

Bercy, Paris, le 11 janvier 2013



**SÉMINAIRE**  
**LA PERTINENCE DES INDICATEURS**  
**INTERNATIONAUX DE PROTECTION DE**  
**L'EMPLOI**

**John P. Martin**

**Directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales,  
OCDE**



# Plan

---

- Indicateurs OCDE de la législation sur la protection de l'emploi (LPE)
- Changements récents de la LPE et leur impact
- Impact de la LPE sur le marché du travail



# Indicateur OCDE de la LPE

- Mesurer les contraintes et les coûts auxquels les employeurs sont confrontés lorsqu'ils licencient des travailleurs ou utilisent des contrats temporaires :
  - Procédures (par ex. notification) et coûts (par ex. indemnités de départ) du licenciement ; difficultés de licenciement (par ex. période d'essai, def. du licenciement fondé) ; indemnisation et réintégration en cas de licenciement non fondé
  - Réglementation régissant l'utilisation des contrats temporaires : CDD et intérim (par ex. les cas autorisés, la durée, le renouvellement des contrats) ;
  - Les coûts supplémentaires et les procédures pour les licenciements collectifs.
  
- Voir : OCDE (2004), Perspectives de l'Emploi ; Venn D. (2009) "Legislation Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 89, OECD Publishing



# Information collectée

---

- Les informations sont recueillies au moyen de questionnaires envoyés aux ministères du travail dans les pays de l'OCDE, de documents juridiques et de conseils d'experts juridiques de l'OIT (et le site internet EPLex)
- Inclut les dispositions des conventions collectives lorsqu'elles constituent une source importante de protection supplémentaire
- Fournit des données pour tous les pays de l'OCDE ainsi que les principales économies émergentes
- Données chronologiques de 1985-2008 disponibles sur notre site web: [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)



# Indicateur OCDE de la LPE - contrats permanents (1)

## Réglementation des licenciements individuels (poids 5/7)

- Inconvénients de la procédure normale (1/3)
  - Procédures de notification (1/2)
  - Délais avant que le préavis ne commence (1/2)
- Préavis et indemnité pour un licenciement individuel sans faute selon l'ancienneté (1/3)
  - Durée du préavis à l'ancienneté de 9 mois, 4 ans, 20 ans (1/7 chacun)
  - L'indemnité de départ à l'ancienneté de 9 mois, 4 ans, 20 ans (4/21 chacune)
- Difficulté de licenciement (1/3)
  - Définition du licenciement non fondé (1/5)
  - Période à l'essai avant éligibilité (1/5)
  - Indemnité de licenciement non fondé à moins de 20 ans d'ancienneté (1/5)
  - Possibilités de réintégration (1/5)
  - La durée maximale pour contester le licenciement (1/5)



# Indicateur OCDE de la LPE - contrats permanents (2)

---

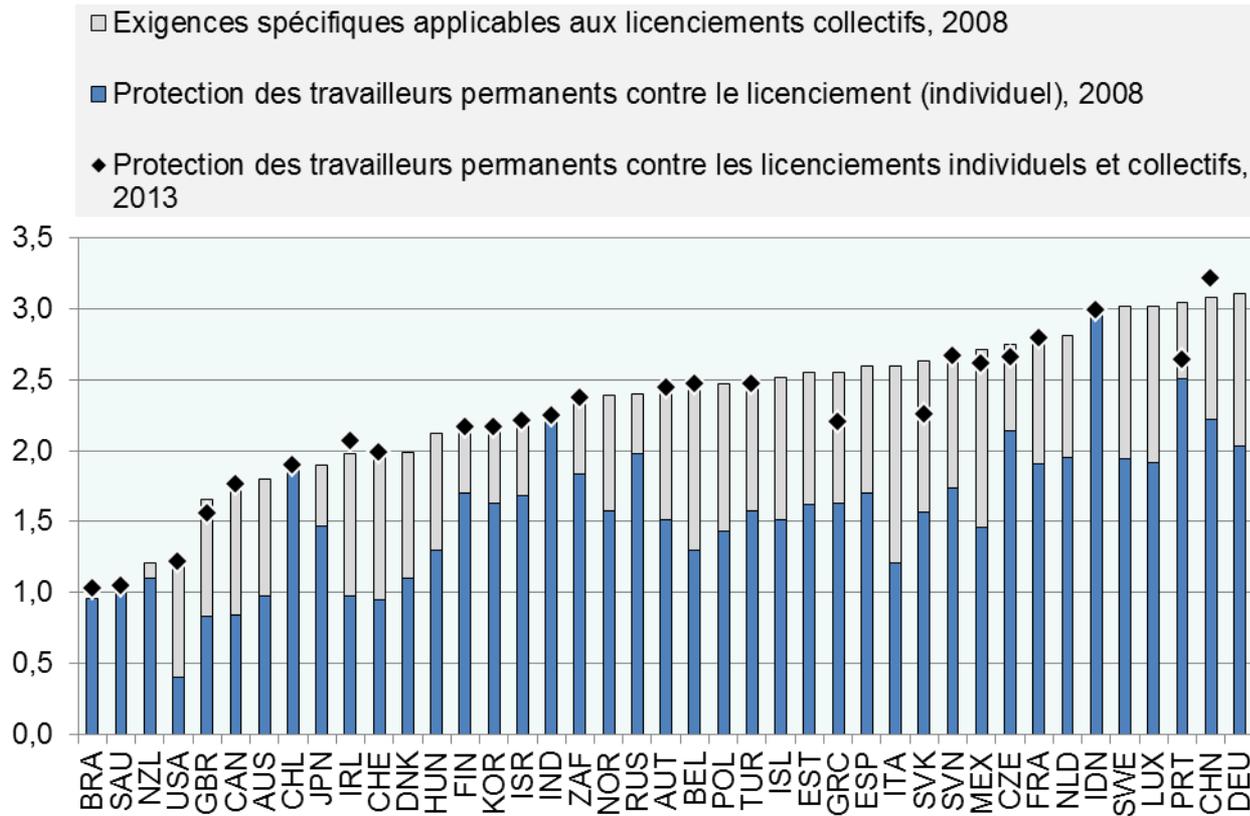
## Réglementation des licenciements collectifs (2/7)

- Définition du licenciement collectif (1/4)
- Obligations de notification supplémentaires (1/4)
- Délais supplémentaires en jours (1/4)
- Autres coûts spécifiques pour les employeurs (1/4)



# Indicateur OCDE de la LPE - contrats permanents (3)

2008 et 2013 (lorsque disponible)





# Indicateur OCDE de la LPE - contrats temporaires (1)

---

## Réglementation des contrats à durée déterminée (1/2)

- Cas valides pour l'utilisation de CDD (1/2)
- Le nombre maximum de CDD successifs (1/4)
- Durée maximale cumulée des CDD (1/4)

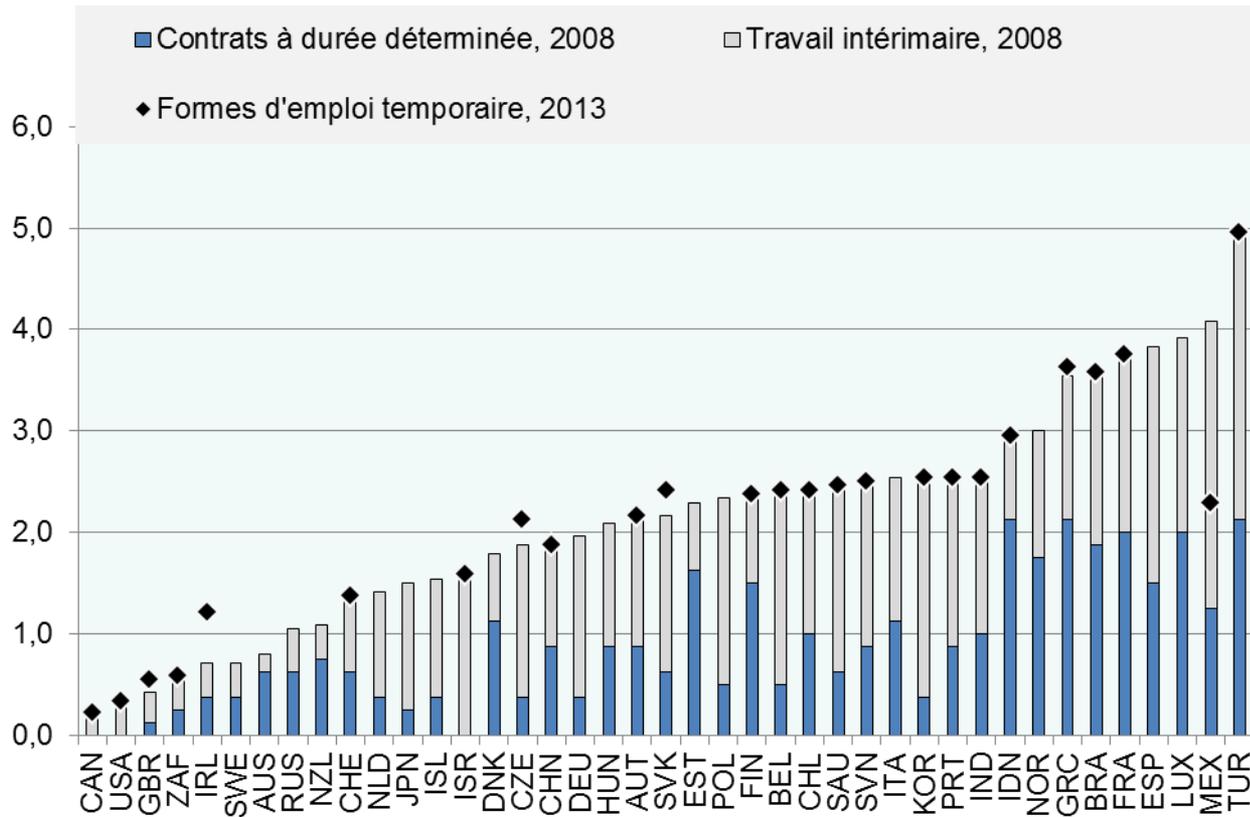
## Réglementation des agences de travail temporaire (1/2)

- Type de travail pour lequel l'emploi intérimaire est légal (1/3)
- Restrictions sur le nombre de renouvellements (1/6)
- Durée maximale cumulée des contrats d'intérim successifs (1/6)
- Autorisation administrative et notifications régulières pour les agences (1/6)
- Égalité de traitement sur les salaires et /ou les conditions de travail entre les intérimaires et les employés réguliers de l'entreprise utilisatrice (1/6)



# Indicateur OCDE de la LPE - contrats temporaires (2)

2008 and 2013 (where available)





# Mise à jour 2013 : nouveautés dans les indicateurs

- Couverture étendue à tous les pays du G20
- Modification de la procédure de collecte des données pour en améliorer la précision
  - Mises à jour précédentes : informations qualitatives recueillies auprès des ministères du Travail puis notées et harmonisées par le Secrétariat de l'OCDE.
  - Mises à jour actuelles avec *procédure itérative* : données qualitatives fournies par les ministères du travail et vérifiées par le Secrétariat qui les intègre à sa propre lecture de la législation, des conventions collectives, et de la jurisprudence (le cas échéant). Interprétation de l'OCDE ensuite vérifiée par les ministères du travail, mais l'OCDE conserve le dernier mot.
- Jurisprudence et conventions collectives (sauf entreprise) systématiquement reflétées dans les scores
- Séries chronologiques révisées pour les rendre conformes à la nouvelle méthodologie



# LIENS ENTRE LA LPE, L'EMPLOI ET LE CHOMAGE

- Liens théoriques entre la rigueur de la LPE et l'emploi / le chômage sont ambigus (Bertola, 1990 ; Bentolila et Bertola, 1990)
- Les études empiriques ne sont pas conclusives concernant le chômage global (p.ex. OCDE, 2006; Bassanini et Duval, 2009; Howell *et al.* 2006)
- Mais il est clair qu'une LPE stricte réduit la résilience face aux chocs économiques négatifs (Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell *et al.*, 2005) ...
- ... Allonge les périodes de chômage (p.ex. Elmeskov *et al.*, 1998) ...
- ... Et réduit l'emploi des groupes défavorisés (jeunes, femmes) (p.ex. OCDE, 2006).



# LIENS THEORIQUES ENTRE LPE, REALLOCATION DU TRAVAIL ET PRODUCTIVITÉ

- Des coûts de licenciements élevés entravent l'ajustement des effectifs face aux chocs ce qui réduit la réallocation efficace du travail (Mortensen et Pissarides, 1994 ; Bentolila et Bertola, 1990)
- La réforme partielle de la LPE via une libéralisation asymétrique des CDD conduit les entreprises à substituer des CDD aux travailleurs permanents
- Si la LPE augmente les coûts de réallocation de la main d'œuvre ou modifie la structure de l'emploi en faveur des contrats temporaires : impact négatif possible sur la répartition efficace du travail et frein à la croissance de la productivité



# ELEMENTS EMPIRIQUES SUR LES LIENS ENTRE LPE ET REALLOCATION DU TRAVAIL

---

- De nombreuses études de cas par pays (par exemple États-Unis, Italie, Espagne, Turquie) fournissent des preuves
- Des effets similaires en comparaison internationale, par exemple Haltiwanger *et al.* (2006) et OCDE (2010) qui analyse les flux des travailleurs utilisant des données sectorielles pour 24 industries et 24 pays
- Résultats de l'OCDE (2010) : une augmentation de 1 point dans la rigueur de la LPE pour les travailleurs réguliers réduit la réallocation des travailleurs de 5-7 points de pourcentage ; et réduit les taux de séparation de 2-3 points de pourcentage.



# ELEMENTS EMPIRIQUES SUR LES LIENS ENTRE LPE ET PRODUCTIVITE

- Les résultats des études de cas par pays sont mitigés sur ce lien
- Mais les études comparatives internationales sont plus conclusives : une LEP stricte a un impact négatif sur la productivité totale et la productivité du travail
- OCDE (2007), Bassanini *et al.* (2009) analysent des données pour 19 industries dans 11-16 pays de l'OCDE sur la période 1982-2003
- Les résultats montrent qu'une LPE stricte de l'emploi régulier a un impact négatif significatif sur la croissance de la productivité du travail.



# Récentes réformes de la LPE depuis la dernière mise à jour

---

- Exemples : Espagne, Grèce, Italie, Portugal
- Motivations :
  - Crainte que la segmentation croissante du marché du travail entre travailleurs temporaires et permanents ait réduit les perspectives d'emploi des jeunes et des nouveaux entrants ; facteur de faible croissance de la productivité
  - De fortes pressions des marchés financiers internationaux pour les réformes de la LPE afin d'aider à améliorer les perspectives de croissance à moyen terme
  - Troïka a fait de la réforme de la LPE une partie intégrante des plans de sauvetage grec et portugais. Elle a approuvé les réformes espagnoles de 2011-2012 ; exception irlandaise



# Comparaison des réformes récentes

- De nombreux pays ont rendu la réglementation sur les contrats permanents plus flexibles (République tchèque, Estonie, Grèce, Italie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Portugal, Espagne, République slovaque et Royaume-Uni)
- Quelques autres sont allés dans la direction opposée (Australie, Brésil et Chine)
- Évolution mixte pour les contrats temporaires (déréglementation de l'intérim au Mexique)

	<b>GRC</b>	<b>PRT</b>	<b>ESP</b>	<b>ITA</b>
Réduire les indemnités de licenciement pour les contrats permanents	X	X		
Réduire les procédures administratives pour les licenciements individuels		X		X
Prolonger la période de probation pour les nouveaux employés	X		X	
Élargir la définition du licenciement fondé		X	X	
Améliorer le fonctionnement des tribunaux en cas de licenciement			X	X
Réduire indemnité pour licenciement non fondé		X	X	
Réduire la réglementation sur les licenciements collectifs	X	X	X	
Réduire la réglementation sur les contrats temporaires	X	X		X
Augmenter la réglementation sur les contrats temporaires			X	X



---

Merci