



Juin 1999
n° 10

**La diversité des marchés du travail en Europe :
Quelles conséquences pour l'Union Monétaire**
Première partie :
**La diversité des marchés du travail dans les
pays de l'Union Européenne**

Loïc Cadiou
Stéphanie Guichard

TABLE DES MATIÈRES

Summary	5
Résumé	7
Introduction	12
1. Les différents acteurs et leur poids	14
1.1. Le champ de l'analyse.....	15
1.2. Le poids du secteur public	15
1.3. Le travail souterrain	17
2. Le cadre de la négociation	18
2.1. Représentation syndicale et négociation	18
2.2. Niveau de négociation et coordination	19
2.3. Mesurer le rôle et l'importance des syndicats	20
2.3.1. Le droit syndical est plus développé en Europe continentale	20
2.3.2. Le poids des syndicats est plus faible au sud de l'Europe.....	22
2.3.3. L'étendue des conventions collectives ne reflète pas toujours le taux.....	23
de syndicalisation	
2.4. Le degré de centralisation des négociations est plus fort dans les pays nordiques	25
2.5. Le champ de la coopération entre les partenaires sociaux.....	27
2.6. Les réglementations sur les salaires	28
2.7. Synthèse : la singularité britannique	30
3. La législation du travail	31
3.1. Le cadre de l'analyse.....	31
3.2. Une analyse comparée de la réglementation de l'emploi en Europe.....	33
3.2.1. Les contraintes en termes d'embauche et de licenciement.....	34
3.2.1.1. Les contraintes sur les embauches	34
3.2.1.2. Les contraintes sur les licenciements.....	36
3.2.1.3. Une première synthèse des contraintes en matière de licenciement	39

3.1.1.4. Les contraintes en termes de flexibilité horaire	40
3.2.1.5. Les contraintes sur les contrats temporaires	41
3.3. Synthèse sur la législation du travail	43
4. Le système d'allocation chômage et les autres revenus d'inactivité.....	43
4.1. Le cadre d'analyse.....	43
4.2. L'indemnisation du chômage.....	45
4.2.1. Une perspective historique.....	45
4.2.2. Les autres revenus d'inactivité.....	49
4.2.3. Synthèse sur les revenus de remplacement	50
5. Les politiques actives du marché du travail.....	54
5.1. Le cadre d'analyse.....	54
5.2. Les dépenses au titre des politiques actives en Europe.....	55
5.2.1. L'ampleur des politiques actives	55
5.2.2. Décomposition des différentes politiques actives.....	58
6. Synthèse à la lumière des plans d'actions nationaux.....	59
Conclusion.....	59
Annexe 1.....	63
Annexe 2.....	81
Bibliographie.....	93
Liste des documents de travail du CEPII.....	95

SUMMARY

The aim of this study is to consider the consequences of the diversity of national labour markets for EMU. This diversity could complicate the management of macroeconomic policy in Europe, if Euroland countries were to react differently to common events, for example a deceleration of foreign demand. Therefore, it is important to evaluate whether the differences in labour market structures lead to different wage and employment adjustments.

To deal with this issue, we first offer a detailed analysis of the main characteristics of the labour markets in the European countries, whether they already take part to the Euro or not (Part I). For the countries with available data, we then proceed with a comparison of wage and employment reactions during the nineties. These behaviour estimates are finally introduced into a simple model to simulate the reaction of the different countries to common European shocks and to national, specific shocks (Part II).

Our first conclusion is that European labour markets are highly heterogeneous, with respect to wage bargaining, the degree of employment protection, the importance of replacement incomes and the contents of active labour market policies. We show in particular that the UK labour market is clearly different from the others. However, it is also shown that the continental European countries are far from forming a homogeneous group. These countries are often differentiated very clearly by some features, which make it difficult to define a common model. For example, France is characterised by highly fragmented industrial relations.

The estimation of labour market flexibility in European countries - measured here by the response of wages to labour market disequilibria and by the adjustment of employment to output - leads to two strong results. First, we cannot accept the assumption that there is an identical reaction of labour markets in Europe. In particular, during the nineties, the Italian and German labour markets were characterised by significant and quick responses of wages to the economic fluctuations. In the United Kingdom, wages have been more inert. Furthermore, these differences cannot be easily linked to the institutional characteristics of the labour markets. Very different labour market regulations and institutions result in comparable degrees of flexibility. The hypothesis according to which a deregulated labour market exhibits high wage flexibility is not supported by our estimations.

This result does not rule out the relevance of deregulating the labour markets to fight unemployment. It simply states that such a reform would not necessarily result in greater wage flexibility at the macroeconomic level. The study of unemployment cannot be limited to an analysis of the macroeconomic flexibility of wages and employment. There are in fact numerous mechanisms that interact to explain unemployment (economic policy, technological change, innovation, the capacity to create employment, the structure of working population, etc).

Lastly, the macroeconomic simulations carried out with our model lead to two conclusions. On the one hand, we show that even in the countries where the flexibility of wages and employment are most significant, they are unable to compensate for the loss of national economic policy. Thus, an important concern related to labour markets for the EMU is the

insufficient flexibility of wages, which cannot make up for the loss of exchange rate adjustments. It is a common problem facing all the EU countries, and not a problem of differences between countries.

However, seeking to reinforce the macroeconomic flexibility by implementing labour market reforms is a risky business, given the absence of a clear relationship between institutional characteristics and such flexibility. The comparison with the United States suggests that labour mobility has an important role to play. However, as can be seen within each European country, differences in labour market institutions and regulations are not the prime factor explaining the low labour mobility in Europe.

On the other hand, differences in the European labour markets would not complicate the macroeconomic management in the case of events affecting all the countries in the same way. Indeed, even if national labour markets react differently, these differences are not large enough to have asymmetric consequences for EMU countries. For example, a fall in demand by 1% of GDP in all countries does not lead output in these countries to diverge by more than 0.25 percentage points after two years. Thus, in the absence of intra-European exchange rates, the lack of flexibility of European labour markets reinforces the need for common macroeconomic policies, in the case of shocks affecting all the countries simultaneously, and for well-differentiated policies in the case of country-specific shocks.

Classification : JEL codes E 24, J 50, J 50, O 52.

Keywords : Labour market, wage setting, asymmetry.

RÉSUMÉ

Cette étude a pour objet d'évaluer les conséquences de la diversité des marchés du travail nationaux pour le fonctionnement de l'UEM. Plus précisément, la diversité des marchés du travail pourrait compliquer la gestion macro-économique en Europe si elle conduisait à ce que les économies participant à l'euro réagissent de manière différente à des événements communs, comme par exemple un ralentissement de la demande étrangère adressée à la zone. L'objet est donc ici avant tout de voir si les différences de structure des marchés du travail conduisent à des réactions très différenciées des salaires et de l'emploi à l'évolution de l'activité économique.

Pour traiter cette question, on procède tout d'abord à une analyse détaillée des principales caractéristiques des marchés du travail des différents pays européens participant déjà à l'euro ou non (partie I). Avec les pays pour lesquels les données sont disponibles, on procède ensuite à une comparaison du comportement des salaires et de l'emploi au cours des années quatre-vingt-dix. Ces comportements sont enfin introduits dans une maquette simple qui permet de simuler la réaction des pays à des chocs européens communs et à des chocs spécifiques (partie II).

La première conclusion est la grande hétérogénéité des structures caractérisant les marchés du travail européens, aussi bien concernant le mode de négociations salariales, le degré de protection de l'emploi, l'importance des revenus de remplacement et le contenu des politiques actives d'emploi. On montre en particulier que le marché du travail du Royaume-Uni se distingue nettement de ceux des pays d'Europe continentale, dans toutes ses dimensions. Toutefois, on montre aussi que les pays d'Europe continentale sont loin de former un groupe homogène. Globalement semblables en ce qui concerne l'importance des partenaires sociaux, les fortes contraintes légales en général, et la générosité des revenus de remplacement, ces pays se distinguent souvent très nettement par quelques traits saillants, de sorte qu'il est difficile de dégager un modèle commun du marché du travail. Par exemple, la France se singularise par la nature des relations professionnelles.

L'évaluation économétrique de la flexibilité de ces marchés, mesurée ici par la sensibilité des salaires aux tensions sur le marché du travail et par l'ajustement de l'emploi à l'évolution de la production, permet de dégager deux autres conclusions importantes. Premièrement, on ne peut accepter l'hypothèse de comportements identiques sur les différents marchés du travail en Europe. Dans les années 90, les marchés du travail italien et allemand ont été notamment caractérisés par des réponses rapides et relativement importantes des salaires aux fluctuations économiques. Au Royaume-Uni, les salaires ont été plus inertes. Deuxièmement, ces différences de comportement ne peuvent être aisément rattachées aux caractéristiques institutionnelles des marchés du travail. Des organisations très différentes peuvent conduire à des degrés de flexibilité comparables. En particulier, l'hypothèse selon laquelle une réglementation plus "libérale" du marché du travail conduit à plus de flexibilité salariale et à un ajustement plus rapide de l'emploi ne trouve pas de support sur données macro-économiques.

Ce résultat ne permet pas à lui seul de conclure sur l'opportunité de déréglementer le marché du travail pour lutter contre le chômage. Il indique simplement qu'une telle réforme ne s'accompagnera pas obligatoirement d'une plus grande flexibilité des salaires au niveau macro-économique. L'étude du chômage ne peut se limiter à l'analyse macro-économique de la

flexibilité des salaires et de l'emploi qui est faite ici, tant les mécanismes en jeu sont nombreux et leurs interactions complexes (politique économique, biais technologique, innovation, capacité à créer des emplois, structure de la population active...).

Enfin, les simulations macro-économiques réalisées à partir de notre maquette permettent de dégager deux résultats importants. Nous montrons en premier lieu que, pour l'heure, même dans les pays où elle est la plus importante, la flexibilité des salaires et de l'emploi demeure insuffisante pour compenser la perte des instruments purement nationaux de régulation conjoncturelle. Une inquiétude importante relative au marché du travail en UEM est donc celle d'une insuffisante flexibilité des salaires qui ne permet pas de compenser la perte de l'ajustement par les taux de change. Il s'agit là d'un problème commun à tous les pays de l'UE et non d'un problème de différences entre pays.

Il faut cependant noter que chercher à renforcer la flexibilité macro-économique par des réformes du marché du travail est un exercice hasardeux compte tenu de l'absence de relation claire, soulignée par cette étude, entre les caractéristiques institutionnelles et cette flexibilité. La comparaison avec les Etats-Unis indique que les ajustements entre régions passent également par des mouvements de main d'œuvre. Mais cette question de la mobilité des travailleurs en Europe dépasse de loin le seul champ du fonctionnement des marchés du travail.

En second lieu, il apparaît que les différences de fonctionnement des marchés du travail européens ne devraient pas compliquer la gestion macro-économique en cas d'événements frappant de la même manière tous les pays. En effet, même si les marchés du travail nationaux ne réagissent pas de la même manière à un choc commun, ces différences ne sont pas suffisamment importantes pour constituer une source d'asymétrie en UEM. Par exemple, face à chute de la demande de 1% du PIB dans tous les pays de l'UE, les réactions différentes des marchés du travail ne pas conduisent les niveaux de production de ces pays à s'écarter de plus de 0,25 point au bout de deux ans. Ainsi, en l'absence de taux de changes intra-européens comme variables d'ajustement, le manque de flexibilité des marchés du travail en Europe renforce le besoin de politiques macro-économiques communes en cas de chocs affectant simultanément tous les pays, et de politiques bien différenciées en cas de chocs spécifiques.

Classification : Codes JEL E 24, J 50, J 60, O 52.

Mots clés : marché du travail, UEM, formation des salaires, asymétrie.

La diversité des marchés du travail en Europe : Quelles conséquences pour l'Union Monétaire¹

*Loïc Cadiou et Stéphanie Guichard**

Le lancement de la monnaie unique au 1er janvier 1999 suscite alternativement espoirs et craintes selon que l'accent est mis sur les potentialités ou sur les difficultés qu'offre ce nouveau contexte européen. Cette étape importante de la construction européenne comporte non seulement la mise en commun de la politique monétaire, mais aussi une nouvelle organisation des politiques budgétaires, ainsi que le renforcement du marché unique et de la libre circulation des personnes dans l'espace économique européen.

Le processus de convergence institué par le traité de Maastricht a surtout mis l'accent sur la convergence nominale (inflation, taux d'intérêt à long terme, participation au mécanisme de change européen) et non sur la convergence réelle (PIB par habitant, structures économiques, comportement des agents). Or des difficultés peuvent venir de la persistance d'une certaine hétérogénéité réelle entre les pays membres de l'union monétaire. Par exemple, un pays ayant une spécialisation très différente des autres peut, face à un choc sectoriel, se retrouver seul dans une situation économique défavorable, alors même qu'il a abandonné à la communauté l'essentiel de ses moyens d'action discrétionnaires. Ainsi, l'adoption de la monnaie unique place les différences structurelles des économies européennes au cœur des préoccupations de politique économique. En outre, l'ampleur de ces différences peut rendre nécessaire la mise en place de politiques favorisant l'harmonisation des comportements et des structures en Europe.

Le marché du travail a été jusqu'alors peu présent dans la problématique de la convergence européenne. Pourtant, il occupe une position stratégique, puisqu'il est le lieu où se règle le partage du revenu entre les agents. Plus précisément, le marché du travail est un des filtres nationaux par lesquels passent les chocs économiques ; il les amortit ou au contraire les amplifie selon les cas. Ainsi, un événement affectant a priori tous les pays de la même manière, on pense par exemple à une dépréciation de l'euro ou à une action de politique commune, pourra produire des effets différents selon le mode de fonctionnement des marchés du travail

¹ Ce texte a été publié dans un rapport de la Délégation du Sénat pour l'Union Européenne "Quelles politiques de l'emploi pour la zone Euro ?", n°388 (1998-1999). Ce document a été rédigé avec la collaboration de Sébastien Lechevallier (doctorant au CEPREMAP).

* Economistes au CEPII.

nationaux. Par ailleurs, les ajustements sur le marché du travail constituent en eux-mêmes des mécanismes de stabilisation macro-économique qui pourraient compenser la perte des instruments nationaux de politiques conjoncturelles.

L'organisation des différents marchés du travail européens paraît a priori très variée. Il est par exemple fréquent d'opposer les modèles britannique et nordique, de souligner le caractère très réglementé des relations d'emploi dans les pays d'Europe du Sud. Dans ce contexte de grande hétérogénéité, plusieurs questions se posent. Dans quelle mesure, ces organisations différentes se traduisent-elles par des comportements différents des salaires et de l'emploi ? Ces différences de comportements sont-elles de nature à perturber la politique commune et plus généralement le fonctionnement de l'UEM ? Vont-elles au contraire favoriser le bon fonctionnement de l'UEM ? En retour, l'UEM est-elle susceptible d'induire des réformes ou des modifications de comportements sur le marché du travail ? Est-il souhaitable ou nécessaire d'harmoniser le fonctionnement des marchés du travail dans les différents pays participant à la monnaie unique ? L'UEM nécessite-t-elle d'accroître la flexibilité de ces marchés ?

L'objet de cette étude est de donner des éléments de réponses à ces questions. La démarche retenue est la suivante. On analyse tout d'abord en détail les principales caractéristiques des marchés du travail des différents pays européens (participant déjà à l'euro ou non). Ensuite, pour les pays pour lesquels les données sont disponibles, on mesure et compare, à l'aide de l'économétrie, les dynamiques des salaires et de l'emploi au cours des années quatre-vingt-dix. Ces mécanismes d'ajustement sont ensuite intégrés dans une petite maquette qui permet de simuler la réaction des pays européens à des chocs communs et nationaux. Il s'agit aussi de voir dans quelle mesure ces différences de "flexibilité" peuvent être ou non reliées aux grandes caractéristiques des marchés du travail nationaux (plus ou moins grandes réglementation, nature des relations professionnelles, etc.) et surtout si elles sont ou non une source importante d'asymétrie en Europe.

Il ne s'agit donc pas ici de fournir une explication des écarts de taux de chômage entre les pays de l'Union mais, avant tout, de comparer la sensibilité des salaires et de l'emploi à l'activité dans les différents pays européens. Certes, la flexibilité des salaires et de l'emploi contribue a priori à une meilleure efficacité du marché du travail et à un bas niveau de chômage. Toutefois, le taux de chômage résulte également d'autres facteurs tels que les performances macro-économiques, la démographie, les taux d'activité (notamment des femmes), la réallocation du travail entre secteurs et entre régions, la capacité à innover et à créer des emplois. Cet ensemble de facteurs doit être pris en compte pour analyser le chômage structurel ; en se limitant à l'étude du degré de réactivité des salaires et de l'emploi face à des chocs nous traitons ici les aspects plus "conjoncturels" du fonctionnement du marché du travail.

Cette étude des différences de fonctionnement du marché du travail est menée sur l'ensemble des pays de l'UE (y compris ceux qui ne participent pas dès 1999 à la monnaie unique) et la Norvège, sous réserve de disponibilité des données. Une attention plus particulière est portée aux "grands" pays de l'UE Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni et aux Pays-Bas, souvent présentés comme un "modèle". Par ailleurs, dans la partie descriptive, nous nous efforçons de donner des éléments de comparaison avec les Etats-Unis et le Japon.

La flexibilité des salaires et de l'emploi est mesurée sur les années 90 au cours du cycle qui précède immédiatement la mise en place de l'euro. Le choix de cette période est dicté par l'ampleur des réformes mises en œuvre dans tous les pays européens au cours des 20 dernières années. Nous comparons en outre nos estimations sur les années 90 avec des estimations portant sur la décennie précédente.

Cette étude est organisée en deux parties

La première partie dresse un panorama détaillé des caractéristiques des différents marchés du travail nationaux. Cette comparaison s'appuie sur quatre thèmes principaux qui permettent de caractériser le fonctionnement du marché du travail : le mode de négociation des salaires, le degré de protection de l'emploi, l'importance des revenus de remplacement et l'existence de politiques actives d'emploi. L'analyse purement descriptive passe par la construction d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de classer les différents pays. Cette partie s'appuie aussi sur des techniques d'analyse des données dont le but est d'identifier ce qui différencie le plus les pays les uns des autres.

La deuxième partie analyse les implications macro-économiques de la diversité des marchés du travail en Europe. Une autre vision de la disparité des marchés du travail européens est proposée. Il s'agit du degré de flexibilité de ces marchés mesuré par la sensibilité des salaires aux tensions sur le marché du travail et par la sensibilité de l'emploi à l'évolution de la production. Pour cela nous proposons une estimation empilée des équations de salaires, puis d'emploi. Notre démarche consiste à partir d'une équation commune pour tous les pays et de relâcher progressivement les hypothèses d'identité de comportement par pays lorsque les tests économétriques le justifient. Nous étudions aussi dans quelle mesure les différences de comportements entre pays peuvent être ou non expliquées par les spécificités des marchés du travail nationaux mises en évidence dans la première partie.

En second lieu, nous tirons les leçons de ces analyses pour la politique économique en UEM. Nous nous appuyons pour cela sur des simulations réalisées à partir d'une maquette simple, calibrée à partir des estimations économétriques précédentes. Cette maquette permet de simuler la réaction des pays européens à des chocs communs (symétriques) ou les touchant de manière différente (asymétriques). Nous répondons ainsi à deux types de questions. Tout d'abord, les marchés du travail sont-ils suffisamment flexibles pour constituer un moyen d'ajustement aux chocs purement nationaux, et ainsi compenser la perte d'autonomie des politiques conjoncturelles ? Ensuite, les différences de comportements sur le marché du travail sont-elles suffisantes pour qu'un choc commun affecte in fine de manière très différentes les pays de l'union monétaire ?

PREMIÈRE PARTIE

LA DIVERSITÉ DES MARCHÉS DU TRAVAIL DANS LES PAYS
DE L'UNION EUROPÉENNE

INTRODUCTION

Cette première partie a pour but de dresser une analyse détaillée des principales caractéristiques des marchés du travail des différents pays européens. L'étude du fonctionnement de l'UEM nécessite en effet une bonne compréhension des caractéristiques et des différences des marchés du travail des pays de l'UE. Cette première partie précise ces caractéristiques en se focalisant plus particulièrement sur cinq pays : l'Allemagne, la France, l'Italie, le Royaume-Uni et les Pays-Bas. Les éléments d'analyse comparée s'appuient également sur les autres pays de l'UE, la Norvège ainsi que les Etats-Unis et le Japon, pour élargir la perspective.

On distingue ici quatre grands domaines "institutionnels" qui permettent de caractériser le fonctionnement du marché du travail : le mode de négociation des salaires, le degré de protection de l'emploi, l'importance des revenus de remplacement et l'existence de politiques actives d'emploi. Dans chacun de ces domaines, une brève analyse théorique permet de comprendre comment les caractéristiques structurelles peuvent influencer les salaires et l'emploi. Sont présentés ensuite différents indicateurs permettant une comparaison des pays européens. Une telle démarche analytique est justifiée par l'ampleur et la complexité du sujet. Mais elle ne doit pas faire perdre de vue la logique d'ensemble du fonctionnement de chaque système d'emploi national et les interactions (complémentarités ou au contraire substitutions) qui existent entre les différentes composantes. Une synthèse est donc présentée en dernière section.

Cette analyse repose sur des informations obtenues pour la plupart auprès de la Commission européenne (DGV), de l'OCDE et du Bureau international du travail. Afin de rendre compte quantitativement d'éléments particuliers, parfois qualitatifs, nous avons attribué des "notes"¹ aux différents pays. Celles-ci nous ont alors permis de construire des indicateurs synthétiques qui ont été, dans la mesure du possible, comparés aux indicateurs élaborés par d'autres chercheurs. Surtout, les informations de base à partir desquelles ils ont été construits sont disponibles en annexe. Une telle démarche de quantification a deux avantages. Tout d'abord, elle nous aide à mettre en évidence ce qui distingue le plus les marchés du travail européens les uns des autres. D'autre part, elle est d'une grande utilité pour l'identification des caractéristiques du marché du travail susceptibles d'expliquer les différences d'ajustement des salaires (seconde partie de l'étude).

¹ L'OCDE effectue plutôt des classements de pays. Il nous a toutefois semblé que la perte d'information pouvait être conséquente puisqu'il n'est alors pas tenu compte des "distances" entre chaque pays, qui sont pourtant généralement disponibles pour les éléments de base (durée de préavis, indemnités licenciement, par exemple).

Encadré 1 :
Institutions du marché du travail et modèles du marché du travail :
quelques liens théoriques

Le marché du travail est le lieu où se concrétise l'échange entre l'offre de travail des ménages et la demande de travail des entreprises. En concurrence parfaite, et lorsque les grandeurs nominales sont parfaitement flexibles, le prix du travail (le salaire réel) s'ajuste pour assurer le plein emploi. Si l'offre d'emploi est excédentaire, les travailleurs sans emploi proposent leurs services pour un salaire inférieur à celui des travailleurs en place. Si au contraire, la demande d'emploi est excédentaire, les entreprises peuvent augmenter l'offre en proposant de meilleures rémunérations. Ce schéma théorique où le chômage n'apparaît jamais ne permet pas d'expliquer la persistance dans le temps de demandes d'emploi non satisfaites.

Deux amendements ont été apportés au cadre walrasien d'équilibre concurrentiel pour mieux rendre compte de la réalité du fonctionnement du marché du travail. Tout d'abord, en raison de coûts d'ajustement (coût de catalogue,...) ou de réglementations (contrats valables sur une période fixe), les prix, les salaires et l'emploi ne peuvent s'ajuster instantanément aux modifications de l'environnement économique. Les interactions entre les différentes sources d'inertie structurelle de l'économie, en particulier celles du marché du travail mais aussi du marché des biens et des capitaux, peuvent expliquer la rigidité des salaires réels et la persistance du chômage à moyen terme.

Une seconde manière de rendre la représentation du marché du travail plus réaliste consiste à identifier les éléments du processus de fixation des salaires susceptibles d'éloigner l'économie de l'équilibre walrasien sous-jacent. L'élément central de cette approche est que le pouvoir de négociation des salariés ayant un emploi est supérieur à celui des demandeurs d'emploi. Ainsi, à l'équilibre, le salaire se fixe à un niveau supérieur de celui de l'équilibre concurrentiel. Le chômage est alors en partie le reflet de l'incapacité des demandeurs d'emploi à faire pression sur les salaires des travailleurs en place. Les salaires s'avèrent alors peu sensibles au taux de chômage.

Trois théories peuvent expliquer une telle situation : la théorie du salaire d'efficience, la théorie des *insiders-ousiders* et les modèles d'appariement entre offres et demandes de travail.

Selon la théorie du salaire d'efficience, les entreprises disposent d'une information imparfaite sur les caractéristiques et les intentions des travailleurs. Elles sont alors prêtes à payer un salaire élevé pour attirer et conserver les meilleurs salariés, et pour inciter ceux-ci à travailler efficacement. Le chômage qui résulte d'un niveau de salaire supérieur à celui compatible avec le plein emploi, renforce en retour l'incitation à l'effort pour les travailleurs ayant un emploi. Ceux-ci ne sont pas directement à l'origine du niveau et de la rigidité des salaires, puisque ce sont les entreprises qui fixent les rémunérations. Dans ce cadre théorique, les caractéristiques du marché du travail qui «protègent» les salariés contre le risque de licenciement réduisent l'incitation individuelle à travailler efficacement et poussent les entreprises à proposer des salaires plus élevés. Les dispositions permettant aux entreprises d'avoir plus d'information et de mieux sélectionner les travailleurs embauchés (comme par exemple la durée des périodes

d'essai) jouent dans l'autre sens.

La théorie des *insiders-outsiders* s'intéresse au pouvoir de négociation des travailleurs ayant un emploi (les *insiders*) relativement à ceux qui n'en ont pas (les *outsiders*). Ce pouvoir vient du fait que les entreprises n'ajustent pas l'emploi immédiatement, ceci pour plusieurs raisons. Il peut exister des contraintes administratives sur les licenciements. Par ailleurs, l'ajustement de l'emploi a un coût. Des indemnités sont versées en cas de licenciement et le recrutement nécessite un effort de recherche et de formation de la part des entreprises. Tous ces éléments limitent la substituabilité entre les *insiders* et les *outsiders*. Les premiers usent de leur situation pour obtenir des augmentations de salaires plutôt que des embauches nouvelles. De leur côté, les *outsiders* doivent proposer des salaires nettement plus faibles pour espérer intéresser les entreprises. L'existence de revenus de remplacements généreux peut conduire les *outsiders* à préférer rester sans emploi.

Lorsque la représentation des *insiders* est collective, le résultat de la négociation dépend de l'objectif des représentants des salariés. A moins que les syndicats ne visent exclusivement la résorption du chômage, et donc négocient une baisse du salaire ramenant à l'équilibre walrasien, les négociations collectives conduisent à un niveau de salaire supérieur au niveau d'équilibre. Le pouvoir de négociation des syndicats vient, comme précédemment, des coûts d'ajustement de l'emploi que supportent les entreprises, mais il est renforcé par le droit syndical, notamment la menace de faire grève. Le rôle et le pouvoir des syndicats est donc susceptible de rendre les salaires moins sensibles au déséquilibre sur le marché du travail.

Enfin, le comportement des *outsiders*, essentiellement l'intensité avec laquelle ils recherchent du travail, est au cœur des modèles d'appariement. La générosité des allocations chômage, la durée de chômage, mais aussi les contraintes à la mobilité sont autant de facteurs susceptibles de diminuer l'intensité de la recherche d'emploi des chômeurs. En conséquence, la position des *insiders* est moins disputée que ne l'indique le niveau du chômage.

Si les éléments caractérisant le fonctionnement non-concurrentiel du marché du travail font partie des explications potentielles de la persistance du chômage à long terme, ils s'accompagnent aussi d'une moindre sensibilité des salaires au déséquilibre sur le marché du travail (chômage), et certains d'entre eux à un ajustement plus lent de l'emploi à l'activité. Ils sont donc susceptibles d'expliquer la rigidité des salaires et de l'emploi telles que nous les mesurons dans la deuxième partie de cette étude.

1. LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET LEUR POIDS

Alors que la théorie néoclassique traditionnelle analyse le marché du travail comme n'importe quel autre marché concurrentiel, les développements théoriques des dix dernières années ont intégré les éléments institutionnels qui singularisent ce marché. En effet, les contrats de travail ne sont pas exclusivement des contrats marchands individuels entre une entreprise et un salarié. En pratique, les relations du travail résultent pour une grande part de la négociation entre des représentants des salariés (les syndicats) et des groupes d'employeurs. Le marché du travail ne peut donc être considéré comme parfaitement concurrentiel. Il s'agit plutôt du lieu de confrontation des objectifs contradictoires d'acteurs ayant un certain pouvoir de marché.

L'équilibre (salaires, emploi, conditions de travail,...) est alors fonction des priorités que se donnent les différents intervenants, du pouvoir que chacun d'eux a pour faire valoir son point de vue, et des interactions stratégiques qui caractérisent le processus de négociation.

1.1. Le champ de l'analyse

Le marché du travail n'apparaît pas comme un ensemble uniforme. Les règles et dispositions relatives à l'emploi et aux rémunérations, effectivement en vigueur, peuvent varier très sensiblement selon le statut du travailleur (fonctionnaire, personne en contrats à durée indéterminée, en contrats à durée déterminée, intérimaire), selon le secteur d'activité de son entreprise (existence et contenu de conventions collectives de branche, exposition à la concurrence étrangère), ou encore selon son niveau de rémunération relativement au salaire minimum. Dans cette étude, nous nous focalisons sur les règles et dispositions applicables aux travailleurs dans le secteur officiel marchand. Il s'agit d'un champ sur lequel il est possible de réunir des éléments de comparaison entre pays avec un détail suffisant. Par ailleurs, il concerne la plus grande masse des travailleurs.

Toutefois, il existe deux types de travailleurs dont la relation de travail déroge aux dispositions généralement applicables : les fonctionnaires et les personnes dont l'emploi n'est pas déclaré. Dans les pays européens, ces segments du marché du travail, notamment le premier, représentent un nombre important de travailleurs. Ils font l'objet d'un examen préalable afin de bien en isoler les spécificités et les interactions avec le secteur marchand officiel.

1.2. Le poids du secteur public

Comme le montre le Graphique 1, entre 14% (Pays-Bas) et 35% (Suède) des emplois sont publics en Europe. Dans de nombreux cas, ce type d'emploi est régi par des règles particulières qui aboutissent à une plus grande sécurité de l'emploi que dans le secteur privé. Souvent, il s'agit d'emploi « à vie », les fonctionnaires ne pouvant être licenciés sauf pour faute grave (France, Allemagne, Pays-Bas) ; ce n'est en revanche pas le cas en Finlande et au Royaume-Uni. Les salariés du secteur public qui n'ont pas le statut de fonctionnaire jouissent également d'une plus grande sécurité de l'emploi que les salariés du secteur privé. Notons par ailleurs que dans l'UE, le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) est souvent interdit ou limité dans la fonction publique. Au total, ces dispositions relatives à la stabilité de l'emploi dans le secteur public constituent une source de biais importante dans la formation des salaires. Elles jouent plutôt, si l'on se réfère aux modèles théoriques (encadré 1), vers des salaires plus élevés que la productivité du travail.

Elles ont également pour conséquence de diviser le marché du travail en deux segments, soumis à des règles différentes, mais pouvant interagir l'un avec l'autre. Ces interdépendances passent par la formation des salaires et les mouvements de salariés d'un segment à l'autre.

En situation de forte inflation, les augmentations de salaires dans le secteur public ont pu servir de base aux anticipations d'inflation du secteur privé. D'une certaine manière, le gouvernement informait les agents privés de ses prévisions d'inflation au travers des augmentations de salaires nominales accordées aux agents du secteur public. Un tel mécanisme a progressivement disparu

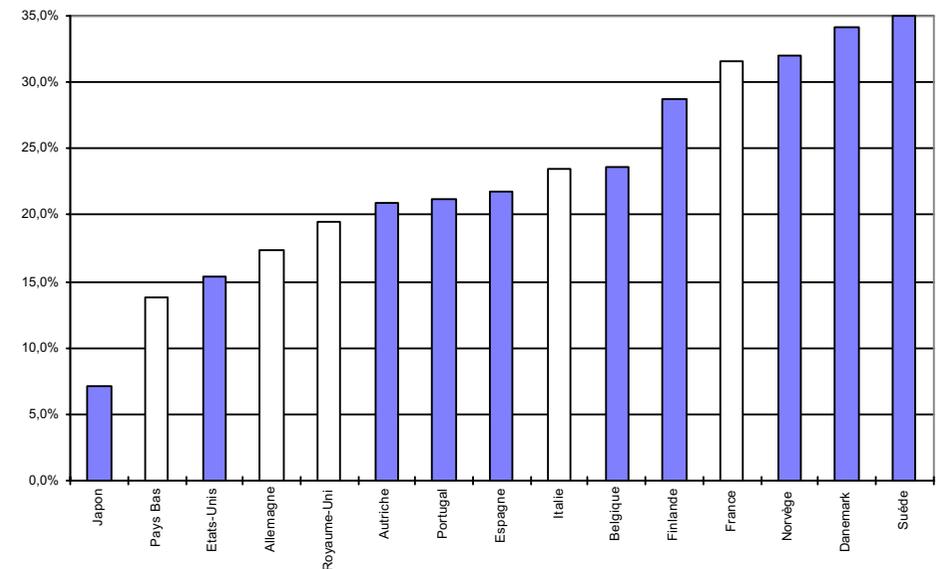
au fur et à mesure que les pays européens se sont installés dans un régime de basse inflation. A l'exception de la Grèce, le secteur public ne sert plus aujourd'hui de référence aux négociations du secteur privé. A l'inverse, dans certains pays européens, les évolutions salariales dans le secteur privé servent référence pour le secteur public ; c'est par exemple le cas au Royaume-Uni. Dans les pays où les négociations salariales sont sectorielles et plutôt centralisées, ce sont en général les secteurs exposés à la concurrence étrangère (par exemple l'industrie métallurgique en Allemagne) qui jouent un rôle moteur dans la formation des salaires. Toutefois dans la plupart des pays, l'évolution des salaires dans le secteur public apparaît avoir, au moins à court terme, sa propre autonomie selon les orientations du gouvernement en place.

L'existence d'un secteur public important peut également avoir un impact sur les mouvements de travailleurs avec le secteur privé. L'augmentation de l'emploi dans le secteur public réduit la part de l'offre de travail nationale qui s'oriente vers le secteur privé, ce qui peut réduire la pression qu'exercent les personnes à la recherche d'un emploi sur les salariés du secteur marchand. Selon les modèles théoriques présentés en encadré, les salaires sont alors plus élevés et l'emploi plus bas dans le secteur privé que s'il n'y avait pas eu d'augmentation de l'emploi public. L'effet global sur l'emploi et sur le salaire moyen est *a priori* ambigu. Il est positif sur l'emploi total et négatif sur le salaire par tête si le salaire dans le secteur privé est peu sensible à la baisse de l'offre de travail disponible induite par les créations d'emploi dans le secteur public (c'est par exemple le cas si les emplois publics créés sont ciblés sur des personnes qui n'ont pas les qualifications requises pour trouver un emploi dans le secteur privé). L'effet est au contraire négatif sur l'emploi et positif sur les salaires dans le cas contraire.

Enfin, les augmentations d'emploi et de salaire dans le secteur public peuvent avoir une influence plus indirecte sur l'emploi et les salaires dans le secteur privé, *via* la contrainte budgétaire de l'Etat. En effet, si la masse salariale du secteur public augmente plus vite que le PIB (c'est-à-dire que les assiettes fiscales), le solde public ne reste inchangé que si d'autres dépenses s'ajustent à la baisse (investissements publics, prestations sociales) ou si la fiscalité augmente. Dans ce dernier cas, lorsque les salariés arrivent à « récupérer » par des hausses de salaires, une partie de la baisse de pouvoir d'achat due à la hausse de la fiscalité, l'effet peut être défavorable à l'emploi dans le secteur privé. Au cours des années 90, les hausses de salaires dans le secteur public ont toutefois été limitées par les programmes d'ajustement budgétaire mis en œuvre dans le cadre du Traité de Maastricht.

Au total, l'importance du secteur public dans les pays de l'UE conduit à une segmentation du marché du travail entre public et privé. L'analyse des liens entre ces deux secteurs indique tout d'abord que la propagation des salaires du public vers le privé n'est guère à craindre dans le contexte de l'UEM. L'effet des politiques publiques en termes de création d'emplois dans le secteur public sont *a priori* ambigus sur l'emploi et le salaire moyen de chaque pays. Les estimations économétriques réalisées dans la deuxième partie étant effectuées sur des données agrégées (qui comprennent l'emploi et les salaires du secteur public), les mesures de la flexibilité que l'on en tire intègrent bien les interactions entre les segments public et privé du marché du travail.

Graphique 1 : Part des emplois publics dans l'emploi total



1.3. Le travail souterrain

Une autre forme de travail doit également être prise en compte : le travail souterrain. Il s'agit d'activités légales mais non déclarées. Parmi les personnes travaillant au noir, on trouve plusieurs catégories : des personnes qui cumulent plusieurs emplois, des inactifs, des chômeurs, des ressortissants étrangers en situation illégale. Par nature, le travail au noir est difficile à mesurer. Selon la Commission Européenne (1998a), l'économie non déclarée représenterait de 7 à 16 % du PIB de l'UE et 7 à 19 % des emplois, selon les méthodes d'estimations utilisées. Un trait commun à l'ensemble des études passées en revue par la Commission est la mise en évidence de plusieurs groupes de pays. Un premier groupe, constitué des pays scandinaves, de l'Irlande, de l'Autriche et des Pays-Bas, est caractérisé par une faible importance du travail au noir qui représenterait environ 5 % du PIB. A l'opposé le travail au noir représenterait environ 20 % du PIB en Italie et en Grèce. Entre ces extrêmes on trouve tout d'abord l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni où l'ampleur du travail au noir reste modérée puis la Belgique et l'Espagne où ce dernier est plus important. La Commission souligne en outre que la majorité des personnes concernées occupe simultanément un emploi déclaré et est donc, à ce dernier titre, comptabilisée dans les statistiques de l'emploi.

Le recours au travail au noir a plusieurs origines. La principale est que ce type d'activité permet d'échapper à l'impôt et aux cotisations sociales. Il permet aussi d'échapper aux contraintes administratives. Ce type d'emploi peut aussi traduire une inadaptation de la législation du travail : selon la Commission, le fait que certaines formes d'emploi atypique (travail de nuits,

travail à temps partiel) ne soient pas entièrement reconnues par la législation en vigueur a pu contribuer à l'accroissement du recours au travail non déclaré. La volonté de réduire l'ampleur du phénomène a dès lors conduit certains pays à aller au delà du renforcement des contrôles et des sanctions et à assouplir la législation sur les nouvelles formes d'emploi (Espagne, Finlande, Autriche).

Un secteur informel important a des conséquences sur le fonctionnement réel d'une économie. C'est une source de biais dans les études empiriques dans la mesure où, par définition, les données statistiques officielles ne mesurent que l'activité dans le secteur formel. D'une part, les grandeurs économiques ne rendent compte que d'une partie de l'économie. Par exemple, l'emploi et la production sont sous-estimés. Mécaniquement, les estimations économétriques seront faussées, dans la mesure où les comportements des agents économiques ne sont pas les mêmes dans les secteurs formel et informel. Compte tenu de l'absence de données, toute étude macro-économique appliquée ne peut être conduite que sur les données du secteur officiel. Selon les questions abordées, il est toutefois possible d'avoir une idée *a priori*, sur la base d'une analyse théorique, du sens du biais des paramètres estimés. Dans le cadre de l'étude de la flexibilité des salaires et de l'emploi qui nous intéresse ici, le biais a toutes les chances d'aller dans le sens d'une sous-évaluation de la flexibilité des salaires. En effet, lorsque l'emploi baisse dans le secteur formel (par exemple dans une phase basse du cycle), le chômage augmente mais une partie des chômeurs officiellement recensés trouvent un emploi dans le secteur souterrain. Les statistiques surestiment donc la hausse du chômage et la baisse de l'emploi. L'erreur de mesure systématique conduit alors à sous-estimer la sensibilité des salaires au chômage. Les mesures empiriques présentées dans la deuxième partie de cette étude sont confrontées au biais susceptible d'être induit par la taille du secteur informel.

2. LE CADRE D'ANALYSE DE LA NÉGOCIATION

2.1. Représentation syndicale et négociation

Le droit de représentation des salariés, le droit de se regrouper en syndicats et de mener le cas échéant des actions collectives telles que la grève sont des caractéristiques du marché du travail que les modèles théoriques ont progressivement intégrées. Le principal intérêt pour les salariés de se syndiquer est d'accroître leur pouvoir de négociation. Une question de fond sur le rôle des syndicats est de savoir s'ils contribuent à rééquilibrer une situation initialement biaisée en faveur des employeurs, ou s'ils renforcent le pouvoir des salariés au delà de ce qui assurerait l'équilibre du marché du travail.

Quoiqu'il en soit, la négociation salariale se déroule entre deux acteurs ayant un pouvoir de nuisance l'un sur l'autre, de sorte que le résultat de cette négociation peut être considéré comme une moyenne entre l'objectif des syndicats et celui des employeurs, pondérée par le pouvoir de négociation relatif des deux acteurs. Entre également en ligne de compte la situation dans laquelle se retrouverait chaque participant en cas d'échec des négociations. Plus cette situation de repli est défavorable, moins la partie concernée sera exigeante.

Si l'objectif des employeurs est la maximisation du profit de l'entreprise, celui des syndicats est de maximiser les salaires et l'emploi selon une combinaison qu'il est parfois difficile à définir (Perrot (1998)). La théorie précise comment le fonctionnement interne des syndicats (système

de vote, hétérogénéité des membres du syndicat, conflit entre les dirigeants et les membres, nombre de questions portées au vote, etc.) conditionne la forme précise de leur objectif lors des négociations collectives. Pour ce qui nous concerne, l'important est de retenir que s'ils s'intéressent d'abord aux salaires, ils ne sont pas non plus indifférents à l'emploi.

La négociation peut porter simultanément sur les salaires et l'emploi (modèles de contrats optimaux, Mac Donald et Solow (1981)). Dans ce cas, il existe une multiplicité d'équilibres, c'est-à-dire de couples emploi/salaire possibles ; le contrat finalement retenu dépend du pouvoir de marchandage de chacun des partenaires. Celui-ci est lui-même relié à l'horizon temporel (c'est-à-dire à l'impatience) et à la situation courante de chacun des partenaires. La principale conclusion de ces modèles est qu'à mesure que s'accroît le pouvoir de négociation du syndicat, emploi et salaire s'accroissent simultanément.

Ce résultat n'est plus valable lorsque la négociation porte, dans un premier temps, seulement sur les salaires, et que les entreprises fixent ensuite le niveau d'emploi (modèles de droit à gérer, Nickell (1982)). Ceci revient à considérer que les entreprises maximisent leur profit sous la contrainte d'un salaire supérieur à celui qui prévaudrait sans syndicat. A ce niveau de salaire, la demande de travail des entreprises est plus faible, et il y a du chômage. Dans ce cadre, l'accroissement du pouvoir de négociation du syndicat engendre toujours une augmentation du salaire négocié, accompagnée cette fois d'une baisse de l'emploi.

Les études empiriques conduiraient plutôt à conclure en faveur de ce dernier type de modèle. Dans la pratique en effet, les négociations portent surtout sur les salaires. Ceci tient d'une part aux employeurs, qui sont très réticents à s'engager sur l'emploi dans des accords collectifs, même lorsque les syndicats font en contrepartie des propositions ambitieuses sur la flexibilité du temps de travail (comme dans la métallurgie Allemagne en 1993-94, et dans les discussions de plans nationaux pour l'emploi en Belgique). Mais les syndicats ont également tendance à privilégier les salaires, et ce d'autant plus que la concurrence entre centrales syndicales est forte. Récemment, on a toutefois pu observer une évolution intéressante avec le renforcement des questions d'emploi dans la fonction objectif des syndicats européens.

2.2. Niveau de négociation et coordination

Une fois caractérisé le mode de négociation entre les deux parties, reste à savoir dans quel contexte s'inscrivent les relations entre syndicats et employeurs : le fonctionnement du marché du travail n'est pas le même lorsque chaque entreprise négocie avec un syndicat maison, ou lorsque qu'une fédération syndicale représentative négocie, au niveau national, avec une organisation regroupant un grand nombre d'employeurs. Le point de vue dominant a longtemps été que les systèmes les plus décentralisés sont les plus flexibles et donc les plus efficaces. Mais les bonnes performances (en termes de modération salariale et de chômage) de systèmes centralisés, comme ceux des pays nordiques et de l'Autriche jusqu'à la fin des années 80 ont conduit à réviser cette vue. Depuis l'étude de Calmfors et Driffill (1988), et avant eux Bruno et Sachs (1985), les économistes se sont intéressés à l'impact du degré de centralisation des négociations salariales sur le fonctionnement du marché du travail. La conclusion de Calmfors et Driffill est que les systèmes très centralisés ou très décentralisés sont les plus efficaces, et que

les systèmes intermédiaires sont ceux qui donnent les moins bons résultats en termes d'ajustement des salaires réels et donc de chômage.

L'explication théorique est que le degré de centralisation a deux effets opposés. Tout d'abord, lorsque la négociation est décentralisée, c'est à dire qu'elle a lieu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le pouvoir des syndicats de salariés est faible. En effet, ceux-ci sont conscients que, compte tenu de la concurrence, les entreprises ne peuvent amortir les hausses de salaire en augmentant leurs prix, et donc que l'ajustement s'effectuera plus fortement sur le niveau d'emploi. Ce rapport de force contribue à modérer les revendications salariales. Lorsque les négociations se déplacent à un niveau plus centralisé (branche puis national), la concurrence sur les biens devient moins forte, et donc les syndicats sont moins incités à la modération salariale². Le second effet de la centralisation, qui joue cette fois dans le sens de la modération salariale, est qu'au niveau national les fédérations syndicales prennent en compte la répercussion des hausses nominales de salaire sur le niveau général des prix. Ainsi, plus la négociation se déroule à un niveau centralisé, moins les syndicats sont enclins à demander des hausses du salaire nominal.

Cette vision selon laquelle les systèmes décentralisés d'une part et centralisés d'autre part sont mieux armés pour assurer la modération salariale a, par la suite, été enrichie et amendée. Tout d'abord, dans les systèmes décentralisés, la modération salariale n'est pas toujours assurée, notamment lorsque certains segments du marché du travail sont en situation d'excès de demande de travail. De leur côté, les systèmes de négociations centralisées laissent parfois subsister des possibilités de renégociation aux niveaux inférieurs (secteurs, régions, entreprises, usines) qui en limitent l'efficacité. Il est donc essentiel d'évaluer l'aptitude des signataires d'accords collectifs à en assurer l'application aux niveaux inférieurs. Celle-ci dépend notamment du degré d'unité qui existe entre les différents syndicats d'une part, et entre organisations patronales d'autre part. Si cette unité est forte, les syndicats (ou les organisations d'employeurs) se mettant d'accord sur une ligne de conduite, un système de négociation salariale, même apparemment décentralisé, se comportera comme un système centralisé.

2.3. Mesurer le rôle et l'importance des syndicats

2.3.1. Le droit syndical est plus développé en Europe continentale

Les syndicats tirent leur pouvoir de leur représentativité et de la place que leur confèrent les différentes sources de droit. La représentation des syndicats peut reposer sur la base du volontariat comme aux Etats-Unis et au Royaume-Uni³. La question de la représentation des salariés dans les établissements est d'actualité au Royaume-Uni. A partir du livre blanc "Fairness at work", le gouvernement Blair a fait des propositions améliorant (légèrement) la

² L'hypothèse sous-jacente à cet argument est que les branches d'activité sont moins en concurrence les unes avec les autres (par exemple, le bâtiment avec les services financiers ou encore la métallurgie), que les entreprises d'une même branche entre elles.

³ Par exemple, aux Etats-Unis, pour avoir le droit de se syndiquer, les travailleurs doivent d'abord faire campagne au sein de leur entreprise et soumettre la création d'un syndicat au vote du personnel.

participation des salariés dans l'entreprise⁴. De même, les droits syndicaux ont été renforcés en 1998, principalement dans le but d'établir des normes de droit des travailleurs (plainte contre licenciement abusif, congés maternité et parental, représentation syndicale en cas de conflit d'un salarié avec son employeur,...).

En Europe continentale, le droit d'association et le droit syndical sont mieux assurés. Dans la plupart des pays, ils sont inscrits dans la Constitution (Allemagne, France, Italie, Espagne, Portugal, Suède, Irlande). Un ensemble de dispositions législatives précise en pratique les droits et devoirs des différentes parties. La principale attribution des syndicats est la capacité exclusive qui leur est donnée de négocier des accords collectifs avec un employeur ou des associations d'employeurs. La signature de conventions collectives est généralement encouragée par le gouvernement qui se contente de fournir le cadre législatif minimal.

Au Portugal et en Espagne, le droit syndical n'a véritablement été instauré qu'après la chute des régimes dictatoriaux. Au milieu des années 80, la législation initialement très favorable aux syndicats a été légèrement assouplie et adaptée à l'intégration de ces deux pays dans la Communauté européenne.

Une fois la représentation syndicale établie, il reste à mener la négociation. Pour le syndicat, un des principaux moyens d'action est la grève. Le droit de grève est parfois garanti par la Constitution, comme en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne et en Finlande⁵. Dans les pays où la législation n'est guère favorable aux syndicats (Etats-Unis et Royaume-Uni), le droit de grève est fortement encadré. Enfin, dans les pays du nord de l'UE, le droit de grève est pleinement assuré, mais le conflit social n'intervient qu'en dernier lieu une fois que toutes les dispositions relatives à la conciliation et à la médiation ont été successivement activées. Par ailleurs, les parties signataires de conventions collectives ne peuvent généralement pas lancer de mouvement de grève sur des questions traitées par les conventions pendant leur durée de validité (Italie, Allemagne, Suède, Danemark). Enfin, dans ces deux derniers pays, le gouvernement ou le parlement peut mettre fin à un conflit social si celui-ci est dommageable pour la société.

Le nombre de jours perdus par an pour 1000 salariés à cause de grèves ou de lock-out⁶ est souvent présenté comme un indicateur des conflits du travail⁷. Il peut également révéler le pouvoir de nuisance des acteurs les uns envers les autres. Sur la fréquence des conflits, la Grèce

⁴ La représentation syndicale est assurée lorsqu'au moins la moitié des salariés est syndiquée, ou lorsque l'employeur l'accepte. Dans les autres cas, des élections peuvent être organisées. Les dispositions législatives récentes précisent notamment les établissements concernés (au moins 20 salariés, ce qui exclut 5 millions de personnes), et le taux de participation électorale pour décider du principe d'une représentation des salariés (au moins 50% des travailleurs).

⁵ En Finlande, le droit de grève résulte de l'interprétation d'une des lois constitutionnelles.

⁶ Le lock-out est l'arrêt de la production par l'employeur contre l'intérêt des salariés.

⁷ Il s'agit de la moyenne sur la première moitié des années 90. Dans le cas de la Grèce, l'année 1990 a été marquée par un nombre très important de jours perdus, et a donc été exclue du calcul. Malgré cela, la Grèce se distingue toujours assez nettement du reste de pays étudiés.

se distingue nettement (BIT, 1998). Suivent ensuite l'Espagne, l'Italie, la Finlande⁸ et l'Irlande où les conflits du travail sont significatifs. La tendance en Europe depuis le début des années 80 est à la baisse des conflits du travail, notamment en Italie et au Royaume-Uni, mais aussi en France, en Belgique et au Portugal (Aligisakis, 1997). En Allemagne, aux Pays-Bas et en Norvège, l'indicateur de conflictualité est faible et stable.

Au total, il ressort que la législation peut être plus ou moins favorable aux syndicats. Elle l'est beaucoup plus en Europe continentale qu'au Royaume-Uni. Par ailleurs, si le droit syndical est unanimement reconnu comme un droit fondamental en Europe continentale, l'expression de ce droit s'inscrit dans une logique moins conflictuelle dans certains pays (Allemagne, Pays-Bas, Danemark,...), où la grève est le recours ultime des syndicats, que dans d'autres (Italie, France, Espagne, Grèce).

2.3.2. Le poids des syndicats est plus faible au sud de l'Europe

Un indicateur de l'importance des syndicats est le taux de syndicalisation⁹ (rapport des salariés syndiqués sur la population salariée). Au niveau mondial, celui-ci a connu une tendance à la baisse depuis le début des années 70. Toutefois, en Europe l'évolution n'est pas uniforme. En effet, si le taux de syndicalisation a baissé dans les pays qui avaient au milieu des années 80 un taux de syndicalisation faible, la part des salariés syndiqués a augmenté entre 1985 et 1995 dans les pays à forte tradition syndicaliste. L'Espagne fait exception dans le groupe des pays à faible taux de syndicalisation, puisque ce dernier est en légère hausse sur la période. On peut grossièrement distinguer trois groupes de pays en 1995. Le premier réunit les pays à faible syndicalisation (taux inférieur à 20%) : la France, les Etats-Unis et l'Espagne. Un groupe intermédiaire où la part des travailleurs syndiqués est comprise entre 20 et 50% : le Japon, le reste de l'Europe du Sud (Grèce, Portugal et Italie), l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Autriche, le Royaume-Uni et l'Irlande. Enfin, dans les pays nordiques et la Belgique plus de la moitié des travailleurs est syndiquée.

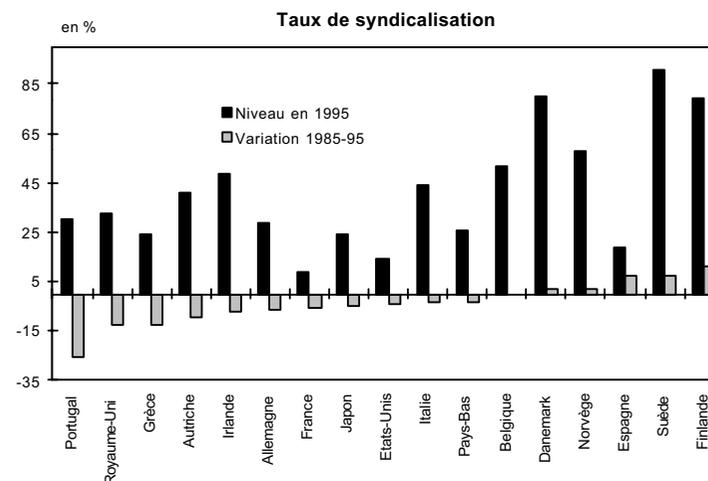
⁸ Le cas de la Finlande est un peu exceptionnel, puisque le début des années 90 a été marqué par la plus profonde récession qu'ait connue un pays de l'OCDE depuis la crise du début des années 30.

⁹ Les taux de syndicalisation sont publiés par le BIT dans "Le travail dans le monde", 1997-98. Par syndicat, le BIT entend "toute organisation constituée en majorité de salariés, dont les principales activités incluent la négociation des taux de salaire et des conditions d'emploi". Il s'agit essentiellement des organisations de salariés et des associations professionnelles, mais en sont exclus, les travailleurs indépendants. Parfois, les chômeurs, les retraités ou les travailleurs indépendants peuvent être membres d'un syndicat (46% des syndiqués en Italie, 36% en Belgique, 19% en Suède, 18% aux Pays-Bas et en Autriche, 6% en France). Le BIT s'efforce de corriger les statistiques pour ne conserver que les salariés. Le taux de syndicalisation rapporte les effectifs syndicaux ainsi calculés à la population salariée, même si certaines catégories de salariés peuvent ne pas avoir le droit de se syndiquer (hauts fonctionnaires, militaires, police, enseignants,...).

2.3.3. L'étendue des conventions collectives ne reflète pas toujours le taux de syndicalisation¹⁰

Quelles que soient les corrections de mesure apportées, le taux de syndicalisation demeure un indicateur très imparfait du pouvoir des syndicats. Ainsi, la France a le plus bas taux de syndicalisation des pays étudiés, mais il serait hâtif de conclure que les syndicats n'y jouent pas un grand rôle. Dans la plupart des pays d'Europe, la législation donne aux syndicats le droit exclusif de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou des associations d'employeurs. Ces conventions collectives peuvent ensuite faire l'objet d'une extension administrative de la part du gouvernement. De fait, les gouvernements utilisent souvent cette possibilité car elle permet de mettre toutes les entreprises, en général d'un même secteur, dans les mêmes conditions de concurrence, et d'éviter ainsi une "concurrence sociale" excessive entre établissements. Elle a également pour effet, notamment dans les pays à faible représentativité syndicale, d'inciter les employeurs à prendre part à la négociation pour ne pas se voir imposer des conditions n'ayant pas intégré leur point de vue. A l'inverse, les salariés, se sachant protégés, sont peut être moins incités à s'impliquer personnellement dans l'action syndicale, ce qui contribue à baisser le taux de syndicalisation dans les pays pratiquant l'extension administrative des conventions.

Graphique 2 :



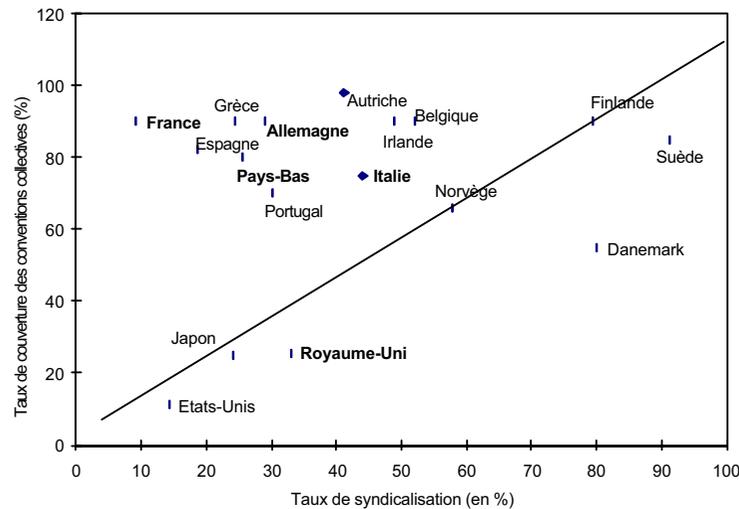
Source : BIT, "Le travail dans le monde", 1997-98.

¹⁰ Comme le précise le BIT, les données concernant les conventions collectives sont issues de sources très diverses, ce qui rend les comparaisons internationales sujettes à caution. Il est vraisemblable que l'échantillon de pays retenus ici offre plus d'assurance. Il n'en reste pas moins vrai qu'il ne s'agit que d'ordres de grandeur.

De fait, beaucoup de pays d'Europe continentale sont caractérisés par des taux de couverture des conventions collectives¹¹ très supérieurs aux taux de syndicalisation ; les conventions collectives s'appliquent généralement à l'ensemble des salariés concernés et non aux seuls affiliés des organisations syndicales signataires. A l'inverse, dans les pays à fort taux de syndicalisation comme la Suède et le Danemark, il n'y a pas d'extension administrative des conventions collectives. Le Royaume-Uni et l'Irlande, comme d'ailleurs les Etats-Unis et le Japon, sont différents puisque la syndicalisation est faible et les conventions collectives sont strictement limitées aux entreprises où il y a des syndicats, et souvent applicables aux seules personnes syndiquées.

Enfin, il est important de noter que les conventions collectives ne portent pas seulement sur les salaires, mais également sur les conditions de travail, de licenciement, la formation professionnelle, les systèmes de retraites d'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies, les procédures de règlement des conflits, certains groupes de travailleurs (femmes, handicapés, etc...). Il arrive même que les conventions collectives ne traitent que partiellement la question des salaires, le plus souvent en instituant des règles ou augmentations minimales, ou des augmentations moyennes à répartir entre les secteurs ou les catégories de salariés (Finlande, Norvège).

Graphique 3 : Syndicalisation et couverture des conventions collectives



Source : BIT, "Le travail dans le monde", 1997-98, OCDE (1994).

¹¹ Part des salariés couverts par une convention collective.

2.4. Le degré de centralisation des négociations est plus fort dans les pays nordiques

La centralisation des négociations salariales résulte de trois éléments : le niveau auquel se déroule la négociation, le degré de coordination des syndicats, et le degré de coordination des employeurs.

Les salaires peuvent être définis au niveau national, et déclinés par secteur, comme aux Pays-Bas et en Italie (mais également en Autriche, Belgique, Luxembourg, Danemark, Norvège et Grèce). Cette centralisation est un peu moins marquée en Finlande et en Irlande. On trouve ensuite des pays où la négociation des salaires se fait principalement au niveau sectoriel : l'Allemagne, l'Espagne, le Portugal et la Suède. La négociation salariale en France se déroule plutôt au niveau des entreprises, mais est parfois encadrée par des accords sectoriels. Enfin, la négociation se déroule quasi-exclusivement au niveau de l'entreprise au Royaume-Uni (ainsi qu'aux Etats-Unis et au Japon).

Dans certains pays, les organisations syndicales et patronales jouent officieusement un rôle central de coordination des revendications. C'est notamment le cas en Allemagne (et au Japon pour les seules organisations patronales). Par ailleurs, le fait que les négociations salariales de branches ou d'entreprises aient lieu simultanément ajoute aux possibilités de contrôle par les fédérations et confédérations nationales de l'issue des négociations aux niveaux inférieurs, et sur la cohérence des revendications sectorielles entre elles (voir Tableau 2 de l'Annexe 1). L'intensité de la coordination au sein des syndicats et des organisations patronales est d'autant plus forte que les attributions du centre sont développées : existence de sujets réservés (par exemple la formation professionnelle), importance du lobbying auprès des autorités politiques, développement de prestation de services aux membres (conseil juridique pour les entreprises...).

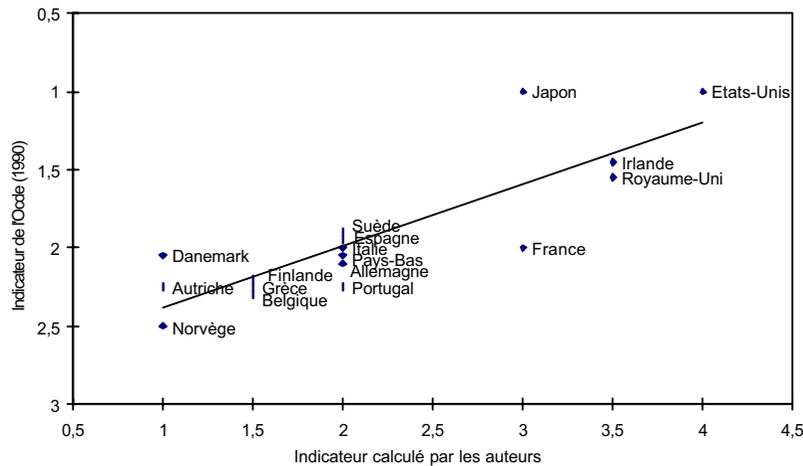
Les graphiques I et II de l'Annexe 1 montrent que là où les négociations salariales se déroulent à un niveau plutôt centralisé, les confédérations syndicales d'une part, et les organisations patronales d'autre part, tendent à coordonner leur action. En Europe continentale, où la centralisation est relativement forte, celle-ci semble s'être renforcée. Ainsi des efforts ont été faits pour éviter les renégociations "abusives" au fur et à mesure que la négociation se déplace vers l'entreprise ou l'établissement. La réforme du système d'indexation des salaires (échelle mobile) en 1992 en Italie, ainsi que le protocole Ciampi de 1994 limitant les renégociations salariales au niveau de l'entreprise (sauf si la productivité ou les profits le permettent) en sont les meilleurs exemples. De même, les mouvements d'unification des organisations de salariés d'une part et patronales d'autre part aux Pays-Bas en 1995 et 1998 en est un autre. Certes, on a assisté également au développement de "clauses de renégociation" permettant d'adapter les accords nationaux ou sectoriels aux conditions locales (France, Allemagne, Pays-Bas, Autriche). Mais ces mesures ont été principalement défensives, visant essentiellement à exempter temporairement les entreprises en difficulté de l'application de certaines dispositions.

L'indicateur synthétique de centralisation des négociations salariales calculé ici s'inspire de l'approche de Soskice (1990), après l'étude de Calmfors et Driffill (1988). L'idée est que le degré effectif de centralisation est d'autant plus élevé que les syndicats ou les organisations patronales se coordonnent. L'indicateur ainsi construit rend compte conjointement du niveau des négociations et des degrés de coordination verticale des organisations syndicales, d'une

part, et des organisations patronales, d'autre part. La comparaison avec une série d'indicateurs calculés par l'OCDE et des spécialistes des relations professionnelles indique qu'il se dégage un certain consensus sur la position relative des groupes de pays étudiés en termes de centralisation, même si le classement de certains pays peut parfois nettement changer selon les définitions retenues (voir OCDE, 1994).

Cet indice de centralisation distingue trois types de pays. Tout d'abord, ceux où la centralisation est forte (Autriche, Grèce, Danemark et Norvège). Puis, un groupe de pays que l'on peut qualifier de moyennement centralisé. Il s'agit de l'Allemagne, des Pays-Bas et de l'Italie (mais aussi de l'Espagne, de la Suède et du Portugal). Le Royaume-Uni est nettement détaché des autres pays européens, avec une forte décentralisation. Enfin, la France est à mi-chemin entre le reste de l'Europe continentale et le Royaume-Uni. En effet, en France, les négociations ont surtout lieu dans les entreprises, et la relative désunion syndicale ne contribue pas à augmenter l'indice de centralisation effective.

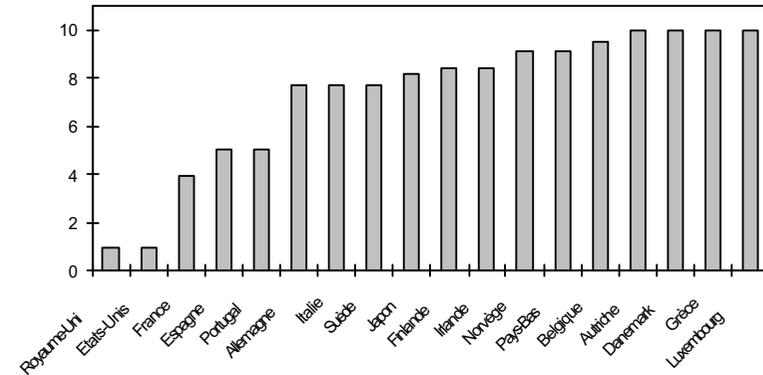
Graphique 4 : Degré de centralisation des négociations : comparaison avec la mesure de l'OCDE



Source : OCDE et calcul des auteurs.

Graphique 5 :

Indicateur de centralisation des négociations salariales



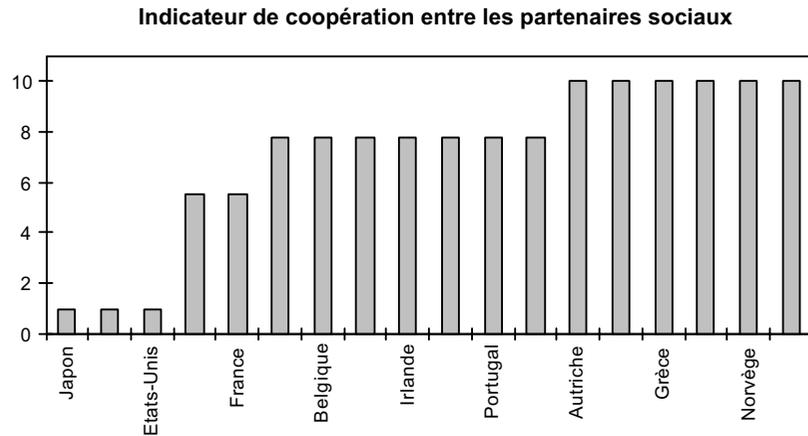
Source : Calcul des auteurs.

2.5. Le champ de la coopération entre les partenaires sociaux

Nous avons vu dans un premier temps quelle était la place des syndicats dans les relations du travail, ainsi que le degré de centralisation des négociations salariales. Mais dans des pays identiques de ces deux points de vue, l'issue des négociations dépendra également de la coopération entre les partenaires sociaux. Sont-ils engagés dans une relation longue, portant sur un ensemble large de questions d'intérêt commun, ou bien ne se rencontrent-ils que pour discuter des augmentations de salaires immédiates des salariés en place? La cohérence d'ensemble du cadre institutionnel prend ici toute son importance.

Si les partenaires sociaux, encouragés voire encadrés par le gouvernement, prennent possession des relations du travail à travers la signature d'accords collectifs, ou la discussion dans des organismes de concertations, ou encore la gestion des systèmes de protection sociale et le règlement des conflits du travail, il est clair que les discussions sur les salaires s'inscrivent dans une perspective plus large de valorisation du travail des salariés et sur un horizon de temps plus long. Dans ce cadre, il sera possible de faire apparaître des gains dynamiques, liés par exemple à la formation professionnelle et la stabilité de l'emploi, plutôt que de se limiter aux augmentations de salaires à court terme. En outre, la diversité des sujets abordés, notamment dans les conventions collectives, favorise l'émergence de compromis (modération salariale contre amélioration des conditions de travail, engendrant en retour des gains de productivité,...).

Graphique 6 :



Source : Calcul des auteurs.

Dans un système centralisé, les partenaires sociaux sont incités à mieux contrôler les suites de leurs négociations à l'échelon inférieur, de manière à rester crédibles dans la négociation centralisée (Pays-Bas, Allemagne, Belgique, Autriche, Danemark,...). Ce type de fonctionnement va donc de paire avec une bonne coordination des différentes organisations syndicales entre elles.

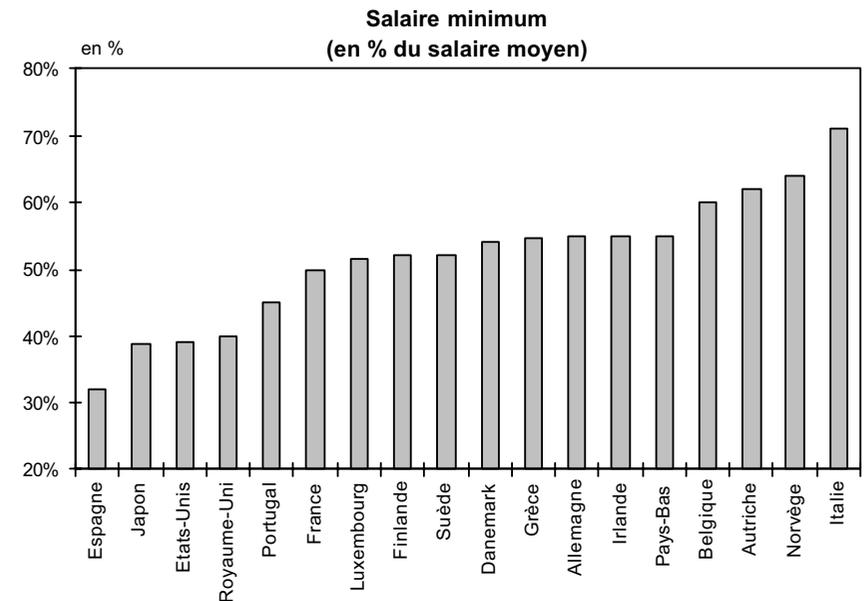
En dehors du Japon, centralisation et coopération vont généralement ensemble. L'indicateur de coopération utilisé ici (Graphique 6) résulte de notre appréciation d'un ensemble d'éléments (présentés dans le Tableau 5 de l'Annexe 1), comme l'existence d'organes de concertation, et de plan nationaux pour l'emploi, de l'importance des conventions collectives, des processus de règlement des conflits, de l'étendue des sujets abordés dans les négociations, ou encore du rôle des comités d'entreprise.

2.6. Les réglementations sur les salaires

Il existe deux grands types de réglementation sur les salaires : l'exigence d'un salaire plancher et les systèmes d'indexation sur le coût de la vie. Alors que les derniers ont quasiment disparu, sauf au Luxembourg et en Grèce, les premiers sont encore appliqués dans nombre de pays, qu'ils soient imposés par la législation ou négociés dans les conventions collectives. Les minima salariaux résultent soit de dispositions légales comme en France, aux Pays-Bas, en Espagne et au Portugal, soit d'accords collectifs nationaux (Belgique, Grèce, Danemark) ou sectoriels (Allemagne, Italie, Autriche). Au Royaume-Uni, avant 1993, et en Irlande, des minima étaient fixés dans les branches industrielles à bas salaires. En 1998, le Royaume-Uni a annoncé l'instauration d'un salaire minimum national applicable à partir d'avril 1999. L'impact

du salaire minimum sur le fonctionnement du marché du travail et sur la répartition des revenus fait l'objet d'un vif débat, dont l'OCDE s'est fait l'écho dans les Perspectives de l'emploi publiées en juin 1998 (OCDE, 1998b).

Graphique 7 :



Source : Dolado et al. (1996).

L'existence de minima pour les salaires relève de deux types de préoccupations. La première est que le salarié se trouve en situation d'infériorité lorsqu'il négocie avec l'employeur. Le salaire minimum sert alors à éviter les excès à la baisse que les salariés auraient à subir. Dans ce cadre théorique, un salaire minimum peut contribuer à éviter que les salariés soient rémunérés en dessous de leur productivité marginale. Il a donc un effet favorable sur l'activité et l'emploi. Par ailleurs, le salaire minimum est également considéré comme un moyen d'assurer un pouvoir d'achat minimum à tous les travailleurs. C'est alors un instrument de la politique de revenu.

Les principaux opposants font valoir qu'un salaire minimum trop élevé est susceptible de limiter la demande de travail des entreprises pour les salariés en bas de l'échelle des rémunérations, et de conduire à un chômage classique. Les études empiriques menées au niveau macro-économique ne concluent en général pas à un lien fort entre le salaire minimum et l'emploi (OCDE, 1998). Il semble en revanche mieux établi que le salaire minimum a un impact positif sur le chômage de certaines catégories de travailleurs, en particulier les jeunes.

2.7. Synthèse : la singularité britannique

Pour caractériser les relations professionnelles à partir des indicateurs présentés précédemment, nous avons utilisé des techniques d'analyse des données, et plus particulièrement l'analyse en composantes principales (ACP, voir encadré 2). Elle permet d'identifier, parmi l'ensemble des indicateurs des relations professionnelles, les sous-ensembles de ceux qui différencient le mieux les pays les uns des autres (Graphique 8).

Encadré 2 : L'analyse en composantes principales

Technique d'analyse des données très répandue dans les Sciences Sociales, l'analyse en composantes principales (ACP) a pour objectif d'extraire l'information d'une base de N individus dont on connaît K caractéristiques. Dans l'espace de dimension NxK, la base forme un nuage de points. Le principe est de réduire la dimension de l'espace et d'améliorer la lisibilité des données, en projetant le nuage dans un espace de dimension réduite. Dans cette étude, les N individus sont les pays dont on compare les marchés du travail et les K variables sont les caractéristiques institutionnelles de ces marchés du travail : taux de remplacement, politiques actives en % des dépenses totales, salaire minimum, etc.

La projection est déterminée de manière à maximiser la distance entre les individus sur le plan de projection. Les axes qui constituent le plan sur lequel sont projetées les observations sont appelés les composantes principales de l'analyse : il y en a au maximum autant que de caractéristiques, soit K. Ces composantes principales sont des combinaisons linéaires de ces caractéristiques. Les points matérialisés sur la projection sont soit les individus (les pays), soit les variables (caractéristiques du marché du travail). Les coordonnées de ces dernières correspondent à leur poids dans la composante principale.

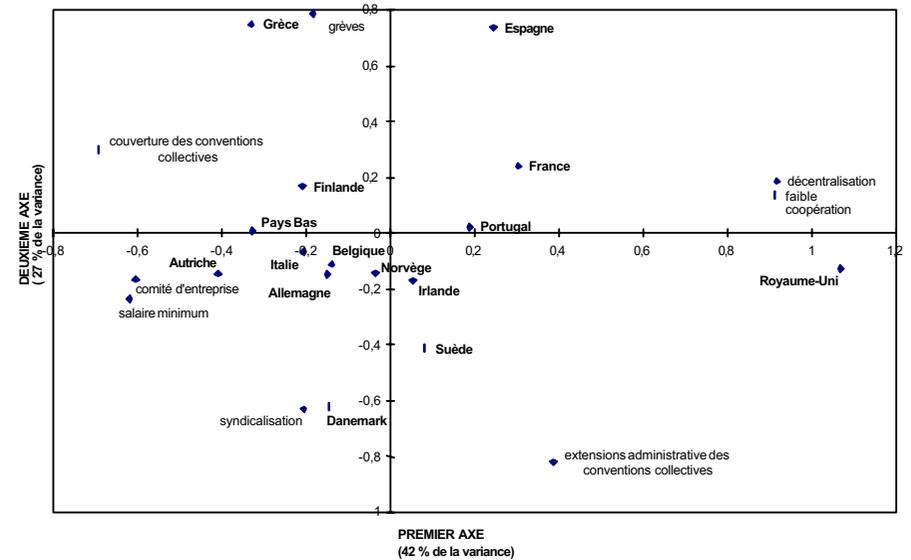
Plus les variables (respectivement les individus) sont proches sur le plan de la projection, plus ils sont « similaires », au sens qu'ils sont corrélés. Il faut être prudent dans l'interprétation des relations de voisinage : deux points peuvent être projetés au même endroit sur le plan, tout en étant situés de chaque côté du plan de projection dans l'espace. On complète si nécessaire l'analyse en utilisant les axes suivants. En procédant ainsi, on consolide l'analyse de résultats obtenus dans la première étape, en vérifiant que les voisinages de la première projection ne sont pas fallacieux, et en ajoutant des relations explicatives qui n'apparaissent pas dans la première projection. Sur chaque plan, les points (pays et caractéristiques) situés au voisinage de l'origine ne sont pas expliqués par les axes de projection. Les points les plus éloignés du centre sont au contraire les mieux représentés et servent à l'interprétation des axes.

Les axes successifs « expliquent » le nuage de points à hauteur de leur contribution à la variance totale. Les quatre premiers axes peuvent expliquer entre 70 et 90% de la variance totale par exemple. Il n'est alors par nécessaire d'aller plus loin. On dit que les variables (respectivement les individus) contribuent à cette explication de la variance, ou contribuent à la construction des axes. Ainsi, le Royaume-Uni, parce qu'il est très différent du reste de l'échantillon, introduit une source de variance importante, et contribue fortement à la définition du premier axe (Graphique 8).

Le principe de maximisation des distances inter-individuelles est fondé sur la matrice des corrélations entre les variables explicatives. Les relations que l'on lit dans les plans successifs ne sont donc pas des relations de causalité. Aucune variable n'a notamment le statut de variable expliquée par rapport à toutes les autres qui auraient le statut de variables explicatives, comme c'est le cas lorsque des équations spécifiées grâce à un modèle théorique sont testées par l'économétrie. En particulier, l'ACP est fortement dépendante de l'échantillon à partir duquel elle est effectuée. Elle n'a pas d'autre ambition que :

- 1) de révéler des relations de complémentarité entre les caractéristiques ;
- 2) de déceler l'existence de corrélations éventuellement fortes ;
- 3) de hiérarchiser les variables en sélectionnant celles qui expliquent la plus grande partie de la variance.

Graphique 8 : Synthèse des relations professionnelles au moyen de l'analyse des données



D'après le Graphique 8, le Royaume-Uni se distingue très nettement des pays d'Europe continentale. Ce pays cumule une forte décentralisation des négociations, une faible coopération entre partenaires sociaux et des taux de couverture des conventions collectives particulièrement bas. Le fait que le Royaume-Uni ait des relations professionnelles singulières ne signifie par pour autant que les pays d'Europe continentale offrent un modèle uniforme. La France et l'Espagne s'opposent notamment au Danemark et dans une moindre mesure aux autres pays nordiques : la France se distingue des autres pays d'Europe continentale par des négociations décentralisées, une faible coopération entre les partenaires sociaux, une faible syndicalisation et l'existence d'une procédure d'extension des conventions collectives.

Enfin, si l'on cherche le centre de gravité des relations professionnelles des pays participant à l'UEM, celui-ci se trouve plutôt dans un groupe constitué de l'Allemagne, de l'Italie (depuis les réformes de la première moitié des années 90), du Bénélux et de l'Irlande.

3. LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

3.1. Le cadre d'analyse

A l'instar de Grubb et Wells (1993), on considère qu'il existe une réglementation de l'emploi lorsqu'un employeur ne peut pas, même avec l'accord de ses employés, utiliser certaines formes d'organisation du travail ou de contrats de travail, sans risquer des sanctions légales. On retient ici quatre caractéristiques des contrats de travail qui semblent particulièrement importantes pour les ajustements du marché du travail : la réglementation des embauches, la protection de

l'emploi *via* les contraintes sur les licenciements, les dispositions légales sur les formes d'emploi à durée limitée dans le temps, les dispositions légales sur les heures supplémentaires. Ces quatre types de caractéristiques conditionnent fortement les moyens d'ajustement de la masse salariale et de la force de travail à l'évolution de l'activité.

La réglementation de l'emploi peut avoir deux types d'effet sur le fonctionnement des marchés du travail. D'une part, elle est susceptible de modifier la structure de l'emploi ; d'autre part, elle affecte les mécanismes d'ajustement des prix et des quantités sur ce marché, voire leur niveau.

En premier lieu, l'existence d'une réglementation très contraignante de l'emploi ou la combinaison d'un ensemble de contraintes plus ou moins marquées sur les différents types de contrats de travail influence fortement la nature de l'emploi. Par exemple, dans les pays où les contrats de travail sont très réglementés, on observe une plus forte proportion de travailleurs indépendants (c'est le cas notamment des pays d'Europe du Sud). De même, lorsqu'il est difficile pour les employeurs de licencier des employés en contrats à durée indéterminée (CDI) et qu'ils ont la possibilité de recourir à des emplois à durée déterminée (CDD), ce dernier type d'emploi est susceptible de concerner une part significative des salariés. C'est l'exemple espagnol, où il y a à la fois des contraintes fortes sur les licenciements mais où il existe, depuis 1984, des marges de manœuvres importantes en termes de recours aux CDD.

En second lieu, la réglementation affecte l'évolution de l'emploi et des salaires, dans leurs fluctuations cycliques, mais aussi peut-être à plus long terme, quoique ce dernier type d'effet n'ait pas été pour l'instant clairement établi sur le plan empirique. Les éléments qui limitent la flexibilité du volume de main d'œuvre (contraintes sur la possibilité de licenciement et sur le recours à des emplois à durée limitée) ont tendance à réduire les fluctuations de l'emploi au cours du cycle. C'est d'ailleurs leur vocation première. Un effet indirect favorable attendu, en plus d'éviter la hausse du chômage en creux de cycle, est d'inciter les entreprises à favoriser la mobilité interne de leurs salariés, à investir dans leur capital humain, en prenant notamment en charge leur reconversion. En revanche, dans la mesure où ces réglementations ont tendance à diminuer le taux de rotation de la main d'œuvre, elles accroissent le chômage de longue durée. Or, on considère souvent que plus la durée du chômage est longue plus les chômeurs ont tendance à se déqualifier, de sorte qu'ils deviennent inemployables et que le chômage d'équilibre augmente.

Un bon moyen d'analyser les effets de la réglementation de l'emploi est de considérer que les coûts d'embauche et de licenciement sont des coûts fixes irrécupérables pour les entreprises. Ainsi, une embauche ou un licenciement ne se produisent que si les gains qu'on en attend excèdent ce coût fixe. Il existe donc une fourchette de coûts du travail, à l'intérieur de laquelle l'entreprise a intérêt à ne rien faire ; c'est à dire ni à licencier, ni à embaucher. Dans cette fourchette, l'emploi est complètement insensible au coût du travail. En revanche, lorsque le coût du travail dépasse le plafond de la fourchette, l'entreprise a intérêt à licencier ; lorsqu'il passe en dessous du plancher l'entreprise a intérêt à embaucher. Cette fourchette est d'autant plus large que l'incertitude sur la conjoncture est forte. Dans un tel contexte, on peut mettre en évidence des effets de persistance (ou d'hystérèse) : si les conditions conjoncturelles se dégradent fortement et conduisent les entreprises à licencier, le retour à la situation conjoncturelle de départ ne permettra pas à l'emploi de revenir à son niveau initial.

Un autre moyen d'analyser l'impact de la réglementation sur le fonctionnement du marché du travail est de se placer dans le cadre d'un modèle de négociation salariale (voir encadré 1). On peut en effet montrer que la réglementation affecte le pouvoir de négociation des salariés, qui est d'autant plus important qu'il est plus coûteux (en termes de procédures et financièrement) pour une entreprise de licencier.

Enfin, lorsque coexistent des contraintes fortes sur les licenciements de personnel permanent et des possibilités de recours à l'emploi précaire (contrats de travail à durée limitée, personnel intérimaire), il peut apparaître une segmentation des marchés internes du travail entre un personnel permanent protégé, et éventuellement mieux rémunéré, et un personnel temporaire flexible et dont le pouvoir de négociation est faible.

Bean (1994) souligne que la majorité des études mettent en évidence un lien négatif entre la vitesse d'ajustement de l'emploi et les coûts de licenciement. Il montre en revanche, que, pour l'heure, on ne peut avoir de diagnostic clair sur l'effet de la réglementation sur le niveau du chômage et des salaires. Par exemple, Bertola (1990) ne parvient pas à faire ressortir une relation entre la protection de l'emploi et le niveau du chômage (sur longue période) ou la formation des salaires : les pays où la protection est la plus forte ne sont pas ceux où la demande de travail est plus faible pour un même salaire et on n'y observe pas de biais vers des salaires plus élevés et moins sensibles à l'évolution du chômage.

3.2. Une analyse comparée de la réglementation de l'emploi en Europe

L'analyse comparée de la réglementation de l'emploi en Europe a déjà fait l'objet en 1993 de deux études portant uniquement sur les 12 pays que comprenait alors l'Union Européenne : Grubb et Wells (1993) et Mosley (1993). On actualise ici ces travaux et on les étend à l'Autriche, la Suède et la Finlande. On donne également des éléments de comparaison avec la Norvège d'une part, les Etats-Unis et le Japon d'autre part. Avant de dresser un panorama de la diversité actuelle des réglementations de l'emploi dans les pays de l'UE, il convient de revenir rapidement sur les grands traits de son évolution historique. D'une manière générale, on observe un accroissement de la protection dans les années 70 à la suite du ralentissement de la croissance consécutif au premier choc pétrolier. Ces mesures ont ensuite été remises progressivement en cause avec par exemple la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en France en 1986. Les tendances les plus récentes témoignent d'un coté de possibilités accrues de recours à de nouvelles formes d'emploi (CDD, emploi temporaire), et de l'autre d'une réduction de la durée légale du travail destinée à contenir la montée du chômage dans les pays d'Europe continentale.

Cette comparaison s'appuie avant tout sur les dispositions légales. On s'écarte parfois de la définition donnée en introduction en intégrant les effets des conventions collectives, en général lorsqu'elles s'appliquent à un très grand nombre de salariés. On sait en outre que les pratiques des différents pays peuvent s'écarter significativement de la législation qui fixe souvent les contraintes minimales. Par exemple, l'emploi à vie au Japon n'a pas de bases légales. Toutefois, on peut penser que la souplesse donnée aux entreprises en termes d'heures, de contrats précaires, voire de licenciement leur permet d'accorder l'emploi à vie à une partie significative

de leurs salariés, tout à procédant à des ajustements importants sur le reste de la main d'œuvre ou sur les heures travaillées de ces salariés à vie.

3.2.1. Les contraintes en termes d'embauche et de licenciement

3.2.1.1. Les contraintes sur les embauches

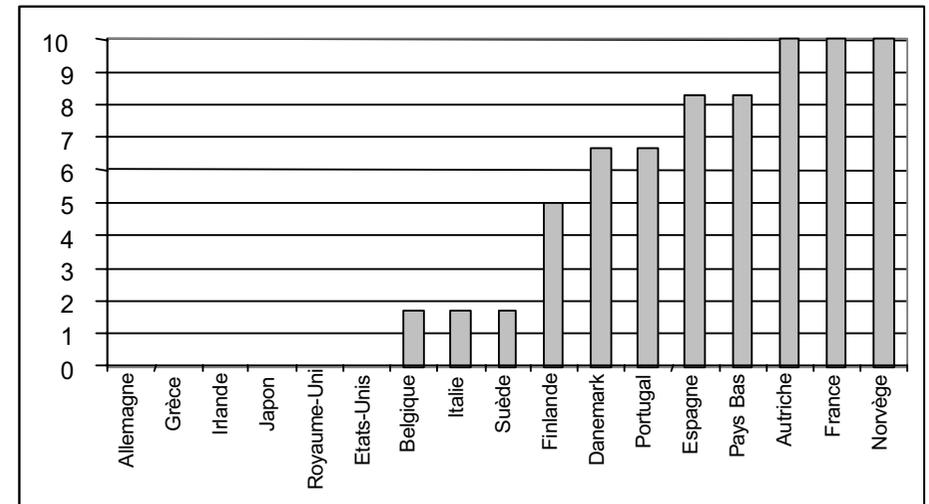
Il apparaît tout d'abord que les entreprises européennes sont relativement libres d'embaucher qui elles veulent. Le seul pays européen où il existe des restrictions fortes en la matière est l'Italie, même si elles se sont nettement assouplies. En outre, en Grèce, il est obligatoire pour les entreprises de passer par l'agence pour l'emploi pour procéder à un recrutement. On notera également l'interdiction légale en 1990 de la pratique du "closed-shop" au Royaume-Uni (c'est-à-dire le monopole d'embauche par le syndicat majoritaire au niveau de l'entreprise qui exigeait de fait l'appartenance à ce syndicat) qui était jusqu'alors assez répandue.

Tableau 1 : Réglementation sur la durée des périodes d'essais

Allemagne	pas de réglementation, en général inférieure à 6 mois
Autriche	ouvriers et employés : 1 mois
Belgique	ouvriers 14 j ; employé 6 mois
Danemark	employés 3 mois
Espagne	fixée par convention collective : personnel technique ou diplômé 6 mois maximum ; autres 2 mois maximum
Finlande	4 mois maximum
France	fixée par convention collective : cadres : 3 mois ; autres : de 2 semaines à 1 mois (en fonction de la durée du contrat)
Grèce	négociée dans le contrat de travail
Irlande	non fixé
Italie	6 mois
Luxembourg	de 2 semaines à 6 mois
Norvège	1 mois
Pays Bas	2 mois maximum ; 2 semaines contrats de moins d'un an
Portugal	le plus souvent 60 ou 90 jours en fonction de la taille de l'entreprise ; régimes spéciaux pour les cadres (240 jours), le personnel hautement qualifiés (180 jours), les employés de maison (90 jours) ; CDD de 30 à 15 jours
Royaume-Uni	non fixée, négociée contractuellement
Suède	6 mois maximum

Source : Observatoire de l'emploi : tableau de bord 1997, OCDE pour la Norvège, Commission Européenne (1997).

Graphique 9 : Classement des pays en fonction de la longueur des périodes d'essai (des plus longues vers les plus courtes)



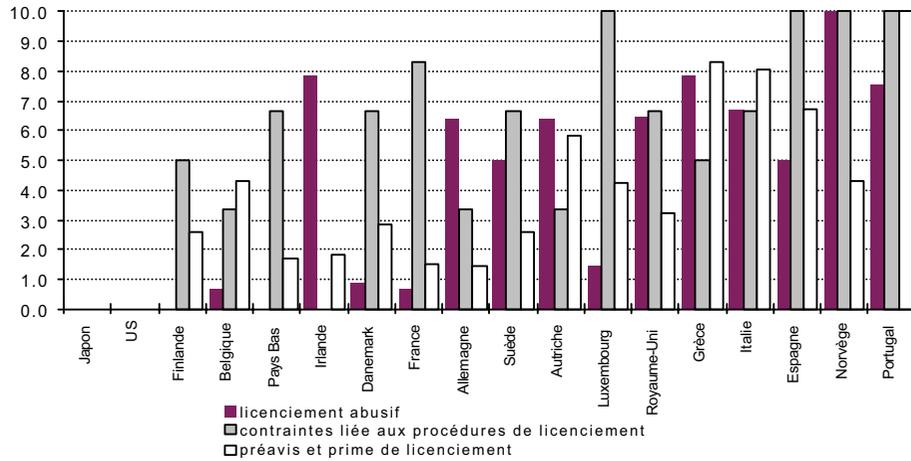
Un autre élément important concernant la réglementation des embauches est la possibilité donnée aux employeurs de "tester" le salarié grâce à une période d'essai au cours de laquelle la réglementation des licenciements est particulièrement souple. Une période d'essai relativement longue peut être un moyen de réduire les asymétries d'information sur le marché au travail, et donc les coûts d'embauche pour les entreprises et les problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande de travail. On peut se référer à l'encadré 1 pour voir comment ces facteurs jouent sur l'ajustement des salaires.

On retient comme premier indicateur des réglementations sur le marché du travail, la durée des périodes d'essai. Le Tableau 1 montre que, en comparaison européenne, la durée des périodes d'essai est relativement courte en France et aux Pays-Bas (de même qu'en Autriche ou en Norvège) alors qu'elle est longue en Italie et non soumise à des contraintes légales en Allemagne et au Royaume-Uni (ce qu'on interprète comme le signe d'une grande souplesse). On utilise ces informations pour classer les pays par ordre de réglementation croissante. A défaut d'information précise sur ce sujet pour les Etats-Unis et le Japon, on suppose qu'il existe une grande souplesse en la matière.

3.2.1.2. Les contraintes sur les licenciements

La réglementation relative aux licenciements individuels

Graphique 10 : Les contraintes en matière de licenciements individuels



Source : voir Tableaux 2 à 4 et détail du calcul en Annexe 2.

Concernant les licenciements individuels, trois éléments sont importants : les obligations légales à remplir pour licencier un salarié en termes de licenciement abusif (droit à la réembauche, indemnité), de procédures (“ difficulté ” de licenciement), et d’indemnité et de préavis (“ coût ” de licenciement). On retient donc trois indicateurs (dont la valeur pour chaque pays est d’autant plus élevée que ces contraintes sont fortes). Le premier indicateur est relatif aux coûts occasionnés par un licenciement abusif. Il prend en compte l’existence ou non d’une obligation de réintégration du salarié et le montant minimum d’indemnités prévu par la loi. Ces contraintes apparaissent faibles en France et aux Pays Bas où les indemnités minimales sont inférieures à la moyenne européenne et où il n’est pas possible d’imposer la réintégration des salariés dont le licenciement individuel apparaît abusif (c’est aussi le cas en Belgique, au Danemark, et en Finlande). En revanche, au Royaume-Uni, en Italie et en Allemagne, ces contraintes sont plus fortes (droit à la réintégration, indemnités substantielles).

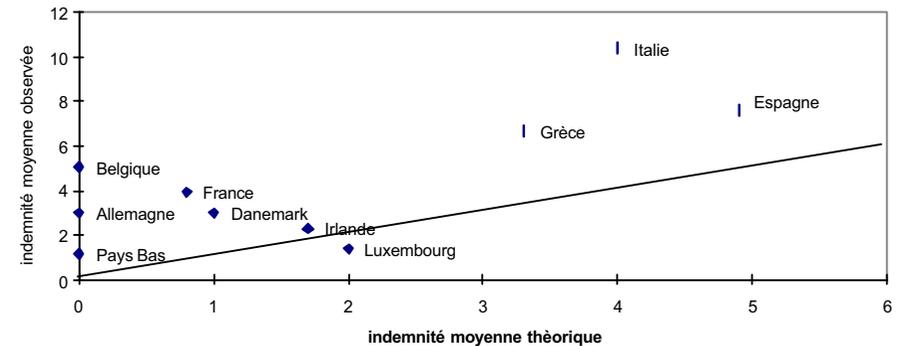
Le deuxième indicateur porte sur la difficulté à licencier, fondé sur l’obligation pour l’entreprise de notifier par écrit son licenciement au salarié, d’en énoncer par écrit les motifs, de consulter à ce sujet le comité du personnel et enfin d’obtenir une autorisation administrative. Les pays se voient attribuer une note selon le nombre de contraintes qui y sont imposées. Parmi les grands pays, le pays où la procédure est la plus contraignante est la France suivie de près de l’Italie et des Pays-Bas.

Enfin, on construit un dernier indicateur prenant en compte le coût des licenciements individuels (non liés à une faute grave) en termes d’indemnités et de préavis. Cet indicateur est construit de la même manière que celui de Grubb et Wells (1993). Pour chaque pays, on calcule

une moyenne des préavis et indemnités dus pour licencier un salarié embauché à 35 ans ayant 9 mois, 4 ans et 20 ans d’ancienneté compte tenu de la législation en 1996 (voir Tableaux 3 et 4 en Annexe 2). Ensuite, on attribue un poids de 1 aux indemnités et de 0,75 au préavis, l’idée sous-jacente étant que le préavis est moins coûteux parce que le salarié travaille durant cette période. Il apparaît que les indemnités et préavis dus sont très lourds en Italie comme dans les autres pays de l’UE Sud. Les pays où ce poids est le moins important sont la France, les Pays-Bas, et l’Allemagne. Le Tableau 3 en Annexe 2 présente en outre les réformes les plus récentes (1997). Elles vont dans le sens d’un assouplissement des contraintes (Pays-Bas, Grèce et Espagne).

Les dispositions légales présentées ici ne constituent qu’un minimum ; dans tous les pays, certains groupes de travailleurs peuvent, en vertu de conventions collectives, bénéficier d’une protection allant au-delà de ces dispositions. On peut, par exemple, comparer le classement des pays en matière d’indemnité avec les indemnités moyennes fournies par la Commission européenne (Observatoire de l’emploi : tableau de bord 1997). Le Graphique 11 illustre l’écart entre les indemnités moyennes théoriques (utilisées pour construire l’indicateur) et les indemnités moyennes observées en pratique. Pour les deux séries, on retrouve bien une différence entre l’UE Sud et le reste de l’Europe. Il y a toutefois plusieurs sources d’écarts entre la pratique et la législation. Tout d’abord, comme on l’a déjà vu, la réglementation fixe une norme minimale, dans certains pays le poids des conventions collectives est important, surtout quand il y a peu de contraintes légales (Allemagne, Belgique). Dans d’autres pays, la crainte d’un procès incite à verser des indemnités plus élevées que le minimum requis (on cite souvent l’Espagne à ce sujet). D’un autre côté, il existe une source de biais vers le bas dans la sélection des salariés à licencier : en général les entreprises licencient les derniers embauchés dont le licenciement est moins coûteux. Dans la suite de l’étude on retient l’indicateur calculé à partir des dispositions légales.

Graphique 11 : Comparaison des indemnités moyennes théoriques et effectives



Les licenciements collectifs

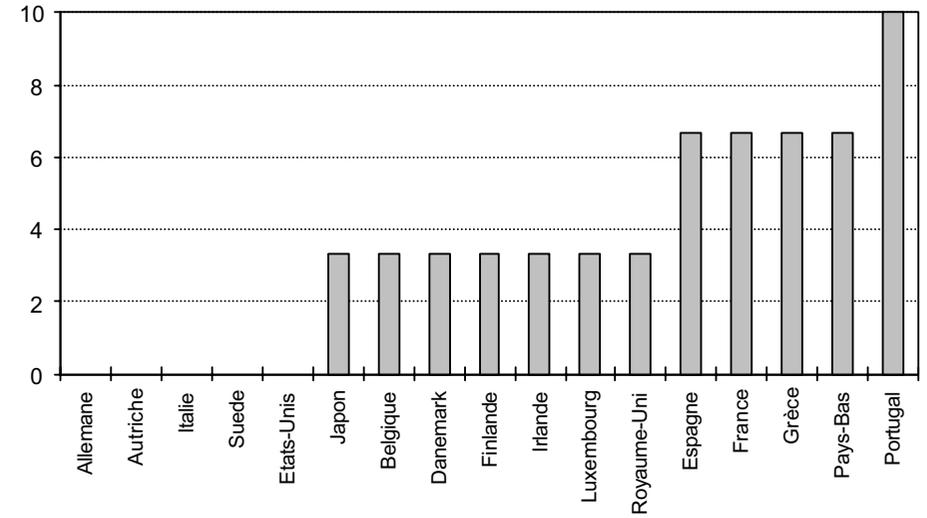
A la suite de la directive européenne de 1975 qui prescrit une procédure légale de consultation afin d'éviter les licenciements envisagés ou d'en atténuer l'impact, on observe une certaine convergence des réglementations sur les licenciements collectifs (Mosley (1993)). En Europe, l'employeur doit informer les représentants du personnel de son intention et les consulter. Il doit aussi leur fournir par écrit toutes les informations requises sur le nombre de licenciements, leurs motifs, le calendrier prévu, etc... Les mêmes informations doivent être transmises aux services nationaux de l'emploi. La directive impose de plus que le délai de préavis soit prolongé de 30 jours au moins par rapport au délai applicable à un licenciement individuel. Il existe toutefois des différences nationales autour de ce cadre européen. Par exemple, la loi exige le versement d'une indemnité de licenciement dans tous les Etats sauf en Allemagne, en Autriche et en Suède. Les définitions des licenciements collectifs diffèrent d'un Etat à l'autre. Elles sont plus strictes que la directive européenne en Espagne, en France et au Portugal. De plus, en Espagne, en Grèce, aux Pays-Bas et au Portugal, les licenciements collectifs doivent être préalablement approuvés par les services nationaux de l'emploi.

L'indicateur construit est qualitatif, basé sur la définition et les procédures retenues dans chaque pays (définition stricte des licenciements collectifs au regard de la directive européenne, consultation des représentants des travailleurs, notification préalable à l'agence pour l'emploi, autorisation préalable de l'agence pour l'emploi, existence d'indemnité de licenciement minimum (voir Tableau 5 en Annexe 2). Les pays se voient attribuer une note selon le nombre de contraintes qui y sont imposées. Les contraintes sur les licenciements collectifs apparaissent fortes en France et aux Pays-Bas, tout comme dans les pays de l'UE Sud, à l'exception de l'Italie où la réglementation sur les licenciements collectifs est très souple. Ceux-ci sont autorisés depuis 1991. En contrepartie, les salariés victimes de licenciements collectifs sont prioritaires en cas de réembauche et ils reçoivent l'indemnité de mobilité.

3.2.1.3. Une première synthèse des contraintes en matière de licenciement

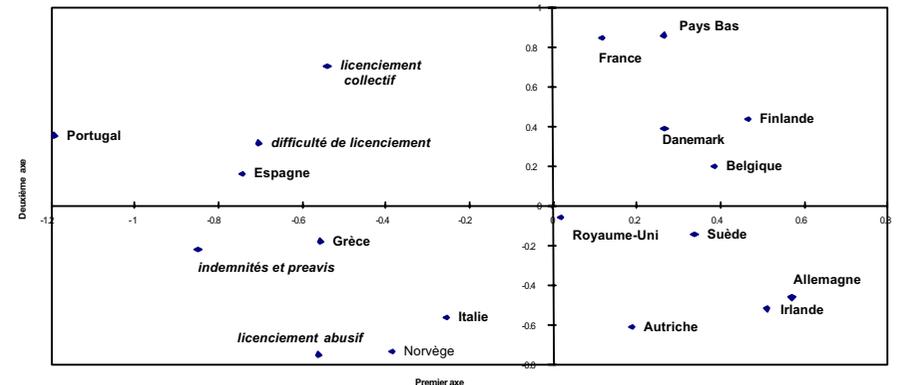
En appliquant l'analyse en composantes principales à nos différents indicateurs de contraintes de licenciement, il ressort que le principal critère de différenciation des pays est le caractère globalement contraignant ou non de la législation sur les licenciements. Les pays d'Europe du Sud hors Italie apparaissent comme étant les plus réglementés. Ceci vient de la forte protection de l'emploi dans les régimes dictatoriaux qui ont prévalu jusqu'aux années soixante-dix et qui n'a pas été remise en cause après le retour de la démocratie dans ces pays. L'Italie, la France et le Royaume-Uni sont dans une position intermédiaire. Les Pays-Bas et surtout l'Irlande, la Finlande et l'Allemagne connaissent à l'opposé un cadre réglementaire peu contraignant. Le deuxième critère de différenciation est lié à la combinaison des contraintes sur les licenciements collectifs et en matière de licenciement abusif.

Graphique 12 : Les contraintes pesant sur les licenciement collectifs



Source : Calcul des auteurs.

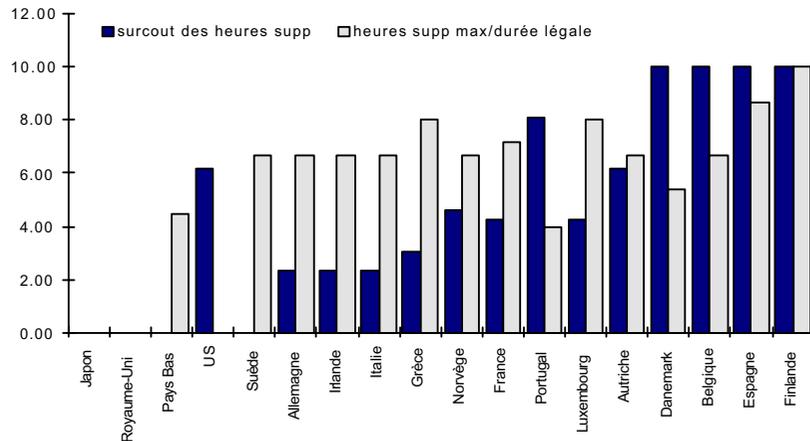
Graphique 13 : Synthèse des contraintes de licenciements au moyen de l'analyse des données



3.2.1.4. Les contraintes en termes de flexibilité horaire

Dans le cadre d'analyse défini au début de cette étude, la réglementation du temps de travail (et en particulier des heures supplémentaires) et de la flexibilité horaire sur l'ensemble de l'année joue aussi un rôle important. Elle interfère en effet fortement avec la réglementation des licenciements. Si ces derniers sont très contraints, alors la flexibilité des heures travaillées apparaît comme une première échappatoire pour les entreprises qui peuvent substituer un ajustement par le volume d'heures travaillées à un ajustement par le nombre d'employés.

Graphique 14 : Les contraintes en termes de flexibilité horaire



La flexibilité horaire est influencée par de nombreuses réglementations portant sur les possibilités d'annualisation du temps de travail, le nombre de jours de repos hebdomadaires, la possibilité de travailler le week-end, les jours fériés et la nuit (voire d'autres contraintes, tel que les horaires d'ouverture des commerces). En première analyse, on ne retient que les contraintes pesant sur le recours aux heures supplémentaires, de manière à limiter le nombre de variables prises en compte et accroître la lisibilité de l'étude. Elles sont de deux ordres, financier (le surcoût représenté par le recours aux heures supplémentaires) et de quantité (le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisé par semaine). On retient comme indicateur une moyenne des deux contraintes (voir Tableau 7 en Annexe 2). Des cinq grands pays, la France apparaît comme celui où le recours aux heures supplémentaires est le plus contraint, suivie de l'Allemagne et l'Italie. Dans ces trois pays, la contrainte vient plus du nombre d'heures supplémentaires possibles que de leur coût. Aux Pays-Bas, les entreprises bénéficient de plus de souplesse en matière de rémunération (libre) et un peu plus en termes de flexibilité horaire. La souplesse est totale au Royaume-Uni. Le Tableau 7 en Annexe 2 donne également les tendances les plus récentes.

En France, la réglementation des heures supplémentaires devrait en outre faire l'objet de nouvelles modifications dans le cadre du second volet de la loi sur les 35 heures qui précise que " *Les principes qui gouvernent les heures supplémentaires ne sont pas modifiés par la loi*

d'incitation et d'orientation, sachant que la deuxième loi aura notamment pour objet de déterminer les nouvelles règles applicables en matière d'heures supplémentaires [...] Les surcoûts liés à la pratique des heures supplémentaires, et notamment des taux de majoration seront fixés par la seconde loi qui sera discutée devant le Parlement au cours du second semestre 1999. Toutefois, le Gouvernement s'est engagé à ne pas dépasser une majoration de 25 % pour les heures supplémentaires entre 35 et 39 heures."

3.2.1.5. Les contraintes sur les contrats temporaires

Il existe deux types de contrats temporaires : les contrats d'intérimaires gérés par des agences privées et les contrats à durée déterminée. Le travail intérimaire est encore interdit en Belgique, en Suède, et en Italie (mais prévu pour avant l'an 2000). Il est autorisé partout ailleurs (en Espagne seulement depuis 1994).

Concernant les CDD, le Tableau 6 en Annexe 2, résumé dans le Tableau 2, donne la législation en vigueur dans les différents pays de l'UE, en Norvège, au Japon et aux États-Unis. On l'utilise pour construire un indicateur synthétique combinant les restrictions sur le recours aux CDD, le nombre de renouvellements possibles et la durée maximale cumulée des contrats.

Tableau 2 : La réglementation des CDD

	Motivation du contrat*	Nombre maximum de contrats	Durée cumulée maximale (année)	Part des CDD dans l'emploi (%)
Allemagne	1	4	1,5 ou 2	10,4
Autriche	3	1,5	sans limite	6,0
Belgique	0	1	sans limite	5,3
Danemark	3	sans limite	sans limite	12,1
Espagne	2	6	6	35,0
Finlande	1	1,5	sans limite	16,5
France	1	2	1,5 ou 2	12,3
Grèce	0	3	sans limite	10,2
Irlande	3	sans limite	sans limite	10,2
Italie	1	2	1	7,2
Japon	3	sans limite	sans limite	n.c.
Luxembourg	2	3	2 ans	2,8
Norvège	0	1,5	sans limite	4,0
Pays Bas	3	2	sans limite	10,9
Portugal	2	3	3 ans	10,0
Royaume-Uni	3	sans limite	sans limite	7,0
Suède	1	3	1,5 ans	12,5
Etats-Unis	3	sans limite	sans limite	n.c.

* 0=très strict ; 3 = tous motifs

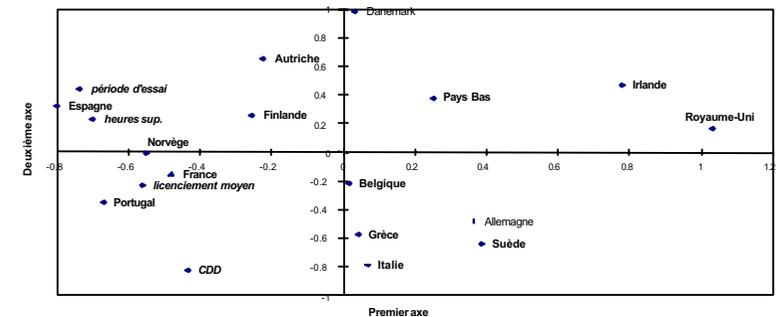
L'Allemagne, la France¹³ et l'Italie apparaissent avec la Suède comme les pays où les contraintes sont les plus fortes aussi bien en termes de motif, de durée, que de renouvellement. Les Pays-Bas sont un peu en dessous de la moyenne européenne, tandis qu'au Royaume-Uni (en Irlande et au Danemark) le recours au CDD est très libre, comme hors d'Europe aux Etats-Unis et au Japon. Il n'existe toutefois pas de liaison forte entre la réglementation des CDD et leur part relative dans l'emploi dans les différents pays de l'UE. Cela tient à la complémentarité des réglementations sur les CDD et sur les CDI : en Espagne par exemple les premiers sont relativement contraints mais la quasi impossibilité de licencier un salarié en CDI a conduit les entreprises à multiplier ce type de contrats ; en revanche, au Royaume-Uni, où il est plus facile de licencier les salariés, le recours aux CDD est moins fréquent même si ce dernier est très peu réglementé.

¹³ Le gouvernement a d'ailleurs prévu de renforcer prochainement ces contraintes en imposant aux entreprises qui recourent de manière trop importante aux CDD de verser une contribution supplémentaire à l'Etat. Cette contribution serait utilisée pour alimenter les caisses de l'UNEDIC et pour améliorer la situation des salariés occupant un emploi précaire.

3.3. Synthèse sur la législation du travail

La réglementation de l'emploi prend des formes très diverses dans les différents pays de l'UE. L'analyse des données nous montre que la principale source de divergence est le caractère globalement restrictif ou non de ces réglementations, en termes d'heures, de licenciement (on retient ici une moyenne des 4 critères présentés plus haut), de période d'essai et dans une moindre mesure de CDD (la combinaison de ces critères explique 40% de la variance de l'échantillon). La deuxième source de différenciation est liée à la combinaison de la longueur des périodes d'essai et des contraintes sur les CDD (25 % de la variance). Il apparaît en effet qu'on peut distinguer des pays où les périodes d'essai sont relativement longues mais où les CDD sont relativement contraints (Italie, Grèce, Suède, Allemagne) tandis que dans d'autres cas les périodes d'essai sont courtes mais le recours aux CDD plus aisé, ce qui permet de faire de ces contrats un moyen de présélection des candidats (Danemark, Autriche, Irlande, Pays-Bas, Espagne).

Graphique 15 : Synthèse de la protection de l'emploi au moyen de l'analyse des données



4. LE SYSTÈME D'ALLOCATION CHÔMAGE ET LES AUTRES REVENUS D'INACTIVITÉ

4.1. Le cadre d'analyse

Dans la plupart des modèles théoriques du marché du travail, les allocations chômage ont un impact négatif sur l'emploi. De manière générale, les allocations chômage augmentent le salaire à partir duquel les personnes assurées acceptent un emploi (salaire de réservation). Ce faisant, elles réduisent la concurrence qu'exercent les chômeurs sur les travailleurs en place (les *insiders*). Ces derniers, ou les syndicats qui les représentent, voient leur pouvoir de négociation se renforcer, car ils ne risquent pas de perdre l'intégralité de leur revenu en cas de licenciement.

Les études empiriques ne parviennent pas à mettre en évidence de corrélation entre les prestations de chômage et le niveau global du chômage. En revanche, les études micro-économiques montrent que la durée des périodes de chômage augmente avec la durée des prestations, mais ce lien est ténu (Layard et al. (1991), Ham et Rea (1987)). L'impact macro-

économique, lorsqu'il est statistiquement significatif, est également faible (voir Bean (1994) pour une revue de littérature). Les salaires réels n'apparaissent que peu sensibles à la générosité du système d'allocation chômage.

Dans les modèles théoriques du marché du travail, les allocations chômage contribuent à réduire l'écart entre revenu d'activité et revenu d'inactivité. De ce point de vue, il faut également tenir compte des autres prestations auxquelles ont droit les salariés lorsqu'ils perdent leur emploi (notamment les prestations sous condition de ressources), ainsi que la fiscalité (certaines prestations n'étant pas imposées) pour avoir une idée plus fidèle de la désincitation financière qu'exerce potentiellement le système fiscal et social sur les demandeurs d'emploi.

La description qui suit repose largement sur une analyse des "taux de remplacement", définis comme le rapport entre le revenu des sans emploi et le revenu des personnes qui travaillent, et calculés par l'OCDE. Il s'agit d'un indicateur synthétique des prestations reçues par les chômeurs qui permet d'effectuer des comparaisons internationales du degré de "générosité" des systèmes nationaux. L'OCDE calcule deux indicateurs. Le premier est un taux de remplacement brut (c'est-à-dire calculé avant impôts). Il rapporte les prestations au titre de l'assurance chômage, de l'assistance chômage et des garanties de ressource type RMI au salaire brut. En revanche, il ne comprend pas les allocations logement ni les prestations non monétaires dont peuvent bénéficier les chômeurs. Calculé pour les ménages sans enfants, il ne prend pas non plus en compte les allocations familiales. Plus précisément, le taux synthétique publié par l'OCDE est la moyenne de 18 taux de remplacement bruts calculés pour trois types de ménages (célibataire, conjoint à charge, conjoint non à charge), trois périodes (la première année, les deuxième et troisième années, la cinquième année) et deux niveaux de salaires (salaire moyen et deux tiers du salaire moyen¹⁴). Ce taux synthétique est disponible en séries chronologiques depuis 1961 pour presque tous les pays de l'OCDE. Il nous semble donc bien prendre en compte les montants et la durée d'indemnisation des chômeurs dans chaque pays.

Le second taux est un taux net (après impôts) qui, outre la fiscalité, prend en compte l'effet des allocations familiales et des aides aux logements dans le rapport revenu d'inactivité/revenu d'activité. L'OCDE a calculé un tel taux pour différentes catégories de ménages en 1994. Ce taux a l'avantage d'offrir une comparaison plus exacte des revenus perçus par les salariés qui se retrouvent au chômage (même s'il ne prend pas en compte le coût des gardes d'enfant pour les ménages pour lesquels le retour à l'emploi nécessite la prise en charge des enfants, ni les prestations non monétaires). En revanche, il s'éloigne du simple cadre des prestations chômage pour concerner l'ensemble de la politique sociale. On a choisi ici de prendre en compte ces deux taux pour caractériser les différents pays de l'UE.

Il faut souligner que, outre ces deux paramètres, il faudrait pouvoir tenir compte des facilités d'accès aux prestations (période de cotisations préalable notamment) et de la rigueur du contrôle des conditions pour bénéficier de ces prestations. Alors que dans la plupart des pays, le versement des allocations chômage est conditionné à la recherche d'un emploi, le contrôle de la

¹⁴ Dans la plupart des pays, les allocations chômage sont plafonnées. Le taux de remplacement est donc plus faible pour les salariés au-dessus du plafond, c'est-à-dire que la désincitation financière éventuelle est plus faible pour les hauts salaires que pour les bas. Ceci justifie le choix des salaires de référence retenus par l'OCDE.

recherche effective est plus rarement assuré. Un meilleur suivi des situations individuelles permettrait pourtant de limiter l'effet potentiellement désincitatif de l'indemnisation du chômage.

4.2. L'indemnisation du chômage

On compare ici la générosité des systèmes d'indemnisation du chômage dans les différents pays de l'UE, en Norvège, aux Etats-Unis et au Japon.

4.2.1 Une perspective historique

Les systèmes d'allocation chômage ont été mis en place ou développés au début des années 70 alors que le chômage était à un bas niveau en Europe. Depuis, ces systèmes, conçus pour répondre aux problèmes posés par le chômage frictionnel, ont dû faire face à ceux du chômage de masse. On a observé alors un double mouvement. Dans un premier temps, la générosité des systèmes s'est accrue *via* en particulier un allongement des durées d'indemnisation. Puis, à mesure que les différents pays étaient confrontés à des problèmes de financement de l'indemnisation du chômage et que certains économistes soulignaient les effets potentiellement pervers de systèmes trop généreux, les conditions d'accès aux prestations ont été durcies et leur générosité réduite (voir Tableau 3).

Tableau 3 : Les réformes les plus récentes de l'indemnisation du chômage

Pays	Sens de la réforme	Contenu
Allemagne	-	1993 réduction des prestations (3 points pour les célibataires, 1 point pour les couples)
	-	1996 le salaire de référence est calculé sur les 12 derniers mois et non plus les 6
Autriche	-	1993 réduction des niveaux maximum d'indemnisation
	-	1996 renforcement des sanctions liées à l'obligation de recherche d'emploi et allongement de la période de travail minimale pour ouvrir des droits à l'indemnisation
Belgique	-	1997 restriction sur les conditions d'accès à l'assurance et contrôle plus strict de la recherche d'emploi
Danemark	-	1994 durcissement de l'accès aux allocations (allongement de la période de travail minimale pour ouvrir des droits à l'indemnisation, augmentation de l'âge minimal pour percevoir ces allocations)
	-	1996 entre le 1-07-96 et le 1-12-99 la durée globale d'indemnisation passe de 7 à 5 ans dont 2 ans d'allocation au lieu de 4
Espagne	-	1992 imposition des allocations, réduction du taux et de la durée de versement et resserrement des conditions d'accès

Pays	Sens de la réforme	Contenu
Finlande	+	1994 l'indemnisation de base n'est plus soumise à un critère de ressource, augmentation des droits à l'indemnisation brute.
	-	1997 allongement de la période de travail minimale pour ouvrir des droits à l'indemnisation, durcissement des conditions d'accès à l'assistance pour les jeunes
France	-	réforme de 1992 : mise en place de l'allocation unique dégressive
	+	1997 : réforme de l'allocation unique dégressive, revalorisation et allongement des paliers
	+	1997 mise en place de l'allocation chômeurs âgés
Grèce	+	1989 : changement des conditions d'accès permettant une indemnisation plus longue
	+	1991 extension des droits à l'assistance
	+	1997 allongement de la durée d'indemnisation pour les salariés âgés licenciés pour raison économique ; augmentation du montant des allocations
Italie	+	1991 allocation de mobilité
	+	depuis 1993, élargissement progressif du régime ordinaire et augmentation du taux de versement
	+	
Pays-Bas	-	1993 resserrement des conditions d'accès aux prestations
	-	1996 renforcement de l'obligation de recherche d'emploi
Portugal	+	1996 augmentation des droits à l'assistance
RU	-	1996 réduction de la durée l'allocation non basée sur un critère de ressource (<i>jobseeker allowance</i>), les jeunes ne peuvent plus bénéficier de l'allocation sous condition de ressources.
	-	1998 <i>new deal</i> : resserrement des conditions d'accès aux prestations pour les jeunes (accepter une formation...)
Suède	-	1993 - 1995 baisse des taux de versement
	+	1997 hausse des taux de versement
Norvège	-	1994 renforcement de l'obligation de recherche d'emploi
	-	1997 raccourcissement de la durée d'indemnisation

Source : OCDE (1998a), OCDE études Pays, Unedic (1998), Misp politiques différents numéros.

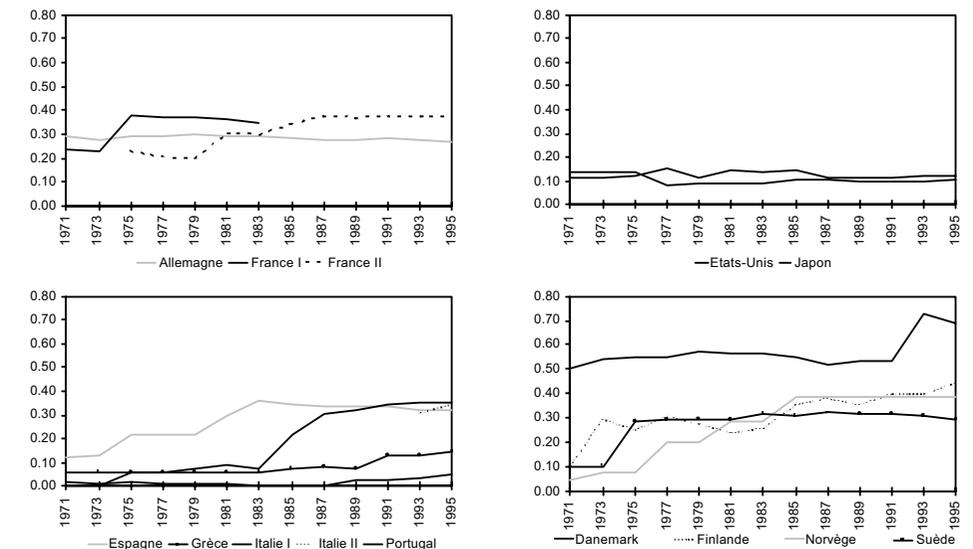
Le Tableau 4 montre une relative stabilité des taux de remplacement en Allemagne, ainsi qu'au Japon et aux Etats-Unis (à un niveau bien plus bas). En France, on observe une augmentation de la générosité tout au long des années quatre-vingt. C'est aussi le cas dans les pays d'Europe du

Sud, où le retour de la démocratie s'est traduit par la mise en place de système d'indemnisation du chômage, jusqu'alors inexistant dans un contexte de forte protection de l'emploi.

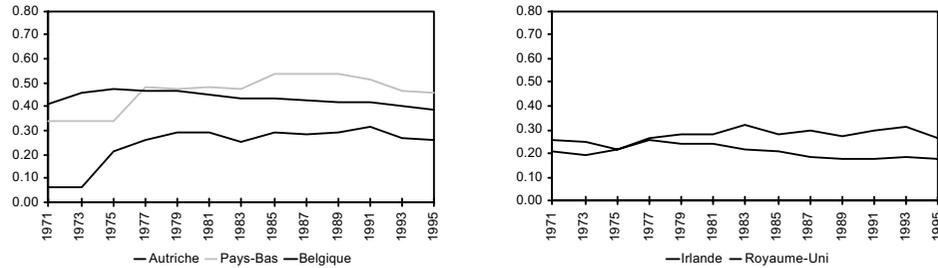
Le cas de l'Italie est un peu atypique. Il existe en effet trois modes d'indemnisation du chômage¹⁵. Tout d'abord le régime standard, peu généreux (Italie I sur le graphique). Ensuite, il existe une caisse d'indemnisation du chômage temporaire (Cassa integrazione guadagni, CIG) qui est devenue le principal mécanisme d'indemnisation du chômage dans l'industrie. Toutefois, les personnes indemnisées par la CIG ne sont pas comptabilisées dans les statistiques du chômage (1% de la population active en 1994) et le régime, relativement généreux, n'est pas pris en compte dans le calcul du taux de remplacement. Enfin, une allocation de mobilité a été introduite en 1991 pour les travailleurs victimes de licenciements massifs, considérés comme "désavantagés" (ce qui leur donne priorité en cas de réembauche). Les travailleurs qui en bénéficient sont comptabilisés comme chômeurs et l'OCDE a inclus cette indemnisation dans le calcul du taux de remplacement pour 1993 et 1995 (Italie II sur le graphique).

Les pays nordiques présentent des profils et niveaux de taux de remplacement très similaires. Le Danemark se distingue toutefois par un taux de remplacement plus élevé, provenant essentiellement d'une plus longue durée d'indemnisation du chômage. La Belgique et les Pays-Bas sont caractérisés par des taux de remplacement relativement élevés en comparaison européenne, mais plutôt orientés à la baisse depuis quelques années. C'est aussi le cas du Royaume-Uni et de l'Irlande à partir, toutefois, de niveaux initialement bien plus bas.

Tableau 4 : Evolution des taux de remplacement bruts depuis le début des années 70



¹⁵ Voir Dekemas (1994), Prasad et Utili (1998).

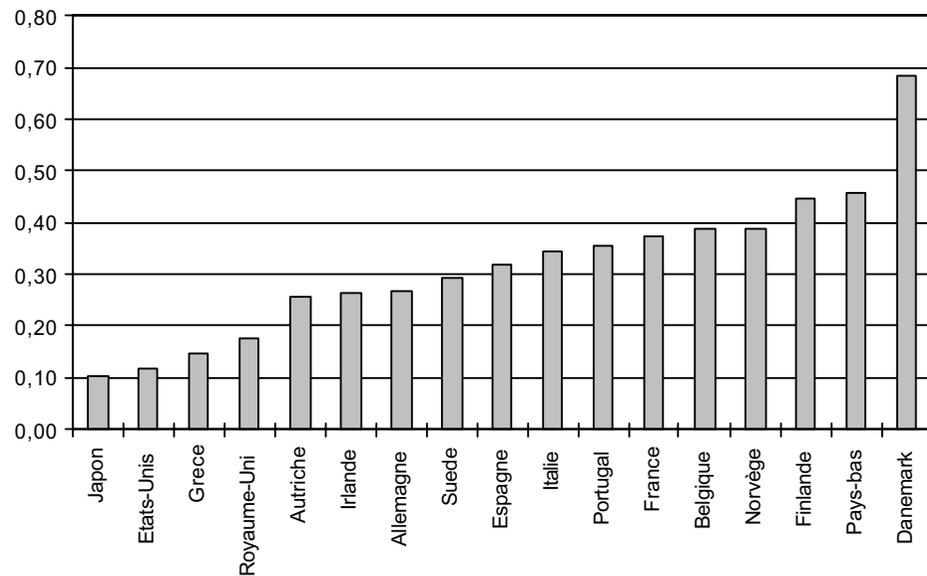


Source : OCDE, Data-base on Benefit Entitlements and Gross Replacement Rates.

Note : en France, les taux de remplacement retenus pour les années 1975 à 1983 correspondent à une moyenne pondérée, dans laquelle un coefficient de un quart est assigné au taux valable en "cas de licenciement économique" (personnes touchant l'Allocation supplémentaire d'attente puis l'Allocation spéciale), et de trois quarts aux taux valables pour les prestations normales.

La situation actuelle

Graphique 16 : Les taux de remplacement bruts en 1995



Source : OCDE.

La diversité des marchés du travail dans les pays de l'UE

La hiérarchie des taux de remplacement bruts correspond à la combinaison des durées et montants d'indemnisation. Le Tableau 5 précise en outre la durée préalable de cotisation pour en bénéficier, les conditions d'imposition de ces prestations et les particularités des régimes d'assistance. Dans tous les pays, le niveau des prestations d'allocation dépend généralement de la durée préalable de cotisations et du niveau de salaire dans le dernier emploi. Les prestations sont versées pendant une durée limitée. On note quelques exceptions : la Belgique où les rémunérations sont versées pendant une durée illimitée aux chefs de famille et aux personnes seules, et le Royaume-Uni et l'Irlande où le niveau d'indemnisation est indépendant de la rémunération du dernier emploi. En général, le niveau des prestations d'assistance¹⁶ est indépendant de la rémunération antérieure, soumise à conditions de ressources et acquise pour une durée illimitée.

Un autre aspect important pour apprécier la générosité des régimes d'indemnisation du chômage est le pourcentage de chômeurs effectivement indemnisés. Ainsi, on peut avoir une idée du caractère restrictif ou non de l'accès à l'indemnisation (durée de cotisation, contrôle de la recherche d'emploi, etc.). Seul Eurostat calcule des taux de couverture comparables, pour les quinze pays de l'UE, ils sont présentés dans le Graphique 17 qui les confronte aux taux de remplacement.

4.2.2. Les autres revenus d'inactivité

Certains éléments non pris en compte dans le taux brut calculé par l'OCDE sont de nature à influencer fortement le rapport entre le revenu d'un salarié et celui qu'il touche s'il se retrouve au chômage. Par exemple, les allocations logement peuvent représenter plus de 50 % du revenu des chômeurs (c'est le cas au Royaume-Uni pour les célibataires (OCDE (1998a)). De même, en Italie, les allocations familiales, distribuées sous condition de ressources représentent le quart du revenu des chômeurs avec enfants au début de la période de chômage et 100% de ses ressources financières après 5 ans de chômage. Par ailleurs, les allocations chômage sont souvent majorées pour les personnes ayant des enfants (Autriche, Belgique, Finlande, Allemagne, Grèce, Irlande, Norvège, Portugal, Royaume-Uni). De plus, les différences de traitements fiscaux des allocations (voir Tableau 5) modifient la générosité relative des systèmes nationaux.

Ces trois éléments sont pris en compte dans les taux de remplacement nets calculés par l'OCDE. Les taux nets et bruts peuvent être comparés pour une même situation familiale et une même durée de chômage. Le Graphique 17 montre par exemple les taux de remplacement brut et net (mais sans allocations logement) d'un célibataire pour le premier mois de perception des allocations. Cette comparaison n'est pas possible pour l'Autriche, le Portugal et la Grèce, l'OCDE ne fournissant pas de données comparables. Graphique 18 propose la même comparaison mais en tenant compte des allocations logement dans le calcul du taux net. Le Graphique 19 compare les taux de remplacement des familles avec deux enfants et sans enfants.

¹⁶ Les prestations d'aide aux chômeurs n'entrant pas dans une logique d'assurance.

4.2.3. Synthèse sur les revenus de remplacement

La prise en compte de la fiscalité, des allocations logements et des allocations familiales (Graphiques 17 à 19) modifie quelque peu le classement des systèmes d'indemnisation du chômage établi à partir de la seule analyse des taux bruts. La France, les Pays-Bas et l'Allemagne se situent à des niveaux comparables, relativement "généreux", avec des taux de remplacement d'environ 70%. Les systèmes britannique et italien apparaissent moins généreux envers les chômeurs.

L'analyse de l'importance des désincitations financières sur la recherche effective d'un emploi ne peut se limiter au champ des allocations chômage. Tenir compte de la fiscalité et des prestations et aides sociales diverses permet d'avoir une vision plus complète. A cela il faudrait pouvoir ajouter la contribution des pensions d'invalidité dans les pays où elles ont joué en pratique le rôle d'allocation chômage. Ceci est vraisemblablement important pour les Pays-Bas, qui comptent le plus grand nombre d'invalides (relativement à la population active), l'Italie et le Royaume-Uni. Pour leurs bénéficiaires, ces allocations présentent l'avantage de ne pas être soumises à la condition de recherche d'un emploi, et sont souvent plus importantes que les indemnités chômage et, surtout, peuvent être perçues très longtemps.

Tableau 5 : Les régimes d'assurance et prestation chômage

Pays	Durée de travail préalable (en jours)	Durée indemnisation (en jours ¹⁷)	Taux de versement (% ou équivalent en francs par mois)	Imposition	Assistance en fin de droit	Durée de l'assistance	Montant de l'assistance
Allemagne	dépend de l'âge min:365 max:1955	dépend de l'âge min:156 max:832	67 ou 60 % sans enfant	non	oui SCR SCA	illimitée	57 % du salaire de base 53 % sans enfants
Autriche	dépend de l'âge min:365 max:3276	dépend de l'âge min:140 max:365	56 % + supplt familiaux	non	oui SCR	illimitée	92 % des allocations chômage
Belgique	dépend de l'âge min:312 (78 pour les jeunes) max:624	illimitée sauf cohabitant	chargé de famille : 60% isolé : 60% durant 1an puis 42% cohabitant 55% durant 1an puis 35%	oui minoré	sans objet mais il y a un RMI		
Danemark	365	1300	90%	oui minoré	non mais il y a un RMI		
Espagne	min:360 max:2160	min:120 max:720	70% durant 180j puis 60%	oui minoré	oui SCR SCA	547 j	75 % du salaire minimum
Finlande	300	500	environ	oui	oui	illimitée	forfaitaire

¹⁷ En comptant 30 jours par mois, 365 par an.

La diversité des marchés du travail dans les pays de l'UE

			80%(équivalent de 2500F+42% de la différence entre cette somme et le salaire de référence)		SCR		taux intégral = 2200F
France	min:122 max:821	min:122 max:1369 1825 (age)	environ 75 % (1770F+ 40.4% du sal de base) taux dégressif par période de 6 mois	oui minoré	oui SCR	illimitée	forfaitaire taux intégral = 2400F
Grèce	min:125 max:210	min:150 max:300	40 ou 50% selon la CSP	non	oui	illimitée	50% de l'allocation chômage
Irlande	273	age min:180 max:450	forfaitaire: l'équivalent 2200 francs de + supplt familial	oui	oui SCR	illimitée	forfaitaire environ 2200F
Italie	365	180j (alloc ordinaire)	40% (alloc ordinaire) 80% CIG	oui	oui ocde : non	365 j	forfaitaire environ 2300F
Luxemb.	182	âge et emploi min:365 max:730	80 ou 85 % si enfants à charge moins pour les jeunes	oui minoré	non mais il y a un RMI		
Pays-Bas	min:182 max:1460	âge min:182 max:1825	70%	oui	non mais RMI	365j	70% du salaire minimum
Portugal	540	âge min:300 max:900	65%	non	oui SCR SCA	âge min 150j max 450j	100% du salaire minimum (70% sans charge de famille)
RU	cotisation sur 50 fois la limite inf des gains	156	forfaitaire en fonction de l'âge min 1200F max 1600F ¹⁸	oui mais système de crédit d'impôt	oui SCR	illimitée	taux aligné sur ceux de l'assurance + aides personnalisées
Suède	365	age min:300 max:450	75%	oui	oui	âge min 150j max 450j	forfaitaire environ 5400F
Norvège	182 vérifier	1350 en pratique illimitée	75% = dégressif toutes les 80 semaines	oui minoré	non		
Japon	182	âge, durée d'indemn. min 90 max 300	80%	non	non		
Etats-Unis	182	min 182 max 273	50%	oui	non		

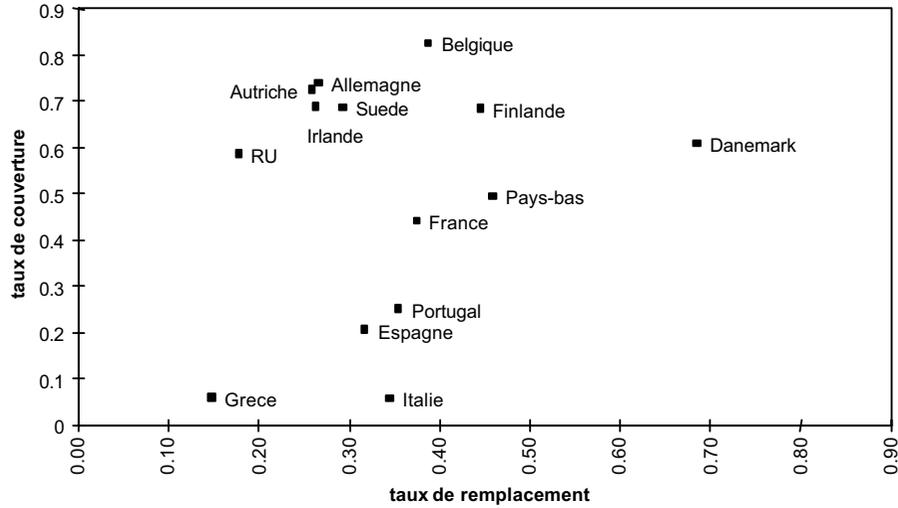
SCR = sous condition de ressource

SCA = sous conditions d'avoir touché avant l'assurance

¹⁸ Ne prend plus en compte les salaires depuis 1982.

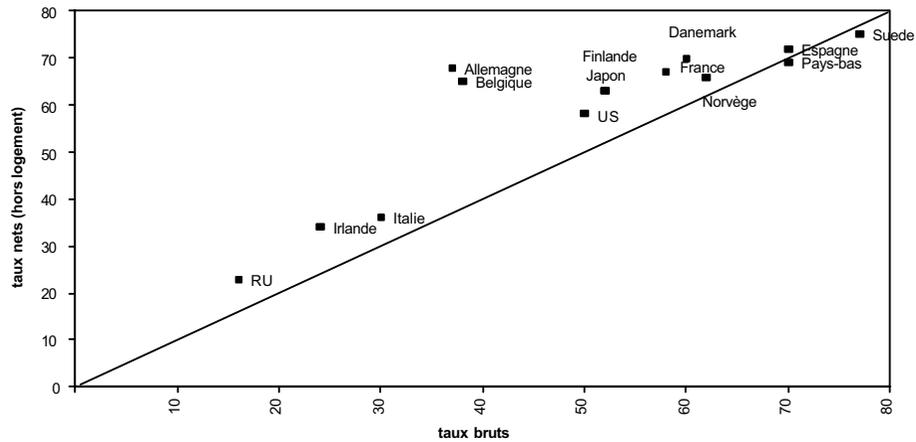
Source : UNEDIC (1998) et OCDE (1997 et 1998a).

Graphique 17 : Taux de couverture et taux de remplacement



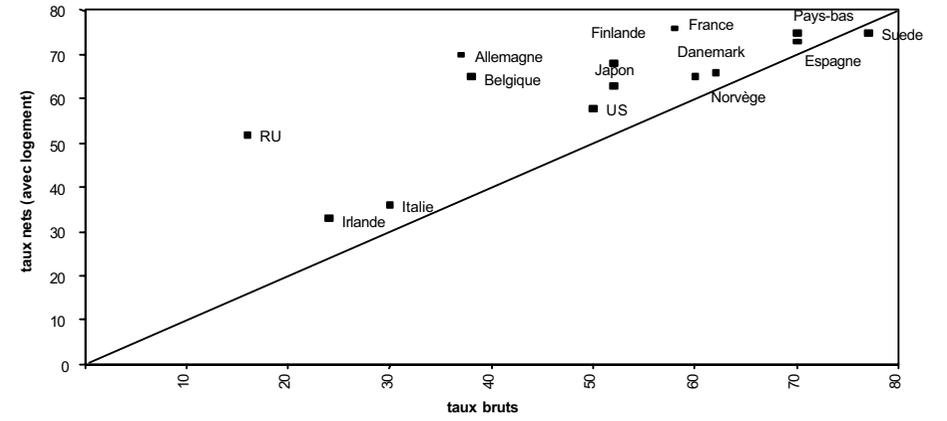
Source : Eurostat 1997.

Graphique 18 : Effets de la fiscalité sur les taux de remplacement



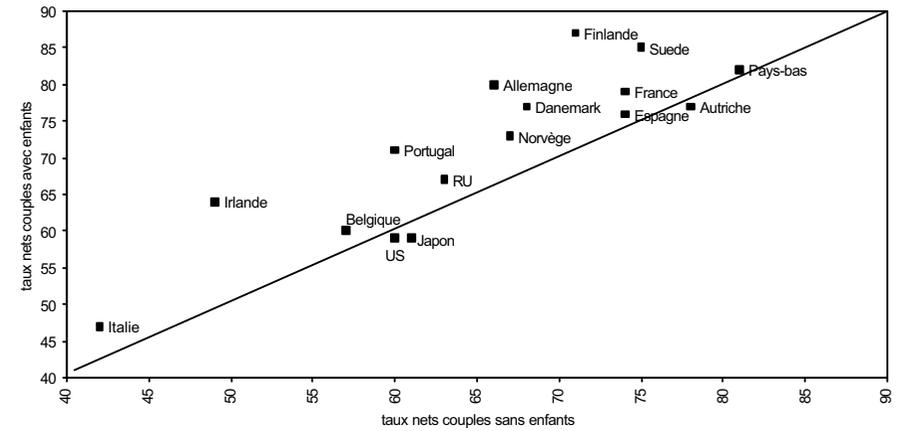
Source : OCDE

Graphique 19 : Effets de la fiscalité et des allocations logements sur les taux de remplacement



Source : OCDE

Graphique 20 : Effets des allocations familiales sur les taux de remplacement



Source : OCDE

5. LES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

5.1. Le cadre d'analyse

Les politiques actives du marché du travail sont un ensemble de mesures destinées à faciliter le retour des chômeurs vers l'emploi ou à prévenir le chômage. On les oppose ainsi aux dépenses passives qui s'attachent à l'indemnisation du chômage et des préretraites. Ces politiques recouvrent des champs aussi divers que les services publics de l'emploi (type ANPE en France), les programmes de formation et de requalification de la main d'œuvre, les aides à la création d'emplois (ciblées ou non, sous forme de subventions), les emplois publics.

Les services publics de l'emploi et les programmes de reconversion cherchent avant tout à permettre une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main d'œuvre. Un des effets indirects attendus de ces mesures est une augmentation des pressions sur les salaires réels, une diminution de la durée des épisodes de chômage et un accroissement de l'emploi. L'amélioration des qualifications par les programmes de formation contribue également à améliorer la productivité des participants aux programmes quand ils retrouvent un travail ainsi que la productivité générale des travailleurs. Certains programmes, ciblés par exemple sur les chômeurs de longue durée ou sur les jeunes, visent en outre à réduire le dualisme du marché du travail. Enfin, les programmes de formation et d'aide à l'embauche doivent permettre de diminuer le nombre de chômeurs (et par là même les versements d'allocations). Les aides à l'embauche peuvent toutefois être coûteuses en raison des effets d'aubaine (versements de subvention pour des embauches qui auraient de toute façon eu lieu), ce qui justifie un certain ciblage. Mais dans ce cas, leur efficacité est limitée par la substitution entre les catégories de travailleurs subventionnés et les autres (par exemple entre les jeunes et les travailleurs âgés).

Globalement, ces politiques peuvent être conçues à la fois comme un substitut aux programmes passifs et un complément, dans la mesure où la participation effective des chômeurs à des programmes actifs peut être une condition à la perception d'allocation chômage. On peut en effet juger qu'il s'agit là d'une marque de la volonté de retrouver un emploi. En outre, les politiques actives s'inscrivent dans la redéfinition de la nature et des ambitions de l'Etat-providence. La fonction de ce dernier n'est plus seulement assurantielle (assurer un minimum de revenu ou la sécurité de l'emploi) mais aussi de permettre un retour au travail de ceux qui ont été tenus éloignés de toute activité.

Le cadre d'analyse qui apporte une justification théorique à l'importance accordée aux politiques actives est fourni par les modèles s'intéressant aux flux d'entrée et de sortie du marché du travail, ainsi qu'aux problèmes d'appariement entre les demandes et les offres d'emploi (Pissarides, (1990)). L'analyse empirique des politiques actives est un domaine relativement nouveau pour lequel peu d'études empiriques sont disponibles, surtout au niveau macroéconomique (puisque ces mesures sont avant tout d'ordre microéconomique). Les études disponibles portent en outre sur l'impact de ces politiques sur le niveau du chômage et non sur leur influence sur les modes d'ajustement des salaires et de l'emploi¹⁹.

¹⁹ Layard et al. (1991) et Scarpetta (1996) ont tenté d'évaluer leur effet sur le chômage. Selon les premiers, une augmentation de 1 point de la participation de la main d'œuvre à ces programmes actifs conduit à une baisse de 1,5 point du chômage. D'après le second, les politiques actives semblent bien diminuer le

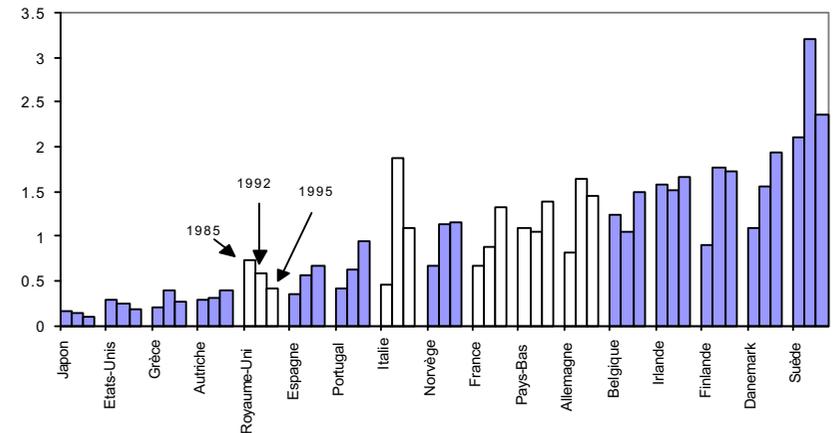
5.2. Les dépenses au titre des politiques actives en Europe

5.2.1. L'ampleur des politiques actives

Depuis le milieu des années quatre-vingt, on observe une montée en puissance des politiques actives dans les politiques de l'emploi. Ce mouvement est fortement soutenu par l'OCDE et par la Commission européenne dans le cadre notamment du plan d'action pour l'emploi en Europe. La Commission européenne note d'ailleurs une convergence de vue parmi les Etats membres concernant l'activation des politiques du marché du travail. Partant du constat d'une grande diversité des situations initiales, les pays de l'UE se sont mis d'accord pour un rapprochement progressif vers les trois Etats membres les plus actifs (Suède, Finlande et Danemark). Cette tendance s'inscrit aussi dans le cadre d'une forte augmentation du chômage en Europe continentale au cours des années quatre-vingt-dix et surtout de l'accroissement du chômage de longue durée. Dans l'UE, un demandeur d'emploi sur deux est au chômage depuis plus d'un an, contre moins de 10 % aux Etats-Unis et 21% au Japon.

Une première mesure de l'ampleur des politiques actives est le montant des dépenses engagées dans ces programmes, en points de PIB (Graphique).

Graphique 21: Dépenses actives en point de PIB



Source : OCDE.

La Suède se distingue nettement des autres pays de l'Union européenne par des dépenses de politique active traditionnellement importantes, qui représentent aujourd'hui près de 2,5% du PIB (leur niveau exceptionnellement élevé en 1992 correspond à une situation du marché de

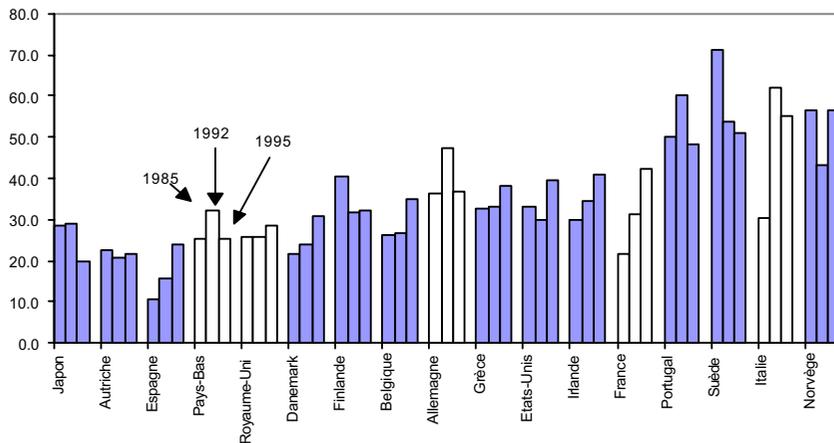
chômage, mais faiblement, en raison de l'importance des effets de substitution et de déplacement que ces programmes ont sur l'emploi. Finalement, Scarpetta (1996) conclut à la faible incidence des politiques actives sur le taux de chômage. Au total, les études empiriques indiquent, pour le moment, une incidence mitigée des politiques actives sur le chômage.

l'emploi très dégradée). Le rôle des politiques actives dans ce pays a fait l'objet d'études approfondies qui y attribuent une grande part du succès de la Suède dans les années quatre-vingt. Parmi les autres pays où ces dépenses sont élevées, on distingue les Pays-Bas, l'Irlande et la Belgique, qui se caractérisent en outre par une stabilité des dépenses de politiques actives sur toute la période étudiée. De leur côté la France, l'Allemagne, l'Italie, mais aussi la Finlande et le Danemark ont connu une forte augmentation de ces dépenses depuis dix ans. C'est aussi le cas au Portugal et en Espagne, mais les dépenses de politique active restent inférieures à 1 point de PIB dans ces deux pays. Notons toutefois que dans le cadre des plans nationaux pour l'emploi, l'Espagne prévoit une augmentation progressive de la part des politiques actives dans le budget total consacré à l'emploi pour l'amener à environ un tiers en l'an 2000 contre un quart en 1996.

Au Royaume-Uni, ces dépenses sont en net recul depuis dix ans, ce qui est vraisemblablement lié au reflux du chômage dans ce pays, où le pourcentage de chômeurs de plus d'un an est inférieur de 10 points à la moyenne européenne. C'est enfin aux Etats-Unis et au Japon, où le taux de chômage est bas, que ces dépenses sont les plus faibles.

On constate que, souvent, là où les dépenses actives sont élevées, les dépenses passives le sont aussi. La mesure de l'activisme des politiques actives est une mesure absolue de l'effort de chaque nation dans les politiques actives. Elle peut être complétée par un indicateur de l'importance relative des dépenses actives dans la politique nationale pour l'emploi. Le classement précédent est alors légèrement modifié.

Graphique 22: Part des dépenses au titre des politiques actives dans les dépenses totales pour l'emploi



Source : OCDE.

Un premier groupe est caractérisé par des dépenses actives qui représentent plus de la moitié des dépenses totales pour l'emploi : il est constitué de la Suède, de la Norvège, de l'Italie et du

Portugal. L'Italie se distingue dans ce groupe par une montée en puissance des politiques actives dans les dépenses des politiques de l'emploi (Graphique 21). Ce résultat est toutefois trompeur. En effet, l'accroissement des dépenses liées à la montée du chômage au cours des dix dernières années est fortement sous-estimé dans ce pays, dans la mesure où l'indemnisation du chômage passe en partie par la caisse d'indemnisation du chômage temporaire (voir la section 3 plus haut). Un deuxième groupe se caractérise par une part des dépenses actives d'environ 40% en 1996 avec de plus une progression sur dix ans. Il s'agit de la France (où la part consacrée aux dépenses actives a doublé en dix ans), de l'Irlande et de la Grèce. Un troisième groupe de pays comprenant l'Allemagne se caractérise par un ratio d'environ 30%. Enfin, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les dépenses actives représentent moins du quart des dépenses totales pour l'emploi.

Deux principaux résultats se dégagent. Premièrement, les ressources allouées aux mesures actives se sont accrues dans tous les pays de l'Union européenne (à l'exception du Royaume-Uni et du Luxembourg) entre 1985 et 1996. Dans plusieurs cas, cette tendance a été plus forte que les variations conjoncturelles. Ainsi dans certains pays, les dépenses consacrées aux mesures actives se sont accrues alors que le chômage restait stable tandis qu'ailleurs ces dépenses ont été maintenues ou ont moins diminué que le chômage.

Une seconde conclusion est que seuls quelques pays ont entrepris une réorientation des dépenses publiques vers des mesures actives au détriment des formules passives de garantie de revenu. Cette réorientation a, il est vrai, été rendue plus difficile par la dégradation de la conjoncture qui a rapidement alourdi le financement des programmes passifs dans plusieurs pays. Ainsi, la part des politiques actives de l'emploi ne s'est accrue que dans six pays dont la France et l'Italie, avec dans ce dernier cas les réserves exprimées précédemment, et est demeurée plus ou moins inchangée dans près de la moitié des pays. Elle s'est même réduite dans certains autres (Finlande et Suède par exemple) ce qui s'explique surtout par l'accroissement des dépenses passives.

Cette analyse a permis de dégager des groupes de pays selon la place qu'occupent les politiques actives en général dans l'effort national pour l'amélioration de la situation sur le marché du travail. Mais, les politiques actives recouvrent des actions et dépenses dont la nature et les objectifs sont différents, bien que souvent complémentaires.

5.2.2. Décomposition des différentes politiques actives

Tableau 6 : Orientation des dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail

	Dépenses SPE ¹		Formation ²		Aides ³		Création d'emplois ⁴		Divers ⁵	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995	1990	1995	1990	1995
Allemagne	21	17	37	29	7	5	10	23	26	26
Autriche	35	35	32	32	6	5	10	4	2	19
Belgique	15	17	18	21	6	9	49	8	16	12
Danemark	7	5	21	43	3	2	16	42	13	30
Espagne	17	13	22	49	18	17	16	20	52	15
Finlande	11	10	25	28	4	7	40	7	26	21
France	16	14	43	38	4	4	1	11	36	33
Grèce	0	42	48	19	14	19	2	34	21	19
Irlande	9	nd	32	nd	1	nd	16	0	42	nd
Italie	12	nd	4	nd	0	nd	0	11	84	nd
Japon	30	27	30	27	40	45	0	0	0	0
Norvège	14	13	36	17	3	7	15	nd	33	53
Pays-Bas	9	16	20	15	3	1	2	10	66	59
Portugal	15	15	19	30	3	0	4	8	58	53
Royaume-Uni	29	40	34	25	0	0	0	2	37	34
Suède	12	9	31	26	1	9	7	18	49	38
Etats-Unis	33	35	33	20	0	5	4	5	29	35

1. Dépenses liées aux services publics de l'emploi et dépenses administratives.

2. Formation sur le marché du travail.

3. Aides à l'emploi dans le secteur privé.

4. Création directe d'emplois publics ou sans but lucratif.

5. Divers : mesures en faveur des jeunes, aides aux chômeurs créant des entreprises, mesures en faveur des handicapés.

Source : OCDE.

Tout d'abord, on constate que la part affectée aux services publics de l'emploi est assez stable d'un pays à l'autre et dans le temps. Elle est particulièrement forte en Allemagne et en Suède. Dans ce dernier pays, cela s'explique par un suivi des dossiers personnalisé qui permet une meilleure prise en compte des désirs du chômeur ainsi qu'un contrôle plus strict de la recherche effective d'emploi (qui conditionne le versement des allocations chômage). D'autre part, dans la majorité des pays, la formation professionnelle est l'activité qui arrive au premier rang des dépenses actives. Enfin les dépenses affectées à la création directe d'emplois sont celles qui varient le plus selon les pays.

6. SYNTHÈSE À LA LUMIÈRE DES PLANS D' ACTIONS NATIONAUX

Il est frappant de constater que les trois premières lignes directrices des Plans d'Actions Nationaux (PAN) pour l'emploi retenues au sommet de Luxembourg de novembre 1997 sont consacrées aux politiques actives. Celles-ci constituent la priorité de ce programme d'action : politiques ciblées pour les jeunes et les chômeurs de longue durée, et activation des politiques passives. C'est d'ailleurs dans ce dernier domaine que les pays membres ont montré le plus de volonté. L'objectif affiché ne s'exprime plus seulement en points de PIB, mais aussi en nombre de chômeurs participant aux programmes de politiques actives qui doit s'élever à 20%.

Concernant la lutte contre le chômage des jeunes, l'objectif fixé est d'offrir un nouveau départ à tout jeune au chômage depuis plus de six mois. Un premier groupe de pays, constitué par l'Allemagne et l'Autriche, doit être considéré à part puisque ces deux pays enregistrent les plus faibles taux de chômage des jeunes (moins de 6%) de l'UE, ce qui est largement dû au système de formation en alternance. Vient ensuite un groupe de pays (Suède, Pays-Bas, Danemark et récemment Royaume-Uni) dont la politique d'activation et de prévention du chômage des jeunes peut servir d'exemple pour les autres pays membres. Le groupe suivant (France, Irlande, Luxembourg, Espagne, Belgique, Finlande) pour qui l'engagement pris dans les PAN semble avoir déjà eu un impact concret en terme de réaménagement progressif des politiques existantes. Enfin un dernier groupe de pays (Italie, Portugal, Grèce) ne semble pas avoir pris d'engagement significatif dans ce domaine.

Quant à la lutte contre le chômage de longue durée, les différents plans ne semblent pas encore à la hauteur de la gravité de la situation. En 1996, la catégorie des chômeurs de plus d'un an représentait 4,6% de la population active européenne soit 48% des chômeurs. Seuls quelques pays (France, Luxembourg, Espagne et Royaume-Uni) ont présenté des plans répondant aux objectifs affichés lors du sommet de Luxembourg, notamment en ce qui concerne le renforcement du rôle des Services Publics de l'Emploi dans le suivi individuel des chômeurs.

Une autre série de lignes directrices concerne explicitement la formation, des jeunes en particulier (L5, L6, L7, L15). Ces mesures dépassent le cadre étroit des politiques actives puisque c'est le système éducatif dans son ensemble qui est visé. En l'occurrence, malgré la grande diversité des situations de départ, tous les pays membres semblent reconnaître l'efficacité de systèmes d'apprentissage ou de formation en alternance, sur le modèle allemand ou autrichien.

Enfin deux lignes directrices (L18, L19) mettent l'accent sur la réintégration dans la vie active respectivement des personnes qui en ont été tenues éloignées pendant un certain temps, et des personnes handicapées.

CONCLUSION

A la fin des années 90, le marché du travail du Royaume-Uni se distingue nettement de ceux des pays d'Europe continentale, dans toutes ses dimensions. Tout d'abord, l'organisation des relations professionnelles est caractérisée par une faible centralisation des négociations (qui se déroulent exclusivement au niveau des entreprises), une faible coopération entre les partenaires

sociaux et un rôle peu important des conventions collectives. Même si les entreprises britanniques ont autant de difficulté à licencier que la moyenne des entreprises européennes, la législation de l'emploi y apparaît parmi les plus souples d'Europe si l'on prend en compte à la fois les contraintes sur les périodes d'essai, les licenciements, les CDD et les heures de travail. Les entreprises disposent d'une grande flexibilité en termes d'ajustement du volume d'emploi (en heures et en personnes). Cette grande souplesse n'a pas pour contrepartie une grande générosité de l'indemnisation du chômage, même si la perte de revenu en cas de chômage est atténuée par un système d'aides au logement et de crédit d'impôts. Ces deux aspects (faible protection et faible indemnisation du chômage) jouent dans un sens défavorable sur le pouvoir de négociation des salariés. Les politiques actives du marché du travail occupent en outre une place moins importante que dans les pays d'Europe continentale, tant en sommes engagées (moins de ½ point de PIB) qu'en pourcentage des dépenses de l'emploi.

Si le Royaume-Uni apparaît bien comme un cas particulier en Europe, les pays d'Europe continentale ne forment pas un groupe parfaitement homogène. Certes, ils sont globalement semblables en ce qui concerne l'importance du rôle des partenaires sociaux, les fortes contraintes légales en général, et la générosité de revenus de remplacement. Mais chaque pays se distingue souvent très nettement par quelques traits saillants, de sorte qu'il est difficile de dégager un modèle commun du marché du travail.

La France se singularise par rapport aux autres pays d'Europe continentale par la fragmentation des relations du travail. Une grande décentralisation des négociations et une faible coopération des partenaires sociaux ainsi qu'un faible taux de syndicalisation tendraient à rapprocher son marché du travail de celui du Royaume-Uni. Cependant, l'extension des conventions collectives témoigne du rôle que joue le gouvernement pour inciter malgré tout les partenaires sociaux à dialoguer. L'emploi apparaît relativement protégé par les procédures préalables aux licenciements et plus encore par la réglementation des licenciements collectifs. Surtout, les entreprises ne peuvent pas facilement recourir aux CDD et les heures supplémentaires sont moins facilement utilisables que dans la moyenne européenne. En revanche, la France se situe dans la moyenne européenne en termes de générosité de l'indemnisation du chômage²⁰ ; c'est toutefois l'un des seuls pays à avoir mis en place un système d'indemnisation dégressif. C'est aussi l'un des pays où les politiques actives ont connu la plus importante montée en puissance depuis dix ans, essentiellement sous forme de créations directes d'emplois (TUC, CES, emploi jeunes).

Au total, les particularités françaises devraient conduire à une plus grande flexibilité des salaires et à une plus forte rigidité de l'emploi que dans les autres pays d'Europe continentale. S'y ajoute le fait que la réglementation de l'emploi et le taux de remplacement donnent potentiellement un certain pouvoir de négociation des salariés en place, susceptible de renforcer le dualisme du marché du travail.

L'Allemagne, l'Italie (depuis les réformes du début de la décennie) et les Pays-Bas sont relativement proches en termes de relations professionnelles. Les négociations salariales y sont en pratique assez centralisées, le taux de syndicalisation et le taux de couverture des conventions collectives sont élevés, les partenaires sociaux sont plutôt coopératifs. Ces pays

²⁰ Un peu au-dessus si on tient compte des aides au logement.

s'éloignent toutefois sur d'autres critères. En termes de réglementation de l'emploi, ces trois pays sont dans une position intermédiaire entre le Royaume-Uni et la France. On peut toutefois opposer d'un côté l'Italie, où les salariés bénéficient d'une forte protection contre les licenciements individuels, et de l'autre, les Pays-Bas où les licenciements collectifs sont très contraints. Les CDD sont très réglementés en Italie et en Allemagne, mais en contrepartie les entreprises bénéficient d'une plus grande latitude sur les périodes d'essai ; c'est le contraire aux Pays-Bas. Dans ces trois pays, les entreprises disposent en outre d'une plus grande flexibilité horaire *via* le recours à des heures supplémentaires moins onéreuses que la moyenne européenne. On observe par ailleurs une divergence assez importante en matière d'indemnisation du chômage. Les Pays-Bas sont le deuxième pays européen pour la générosité des prestations (même si c'est aussi, des cinq étudiés, celui où la recherche effective d'emploi est la plus surveillée).

Enfin, les dépenses actives atteignent aux Pays-Bas et en Allemagne un niveau en point de PIB comparable à celui de la France, mais occupent une part un peu moins importante dans les dépenses totales.

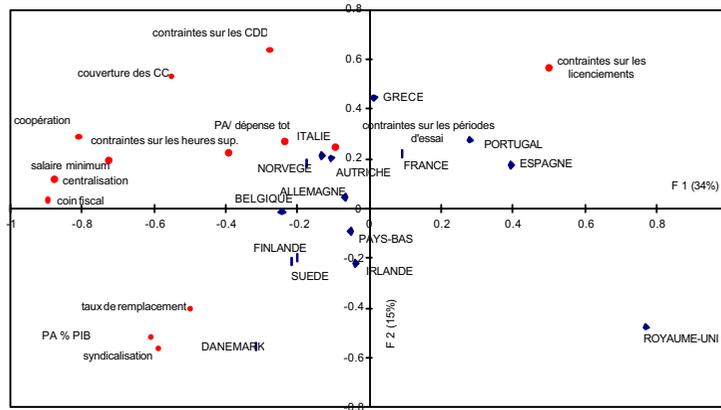
Le cas italien est à considérer avec une extrême prudence de ce point de vue, en raison du rôle joué par la CIG (*casa integrazione guadagni*)²¹ qui biaise non seulement les taux de remplacements mais aussi la part des dépenses actives dans les dépenses de l'emploi (puisque ces dernières sont sous-estimées). L'Italie se distingue également par une forte dualité du marché du travail entre le Nord et le Sud de la péninsule. Enfin, il faut souligner l'ampleur des réformes du marché du travail entreprises dans ce pays depuis le début de la décennie, et ce dans tous les domaines. C'est sur la base ces réformes que s'appuie le regroupement de l'Italie avec l'Allemagne et les Pays-Bas.

Au total, on peut s'attendre à ce que, dans ces trois pays, les salaires soient moins flexibles qu'en France, mais que l'ajustement du volume d'emploi y soit un peu plus aisé, en raison d'une plus grande flexibilité des heures de travail.

Les autres pays européens, généralement de plus petite taille et plus ouverts, présentent de fortes singularités par rapport aux quatre pays d'Europe continentale déjà mentionnés. L'opposition entre les pays nordiques et le reste de l'Europe du Sud n'est pertinente qu'en ce qui concerne les relations professionnelles et l'importance des politiques actives (dans l'absolu et par rapport aux politiques passives). Par exemple, les pays de l'UE Sud sont rejoints par la Suède sur le poids des contraintes réglementaires (licenciements, CDD et heures de travail), et par le Danemark sur la "générosité" des indemnités chômage.

²¹ L'essentiel des allocations versées par cette caisse ne sont pas prises en compte dans les mesures de l'indemnisation du chômage. Il est vrai que les 250 000 personnes indemnisées ainsi ne sont pas comptabilisées comme chômeurs. La générosité de ce système est toutefois la contrepartie d'un régime ordinaire d'allocation chômage très peu généreux (taux de versement de 10% pendant trois mois, au début des années 90). Parallèlement au durcissement des pensions d'invalidité, accordées jusqu'au début des années 90 avec une certaine largesse, le taux de versement du régime général d'indemnisation du chômage doit être reporté progressivement à 40%.

Graphique 23 : Déterminants du fonctionnement du marché du travail dans l'UE



ANNEXE 1 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Tableau 1 : Les sources de droit des organisations de salariés et d'employeurs

Pays	Source du droit syndical	Droit de grève	Prérogatives et limites syndicales
Royaume-Uni	Loi (de consolidation) de 1992 sur le Syndicat et les Relations du Travail, amendée par la Loi de 1993 sur la Réforme Syndicale et le Droit : - renforcement des droits individuels, en cas d'appartenance à un syndicat (Commissaire pour les Droits des Membres Syndicaux), mais aussi contre l'adhésion obligatoire à un syndicat ; - réglementation de la reconnaissance légale des syndicats et des associations patronales (système d'accréditation) ; - Bureau du Commissaire pour la Protection Contre les Mouvements Revendicatifs Illégaux.		
Italie	La liberté syndicale est garantie par la Constitution (article 39). Les travailleurs ont le droit de créer un syndicat ou de se syndiquer et de mener des activités syndicales sur le lieu de travail ; les cotisations syndicales peuvent être directement prélevées des fiches de salaire ; les entreprises ne peuvent supprimer les activités syndicales (Loi n°300 du 20 mai 1970).	Egalement garanti par la Constitution. Les travailleurs d'une entreprise ayant satisfait une demande sectorielle particulière peuvent conduire une grève si d'autres entreprises du secteur ne l'ont pas fait.	Paix sociale pendant la durée des conventions collectives, sauf en cas de revendication générale (coût de la vie, retraites, chômage,...)
Allemagne	La loi fondamentale reconnaît la liberté d'association et garantit la liberté des négociations collectives.	Garanti par l'article 9 III de la "Constitution".	Monopole de la signature de conventions collectives. Obligation de paix sociale pendant la durée de validité des accords collectifs.
France	La liberté syndicale figure au préambule de la Constitution : liberté de créer un syndicat, d'adhérer ou non et de se retirer d'un syndicat. Le Code du Travail protège les travailleurs syndiqués contre la discrimination de la part de l'employeur. Les syndicats représentatifs (CGT, CGT-FO, CFDT, CGC et CFC) jouissent de certains privilèges : droit syndical dans l'entreprise, élection de représentants du personnel, négociation collective. Pas de condition d'effectif, de forme ou de publicité pour l'instauration d'une section syndicale dans l'entreprise pour ces syndicats.	Le droit de grève est garanti par la constitution.	Monopole de la négociation collective ; récemment, les syndicats peuvent déléguer à des travailleurs non-syndiqués la capacité de négocier avec l'employeur.

Pays	Source du droit syndical	Droit de grève	Prérogatives et limites syndicales
Pays-Bas	Le droit syndical est dérivé du droit d'association.		
Belgique	Le droit de libre association est garanti par la Constitution. Protection des délégués syndicaux contre toute discrimination de la part de l'employeur. Droit de constituer une délégation syndicale dans l'entreprise.		Monopole de la négociation de conventions collectives.
Suède	Le droit de libre association est garanti par la Constitution. C'est l'adhésion à une convention collective qui donne une position privilégiée aux syndicats : ils nomment les représentants du personnel au Comité directeur, ils ont un droit de veto dans des cas particuliers, et ils peuvent exercer leurs activités syndicales pendant leurs heures de travail tout en étant payés par l'employeur.	Obligation de paix sociale pendant la validité des conventions collectives. Droit de grève ou lock-out, mais aussi blocus ou boycott. Les organisations liées à des conventions collectives, qui donc ne peuvent faire grève, ont ainsi la possibilité d'exprimer leur solidarité.	Le parlement a la possibilité de mettre fin à un conflit social susceptible d'avoir des conséquences graves pour la société.
Danemark	Le droit syndical est dérivé du droit d'association.	Droit de grève et de lock-out après échec de la Conciliation. Obligation de paix sociale pendant la durée des conventions collectives.	Le parlement et le gouvernement ont la possibilité de mettre fin à un conflit social dommageable pour la société (prorogation de la convention passée).
Espagne	La liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont garantis par la Constitution du 27 décembre 1978. Loi organique sur la liberté syndicale 11/1985 du 2 août 1985 : introduit, entre autres, la notion de syndicat le plus représentatif (ceux qui obtiennent, au niveau national, au moins 10% des votes lors des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise).	Le droit de grève est également garanti par la Constitution. Il est réglementé par le décret loi 17/1977 du 4 mars 1977.	
Portugal	La liberté syndicale est garantie par la Constitution : liberté de créer un syndicat, liberté d'affiliation, liberté d'activité syndicale dans l'entreprise (délégués des comités syndicaux). Loi sur les syndicats.		

Pays	Source du droit syndical	Droit de grève	Prérogatives et limites syndicales
Grèce	La liberté syndicale est reconnue dans la Constitution (article 22). Loi 1264/1982 sur le syndicalisme : garantit le droit de grève, interdit le lock-out et tout dispositif anti-grève, protège les cadres syndicaux, oblige l'employeur à rencontrer une fois par mois la délégation syndicale.	La Constitution garantit également le droit de grève (art.23).	
Irlande	La liberté d'association est garantie par la Constitution sous réserve du respect des mœurs et de l'ordre public. L'Etat peut toutefois promulguer des lois et des décrets réglementant et contrôlant ce droit, dans l'intérêt général. Loi sur les syndicats (1971-1990). Obligation d'enregistrement auprès du Tribunal du Travail (nombre minimum de membres, conditions juridiques,...).		
Finlande	Le droit de grève est ancré dans la législation finlandaise du travail. Bien qu'il ne soit pas un droit fondamental, il résulte de l'interprétation du paragraphe 6 (2) de la Loi constitutionnelle.	Une fois les conventions expirées, les salariés peuvent faire pression sur l'employeur au moyen de la grève ou d'autres mesures du conflit social. L'employeur peut avoir recours au lock-out. Les conflits d'intérêts sont réglés par un système permanent d'arbitrage des conflits du travail. Les conflits "légaux", c'est-à-dire ceux qui résultent de la violation des conventions collectives, peuvent être transmis au tribunal du travail en vue de leur règlement. Les conflits du travail n'ayant pas de rapport avec les conventions collectives, sont portés au devant de juridictions de droit commun.	Les parties signataires d'une convention collective ne peuvent mettre en route un conflit du travail affectant la convention collective dans son ensemble ou l'une de ses réglementations, tant que la convention est en vigueur. En cas de violation de l'obligation de maintien de la paix sur le marché du travail, les employeurs individuels ou les organisations patronales et syndicales peuvent être condamnés au paiement d'une amende.
Autriche	Institutions de droit public instituées par la loi : loi de 1992 sur la Chambre des travailleurs (Arbeiterkammergesetz) régit la représentation légale des intérêts de la plus grande partie des salarié(e)s (ainsi que des chômeurs) ; loi sur la chambre du commerce (Handelskammergesetz) pour les employeurs. Loi sur les associations pour les associations professionnelles volontaires.		Sont habilités à signer des conventions collectives les représentants légaux des employeurs et des salarié(e)s, les personnes morales de droit public et les associations professionnelles volontaires ayant préalablement reçu l'autorisation de l'administration fédérale. Les parties ne peuvent signer d'autres accords pendant la durée d'une la convention collective.

Tableau 2 : Les syndicats et les organisations patronales

	Syndicats de salariés				Syndicats d'employeurs				
	Coordination	Centrales syndicales	Syndicalisation		Coordination	Centrales syndicales	Main d'oeuvre concernée par la principale organisation (nombre et %)		
			Taux	Variation 85-95					
Autriche	forte.	1	41,2	-9,8	forte.	1	Association des industriels autrichiens (VÖi, 2 000 entreprises).	plus de 400 000	11,7
Belgique	forte via les centrales nationales.	1	51,9	-0,1		1	Fédération des Entreprises de Belgique (30 000 entreprises) : forte coordination, mais développement d'organisations régionales avec la décentralisation.	1 million environ	27,0
Danemark	forte via les centrales nationales.	1	80,1	1,8	plutôt forte	1,5	Organisations indépendantes, mais coordonnées : DA (Confédération des Employeurs Danois, 28 000 entreprises) + SALA (agriculture) + banques et institutions financière et qqes coopératives Accord de l'instance nationale pour les accords de branche.	600 000	23,1 (DA)
Finlande		1,5	79,3	11		1,5	4 organisations patronales (2 privées dont la Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais (IT, 5 700 entreprises), 2 publiques).	490 000	23,4 (IT)

	Syndicats de salariés				Syndicats d'employeurs					
	Coordination	Centrales syndicales	Syndicalisation	Coordination	Centrales syndicales	Main d'oeuvre concernée par la principale organisation (nombre et %)				
						Taux	Variation 85-95			
France	aucune.	2	5 centrales syndicales.	9,1	-5,4	faible	2,5	CNPF (90% des GE, soit 1,5 million d'entreprises) + CGPME (pour les PME).		82,0
Allemagne	forte en pratique.	1,5	16 syndicats sectoriels coordonnés par le DGB.	28,9	-6,1	plutôt fort	1,5	1 centrale nationale (BDA) regroupant 65 confédérations sectorielles et de Länder.		80,0
Irlande		1,5	les 5 principaux syndicats représentent 60% des syndiqués, et les 12 principaux 80% (en 1993).	48,9	-7,1		2,5	11 organisations patronales, moins coordonnées que les organisations de salariés, Irish Business and Employers' Confederation (IBEC, 4 000 entreprises).	300 000	22,8
Italie	réforme de 1993.	1,5	3 centrales syndicales : CGIL (ex-communiste-socialiste), la CISL (catholique) et l'UIL (socialiste-républicaine).	44,1	-3,5		1,5	3 confédérations générales : industrie COFININDUSTRIA (130 000 entreprises), commerce et bâtiment.	4 millions environ	19,9 (COFININDUSTRIA)
Japon	faible voire nulle.	3	syndicats d'entreprise (83% des syndiqués et 95% des syndicats), la plupart regroupés dans des fédérations sectorielles elles-mêmes dans 2 confédérations nationales (Rengou et Zenrouren).	24	-4,8	forte.	1	Organisation sur une base sectorielle et régionale, et regroupement sur le plan national (principale Nikkeiren : 26000 GE, Chuuokoukai : ME, Shoukoukai :PE) (Conseil des organisations patronales créée en 1980).	2 millions	3,1 (NIKKEIREN)
Luxembourg		1					1			

	Syndicats de salariés						Syndicats d'employeurs			
	Coordination	Centrales syndicales	Syndicalisation	Coordination	Centrales syndicales	Main d'oeuvre concernée par la principale organisation (nombre et %)				
							Taux	Variation 85-95		
Pays-Bas	forte	1	4 grandes fédérations, mouvement de fusion en 1998.	25,6	-3,2	forte.	1	4 principales, mais fort mouvement de fusion depuis 1995, Confédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW, 86 000 entreprises) Conseil des organisations patronales créée en 1980.		
Norvège	plutôt forte.	1,5	? mais LO plus de 50% des syndiqués.	57,7	2,0		1,5	2 centrales : une privée, la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie (NHO, 12 000 entreprises) et une publique.	400 000	18,7 (NHO)
Portugal	faible : renvoie à des divisions politiques.	2,5	2 centrales syndicales la CGTP (ex-communiste, très implantée dans l'industrie) et l'UGT (issu du schisme de 1978, socialiste) ; guéguerre pendant 10 ans jusqu'à la grève générale de 1988	30,0	-25,8	faible avec les petites organisations locales	2,5	3 centrales créées à la révolution en 1974 : la Confédération de l'industrie portugaise (CIP, 38 000 entreprises), la CAP pour l'agriculture et la CCP pour le commerce ; + de nombreuses organisations locales.		
Espagne	faible.	2,5	2 centrales nationales, plus quelques régionales.	18,6	7,1	faible	2,5	Confédération Espagnole des Organisations Patronales (CEOE, 1 million d'entreprises) et la Confédération Espagnole des Petites et Moyennes Entreprises (CEPYME) qui lui est affiliée.	5 millions	40,3 (CEOE)

	Syndicats de salariés			Syndicats d'employeurs		
	Coordination	Centrales syndicales	Syndicalisation	Coordination	Centrales syndicales	Main d'oeuvre concernée par la principale organisation (nombre et %)
			Taux Variation 85-95			
Suède	plutôt fort. 1,5	3 principales centrales (possibilité d'actions de solidarité, boycottage...)	91,1 7,3	Afaibli dans les 80's 1,5	Confédération patronale suédoise (SAF).	
Royaume-Uni	nul. 4	300 dont 6 représentent 50% des syndiqués, essentiellement multi-sectoriels.	32,9 -12,6	très faible. 3	300 en 1992, soit 15% des entreprises (30% en 1992), dont Confederation of British Industry (CBI) qui couvre 75% du secteur privé de l'industrie et du transport	15,0
Etats-Unis	nul. 4		14,2 -3,8	très faible. 3	United States Council for International Business (300 entreprises)	
Grèce	la négociation dans le secteur public sert de réf. au reste de l'éco. 1	1 confédération : la Confédération des Syndicats Grecs (GSEE) regroupant 108 centrales régionales et 120 fédérations, regroupant elles-mêmes 3 500 associations.	24,3 -12,4	1	La Fédération des industries grecques (SEB, 350 entreprises, soit 70%) est la plus importante, puis viennent des organisations plus petites (EI et artisans, commerçants, amateurs).	80,0

Tableau 3 : Le déroulement des négociations salariales

Pays	Indicateurs de centralisation des négociations				
	Niveau de négociation (1= centralisé ... 3=décentralisé)	Renégociation aux niveaux inférieurs (a) (1=faible ... 3=importante)	Calendrier		
			Fréquence	Synchronisation	
Autriche	national. 1	faible, peut être refusée dans la convention collective (principe de la réglementation), développement de "clauses d'ouverture", cf. AII. et PB. 1	annuel. 1	synchronisé. 1	
Belgique	national et sectoriel. 1,5	faible au niveau de l'entreprise. 1	annuel. 1	synchronisé. 1	
Danemark	national et entreprise 1 Au niveau central : secteur privé (70%) : - 15% + 30% du secteur public : salaire " normal" - 85% : salaire minimum.	secteur privé : " salaire normal " fixé à l'échelon national possibilité d'augmentations localement. salaire entièrement négocié au niveau de l'entreprise. 1,5	bi-annuel (3 ans en 1995). 2	synchronisé (mars-avril). 1	
Finlande	national et sectoriel. 1,5	importante dans les années 80 (entre 25 et 50% des hausses effectives). 3	annuel ou bi-annuel. 1,5	plutôt synchronisé. 1	
France	plutôt entreprise. 3	mouvement de décentralisation depuis les 80's, dev. des accords d'entreprise, mais ceux-ci ne couvraient en 1995 que 25% du secteur privé, contre 80% pour les accords de branche. 1,5	annuel. 1	non-synchronisé. 2	
Allemagne	sectoriel et régional (national pour l'imprimerie et la construction). 2	faible en raison de la nature de la relation sociale, mais dev. de "clauses d'ouverture", permettant d'adapter les accords collectifs sectoriels aux conditions locales. 1	1 à 3 ans. 1,5	synchronisé. 1	
Irlande	centralisée dans les 70's, décentralisée de 1980 à 1987 ; un peu plus centralisée depuis 1998 avec des accords triennaux (actuellement " Partnership 200 " de 1997 à 2000). 1,5		bi-annuel. 2		
Italie	national, décentralisation depuis 1993 au niveau sectoriel. 2	depuis 1993, pas de renégociation des salaires (sauf partage du profit ou gains de productivité particuliers), mais éventuellement des aspects non-salariaux. 1,5	bi-annuel (depuis 1993) 2	synchronisé. 1	
Japon	entreprise, plus rarement secteur 3		annuel. 1	synchronisé (offensive de printemps : Shunto). 1	
Luxembourg	national. 1	faible. 1		synchronisé. 1	
Pays-Bas	sectoriel. 2	dev. récent de "clauses de renégociation" pour définir des conditions moins favorables au niveau local. 1,5	annuel, parfois bi-annuel. 1	synchronisé : pas vraiment. 1,5	
Norvège	national. 1	importante dans les années 60 à 80, plus modérée dans les années 90 ; possibilité d'ajuster à la baisse. 2,5	bi-annuel, avec réajustement au bout d'un an en fonction de l'inflation. 2	synchronisé. 1	

Pays	Indicateurs de centralisation des négociations							
	Niveau de négociation	Renégociation (a)	Calendrier					
			Fréquence	Synchronisation				
Portugal	libre, souvent au niveau sectoriel en pratique.	2	limitée.	1,5	annuel, +clauses d'indexation sur l'inflation (cf. Espagne).	1	non-synchronisé.	2
Espagne	surtout sectoriel et régional (avant 94), tentative de décentralisation depuis.	2	importante avant 1993, conditionnée aux performances de l'entreprise depuis 1993.	2	annuel ou pluri-annuel avec clause d'indexation si inflation différente des anticipations.	1,5	non-synchronisé.	2
Suède	national avant 83, sectoriel aujourd'hui.	2	1 à 2 points de plus en 95-96, sur des accords collectifs de 3,5% par an.	3	pluri-annuel (95-98 pour 75% des salariés).	2	Conventions collective de durées différentes.	1,5
Royaume-Uni	entreprise.	3,5		0	annuel (dans 95% des cas).	1	non-synchronisé.	2
Etats-Unis	entreprise.	4		0			non-synchronisé.	2
Grèce	national (réforme pour plus de décentralisation depuis 1990).	1,5		1	annuel, parfois bi-annuel.	1	synchronisé.	1

(a) renégociation des salaires.

Source : *Etudes économiques de l'OCDE* pour les différents pays, " *Le travail dans le monde* ", 1997-98 ", BIT ; *Perspectives de l'emploi*, OCDE ; *Chroniques internationales de l'IRES*.

Tableau 4 : Les conventions collectives

Pays	Conventions collectives (CC)			
	Taux de couverture (en 1995) (1)	Durée des conventions collectives	Extension administrative (1=automatique ... 3=non)	Caractéristiques et sujets abordés
Autriche	98%		possible (aspects normatifs).	2 Accords entre les associations volontaires de salariés et les chambres de commerce. Discussion très large englobant les questions économiques et sociales du pays.
Belgique	90%		possible (par le Roi).	2 Forte intervention de l'Etat ; échec des négociations centralisées de 1993 et 1996, du coup deux lois-cadre (sur les salaires et sur les mesures de créations d'emplois) jusqu'à 2002 : salaires encadrés entre les prix et les salaires en Allemagne, France et Pays-Bas. Conventions interprofessionnelles (élaborées par le CNT), conventions sectorielles (commissions paritaires).
Danemark (a)	55%	2 ou 3 ans.	a priori, non.	3 Fort poids des CC par rapport à la législation Interdiction de mener des actions pendant la validité des conventions collectives.
Finlande	90%		quasi-systématique.	1 Interdiction de mener des actions pendant la validité des conventions collectives, salaire minimum par branche (extension des accords de branche si plus de 50% de syndiqués).
France	90%		possible par arrêté ministériel.	2 Négociation à échéances régulières obligatoire depuis 1982 (annuelle pour les salaires) CC de durée déterminée ou indéterminée.
Allemagne (a)	90%	limitée 3 à 5 ans 1 à 3 ans pour les salaires.	possible mais rare.	2,5 Loi sur les conventions collectives. Les clauses des conventions collectives ont force de loi (tant qu'elle ne sont pas contraire aux lois). Les accords engagent les parties contractantes et leurs membres, mais dans la pratique ils s'appliquent à tous les salariés. Obligation de paix sociale pendant la durée de validité des conventions. Vellétés avortées de pactes pour l'emploi tripartites depuis 1993, échec mais éléments en partie repris dans les accords bipartites de 1996.
Irlande (b)	90%	3 ans pour les accords interprofessionnels.	non, négociation sur la base du volontariat.	3 Réglementation minimale sur les conventions collectives. Grande liberté d'action. La négociation collective repose toutefois sur le volontariat.
Italie		2 ans pour les salaires et 3-4 ans pour les conditions de travail 3-4 ans pour les accords d'entreprises.	possible si jugé utile (concurrence).	2 Les salaires ne peuvent être renégociés au niveau de l'entreprise que si la productivité ou les bénéfices le permettent (protocole Ciampi de juillet 1994).
Japon (b)	25%		non	3 CC uniquement entre les groupes organisés au niveau de l'entreprise. Licenciement, mobilité interne ou externe, éventuellement : introduction de nouvelles technologies.
Luxembourg			oui	1

Pays	Conventions collectives (CC)			
	Taux de couverture (en 1995) (1)	Durée des conventions collectives	Extension administrative (1=automatique ... 3=non)	Caractéristiques et sujets abordés
Pays-Bas (a)	80%		oui si non contraire à l'intérêt général.	1,5 Loi sur les conventions collectives (1927). Les CC ont force de loi (une fois vérification par le Ministère des affaires sociale) Poids très important des CC depuis 1986, souverain sous l'impulsion, ou la menace du gouvernement "tripartisme en deux temps" : ex accord bipartite de 93 (modération salariales) et de 95 (minimum de CC ramenés au minimum national).
Norvège (a)	66%			
Portugal	70%	1 an pour les salaires, au moins 2 ans pour les autres thèmes.	décrets d'extension (de 45% à 70% en 1995).	2 Fort poids des CC, qui peuvent être conclues à tous les niveaux. Accords collectifs essentiellement des salaires dans 96% des cas en 1996 ; accords d'entreprise essentiellement sur les procédures de règlement de litiges.
Espagne (a)	82%		les conventions statutaires ont force de lois et sont d'application générale	1 Accord de 1997 (tripartite) : réduction de contraintes de licenciement (baisse de indemnités) en échange de contrats plus permanents ; également accords tripartites sur l'emploi rural en Andalousie et en Estrémadure.
Suède	85%		non	3 Les accords collectifs n'engagent vraiment que le signataire et leurs membres, mais l'employeur "s doit " d'appliquer ces accords à l'ensemble des salariés. Les conventions collectives constituent par ailleurs la base de relations professionnelles de secteurs où il n'existe pas de tels accords collectifs. Paix sociale pendant la durée d'une convention collective.
Royaume-Uni(b)	25,6%		non	3 Faible. Se resserre sur les salaires.
Etats-Unis	11,2%	au moins 1 an en général 3 ans.	non	3
Grèce (b)	90%	Indéterminée.	non, mais apparemment obligation de conclure une CC, avec éventuellement intervention de l'Etat en cas d'échec des négociations.	1 Loi 1876 " Négociations collectives libres " : peut conclure une convention collective, les syndicats et les organisations patronales ont le droit de l'obligation de négocier. Intervention d'un conciliateur (Ministère du travail) en cas de conflit puis médiateur ou procédure d'arbitrage. A la fin l'arbitre (" Organisation de Conciliation et d'Arbitrage ") prend une décision qui a la même valeur légale que la convention collective.

(1) : les taux de couverture des conventions collectives sont issus de " Le travail dans le monde, 1997-98 ", BIT ; ces données sont très discutables puisque la plupart du temps les ministères concernés sont eux-mêmes incapables de donner une estimation raisonnable du taux de couverture

(a) : taux de couverture en 1996.

(b) : taux de couverture en 1994.

(c) : directive de l'Union européenne de 1994 instituant les comités d'entreprise européens (ne s'applique pas aux Comités d'entreprise créés avant s'ils remplissent leur mission de consultation et d'information) ; pas question de participation ou de négociation.

(d) : se prête aux négociations collectives, la formation professionnelle (coordination), les retraites (solidarité), et législation en matière de relations professionnelles (généralisation de modifications législatives).

Source : " Le travail dans le monde ", 1997-98 ", BIT ; *Etudes économiques de l'OCDE* pour les différents pays ; *Perspectives de l'emploi, ODC Chroniques internationales de l'IREs*.

Tableau 5 : Concertation et règlement des conflits

Pays	Organismes de concertation		Règlement des conflits
	National ou sectoriel (1= concertation forte)	Pouvoir des comités d'entreprise	
Autriche	Discussion très large dans les chambres, forte consultation tripartite (promouvoir les intérêts sociaux, économiques, professionnels et culturels des salarié(e)s) ?	1	2 Consultation forte.
Belgique	Tentatives d'accords tripartites (93 et 96) ; Conseil national du travail (bipartites dont les avis adoptés à la majorité sont généralement suivis par le gouvernement), Commissions paritaires (sectorielles et bipartites), Conseil d'entreprise	1,5	1 Consultation faible.
Danemark (a)	Service public de la conciliation. Forte coopération entre les principales organisations syndicales et patronale (LO et DA).	1	2 Comités de coopération (depuis 1986) ; Consultation forte.
Finlande	Consultations tripartites ; 2 médiateurs nationaux, et 6 médiateurs de circonscription.	1,5	2 Non, droit de représentation dans l'entreprise exclusivement syndical.
France	Commission Nationale de la Négociation collective.	2,5	1 Consultation faible.
Allemagne (a)	Réunions tripartites informelles Coopération entre les partenaires sociaux (sous forme informelle également).	1,5	3 Droit de cogestion ; Comité de porte-parole (cadres) sans droit de cogestion, représentation du personnel au conseil d'administration, ce dernier nomme un directeur du travail qui joue un rôle de médiateur interne.
Irlande	Accords interprofessionnels tripartites (" Partnership 2000 ") sous la houlette du gouvernement 14 Conseils industriels communs (Joint Industrial Councils, JICs) bipartites. 16 Comités communs pour l'emploi (Joint Labour Committees, JLCs) bipartites consultés sur les salaires minimum (et concernent 9 des salariés).	1	0 Non
Italie	Depuis 1993 renforcement de la concertation avec le gouvernement autour des objectifs macroéconomiques : Commission nationale de programmation, auprès du Ministère du budget, conférences tripartites (débat avec les syndicats et les associations patronales représentatives, et le gouvernement) et rencontres (consultations bilatérale entre le gouvernement et chacun des acteurs séparément).	1,5	2,5 Consultation et négociation.

Pays	Organismes de concertation			Règlement des conflits
	National ou sectoriel (1= concertation forte)	Pouvoir des comités d'entreprise		
Japon (b)	3	Comité de coopération.	1,5	Commissions du travail (tripartites) : conciliation.
Luxembourg	1	Consultations tripartites (Conseil économique et social) Priorité donnée par le gouvernement aux accords entre les partenaires sociaux.	1,5	
Pays-Bas (a)	1	Fondation du travail, et Conseil socio-économique (consultation passée en 1996 d'obligatoire à facultative) " Comité de marchandises et de l'économie " : corporations de droits public (bipartites) au niveau des branches, réforme à venir en 1999. Pourparlers entre le gouvernement et les partenaires sociaux à l'automne, puis présentation des projets de textes sur les relations professionnelles à ces partenaires au printemps.	2	
Norvège (a)	1	Comité de consultation : réunions tripartites régulières ; Commission technique sur les augmentations de revenu.		Médiateur national.
Portugal	1,5	Comité permanent de concertation sociale (créé mi-80's) : organisme tripartite. Accord de concertation stratégique adopté en 1996 (tripartite) valable jusqu'à 1999 ; préparation de l'accord stratégique pour l'an 2000.	1	Conciliation par le Ministère de l'Emploi. Procédure d'arbitrage après un délai de deux mois après échec de la conciliation ou de la médiation.
Espagne (a)			1,5	Négociation possible sur les salaires et possibilité de déclencher une grève.
Suède	1,5	Accord de coopération entre organisations syndicales et patronales en mars 1997.	1	Tribunal du travail. Rôle important de la jurisprudence.
Royaume-Uni (b)	3			Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) Tribunaux du travail et une Cour d'Appel du Travail (Industrial Tribunals Act 1996)
Etats-Unis	3			
Grèce (b)	1	Comité d'entreprise (depuis 1988) ; Consultation faible.	1	Juridictions spéciales Pour les CC : si échec, Conciliateur du Ministère du travail (20 jours), puis arbitreur (10 jours).

La Loi sur les comités d'entreprise européens (n°371 du 22 mai 1996, entrée en vigueur le 22 septembre 1996) laisse beaucoup de souplesse d'interprétation au niveau local tant que les missions d'information et de consultation sont assurées. Elle a contribué à ce que le RU envisage l'introduction de comité des salarié dans les entreprises.

Tableau 6.1 : Les salaires minimums

Pays	En monnaie nationale	En dollar (taux de change courant)	En dollar (taux de change PPA)	En % du salaire médian	En % du salaire moyen (Dolado et al. 96)
Autriche					50
Belgique	250	6,77	6,4	53	60
Danemark					90
Finlande					63
France	39,43	6,58	5,56	59	57
Allemagne					63
Irlande					37
Italie					20
Japon	635	4,88	3,38	39	
Pays-Bas	12,95	6,42	6,00	52	70
Norvège					65
Portugal	327	1,78	2,32	47	65
Espagne	384	2,53	2,94	35	70
Suède					80
Royaume-Uni	3,6				38
Etats-Unis	5,15	5,15	5,15	37	50
Grèce	774	2,74	3,06	55	

Source : Perspectives de l'emploi (OCDE) juin 1998, Dolado et alii (1996).

Tableau 6.2 : Les salaires minimum

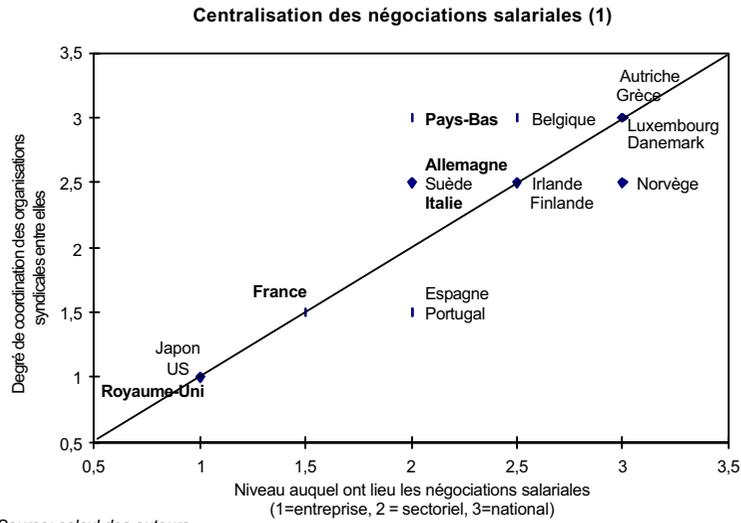
Pays	Mode de fixation	Indexation	Exemptions et aménagements	
Autriche	Dans les conventions collectives, sauf pour quelques secteurs non-couverts.			
Belgique	Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) fixé par une convention collective nationale (1975).	Indexé sur les prix à la consommation, branche par branche et revalorisation lors de la renégociation de la convention collective nationale (tous les 2 ans en général).	Secteur public, apprentis, stagiaires et ateliers protégés.	20 ans : 98% 19 ans 88% 18 ans 82% 17 ans 76% <17 ans 70%
Danemark	Dans les accords collectifs.			
Finlande	Dans les accords collectifs.			
France	Salaire interprofessionnel de croissance (SMIC) fixé par décret (1950 SMIG, 1970 SMIC).	Sur les prix à la consommation et au moins la moitié de la hausse du taux de salaire horaire.	Fonction publique et travailleurs handicapés.	moins de 6 mois d'expérience : 17 ans : 90% <17 ans 80% entre 25 et 78% pour les apprentis et stagiaires.
Allemagne	Dans les accords collectifs.			
Irlande	Joint Labour Committees dans 16 industries à bas salaire.			
Italie	Extensions d'accords collectifs.			
Japon	Salaires journaliers fixés par décret pour chacune des 47 préfectures (1959; 1968 sous sa forme actuelle).	Revalorisation annuelle : consultation des Conseils tripartites.	Certains fonctionnaires, apprentis, stagiaires, handicapés, saisonniers, période d'essai et faible nbr d'heures	
Pays-Bas	<i>Minimumloon</i> , salaire hebdomadaire minimum (et ses équivalents journalier et mensuel) fixé par décret. Salaires minima supérieurs dans les conventions collectives (mais resserrement récent sous la pression du gouvernement).	Depuis 1992, liée à la croissance moyenne des salaires, mais réévaluation suspendue si le rapport des bénéficiaires de l'aide sociale à l'emploi dépasse un certain taux.		Réduction de 3% en 1984, puis gel en terme nominal jusqu'à 1990.
Norvège				
Portugal	<i>Remuneracao minima nacional</i> (RMN) fixé par décret.	Révisé annuellement après consultation tripartites.	Armée.	<18 ans : 89% taux inférieurs pour employés de maison et apprentis.
Espagne	<i>Salario minimo interprofesional</i> (SMI) fixé par décret.	Révisé annuellement après consultation tripartites.	Non fixé.	
Suède	National avant 83, sectoriel aujourd'hui.	1 à 2 points de plus en 95-96, sur des accords collectifs de 3,5% par an.		<18 ans : 89% (supprimé le 1er janvier 1998).
Royaume-Uni	Introduction en avril 1999 d'un salaire minimum au taux horaire de 3,6 livres. Wages councils démantelés en deux temps : 1986, Wage Act (réorganisation interne) et 1993, suppression.	Relèvement prévu en juin 2000.	Entre 16 et 18 ans taux.	Taux réduit entre 18 et 21 ans (de 3,2 livres).

Pays	Mode de fixation	Indexation	Exemptions et aménagements	
Etats-Unis	Taux de salaires horaires minimal au niveau fédéral, puis éventuellement des états.	Aucune	Dirigeants, administratifs et spécialistes, plus quelques groupes particuliers et restreints de travailleurs.	Taux réduit pendant les 90 premiers jours d'embauche de travailleurs <20 ans (depuis octobre 1996).
Grèce	Taux journalier (ouvriers) et taux mensuel (employés) fixés par la convention générale nationale sur l'emploi.	Pas automatique, mais en pratique réévaluation 2 ou 3 fois par an.	Secteur non-privé.	Augmentation avec l'ancienneté et la situation matrimoniale.

(a) ou équivalent sur la base de 8 heures par jours, 40 heures par semaines et 173,3 heures par mois.

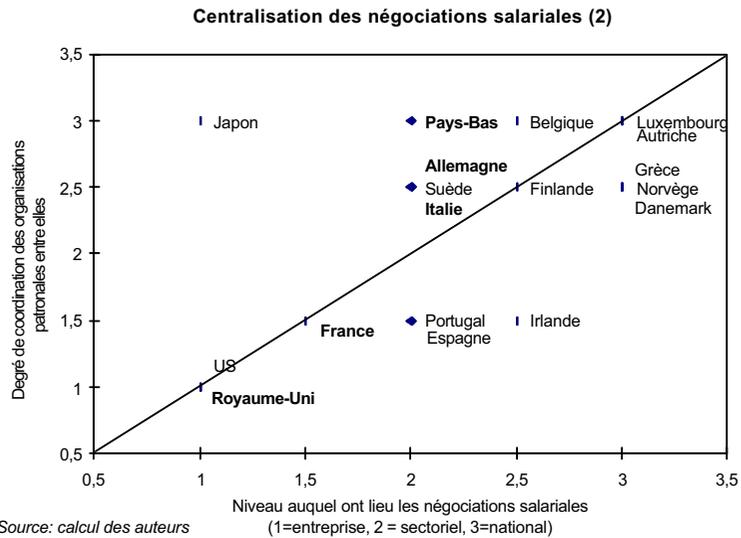
Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE, juin 1998. Chronique internationale de l'IRES juin 1998 pour le RU.

Graphique 1 :



Source: calcul des auteurs

Graphique 2 :



Source: calcul des auteurs

ANNEXE 2 : LA RÉGLEMENTATION DE L'EMPLOI

Tableau 1 : Dispositions légales applicables aux licenciements individuels abusifs dans l'UE

	Droit à la ré- embauche	Max. légal du dédommagement pour licenciement abusif (semaines ou mois de salaires)
Allemagne	oui	12 mois (travailleurs plus âgés 18 mois).
Autriche	oui	arriérés de salaires.
Belgique	non	6 mois.
Danemark ¹	non	39 semaines.
Espagne	non	42 mois.
Finlande	non	-
France	non	6 mois minimum
Grèce	oui	arriérés de salaires + indemnités de licenciement suppl. ²
Irlande	oui	104 semaines.
Italie	oui	14 mois.
Lux.	non	12 mois.
Pays-Bas	non	-
Portugal	oui	arriérés de salaires + indemnités de licenciement suppl. ³
Royaume- Uni	oui	plafond légal équivalent à env. 12.5 mois du salaire moyen.
Suède	oui	-

Sources: Mosley (1993), Observatoire de l'emploi : tableau de bord (1997), Commission Européenne (1997).

Notes

¹ Indications basées uniquement sur les conventions collectives; il n'y a pas au Danemark de dispositions légales pour les licenciements individuels.

² Les victimes de licenciements abusifs peuvent éventuellement prétendre au double du montant de l'indemnité de licenciement normale (c'est-à-dire jusqu'à 24 mois de salaire).

³ Lorsque le travailleur décide de ne pas reprendre son ancien emploi, l'indemnité équivaut à un mois de salaire par année (ou fraction d'année) d'ancienneté.

En utilisant le Tableau 1 les différents pays se voient attribuer la note 1 ou 0 selon qu'il existe ou non un droit à la réembauche. On leur attribue une seconde note au montant minimum des indemnités. L'indicateur utilisé est une moyenne pondérée (0.5;1) de ces deux notes.

Tableau 2 : Les procédures de licenciement individuel dans l'UE

	Notification écrite	Enoncé écrit des motifs	Consultation du comité du personnel	Autorisation administrative
Allemagne	non ⁹	non	oui ⁴	non
Autriche	non	non	oui	non
Belgique	oui	non	non	non
Danemark ¹	non	oui	oui	non
Espagne	oui	oui	oui	non ⁸
Finlande	oui	oui ⁵	non	non
France	oui	oui	non	non (notification seulement) ⁶
Grèce ²	oui	non	non	non (notification seulement)
Irlande	non	non	non	non
Italie ³	oui	oui	non	non
Lux.	oui	oui	oui	non
Pays-Bas	non	oui	non	oui
Portugal	oui	oui	oui	non
Royaume- Uni	non	oui	oui ⁷	non
Suède	oui	oui	non	non

Sources du tableau 2 : Mosley (1993) Rapports d'information de base MISEP (différentes années), Observatoire de l'emploi : tableau de bord (1997), Commission Européenne (1997).

Notes du tableau 2 :

- ¹ Indications basées uniquement sur les conventions collectives; il n'y a pas au Danemark de dispositions.
² mais il existe des procédures établies dans les règlements internes des entreprises.
³ obligation de saisir le juge de 1ère instance.
⁴ Si le comité d'entreprise refuse d'approuver un licenciement, le contrat de travail subsiste jusqu'à ce que le cas soit tranché par un tribunal.
⁵ si demande du salarié.
⁶ Requête jusqu'en 1986 pour les licenciements pour motifs économiques.
⁷ Ne concerne que les travailleurs licenciés pour cause desureffectifs.
⁸ Depuis 1994.
⁹ Sauf si cela a été convenu au préalable.

Pour la Norvège, on considère à la suite de l'OCDE (1994) que la réglementation des procédures de licenciement est parmi les plus restrictives d'Europe.

Construction de l'indicateur : on attribue à chaque case la valeur zéro si la réponse est non, la valeur 1 si la réponse est oui. On somme ensuite ces quatre variables et on les norme entre 0 et 10.

Tableau 3 : Les procédures de licenciements individuels dans l'UE, aux Etats-Unis, au Japon et en Norvège

	Délais de préavis		Indemnité de licenciement	
	ouvriers	employés	ouvriers	employés
Autriche	14 jours.	-moins de 2 ans : 6 semaines ; -2-5 ans : 2 mois -5-15 : 3 mois -15-25 : 4 mois -+25 : 5 mois ¹ .	de 2 mois (après 3 ans) à 12 mois (après 25 ans).	
Allemagne	- jusqu'à 2 ans d'ancienneté: 4 semaines pour le 15 ou la fin du mois. - 2 à 5 ans : 1 mois pour la fin de mois. - 5 à 8 ans: 2 mois ; - 8 à 10 ans : 3 mois. - 10 à 12 ans: 4 mois ; - 12 à 15 ans: 5 mois. 15 à 20 ans : 6 mois ; - + de 20 ans 7 mois.		pas de dispositions légales ² L'indemnité moyenne: 13 semaines de salaires.	
Belgique	- 7 jours jusqu'à 6 mois d'ancienneté. -28 jours jusqu'a 20 mois d'ancienneté. -56 jours jusqu'a 20 mois d'ancienneté.	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté.	pas de dispositions légales Indemnités moyennes de licenciement : 22 semaines de salaire.	
Danemark	pas de dispositions légales ³ .	un mois, plus un mois par tranche de 3 ans d'ancienneté, maximum: 6 mois.	pas de dispositions légales en pratique dépend de l'ancienneté. 12 - 15 ans : 1 mois 15-18 ans : 2 m. + 18 ans : 3 mois. Indemnités moyennes de licenciement: jusqu'à 13 semaines de salaire.	
Espagne	- moins d'1 an d'ancienneté: 1 mois. - 1 à 2 ans: 2 mois. -+ de 2 ans: 3 mois.		20 jours de salaire par année d'ancienneté jusqu'à max. de 12 mois de salaire ⁴ Coût moyen des licenciements passés en jours: 231 jours.	
Finlande	- moins d'un an : 2 mois (puis 1 mois après 96) - max 6 mois		pas de disposition légale	
France	- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois - 2 mois après. il existe aussi des différences en fonction de la taille de l'entreprise (+/- 10 salariés).		plus de 2 ans d'ancienneté: 20 heures de salaire par année d'ancienneté.	plus de 2 ans d'ancienneté: 10% salaire mensuel par année d'ancienneté. Indemnités moyennes: 17 semaines de salaire
Grèce	pas de dispositions légales.	après 2 mois d'ancienneté: 30 jours. - 1 à 4 ans: 60 jours -4 à 6 ans: 3 mois -6 à 8 ans: 4 mois -8 à 10 ans: 5 mois - plus un mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, maximum: 24 mois.	-2 mois à 1 an d'ancienneté : 5 jours de salaires. - 1 à 2 ans: 7j. -2 à 5 ans: 13j. -5 à 10 ans: 26j. -jusqu'à 78 j. max. pour plus de 20 ans d'ancienneté. Si le délai de préavis est respecté, réduction de 50% de ces montants.	Si le délai de préavis est respecté, l'indemnité est fixée à un nombre de salaires mensuels égal à 50% de la période légale de préavis.
	1997 : Le délai de préavis a été transformé en dommages-intérêts. Il est remplacé par des salaires journaliers correspondant au nombre de ces jours dus et le licenciement à un effet immédiat.			
Irlande	- 13 semaines à 2 ans d'ancienneté : 1 semaine. -2 à 5 ans: 2 semaines ; 5 à 10 ans : 4 semaines 10 à 15 ans: 6 semaines ; 15 ans et + 8 semaines.		pas de disposition légale. Indemnités moyennes de licenciement : 10 semaines de salaire.	

	Délais de préavis		Indemnité de licenciement	
	ouvriers	employés	ouvriers	employés
Italie	pas de dispositions légales.		- moins 5 ans d'ancienneté: 15 jours; -5 à 10 ans: 30jours; - + de 10 ans: 45 jours. tous les travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté: 1/13,5 du revenu par année puis 1.5% par an + compensation de l'inflation. Indemnités moyennes de licenciement: 45 semaines de salaire.	
Japon	max 1 mois		pas de disposition légale mais en pratique il y en a d'autant plus que le salarié est âgé	
Luxembourg	-jusqu'à 5 ans d'ancienneté: 2 mois. -5 à 10 ans: 4 mois. -plus de 10 ans: 6 mois.		-5 à 10 ans d'ancienneté: 1 mois de salaire. -10 à 15 ans: 2 mois de salaire. -+ de 15 ans: 3 mois de salaire ⁶ . 5 à 10 ans d'ancienneté: 1 mois de salaire -10 à 15 ans: 2 mois -15 à 20 ans: 3 mois -20 à 25 ans: 6 mois d -25 à 30 ans: 9 mois -+ de 30 ans: 12 mois. Indemnités moyennes: de 1 mois à 12 mois de salaire	
Norvège	max 6 mois.		pas de dispositions légales.	
Pays Bas	1 semaine minimum, + 1 semaine par année d'ancienneté pour les 21-44 ans, max. 13 semaines. + 1 semaine par année d'ancienneté pour les plus de 45 ans, max. 13 semaines. Maximum global: 26 semaines.	1 mois minimum, + 1 semaine par année d'ancienneté pour les 21-44 ans, max. 13 semaines, + 1 semaine par année d'ancienneté pour les plus de 45 ans, max. 13 semaines. Maximum global: 26 semaines.	pas de dispositions légales. Indemnités moyennes de licenciement : en moyenne un mois de salaire par année d'ancienneté lorsque c'est une décision de justice qui met fin au contrat de travail (soit 11 semaine en moyenne) soit dans seulement 45 % des licenciements.	
Pays-Bas (suite)	En 1997: loi, dont l'entrée en vigueur est prévue pour 1998, prévoyant la simplification de la réglementation du préavis légal et la réduction de sa durée. Elle vise à simplifier son calcul et à réduire la durée maximale à 4 mois.			
Portugal	60 jours		Un mois de salaire par année d'ancienneté Indemnités moyennes de licenciement: 1 mois de salaire, par année d'ancienneté, minimum 3 mois.	
Royaume-Uni	-1 mois à 2 ans d'ancienneté: 1 semaine -2 à 12 ans: 1 semaine par année complète (maximum: 12 semaines).		à partir de 2 ans d'ancienneté et en fonction de l'âge 1,5 semaine de salaire par année pour les plus de 40ans (max 20 semaines); 1 semaine de salaire par année pour les 22-40 ans; ½ semaine de salaire par année pour les 18-21 ans, avec plafond.	

	Délais de préavis		Indemnité de licenciement	
	ouvriers	employés	ouvriers	employés
Suède	avant 1997 en fonction de l'âge 1 mois min à partir de 6 mois d'ancienneté pour les salariés âgés de moins de 25 ans + 1 mois de plus par tranche de 5 ans d'âge. depuis 97 en fonction de l'ancienneté 0-2 ans : 1 mois ; 2-4 ans 2 mois ; etc + 1 mois par tranche de deux ans jusqu'à 6 mois après 10 ans.		non prévue mais accordée par les conventions collective	
Etats-Unis	pas de contrainte légale sauf pour les entreprises de plus de 100 salariés : si ils ont travaillé 6 mois au cours des 12 dernier mois et plus de 20h/semaine préavis minimum de 60 j.		pas de contrainte légale	

Sources : Mosley (1993), Grubb et Wells (1993), Observatoire de l'emploi : tableau de bord (1997), Commission européenne (1997), OCDE (1994).

- Notes
- ¹ Ces préavis peuvent être prolongés en vertu de conventions collectives et du contrat de travail individuel. L'employeur peut résilier le contrat au terme de chaque trimestre, à condition qu'il n'ait pas été convenu, comme échéance, du 15 ou du dernier jour de chaque mois civil.
- ² L'indemnité de licenciement constitue un élément usuel des plans sociaux prescrits en cas de licenciements collectifs.
- ³ Généralement fixé par conventions collectives.
- ⁴ Ledécret-loi royal de mai 1997 sur l'amélioration de la situation sur le marché du travail (mai 1997), sur la base du pacte social signé par les partenaires sociaux prévoit une réduction des coûts en cas de licenciement. Dans le nouveau Contrat pour la promotion de l'emploi à durée indéterminée, il est prévu de formuler une définition plus large des licenciements pour raisons objectives et de fixer une indemnité pour des licenciements jugés irrecevables, de 27 % inférieure à celle prévue par la réglementation en vigueur actuellement. Il est aussi prévu de créer pour 4 ans des CDI pour les quels les contraintes en termes d'indemnité sont moins fortes, à destination des salariés en CDD ou provenant de catégories fragiles (vieux, jeunes, chômeurs de longue durée, handicapés). Le but de ces réformes est de réduire le poids des CDD.
- ⁵ Ce minimum est porté à 3 semaines pour les salariés de plus de 50 ans ayant au moins un an d'ancienneté.
- ⁶ Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les employeurs peuvent choisir de prolonger le délai de préavis au lieu de payer cette indemnité de licenciement.

Tableau 4 : Une première synthèse des coûts de licenciements individuels pour un employé

	Délai de préavis			indemnité de licenciement		
	9 mois	4 ans	20 ans	9 mois	4 ans	20 ans
Allemagne	4 semaines pour le 15 ou la fin du mois	1 mois pour la fin du mois	6 mois pour la fin du mois	0	0	0
Autriche	6 semaines	2 mois	4 mois	0	2 mois	10
Belgique	3 mois	3 mois	12 mois	0	0	0
Danemark	1 mois	2 mois	6 mois	0	0	3 mois
Espagne	1 mois	3 mois	3 mois	0	80 jours	12 mois
Finlande	2 mois	4 mois	6 mois	0	0	0
France	1 mois	2 mois	2 mois	0	0,4 mois	2 mois
Grèce réforme 97	30 jours 0	3 mois 0	16 mois 0	15 jours 15 jours + 30 jours	1,5 mois 3 mois+	8 mois 8 mois + 16 mois
Irlande	1 semaine	2 semaines	8 semaines	0	2 semaines / 4 semaines ¹	10 semaines / 20 semaines ¹
Italie	15 jours	15 jours	45 jours	0	3,5 mois	18 mois
Japon	1 mois	1 mois	1 mois	0	0	0
Luxembourg	2 mois	2 mois	6 mois	0	0	6 mois
Norvège	6 mois	6 mois	6 mois	0	0	0
Pays Bas réforme de 97	1 mois	1 mois + 4 semaines /8s semaines	13 semaines /26 semaines max = 4 mois	0	0	0
Portugal E+O	60 jours	60 jours	60 jours	0	4 mois	20 mois
Royaume-Uni	1 semaine	4 semaines	12 semaines	0	2 semaines / 4 semaines / 6 semaines ²	10 semaines / 20 semaines / 30 semaines ²
Suède réforme de 97	3 mois 1 mois	3 mois 2 mois	6 mois 6 mois	0	0	0
Etats-Unis	0	60 jours	60 jours	0	0	0

¹ En fonction de l'âge le plus petit pour les moins de 41 ans ; souligné pour quelqu'un embauché à 35 ans.

² En fonction de l'âge 22/40/+ ; souligné pour quelqu'un embauché à 35 ans.

Le Tableau 4 synthétise les informations du Tableau 3 pour un employé embauché à 35 ans et licencié au bout de 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté. On construit ensuite un indicateur en calculant pour chaque pays, une moyenne des préavis et indemnités dus compte tenu de la législation en 1996. Ensuite, on attribue un poids de 1 aux indemnités et de 0.75 au préavis, l'idée sous-jacente étant que le préavis est moins coûteux parce que le salarié travaille durant cette période (Grubb et Wells (1993)).

Tableau 5 : La législation sur les licenciements collectifs

	All	Autr	Bel.	Dan.	Espa.	Fra ⁶	finl
Définition stricte des licenciements collectifs	non	non	non	non	non	oui	non
Consultation des représentants des travailleurs	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Notification préalable à l'agence pour l'emploi	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Autorisation préalable à l'agence pour l'emploi	non	non	non	non	oui ⁸	non ²	non
Indemnité de licenciement minimum	non	non	oui ⁴	oui ⁵	oui	oui	oui
	Irl ⁷	Italie	lux	PB	Port	Suède	RU
Définition stricte des licenciements collectifs	non	non	non	non	oui	non	non
Consultation des représentants des travailleurs	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui
Notification préalable à l'agence pour l'emploi	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Autorisation préalable à l'agence pour l'emploi	non	non	non	oui	oui ³	non	non
Indemnité de licenciement minimum	oui	oui	oui ⁴	oui ⁵	oui	non	oui

Sources: - Mosley (1993), Commission Européenne (1997) Rapports d'information de base MISEP (différentes années)

Notes du tableau 5 :

¹ Nettement plus restrictive que la définition de la directive communautaire correspondante; porte généralement sur le nombre de travailleurs touchés nécessaire pour faire intervenir les dispositions spécifiques aux licenciements collectifs.

² Exigence supprimée en 1986.

³ Les autorités administratives peuvent proposer des mesures pour atténuer les licenciements, et même les interdire.

⁴ Indemnités prévues par la loi uniquement en cas de fermeture d'entreprise; versement d'indemnités en cas de licenciement collectif régi par une convention collective nationale.

⁵ Uniquement pour les employés mensualisés; les ouvriers ont souvent droit à des indemnités de licenciement stipulées par des conventions collectives.

⁶ durcissement en 1989 et 1993.

⁷ autorisé depuis 1991.

⁸ sauf pour les entreprises qui licencient moins de 10% de la masse salariale et 30 salariés (loi de 1994).

Tableau 6 : La réglementation des CDD

	Motivation du contrat	Nombre max	Durée max
Autriche		1 (sauf cas fondés)	non
Belgique	limitation à certains secteurs et à des circonstances particulières telles que l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise.	1 (sauf dans certains secteurs et des cas exceptionnels)	non (sauf quelques cas 2 ans pour un remplacement)
Allemagne	liste de 7 motifs. 1. à la demande du travailleur; 2. période probatoire pouvant atteindre six mois; 3. remplacement temporaire de travailleurs absents pour des raisons de santé ou en congé de maternité; 4. travail saisonnier et autres formes de travail temporaire par nature; 5. emploi d'artistes, athlètes, journalistes (correspondants étrangers) et étudiants stagiaires; 6. accords judiciaires pour mettre fin à un contrat de travail; 7. raisons dites sociales, la loi de promotion de l'emploi : jusqu'au 31.12.2000, des contrats à durée déterminée pourront être conclus pour une durée de 2 ans maximum, sans porter mention du motif objectif du recours à un tel contrat.	renouvelable 3 fois pour raison objective jusqu'à concurrence de la durée max.	18-24 mois (sauf plus de 60 ans)
Danemark	libre	renouvelable sans limite	non
Espagne	La loi du travail distingue 11 onze formes CDD. 1. Contrats de création d'emplois (min. 1 an, max 3ans + 18 mois dans certaines conditions); 2. Contrats de soutien (temps partiel d'au moins 50 % de l'horaire normal et à durée déterminée). S'adresse aux chômeurs qui remplacent des travailleurs de 62 à 64 ans prenant leur retraite partielle; 3. Travail pratique ou contrats de formation (jeunes universitaires et aux titulaires de qualifications professionnelles de niveau moyen à supérieur d'acquérir une expérience du travail dans les quatre années suivant la fin de leurs études. (min. 6 mois et max 2 ans); 4. Les contrats d'apprentissage ont récemment remplacé les contrats de formation pour la formation dans des centres agréés de formation professionnelle. jeunes travailleurs de 16 à 25 ans ou travailleurs handicapés (min 6 mois); 5. Contrats pour objectifs spécifiques, pouvant être conclu si la durée exacte du contrat est inconnue au moment de sa conclusion. (En général secteur du bâtiment); 6. circonstances spéciales du marché, à l'accumulation de travail ou à un excès de commandes (contrats d'emploi occasionnel) max 6 mois dans une période 12 mois; 7. Contrats de travail temporaire; 8. Contrats de lancement d'activité nouvelle. La période minimum est de six mois; 9. Contrats de travail à domicile, qui peuvent être conclus pour une période déterminée ou indéterminée; 10. Contrats collectifs, conclus entre un employeur et un groupe de travailleurs (jusqu'à cinq). Cette forme de contrat est couramment utilisée dans le spectacle; 11. Travail d'utilité collective mené par des chômeurs touchant leurs allocations pendant qu'ils travaillent dans es projets d'utilité collective.	renouvelable jusqu'à concurrence de la durée max	1 à 3 ans par contrats 6 ans contrats cumulés

	Motivation du contrat	Nombre max	Durée max
France	liste de dix motifs. 1. travaux temporaires par nature ou saisonniers ; 2. acquisition d'une formation professionnelle; 3. remplacement d'un salarié absent ; 4. départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ; 5. attente de l'entrée en service effective du nouveau titulaire du poste (max. 9 mois); 6. accroissement temporaire d'activité de l'entreprise ; 7. survenance d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ; 8. commande exceptionnelle à l'exportation (durée maximum: 24 mois); 9. travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (max. 9 mois); 10. ancien apprenti devant partir au service national (max: 10 mois)	2 (ou 3 selon les sources) contrats dans la limite de la durée max d'un contrat	18 (cas 1, 3, 6, 7) à 24 mois (cas 4,8)
Finlande	nature du travail = remplacement apprentissage motifs valables (fonctionnent de l'entreprises, tache ou commande DD)	1 interdiction de renouvellement supprimé en 1997	non
Grèce	1. tâches pressantes et limitées; 2. travaux d'urgence; 3. accroissement temporaire d'activité de l'entreprise; 4. travail clairement défini hors des activités normales de l'employeur.	3	non
Italie réforme en 1996	1. caractère saisonnier de l'emploi ; 2. remplacement travailleur permanent temporairement absent ; 3. caractère exceptionnel et occasionnel du travail ; 4. travail réparti en étapes, de nature complémentaire et ne pouvant être effectué par le personnel normal ; 5. engagement temporaire à la télévision, à la radio ou dans d'autres activités artistiques; 6. travail saisonnier pour couvrir un accroissement de la demande 7. transports aériens ; 8. les cadres peuvent être embauchés au titre d'un CDD une durée allant jusqu'à cinq ans, l'intéressé pouvant démissionner au bout de trois ans; 9. les travailleurs sans emploi âgés de 15 à 26 ans inscrits à l'agence pour l'emploi peuvent être recrutés au titre d'un contrat de formation.	2 jusqu'à concurrence de la durée max. Les contrats doivent avoir la même durée Non renouvelable selon certaines sources	6 mois 24 mois pour les contrats de formation
Irlande	libre	renouvelable sans limite	non
Luxembourg	1. nature saisonnière dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme ou des loisirs; 2. activité ou un travail de nature temporaire (médias ou spectacle, sport professionnel, sylviculture, le bâtiment) 3. tâches occasionnelles sortant du cadre des activités normales de l'entreprise; 4. travail de nature clairement définie et temporaire résultant d'un accroissement exceptionnel des activités ; 5. travaux d'urgence; 6. intégration ou réintégration professionnelle d'un travailleur 7. promouvoir l'emploi d'une catégorie spécifique de travailleurs; 8. combinaison travail/formation; 9. remplacer un travailleur absent; 10. activités de nature saisonnière.	3 jusqu'à concurrence de la durée max.	24 mois
Pays Bas	libre	renouvellement automatique pour une durée max. d'un an depuis 98 max = 3 contrats	non mais de fait 1 an depuis 98 max = 3 ans

	Motivation du contrat	Nombre max	Durée max
Portugal	1. remplacement temporaire d'un travailleur incapable d'effectuer son travail ou qui, ayant été licencié, a fait opposition à son licenciement; 2. accroissement temporaire et exceptionnel des activités de l'entreprise; 3. travail saisonnier; 4. exécution d'une tâche occasionnelle ou d'un service spécifique défini avec précision et de durée limitée; 5. début d'un nouvel emploi de durée incertaine ou création d'une nouvelle entreprise; 6. exécution, supervision ou contrôle d'une activité de travaux publics ou de travaux de nature et de durée similaires; 7. exécution de tâches ou de projets ne faisant pas partie des activités normales de l'entreprise; 8. embauche de demandeurs de premier emploi, de chômeurs de longue durée ou de participants à des mesures spéciales de politique de l'emploi.	3 jusqu'à concurrence de la durée max.	3 ans
Suède	a priori pour des tache bien définies mais il y a des exception.	6 mois renouvelable 2 fois	non
Royaume-Uni	Libre	renouvelable sans limite	non
Japon	Libre	libre	Durée max des 1 an. 1997 : prévu de porter la durée max à 3 ou 5 ans
Norvège	illégal (étude OCDE 94) sauf si poste mission de durée fixe, remplacement ou dans le cadre des politiques actives.	1,5	non
Etats-Unis	pas de législation	pas de législation	pas de législation

Source : Mosley (1993) , Commission Européenne (1997), Rapports d'information de base MISEP (différentes années)

Tableau 7 : La réglementation des heures supplémentaires

	Heures	MAXIMUM LEGAL		Rémunération	Nombre d'heures	Reforme prévue
		heures hebdomadaires supplémentaires	nombre maximum heures hebdomadaires			
Allemagne	48	12	60	1.25	35-39	
Autriche	40	5 (10 durant 12 sem) soit 6.15 en moyenne	50 parfois 60	1.5	36-40	
Belgique	40	10	50	1.5 semaine 2 week-end	38	
Danemark	37	non	48	de 1.5 à 2	37	
Espagne	40	2 (supprimé en 94) 80/an	47 supprimé en 94	min 1.75	38-40	
Finlande	40	5	45	1.5 pour 2 h. puis 2	37.5-40	
France	39	9	48	1.25 pour 8h puis 1.5	39	35 heures 2000
Grèce	40	8	48	1.25 60h/an puis 1.5	40	
Irlande	48	12	60	1.25	38-40	réforme en 1997 max. hebdo. 55 h en 1999, 48 h en 2001
Italie	48	12	60	1.1+0.15 pour les fonds de chômage	36-40	35 heures 2001
Japon	40	non	non	1.25 1.5 la nuit (attention salaire hors bonus donc proche du salaire horaire moyen)	40-44	
Luxembourg	40	8	48	1.25 manuels 1.5 cadres	40	
Norvège	40	10	50	1.4	37.5	
Pays-Bas	45 ¹	15	60	Libre	36-40	
Portugal	40 ²	12	54 (50 selon d'autre source)	1.5 pour 1h puis 1.75 2 les WE et jours fériés	35-44	
Royaume-Uni	non	non	non	-	34-40	
Suède	40	12 max 200/an	48 ou 52	libre	40	
Etats-Unis	40	non	non	1.5	35-40	

Source : OCDE (1998), OCDE études pays (plusieurs années, ensemble des pays).

¹ depuis 1996 avant = 48.

² depuis 1997 avant 42 voire 44.

BIBLIOGRAPHIE

- ALIGISAKIS M.** (1997) "Labour Disputes in Western Europe: Typology and Tendencies", *International Labour Review*, 136(1), printemps, pages 73-94.
- BEAN C.** (1994) "European Unemployment: A Survey", *Journal of Economic Literature* 32(2), juin, pages 573-619.
- BERTOLA G.,** (1990) "Job Security, Employment and Wages," *European Economic Review*, 34(4), juin, pages 851-79.
- BRUNO M., et SACHS J.** (1985) *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge.
- CALMFORS L. et J. DRIFILL** (1988) "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, n°6, pages 14-61.
- COMMISSION EUROPEENNE** (1998a) Communication sur le Travail non Déclaré, DGV.
- COMMISSION EUROPEENNE** (1998b) Cessation de la Relation de Travail, Situation Juridique dans les Etats Membres de l'Union Européenne, Luxembourg.
- DEMEKAS D.** (1994) "Labor Market Institutions and Flexibility in Italy : A Critical Evaluation and Some International Comparisons", *IMF Working Paper*, n°30.
- GRUBB D. et W. WELLS** (1993) "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries", *OECD Economic Studies*, 0(21), hiver, pages 7-58.
- LAYARD R., NICKELL S. et R. JACKMAN** (1991) *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- MCDONALD I. et R. SOLOW** (1981) "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*, 71 (5), pages 896-908.
- MOSLEY H** (1993) "La Protection Contre le Licenciement en Europe", Observatoire de l'emploi, MISEP Politiques, n°44.
- NICKELL S.** (1982) "A Bargaining Model of the Philips Curve", London School of Economics Center for Labor Economics Discussion Paper, n°130.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI** (1997) Tableau de Bord 1997, Commission Européenne, Berlin.
- OCDE** (1994) L'étude de l'OCDE sur l'Emploi : Données et Explications, Partie II, Paris
- OCDE** (1997-a) Valoriser le Travail : Fiscalité, Prestations Sociales, Emploi et Chômage, Paris.
- OCDE** (1997-b) Perspectives de l'Emploi, Paris.
- OCDE** (1998a) Système de Prestations et Incitations au Travail, Paris.
- OCDE** (1998b) Perspectives de L'emploi, Paris.

- PERROT A.** (1998) "Les Nouvelles Théories du Marché du Travail", La Découverte.
- PISSARIDES C.** (1990) "Equilibrium Unemployment Theory", Basil Blackwell.
- PRASAD E. et F. UTILI** (1998) "The Italian Labor Market : Stylized Facts, Institutions, and Directions for Reform", *IMF Working Paper*, n°42.
- SCARPETTA S.** (1996) "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment : A Cross-Country Study", *OECD Economic Studies*, 0(26), pages 43-98.
- SOSKICE D.** (1990) "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4), hiver, pages 36-61.
- SOSKICE D. et T. IVERSEN** (1998) "Multiple Wage-Bargaining in the Single European currency Area", *Oxford Review of Economic Policy*, 14(3), automne, pages 110-124.
- UNEDIC** (1998) L'assurance Chômage dans l'Union Européenne.

LISTE DES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU CEPII²²

1999

"Hautes technologies et échelles de qualité : de fortes asymétries en Europe", Lionel Fontagné, Michael Freudenberg, Denis Unal-Kesenci, *document de travail n°99-08*, juin.

"The Role of Capital Accumulation, Adjustment and Structural Change for Economic Take – Off: Empirical Evidence from Africa Growth Episodes", Jean-Claude Berthélemy et L. Söderling, *document de travail n°99-07*, avril.

"Enterprise Adjustment and the Role of Bank Credit in Russia: Evidence from a 420 Firm's Quality Survey", Sophie Brana, Mathilde Maurel, Jérôme Sgard, *document de travail n° 99-06*, avril.

"Central and Eastern European Countries in the International Division of Labour in Europe", Mickaël Freudenberg et Françoise Lemoine, *document de travail n° 99-05*, avril.

Forum Economique Franco-Allemand/Deutsch-Französisches Wirtschaftspolitisches Forum, "Economy Policy Coordination and Financial Supervision in the EMU", 4th meeting, Bonn, January 11-12 1999, *document de travail n°99-04*, avril.

"Models of Exchange Rate Expectations: Heterogeneous Evidence from Panel Data", Agnès Bénassy-Quéré, Sophie Larribeau, Ronald McDonald, *document de travail n°99-03*, avril.

Forum Economique Franco-Allemand/Deutsch-Französisches Wirtschaftspolitisches Forum, "Labour Market & Tax Policy in the EMU", Paris, July 6-7 1998, *document de travail n°99-02*, mars.

"Programme de travail 1999", Jean-Claude Berthélemy, *document de travail n°99-01*, janvier.

1998

"Rapport d'activité 1998", Jean-Claude Berthélemy, *document de travail n°98-15*, décembre.

"Monetary Policy under a Fixed Exchange Rate Regime, The case of France" Benoît Mojon, *document de travail n° 98-14*, décembre.

"Wages and unemployment : trade-off under different labour market paradigms" Olivier Bontout et Sébastien Jean, *document de travail n°98-13*, décembre.

²² Les documents de travail sont diffusés gratuitement sur demande dans la mesure des stocks disponibles. Merci d'adresser votre demande au CEPII, Sylvie Hurion, 9 rue Georges Pitard, 75015 Paris ou par fax : 01.53.68.55.03 ou par e-mail : HURION@CEPII.FR. Le CEPII est également sur le Web : <http://www.cepii.fr>.

"Structures financières et transmission de politique monétaire. Applications à l'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume Uni" Benoît Mojon, *document de travail n°98-12*, octobre.

"Le marché du travail britannique vu par la France" Michel Fouquin, Sébastien Jean, Aude Sztulman, *document de travail n°98-11*, octobre.

"Compétitivité de régime de change en Europe Centrale", Michel Aglietta, Camille Baulant, Virginie Coudert, *document de travail n°98-10*, octobre.

"Sensibilité des salaires relatifs aux chocs exogènes de commerce international et de progrès technique : une élévation d'équilibre général", Sébastien Jean et Olivier Bontout, *document de travail n°98-09*, septembre.

"Evolution sur longue période de l'intensité énergétique", Pierre Villa, *document de travail n°98-08*, septembre.

"Sacrifice Ratios in Europe: a Comparison", Laurence Boone, Benoît Mojon, *document de travail n°98-07*, août.

"La politique japonaise et la crise monétaire", Stéphanie Guichard, *document de travail n°98-06*, juillet.

"La régionalisation du commerce international : une évaluation par les intensités relatives bilatérales", Michaël Freudenberg, Guillaume Gaulier, Deniz Ünal Kesenci, *document de travail n°98-05*, août.

"Pegging the ceec's currencies of the euro", Agnès Bénassy-Quéré et Amina Lahrière-Révil, *document de travail n°98-04*, juillet.

"The international role of the euro", Agnès Bénassy-Quéré, Benoît Mojon, Armand-Denis Schor, *document de travail n°98-03*, mars.

"EMU and Transatlantic Exchange Rate Stability", A. Bénassy Quéré et B. Mojon, *document de travail n°98-02*, avril. (épuisé).

"Programme de travail 1998", Jean-Claude Berthélemy, *document de travail n°98-01*, avril.

1997

"Why the Euro Will Be Strong : an Approach Based on Equilibrium Exchange Rates", Michel Aglietta, Camille Baulant, Virginie Coudert, *document de travail n°97-18*, décembre.

"How foreign Direct Investment Affects International Trade and Competitiveness. An Empirical Assessment", Lionel Fontagné, Mickaël Pajot, *document de travail n°97-17*, décembre.

"Cycles de production industrielle : une analyse historique dans le domaine des fréquences", Pierre Villa *document de travail n°97-16*, novembre.

"International and External Policy Coordination: a Dynamic Analysis", Fabrice Capoen, Pierre Villa, *document de travail n°97-15*, octobre.

"Optimal Pegs for Asian Currencies", Agnès Bénassy-Quéré, *document de travail n°97-14*, octobre.

"Pour ou contre le système commun de TVA?", Stéphanie Guichard, Claire Lefèbvre, *document de travail n°97-13*, juin.

"The Euro and Exchange Rate Stability", Agnès Bénassy-Quéré, B. Mojon, Jean Pisani-Ferry, *document de travail n°97-12*, juin.

Estimation du cycle à l'aide d'un modèle à tendance stochastique et application au cas du Royaume-Uni", Laurence Boone, *document de travail n°97-11*, juin.

"Looking for French Monetary Policy", Benoît Mojon, *document de travail n° 97-10*, juin.

"Incertitude sur le choix du modèle et rationalité", Pierre Villa, *document de travail n° 97-09*, mai.

"Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi?", Olivier Cortes, Sébastien Jean, *document de travail n° 97-08*, avril

"Trade Patterns Inside the Single Market" Lionel Fontagné, Michael Frendenberg & Nicolas Péridy, *document de travail n° 97-07*, avril.

"The Exchange Rate Policy of the Euro: A Matter of Size", Philippe Martin, *document de travail n° 97-06*, avril. (épuisé)

"Ces taux de change réels qui bifurquent", Pierre Villa, *document de travail n° 97-05*, avril.

"Chômage non-qualifié et imitation : les raisons d'un accord international sur la propriété intellectuelle", Lionel Fontagné & Jean-Louis Guérin, *document de travail n° 97-04*, mars.

Symmetry and Asymmetry of Supply and Demand Shocks in the European Union a Dynamic Analysis", Laurence Boone, *document de travail n° 97-03*, février. (épuisé)

"Interest Rates in East Asian Countries: Internal Financial Structures and International Linkages", Isabelle Bensidoun, Virginie Coudert et Laurence Nayman, *document de travail n° 97-02*, janvier. (épuisé)

"Intra-Industry Trade: Methodological Issues Reconsidered", Lionel Fontagné, MichaelFreudenberg, *document de travail n°97-01*, janvier. (épuisé)

1996

"The Cost of Fiscal Retrenchment Revisited: How Strong is the Evidence?", Philippine Cour, Eric Dubois, Selma Mahfouz & Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 96-16*, décembre.

"Les dynamiques sectorielles de la croissance en Europe centrale", Françoise Lemoine, *document de travail 96-15*, décembre.

"Growth and Agglomeration", Philippe Martin & Gianmarco I.P. Ottaviano, *document de travail n° 96-14*, décembre.

"La coordination interne et externe des politiques économiques : une analyse dynamique", Fabrice Capoen et Pierre Villa, *document de travail n° 96-13*, décembre. (épuisé)

"L'intégration asymétrique au sein du continent américain : un essai de modélisation", Philippine Cour et Frédéric Rupprecht, *document de travail n° 96-12*, octobre.

"Croissance et contrainte financière dans les PED", Pierre Villa, *document de travail n° 96-11*, octobre.

"Bulgaria From Enterprise Indiscipline to Financial Crisis", Roumen Avramov et Jérôme Sgard, *document de travail n° 96-10*, juillet.

"Potentialities and Opportunities of the Euro as an International Currency", Agnès Bénassy-Quéré, *document de travail n° 96-09*, août. (épuisé)

"Credit Crisis and the Role of Banks During Transition: a Five-Country Comparison", Jérôme Sgard, *document de travail n° 96-08*, août.

"Exchange Rate Regimes and Policies in Asia", Agnès Bénassy-Quéré, *document de travail n° 96-07*, juillet.

"France in the Early Depression of the Thirties", Pierre Villa, *document de travail n° 96-06*, juillet.

"Pays émergents, emploi defficient ?", Olivier Cortès et Sébastien Jean, *document de travail n° 96-05*, mars.

"Trade with Emerging Countries and the Labor Market : the French Case", Olivier Cortès, Sébastien Jean et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 96-04*, mars.

"The Transmission of Monetary policy in the European Countries", Fernando Barran, Virginie Coudert et Benoit Mojon, *document de travail n° 96-03*, février. (épuisé)

"Trade Policy and Trade Patterns During Transition : A Comparison Between China and CEECs", Françoise Lemoine, *document de travail n° 96-02*, février.

"Financial Markets Failures and Systemic Risk", Michel Aglietta, *document de travail n° 96-01*, janvier

1995

"Why NAFTA Might be Discriminatory", Lionel Fontagné, *document de travail n° 95-12*, décembre. (épuisé)

"Régionalisation et échanges de biens intermédiaires", Lionel Fontagné, Michael Freudenberg et Deniz Ünal-Kesenci, *document de travail n° 95-11*, décembre.

"The Geography of Multi-speed Europe", Philippe Martin et Gianmarco I.P. Ottaviano, *document de travail n° 95-10*, novembre.

"The Political Economy of French Policy and the Transmission to EMU", Christian de Boissieu et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 95-09*, octobre (épuisé).

"L'importance des exclus de l'intégration monétaire en Europe", Philippe Martin, *document de travail n° 95-08*, novembre.

"Asymétries financières en Europe et transmission de la politique monétaire", Virginie Coudert et Benoit Mojon, *document de travail n° 95-07*, septembre (épuisé).

"La mesure du capital éducatif", Pierre villa, *document de travail n° 95-06*, septembre.

"Capital humain, mobilité des capitaux et commerce international", Pierre Villa, *document de travail n° 95-05*, juin.

"L'Europe à géométrie variable : une analyse économique", Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 95-04*, avril. (épuisé)

"Comparaison de l'efficacité énergétique des pays d'Europe centrale et orientale avec celle des pays de l'OCDE", Nina Kounetzoff, *document de travail n° 95-03*, mars.

"L'organisation de la politique économique dans un cadre stratégique", Pierre Villa, *document de travail n° 95-02*, mars.

"Interest Rates, Banking, Spreads and Credit Supply: The Real Effects", Fernando Barran, Virginie Coudert, Benoît Mojon, *document de travail n° 95-01*, mars. (épuisé)