

Perspectives

Apériodique – n°22/224 – 12 juillet 2022

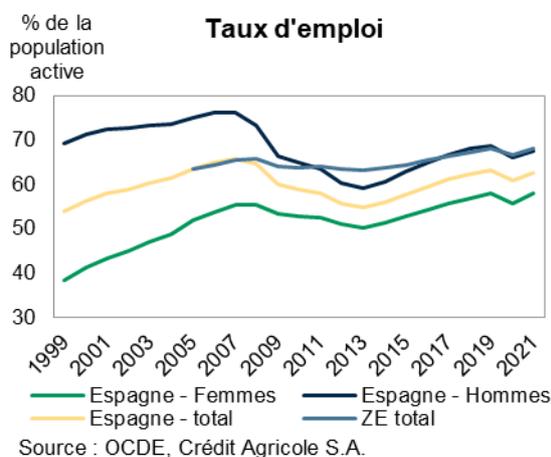
ESPAGNE – Le marché du travail espagnol : changement de cap

- Au cours des quatre dernières décennies, l'Espagne est parvenue à accroître sensiblement l'intégration de sa population sur le marché du travail, permettant à des groupes qui n'y participaient pas auparavant de s'y intégrer. Ainsi, alors qu'au début des années 1980 seulement 47% de la population active travaillait, le taux d'emploi était de 63% en 2019. Pourtant, la plupart de ces transformations ont été éclipsées par la persistance et/ou l'aggravation d'une série de déficiences structurelles qui ont fait du marché du travail le grand talon d'Achille de l'économie espagnole.
 - Parmi ces déficiences, nous retrouvons le faible taux d'emploi (en 2019, l'Espagne avait le même taux d'emploi qu'en 2008, et son écart avec la moyenne de la zone euro était encore de 7 pp) ; le niveau élevé de chômage (17% en moyenne au cours des quatre dernières décennies, contre 8% dans la ZE) ; la volatilité de l'emploi (l'Espagne crée plus d'emplois que n'importe quel autre pays en période de prospérité économique, mais en détruit aussi davantage en période de crise) et le niveau élevé d'emploi temporaire (un quart des contrats sont des CDD contre 13% dans la ZE).
 - La structure du marché de l'emploi espagnol se caractérise par une concentration plus forte dans des secteurs d'activité moins résilients à un choc économique. Ainsi, 30% de l'emploi se concentre sur le commerce, transport, restauration et l'hébergement contre 25% pour la moyenne de la ZE. L'emploi dans ces secteurs est de moindre qualité (le CDD est très présent, ainsi que la saisonnalité, les bas salaires et le travail à temps partiel). À l'inverse, le poids de l'industrie dans l'emploi (11%) est plus faible que la moyenne de la ZE (15%). Les emplois associés à cette industrie sont généralement plus résilients aux chocs économiques et les conditions d'emploi sont d'une qualité supérieure.
 - L'évolution de la structure sectorielle de l'emploi sur les trois dernières décennies révèle trois changements significatifs : une expansion de l'emploi dans la construction jusqu'en 2007, qui s'est ensuite corrigée fortement pendant la crise économique et financière pour revenir en dessous de son niveau initial ; une tendance de réduction structurelle de l'emploi dans l'industrie (18% du total en 1995 contre 11% en 2019) et d'expansion de l'emploi dans les services techniques et de soutien (6% en 1995 contre 13% en 2019).
 - La réforme du marché du travail, portée par le gouvernement Sanchez et après concertation avec les partenaires sociaux en 2021, devrait apporter plus de stabilité à l'emploi et corriger en partie les déséquilibres du marché. La réforme vise principalement à mettre fin au caractère temporaire d'une grande partie de l'emploi mais aussi à corriger les déséquilibres dans les négociations collectives et à offrir une plus grande flexibilité aux entreprises en difficulté. Le mécanisme RED est particulièrement intéressant car il tente une première réponse concrète à la problématique de transition sectorielle de l'emploi, une problématique souvent absente dans le débat actuel.
- Depuis la « Transición »¹, l'Espagne a connu une profonde modernisation de son marché du travail, dont le bilan laisse d'importants chantiers inachevés, mais aussi de nombreuses réalisations qu'il convient de rappeler.

¹ Processus ayant permis la sortie du franquisme et la mise en place d'un régime démocratique en Espagne. D'un point de vue institutionnel, on peut considérer que cette période s'étend de la mort du général Franco, en 1975, jusqu'à la première alternance politique, en 1982, avec l'arrivée au pouvoir du Parti socialiste ouvrier espagnol de Felipe González.

Un marché du travail ayant subi une profonde mutation

Au cours des quatre dernières décennies, l'économie espagnole est passée d'une économie fermée et traditionnelle – fortement dépendante de l'agriculture – à une économie dynamique et ouverte, dont la structure productive est désormais similaire à celle de ses partenaires européens. Grâce à ce processus de modernisation, l'Espagne est parvenue à accroître sensiblement l'intégration de sa population sur le marché du travail, permettant à des groupes qui n'y participaient pas auparavant de s'y intégrer. Ainsi, alors qu'au début des années 1980 seulement 47% de la population active travaillait, le taux d'emploi était de 63% en 2019.



La raison principale de cette évolution a été l'incorporation des femmes au marché du travail, elles représentent 70% des 8 millions de personnes qui ont rejoint ce marché depuis 1980. Au cours de cette période, le taux d'emploi des femmes a doublé, réduisant l'écart avec le taux d'emploi des hommes à 10 points (contre plus de 40 points en 1980).

En outre, la modernisation du tissu productif et les avancées résultant de la négociation collective ont permis une amélioration substantielle des conditions de travail en Espagne. Les accidents de travail mortels ont diminué de 60% depuis la fin des années 1980, la proportion d'emplois physiquement exigeants est devenue l'une des plus faibles de l'UE et les emplois perçus comme plus satisfaisants ont considérablement augmenté. Le nombre d'heures travaillées par semaine par personne occupée est passé d'une moyenne de 42 heures en 1980 à 37 en 2019, et la part des personnes travaillant plus de 50 heures par semaine est passée de 13% à 7%, pour s'aligner sur la moyenne de la zone euro (ZE). Cette réduction du temps de travail s'est accompagnée de l'extension et de la récente égalisation des congés de maternité et de paternité, ainsi que

d'une flexibilisation des horaires de travail qui, ensemble, ont conduit à une nette amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des niveaux de bien-être de la population employée. Par ailleurs, le licenciement a été réglementé, le SMIC a été augmenté et la protection contre le chômage a été étendue.

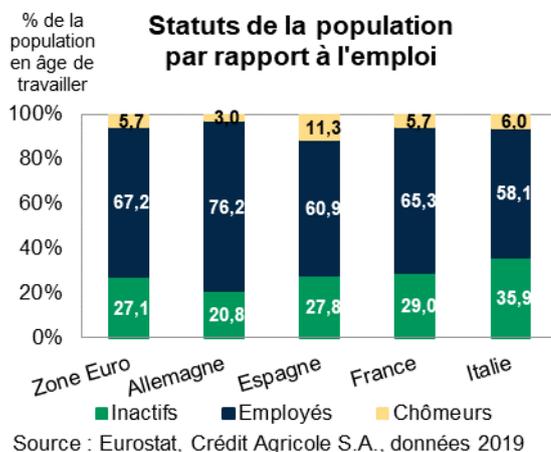
Toutes ces transformations ont servi à créer un marché du travail plus souple et plus efficace. Pourtant, comme nous le verrons, la plupart de ces transformations ont été éclipsées par la persistance et/ou l'aggravation d'une série de déficiences structurelles qui ont fait du marché du travail le grand talon d'Achille de l'économie espagnole.

Les nombreux défis qui persistent

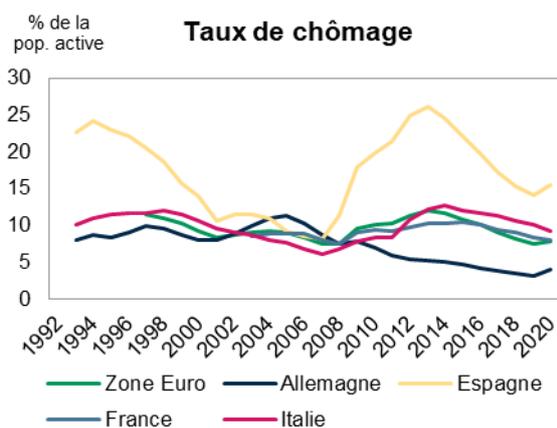
Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies en termes de droits, de qualité et d'intégration, le marché du travail espagnol souffre toujours d'une série de déficiences structurelles qui l'empêche de converger avec les pays les plus avancés de l'UE.

L'emploi et le chômage

Une première faiblesse est le faible taux d'emploi. Malgré la forte augmentation enregistrée au cours des dernières décennies, le pays n'est pas encore parvenu à atteindre le taux de participation au marché du travail des économies les plus avancées de la ZE. Les récessions de 2008 et 2011 ont interrompu la trajectoire de convergence amorcée au milieu des années 1990. Tous les gains réalisés depuis l'adhésion à l'euro ont été anéantis lors des crises bancaires et de la dette souveraine et, bien que la reprise économique entamée après la crise de 2008 ait permis une forte création d'emplois, en 2019, l'Espagne avait le même taux d'emploi qu'en 2008, et son écart avec la moyenne de la ZE était encore de 7 pp.



Le faible taux d'emploi s'accompagne d'un taux de chômage élevé et une forte volatilité de l'emploi. D'une part, l'Espagne présente structurellement un taux de chômage moyen beaucoup plus élevé que celui de la plupart des économies développées (17% au cours des quatre dernières décennies, contre 8% dans la ZE) ; d'autre part, l'Espagne crée plus d'emplois que n'importe quel autre pays en période de prospérité économique, mais en détruit aussi davantage en période de crise. Le résultat de cette dynamique est que, pendant quatorze des trente-neuf dernières années, le taux de chômage a dépassé 20%, même si l'on tient compte du fait que les chiffres officiels du chômage cachent un segment important de la population employée dans l'économie souterraine. Une seule fois (entre 2005 et 2007), le taux de chômage a été proche de la moyenne de la ZE (9%), à un moment où l'économie croissait au rythme de 4% et de manière déséquilibrée en raison de la libéralisation des permis de construire dans les zones touristiques et le boom de la construction.

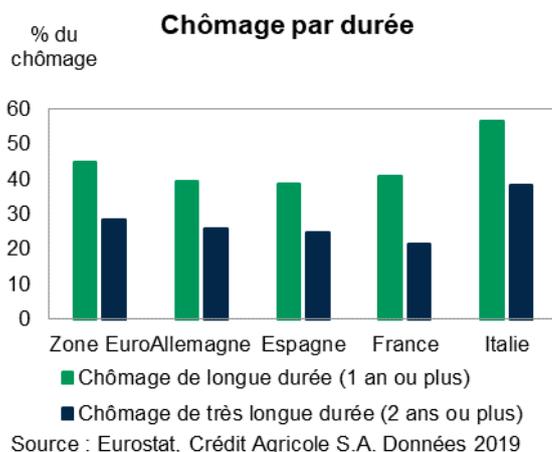


Source : Eurostat, Crédit Agricole S.A.

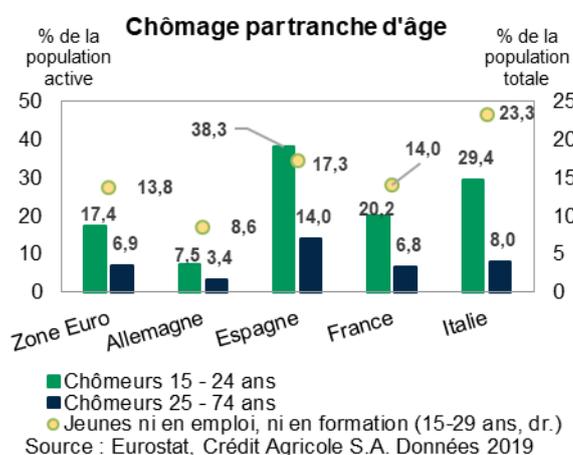
Le niveau élevé de chômage de longue durée du pays est un des facteurs expliquant cette dynamique. Même si en 2019 il est plus faible que dans la moyenne de la ZE, ce taux signale que 40% des chômeurs recherchaient un emploi depuis plus d'un an sans succès. Ce problème touche particulièrement les personnes de plus de 45 ans ayant un faible niveau d'éducation. Plus une personne reste longtemps au chômage, plus elle est susceptible de renoncer à chercher un emploi ; un effet de découragement dont souffrent plus de 280 000 personnes en Espagne.

Le taux élevé de chômage des jeunes constitue un autre problème non résolu. En effet, 38% des personnes entre 15 et 24 ans qui souhaitent travailler en 2019 n'ont pas pu le faire, contre 17% pour la ZE. Cette faible insertion des jeunes sur le marché du travail entraîne des effets négatifs tels que l'allongement de l'âge de l'émancipation (parmi les plus élevés de l'UE), le retardement de la maternité et de la paternité, et la réduction des

taux de fécondité, contribuant ainsi au vieillissement démographique progressif.



Source : Eurostat, Crédit Agricole S.A. Données 2019



Source : Eurostat, Crédit Agricole S.A. Données 2019

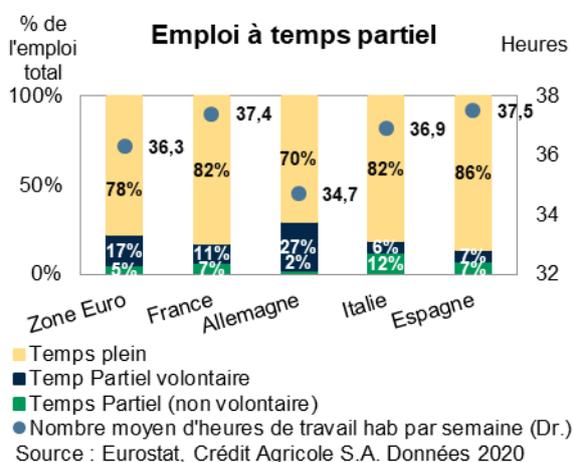
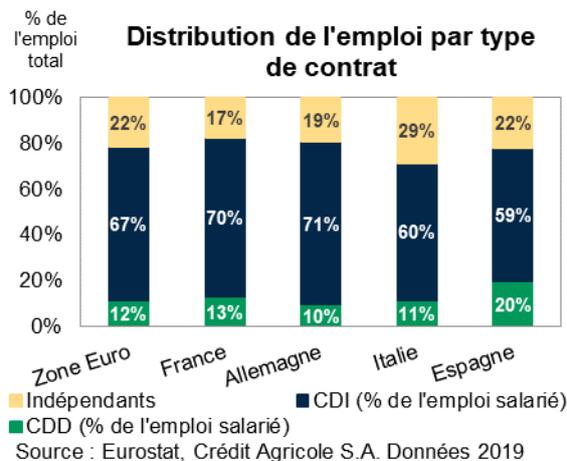
La précarité

La deuxième faiblesse du marché du travail espagnol est le haut niveau de précarité, qui se projette au moins sur quatre dimensions. Premièrement, sur le niveau élevé de l'emploi temporaire. En Espagne, un salarié sur quatre est embauché à durée déterminée, soit deux fois plus que le niveau de la ZE. Ce problème touche particulièrement la population jeune, qui a de plus en plus de mal à accéder à un emploi permanent à temps plein.

Une deuxième dimension de la précarité est l'expansion du travail à temps partiel non volontaire, qui s'est accélérée depuis la crise de 2008.

Troisièmement, la précarité se manifeste par une forte rotation de la main-d'œuvre. Au cours de la dernière décennie, l'enchaînement des contrats temporaires de très courte durée, conjugué à l'augmentation de la rotation des contrats permanents et à l'expansion de certaines formes d'emploi atypique associées aux plateformes numériques, a entraîné une augmentation du nombre de travailleurs qui changent d'emploi plus

rapidement. Cela s'accompagne généralement d'une plus grande incertitude et vulnérabilité pour ces personnes et leurs ménages.



La précarité se manifeste aussi par la faible qualité du travail perçue par beaucoup des travailleurs espagnols : peu d'autonomie et des taux d'accidents encore élevés, moins de possibilités de formation et de développement professionnel, et des heures de travail plus longues que dans de nombreux pays européens. Tous ces facteurs ont une incidence négative sur le bien-être social, car ils augmentent l'absentéisme et les congés de maladie, accélèrent la fuite des talents à l'étranger et réduisent la productivité des personnes employées. De nombreux indicateurs suggèrent que le travail en Espagne est généralement moins satisfaisant et épanouissant que dans d'autres pays européens. Les enquêtes²¹ nous apprennent que 11% des travailleurs sont confrontés à des situations émotionnellement perturbantes (le pourcentage le plus élevé de la ZE), que 15% se sentent insatisfaits de leur situation professionnelle, 31% n'apprennent rien au travail et qu'une personne sur trois souffre de stress lié au travail

(une proportion bien plus élevée que la moyenne de la ZE).

La dualité

Enfin, il y a la question de la polarisation des salaires et de l'emploi, un phénomène partagé par la plupart des pays développés. Au cours des dernières décennies, l'évolution technologique a été la clé de la transformation de la structure des marchés du travail espagnol et européen. Les professions à salaire moyen impliquant des tâches routinières (par exemple, les tâches administratives ou industrielles) ont été automatisées et ont perdu du poids dans la structure productive, tandis que celles qui requièrent une grande capacité d'abstraction et de décision (par exemple, les services de conseil juridique), ou un contenu manuel non routinier élevé (par exemple, le travail de soins) ont vu leur poids dans l'économie augmenter. Cela s'est traduit par une plus grande polarisation des salaires (davantage de hauts et de bas salaires, et des salaires moyens plus faibles), particulièrement importante dans les villes, et par une augmentation des inégalités de travail (conditions de travail, type de contrat) et des inégalités de revenus en Espagne. À titre d'exemple, en Espagne le salaire moyen du 9^e décile était 3,4 fois supérieur à celui du 1^{er} décile en 2018 (3 pour la France et 2,7 pour l'Italie). Pour la ZE, l'écart était de 3,9 en 2014²³. Il serait bien de donner des chiffres de comparaison entre l'Espagne et la ZE, par exemple sur la polarisation des salaires.

L'ensemble des éléments de faiblesse décrits ci-dessus (chômage élevé et persistant, précarité, insatisfaction professionnelle et polarisation) a conduit à une forte segmentation du marché du travail espagnol : divisé entre, d'une part, les entreprises et les travailleurs qualifiés capables de générer et de réaliser des emplois productifs et stables et, d'autre part, de nombreuses PME et des travailleurs condamnés à des binômes improductifs et instables et, par conséquent, à la précarité, au chômage et, dans de nombreux cas, à la pauvreté.

¹ Eurofound. Enquête européenne sur les conditions de travail. <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>.

² Dernières données disponibles sur Eurostat.

Un cadre législatif en transformation continue

Au cours de la première moitié des années 1980, le taux de chômage espagnol a connu une croissance rapide et a dépassé les 20%. Cette évolution a incité le gouvernement espagnol à introduire en 1984 une première réforme visant à libéraliser l'utilisation des contrats temporaires et à réduire les coûts de licenciement pour ce type de contrats. L'élément le plus important de la réforme est le fait qu'elle a supprimé l'exigence selon laquelle l'activité associée à un contrat temporaire devait être de nature temporaire. Ainsi, même les entreprises dont les activités ne sont pas de nature temporaire pouvaient signer des contrats temporaires pour tout type de travailleurs. Ces contrats peuvent être signés pour une durée comprise entre un minimum de six mois et un maximum de trois ans. Après les trois ans, le contrat ne peut pas être renouvelé et le travailleur doit soit être licencié (dans ce cas, l'employeur ne peut embaucher aucun autre travailleur pour ce travail et doit attendre au moins un an pour embaucher le même travailleur) ou soit se voir proposer un contrat à durée indéterminée par son employeur actuel. Les frais de licenciement à la résiliation sont très faibles (8 jours par année d'ancienneté mais ils peuvent même être nuls dans certains cas) et cette résiliation ne peut faire l'objet d'aucun recours devant les tribunaux.

Suite à ce changement législatif, la proportion de salariés masculins âgés de 15 à 24 ans sous contrat à durée déterminée est passée de moins de 40% à plus de 70% en moins de cinq ans après l'approbation de la réforme. Entre 1985 et 1994, plus de 95% de toutes les nouvelles embauches étaient en CDD et le taux de conversion des contrats temporaires en contrats permanents n'était que d'environ 10%. Ainsi, la principale préoccupation de la libéralisation des contrats temporaires après 1984 était qu'elle générerait une énorme segmentation du marché du travail espagnol entre des emplois instables peu rémunérés et des emplois stables bien rémunérés, sans contribuer à réduire le chômage.

Plusieurs réformes sont passées ensuite (1994, 1997, 2001, 2006, 2010) jusqu'à la dernière en 2012, particulièrement controversée. Au moment le plus dur de la crise, avec un taux de chômage qui atteignait 24,7%, le gouvernement de Rajoy entame une série de changements profonds en termes de :

- **Flexibilité des entreprises** : les accords au niveau de l'entreprise ont été privilégiés par rapport aux accords sectoriels ou régionaux dans le cadre de la négociation collective ; les clauses de non-participation aux conventions collectives ont été assouplies ; les contrats à temps partiel ont été assouplis, notamment en autorisant les heures supplémentaires/ complémentaires ; le recours à des licenciements équitables fondés sur des

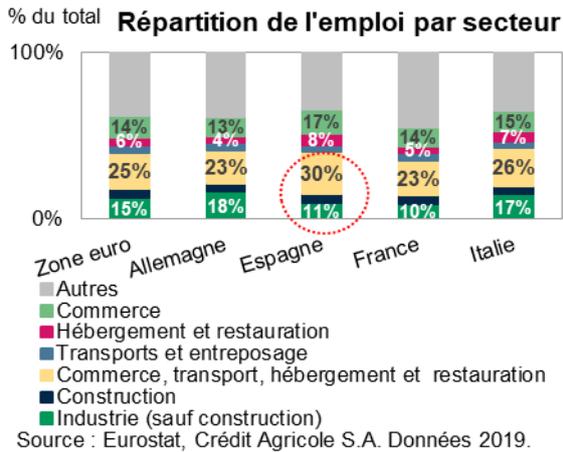
critères commerciaux objectifs a été étendu et les accords d'entreprise sur les licenciements facilités ; l'exigence d'une autorisation administrative pour les licenciements collectifs a été supprimée.

- **Dualité** : le coût des licenciements abusifs des travailleurs permanents a été réduit de 45 à 33 jours de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 24 mois (au lieu de 42 mois) ; un contrat spécial pour les petites entreprises a été introduit pour encourager l'embauche de travailleurs permanents, en particulier de jeunes chômeurs ; et la limite de 2 ans pour la prolongation des contrats temporaires a été rétablie.

En 2018, il y avait 1,65 million d'emplois de plus qu'à fin 2011 (avant la réforme) et 2 millions de chômeurs en moins. Ces dynamiques sont tout à fait normales dans un contexte d'expansion de l'économie, comme cela a été le cas à partir de 2014 et il est difficile de distinguer l'impact cyclique de l'impact des réformes. Dans tous les cas, quelques évolutions sont très parlantes. Le taux de chômage est passé de 24% en 2011 à 15% en 2018 mais il est très loin des niveaux de 2007 (8%). En 2011, la part des contrats CDD dans l'emploi total était de 25,1%. En 2018, il était de 26,8%. De 2011 à 2018, le nombre de personnes occupées a augmenté de 4,3%, mais les heures travaillées par personne ont diminué de 0,9%. Cela est en partie la conséquence à la fois de l'essor des contrats à temps partiel et de l'augmentation de la rotation des emplois, découlant de la plus grande latitude accordée aux employeurs dans la gestion de l'emploi avec la réforme.

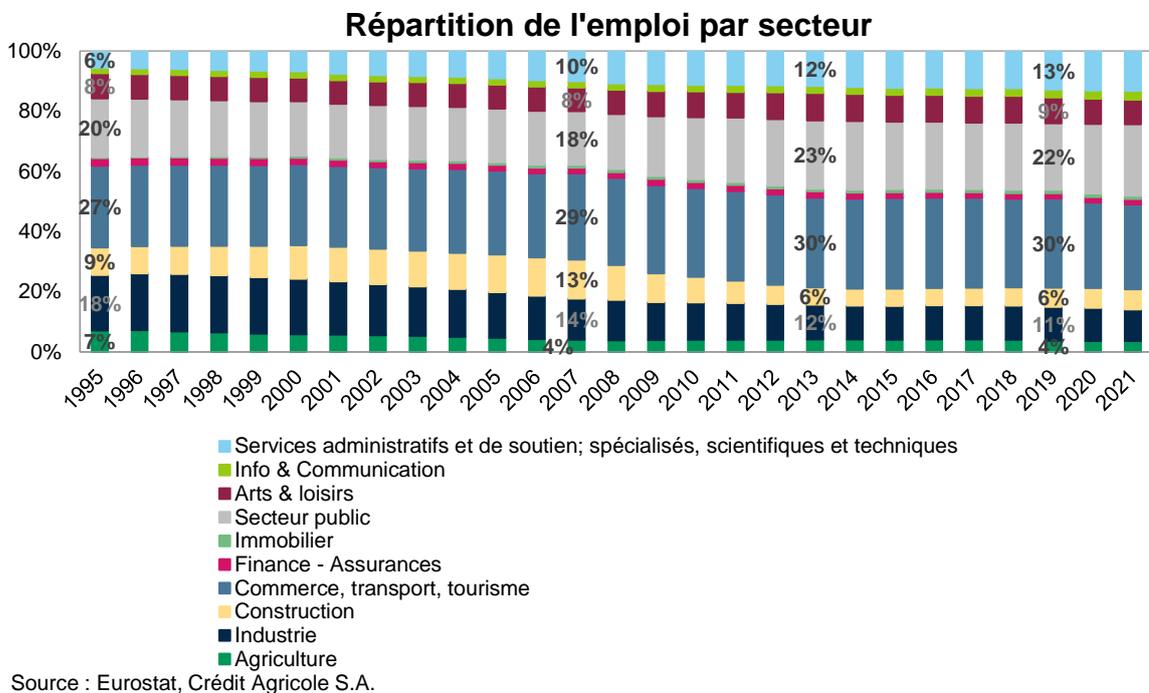
Une spécialisation sectorielle de l'emploi peu résiliente

Un élément qui permet d'expliquer la volatilité du comportement du marché du travail espagnol en moments de crise est la concentration plus forte de l'emploi dans des secteurs d'activité moins résilients à un choc économique. Ainsi, 30% de l'emploi se concentre sur le commerce, transport et restauration et l'hébergement contre 25% pour la moyenne de la ZE. En temps de crise, les réductions des dépenses des consommateurs se concentrent dans un premier temps sur ce type de services et les biens durables. D'ailleurs, l'emploi dans ces secteurs est de moindre qualité (le CDD est très présent, ainsi que la saisonnalité, les bas salaires et le travail à temps partiel). À l'inverse, le poids de l'industrie dans l'emploi (11%) est plus faible que la moyenne de la ZE (15%). Les emplois associés à cette industrie sont généralement plus résilients aux chocs économiques et les conditions d'emploi sont d'une qualité supérieure (CDI à temps plein, salaires plus élevés, moindre saisonnalité).

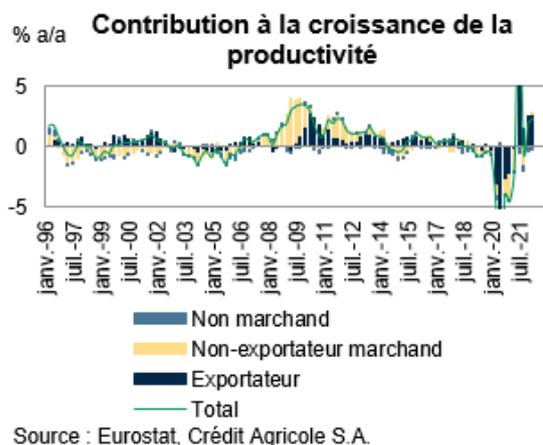
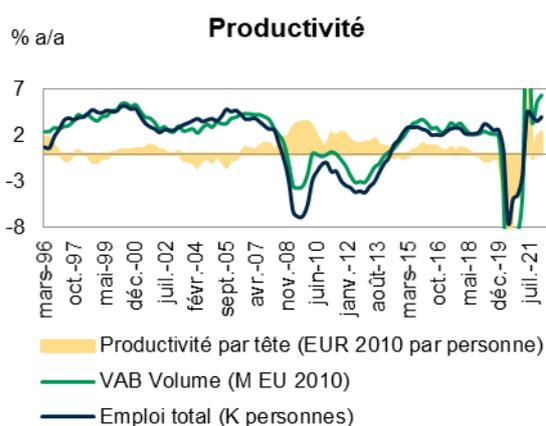


L'évolution de l'emploi par secteur permet de mieux comprendre les dynamiques d'ajustement de ce marché. Ainsi, on peut voir que pendant la période 1995-2007, lorsque l'économie était en croissance moyenne de 4%, la part de l'emploi dans la construction par rapport au total a augmenté de 9% à 13%, pour se réduire ensuite jusqu'à 6% en 2013, au pire de la crise souveraine de l'euro, et se maintenir au même niveau depuis.

L'ajustement reflète la dynamique du secteur de la construction, moteur fondamental de la croissance espagnole jusqu'à 2007 et la forte correction du marché immobilier survenu après. En ce qui concerne le secteur de l'industrie, il ressort comme le grand perdant en termes de poids dans l'emploi. Le secteur affiche une réduction progressive entre 1995 (18% du total) et 2019 (11%). En effet, le secteur devient de moins en moins important en termes de valeur ajoutée brute (VAB) en % de PIB, notamment l'industrie manufacturière, qui représentait 16,3% de la VAB total en 1995 pour se réduire à 11% en 2019. En revanche, les services administratifs et de soutien et les activités scientifiques et techniques ont vu leur poids dans l'emploi total passer de 6% en 1995 à 13% en 2019. Sur les vingt-sept dernières années, nous observons donc trois phases : une expansion de l'emploi dans la construction jusqu'à 2007, qui s'est ensuite corrigée fortement pendant la crise économique et financière entre 2007 et 2013 pour revenir en dessous de ses niveaux précédents ; une tendance de longue durée de réduction de l'emploi dans l'industrie et d'expansion de l'emploi dans les services techniques et de soutien.



En ce qui concerne la productivité, on peut voir qu'elle a fortement augmenté entre 2007 et 2014, en raison d'une baisse plus accusée de l'emploi que de la VAB. Cela n'est pas le cas ni en Italie ni en France ni en Allemagne, où on observe une dynamique de l'emploi beaucoup moins volatile, même dans des périodes de forte volatilité de la VAB. L'ajustement s'est effectué principalement dans le secteur marchand non exportateur (construction, activités immobilières et financières) entre 2007 et 2013 tandis que le secteur exportateur a contribué positivement à la croissance de la productivité depuis 2007.



La réforme de 2022 : un changement de cap

La réforme du marché du travail, portée par le gouvernement Sanchez et après concertation avec les partenaires sociaux l'année dernière, devrait apporter plus de stabilité et corriger en partie les déséquilibres du marché. Le texte a été approuvé le 3 février 2022 et validé par la Commission européenne, dans le cadre des réformes structurelles promues par le Plan de relance européen NGEU. Cette réforme est la première d'envergure à recevoir l'aval de tous les partenaires sociaux depuis plus de 30 ans.

Le nouveau cadre législatif modifiera certains des aspects les plus controversés du précédent cadre de 2012, sans l'abroger complètement : des aspects fondamentaux, tels que l'autorisation administrative pour les licenciements collectifs et la réduction des montants des indemnités, n'ont même pas été mis sur la table des négociations. La réforme vise principalement à mettre fin au caractère temporaire d'une grande partie de l'emploi mais aussi à corriger les déséquilibres dans les négociations collectives et à offrir une plus grande flexibilité aux entreprises en difficulté.

Limitation des contrats à durée déterminée

Les CDD, très problématiques dans les secteurs des services et de la construction, seront supprimés. Une fois qu'une tâche assignée est terminée, l'entreprise devra relocaliser le travailleur sur un autre site. Si cela n'est pas possible ou est refusé par l'entreprise, le contrat sera résilié. Le travailleur recevra une indemnité s'élevant à 7% du revenu qui aurait été accumulé tout au long du contrat, selon une convention collective d'entreprise ou (si elle est plus favorable) sectorielle. Seuls deux types de contrats à durée déterminée seront autorisés : pour répondre aux besoins non structurels de production ou de remplacement et pour la formation. Le premier comprendra les pics de demande : l'embauche temporaire sera autorisée lorsqu'un soutien supplémentaire est nécessaire, mais avec certaines limitations, pour un maximum (non continu) de 90 jours par an. Au dernier trimestre de l'année précédente, les délégués syndicaux doivent être informés des prévisions de l'entreprise prévoyant ces embauches.

L'objectif est de lutter contre les abus et d'encourager les contrats permanents, quoique discontinus, pour les tâches saisonnières, donnant aux travailleurs plus de stabilité. Les salariés auraient alors la garantie de travailler à des moments précis de l'année et leur ancienneté serait basée sur l'intégralité de leur relation de travail, et pas seulement sur la période pendant laquelle ils ont travaillé.

Deux types de contrats de formation à durée déterminée sont envisagés : les contrats en alternance et les contrats de professionnalisation. Ce dernier ne s'appliquera qu'aux étudiants jusqu'à 30 ans et sera limité à deux ans. Le temps de travail ne peut excéder 65 pour cent la première année et 85 pour cent la seconde. Les participants seront rémunérés conformément à l'accord applicable, à un taux d'au moins 60% la première année et 75% la seconde.

Pour lutter contre l'abus des contrats temporaires successifs, le cadre instaure une présomption de permanence pour ceux qui, dans les 24 mois, ont passé 18 mois dans le même emploi ou dans des emplois différents au sein de la même entreprise ou du groupe, au moyen de deux ou plusieurs contrats à échéance, embauchés directement ou par des agences d'emploi. Lorsque les entreprises licencient un CDD ayant travaillé moins de 30 jours, elles paieront une charge sociale complémentaire. Les amendes pour contrats à durée déterminée frauduleux seront également augmentées. Les entreprises multiservices, qui bénéficiaient du pouvoir de fixer les conditions d'emploi, devront désormais se conformer aux accords de branche. Il s'agit de dissuader la sous-traitance (particulièrement présente dans les activités de nettoyage et d'entretien ou bien informatiques) afin de s'émanciper des accords collectifs qui, autrement, couvrent le personnel directement employé.

Un aspect crucial de cette réforme est l'annulation d'une disposition de 2012 limitant la validité d'une convention collective à une année supplémentaire lors de son expiration. Cela a incité les employeurs à bloquer les négociations sur le renouvellement d'un accord, le rendant dans la pratique nul et permettant à l'entreprise de modifier unilatéralement les conditions de travail. La réforme prolonge la validité d'un accord expiré jusqu'à ce que son renouvellement soit convenu ou qu'un nouvel accord soit signé. La prévalence des accords sectoriels sur les accords d'entreprise sur les salaires et le nombre d'heures travaillées sera également rétablie. La répartition du temps de travail, la planification annuelle des congés, le choix entre la rémunération et la compensation des heures supplémentaires, l'adaptation des classifications professionnelles et les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée resteront toutefois du ressort de l'accord d'entreprise.

Plus de flexibilité pour les entreprises

En plus des ERTE, justifiés pour cause de force majeure, ceux pour cause de limitation ou d'empêchement – utilisés massivement pendant la pandémie – seront intégrés dans la législation ordinaire. Les entreprises pourront ainsi affecter et suspendre des travailleurs en fonction de l'activité et de la charge de travail. Le traitement des ERTE sera assoupli, notamment pour les petites entreprises, et des exonérations spécifiques de cotisations sociales seront prévues.

Les entreprises en crise pourront également recourir au Mécanisme RED pour la flexibilité et la stabilisation de l'emploi, essentiellement une nouvelle forme d'ERTE, afin qu'elles réduisent les heures de travail et suspendent les contrats lorsqu'elles sont confrontées à des problèmes d'organisation, de production ou économiques. Il existe deux régimes de RED : lorsque le cycle économique pousse à l'adoption d'instruments de réduction temporaire de l'activité, le soutien peut durer jusqu'à un an ; lorsque des changements sectoriels permanents nécessitent des reconversions et des transitions professionnelles pour les travailleurs, deux prolongations de six mois peuvent en outre être accordées. L'activation du mécanisme RED dépendra dans chaque cas de l'accord du gouvernement, après consultation des organisations syndicales et patronales. Dans son application sectorielle, un plan de reconversion des travailleurs concernés sera requis.

Le gouvernement Sanchez a su faire preuve de créativité à plusieurs reprises. Cette réforme en constitue un exemple. Au lieu d'approfondir la libéralisation du marché du travail comme seule réponse possible au taux de chômage particulièrement élevé, elle tente une intervention – certainement ferme – mais très ciblée et, surtout, avec une logique de stabilisation à long terme. ■

Consultez nos dernières parutions en accès libre sur Internet :

Date	Titre	Thème
11/07/2022	<u>Fintech Outlook S1 2022 – L'heure des soldes</u>	Banque, fintech
08/07/2022	<u>Monde – L'actualité de la semaine</u>	Monde
07/07/2022	<u>Hong Kong – Sous les yeux de Xi Jinping</u>	Asie
06/07/2022	<u>Moyen-Orient et Afrique du Nord – Forte hausse de l'inflation, très menaçante dans certains pays</u>	MENA
05/07/2022	<u>Espagne – 9 milliards d'euros supplémentaires pour lutter contre l'inflation</u>	Espagne
05/07/2022	<u>France – Immobilier résidentiel : un marché dynamique en 2021, tassement en 2022</u>	France
04/07/2022	<u>Zone euro – Face au rapprochement de la menace, l'UE accélère REpowerEU</u>	Union européenne
01/07/2022	<u>Monde – L'actualité de la semaine</u>	Monde
01/07/2022	<u>Monde – Scénario macro-économique 2022-2023 : entre le marteau et l'enclume</u>	Monde
01/07/2022	<u>Colombie – Gustavo Petro, un président de gauche : une première</u>	Amérique latine
30/06/2022	<u>Europe : une dette commune au service de sa Puissance</u>	Europe
30/06/2022	<u>Royaume-Uni – L'inflation en mai, une question de vivres...</u>	Royaume-Uni
29/06/2022	<u>Automobile – "Que la force soit avec toi"</u>	Automobile
29/06/2022	<u>Asie - Au Sommet des BRICS, la Chine se rêve en leader du Sud</u>	Chine
28/06/2022	<u>Italie – Tremblement de terre au sein des Cinq étoiles, une réplique des élections municipales</u>	Italie
28/06/2022	<u>Avenir de l'Europe - L'euro numérique - Web conférence</u>	Europe, banques
27/06/2022	<u>Allemagne – Se préparer à la fermeture du robinet énergétique !</u>	Allemagne

Crédit Agricole S.A. — Études Économiques Groupe

12 place des Etats-Unis – 92127 Montrouge Cedex

Directeur de la Publication : Isabelle Job-Bazille - **Rédacteur en chef :** Armelle Sarda

Documentation : Dominique Petit - **Statistiques :** Alexis Mayer

Secrétariat de rédaction : Véronique Champion

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

Consultez et abonnez-vous gratuitement à nos publications sur :

Intranet : <https://portaleco.ca-sa.adsi.credit-agricole.fr/>

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

iPad : application **Études ECO** disponible sur l'App store

Android : application **Études 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.