



Protection de l'emploi, emploi et chômage

Manon Domingues Dos Santos⁽¹⁾

La législation sur la protection de l'emploi se réfère à l'ensemble des dispositions (législation, conventions collectives, jurisprudence) qui régissent le recrutement et le licenciement des salariés. Elle distingue plus précisément les règles applicables aux licenciements de salariés réguliers et aux recrutements de travailleurs temporaires. L'objet de ce focus est de présenter une synthèse des enseignements de la littérature économique analysant l'impact de la protection de l'emploi sur les performances du marché du travail (pour une analyse détaillée des travaux économiques théoriques et empiriques dédiés à la protection de l'emploi, voir Boeri, 2011, Cahuc, Carcillo et Zylberberg, 2014 et OCDE, 1999 et 2003).

Un panorama de l'importance relative de la protection de l'emploi au sein des pays de l'OCDE est tout d'abord exposé, suivi d'une présentation des effets théoriques de la protection de l'emploi sur l'emploi et le chômage puis des résultats des évaluations empiriques.

1. Mesure de la protection de l'emploi : une situation contrastée au sein de l'OCDE

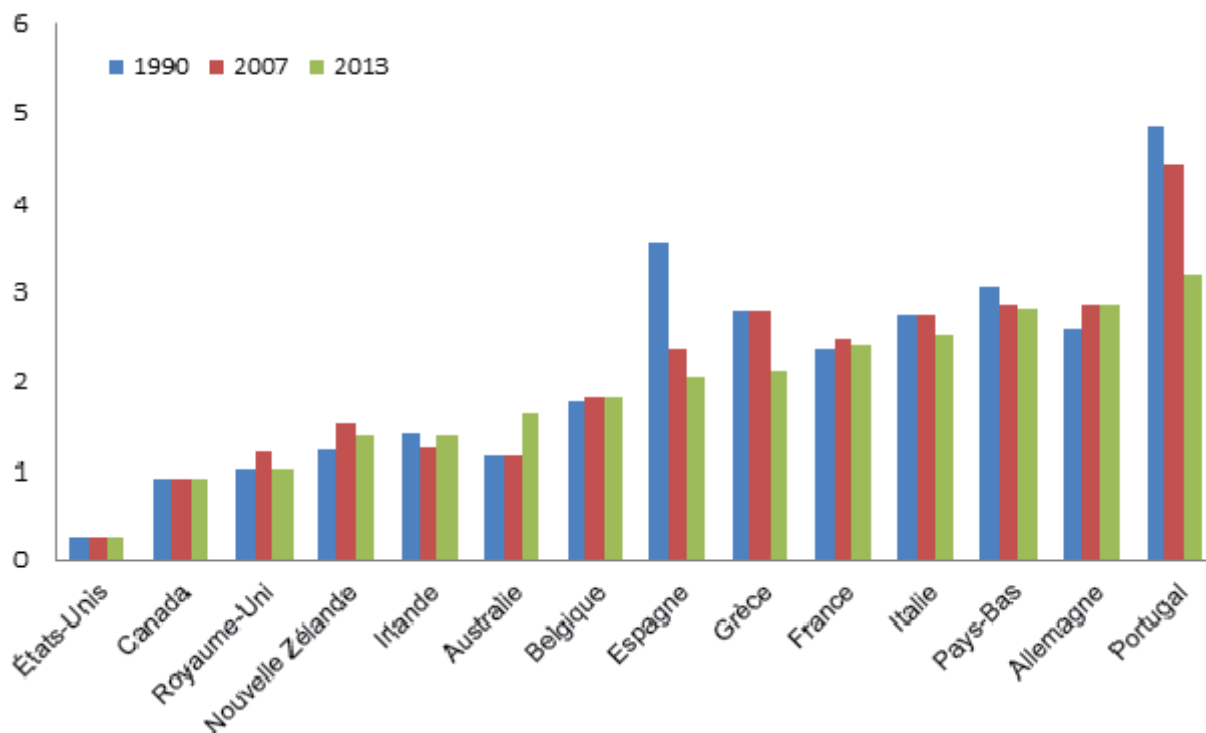
L'OCDE construit des indices permettant d'appréhender le degré de la protection de l'emploi. Ils sont établis à partir de 21 indicateurs relatifs aux coûts et procédures liés aux licenciements – individuels et collectifs – de travailleurs titulaires de contrats réguliers à durée indéterminée et aux recrutements de travailleurs dans le cadre de contrats temporaires. Ces indicateurs permettent de calculer deux principaux

(1) Professeur des Universités Paris-Est Marne-La-Vallée, chercheur au CREST-INSEE, directrice du laboratoire de l'ERUDITE et conseillère scientifique au CAE.

indices, correspondant à une moyenne pondérée des indicateurs concernés. Ces indices ont une valeur comprise entre 0 et 6 : plus l'indice est élevé, plus la protection de l'emploi est dite élevée.

Le premier indice évalue l'importance de la protection des emplois permanents contre les licenciements individuels et collectifs (graphique 1). Il intègre les obligations de notification et de consultation, les délais de préavis et indemnités de licenciement, les répercussions d'un licenciement jugé abusif ainsi que les surcoûts associés aux licenciements collectifs. De façon synthétique, il apparaît que la protection des emplois permanents est relativement faible dans les pays de *Common Law* (Nouvelle-Zélande, États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Australie, Irlande). Elle apparaît en revanche plus forte dans les pays d'Europe continentale comme l'Allemagne, les Pays-Bas et la France. Depuis les années 1980, la protection des emplois permanents a peu évolué dans les pays de *Common Law* où elle demeure relativement faible. En revanche, après être demeurée relativement stable au cours des années 1980 et 1990, la protection des emplois permanents a sensiblement diminué depuis le début de la crise financière dans plus d'un tiers des pays de l'OCDE. Un assouplissement particulièrement marqué a été opéré dans les pays d'Europe du sud dont le Portugal, la Grèce, l'Espagne et l'Italie où la protection de l'emploi était parmi les plus élevées.

Graphique 1. Indice de protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels et collectifs

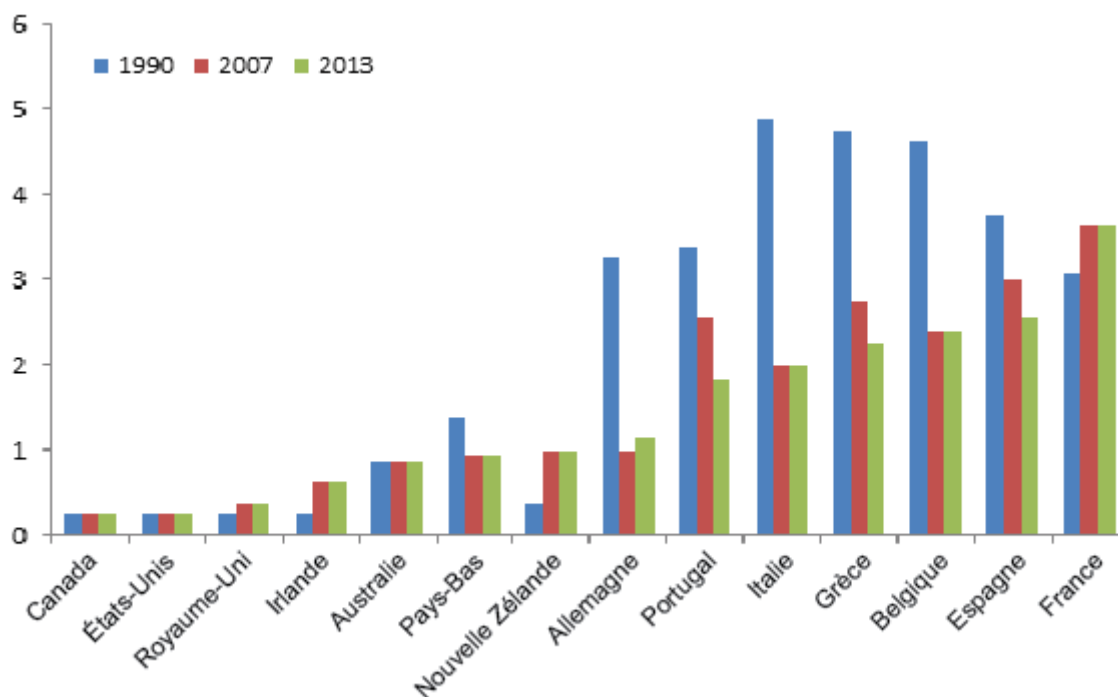


Source : OCDE (2013).

Le deuxième indice retrace la réglementation relative aux contrats temporaires (graphique 2). Il prend en considération la réglementation visant ces contrats au regard de leurs conditions de création, de durée et de rémunération. Comme pour la réglementation des emplois permanents, les pays de *Common Law* (Nouvelle-Zélande, États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Australie, Irlande) se distinguent par une faible réglementation des emplois temporaires. Cette réglementation apparaît en revanche plus stricte dans les pays d'Europe méridionale ainsi qu'en France. Au cours des années 1980 et 1990, on a observé une tendance générale à l'assouplissement des règles de recours aux contrats temporaires. En revanche, depuis la crise, contrairement à l'assouplissement observé dans de nombreux pays de la protection des emplois permanents notamment, les règles relatives aux contrats temporaires n'ont été assouplies qu'au Portugal, en Grèce et en Espagne. En outre, certains pays comme l'Australie, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, le Royaume-Uni, ont modifié les règles de recours aux emplois temporaires afin d'assurer une égalité de traitement entre travailleurs temporaires et permanents, ces derniers étant en moyenne mieux rémunérés.

Ainsi, l'évolution relative des indices de protection des emplois permanents et de réglementation du recours aux emplois temporaires montre une rupture notable depuis le début de la crise de 2008. Alors que les pays avec une protection élevée des emplois permanents avaient eu tendance à la maintenir mais à assouplir les conditions de recours aux emplois temporaires pendant les années 1990, on observe un phénomène inverse depuis la crise : une tendance à l'assouplissement de la protection des emplois permanents tandis que les conditions de recours aux emplois temporaires sont maintenues voire durcies. Cette évolution trouve son fondement dans l'objectif de lutter contre la segmentation du marché du travail.

Graphique 2. Indice de réglementation des emplois temporaires



Source : OCDE (2013).

2. Les enseignements des travaux théoriques

Le modèle de chômage d'équilibre proposé par Mortensen et Pissarides (1999) est un cadre particulièrement adapté à l'analyse de l'impact de la protection de l'emploi sur le marché du travail. Il permet en effet d'analyser la dynamique de création et de destruction des emplois dans le cadre d'un marché du travail soumis à des problèmes d'appariement où les salaires sont rigides (l'impact de la protection de l'emploi a également été étudié dans le cadre de modèle d'équilibre partiel par Bentolila et Bertola, 1990 et Bertola, 1999).

Considérons, dans un premier temps, un marché du travail avec uniquement des emplois permanents (CDI). D'un côté, les entreprises créent des emplois lorsque l'espérance de profit associé à une création d'emploi est positive. Face à un choc négatif de productivité, les entreprises devront dans le futur détruire l'emploi s'il devient trop peu productif et s'acquitter d'un coût de licenciement. Une augmentation des coûts de licenciement augmente donc le coût actualisé associé à la création d'un emploi et diminue par conséquent la création d'emplois. Cet impact négatif est toutefois plus limité lorsque les salaires sont flexibles. En effet, l'augmentation du coût du travail induite par les coûts de licenciement est alors en partie compensée par une diminution du salaire négocié à l'embauche.

D'un autre côté, les coûts de licenciement limitent la destruction des emplois. Face à un choc de productivité négatif, une entreprise procède à un arbitrage : licencier son salarié et s'acquitter d'un coût de

licenciement certain, ou conserver ce salarié dans l'attente d'un choc de productivité positif. Une augmentation des coûts de licenciement induit donc un phénomène de rétention des emplois qui diminue la destruction des emplois.

En définitive, une plus grande protection des emplois réguliers conduit à limiter à la fois la création et la destruction des emplois. La diminution du taux de destruction des emplois augmente la durée des emplois tandis que la diminution du taux de création des emplois augmente la durée du chômage. L'impact sur le taux de chômage est *a priori* ambigu : diminution de la création d'emplois et diminution de la destruction d'emplois jouant sur celui-ci en sens contraire. Concernant le taux d'emploi (emploi rapporté à la population en âge de travailler), il convient de compléter l'analyse par l'étude de l'impact potentiel des coûts de licenciement sur le taux de participation. En réduisant la probabilité de sortir du chômage, une augmentation des coûts de licenciement diminue l'espérance de gain associée à la recherche d'emploi et conduit donc certains chômeurs à devenir inactifs. Cette incidence négative sur le taux de participation contribue à diminuer le taux d'emploi même si l'impact global demeure *a priori* indéterminé.

Considérons à présent un marché du travail où cohabitent des emplois permanents et des emplois temporaires. À niveau d'emploi donné, une augmentation de la protection des emplois permanents augmente le coût relatif des emplois permanents et induit donc une substitution de la création d'emplois temporaires à la création d'emplois permanents. Ce phénomène se traduit également par une plus faible transformation d'emplois temporaires en emplois permanents. Au total, une protection plus forte des emplois stables doit se traduire par une augmentation de la part des emplois temporaires dans l'emploi total.

3. Les résultats des évaluations empiriques

L'impact de la protection de l'emploi sur l'emploi et le chômage étant ambigu d'un point de vue théorique, il est essentiel de se tourner vers des évaluations empiriques. Celles-ci s'appuient sur deux principales méthodes.

Un premier type d'études exploite les différences économiques et institutionnelles entre pays. Ces travaux visent à expliquer des indicateurs de performance du marché du travail par un ensemble de variables économiques et institutionnelles susceptibles de les influencer, parmi lesquelles des indicateurs de rigueur de la protection de l'emploi. Pour l'essentiel, ces travaux estiment des corrélations significatives et de sens conforme à la théorie entre la rigueur de la protection de l'emploi, le taux de destruction des emplois, la durée du chômage et la part des emplois temporaires dans l'emploi total. L'impact de la protection de l'emploi sur le taux de chômage global et le taux d'emploi est en revanche plus indécis : si la majorité des travaux conclut à l'absence de corrélation significative, certaines études estiment toutefois une corrélation positive entre protection de l'emploi et taux de chômage (cf. Lazear, 1990 et Elmeskov, Martin et Scarpetta, 1998), d'autres évaluent une corrélation négative (cf. Nickell, 1997). En définitive, l'impact de la protection de l'emploi sur le chômage ne peut être clairement mis en évidence à partir de ce premier type de travaux empiriques.

Un second type d'études exploite des modifications de la réglementation de la protection de l'emploi ciblant plus particulièrement une région, un groupe démographique ou un type d'entreprise. Elles comparent ainsi l'évolution relative de l'emploi dans le groupe dit test, affecté par une modification de la législation, et dans le groupe de contrôle, non affecté par celle-ci. L'essentiel de ces travaux conclut à un impact négatif d'une plus grande protection de l'emploi sur l'emploi du groupe test. Par exemple, une étude se consacre à l'évaluation de l'impact de la remise en cause de la liberté de licenciement opérée par certains États américains à des dates différentes (voir Kugler et Saint-Paul, 2004 et Autor, Donohue et Schwab). Ces études trouvent un impact faible mais négatif de ces réformes sur l'emploi. Les travaux estimant l'impact d'une modification des règles de licenciements ciblées sur un groupe démographique concluent en général qu'un assouplissement de la réglementation augmente l'emploi du groupe concerné, tandis qu'une réglementation plus protectrice tendrait à le réduire (Acemoglu et Angrist, 2001 et Behaghel, Crépon et Sédillot, 2008). Les estimations prenant en considération les dispositifs conditionnels à la taille des entreprises concluent qu'une législation plus stricte pour les grandes entreprises tend à réduire la croissance de

ces entreprises (Almeida et Carneiro, 2009). Une autre étude consacrée à différents secteurs d'activité en Inde met en évidence le fait qu'une protection plus forte de l'emploi dans certains secteurs d'activité relativement à d'autres se traduit par un impact négatif sur l'emploi et la production (Ashan et Pages, 2008).

Au total, deux conclusions essentielles peuvent être tirées de ces travaux empiriques :

- il n'y a pas de corrélation démontrée entre le niveau de protection de l'emploi et le taux de chômage ;
- une protection plus stricte de l'emploi réduit l'emploi.

Références bibliographiques

Acemoglu D. et J. Angrist (2001) : « Consequences of Employment Protection? The Case of the American with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 109, n° 5, octobre.

Almeida R. et P. Carneiro (2009) : « Enforcement of Regulation, Informal Employment, Firm Size, Firm Performance », *Journal of Comparative Economics*, vol. 37, n° 1, pp. 28-46.

Ashan A. et C. Pages (2008) : « Are all Labor Regulation Equal? Evidence from Indian Manufacturing », *IZA Discussion Paper*, n° 3394.

Autor D., Donohue J., et Schwab S. (2006) : « The Costs of Wrongful-Discharge Laws », *Review of Economics and Statistics*, vol. 88, n° 2, pp. 211-231.

Behaghel L., B. Crépon et B. Sédillot (2008) : « The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers », *Journal of Public Economics*, vol. 92, n° 3-4, pp. 696-721 ;

Bentolila S. et G. Bertola (1990) : « Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis », *Review of Economic Studies*, vol. 17, n° 3, pp. 381-402.

Bertola G. (1999) : « Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Market », *Handbook of Labor Economics*, n° 3-45, pp. 2985-3028.

Boeri T. (2011) : « Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets », *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, n° 5, pp. 1173-1236.

Cahuc P., S. Carcillo et A. Zylberberg (2014) : *Labor Economics*, MIT Press.

Elmeskov J., J. Martin et S. Scarpetta (1998) : « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, n° 2, pp. 205-253.

Kugler A. et G. Saint-Paul (2004) : « How Do Firing Costs affect Worker Flows in a World with Adverse Selection », *Journal of Labor Economics*, vol. 22, n° 3, pp. 553-584.

Lazear E. (1990) : « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n° 3, pp. 699-725.

Mortensen D. et C. Pissarides (1999) : « New Developments in Models of Search in the Labor Market », *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, n° 3, pp. 2567-2627.

Nickell S. (1997) : « Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of economic perspectives*, vol.11, n° 3, pp. 55-74.

OCDE (1999) : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

OCDE (2013) : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.