

Perspectives

N°17/263 – 12 octobre 2017

FRANCE – Réforme du marché du travail

Vers plus de souplesse

- Sur longue période, le marché du travail français se caractérise par un taux de chômage en hausse et le développement du « chômage de masse ». En dépit d'une tendance à la baisse entamée depuis le second semestre 2015, le taux de chômage demeure élevé (9,2% au T2 2017).
- Face à ce constat, les dispositions de la réforme du code du travail visent à accroître la flexibilité du marché du travail, tout en garantissant certaines protections aux salariés.
- Plus précisément, cette réforme favorise un mouvement de décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise. Elle en simplifie les modalités et élargit les possibilités de conclure des accords au sein des entreprises, notamment sur le temps de travail et les salaires en cas de difficultés conjoncturelles. Si le rôle des entreprises est accru, les branches conservent certaines compétences et se voient attribuer de nouveaux domaines réservés. On peut aussi souligner que certaines dispositions assoupliront les conditions de rupture des contrats de travail, apportant plus de flexibilité et une moindre incertitude juridique. Par ailleurs, certaines mesures simplifieront le dialogue social. Enfin, un autre axe de la réforme tend à sécuriser les parcours professionnels.
- Ces mesures s'inscrivent dans une politique de l'offre et de renforcement de la compétitivité de l'économie française. En outre, cet ensemble de dispositions s'accompagne de mesures budgétaires destinées à soutenir l'emploi et s'inscrivent dans un environnement conjoncturel bien orienté. Cela pourrait contribuer à créer un « choc de confiance » et pousser les entreprises à davantage embaucher. Par

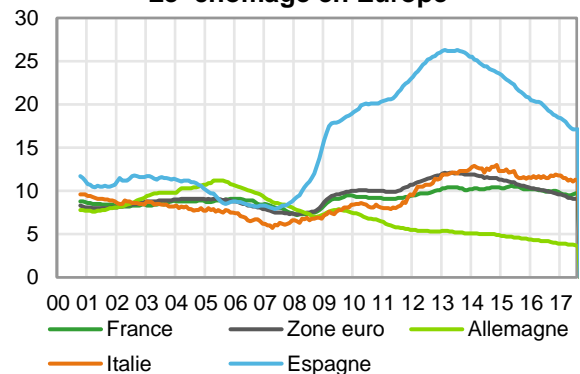
ailleurs, à moyen terme les dispositions de cette loi pourront constituer un facteur de soutien à la croissance potentielle en France.

Un taux de chômage toujours élevé et en baisse limitée

En France, comme dans de nombreux pays européens, la crise de 2008 a accentué les déséquilibres du marché du travail. Toutefois, les économies européennes se caractérisent par des situations diverses. En particulier, l'Allemagne dispose d'un taux de chômage bien en dessous de la moyenne de la zone euro, à l'opposé des pays du Sud. La France est assez proche de cette moyenne, mais la tendance à la baisse observée sur la période récente est moins marquée que dans d'autres pays, notamment l'Espagne.

Dans le cas français, sur longue période, le marché du travail se caractérise par un taux de chômage en hausse et le développement du « chômage de masse ». En dépit d'une tendance à la baisse entamée depuis le second semestre 2015, le taux de chômage atteint 9,2% en France métropolitaine au T2 2017 et environ 40% des chômeurs sont des chômeurs de longue durée.

Le chômage en Europe



Source : Eurostat, Crédit Agricole S.A.

Le marché du travail apparaît également polarisé, avec d'un côté une population bien formée et relativement épargnée par le sous-emploi et de l'autre des catégories plus exposées au risque de chômage. Plusieurs éléments témoignent de cette dualité :

- 1) Le développement des embauches avec des contrats à durée limitée. En 2016, près de huit embauches sur dix se sont faites dans le cadre d'un CDD, forme d'emploi par définition plus précaire, avec un risque de chômage plus élevé.
- 2) Des taux de chômage très différents en fonction des catégories socio-professionnelles. Alors que le taux de chômage des cadres est proche de 4%, celui des ouvriers non qualifiés atteint 20%, soit quasiment le double de la moyenne nationale.
- 3) L'éloignement des jeunes du marché du travail avec un taux de chômage qui atteint 22%. En ce qui concerne les seniors, le taux de chômage a progressé de 50% depuis 2008, pour atteindre 6,1% fin 2016.

Les points clés de la réforme

Face à ce constat, l'objectif a été de conduire une réforme rapide du code du travail au moyen d'ordonnances, cette procédure permettant d'accélérer le processus législatif. La réforme a été présentée sous la forme de 36 mesures concrètes. Les dispositions proposées ont été adoptées par le conseil des ministres le 22 septembre et doivent ensuite être ratifiées ou amendées par le Parlement dans un délai de trois mois.

Au global, cette réforme s'organise autour de plusieurs axes complémentaires qui visent, d'une part, à accroître la flexibilité du marché du travail et, d'autre part, à garantir certaines protections aux salariés. Trois grands axes peuvent être retenus. D'abord, une meilleure articulation entre les accords de branche et d'entreprise, qui amplifie le mouvement de « l'inversion de la hiérarchie des normes », c'est-à-dire l'affirmation de la prééminence de l'entreprise sur la branche afin de favoriser la décentralisation de la négociation. Ensuite, une simplification du dialogue social au niveau des grandes et des petites entreprises. Enfin, des dispositions contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.

- 1) **Favoriser un mouvement marqué de décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et redéfinir la place des branches. Si le rôle des entreprises est accru, les branches conservent certains périmètres et disposent en outre de nouveaux domaines réservés.**

- **La règle de l'accord majoritaire** permet aux entreprises de s'adapter plus facilement aux évolutions à la hausse ou à la baisse de la conjoncture par des accords sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité. En particulier, les entreprises seront plus à même de conclure des « accords offensifs » en vue de préserver l'emploi avec la suppression de la contrainte préexistante de non-diminution de la rémunération mensuelle dans la conclusion d'accords majoritaires. Elles peuvent également négocier les primes (d'ancienneté, de nuit, ou du 13^e mois par exemple) par accord majoritaire, un sujet auparavant du domaine de la branche professionnelle. Ces dispositions visent à remédier à une des critiques récurrentes à l'encontre des branches quant à leur relative incapacité à s'adapter à la variété des entreprises d'un secteur.
- **Les accords de branches continuent de primer sur certains dossiers** comme les salaires minimums, la classification de métiers, la formation professionnelle, la complémentaire santé et l'égalité professionnelle hommes-femmes. **Par ailleurs, les branches professionnelles auront le monopole de la définition des critères de contrats courts** (durée, nombre de renouvellements et période de carence des CDD). Elles pourront aussi **autoriser le recours au CDI de chantier** qui était auparavant réservé au secteur du bâtiment.
- 2) **Assouplir les conditions de rupture des contrats de travail.** On peut citer plusieurs dispositions allant dans ce sens :
 - **Les difficultés économiques des groupes qui licencient en France seront désormais appréciées au niveau de leur activité sur le territoire national**, au lieu du périmètre monde auparavant. Une telle mesure a notamment pour objectif de lever les réticences des grandes entreprises réfléchissant à s'implanter en France.
 - Jusqu'alors, les ruptures conventionnelles, séparation à l'amiable entre un salarié et son entreprise, ne pouvaient être conclues qu'au niveau individuel. **Désormais, les entreprises pourront définir un cadre commun de départs volontaires.** Sur la base du volontariat, les entreprises pourront donc fixer des plans de départ volontaires à « l'amiable ». Auparavant, ces plans reposaient sur la jurisprudence. Cette nouveauté contribuera donc à réduire l'incertitude juridique. Les critiques à l'encontre de cette disposition font valoir qu'elle peut permettre de contourner les obligations des « plans sociaux », plus lourds en obligations (propositions de reclassement,

actions de formation...) et qu'elle pourrait être utilisée en particulier pour cibler certaines catégories comme les seniors.

- **Les indemnités prudhommales seront encadrées par un plancher et un plafond.** Ce nouveau système vise à limiter l'incertitude juridique du licenciement pour le salarié et l'employeur. Concrètement les dommages et intérêts dépendront d'un barème calculé en fonction de l'ancienneté. Par exemple, un salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse obtiendra au maximum vingt mois de salaire après trente ans d'ancienneté. Ces primes progressent au rythme d'un mois par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, un peu moins au-delà. Par ailleurs, la période de contestation d'un licenciement devant les tribunaux sera ramenée à 12 mois pour toutes les catégories de licenciements, contre 24 précédemment.

L'ensemble de ces mesures a pour objectif de fluidifier le marché du travail en rendant les modalités des licenciements plus souples et en réduisant l'incertitude juridique.

- 3) **Simplifier le dialogue social au niveau des grandes et des petites entreprises.** On peut citer deux dispositions allant dans ce sens :

- **La simplification et fusion des IRP (Institutions représentatives du personnel).** L'objectif est de fusionner le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP) dans une instance unique, le conseil social et économique (CSE) (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

- **Le renforcement du dialogue social des TPE-PME.** Auparavant les très petites entreprises qui en général n'ont pas de délégué syndical devaient se conformer aux accords de branche. Elles pourront désormais négocier sur les domaines ne relevant pas de la branche directement avec les employés. Une entreprise de moins de 20 salariés pourra donc recourir à un référendum à l'initiative de l'employeur pouvant déboucher sur l'adoption d'un accord sur les domaines nouvellement ouverts à la négociation (deux tiers des voix sont nécessaires). Les entreprises de 11 à 50 salariés disposeront de la possibilité de négocier un accord avec un délégué du personnel, sans passer par le mandatement d'un salarié auprès d'un syndicat.

- 4) **Sécuriser les parcours professionnels.**

- **Augmentation des indemnités légales de licenciement de 25%**

- **Création d'un droit au télétravail augmenté qui devient une modalité de droit commun**

- **Création d'un compte professionnel de prévention, qui simplifierait le compte pénibilité**

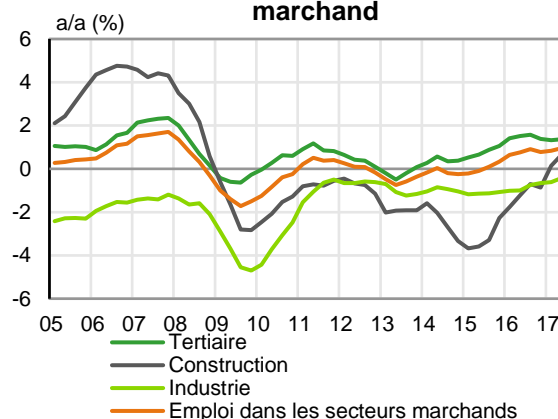
- **Octroi d'un droit à un abondement du compte personnel de formation de 100 heures financé par l'employeur, au cas où le salarié refuse un accord majoritaire (sur le temps de travail ou la rémunération) signé par les organisations syndicales.**

Cette réforme accompagne la reprise en cours mais son effet est graduel à court terme

Ces mesures s'inscrivent dans le sens d'une politique de l'offre ayant pour finalité le renforcement de la compétitivité de l'économie française et la réduction des rigidités caractérisant le marché du travail. Cette réforme s'inscrit ainsi dans la continuité de la précédente loi El Khomri (août 2016) qui avait notamment commencé à étendre les domaines où l'accord d'entreprise pouvait primer sur l'accord de branche, et dans le sillage des réformes récentes de soutien à la compétitivité et à l'emploi (CICE et Pacte de responsabilité).

Les dispositions de cette nouvelle réforme offrent, notamment aux PME, une plus grande souplesse dans la gestion des effectifs et des salaires, une plus grande adaptabilité à la conjoncture et un dialogue social facilité. En particulier, les mesures sur les conditions de rupture des contrats de travail apportant plus de flexibilité et une plus grande sécurité juridique visent à créer un « choc de confiance » et à pousser les entreprises à davantage embaucher. En parallèle, certaines dispositions garantissent des protections aux salariés (sécurisation des parcours professionnels, augmentation des indemnités légales de licenciement...).

France: Emploi dans le secteur marchand



Source : Insee, Crédit Agricole S.A.

Par ailleurs, ces dispositions s'inscrivent dans un dispositif global de soutien à la croissance et à l'emploi.

- D'abord, un programme plus vaste de réformes du marché du travail est prévu avec : 1) le projet de réforme de l'assurance chômage qui combinerait un élargissement des indemnités aux salariés démissionnaires et aux indépendants avec la mise en place d'un système conditionnant les allocations aux efforts de recherche d'emploi ; 2) un plan d'investissement public qui contient un volet destiné à investir dans la formation professionnelle (en particulier des chômeurs) et dans l'apprentissage (notamment pour les jeunes peu qualifiés).
- Ensuite, les mesures de soutien aux entreprises dans la continuité du CICE et du Pacte de Responsabilité soutiennent également les perspectives de l'emploi. On peut citer le projet de réduire le taux de l'IS de 33% à 25% sur cinq ans, ainsi que la conversion du CICE en un allègement des cotisations sociales employeur de 6 points (et jusqu'à 10 points au niveau du SMIC).

Cet ensemble de dispositions juridiques nouvelles et de mesures budgétaires destinées à soutenir l'emploi s'accompagnent d'indicateurs conjoncturels bien orientés, avec notamment des anticipations favorables de la part des entreprises concernant leurs carnets de commande et un niveau de confiance élevé. En témoignent notamment, le solde d'opinions sur les carnets de commande globaux et étrangers du climat des affaires, bien au-dessus de leurs moyennes de long terme, et le niveau de l'indice de climat des affaires de l'Insee, au plus haut depuis 2011.

Il convient toutefois de distinguer les effets à court terme et les effets à moyen terme. En l'état actuel des choses, la réforme nécessitera du temps avant de produire pleinement ses effets et matérialiser la transition vers une plus grande flexibilité et davantage de mobilité. Une première phase consistera pour les différents acteurs économiques à intégrer les modifications réglementaires et juridiques.

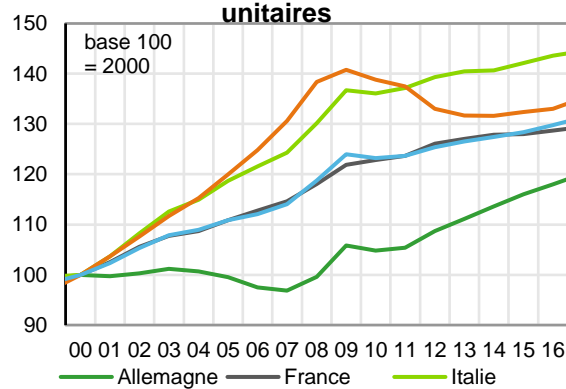
À court terme, la conjonction de facteurs favorables – premiers effets des réformes, mesures budgétaires et contexte conjoncturel – nous conduit à prévoir une amélioration graduelle du rythme des créations d'emplois. Avec une croissance prévisionnelle du PIB en volume de 1,7% en 2017 et 1,6% en 2018, les conditions sont réunies pour un recul du taux de chômage. Après 9,8% en 2016, le taux de chômage atteindrait 9,3% en 2017, puis 9,0% en 2018.

À moyen terme, plus de souplesse et de prévisibilité dans la gestion du marché du travail

C'est principalement à moyen terme que ces réformes produiront leurs effets. Ces mesures peuvent contribuer à renforcer la pro-cyclicité du marché du travail, engendrant des phases d'expansion mais aussi de retournement plus marquées. Cependant à moyen terme, elles amélioreront globalement le niveau de la croissance potentielle en France.

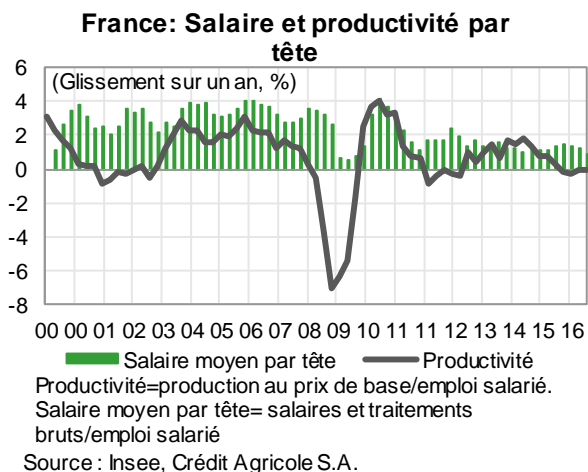
En effet, cette nouvelle organisation du marché du travail, en assouplissant les ruptures de contrat de travail et en recentrant la négociation au niveau de l'entreprise, peut notamment permettre d'orienter la main-d'œuvre disponible plus efficacement vers les secteurs porteurs de l'économie. Le développement de ces secteurs plus dynamiques favoriserait en retour la hausse de la productivité et les perspectives de l'emploi.

Zone euro: Coûts salariaux unitaires



Source : OCDE, Crédit Agricole S.A.

Autre effet, ce mouvement de décentralisation de la négociation salariale permettra aux salaires d'évoluer davantage en cohérence avec les gains de productivité. Comme on a pu le constater après la crise de 2008, les salaires réels ont continué de progresser plus rapidement que les gains de productivité, pour partie en raison d'un marché du travail où la négociation accordait une place modeste aux entreprises retardant l'adaptation à la conjoncture (voir graphique ci-dessous). Cette inélasticité des salaires réels à l'évolution des gains de productivité a pu constituer un frein à l'embauche et contribuer à maintenir un taux de chômage élevé en période de reprise.



Au total, en soutenant le niveau de la croissance potentielle et en favorisant une progression des salaires réels davantage en harmonie avec les gains de productivité, les dispositions de cette réforme contribueraient à réduire le déficit de

compétitivité coût accumulé par la France depuis le début des années 2000 vis-à-vis de certains partenaires européens, singulièrement l'Allemagne. Ainsi, les bénéfices attendus en matière de compétitivité contribueraient à stimuler les exportations, l'investissement et l'emploi.

A l'inverse, cela pourrait s'accompagner d'une relative modération salariale, comme on a pu l'observer dans d'autres pays européens avec la mise en place de réformes d'un type comparable, notamment en Espagne après la crise de 2008 et en Allemagne avec les lois Hartz au milieu des années 2000. Les modèles allemands et français sont toutefois très différents, avec notamment en Allemagne un salaire minimum très bas et mis en place depuis seulement 2015 et le développement des « mini jobs ». En France, le risque de déflation salariale nous semble plus limité, avec un salaire minimum nettement plus élevé qu'en Allemagne, et qui resterait dans cette réforme du domaine des branches. ■

Crédit Agricole S.A. — Direction des Études Économiques

12 place des États-Unis – 92127 Montrouge Cedex

Directeur de la Publication : Isabelle Job-Bazille

Rédacteur en chef : Armelle Sarda

Documentation : Dominique Petit - **Statistiques** : Robin Mourier

Secrétariat de rédaction : Véronique Champion

Contact: publication.eco@credit-agricole-sa.fr

Consultez les Études Économiques et abonnez-vous gratuitement à nos publications sur :

Internet : <http://etudes-economiques.credit-agricole.com>

iPad : application **Etudes ECO** disponible sur App store

Android : application **Etudes ECO** disponible sur Google Play

Cette publication reflète l'opinion de Crédit Agricole S.A. à la date de sa publication, sauf mention contraire (contributeurs extérieurs). Cette opinion est susceptible d'être modifiée à tout moment sans notification. Elle est réalisée à titre purement informatif. Ni l'information contenue, ni les analyses qui y sont exprimées ne constituent en aucune façon une offre de vente ou une sollicitation commerciale et ne sauraient engager la responsabilité du Crédit Agricole S.A. ou de l'une de ses filiales ou d'une Caisse Régionale. Crédit Agricole S.A. ne garantit ni l'exactitude, ni l'exhaustivité de ces opinions comme des sources d'informations à partir desquelles elles ont été obtenues, bien que ces sources d'informations soient réputées fiables. Ni Crédit Agricole S.A., ni une de ses filiales ou une Caisse Régionale, ne sauraient donc engager sa responsabilité au titre de la divulgation ou de l'utilisation des informations contenues dans cette publication.