

Rue de la Banque

N° 35 ■ Décembre 2016

Quelle politique pour réduire la segmentation du marché du travail ?

Clémence BERSON

Banque de France

Nicolas FERRARI*

Direction générale du Trésor

Les idées exposées dans ce document reflètent l'opinion personnelle de leurs auteurs et n'expriment pas nécessairement la position de la Banque de France ou de la direction générale du Trésor.

* Cet article est dédié à Nicolas Ferrari, décédé en 2014, cette recherche étant menée à son terme.

Le marché du travail français est segmenté entre les personnes bénéficiant d'un emploi stable et celles alternant contrats temporaires et périodes de chômage. Ce Rue de la Banque étudie différentes politiques visant une réduction de cette dualité. Il montre que des cotisations dégressives selon l'ancienneté du contrat ou une taxe sur les fins de contrat réduisent la part de contrats courts dans l'économie, mais au prix d'une plus forte rigidité du marché du travail et d'une plus faible productivité. En revanche, une surcotisation sur les emplois temporaires, finançant une prime pour les embauches en emploi stable, diminue également la segmentation du marché du travail, sans induire ces effets négatifs sur la flexibilité du marché du travail et la productivité. Pour réduire la segmentation du marché du travail, il est donc préférable d'instaurer une prime plutôt qu'une taxe, de manière à préserver la flexibilité de ce marché.

La segmentation du marché du travail français

Le marché du travail français, comme ceux des pays du Sud de l'Europe, est segmenté entre les personnes bénéficiant d'un emploi stable et celles alternant contrats temporaires et périodes de chômage. Le graphique 1 illustre la forte hausse de la part des emplois courts dans l'emploi salarié durant les années quatre-vingt-dix. Depuis les années deux mille, la part des contrats à durée déterminée (CDD) et de l'intérim s'est stabilisée autour de 12 %.

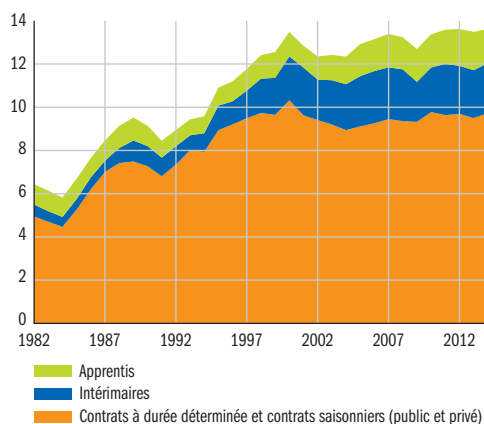
Le graphique 2 montre qu'en dépit de cette stabilisation de la part des contrats temporaires dans l'emploi salarié, le nombre d'embauches en contrat temporaire ne cesse de croître, en particulier suite aux crises de 2009 et 2011, ce qui reflète un accroissement de la rotation de la main d'œuvre et un raccourcissement de la durée des CDD. Dans un cadre où le licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) est un processus souvent long, risqué et coûteux, les entreprises ont trouvé dans les contrats temporaires le moyen d'accroître la flexibilité de leur main-d'œuvre face aux aléas économiques. Ce recours croissant aux CDD et à l'intérim a eu un impact

positif sur la fluidité du marché du travail, en augmentant les flux de création et de destruction d'emploi.

Cependant, cette plus grande flexibilité de l'emploi, concentrée sur les seuls emplois temporaires,

G1 Part des emplois courts dans l'emploi salarié

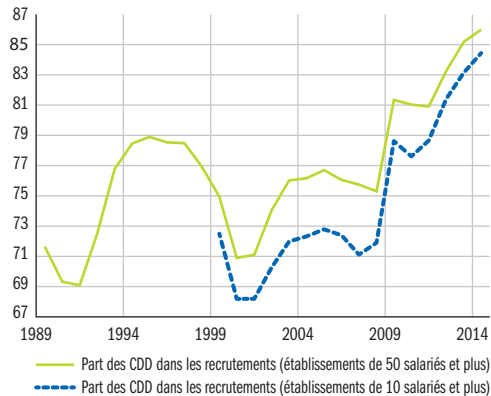
(en %)



Source : Insee, Enquête emploi.

G2 Part des embauches en CDD

(en %)



Sources : Dares, Déclaration des mouvements de main-d'œuvre. Rétropolation des auteurs avant 1999.

n'a pas permis une réduction significative du chômage. Elle a contribué à renforcer la protection des personnes en CDI au détriment de l'insertion dans l'emploi stable de ceux qui alternent emplois courts et chômage. De plus, elle pèse sur le niveau de capital humain, avec une moindre formation professionnelle et une plus faible accumulation de capital humain spécifique aux entreprises, et donc sur le niveau de productivité du travail.

Ce *Rue de la Banque* a pour objectif d'étudier les incitations financières permettant de réduire cette segmentation en s'appuyant sur Berson et Ferrari (2015).

La littérature économique montre une relation entre protection des emplois permanents et dualité du marché du travail

La littérature économique a montré que le recours plus fréquent aux CDD pouvait être lié aux institutions du marché du travail et, en particulier, aux écarts de protection de l'emploi entre contrats temporaires et emplois stables. Deux articles théoriques majeurs étudient le cas français. Blanchard et Landier (2002) démontrent l'effet négatif des contrats à durée déterminée sur le fonctionnement du marché du travail : augmentation de la rotation de la main d'œuvre et hausse du chômage. Cahuc et Postel-Vinay (2002) montrent que la combinaison d'une forte protection de l'emploi en CDI et de l'introduction de contrats temporaires est inefficace, autrement dit abaisse l'équilibre macroéconomique. Cependant, les actifs en CDD peuvent espérer obtenir un CDI dans le futur, ce qui explique la persistance du phénomène.

Empiriquement, l'impact de la corrélation entre la protection des emplois permanents et le recours aux emplois courts a notamment été étudié par Bassanini et Garnerio (2013) et Bentolila et al. (2012), qui mettent en évidence cette corrélation.

Au regard de ces analyses, des propositions ont été avancées pour rapprocher la protection des contrats temporaires et des emplois stables, voire pour supprimer cette distinction par la mise en œuvre d'un contrat unique¹. Toutefois, ces pistes posent des difficultés juridiques et d'acceptabilité politique et sociale en temps de crise. Une voie alternative consiste à mettre en place des incitations financières pour encourager les employeurs à privilégier les emplois stables.

Un modèle d'appariement entre employeurs et travailleurs pour étudier le marché du travail français

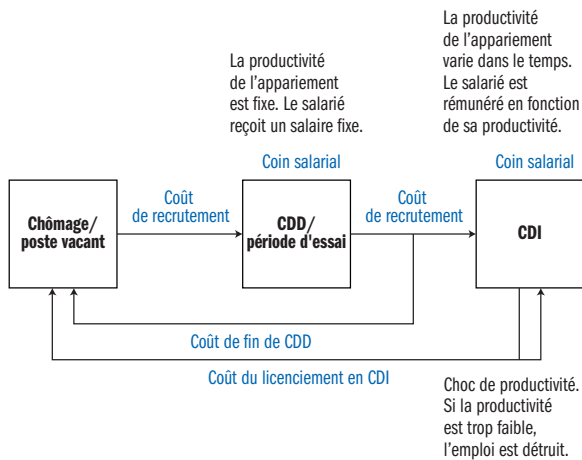
Nous avons développé un modèle d'appariement entre employeurs et salariés à la Pissarides (2000). Faire dépendre la fin des CDI des chocs de productivité permet d'étudier l'impact des taxes sur les ruptures de contrat. En raison de l'existence du salaire minimum de croissance (SMIC), les salaires réels ne peuvent être considérés comme parfaitement flexibles, notamment pour les emplois temporaires des travailleurs peu qualifiés. Pour appréhender cet aspect, le marché du travail est décomposé en deux sous-populations d'actifs selon le niveau de qualification. Les travailleurs qualifiés négocient toujours leurs salaires alors que les salariés peu qualifiés sont rémunérés au SMIC en CDD et négocient leurs salaires une fois embauchés en CDI.

Trois états différents se succèdent sur le marché du travail (cf. graphique 3) : l'individu est au chômage et l'entreprise a un emploi vacant à pourvoir ; l'individu a été recruté en CDD ou en période d'essai ; l'individu a été embauché en CDI. Chaque transition est coûteuse (recrutement, fin de contrat) et des cotisations sociales sont prélevées sur les salaires pour financer une assurance chômage.

Ce modèle est estimé et calibré sur les données françaises pour les niveaux de salaire, les flux d'un état à l'autre, les niveaux de cotisations et de coûts des transitions et l'indemnisation du chômage. En se fondant sur la littérature, nous avons fixé les pouvoirs relatifs de négociation et l'offre de travail. La productivité est calibrée pour correspondre au marché du travail français tel qu'il est modélisé.

1 Voir notamment le rapport Cahuc et Kramarz (2004).

G3 Schéma du modèle



Les incitations financières peuvent orienter le type d'emploi choisi par les entreprises

Trois propositions ont été envisagées pour diminuer la segmentation. Tout d'abord, l'introduction d'une cotisation d'assurance chômage, dégressive avec l'ancienneté dans le contrat de travail, permettrait d'encourager les employeurs à favoriser les emplois stables. La surcotisation durant les premiers mois ou premières années de l'emploi peut être considérée, de manière schématique, comme une taxe lors du recrutement, étalée dans le temps. En outre, en s'inspirant du système américain d'*experience rating*, Blanchard et Tirole (2003) ont proposé l'introduction d'une taxe sur les licenciements pour financer en partie l'indemnisation du chômage. Une telle taxe aurait la vertu de faire internaliser le coût social du chômage dans la décision de licenciement de l'employeur. Ces deux premières propositions augmenteraient le coût des flux sur le marché du travail, ce qui inciterait les employeurs à accroître la durée des emplois. Afin de rester neutre *ex ante* pour les finances publiques lors des simulations, ces mesures sont compensées par une baisse équivalente du coin salarial².

Enfin, une troisième piste s'inspire de la réforme de 2012 du marché du travail en Italie. Les contrats temporaires sont soumis à une surcotisation qui vise à décourager ce type d'embauches. Lorsque l'employeur prolonge un tel contrat par une embauche en contrat stable, tout ou partie de cette surcotisation est remboursée. Cette mesure a été supprimée en 2014 en raison des difficultés rencontrées pour le remboursement. Contrairement au deux cas précédents, l'incitation ne passe pas uniquement par une pénalisation des flux sur le marché du travail mais également par une incitation à l'embauche en contrat permanent. Ce dispositif

est donc susceptible de moins rigidifier le fonctionnement du marché du travail que les deux propositions précédentes. Trois variantes fiscales d'un montant équivalent à 0,1 % du PIB, basées sur ces propositions, sont simulées numériquement à partir du modèle présenté : (i) une taxe sur les embauches ; (ii) une taxe sur les ruptures d'emplois stables et temporaires permettant une diminution du coin salarial ; (iii) une surcotisation sur les emplois temporaires finançant une prime à l'embauche en emploi stable.

Cotisations sociales à l'assurance chômage dégressives dans le temps

En pénalisant financièrement les embauches en CDD, la réforme réduit la flexibilité du marché du travail : la durée moyenne au chômage et celle en CDI augmentent. Les embauches étant plus coûteuses, les employeurs sont incités à réduire la rotation de la main-d'œuvre et donc à maintenir davantage leurs salariés dans l'emploi. Le taux d'emploi en CDI augmente, celui en CDD diminue et la part de maintiens en CDI à l'issue d'un contrat court augmente légèrement. Ce phénomène est nettement plus important pour les salariés non qualifiés que pour les qualifiés car, dans le cas des premiers, rémunérés au SMIC, le coût de la taxe pèse entièrement sur l'employeur alors que, dans le second cas, il pèse également sur les salariés *via* une baisse du salaire négocié.

En réduisant les flux d'entrée et de sortie de l'emploi, l'appariement est de moins bonne qualité et la productivité du travail en CDI diminue. L'effet sur la productivité totale en est toutefois atténué par l'augmentation de la proportion de CDI, plus productifs que les CDD. Au total, la valeur ajoutée diminue. La modération salariale est essentiellement concentrée chez les salariés non qualifiés en CDI. À l'inverse, la rémunération des salariés qualifiés en CDI n'est pas modifiée car la baisse de productivité est alors suffisamment faible pour être compensée dans la négociation salariale par la réduction des cotisations sociales.

Taxation des ruptures de contrat de travail

Les effets de cette réforme sont proches de ceux de la réforme précédente. Ceci résulte essentiellement du fait qu'une taxe sur la rupture de contrat est anticipée par l'employeur au moment de l'embauche.

² Le coin salarial est la différence entre le coût total d'un travailleur pour l'entreprise et le salaire reçu par le salarié, soit la différence entre le salaire « super brut » et le salaire net.

En incitant les employeurs à maintenir les emplois, la réforme accroît la durée moyenne en CDI. L'incitation à conserver l'emploi est ici directe en raison de la taxe sur la fin de contrat alors que précédemment elle passait par l'anticipation de coûts plus élevés de remplacement du salarié : conformément à l'intuition, l'effet sur la durée moyenne des CDI est plus important que pour la réforme précédente. La réforme conduit également à décourager l'embauche, via l'anticipation de coûts de rupture plus élevés : la durée moyenne au chômage augmente mais moins que dans la réforme précédente. Là encore, ceci est conforme à l'intuition puisque l'incitation est ici moins directe. La réforme augmente le taux d'emploi en CDI et diminue celui en CDD. En augmentant la durée des CDI de manière plus importante que dans la réforme précédente, l'effet négatif sur la productivité est un peu plus fort pour un impact équivalent sur la valeur ajoutée.

Au-delà de la calibration retenue pour l'économie française, quelques résultats comparatifs généraux peuvent être mis en évidence. Ainsi, pour les salariés qualifiés comme pour ceux non qualifiés, l'introduction d'une taxe sur les ruptures est plus favorable que celle de cotisations dégressives pour ce qui est du bien-être des nouveaux entrants. Ce résultat se retrouve en matière de durée moyenne au chômage. En revanche, les cotisations dégressives sont plus favorables que la taxe sur les ruptures pour ce qui est du taux de maintien des qualifiés en CDI à l'issue d'un CDD. Les deux politiques ont un effet similaire en matière de taux de chômage.

Augmentation des cotisations sociales sur les CDD et subvention à l'embauche en CDI

Contrairement aux deux réformes précédentes, la réforme à l'italienne incite à recruter en CDI et ne pèse donc pas sur la flexibilité du marché du travail. Elle augmente plus fortement la part de maintien en CDI à l'issue d'un CDD. Les recrutements en CDD sont légèrement moins nombreux. Ceci reflète l'effet ambigu d'un plus fort taux d'entrée et de sortie en CDI d'une part et d'un coin salarial plus élevé sur les CDD. La réduction des entrées en CDD est toutefois nettement plus faible que lors des réformes précédentes. Ces éléments de comparaison en matière de flexibilité du marché du travail se reflètent dans les durées moyennes au chômage et en CDI : la durée moyenne au chômage augmente moins que pour les deux réformes précédentes ; et celle en CDI se réduit alors qu'elle augmentait auparavant.

La part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié ne diminue que très légèrement alors que cette baisse était marquée dans les deux réformes précédentes. Certes, la hausse des cotisations en contrat court augmente

la part de CDI dans l'emploi. Toutefois, cet effet est compensé par la baisse des coûts à l'entrée en CDI, qui, à l'inverse, augmente la part de contrats courts dans l'emploi via les périodes d'essai. Ce résultat, un peu paradoxal à première vue, s'explique par le fait que la baisse des coûts accroît la valeur actualisée du chômage, ce qui augmente les sorties de CDI ; cet effet l'emporte nettement sur celui lié à la plus forte proportion de CDD transformés en CDI grâce à la baisse des coûts de recrutement en CDI. À l'inverse, la baisse uniforme des prélèvements sur les salaires joue peu sur la part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié pour les deux réformes présentées précédemment.

Bénéficiant de la plus forte flexibilité du marché du travail, la réforme accroît la productivité. Ceci autorise une hausse des salaires en CDI alors que les salaires des qualifiés en CDD diminuent en raison de la hausse du coin salarial et malgré l'anticipation de la subvention à l'embauche en CDI dans la négociation du salaire en CDD.

Conclusion

Conformément à l'intuition, introduire une taxe sur la rupture de contrat ou une cotisation dégressive dans le temps réduit la segmentation du marché du travail, que celle-ci se définisse comme la proportion d'emplois temporaires (CDD, intérim, périodes d'essai, etc.) dans l'emploi salarié total ou comme la part de maintien en emploi stable à l'issue d'un emploi temporaire. La moindre segmentation est toutefois obtenue au prix d'une moindre flexibilité du marché du travail, avec ses conséquences négatives en matière de productivité du travail, de salaire ou d'activité économique.

Par ailleurs, une taxe sur les ruptures est plus favorable que des cotisations dégressives pour ce qui est du bien-être des nouveaux entrants sur le marché du travail et de la durée moyenne au chômage. Au regard des simulations numériques, la première mesure est plus bénéfique pour ce qui est de l'emploi mais à l'inverse elle pèse davantage sur la productivité du travail.

En revanche, une surcotisation sur les emplois temporaires finançant une prime pour l'employeur si celui-ci transforme ensuite l'embauche en emploi permanent préserve la flexibilité du marché du travail. Elle permet bien de réduire la segmentation du marché du travail au sens où elle augmente fortement la transition entre les emplois courts et les emplois permanents. Toutefois, elle réduit peu la proportion d'emplois temporaires dans l'emploi total. Mais l'effet sur la productivité et l'activité économique est positif.

Bibliographie

Bassanini (A.) et Garnero (A.) (2013)

« Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data », *Labour Economics*, Elsevier, vol. 21(C), p. 25-41.

Bentolila (S.), Cahuc (P.), Dolado (J.) et Le Barbanchon (T.) (2012)

« Two-tier labor markets in the great recession: France vs. Spain », *Economic Journal*, à paraître.

Berson (C.) et Ferrari (N.) (2015)

« Financial incentives and labour market duality », *Labour Economics*, vol. 37, p. 77-92.

Blanchard (O.) et Landier (A.) (2002)

« The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, p. F189-F213.

Blanchard (O.) et Tirole (J.), Eds. (2003)

Protection de l'emploi et procédures de licenciement, Conseil d'analyse économique, *La Documentation française*.

Cahuc (P.) et Kramarz (F.), Eds. (2004)

De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, Conseil d'analyse économique, *La Documentation française*.

Cahuc (P.) et Postel-Vinay (F.) (2002)

« Temporary jobs, employment protection and labor market performance », *Labour Economics*, vol. 9, n° 1, p. 63-91.

Pissarides (C.) (2000)

Equilibrium unemployment theory, volume 1 of MIT Press Books. *The MIT Press*, 2^e édition.

Éditeur

Banque de France

Réalisation

Direction de la Communication

Directeur de la publication

Marc-Olivier STRAUSS-KAHN

Décembre 2016

www.banque-france.fr

Directeur de la rédaction

Françoise DRUMETZ

