

Document de travail n°58

Impact sur l'emploi
du projet de loi « Travail »



Coe-Rexecode

MAI 2016

Ce document de travail a été réalisé par

Emmanuel JESSUA

Directeur des études de Coe-Rexecode, il est en charge des travaux d'évaluation de l'impact des politiques publiques sur le système productif, la compétitivité, l'emploi et la croissance. Il a rejoint Coe-Rexecode en décembre 2015. Il pilotait auparavant le programme de simplification pour les entreprises à Matignon, après avoir occupé différents postes d'économiste à la direction générale du Trésor, où il a notamment dirigé le bureau « Politique économique France ». Administrateur de l'Insee, il est diplômé de HEC et de l'ENSAE et titulaire d'un diplôme d'études approfondies (DEA) d'analyse et politique économiques de l'EHESS et l'ENS.

Jérôme de TYCHEY

Économiste au sein du département des études, il travaille sur des problématiques touchant à la modélisation macro-économique et à la protection sociale. Il a rejoint Coe-Rexecode en 2015. Précédemment il a occupé plusieurs fonctions dans les secteurs économique et financier public et privé. Il est diplômé de l'École Normale Supérieure de Cachan (2013).



Michel DIDIER, président ; Jean-Michel BOUSSEMART, conseiller ; Denis FERRAND, directeur général ; Emmanuel JESSUA, directeur des études ; Charles-Henri COLOMBIER, directeur de la conjoncture ; Murielle PREVOST, directrice des systèmes d'information

Impact sur l'emploi du projet de loi « Travail »

1. Le projet de loi modifie les règles de validité des accords collectifs (article 10)	3
2. Le projet de loi permet aux accords d'entreprise d'augmenter les durées maximales du travail et de diminuer la rémunération des heures supplémentaires (article 2)	4
3. Les accords d'entreprise « en vue de préserver ou développer l'emploi » pourront modifier la durée du travail et les salaires sous la contrainte que les rémunérations mensuelles individuelles ne baissent pas	6
4. Le projet de loi précise les règles de licenciement économique pour « cause réelle et sérieuse »	8
5. Le projet de loi crée un compte personnel d'activité pour chaque travailleur	10
6. Conclusion	11
Annexe : Les leçons de la littérature économique	12
L'impact du degré de centralisation de la négociation collective	12
L'impact économique de la législation sur la protection de l'emploi	14

Le projet de loi « Travail » a fait l'objet de nombreux commentaires. Selon un collectif d'économistes incluant Jean Tirole, Philippe Aghion et Pierre Cahuc, « *Le code du travail est devenu une source d'insécurité pour l'entreprise comme pour le salarié, car il laisse au juge un champ d'appréciation qui va bien au-delà de ses compétences juridiques. [...] En réduisant fortement l'incertitude attachée à la rupture des contrats de travail, [le projet de loi] incite les entreprises à revenir vers des embauches en CDI. C'est un moyen de lutter efficacement contre les inégalités et la précarité.* »¹. Pour d'autres économistes, regroupés autour de Thomas Piketty, Daniel Cohen et Philippe Askénazy, « *C'est la conduite de la politique macroéconomique, et en l'occurrence la tentative de réduire beaucoup trop vite le déficit budgétaire, qui explique le niveau actuel du chômage. [...] Les coûts de licenciement, selon la littérature macro et microéconométriques, ne sont pas un facteur majeur du chômage.* »². Au stade actuel, aucune estimation des impacts de la loi n'a été proposée. L'exercice est certes difficile compte tenu de la nature des mesures, qui se prêtent mal à une évaluation quantitative. Mais il est utile, même s'il est imparfait, pour éclairer les enjeux économiques du projet de loi.

Ce document de travail a pour objet d'identifier les mesures les plus significatives de ce projet de loi et d'en apprécier les impacts économiques. Il propose une analyse de l'impact sur l'emploi que l'on peut attendre des mesures nouvelles prévues dans la version du projet de loi déposée à l'Assemblée nationale le 24 mars 2016. L'impact des dispositions qui figuraient dans une première version du projet de loi, mais qui n'ont pas été retenues dans la version soumise au Parlement (mise en place du forfait-jour par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés, plafonnement du montant

des indemnités prudhommales) n'est en revanche pas évalué.

Pour chacun des quatre ensembles de mesures importantes du projet de loi, la législation actuelle est brièvement rappelée. Les modifications apportées par le projet sont ensuite présentées. Enfin, une évaluation de l'impact sur l'emploi de ces dispositions est proposée.

1. Le projet de loi modifie les règles de validité des accords collectifs (article 10)

Situation actuelle

Un accord collectif d'entreprise doit actuellement respecter deux conditions pour être valable et applicable :

- Il doit avoir recueilli l'accord de l'employeur et d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant réuni au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections internes à l'entreprise ;
- Il ne doit pas rencontrer l'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

L'accord d'entreprise peut sur certains sujets déroger aux accords de branche (c'est le cas de la mise place du forfait-jour, par exemple), mais la loi ne le permet pas dans de nombreux cas (fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par exemple).

¹ « Le projet de loi El Khomri représente une avancée pour les plus fragiles », Le Monde, 4 mars 2016.

² « La "loi travail" ne réduira pas le chômage », Le Monde, 8 mars 2016.

Modifications apportées par le projet de loi

Le projet de loi durcit et assouplit les conditions de validité d'un accord d'entreprise. D'une part, il durcit les conditions d'accord des organisations syndicales, en imposant la règle majoritaire. Pour être applicable, l'accord devra être signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections (« accord majoritaire »). D'autre part, il assouplit les règles de validité des accords d'entreprise en prévoyant que, à défaut de majorité et si des organisations syndicales représentant plus de 30% des suffrages aux dernières élections sont signataires, une ou plusieurs de ces organisations représentant plus de 30% de ces suffrages pourront demander une consultation directe des salariés : l'accord sera validé s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés des salariés dans le cadre de cette consultation.

Évaluation de l'impact sur l'emploi

Cette mesure a a priori des effets ambivalents. D'une part, elle durcit les conditions d'accord des organisations syndicales, en imposant la règle majoritaire. On notera que la condition actuelle sur l'absence d'opposition d'organisations représentant au moins la moitié des suffrages des salariés de l'entreprise est toutefois déjà restrictive déjà et impose probablement en pratique une contrainte proche de la règle majoritaire. D'autre part, le projet de loi permet une consultation directe des salariés, ce qui est susceptible de débloquent des situations où aucune position majoritaire des organisations syndicales ne s'est dégagée. Cette mesure devrait donc accroître le nombre d'accords d'entreprises. L'impact devrait être positif sur l'emploi en permettant une meilleure adaptation des entreprises aux évolutions de la conjoncture. L'impact quantitatif sur l'emploi est toutefois difficile à évaluer.

2. Le projet de loi permet aux accords d'entreprise d'augmenter les durées maximales du travail et de diminuer la rémunération des heures supplémentaires (article 2)

Le renforcement du rôle des négociations d'entreprise porte notamment sur les conditions d'augmentation de la durée du travail, en matière de durées maximales du travail et de recours aux heures supplémentaires.

Situation actuelle

La durée maximale d'une journée de travail est fixée par la loi à 10 heures. Cette durée peut être exceptionnellement allongée dans certains cas. Ces dérogations sont soumises à autorisation administrative.

La durée maximale d'une semaine de travail est fixée à 48 heures par la législation, à l'exception de certaines dérogations, soumises à autorisation administrative, pouvant exceptionnellement étendre la durée hebdomadaire à 60 heures. Le code du travail actuel ajoute une contrainte supplémentaire. Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire du travail moyenne ne peut excéder 44 heures. Un accord de branche, à condition d'être validé par un décret peut actuellement permettre de porter cette durée maximale jusqu'à 46 heures.

Un accord d'entreprise (ou, à défaut, un accord de branche) peut étendre jusqu'à un an la période de référence par rapport à laquelle les heures supplémentaires sont décomptées. Par exemple, une entreprise ayant une activité saisonnière qui implique une durée du travail hebdomadaire de 33 heures une moitié de l'année et de 37 heures l'autre moitié de l'année ne comptabilisera pas d'heures supplémentaires si le décompte est annualisé, alors qu'elle devrait appliquer des

majorations sur 2 heures supplémentaires par semaine la moitié de l'année si leur décompte se faisait sur une base hebdomadaire.

La législation actuelle dispose enfin que les majorations des heures supplémentaires sont de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes. Ces taux peuvent cependant d'ores et déjà être abaissés jusqu'à 10 % par un accord de branche - ou un accord d'entreprise en l'absence d'accord de branche ou bien, s'il existe un accord de branche, à condition que l'accord de branche l'y autorise. La négociation de branche peut donc actuellement déroger à la loi et fixer les majorations des heures supplémentaires en-dessous des niveaux de 25 % et 50 % (à condition de rester supérieur ou égal à 10 %).

Dans la pratique, les négociations ne se sont pas traduites à ce stade par une diminution significative des taux de majoration par rapport au barème fixé dans la loi. L'accord d'entreprise est possible, mais il reste subordonné à un accord de branche lorsqu'il existe. A ce stade, seuls cinq accords de branche parmi les 50 branches les plus importantes en termes d'effectifs salariés autorisent les accords d'entreprise à fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui fixé par la branche. En 2013, le taux de majoration moyen des heures supplémentaires observé statistiquement était de 26,7 % pour l'ensemble des salariés du secteur privé ayant fait des heures supplémentaires. Les branches se sont donc peu saisies de la souplesse prévue par la législation.

Modifications apportées par le projet de loi

Le projet de loi permet à un accord d'entreprise de porter la durée maximale d'une journée de travail jusqu'à 12 heures (au lieu de 10 heures). Il permet à un accord d'entreprise de porter jusqu'à 46 heures la durée hebdomadaire maxi-

male du travail sur une période quelconque de douze semaines consécutives³.

Il donne à un accord de branche la possibilité de porter la période de décompte des heures supplémentaires jusqu'à trois ans. Une première version du projet de loi donnait également cette faculté à un accord d'entreprise, mais le texte déposé à l'Assemblée nationale a restreint cette possibilité d'extension au-delà d'un an aux seuls accords de branche.

Il prévoit qu'un accord d'entreprise pourra abaisser le taux de majoration des heures supplémentaires jusqu'à 10 %, même si un éventuel accord de branche ne le prévoit pas. C'est une des dispositions les plus significatives du projet de loi. La possibilité de fixer par accord d'entreprise le taux de majoration des heures supplémentaires jusqu'à un minimum de 10 %, en dérogeant aux accords de branche, devrait constituer une souplesse pour les entreprises et leur permettre d'adapter ce taux en fonction de leurs contraintes.

Evaluation de l'impact sur l'emploi

L'ensemble de ces dispositions facilitent l'aménagement du temps de travail pour les entreprises et leur adaptation à des changements de leur environnement (pression concurrentielle, variations de la demande...). Les dispositions sur les durées maximales du travail et le décompte des heures supplémentaires se prêtent mal à un chiffrage.

On peut en revanche proposer une évaluation des conséquences possibles de la prééminence donnée à l'accord d'entreprise pour la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, en retenant certaines hypothèses vraisemblables. En supposant par exemple que les entreprises négocient une baisse moyenne de 10 points des taux de majorations des heures supplémentaires,

³ Dans la première version du texte, cette période était fixée à seize semaines.

on peut évaluer, à l'aide des données de l'enquête Ecmoss (Insee-Dares), la baisse moyenne du coût du travail à 0,5% pour les plus de 6 millions de salariés du secteur privé qui effectuent des heures supplémentaires. En retenant une élasticité moyenne de -0,4 de la demande de travail à son coût, on pourrait attendre de la mesure un surcroît durable d'emplois d'environ 15 000 postes. Cet impact devrait être renforcé par les mesures d'assouplissement des durées maximales du travail.

3. Les accords d'entreprise « en vue de préserver ou développer l'emploi » pourront modifier la durée du travail et les salaires sous la contrainte que les rémunérations mensuelles individuelles ne baissent pas (article 11)

Situation actuelle

Les entreprises ne peuvent modifier des aspects importants du contrat de travail (rémunération, durée du travail...) sans l'accord du salarié, même si un accord collectif prévoit ou permet des dispositions moins favorables que celles prévues dans le contrat de travail antérieur à cet accord. Des exceptions existent toutefois, notamment les « accords de réduction du temps de travail » et les « accords de maintien dans l'emploi ». Ces derniers permettent, lorsque l'entreprise connaît de graves difficultés économiques conjoncturelles et en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, une modification, pour les salariés occupant ces emplois, de la durée du travail, de ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que de la rémunération. Lorsqu'un salarié refuse l'application de l'accord à son contrat de travail, son licenciement s'assimile alors à un licenciement individuel pour motif économique et est réputé motivé par une cause réelle et sérieuse.

Modifications apportées par le projet de loi

Le projet de loi permet aux employeurs de conclure des accords « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » de l'entreprise. La nouveauté essentielle est que ces accords pourront entraîner « de plein droit » des modifications des contrats de travail individuels, « y compris en matière de rémunération et de temps de travail », à la condition toutefois que la rémunération mensuelle ne diminue pas. La définition de la rémunération mensuelle qui sera retenue, en particulier en cas de recours à des heures supplémentaires, est encore incertaine et sera précisée par décret. Le motif économique de préservation ou maintien de l'emploi n'aura pas à être justifié auprès de l'administration, mais sera uniquement apprécié par les parties prenantes au moment de la négociation de l'accord. Le licenciement d'un salarié qui refuserait la modification de son contrat à la suite d'un tel accord ne constituerait pas un licenciement économique, mais serait assimilable à un licenciement individuel pour motif personnel, dont le motif serait de plein droit « réel et sérieux ».

Evaluation de l'impact sur l'emploi

L'objectif des nouvelles dispositions est de permettre une certaine souplesse dans le partage salaire-emploi en compensant un engagement de maintien dans l'emploi par une baisse éventuelle de rémunération. Ceci nous semble un point crucial pour faire davantage évoluer les salaires en phase avec la productivité. L'analyse économique atteste des bénéfices pour l'emploi à attendre (i) d'un niveau de négociation décentralisé au niveau de l'entreprise (plutôt qu'au niveau de la branche sectorielle), car c'est au niveau de l'entreprise que l'on peut tenir compte des spécificités précises de son environnement économique (structure du marché, évolution de la demande, etc.), (ii) d'une négociation portant à la

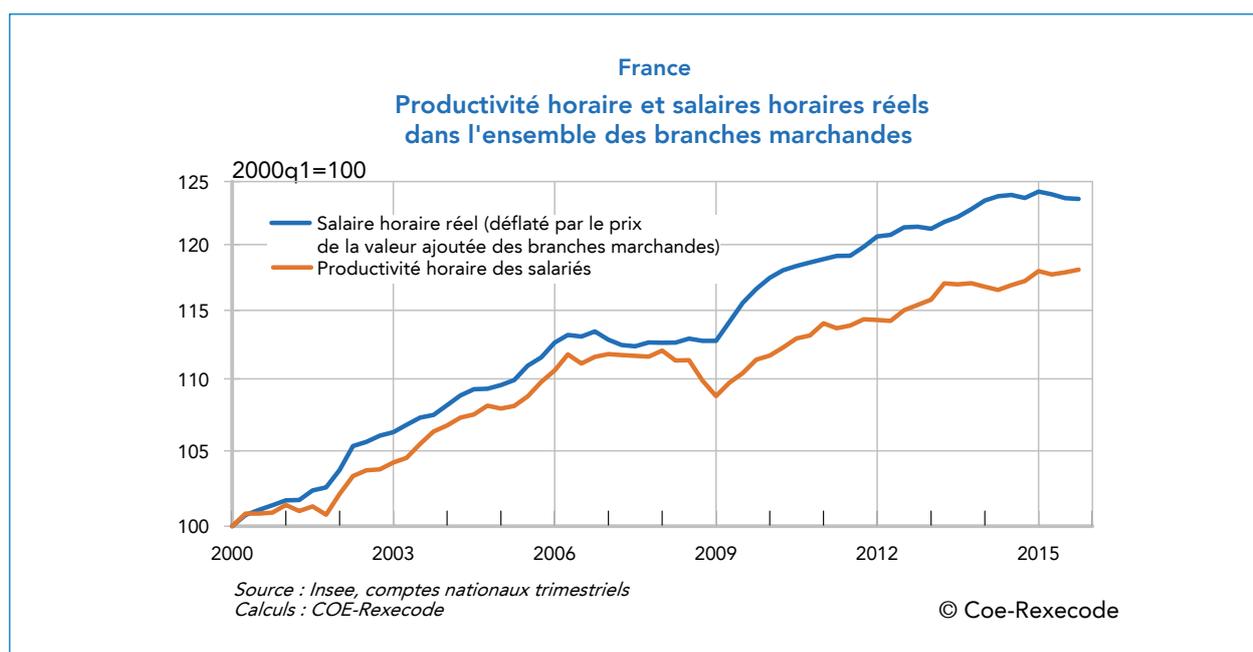
fois sur l'emploi, le temps de travail et les salaires (cf. annexe pour une synthèse de la littérature sur le sujet).

La contrainte de non-diminution de la rémunération mensuelle imposée dans le projet de loi implique toutefois que le coût horaire du travail ne pourrait baisser que par une augmentation de la durée du travail, notamment par un recours aux heures supplémentaires. Une diminution de la rémunération horaire apparaît peu probable en cas de stratégie offensive d'entreprises en croissance et/ou à la conquête de nouveaux marchés. Mais, cette éventualité est peu probable également en cas de conjoncture défavorable (ou de difficultés structurelles) de l'entreprise. Ces accords sont donc peu susceptibles de permettre aux entreprises de s'adapter à des chocs négatifs de demande alors que cela serait précisément l'objet d'accords de maintien dans l'emploi.

L'interdiction de diminution de la rémunération mensuelle limite donc l'efficacité de ces accords dans l'absorption des chocs conjoncturels défavorables, notamment quand on compare cette caté-

gorie d'accords au dispositif mis en œuvre en Allemagne dans les années 2000, qui combinait une flexibilité des rémunérations et un fort recours au chômage partiel. Le chômage partiel permet en effet une prise en charge de la rémunération des salariés en cas de basse conjoncture, en réduisant le salaire acquitté par l'employeur et la durée du travail. Il repose sur l'engagement de maintien dans l'emploi, et compense le manque à gagner pour les salariés par des transferts publics portant sur la période d'ajustement. Le chômage partiel a concerné près de 1,5 million de salariés en 2009 et a permis à l'Allemagne de quasiment stabiliser le chômage pendant la récession de 2009 (+0,2 point entre 2008 et 2009).

Dans l'état actuel du projet de loi, ces accords risquent donc d'avoir relativement peu d'effet significatif sur l'emploi et de ne pas suffire à faire évoluer les salaires davantage en phase avec la productivité. De 2008 à 2015, le salaire horaire réel moyen a augmenté de 9,8 %. La productivité horaire du travail a augmenté de 5,4 % sur la même période. Les salaires horaires réels ont



fortement divergé de la productivité horaire depuis la crise (cf. graphique ci-dessous). Si depuis 2008, le salaire horaire réel moyen avait augmenté comme la productivité moyenne horaire du travail, le coût du travail serait inférieur de 4,2 %, toutes choses égales par ailleurs. En retenant une élasticité de la demande de travail à son coût de 0,4, l'impact sur l'emploi aurait été d'environ 300 000 postes à terme. Le CICE, qui a diminué le coût du travail de 2,3 %, a permis de compenser près de 60 % de l'effet de cette divergence salaires/productivité. On mesure là l'enjeu d'une meilleure adaptation des salaires à la productivité lors des creux conjoncturels. De ce point de vue, la loi « Travail » n'apportera que des progrès limités.

4. Le projet de loi précise les règles de licenciement économique pour « cause réelle et sérieuse » (article 30)

Un autre axe du projet de loi s'efforce de clarifier et simplifier les règles de licenciement, qu'il soit individuel ou collectif.

Situation actuelle

La nécessité pour l'entreprise de procéder au licenciement doit être motivée par une cause « réelle et sérieuse ». Le caractère réel et sérieux n'est pas défini par les textes. La loi du 13 juillet 1973 permet au juge d'apprécier l'existence d'un tel motif. Aussi cette notion s'est-elle construite principalement par la jurisprudence et laisse donc planer une large incertitude sur les conséquences d'un licenciement. Cette incertitude est double. Elle porte d'une part sur le motif et donc la validité du licenciement, d'autre part sur le montant des indemnités qui seraient fixées par le juge lorsqu'il estime le licenciement abusif.

Modifications apportées par le projet de loi

Le projet de loi apporte en partie une clarification sur les critères correspondant à un motif « réel et sérieux » du licenciement économique (article 30) et diminue donc le champ des incertitudes. Une baisse, en glissement annuel, des commandes ou du chiffre d'affaires pendant 4 trimestres consécutifs ou des pertes d'exploitation pendant un semestre suffiront désormais à justifier de plein droit le motif économique du licenciement. Un accord de branche pourra en outre ramener ces durées jusqu'à 2 trimestres consécutifs pour la baisse du chiffre d'affaires et 1 trimestre pour les pertes d'exploitation. En résumé, une baisse d'activité devient en droit un motif réel et sérieux de licenciement.

Pour mémoire, une autre mesure de sécurisation du licenciement figurait dans la première version du projet de loi. Il s'agissait du plafonnement des indemnités de licenciement personnel et économique jugé sans cause réelle et sérieuse aux prudhommes. Leur montant est en effet difficilement prévisible, tant pour l'employeur que pour le salarié. Le plafonnement était prévu au niveau des montants moyens constatés, de 3 à 15 mois en fonction de l'ancienneté. Cette disposition a été supprimée dans la version du projet de loi déposée à l'Assemblée nationale. A la place, un décret d'application de la loi pour la croissance et l'activité (loi dite « Macron ») proposera un référentiel purement indicatif d'indemnités en fonction du salaire et de l'ancienneté, qui sera mis à disposition des juges des prudhommes.

Evaluation de l'impact sur l'emploi

Il n'y a pas de consensus dans la littérature économique sur la mise en évidence d'une relation entre niveau d'emploi (ou de chômage) et le degré

de « protection de l'emploi » (notamment qui synthétise l'ampleur des contraintes réglementaires et des incertitudes sur les contentieux liés au licenciement). Une diminution de la protection de l'emploi accroît les flux de sortie (le licenciement est facilité) mais aussi les flux d'entrée dans l'emploi (les employeurs ont moins de réticence à embaucher) : l'effet net sur l'emploi ou le chômage est donc incertain. Les études économiques analysant des changements de législation portant sur certaines catégories (les jeunes, les seniors...) concluent généralement à un effet positif sur l'emploi d'un assouplissement des règles de licenciement (cf. annexe pour une revue de littérature détaillée). Par exemple, en comparant plusieurs Etats, le durcissement de la doctrine des tribunaux de certains Etats aux Etats-Unis sur la protection contre les licenciements abusifs serait responsable d'une baisse de 0,8% à 1,7% de l'emploi dans ces États.

Les effets sur l'emploi d'un assouplissement des règles de licenciement sont plutôt négatifs à court terme. En effet, les licenciements augmentent dans un premier temps alors que les incitations accrues à l'embauche d'une diminution de la difficulté à licencier davantage mettent du temps à produire leurs effets. Il en résulte à court terme une amélioration de la productivité, qui stimule à son tour la croissance puis l'emploi. De nombreuses études empiriques concluent que cet effet positif sur la productivité est durable et supérieur à l'effet négatif de court terme sur l'emploi. En effet, l'assouplissement des règles de licenciement améliore la capacité des entreprises à investir dans les nouvelles technologies, à se réorganiser et faciliterait les réallocations des salariés vers les entreprises et les secteurs les plus productifs. Ce type de réforme peut diminuer l'emploi à court terme, mais il a un effet net positif durable à terme sur la croissance et l'emploi.

Les dispositions du projet de loi sur la clarification des critères de licenciement économique sont-elles à la hauteur de ces enjeux ? La sécurisation et clarification des motifs du licenciement et vont dans le bon sens en apportant davantage de prévisibilité aux entreprises. Cependant, il apparaît difficile d'apprécier quantitativement l'effet positif sur l'emploi en CDI et sur les gains de productivité des mesures du projet de loi.

L'exemple de la réforme espagnole de 2012 peut toutefois contribuer à préciser les impacts à attendre. Cette réforme est assez similaire au projet de loi « Travail » français sur certains aspects (simplification des critères de licenciement économique, légitimité du licenciement d'un salarié qui s'opposerait aux modifications entraînées par un accord d'entreprise...) même si d'autres mesures figuraient dans la réforme espagnole qui n'ont pas d'équivalent dans le projet de loi « Travail ». En comparant les évolutions constatées à celles prédites par un modèle économétrique, l'OCDE⁴ a évalué à 300 000 les embauches supplémentaires sous le statut de CDI (et probablement par quelques créations d'emploi nettes) sur la première année de la mise en œuvre de la réforme, essentiellement dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles les flux d'entrée en CDI auraient augmenté de 50%. En s'appuyant sur les données de la Dares et en supposant que la réforme française, moins ambitieuse, n'augmente les flux d'entrées en CDI que de 25%, on pourrait s'attendre en France à un surcroît d'entrées en CDI de près de 300 000 par an, en grande partie par substitution par rapport à des transformations de statut de CDD à CDI ou à des embauches qui auraient eu lieu en CDD en l'absence de la réforme, et peut-être à des créations d'emploi nettes sans que celles-ci puissent être évaluées précisément.

⁴ The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment, OECD, 2013.

La simplification des règles de licenciement devrait avoir un impact durable sur la croissance et l'emploi, au-delà de l'effet négatif de court terme d'un accroissement de la productivité pendant une période d'ajustement.

5. Le projet de loi crée un compte personnel d'activité pour chaque travailleur

Le projet de loi présente également un volet de « sécurisation » des transitions professionnelles des salariés par la création du compte personnel d'activité (CPA), qui rassemble les droits sociaux acquis par les actifs tout au long de leur carrière. Le CPA est toutefois d'ampleur limitée dans le projet de loi, puisqu'il se contente essentiellement de réunir deux droits existants.

Situation actuelle

Le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (« compte pénibilité ») sont deux dispositifs individualisés existants pour chaque travailleur. Le CPF permet aux salariés d'accumuler jusqu'à 150 heures de droits à formation (dans la limite de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an, les droits étant transférables lorsque le salarié change d'employeur ou se retrouve au chômage.

Modifications apportées par le projet de loi

Le projet de loi étend le CPF aux indépendants. Il renforce par ailleurs les droits pour les travailleurs salariés sans qualification, en leur permettant d'accumuler jusqu'à 40 heures de formation par an dans un plafond de 400 heures.

Parallèlement, le projet de loi met en place un soutien aux jeunes « décrocheurs », en leur proposant, sans autres précisions, « un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic ». Les bénéficiaires de cet accompagnement pourront bénéficier d'une allocation versée par l'Etat, modulable en fonction de leur situation et subordonnée au respect des « engagements du contrat ». La garantie jeunes, en expérimentation depuis 2013 et qui serait généralisée, aura vocation à en être la principale modalité. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et sous condition de ressources. « Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité ».

Enfin, le CPA contiendra le nouveau « compte engagement citoyen » qui recensera toutes les activités bénévoles ou volontaires et facilitera la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités, notamment dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Evaluation de l'impact sur l'emploi

Le CPA devrait faciliter la gestion des parcours professionnels par les salariés. Au sein du CPA, le compte pénibilité a fait l'objet d'une analyse récente de notre part. Le besoin de financement du dispositif atteindrait 0,6 milliard € en 2020 et 2021, 1,7 milliards en 2030, 3,3 milliards en 2040 et 6,3 milliards en 2060. Pour assurer l'équilibre du fonds de financement associé des hausses de cotisations seront nécessaires. Une hausse du coût du travail est donc à atteindre se traduirait par des pertes d'emploi de l'ordre de 100 000 postes à

long terme (COE-Rexecode 2016, Document de travail n°55 Evaluation du coût du « compte pénibilité »). L'extension de la garantie « jeunes », dont les contours sont flous, aurait en outre un coût estimé à 500 M€, dont le financement n'a pas été précisé. Indépendamment des gains qui pourraient être associés à une possible amélioration de l'employabilité de ces jeunes – a priori de faible ampleur en l'absence de réforme de structure sur l'efficacité du système de formation professionnelle, le financement par une hausse (ou une moindre baisse) globale des prélèvements obligatoires se traduirait à terme par un impact négatif sur l'emploi de 5 000 postes.

Conclusion

En conclusion, le projet de loi « Travail » tel qu'il a été soumis au Parlement par le Gouvernement introduit des souplesses nouvelles dans l'adaptation des entreprises aux évolutions de la conjoncture et de leur environnement économique. L'ensemble des mesures d'assouplissement, y compris l'adaptation des taux de majoration des heures supplémentaires, pourrait générer environ 50 000 emplois supplémentaires. Ces souplesses étant souvent diffuses et liées à des accords qui restent à conclure, il est difficile de prédire dans quelle mesure elles seront génératrices d'emplois supplémentaires. Cependant, le sens positif du mouvement ne fait pas de doute.

Nous avons dans notre étude sur l'écart France-Allemagne (COE-Rexecode 2011, Compétitivité

France-Allemagne : le grand écart, Economica) conclu à la nécessité d'une part d'un « recalage » des coûts du travail pour combler l'écart apparu depuis 2000, d'autre part d'encourager les négociations d'entreprise portant à la fois sur les salaires, l'emploi et la durée du travail, afin que les salaires s'adaptent mieux aux gains de productivité. Le CICE et la politique de baisses de cotisations répondent partiellement au premier objectif en résorbant environ 15 % de l'écart de coût qui s'est creusé entre les deux pays depuis 2000. Le projet de loi « Travail » va dans le sens du deuxième objectif. Cependant les conditions restrictives posées à l'adaptation des salaires limitent les possibilités d'adaptation, notamment dans le cas où l'entreprise est confrontée à une demande médiocre. La clarification des critères du licenciement économique devrait permettre d'accroître la part de CDI dans les embauches. Un effet à la hausse de + 300 000 sur les flux annuels d'embauches en CDI, en grande partie par substitution à des contrats courts, pourrait en être attendu. Cette disposition aurait en outre un effet positif durable sur les gains de productivité et donc sur la croissance et l'emploi. Au total, on peut attendre des dispositions du projet de loi un nombre de créations d'emplois supplémentaires d'au moins 50 000 emplois, sans qu'il soit possible de donner un ordre de grandeur de l'impact de l'ensemble des mesures. L'impact positif du projet de loi serait toutefois fortement réduit, voire annulé dans le cas où le projet de loi s'accompagnerait d'une taxation des contrats de travail courts, mesure qui augmenterait le coût du travail. ■

Annexe

Les leçons de la littérature économique

L'impact du degré de centralisation de la négociation collective

Le projet de loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche en matière de temps de travail. L'analyse économique atteste des vertus d'un niveau décentralisé des négociations. Une négociation globale permettrait, logiquement, d'obtenir un meilleur résultat en termes de bien-être et de profit. Ce résultat, directement tiré de la théorie des jeux, est fondamental : pour que la négociation sociale soit la plus efficace possible il est indispensable qu'elle ne se limite pas aux seuls salaires mais porte sur un champ vaste (emploi, durée du travail, formation etc.).

L'efficacité de la négociation en fonction de son degré de centralisation pourrait alors suivre une courbe en cloche¹. Une négociation très centralisée doit conduire les parties à prendre en compte les conséquences macroéconomiques de leurs choix : en particulier, cette centralisation permettrait de tenir compte de l'effet des hausses de salaires sur l'emploi et donc d'inciter à la modération salariale en cas de chômage élevé. Symétriquement, une négociation au niveau local permettrait d'apprécier à un niveau suffisamment fin la situation de l'entreprise et ses perspectives et donc d'internaliser la fonction de demande de travail de l'entreprise, c'est-à-dire la manière dont l'emploi dans l'entreprise réagirait à une variation de salaires. Le niveau intermédiaire de la branche sectorielle conjuguerait en revanche les inconvénients de ces deux niveaux extrêmes : la négociation de branche ne permettrait en effet pas de tenir suffisamment compte des

enjeux macroéconomiques, sans pour autant parvenir à s'adapter à la diversité des situations locales et/ou individuelles des entreprises.

Les études empiriques semblent étayer l'efficacité relative des négociations au niveau de l'entreprise plutôt qu'au niveau de la branche, en mettant notamment au jour les avantages microéconomiques de la décentralisation des négociations. En Espagne, l'accord d'un secteur s'étend automatiquement à toutes les entreprises concernées. En comparant les firmes appliquant les négociations collectives au niveau de la branche et celles qui ont un accord y dérogeant au niveau de l'entreprise, Card et De la Rica estiment que les premières ont des salaires entre 5% et 10% plus élevés que les secondes², toutes choses égales par ailleurs. Villanueva (2015)³ suggère ainsi que l'extension d'accords collectifs à l'ensemble des entreprises d'un secteur peut avoir des effets défavorables sur l'emploi, en particulier en cas de crise, en limitant les possibilités d'ajustement des salaires aux chocs. De même, Boeri (2014, 2015) estime que l'uniformisation des normes sociales pour favoriser une convergence « nominale » des salariés et des entreprises peut ne pas être adaptée aux particularités des différents territoires et se traduire par une divergence « réelle » et que la superposition des niveaux de négociation n'est pas nécessairement un substitut à une vraie décentralisation^{4 5} : il ressort de son analyse que, dans la zone euro lors de la récession de 2009, 60 % des entreprises contraintes au moins en partie par des accords de branches ont ajusté l'emploi à la baisse et 20% ont joué sur les salaires, alors que ces proportions sont inversées pour les

entreprises dans laquelle la négociation est uniquement décentralisée. Martins (2014)⁶, en exploitant les nombreuses extensions d'accords collectifs au Portugal sur la période 2007-2011, estime que l'emploi diminue de 2% dans les entreprises touchées par une extension d'accord, et ce dès les premiers mois d'entrée en vigueur de l'extension : l'extension d'accords à l'ensemble de firmes d'un secteur apparaît donc préjudiciable à l'emploi par rapport à des négociations dont la portée demeure strictement au niveau de l'entreprise.

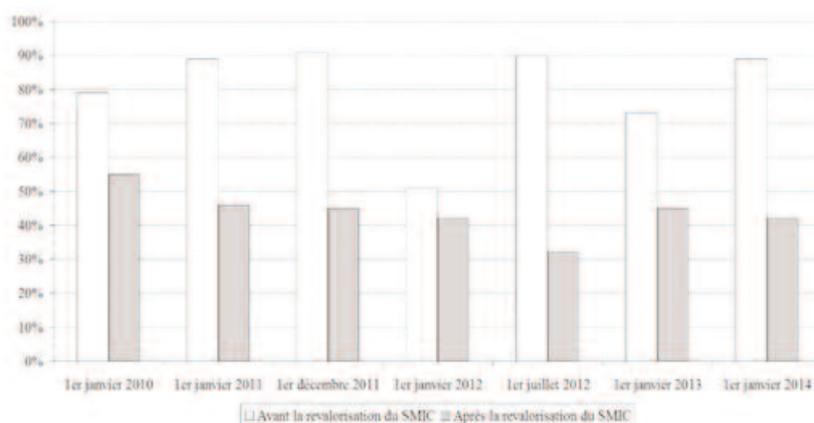
L'enjeu d'une plus grande décentralisation apparaît particulièrement important en France, où le faible degré de syndicalisation (8%) est compensé par un très fort taux de couverture par des accords sociaux (supérieur à 90%)⁷, ce qui est un taux particulièrement élevé par rapport à d'autres pays européens.

Si le niveau national pourrait être en théorie un niveau efficace de négociation, Il apparaît que ce

niveau très centralisé ne permet pas en France de tenir compte efficacement de l'impact macroéconomique, sur l'emploi et la compétitivité, de la dynamique salariale et en particulier de celle du salaire minimum. En effet, les objets de la négociation, même au niveau local, sont fortement impactés par les normes définies au niveau supérieur (accords de branches ou loi). Par exemple, le graphique suivant, tiré du rapport 2014 du groupe d'experts sur le SMIC montre qu'à chaque revalorisation du SMIC, une très large majorité des branches voient le SMIC dépasser leur premier coefficient salarial. La négociation est alors fortement contrainte pour d'une part rattraper le SMIC et ensuite faire évoluer en conséquence l'ensemble de l'échelle des salaires.

Enfin, un certain nombre de travaux de la DARES⁹ montrent que le thème de l'emploi est quasi-absent des négociations collectives. Celles-ci s'organisent essentiellement autour des questions salariales et

Graphique n° 24 : Maintien des bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation dans les branches du secteur général



Source : Bilan de la négociation collective, DGT BDCC

Champ : 175 branches du secteur général couvrant plus de 5000 salariés.

Note de lecture : les résultats ne sont pas pondérés par les effectifs salariés des branches. Au 31 décembre 2013, 89% des branches suivies avaient un premier coefficient salarial conforme au SMIC ; après la revalorisation de 1,1% au 1^{er} janvier 2014, elles n'étaient plus que 42%.

Source : Rapport 2014 du groupe d'experts SMIC⁸

d'organisation du temps de travail. L'expérience française suggère que le niveau national n'a pas fait la preuve de sa capacité à prendre en compte la multiplicité des objectifs. Le développement de la négociation au niveau de l'entreprise, privilégié par le projet de loi, semble par conséquent la voie à suivre.

L'impact économique de la législation sur la protection de l'emploi

Nous concentrons ici notre analyse sur l'impact économique de la réglementation sur les licenciements pour les contrats à durée indéterminée. La littérature théorique indique d'une part qu'une protection plus importante des licenciements freine les flux sur le marché du travail (cf. Garibaldi (1998)¹⁰ et Mortensen et Pissarides (1999)¹¹), c'est-à-dire les embauches et les ruptures de contrats, et ralentit la convergence de l'emploi vers son niveau d'équilibre (cf. Blanchard et Wolfers (1998)¹².

Les modèles théoriques indiquent aussi qu'une plus grande protection de l'emploi, en freinant les flux, pèse sur la qualité de l'appariement sur le marché du travail entre salariés et postes offerts par les entreprises. Les restrictions au licenciement conduisent les entreprises à une utilisation sous-optimale de leurs ressources (cf. Hopenhayn and Rogerson (1993)¹³) et diminue le rendement de l'investissement et l'accumulation de capital (cf. Bertola (1994)¹⁴), ce qui réduit la productivité. Les restrictions au licenciement sont plus coûteuses dans les industries marquées par des changements technologiques rapides comme les TIC et risquent d'entraîner une spécialisation dans des secteurs à faible progrès technique (cf. Samaniego (2006)¹⁵). Saint-Paul (2002)¹⁶ indique que des coûts de licenciements élevés orientent l'innovation vers l'amélioration de produits existants plutôt que vers des investissements plus risqués mais potentiellement sources de plus grands gains de productivité. La protection de l'emploi peut également inciter les employés à se former et à coopérer au sein de la firme car la protection induit des anticipations d'une

carrière de longue durée dans le même emploi. Il y aurait là un effet positif de la protection de l'emploi sur la productivité^{17 18 19}. On peut alors évaluer dans ce cadre un niveau optimal de protection de l'emploi : les économies caractérisées par une réglementation très stricte des licenciements gagneraient alors en productivité en diminuant ces coûts de séparation.

D'un point de vue empirique, il a longtemps été difficile de mettre en lumière un lien entre la protection de l'emploi et le chômage ou l'emploi (cf. Boeri, Cahuc et Carcillo 2015²⁰ pour des synthèses), à quelques exceptions notables comme Scarpetta (1996)²¹ ou Di Tella and McCulloch (2005)²², qui mettent en évidence qu'une protection plus stricte réduit l'emploi ou accroît le chômage. Cette difficulté ne doit pas surprendre : une plus grande protection de l'emploi diminue à la fois les embauches et les ruptures et l'effet net de cette réduction des flux est faible. Cet effet de la protection de l'emploi sur les flux est un résultat consensuel de la littérature empirique : en particulier, Micco et Pages (2006)²³, Cingano et al. (2010)²⁴ and Haltiwanger et al. (2013)²⁵, en s'appuyant sur des données d'entreprises sur plusieurs pays, estiment non seulement une relation négative entre flux sur le marché du travail et protection de l'emploi mais également une relation d'autant plus négative que les secteurs sont caractérisés par des taux de rotation plus importants.

Plus récemment, certains économistes se sont appuyés sur des réformes ciblées sur certaines catégories de salariés ou d'entreprises pour évaluer les effets de la protection de l'emploi sur l'emploi ou le chômage : l'effet de ces mesures sur les publics concernés est évalué par différence avec la situation des autres salariés et entreprises. A partir des données aux États-Unis²⁶, des économistes se sont penchés sur l'effet sur l'emploi de l'adoption par les tribunaux de certains États d'une doctrine de protection contre les ruptures abusives des contrats de travail sur 30 ans. Les auteurs ont trouvé une causalité statistiquement robuste entre cette protection et la baisse de l'emploi, la protection serait responsable d'une baisse de 0,8% à 1,7% de l'emploi de

ces États. Des chercheurs français²⁷ ont étudié l'effet de la contribution « Delalande ». Afin de dissuader les entreprises de licencier des seniors, une taxe d'un montant de 1 à 12 mois de salaire avait été créée en 1987 puis régulièrement aménagée et finalement supprimée en 2008. Cette mesure avait eu l'inverse de l'effet escompté, les entreprises préférant se séparer de leur salarié à l'approche de leurs 50 ans pour éviter les complications au-delà de ce seuil. Les auteurs montrent les conséquences positives sur l'employabilité des plus de 50 ans des diminutions successives de cette contribution. L'Italie a connu une législation de protection de l'emploi plus stricte sur les entreprises de plus de 15 employés en 1990. La présence de ce seuil a eu une influence faible mais négative sur la croissance de l'emploi dans les entreprises²⁸. L'analyse de données de panel²⁹ a confirmé cette analyse. En comparant des micro-données du Canada, de la Finlande, d'Italie, des Pays-Bas, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis³⁰, la protection de l'emploi augmente le chômage et le recours au travail temporaire pour les peu qualifiés, les jeunes, les femmes et en particulier les femmes immigrées. Ces effets sont souvent plus forts dans les pays qui ont recours aux accords collectifs sur l'emploi.

La protection de l'emploi pour les CDI a également pour effet de renforcer le dualisme du marché du travail entre contrats protecteur (CDI) et contrats flexibles (CDD), qui est une caractéristique forte du marché du travail français et complique notamment l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Par exemple, Kugler et al. (2005) exploitent la réforme espagnole de 1997 sur les coûts de ruptures applicables uniquement à certaines catégories (diminution du coût du licenciement pour les moins de 30 ans et les plus de 45 ans) et montrent que la diminution des coûts de licenciement a accru l'emploi des jeunes et des seniors en CDI.

En matière d'effet sur les gains de productivité, les études empiriques ont mis en évidence un effet négatif de la protection notamment dans l'adoption de nouvelles technologies dans les entreprises³¹ où les employés sont alors réticents à la nouveauté.

Des économistes ont également observé que les entreprises innovantes sont celles dont la productivité est la plus affectée par une protection contraignante³². Une protection moins contraignante encourage également l'entreprenariat³³. Par ailleurs, une protection de l'emploi a pu être un vecteur d'absentéisme en Italie³⁴, des résultats similaires ont été trouvés en Allemagne³⁵ et en Suède³⁶.

Les comparaisons entre pays n'ont longtemps pas permis de tirer de conclusion sur le lien entre productivité et protection de l'emploi. Une relation négative a été observée sur des pays latino-américains et asiatiques³⁷. Tandis qu'un lien positif a été signalé sur des pays de l'OCDE^{38 39}. La mobilisation de données au niveau des branches et des entreprises a donné des résultats plus significatifs. Au total, la protection semble bien peser négativement sur la productivité que ce soit à partir de données des États-Unis⁴⁰, d'Italie⁴¹, ou plus généralement dans l'OCDE⁴². En particulier, Bassanini (2009) estime qu'une réduction de 1 point de l'indice de protection des licenciements pour les CDI se traduirait par une hausse de gains annuels de productivité globale des facteurs au moins de l'ordre de 0,3 point : ce serait le cas par exemple si la réglementation française se rapprochait de celle des pays anglo-saxons, cf. graphique infra). L'assouplissement des règles de licenciement pour les CDI apparaît donc comme un outil extrêmement puissant, car c'est d'une certaine manière la fonction de production de l'innovation que l'on améliore : l'effet sur les gains de productivité et donc la croissance pourrait donc être permanent.

En supposant que la clarification des critères de licenciement économique ait un impact équivalent à la baisse de 0,17 point sur l'indice OCDE de réglementation des licenciements pour les contrats permanents (baisse de 2 points sur le critère de définition du licenciement abusif) et en reprenant les élasticités estimées par Bassanini (2009), les gains de productivité globale des facteurs et donc la croissance seraient supérieurs de 0,05 point chaque année à la faveur d'une telle clarification.

Notes

- ¹ L. Calmfors et J. Drifill (1988) « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*
- ² Card, D. and De la Rica, S. (2006), "Firm-level Contracting and the Structure of Wages", *Industrial and Labour Relations Review*, 59(4), pp. 573-593.
- ³ E. Villanueva (2015) « Employment and wage effect of extending collective bargaining agreements » *IZA World of Labor* 2015: 136
- ⁴ T. Boeri (2014) « Two-Tier Bargaining » *IZA DP N°8358*
- ⁵ T. Boeri (2015) « Perverse effects of two-tier wage bargaining structures » *IZA World of Labor* 2015 : 101
- ⁶ P. Martins (2014), 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions, *IZA DP No. 8540*
- ⁷ M. Cheuvreux et C. Darmaillacq (2014) « La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux et perspectives », *Trésor-Eco n°129*
- ⁸ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_SMIC_2014_4_dec_vf.pdf
- ⁹ A. Naboulet (2011) « Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? » Document d'études de la DARES n°163.
- ¹⁰ Garibaldi, P. (1998), "Job Flow Dynamics and Firing Restrictions", *European Economic Review*
- ¹¹ Mortensen, D.T. and C.A. Pissarides (1999), "Unemployment Responses to 'Skill Biased' Shocks: The Role of Labor Market Policy", *Economic Journal*
- ¹² Blanchard, O. and J. Wolfers (2000), "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *Economic Journal*
- ¹³ Hopenhayn, H. and R. Rogerson (1993), "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis", *Journal of Political Economy*
- ¹⁴ Bertola, G. (1994), "Flexibility, Investment, and Growth", *Journal of Monetary Economics*
- ¹⁵ Samaniego, R. (2006), "Employment Protection and High-tech Aversion", *Review of Economic Dynamics*,
- ¹⁶ Saint-Paul, G. (2002), "Employment Protection, International Specialization, and Innovation", *European Economic Review*
- ¹⁷ Wasmer, E. (2006), "General versus specific skills in labour markets with search frictions and firing costs", *American Economic Review*, 96(3), pp. 811–831.
- ¹⁸ Belot, M., Boone, J. and van Ours, J. (2007), "Welfare effects of employment protection", *Economica*, 74, pp. 381–396.
- ¹⁹ Boeri, T., Garibaldi, P. and Moen, E. (2014), "Severance Pay", *CEPR DP n° 10182*.
- ²⁰ Boeri, T., Cahuc, P., Zylberberg, A, The Costs of Flexibility-Enhancing Structural Reforms, A Literature, *OECD Working paper*, October 2015 (paragraphes 64 à 96).
- ²¹ Scarpetta, S. (1996), "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study", *OECD Economic Studies*, No. 26.
- ²² Di Tella, R. and R. MacCulloch (2005), "The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data", *European Economic Review*
- ²³ Micco, A. and C. Pages (2006), "The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data", *IZA Discussion Paper*, No. 2433.
- ²⁴ Cingano, F. et al. (2010), "The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries", *Economic Policy*

- ²⁵ Haltiwanger, J., S. Scarpetta and H. Schweiger (2013), "Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations", *Labour Economics*
- ²⁶ Autor, D., Donohue, J. and Schwab, S. (2006), "The costs of wrongful discharge laws", *Review of Economics and Statistics*, 88(2), pp. 211–231
- ²⁷ Behagel L., Crépon B. et Sédillot B. (2008), "The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers", *Journal of Public Economics*, 92(3-4), pp. 696-721.
- ²⁸ Schivardi, F. and Torrini, R. (2008), "Identifying the effects of firing restrictions through size contingent differences in regulation", *Labour Economics*, 15, pp. 482–511.
- ²⁹ Kugler A. et Pica G. (2008), "Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform", *Labour Economics*, 15(1), pp. 78-95.
- ³⁰ Kahn, L. (2007), "The impact of employment protection mandates on demographic temporary employment patterns: International microeconomic evidence", *Economic Journal*, 317(521), F333–F356.
- ³¹ Bartelsman, E., Gautier, P. and de Wind, J. (2014), "Employment protection, technology choice and worker allocation", VU University Amsterdam working paper.
- ³² Pierre, G. and Scarpetta, S. (2005), "Employment protection: Do firms' perceptions match with legislation?", *Economics Letters*, 90, pp. 328–334.
- ³³ Henrekson, M. (2010), "How labour market institutions affect job creation and productivity growth", *IZA World of Labour*, May, pp. 1–10
- ³⁴ Ichino, A. and Riphahn, R. (2005), "The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation", *Journal of the European Economic Association*, 3, pp. 120–143
- ³⁵ Riphahn, R. (2004), "Employment protection and effort among German employees", *Economics Letters*, 85, pp. 353–357.
- ³⁶ Olsson, M. (2009), "Employment protection and sickness absence", *Labour Economics*, 16(2), pp. 208-214.
- ³⁷ DeFreitas, G. and Marshall, A. (1998), "Labour surplus, worker rights and productivity growth: A comparative analysis of Asia and Latin America", *Labour*, 12(3), pp. 515–539.
- ³⁸ Jackman, R., Layard, R. and Nickell, S. (1996), "Combating unemployment: Is flexibility enough?", CEP Discussion Paper 0293.
- ³⁹ Koeniger, W. (2005), "Dismissal costs and innovation", *Economics Letters*, 88(1), pp. 79–85.
- ⁴⁰ Autor, D., Kerr, W. and Kugler, A. (2007), "Do employment protections reduce productivity? Evidence from US states", *Economic Journal*, 117, F189–F217.
- ⁴¹ Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J. and Pica, G. (2013), "Employment protection legislation, capital investment and access to credit: Evidence from Italy", mimeo.
- ⁴² Bassanini, A., Nunziata L. and Venn, D. (2009), "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*, 24, pp. 349–402.

Coe-Rexecode, l'analyse économique au service des entreprises

1

Un service d'études économiques dédié à l'entreprise

Coe-Rexecode offre à ses adhérents
en exclusivité :

- un **diagnostic** de la conjoncture mondiale
- des **prévisions** argumentées
- un **réseau** d'échanges avec les entreprises adhérentes et les économistes
- une **équipe** disponible (documentalistes, statisticiens, économistes)
- les **outils** de l'analyse économique (tableaux de bord, diapotheques, radars, etc.)

2

Un acteur du débat de politique économique

Coe-Rexecode met à la disposition du public :

- des **documents de travail, notes d'actualité, tableaux de bord, cahiers de graphiques** sur les enjeux majeurs de la politique économique : croissance, compétitivité, emploi, économie numérique, développement durable, finances publiques
- des **enquêtes originales** (trésorerie des entreprises françaises, compétitivité qualité et prix des produits des grands exportateurs mondiaux)

Pour en savoir plus sur le forfait
adhérent ou les études publiques,
contactez-nous :
contact@coe-rexecode.fr




Coe-Rexecode

29 avenue Hoche 75008 PARIS
Tél. (33) 01 53 89 20 89

www.coe-rexecode.fr

twitter @CoeRexecode