



# Recent Labour Market Reforms in OECD Countries

By

**John Martin**

**Ancien directeur de l'emploi, du travail et des  
affaires sociales de l'OCDE; membre du CoE;  
membre du Conseil pour le marche du travail  
aupres du gouvernement irlandais**



# Employment Protection Legislation(EPL)

---

- Dans cette présentation, je parlerai essentiellement des réformes de la protection de l'emploi
  - ✓ parce qu'il s'agit du volet le plus en débat des réformes du marché du travail
  - ✓ parce que les réformes dans ce domaine ont été nombreuses dans les pays de l'OCDE, en particulier depuis la crise financière
  - ✓ parce que la dynamique de ces réformes marque une rupture avec les politiques menées auparavant



# La législation de protection de l'emploi (LPE)

---

- **Definition: règles régissant l'embauche et la rupture du contrat de travail**
- **Principales justifications:**
  - ✓ Protection des salariés contre la perte involontaire d'emploi
  - ✓ Incitation pour les entreprises d'internaliser le coût **social** des licenciements
- **Autres effets économiques (indésirables) :**
  - ✓ Entrave la réallocation sur le marché du travail, conduisant ainsi à une moindre croissance de la productivité
  - ✓ Destruction d'emplois ↓ mais création d'emplois ↓: périodes de chômage plus longues
  - ✓ Risque de dualisme: la souplesse asymétrique des contrats courts amène les entreprises à substituer des salariés temporaires à des salariés permanents (et transitions plus lentes des contrats temporaires vers les contrats à durée indéterminée)



# Les indicateurs de l'OCDE sur la législation de protection de l'emploi

---

- **Donnent une mesure quantitative du caractère rigoureux , du point de vue des employeurs, de la législation de protection de l'emploi**
  - ✓ Cad les contraintes et les coûts associés, pour les employeurs, au licenciement ou à l'utilisation de contrats temporaires
- **Incluent les dispositions législatives et les principes généraux du droit, plus les accords collectifs nationaux et de branche**
- **4 aspects de la réglementation sont pris en considération:**
  - ✓ Le régime du licenciement individuel des CDI (9 rubriques)
  - ✓ Exigences additionnelles pour les licenciements collectifs (4)
  - ✓ Réglementation des contrats à durée déterminée (3)
  - ✓ Réglementation du travail temporaire (5)
- **Une base de données qualitatives est également disponible**
  - ✓ Elle permet la comparaison de ces éléments institutionnels au regard de 21 rubriques



# Histoire (récente) de cette classification OCDE de la LPE

- Mise en place au début des années 1990; régulièrement mise à jour et étendue depuis
- Dernière mise à jour (Juillet 2013):
  - Procédure de collecte des données révisée pour améliorer l'exactitude des informations
    - ✓ Précédentes mises à jour: les informations qualitatives étaient collectées auprès des ministères du travail, puis harmonisées et appréciées seulement par l'OCDE.
    - ✓ Désormais: procédure itérative : les données fournies par les ministères du travail sont vérifiées à l'OCDE, qui les intègre avec sa vision de la législation, des accords collectifs et de la jurisprudence; l'interprétation de l'OCDE est ensuite vérifiée par les ministères, même si l'OCDE a le dernier mot.
  - La jurisprudence et les accords collectifs (sauf les accords d'entreprise) sont systématiquement intégrés
  - Les séries annuelles (depuis 1985) ont été révisées pour les mettre en cohérence avec la nouvelle méthodologie
  - Couverture étendue à 43 pays (OCDE + G20+LVA). 25 pays seront ajoutés en 2015.



# Règles régissant les licenciements individuels

---

- Règles de procédure:
  - ✓ Procédure de notification
  - ✓ Délais concernant la période de préavis
  
- Préavis et indemnités pour les licenciements individuels non fautifs selon l'ancienneté:
  - ✓ Durée du préavis à 9 mois, 4 ans, 20 ans d'ancienneté
  - ✓ Indemnités de licenciement à 9 mois, 4 ans, 20 ans
  
- Plus ou moins grande difficulté de l'acte de licenciement:
  - ✓ Définition du licenciement injustifié
  - ✓ Période d'essai avant laquelle un salarié ne peut bénéficier de la législation
  - ✓ Compensation pour un licenciement injustifié à 20 ans d'ancienneté
  - ✓ Etendue de la réintégration
  - ✓ Durée maximale pour engager un contentieux pour licenciement



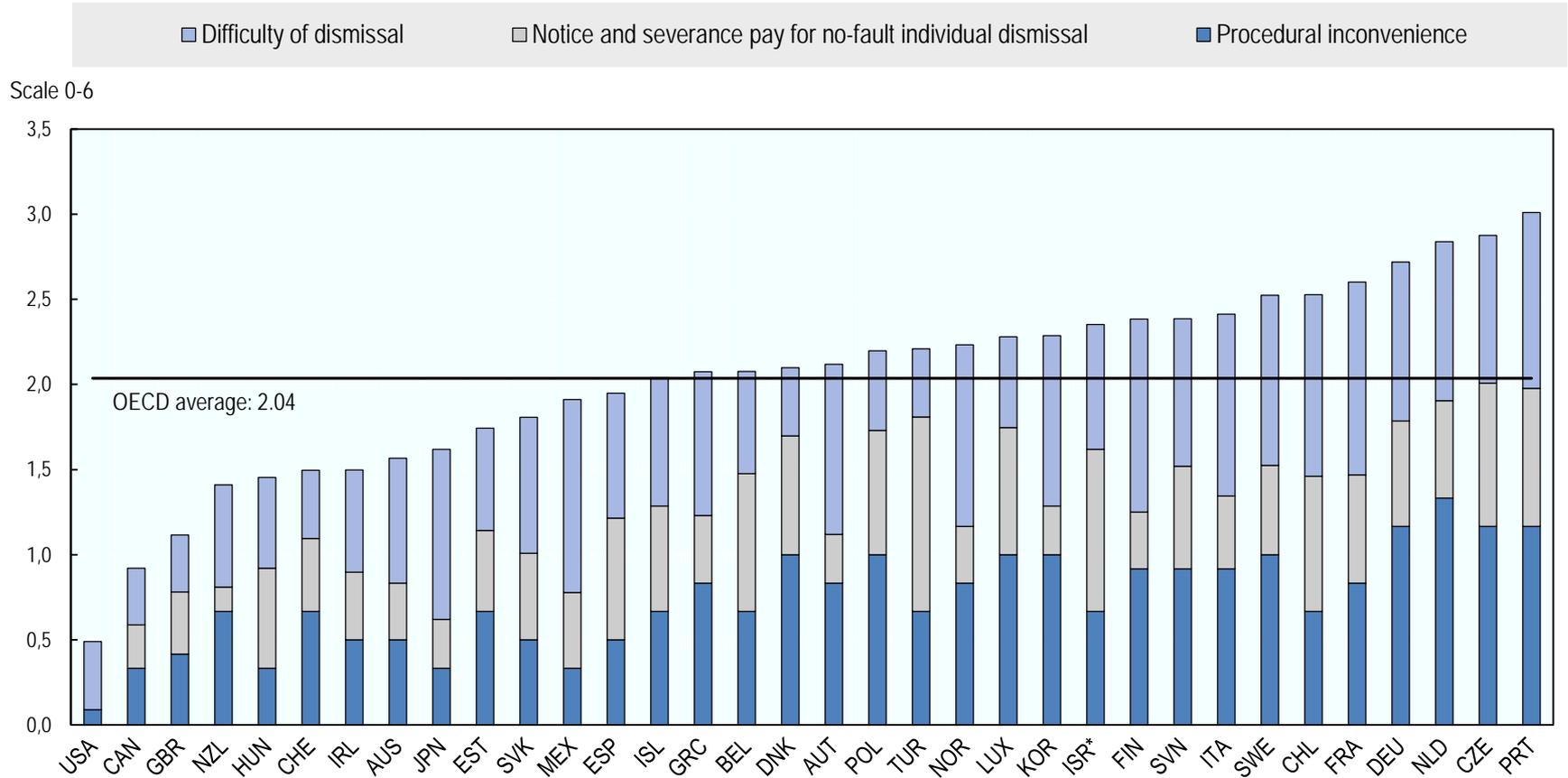
# Exigences additionnelles pour les licenciements collectifs

---

- Définition du licenciement collectif
  - Exigences supplémentaires en matière de notification
  - Délais additionnels, en jours
  - Autres coûts spécifiques pour l'entreprise
- 
- Les indicateurs concernant les licenciements individuels et collectifs sont agrégés, pour produire un « indicateur de protection des salariés à durée indéterminée face aux licenciements individuels et collectifs »



# Protection des salariés à durée indéterminée face aux licenciements individuels, 2013



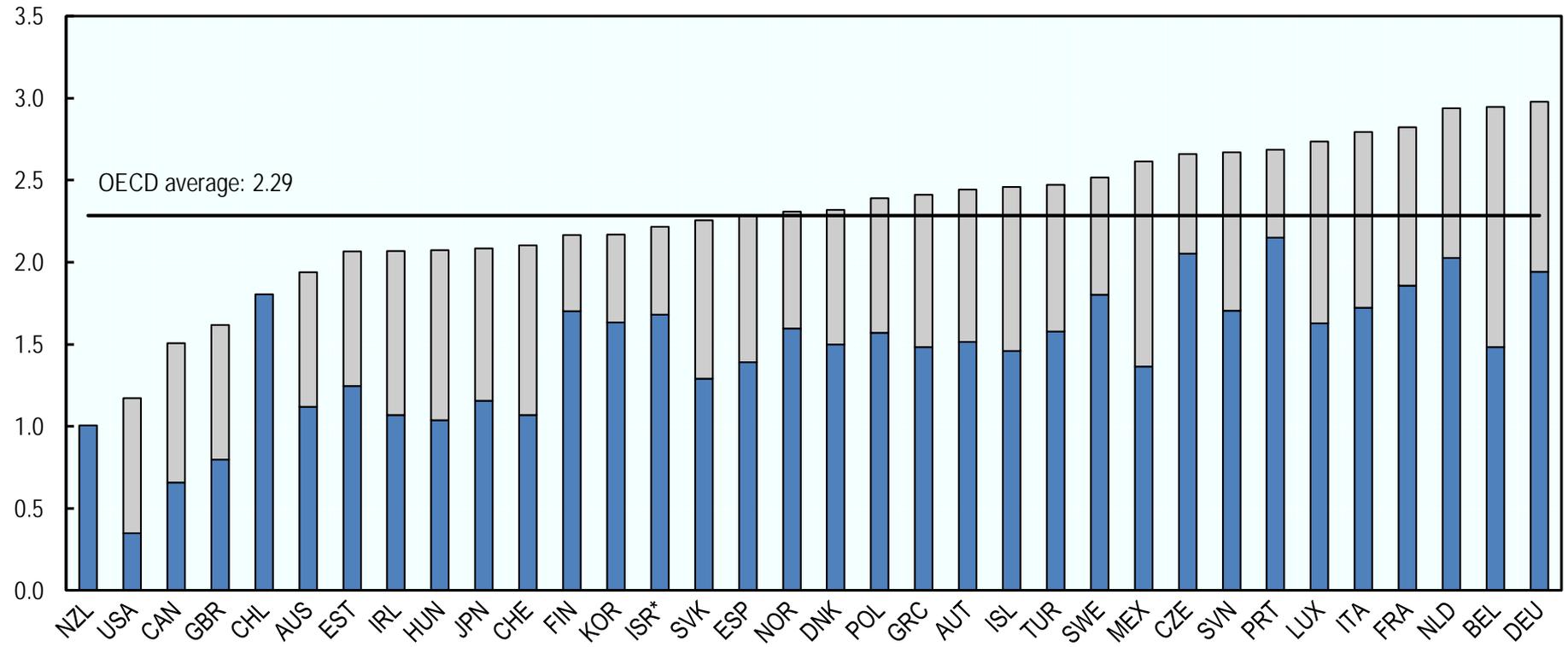


# Protection des salariés à durée indéterminée face aux licenciements individuels et collectifs, 2013

□ Collective dismissals

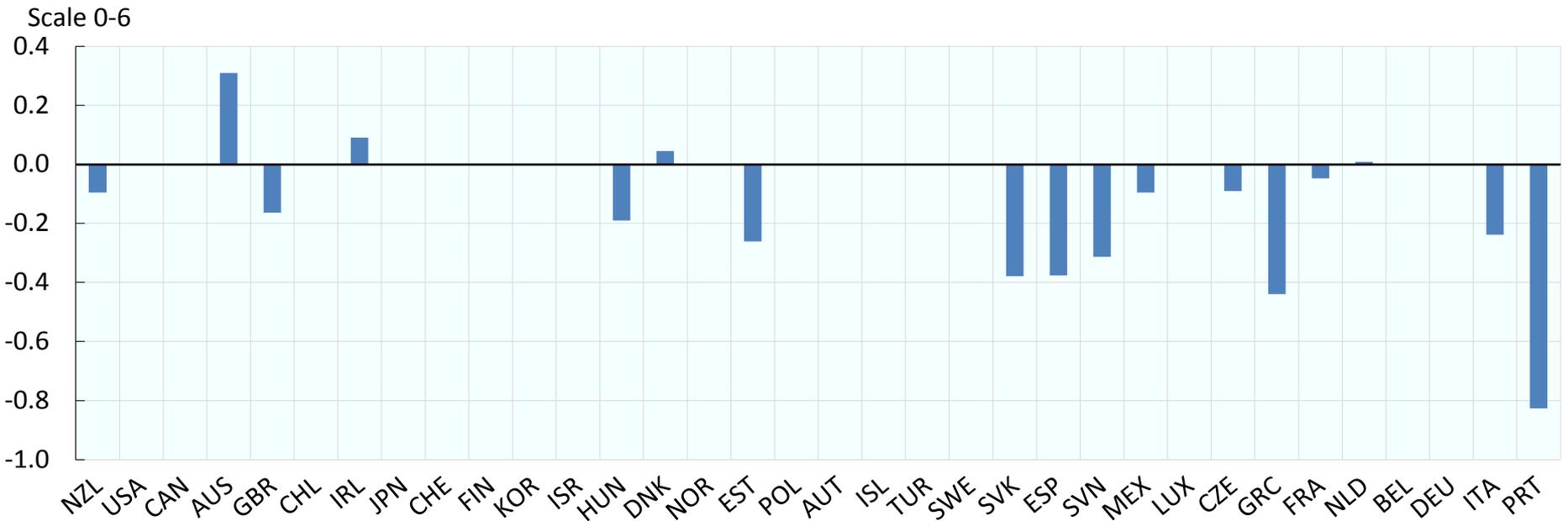
■ Individual dismissals

Scale 0-6





# Evolution de la protection des salariés face au licenciement durant la crise (2008-2013)

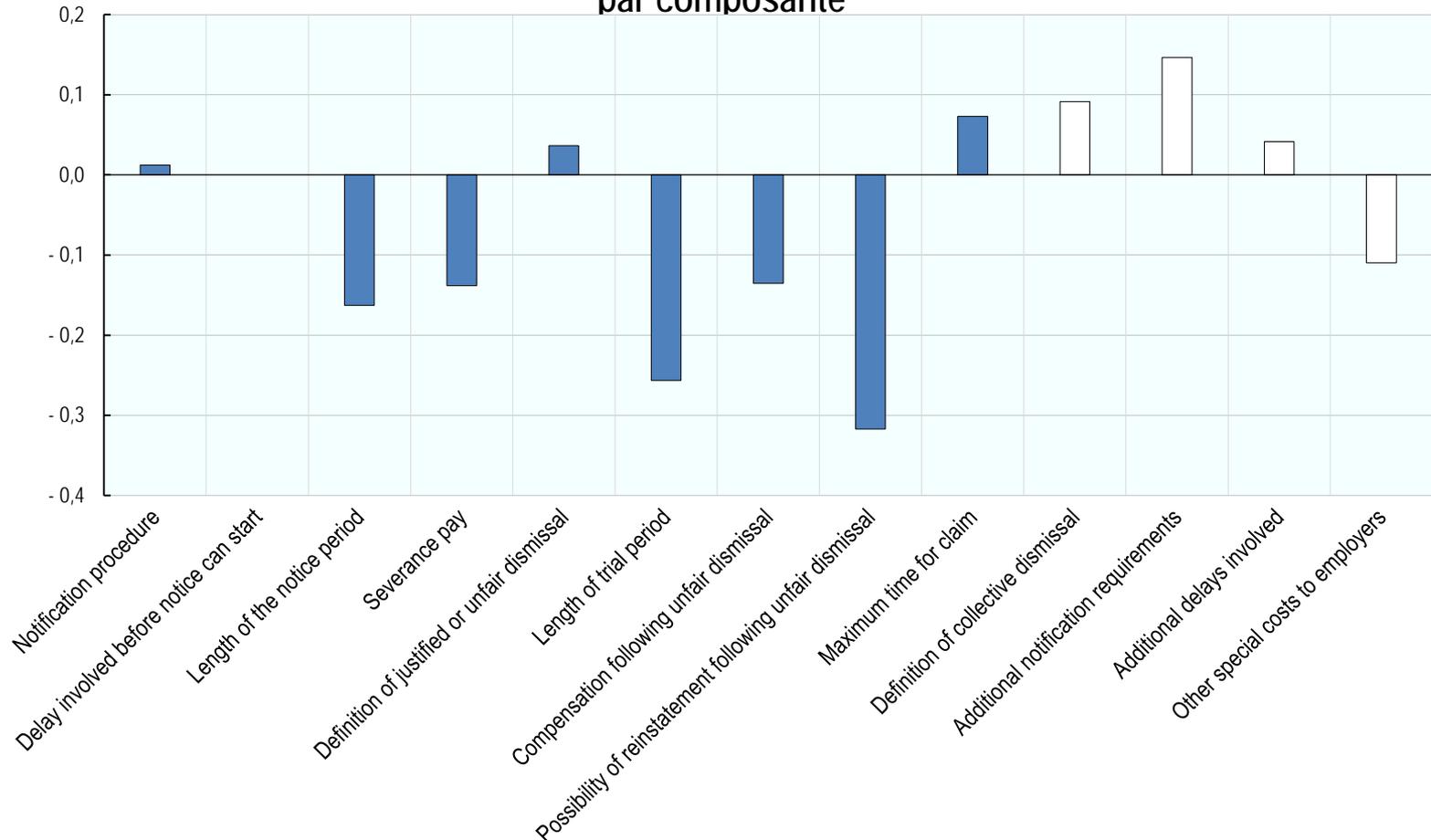


Note: Each bar in the chart represents the change in the EPRC indicator.  
Source: OECD Employment Protection Database, 2013 update.



# Les réformes se sont concentrées dans quelques domaines particuliers

Changements dans la protection de l'emploi à durée indéterminée, par composante



Note: Chaque barre représente la moyenne des changements pour chaque composante. Les changements sont comptabilisés pour les pays de l'OCDE et du G20. Données 2012, et non 2013, pour le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Fédération de Russie, l'Arabie Saoudite et l'Afrique du Sud.

Source: OECD Employment Protection Database, 2013 update.



# Réglementation des contrats temporaires

---

## ➤ Réglementation des contrats à durée déterminée:

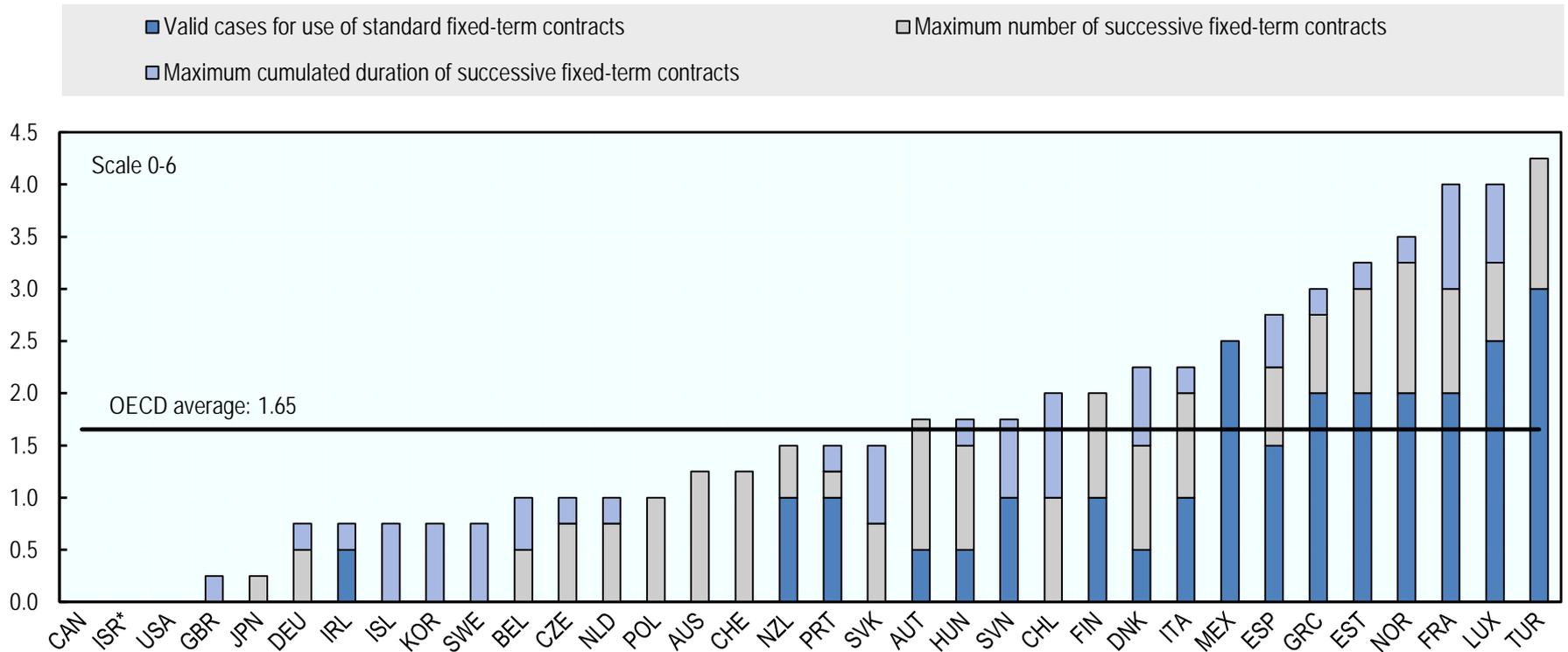
- ✓ Cas de recours au CDD
- ✓ Nombre maximum de CDD successifs
- ✓ Durée maximale cumulée de CDD successifs

## ➤ Réglementation de l'intérim:

- ✓ Types d'activités justifiant le recours à l'intérim
- ✓ Restrictions concernant le nombre de renouvellement de missions d'intérim
- ✓ Durée maximale cumulée des missions d'intérim successives
- ✓ Autorisation administrative et obligations de reporting des agences d'intérim
- ✓ Égalité des salaires et conditions de travail entre les intérimaires et les salariés permanents



# Réglementation des CDD, 2013

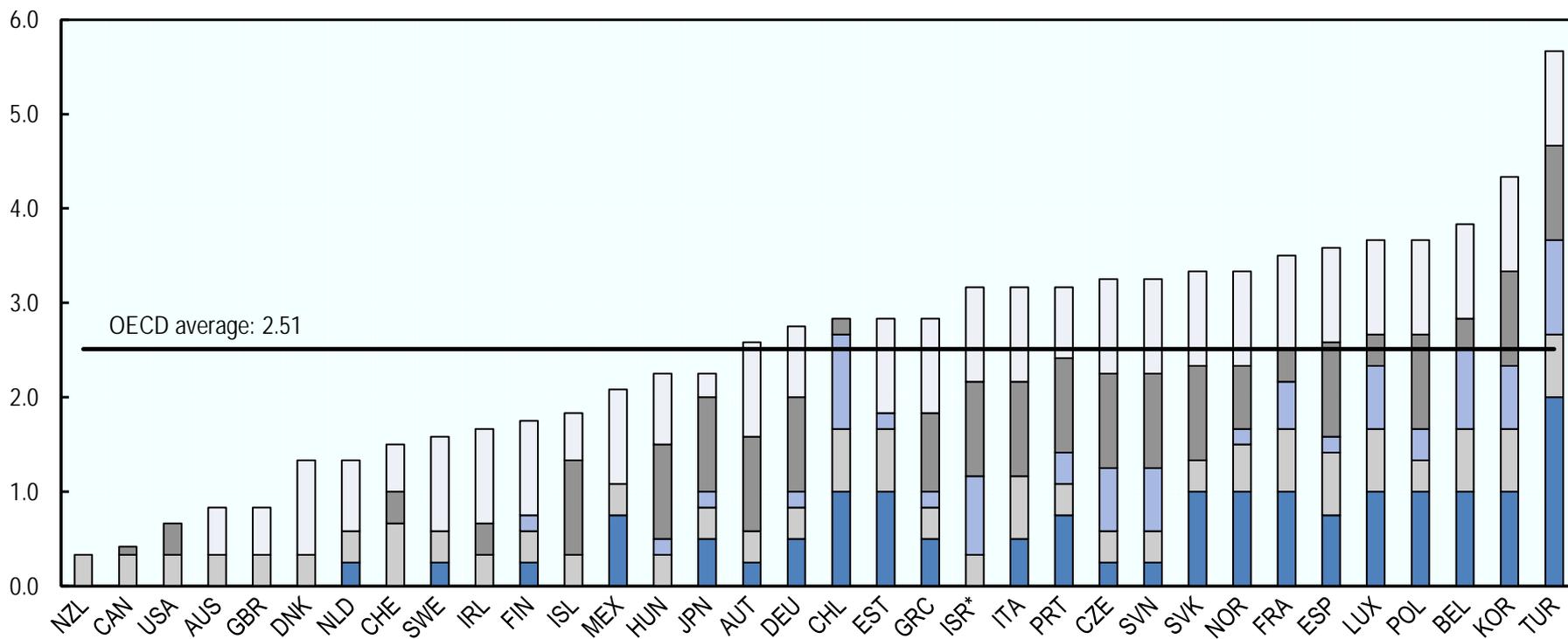




# Réglementation de l'intérim, 2013

- Types of work for which TWA employment is legal
- Maximum cumulated duration of temporary work assignments
- Equal treatment of TWA workers
- Restrictions on the number of renewals of TWA assignments
- Authorisation and reporting obligations

Scale 0-6

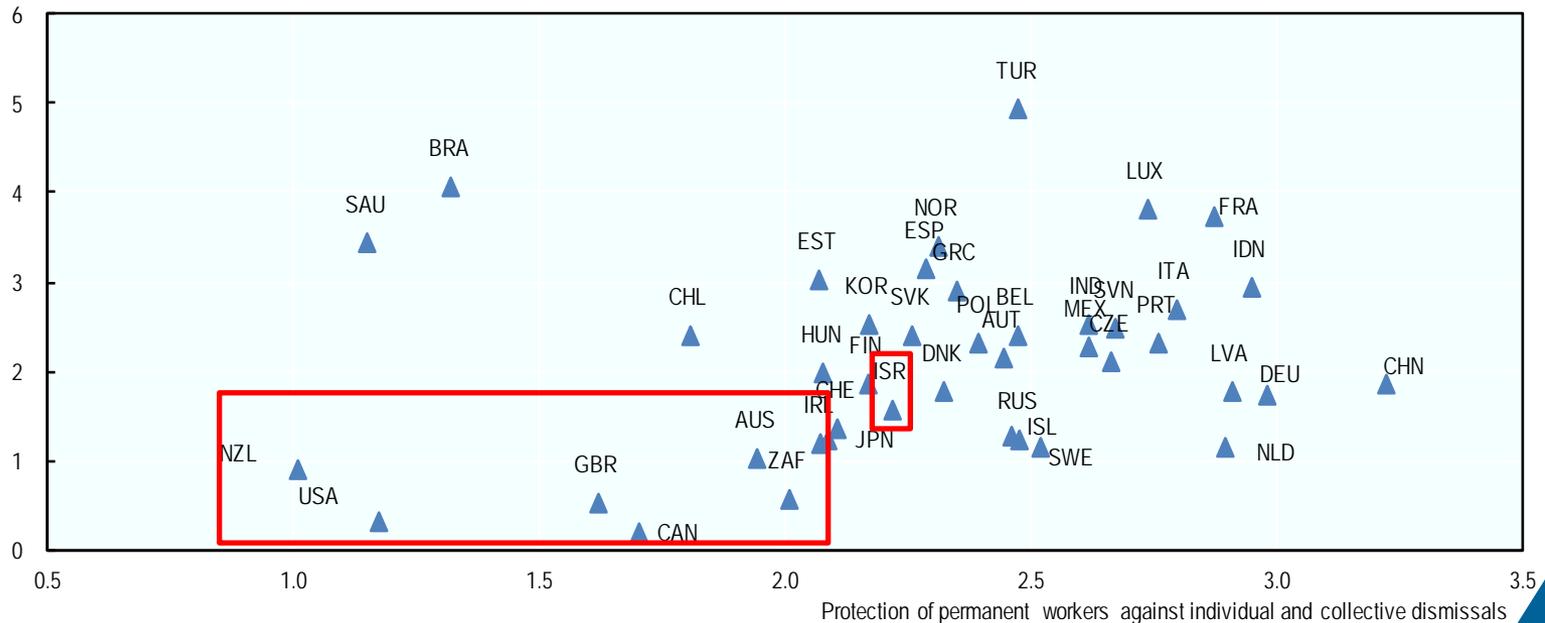




# Emploi temporaire / Emploi permanent

- Beaucoup d'écart dans les indicateurs de protection pour l'emploi temporaire
- Mais pas de corrélation entre la protection de l'emploi permanent et la protection de l'emploi temporaire

Regulation on temporary forms of employment

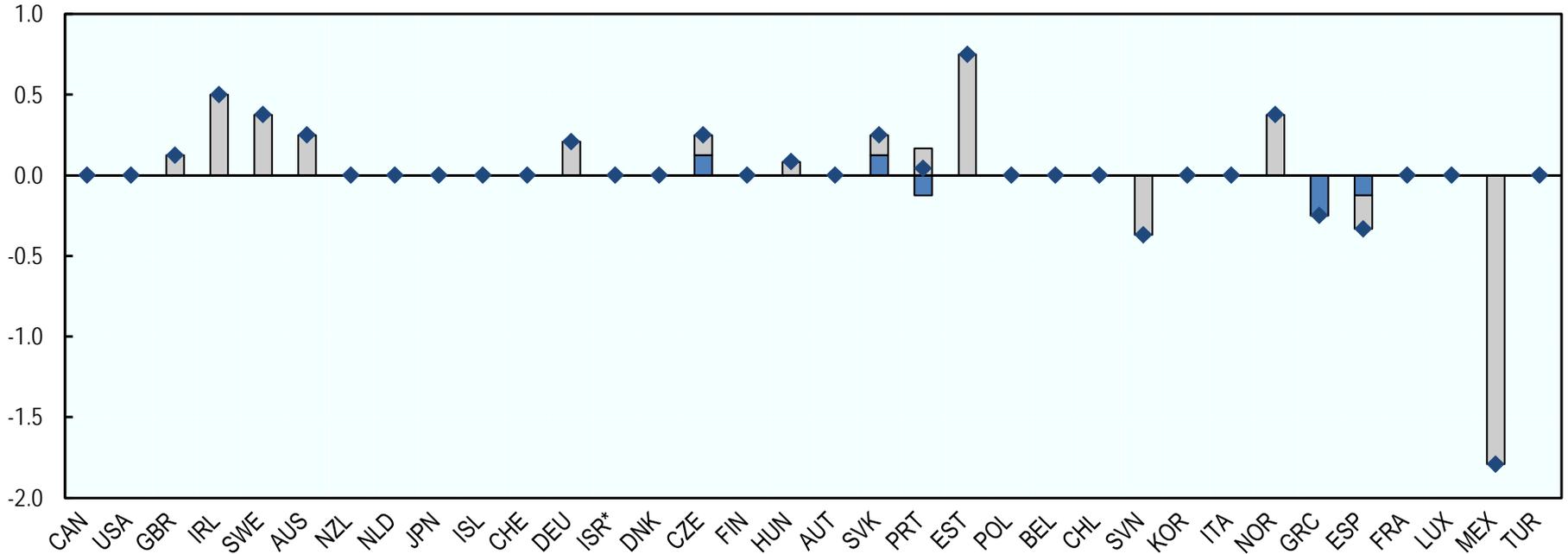




# Evolution de la réglementation de l'emploi temporaire depuis la crise (2008-2013)

□ Temporary work agency employment    ■ Fixed-term contracts    ◆ Total change in regulation of temporary forms of employment

Scale 0-6





# Les emplois temporaires ne sont pas toujours un marche-pied vers l'emploi stable

## Three-year transition rates from temporary to permanent contracts

Share of temporary employees in 2008 that were employed as full-time permanent employees in 2011





## Récentes réformes : le cas de l'Italie

---

- La mise à jour effectuée en 2013 dans les données de l'OCDE a pris en compte les réformes Fornero de 2011-2012, mais pas les importantes réformes introduites en 2014-2015 par le Gouvernement Renzi
- Les réformes Renzi concernent (a) les contrats à durée déterminée; (b) les CDI (c) et l'introduction d'un nouveau contrat à durée indéterminée pour les nouvelles embauches
- Les réformes Renzi ont pris appui sur les réformes Fornero pour mettre en place un nouveau modèle de flexsécurité en Italie, en cherchant à combiner plus de flexibilité pour l'embauche et le licenciement et une protection sociale améliorée pour les salariés.



2015

# Les réformes Renzi en Italie, 2014-

- Les contrats à durée déterminée ont été libéralisés en mai 2014:
  - ✓ Jusqu'à 5 renouvellements sur une période de 3 ans
  
- **Le Jobs Act**
  - ✓ Un nouveau contrat à durée indéterminée pour les nouvelles embauches, avec une protection de base pendant les 2 premières années, et, par la suite, une indemnité de licenciement dont le montant croît avec l'ancienneté
  - ✓ La façon dont l'assouplissement de la législation sur les licenciements collectifs fonctionnera avec le nouveau contrat n'est pas claire
  - ✓ La possibilité de réintégrer un salarié ( Article 18) a été encore réduite : pour les licenciements économiques, pas de réintégration possible, seulement une compensation financière
  - ✓ La réintégration est seulement possible pour les licenciements personnels injustifiés, pour des raisons discriminatoires



# Les réformes Renzi en Italie, 2014-2015 (suite)

---

- Pour les ruptures de contrat pour raisons économiques, le salarié et l'entreprise peuvent se mettre d'accord sur une sorte de rupture conventionnelle "à l'italienne", rapide et sans recours au juge
  - ✓ Avec cette procédure, l'indemnité est un peu moins généreuse que celle qui serait acquise pour un licenciement injustifié, Mais l'employeur bénéficie d'une exonération de charges et l'indemnité n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu pour le salarié.
  
- Une protection sociale améliorée
  - ✓ Une assurance chômage pour les salariés temporaires améliorée et fondue avec l'assurance chômage des salariés permanents ; couverture du régime d'assurance chômage significativement améliorée
  - ✓ Aides sociales devant être étendues partout en Italie, ciblées sur les ménages aux revenus modestes



# Les réformes Renzi en Italie (suite)

---

- Tentative d'introduire pour la première fois des politiques d'activation, via la conditionnalité des prestations
  - ✓ Avant 2015 , il n'y avait pas vraiment de politique d'activation en Italie et pas de tentative d'imposer une conditionnalité des prestations, malgré les réformes Biagi de 2003 qui l'autorisaient
  - ✓ Le fait d'avoir donné aux régions la responsabilité des politiques actives de l'emploi s'est révélé être un échec
  
- Le Jobs Act a créé une agence nationale pour l'emploi, qui aura la responsabilité de superviser, avec les régions, la nouvelle politique d'activation
  - ✓ Mais les détails du partage des responsabilités entre les régions et l'Agence, ainsi que la façon dont la conditionnalité sera appliquée restent à préciser.



# Les réformes Renzi en Italie, 2014-2015 (suite)

---

- Le Jobs Act réduit les coûts de séparation; la théorie économique indique que cela va:
  - ✓ Augmenter le nombre de recrutements et de licenciements
  - ✓ Améliorer la réallocation du travail vers des emplois plus productifs, et donc améliorer la productivité
  - ✓ Peut ne pas diminuer le chômage
  
- Mais le Jobs Act s'attaque aussi à la demande de travail en diminuant le coin fiscal du travail pour les embauches effectuées avec le nouveau contrat
  - ✓ Les entreprises bénéficieront d'allègements de charges significatifs sur les bas salaires (allègements allant jusqu'à 8 000 euros par an) pour les embauches de salariés avec le nouveau contrat sur la période 2015-2017
  - ✓ Les salariés ayant de bas salaires bénéficieront d'une réduction d'impôt d'un montant forfaitaire de 80 euros par mois
  - ✓ L'OCDE (2015) estime que ces mesures combinées diminuent le coin fiscal de 46% à 21%, soit une puissante incitation à l'embauche



# Impacts des récentes réformes de la protection de l'emploi

---

- Il est trop tôt pour juger de l'impact des réformes les plus récentes, tout particulièrement en Italie concernant les réformes Fornero et Renzi
- Toutefois, une première évaluation des réformes conduites en Espagne en 2010 et 2012 a été effectuée par l'OCDE
  - ✓ Attention : l'évaluation concernait, non seulement les réformes de la protection de l'emploi, mais aussi les réformes importantes de la négociation collective qui ont été entreprises en parallèle: il est impossible de quantifier de manière isolée les réformes menées dans chacun de ces deux domaines.
- L'OCDE estime que la réforme a augmenté les embauches sur des contrats à durée indéterminée de 25 000 par mois, principalement dans les petites et moyennes entreprises



# Conclusion

---

- La période récente se caractérise par un mouvement de réformes de la protection de l'emploi
- En rupture avec la période précédente des années 90 et du début des années 2000 où la tendance était à la libéralisation de la protection des emplois temporaires tout en maintenant la protection des emplois à durée indéterminée, c'est un modèle opposé qui a prévalu dans les années récentes, surtout dans la période d'après-crise
- Tendance significative à l'affaiblissement de la législation de protection de l'emploi à durée indéterminée en Europe du Sud (ESP, PORT, GRE, ITA)
- Tendance significative à la réduction du pouvoir discrétionnaire des juges sur le licenciement



## Conclusion (suite)

---

- Rôle notable de pressions extérieures pour pousser les pays à réformer la législation de protection de l'emploi
  - ✓ En témoignent les marchés financiers internationaux mettant la pression sur les pays de l'Europe du Sud pour introduire des réformes significatives dans la ligne des recommandations faites par les organisations internationales depuis plusieurs années
  - ✓ La Troïka a demandé de telles réformes dans les accords d'aide au Portugal, à la Grèce; pas de telle demande pour l'Irlande, où la législation était déjà relativement souple
  
- Seule l'Italie a saisi la possibilité d'intégrer des réformes de la protection de l'emploi dans un nouveau modèle de flexisécurité et d'introduire une variante du "contrat unique"
  
- Il sera très important de suivre et d'évaluer l'impact de ces récentes réformes pour voir si elles atteignent, ou non, leurs objectifs



## Bibliographie

---

- OCDE (2013), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Chapitre 2.
- *OCDE* (2014), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014, Chapitre 4.
- OECD (2013), The 2012 Labour Market Reform in Spain; a Preliminary Assessment, December (en anglais seulement)
- OECD EPL Database:  
*[www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)*