de l'emploi temporaire des jeunes renvoie au nombre de travailleurs temporaires âgés de 20 à 29 ans dans l'emploi total de ce groupe d'âge². De même, la part de l'emploi indépendant mesure la proportion de travailleurs indépendants dans l'emploi total de l'ensemble des groupes d'âge.

Les variables dynamiques apparaissant dans le graphique 2.3 et les tableaux 2.12 et 2.13 comprennent la rotation des emplois, la rotation de la main-d'œuvre, l'ancienneté dans l'emploi et les taux de départ. La distinction entre rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre est importante [OCDE (1996b), chapitre 5]. La rotation des emplois représente la somme des variations de l'emploi (sur une année) dans l'ensemble des établissements. La rotation de la main-d'œuvre mesure les mouvements de travailleurs d'un emploi à l'autre, que ces emplois eux-mêmes soient nouveaux, qu'ils existent déjà ou qu'ils disparaissent. Cette définition couvre donc à la fois les flux d'entrée et de sortie par rapport aux emplois existants, et les mouvements liés à la rotation des emplois. En principe, la rotation des emplois et de la main-d'œuvre ont toutes deux été calculées en moyennes annuelles, mais il y a quelques exceptions [voir les notes aux tableaux 5.1 et 5.2 dans OCDE (1996b), chapitre 5]. Ces moyennes annuelles se rapportent à de nombreuses périodes différentes dans le temps : début et milieu des années 80 (par exemple, Australie, Belgique et Irlande), fin des années 80 (par exemple, Allemagne, États-Unis, Finlande, France, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), la plus grande partie des années 80 (par

1. Les données relatives aux variables de performance commencent plus tard pour l'Autriche (1994), la République tchèque (1993), la Hongrie (1995), le Mexique (1991), la Pologne (1992), la Suisse (1991) et la Turquie (1988).

2. Pour l'Allemagne, les statistiques relatives aux travailleurs temporaires comprennent les apprentis.

exemple, Danemark et Italie) ou encore le début des années 90 (Autriche).

L'ancienneté mesure la répartition de l'emploi selon la durée d'occupation des postes. Par exemple, l'ancienneté de moins d'un an représente la proportion de salariés qui occupent leur emploi depuis un an ou moins. L'ancienneté moyenne renvoie à la durée moyenne de périodes inachevées. Les taux de rétention sont des indicateurs de la stabilité de la relation employeur-travailleur. Le taux de rétention sur cinq ans, par exemple, correspond au pourcentage de travailleurs, au cours d'une année donnée, qui seront toujours chez le même employeur cinq ans plus tard. Ces taux sont mesurés sur les périodes 1985-90 et 1990-95. Les taux de rétention sont également ventilés selon la durée de l'ancienneté initiale [voir OCDE (1997a), chapitre 5, pour des précisions complémentaires concernant ces définitions].

Le taux d'entrée au 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). De même, le taux de sortie du chômage est le pourcentage moyen de chômeurs qui trouvent un emploi ou se retirent de la population active au cours du mois considéré. Les sorties du chômage ne pouvant être recensées au moyen des enquêtes-types de population active, on a procédé à une estimation indirecte, par raccordement des données sur les entrées au chômage et des données sur la variation du nombre total de personnes ayant un emploi. La durée moyenne du chômage est, elle aussi, obtenue indirectement, comme étant la réciproque de la part des personnes ayant moins d'un mois de chômage dans le total des chômeurs³.

Variables de contrôle

Des données relatives aux variables de contrôle ont été recueillies pour les 27 pays de l'OCDE pour lesquels on disposait d'informations sur la LPE. Elles se réfèrent à des caractéristiques des mécanismes institutionnels et de l'action des pouvoirs publics dont on pense qu'elles peuvent avoir une influence importante sur les variables de performance. Les données utilisées dans les régressions présentées aux sections II.B et II.C, et dans les tableaux 2.8, 2.9, 2.10, 2.11 et 2.13, se rapportent (dans la mesure du possible) à deux dates : la fin des années 80 et la dernière année pour laquelle des données étaient disponibles.

Pour ce qui est du taux de syndicalisation et du processus de négociation collective, les données se rapportent à 1990 et 1994 et il n'a été possible de s'en procurer que pour les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

- *Degré de centralisation de la négociation collective.* Cette variable prend une valeur comprise entre 0 et 2.5 [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].

- *Degré de coordination de la négociation collective.* Cette variable prend elle aussi une valeur comprise entre 0 et 2.5 [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].
- *Taux de syndicalisation.* Cette variable indique le pourcentage de travailleurs qui sont membres d'un syndicat [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].
- *Taux de couverture conventionnelle.* Cette variable est donnée par le nombre de salariés couverts par une convention collective rapporté au nombre total de salariés [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].

En ce qui concerne les systèmes d'indemnisation du chômage, les données se rapportent à la fin des années 90 :

- *Taux de compensation des indemnités de chômage.* Moyenne globale des taux de compensation bruts pour trois catégories de ménages (personne seule, personne avec conjoint à charge, personne dont le conjoint travaille) et deux niveaux de revenu. Les taux de compensation sont les montants moyens des prestations versées sur une période de cinq ans et renvoient aux caractéristiques des régimes d'indemnisation en 1995. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, de la Hongrie, du Mexique, de la Pologne, de la République tchèque et de la Turquie.
- *Durée d'indemnisation du chômage.* Durée maximale – pour un travailleur-type – des prestations d'assurance-chômage (en mois) majorée, le cas échéant, de la durée maximale des prestations d'assistance-chômage (en mois) perçues après épuisement des droits à l'assurance. Par travailleur-type, on entend un célibataire de 40 ans ayant de longs antécédents d'emploi qui percevait un revenu moyen (égal à celui de l'ouvrier moyen). Pur l'analyse économétrique, lorsque cette variable a une valeur indéfinie (parce qu'il n'y a pas de limite à la durée d'indemnisation du chômage), on lui a affecté la valeur 100. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception du Mexique et de la Turquie.

Les données relatives aux autres variables institutionnelles et représentatives de l'orientation de l'action publique concernent les années 90 :

- *Dépenses afférentes aux politiques actives du marché du travail en 1990 et 1996-1997.* Ces dépenses sont exprimées en pourcentage du PIB. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, la Hongrie, la Pologne et la République tchèque pour 1990 et du Mexique et de la Turquie pour 1990 et 1996-97.
- *Coin fiscal en 1995.* Cette variable représente la somme des cotisations de sécurité sociale des salariés et des employeurs ainsi que des impôts sur le revenu, moins les paiements de transfert, en pourcentage des coûts bruts de main-d'œuvre (salaires bruts plus cotisations de sécurité sociale des employeurs). Le ménage de référence retenu est un couple marié à deux revenus, avec deux enfants à charge, dont les salaires cumulés sont supérieurs d'un tiers aux gains de l'ouvrier moyen. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée.

3. À l'état stationnaire, la durée moyenne du chômage est égale à la réciproque de la part des nouveaux chômeurs dans le chômage total.

- *Possession d'un logement.* Il s'agit du pourcentage d'individus propriétaires d'un logement en 1990. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, de la Grèce, de la Hongrie, du Mexique, de la Pologne, de la République tchèque et de la Turquie.
- *Écart entre la production effective et la production potentielle.* Rapport entre le PIB réel et le PIB potentiel, moins 1. Des moyennes ont été établies pour les périodes 1985-90 et 1992-97 de manière que les données concernent les mêmes périodes que les variables dépendantes. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, de la Hongrie, du Mexique, de la Pologne, de la République tchèque et de la Turquie.
- *Dispersion des gains.* Rapport du neuvième au premier déciles. En règle générale, les données renvoient aux gains bruts, sauf pour la France. Il s'agit dans certains cas du salaire annuel (Canada, Espagne, Finlande, France, Pays-Bas, Suède et Suisse), dans d'autres du salaire mensuel (Allemagne, Autriche, Corée, Hongrie, Italie, Japon, Pologne et République tchèque), et dans d'autres encore du salaire hebdomadaire (Australie, Belgique, États-Unis, Irlande, Nouvelle-Zélande, Portugal et Royaume-Uni) voire du salaire horaire (Norvège). Normalement, les données renvoient aux gains à temps complet en année complète, sauf pour l'Autriche, le Danemark et la Norvège, pour lesquels elles renvoient à l'ensemble des salariés. Les données portent sur deux années : 1990 et la dernière année pour laquelle il existe des chiffres, laquelle est très variable selon les pays [1993 (Belgique, Norvège et Portugal), 1994 (Autriche, Canada et Irlande), 1995 (Allemagne, Espagne, et Pays-Bas), 1996 (Corée, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Pologne, République tchèque, Suède et Suisse), 1997 (Australie, Hongrie et Nouvelle-Zélande) ou 1998 (Royaume-Uni).
- *Les taux de chômage ventilés par sexe, âge, niveau de formation et durée* sont extraits de la base de données de la Division des statistiques et des indicateurs de l'OCDE (DEELSA). Les taux de chômage selon le niveau de formation sont publiés annuellement par l'OCDE dans *Regards sur l'éducation*.
- *Les variables dynamiques* sont reprises de précédentes publications de l'OCDE et des bases de données régulières. Les données sur la rotation des emplois et de la main-d'œuvre sont extraites respectivement des tableaux 5.1 et 5.2 du chapitre 5 de OCDE (1996b). Les variables relatives à l'ancienneté sont reprises des tableaux 5.5 et 5.6 du chapitre 5 de OCDE (1997a), et celles relatives aux taux de rétention proviennent des tableaux 5.8 et 5.9 de la même publication. Les données en flux sur le chômage et celles relatives à la durée du chômage émanent de la base de données de la Division des statistiques et des indicateurs de l'OCDE (DEELSA).

Variables de contrôle

Les sources des variables de contrôle sont les suivantes :

- *Variables relatives au taux de syndicalisation et à la négociation collective.* Toutes les données sont extraites de la base de données de DEELSA (OCDE). Des données similaires ont été publiées dans OCDE (1997a), chapitre 3, tableau 3.3.
- *Régimes d'indemnisation du chômage.* Les données sur les taux de compensation proviennent de la base de données de DEELSA sur les droits à prestations de chômage et les taux de compensation. Les données relatives à la durée d'indemnisation du chômage sont tirées de OCDE (1998c). Les informations concernant l'assurance-chômage sont celles fournies dans le tableau 2.2 (dernière colonne) et celles relatives à l'assistance-chômage sont celle présentées dans le tableau 2.3 (dernière colonne).
- *Salaire minimum.* Les données sont extraites de la base de données DEELSA de l'OCDE sur le salaire minimum.
- *Politiques actives du marché du travail.* Les données proviennent de OCDE (1995), tableau T, et de OCDE (1998b), tableau J, ligne intitulée « Total mesures actives ».
- *Coin fiscal.* Les données proviennent de la base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques), et sont identiques à celles déjà publiées dans OCDE (1997b), tableau 5.
- *Possession d'un logement.* Les données sont tirées d'Oswald (1996).
- *Écart entre la production effective et la production potentielle.* Les données proviennent de la base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).
- *Dispersion des gains.* Les données sont extraites de la base de données sur les gains de DEELSA.

Source des données

Variables de performance

Les variables statiques de l'emploi et du chômage sont extraites de plusieurs bases de données de l'OCDE.

- *Tous les ratios emploi/population* ventilés par groupes d'âge, sexe et niveau de formation sont extraits de la base de données de la Division des statistiques et des indicateurs de l'OCDE (Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales, DEELSA). Les ratios emploi/population par niveau de formation sont publiés annuellement par l'OCDE dans *Regards sur l'éducation*.
- *Les taux d'emploi indépendant* sont tirés de la base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM, K. et HOUSEMAN, S. (1993),
« Job Security and Work Force Adjustment: How Different are US and Japanese Practices? », dans Büchtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, Ithaca, New York, pp. 180-199.
- ABRAHAM, K. et HOUSEMAN, S. (1994),
« Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium », dans Blank, R. (dir. publ.), *Social Protection versus Economic Flexibility. Is there a Trade-off?*, NBER Comparative Labor Market Series, Chicago University Press, Chicago, pp. 59-94.
- AKERLOFF, G. (1984),
An Economist's Book of Tales, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- ALBÆK, K., VAN AUDENRODE, M. et BROWNING, M. (1998),
« Employment Protection and the Consequences for Displaced Workers: A Comparison of Belgium and Denmark », polycopié.
- ALOGOSKOUFIS, G., BEAN, C., BERTOLA, G., COHEN, D., DOLADO, J.J. et SAINT-PAUL, G. (1995),
« Unemployment: Choices for Europe », *Monitoring European Integration*, n° 5, Centre for Economic Policy Research, Londres.
- BENTOLILA, S. et BERTOLA, G. (1990),
« Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis? », *Review of Economic Studies*, juillet, pp. 381-402.
- BERTOLA, G. (1990),
« Job Security, Employment and Wages », *European Economic Review*, juin, pp. 851-886.
- BERTOLA, G. (1999),
« Microeconomic Perspectives on Aggregated Labour Markets », à paraître dans Ashenfelter, O. et Card, D. (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North Holland, Amsterdam.
- BERTOLA, G. et ICHINO, A. (1995),
"Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics", *Economic Policy*, octobre, pp. 359-420.
- BERTOLA, G. et ROGERSON, R. (1997),
« Institutions and Labor Reallocation », *European Economic Review*, juin, pp. 1147-1171.
- BERTOLA, G., BOERI, T. et CAZES, S. (à paraître),
« Employment Protection and Adjustment: Evolving Institutions and Variable Enforcement in OECD Countries », ILO Working Paper, Genève.
- BLANCHARD, O. (1998),
« Thinking about Unemployment », polycopié.
- BLANCHARD, O. et PORTUGAL, P. (1998),
« What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and US Unemployment », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 6636.
- BLANCHARD, O. et SUMMERS, L. (1987),
« Hysteresis in Unemployment », *European Economic Review*, février-mars, pp. 288-295.
- BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG) (1994),
Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Research Report n° 242, Bonn.
- BOERI, T. (1999),
« Enforcement of Employment Security Regulations, On-the-job Search and Unemployment Duration », *European Economic Review*, janvier, pp. 65-89.
- BÜCHTEMANN, C.F. (1991),
« Does (De-) Regulation Matter? Employment Protection in West Germany », dans Matzner, E. et Streeck, W. (dir. publ.), *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Edward Elgar, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 111-136.
- BÜCHTEMANN, C.F. (1993a),
« Employment Security and Labor Markets », dans Büchtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, Ithaca, New York, pp. 3-68.

- BÜCHTEMANN, C.F. (1993b),
« Employment Security and Deregulation: The West German Experience », dans Büchtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, Ithaca, New York, pp. 272-296.
- BURGESS, S., PACELLI, L., et REES, H. (1997),
« Job Tenure and Labour Market Regulation: A Comparison of Britain and Italy Using Microdata », Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 1712, octobre.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1991),
European Economy, mars, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995),
European Economy, n° 3, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1997a),
« Emploi et affaires sociales », *Cessation de la relation de travail - Situation juridique dans les États membres de l'Union européenne*, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1997b),
Labour Market Studies. Finland, Bruxelles.
- CONTINI, B., PACELLI, L., FILIPPI, M., LIONI, G. et REVELLI, R. (1995),
« A Study on Job Creation and Job Destruction in Europe », *Study for the Commission of the European Communities*, DG-V, Bruxelles.
- DARES (1998a),
« L'évolution du travail temporaire de 1996 à 1997 », Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Premières Synthèses*, n° 22.1.
- DARES (1998b),
« Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996 », Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Premières Synthèses*, n° 48.2.
- DELSEN, L. (1991),
« Atypical Employment Relations and Government Policy in Europe », *Labour*, hiver, pp. 123-149.
- ELMESKOV, J., MARTIN, J.P. et SCARPETTA, S. (à paraître),
« Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries Experience », *Swedish Economic Policy Review*.
- EMERSON, M. (1988),
« Regulation or De-regulation of the Labour Market : Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in Industrialised Countries », *European Economic Review*, avril, pp. 775-817.
- ESPING-ANDERSEN, G. (à paraître),
« Who is Harmed by Employment Regulation? », dans Esping-Andersen, G. et Regini, M. (dir. publ.), *Why De-regulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford.
- FLANAGAN, R.J. (1988),
« Le chômage, un problème d'embauche ? », *Revue économique de l'OCDE*, automne, pp. 123-154.
- GARIBALDI, P. (1998),
« Search Unemployment with Advance Notice », Working Paper of the International Monetary Fund, août.
- GARIBALDI, P., KONINGS, J. et PISSARIDES, C. (1997),
« Gross Job Reallocation and Labour Market Policy », dans Snower, D. et de la Dehesa, G. (dir. publ.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 467-489.
- GREGG, P. et MANNING, A. (1997),
« Labour Market Regulation and Unemployment », dans Snower, D. et de la Dehesa, G. (dir. publ.), *Unemployment Policy. Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 395-424.
- GRUBB, D. et WELLS, W. (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.

- GÜELL-ROTELLAN, M. et PETRONGOLO, B. (1998),
« The Transition of Workers from Temporary to Permanent Employment: the Spanish Case », Universidad Carlos III de Madrid, Working Paper n° 98-81, novembre.
- HAUSMAN, J.A. (1978),
« Specification Tests in Econometrics », *Econometrica*, novembre, pp. 1251-1271.
- HOUSEMAN, S. et ABRAHAM, K. (1995),
« Labor Adjustment under Different Institutional Structures », dans Buttler, F. *et al.* (dir. publ.), *Institutional Frameworks and Labour Market Performance*, Routledge, Londres, pp. 285-315.
- HSIAO, C. (1986),
Analysis of Panel Data, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- ICHNIEWSKI, C., SHAW, K. et PRENNUSHI, G. (1997),
« The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5333.
- IDS (Incomes Data Services) (1995),
Contracts and Terms and Conditions of Employment, European Management Guides, Londres.
- IDS (1996),
Industrial Relations and Collective Bargaining, European Management Guides, Londres.
- IDS (1997),
Recruitment, Training and Development, European Management Guides, Londres.
- IOE (International Organisation of Employers) (1985),
Adapting the Labour Market, Genève.
- JACKMAN, R., LAYARD, R. et NICKELL, S. (1996),
« Combating Unemployment: Is Flexibility Enough? », Centre for Economic Performance Discussion Paper n° 293.
- LAYARD, R., NICKELL, S. et JACKMAN, R. (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.
- LEVINE, D.I. et TYSON, L.D.A. (1990),
« Participation, Productivity and the Firm's Environment », dans Blinder, A. (dir. publ.), *Paying for Productivity*, Brookings Institution, Washington DC, pp. 183-243.
- LINDBECK, A. et SNOWER, D.J. (1988),
The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, MIT Press, Cambridge, Mass.
- MENDELSON, S.R. (1990),
« Wrongful Termination Litigation in the United States and its Effect on the Employment Relationship », Labour Market and Social Policy Occasional Papers, n° 3, OCDE, Paris.
- MICHON, F. et RAMAUX, C. (1993),
« Temporary Employment in France: a Decade Statement », *Labour*, automne, pp. 93-116.
- MILNER, S., METCALF, D. et NOMBELA, G. (1995),
« Employment Protection Legislation and Labour Market Outcomes in Spain », Center for Economic Performance, Discussion Paper n° 244, pp. 1-62.
- NICKELL, S. (1997),
« Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, été, pp. 55-74.
- NICKELL, S. et LAYARD, R. (1998),
« Labour Market Institutions and Economic Performance », Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 407, septembre, à paraître dans Ashenfelter, O. et Card, D. (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North Holland, Amsterdam.
- OCDE (1986),
La flexibilité du marché du travail : Le débat aujourd'hui. Rapport technique, Paris.

- OCDE (1993),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1994a),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II, Paris.
- OCDE (1994b),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, analyse, stratégies, Paris.
- OCDE (1995),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1996a),
Étude économique : États-Unis, Paris.
- OECD (1996b),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1997a),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1997b),
La situation des salariés au regard de l'impôt et des transferts sociaux, 1995-96, Paris.
- OCDE (1998a),
« La stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Rapport sur l'avancement de la mise en œuvre des recommandations par pays », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 196, Paris.
- OCDE (1998b),
Perspectives de l'emploi, Paris, juin.
- OCDE (1998c),
Systèmes de prestations et incitations au travail, Paris.
- OSWALD, A. (1996),
« A Conjecture on the Explanation for High Unemployment in the Industrialized Nations: Part I », Warwick Economics Research Paper, n° 475, décembre.
- PIORE, M. (1986),
Labor Market Flexibility, University of California Press, Berkeley, Californie.
- ROGOWSKI, R. et SCHÖMANN, K. (1996),
« Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts », dans Schmid, G., O'Reilly, J. et Schömann, K. (dir. publ.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni et Brookfield, États-Unis, pp. 623-651.
- 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, pp. 43-98.
- SCHETTKAT, R. (1997),
« Employment Protection and Labour Mobility in Europe: An Empirical Analysis using the EU's Labour Force Survey », *International Review of Applied Economics*, janvier, pp. 105-118.
- WATSON WYATT (1997),
Employment Terms & Conditions, Europe, 1997, Bruxelles.
- WATSON WYATT (1998),
Employment Terms & Conditions, Asia/Pacific, 1998-1999, Bruxelles.