

Le Chômage: Une Fatalité ?

*De la Précarité à la Mobilité :
Vers une Sécurité Sociale Professionnelle*

Pierre Cahuc et Francis Kramarz

CEPII, le 14 septembre



Nécessité d'une profonde réforme coordonnée

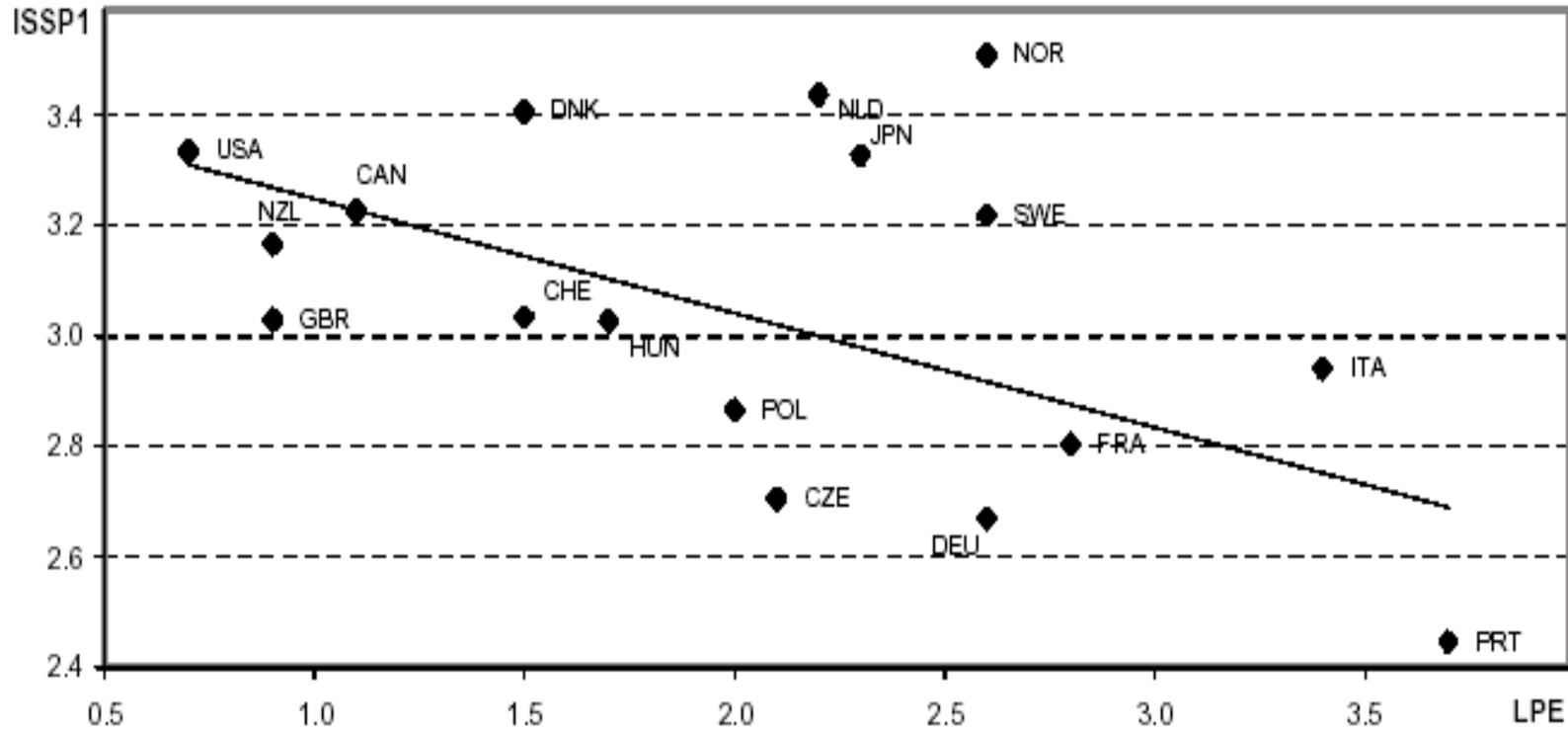
- du service public de l'emploi
- de l'entrée dans les secteurs, les diplômes, les professions
- du contrat de travail

Chapitre 1: L'insécurité des parcours professionnels

- ➡ 30 000 personnes quittent chaque jour leur emploi
- ➡ Souvent dans des conditions particulièrement angoissantes
- ➡ Le sentiment de précarité particulièrement élevé a des causes objectives:
 - emplois précaires
 - chômage des jeunes
 - durée du chômage
 - faible taux d'emploi des seniors

Vous inquiétez vous de l'éventualité de perdre votre emploi ?

Sentiment de sécurité de l'emploi



Rigueur de la réglementation de la protection de l'emploi



La réglementation des licenciements protège mal contre la précarité et l'insécurité.

	ECHP	ISSP1	ISSP2
Rigueur de la LPE	-0.1876 (0.0096)	-0.1987 (0.0180)	-0.0575 (0.0174)
Générosité de l'IC	0.8423 (0.0604)	0.6296 (0.1099)	0.3393 (0.1050)

Tableau 1 : Impact de la rigueur de la législation de la protection de l'emploi (LPE) et de la générosité de l'indemnisation du chômage (IC) sur les diverses mesures du sentiment de sécurité de l'emploi

ECHP « How satisfied are you with your present job or business in terms of job security? Using the scale 1 to 6, please indicate your degree of satisfaction in each case. Position 1 means that you are not satisfied at all, and 6 that you are fully satisfied

ISSP1 “Do you worry about the possibilities of losing your job? I worry a great deal – I worry to some extent – I worry a little – I don't worry at all”

ISSP2: “How much you agree or disagree that this statement apply to your job? My job is secure; Strongly agree – Agree – Neither agree nor disagree – Disagree – Strongly disagree”.

Chapitre 2. Améliorer le service public de l'emploi

➔ Constat:

- Service public de l'emploi mal structuré (Rapport Marimbert)
- Déficit d'évaluation et de professionnalisation des opérateurs externes (Rapport Balmarty)

➔ De nombreuses réformes du SPE à l'étranger

- Danemark
- Pays-Bas
- Australie
- Allemagne
- Royaume-Uni
- Suisse

Propositions

- ⇒ Utiliser les « maisons de l'emploi » pour créer un *guichet unique*
 - accueil
 - profilage
 - mise à disposition d'information
 - gestion des opérateurs externes

- ⇒ Organiser les relations avec les *opérateurs externes*
 - rémunération en fonction de résultats vérifiables
(taux de placement et stabilité dans l'emploi)
 - appels d'offres

- ⇒ Instituer un système généreux grâce à un *engagement mutuel*
 - utilisation du profilage pour proposer des parcours différenciés
 - engagement du SPE à offrir des stages ou des emplois dans le secteur non marchand aux chômeurs indemnisés (Dk, Suède).
 - refus sanctionné graduellement

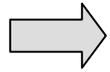
Chapitre 3. Ouvrir les secteurs

→ Constats:

- Déficit d'emploi dans les commerces et services
- Ouvrir l'accès crée de l'emploi, baisse les prix et favorise l'innovation
- L'accès aux secteurs, professions et diplômes est restreint

→ Système souvent inéquitable:

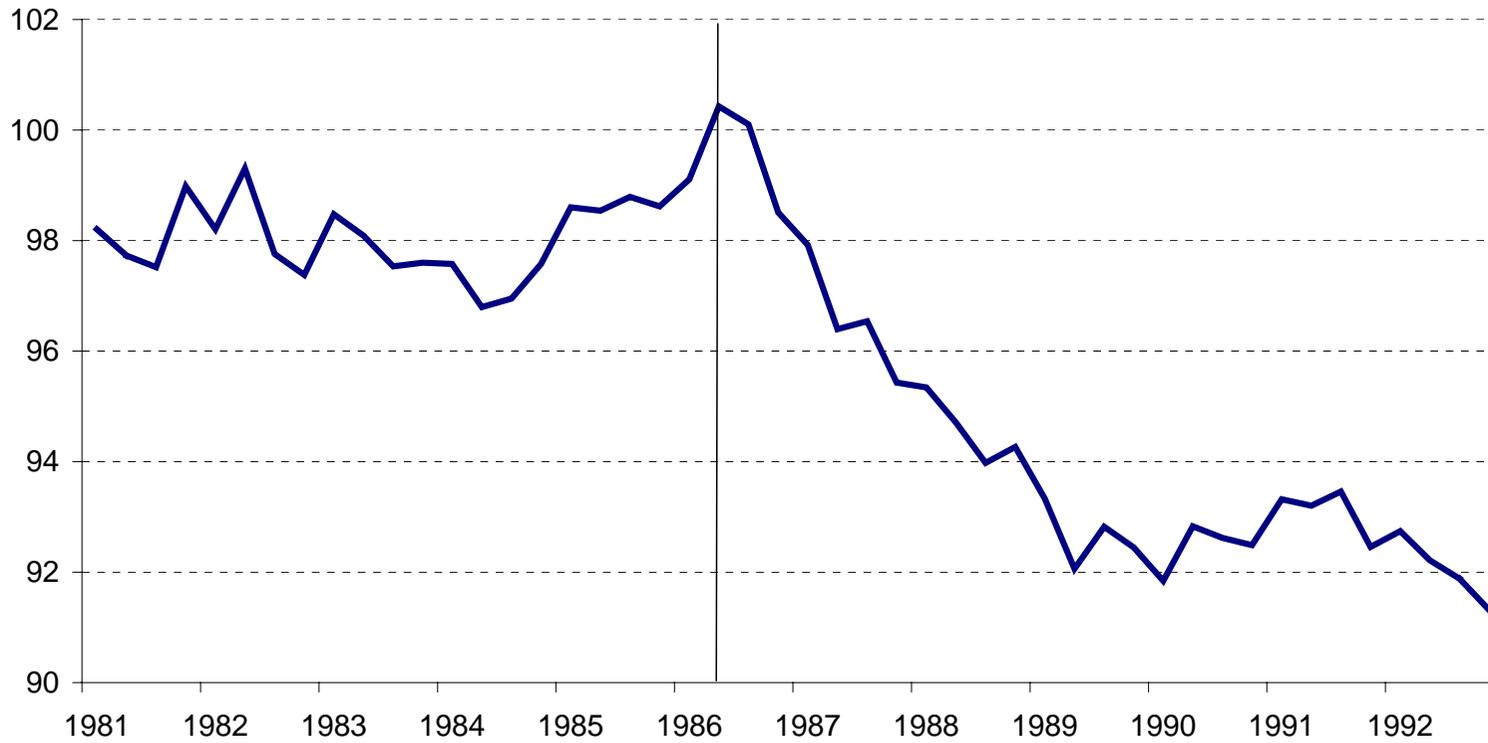
- mauvais pour l'emploi
- mauvais pour le consommateur (prix, innovation, qualité, service)

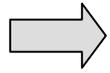


En 1986, suppression des restrictions à l'entrée

Prix Relatif du Secteur des Transports

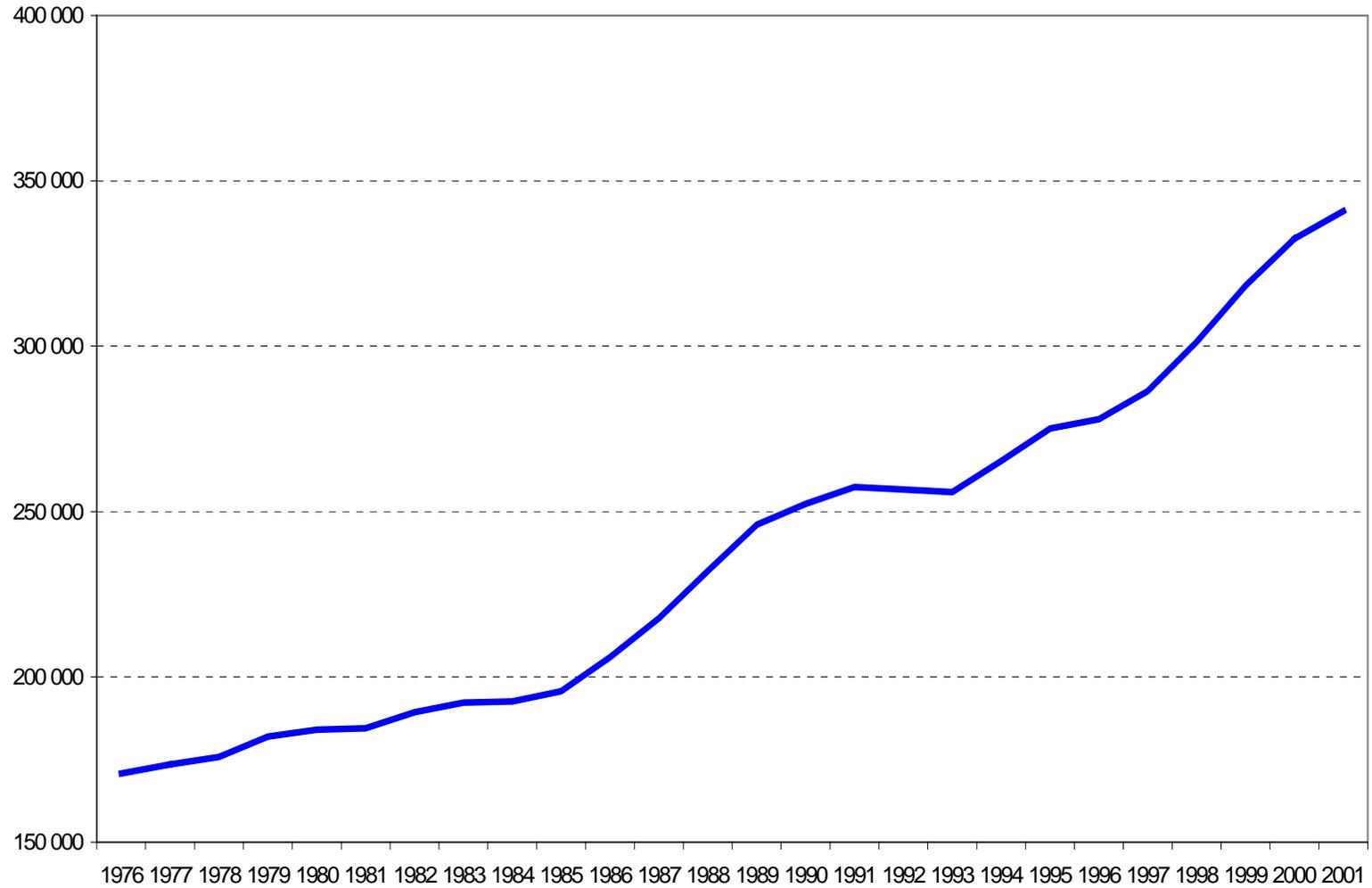
Source: Comptes Nationaux





et forte hausse de l'emploi

Transport routier de marchandises



Propositions: rendre l'accès équitable

- ⇒ **Commerces**: pour protéger les communes et le centre-ville
 - aider les petits commerces (transmission, baux, apprentis,...)
 - et non
 - empêcher les supermarchés de fournir des services de qualitéSupprimer les restrictions de taille, en distinguant :
 - les entreprises déjà présentes
 - les nouveaux entrants (leur donner plus de m²)

- ⇒ Négocier les **numerus clausus**, et autres restrictions en « balançant prix ou coût et qualité du service »

- ⇒ **Taxis**: système d'amortissement du prix de la licence et augmentation de la retraite; accorder une ou deux licences à tout titulaire qui sera obligé de les vendre...

Chapitre 4. Unifier le contrat de travail

 Spécificité du système français

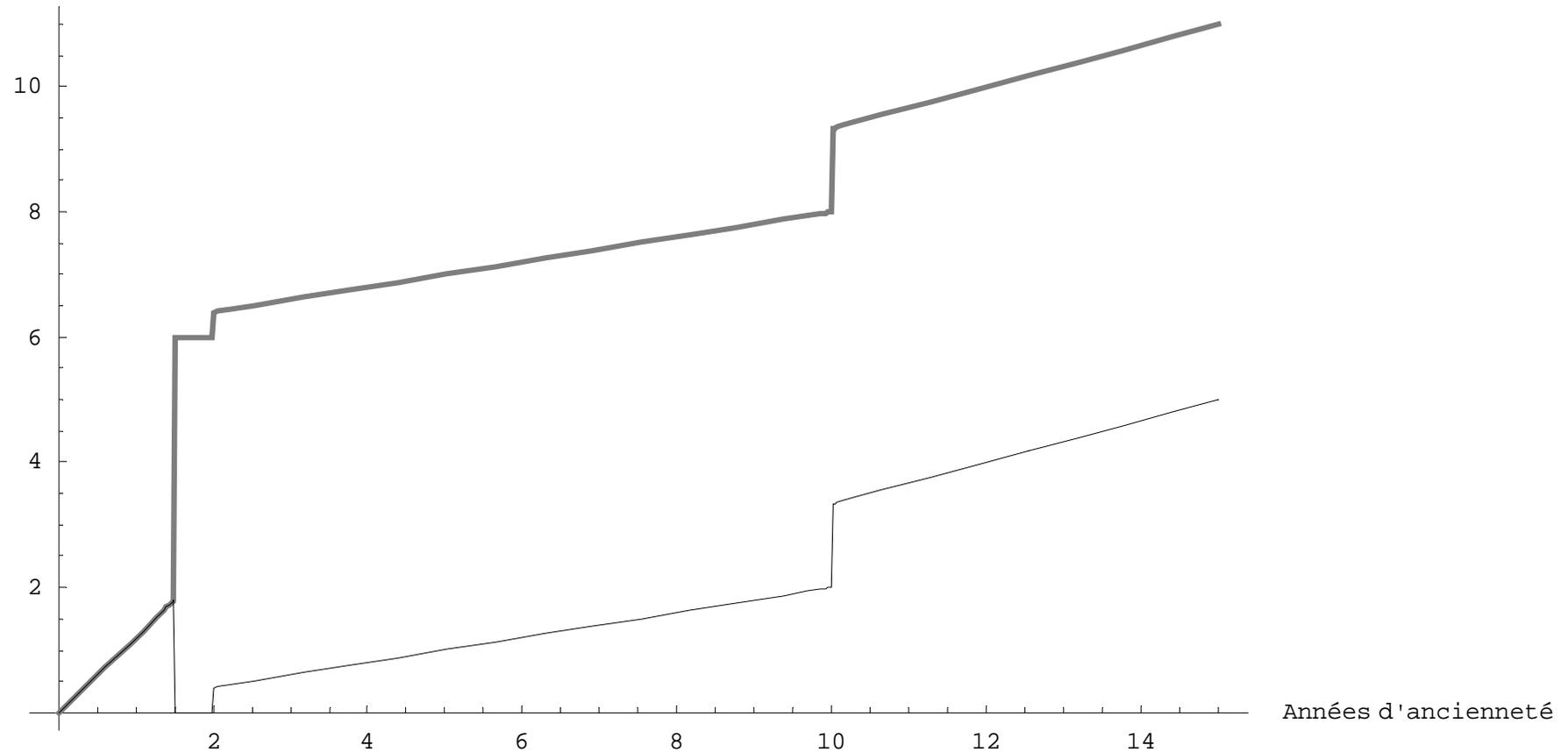
 Un droit du licenciement protecteur en apparence

- des procédures très exigeantes en matière de reclassement interne et externe
- la longueur des délais liée à la procédure de licenciement
- la faiblesse des indemnités légales de licenciement
- l'absence de recherche d'accord entre employeurs et salariés

 Le droit est de plus en plus *contourné*:

- Licenciements économiques = **2%** des départs de l'emploi
(divisé par 3 en 15 ans; motif personnel multiplié par 1,5)
- Licenciements dans le cadre de plan social = **0,5%** des départs

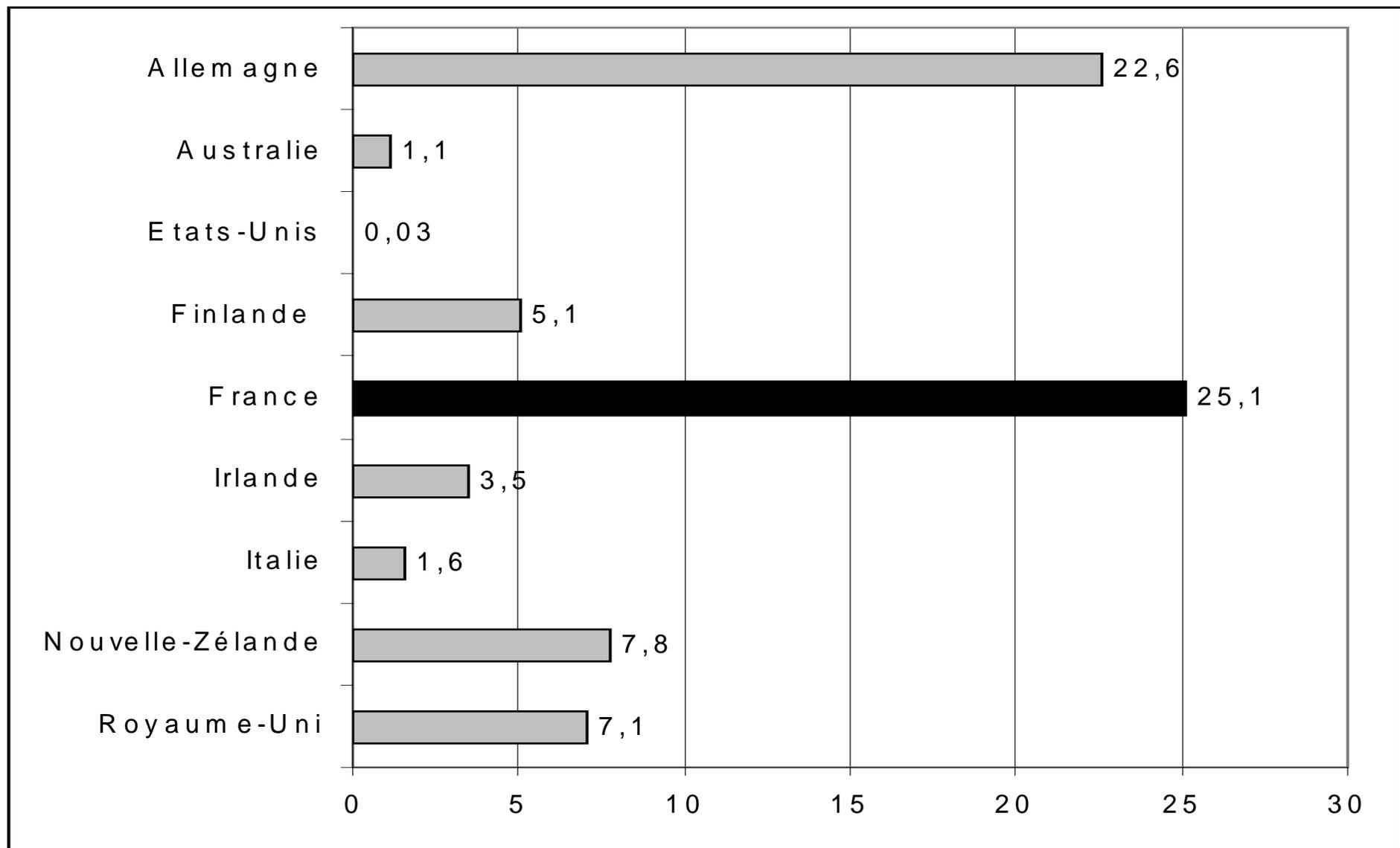
Coût du licenciement



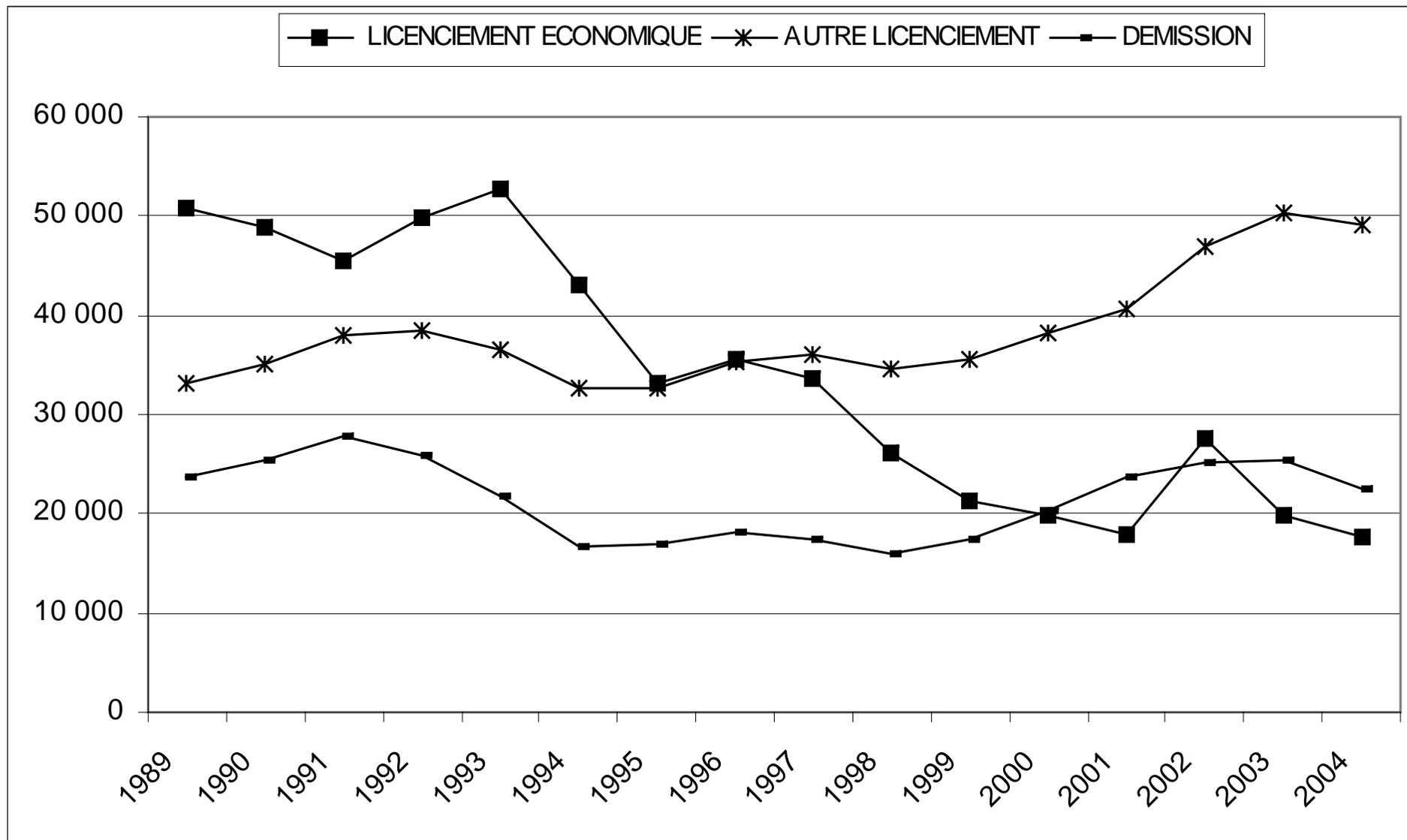
Coût de licenciement individuel exprimé en mois de salaire en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Trait épais grisé : embauche en CDD, transformé en CDI + motif non réel et sérieux.

Trait plein fin : embauche en CDD, transformé en CDI + l'indemnité légale minimale



Pourcentage de licenciements donnant lieu à des recours juridiques à la fin des années 1990 et au début des années 2000. Source : *OCDE*



Nombre d'inscriptions mensuelles au chômage (DEFM 1) consécutives à un licenciement économique, une démission ou un autre licenciement (licenciement pour motif individuel). Source: DARES

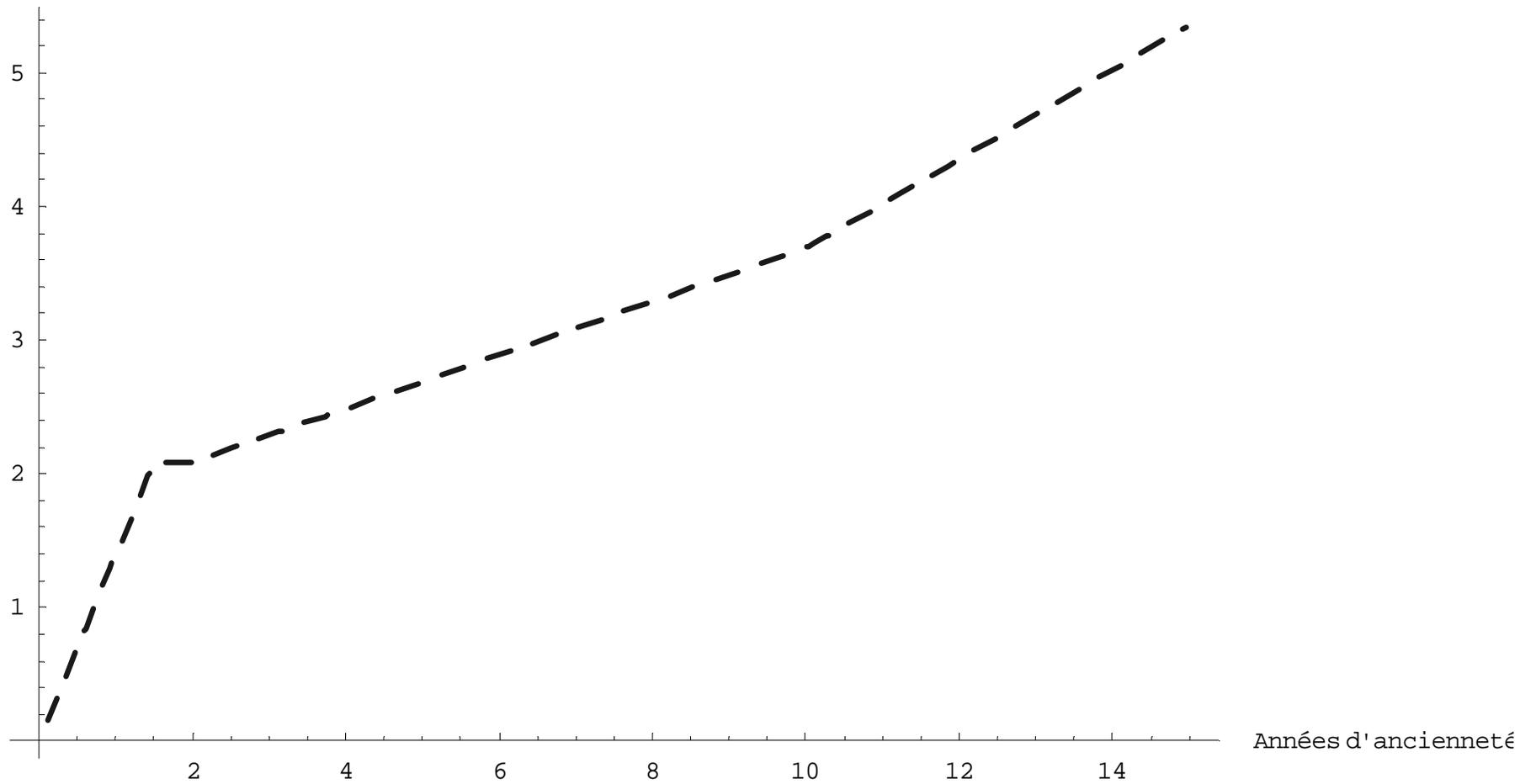
Proposition : contrat de travail unique

-  • Durée indéterminée
 - Possibilité de stipuler une durée minimale dans le contrat
 - Fin des cdd (notamment cdd d'usage)

-  • Coût de licenciement
 - Objet:
 - Concilier valeur sociale et privée de l'emploi
 - Stabiliser l'emploi
 - Forme
 - Prime de précarité
 - Contribution de solidarité

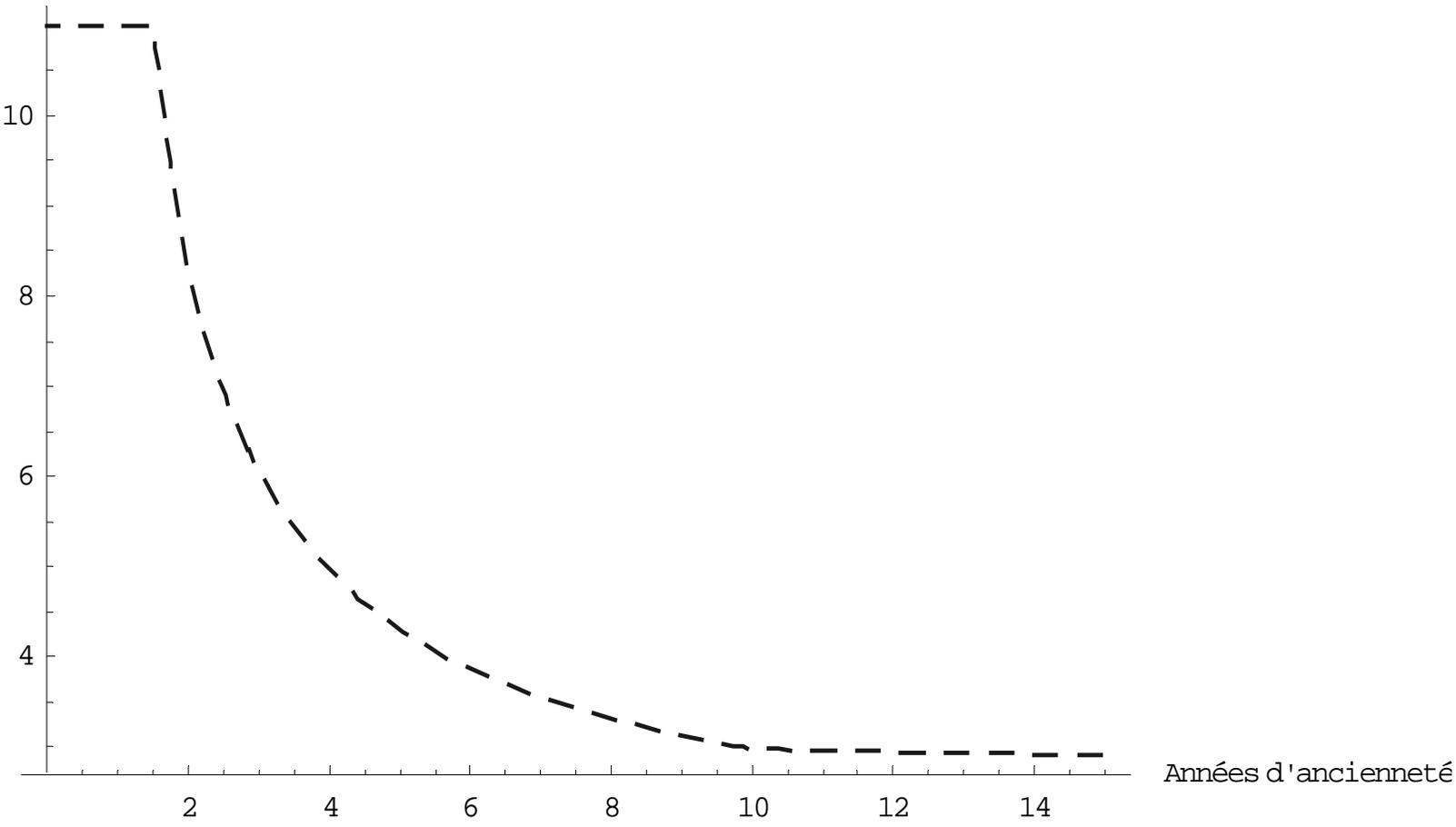
	18 premiers mois	Après les 18 premiers mois
Indemnité de licenciement	10% des salaires bruts versés	Indemnité due au 18 ^{ème} mois + <ul style="list-style-type: none"> · 2/10 de mois de salaire sur les salaires perçus entre 2 ans et 10 ans d'ancienneté · 1/3 de mois de salaire sur les salaires perçus au delà de 10 ans d'ancienneté
Contribution de solidarité	1,6% des salaires bruts versés	1,6% des salaires bruts versés

Coût du licenciement



Coût de licenciement individuel exprimé en mois de salaire en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise dans le cadre du nouveau contrat unique.

Coût du licenciement en % des salaires versés



- ➡ 3. La garantie de reclassement est financée par la contribution
- Contribution de 1,6% = revenu fiscal de 0,30% du PIB
 - La contribution se substitue aux obligations de reclassement des entreprises (le licenciement économique devrait disparaître)

➡ 4. Modulation en cas de licenciement collectif

 **Conclusion**

