



HAL
open science

Le contrat de travail unique: quid pro quo ou simple quiproquo ?

Nicolas Lepage-Saucier, Juliette Schleich, Etienne Wasmer

► To cite this version:

Nicolas Lepage-Saucier, Juliette Schleich, Etienne Wasmer. Le contrat de travail unique: quid pro quo ou simple quiproquo?. LIEPP Policy Brief, 2013, 8 bis. hal-03460812

HAL Id: hal-03460812

<https://sciencespo.hal.science/hal-03460812v1>

Submitted on 1 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

Le contrat de travail unique : quid pro quo **ou simple** quiproquo ?^[1]

**Nicolas Lepage-Saucier,
Juliette Schleich et
Etienne Wasmer***

nicolas.lepage@sciences-po.fr

Nicolas Lepage-Saucier est doctorant en cotutelle entre Sciences Po et l'UQAM (Montréal) et professeur assistant à l'ENSAI de Rennes à partir de la rentrée 2013.

juliette.schleich@sciences-po.fr

Juliette Schleich est diplômée du master Economics and Public Policy (EPP) de Sciences Po. Elle est actuellement en poste à la direction du Trésor.

etienne.wasmer@sciences-po.fr

Etienne Wasmer est co-directeur du LIEPP et professeur d'économie à Sciences Po. Il est spécialisé dans l'économie du travail, la théorie de la prospection d'emploi, les discriminations et le capital humain.

* Les auteurs adhèrent à la charte de déontologie du LIEPP, disponible en ligne, et n'ont déclaré aucun conflit d'intérêt potentiel.

RÉSUMÉ

Bien que peu prisé des syndicats de salariés et des représentants patronaux, le contrat unique reste paradoxalement au cœur du débat public. Si le contrat unique semble à première vue être une réponse séduisante pour réduire le dualisme, il ne règle pas pour autant les problèmes liés à la précarité et à l'impact de la protection de l'emploi ; ceux-ci peuvent être traités par des politiques alternatives ciblées plus efficaces. De plus, bien que réels, les coûts du dualisme sont moins évidents et moins bien démontrés que ceux engendrés par la protection de l'emploi. Enfin, la suppression des CDD entraînerait, à protection inchangée, une perte d'emploi importante car tous ces emplois ne seraient pas remplacés par des CDI compte tenu de la prudence à l'embauche des entreprises. Un assouplissement fort de la protection de l'emploi prévue dans ce nouveau contrat unique serait alors nécessaire, mais il peut d'ores et déjà intervenir dans les cadres légaux actuels et n'a pas à être lié à un nouveau contrat : des contreparties en termes d'assurance chômage ou de formation professionnelle sont possibles.

EXECUTIVE SUMMARY

Although the single employment contract is not popular among both representatives of workers and company leaders, the proposal for a single labour contract, created with the goal of reducing dualism, has paradoxically remained at the forefront of debates on the need for reform of the labour market. At first glance, the single employment contract seems to be an attractive response to the issue of dualism. However, upon looking more closely, it appears that a single contract would not resolve problems linked to precariousness and the consequences of employment protection. Most of the time, alternative policies could be more efficient. Moreover, while there are costs to dualism, these are not as obvious and well established as the ones triggered by employment protection itself. Finally, suppressing temporary contracts would lead, at a constant level of employment protection, to important employment losses, given that not all temporary jobs would become permanent jobs. A drastic reform of employment protection provided by this single employment contract would be needed. Such a reform does not need to be linked to the creation of a new employment contract: counterparts in terms of unemployment insurance or firm-sponsored training are possible.

1/ Introduction

En Europe, le dualisme du marché du travail concerne essentiellement les jeunes travailleurs, qui sont les premiers touchés par les contrats précaires. Les gouvernements européens ont fait de multiples tentatives de réformes du marché du travail. Certains pays comme la France, l'Espagne ou l'Allemagne ont tenté de limiter l'usage des contrats à durée limitée. D'autres, comme le Royaume-Uni, le Danemark ou la Finlande ont plutôt privilégié la flexibilité en atténuant la portée des règles régissant les licenciements pour les contrats permanents. Entre 1985 et 2008, tous les pays d'Europe, à l'exception du Danemark ont connu une hausse de la part de contrats à durée limitée (12% en moyenne au sein des pays de l'OCDE). Cette part est particulièrement élevée en Espagne où elle s'élève à 24,9% en 2010 (source : Eurostat) et aux Pays-Bas où elle atteint 18,5% en 2010 (source : Eurostat).

Pour réduire les conséquences du dualisme, exacerbées par le contexte de crise économique et le chômage de masse, plusieurs expérimentations plus ou moins concluantes ont été tentées en Europe :

[1] Ce texte est basé sur le Policy Brief du LIEPP #8, avril 2013, et résume une analyse plus complète de Lepage-Saucier, Nicolas, Juliette Schleich et Etienne Wasmer, "Moving towards a single contract? Pros, cons and mixed feelings", *OECD Economics Department Working Paper 1026*, Feb. 2013. Nous remercions Florian Zito pour son aide précieuse.

- En août 2005, le gouvernement français a mis en place le « contrat nouvelle embauche » (CNE) pour les entreprises de moins de vingt salariés qui donnait aux employeurs le droit de licencier sans motif durant une période d'essai de deux ans moyennant une indemnité de rupture, avec obligation d'offrir un contrat à durée indéterminée à l'issue. Le gouvernement a ensuite essayé d'étendre le champ de ce contrat à l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans en créant le « contrat première embauche » (CPE). Cependant, ces deux réformes ont été abandonnées : le CNE pour des raisons légales liées à la longueur, jugée excessive, de la période d'essai et l'absence d'obligation de justifier la rupture, et le CPE en raison de l'ampleur de la protestation des syndicats en mars 2006.

- En Italie, en février 2012, le gouvernement a entrepris une large réforme visant à simplifier le droit du travail. Un nouveau contrat a été mis en place. Celui-ci incluait une période d'essai ou « de droits réduits » allongée à trois ans dont le but était de remplacer le contrat indéterminé et à l'issue, les salariés devaient être embauchés de manière définitive. Une grande partie de la réforme a cependant été abandonnée lors des débats au parlement à l'été 2012.

- En Espagne, le gouvernement a entrepris en mars 2012 une réforme ambitieuse : mettre en place un nouveau contrat à durée indéterminée incluant une période d'essai d'un an pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Cette réforme prévoit également des réductions fiscales pour les entreprises ayant recours à ce contrat pour embaucher des salariés âgés de moins de trente ans ou ayant subi un chômage de longue durée. La notion de « licenciement économique » a également été clarifiée et la durée des contrats temporaires a été limitée à 24 mois.

Parmi les propositions avancées dans le débat public pour accroître la flexibilité et réduire le dualisme, celle du contrat unique connaît un large succès. Elle consiste à remplacer tous les contrats par un contrat unique à mi-chemin entre le contrat permanent et le contrat temporaire. Ce contrat, plus flexible que l'actuel contrat permanent, pourrait introduire une large période d'essai ou réduire les contraintes de licenciement. Certains économistes, comme Cahuc et Kramarz (2005)^[2], suggèrent de fortement limiter les restrictions auxquels sont actuellement soumis les licenciements et de les remplacer par une taxe acquittée par l'employeur en cas de rupture. De manière générale, on distingue deux formes de contrat unique : le premier comportant des droits progressifs acquis selon l'ancienneté, le second reposant sur une période d'essai longue. Une combinaison de ces deux logiques est possible. Cependant, réformer le marché du travail pour y introduire ce nouveau type de contrat implique de longues négociations. De fait, les accords sur la

flexisécurité de janvier 2013 n'ont pas abordé cette question. Ils ont abouti à un accord sur la mise en place d'une taxe du reste très indolore sur les contrats de très courte durée (moins de trois mois) excluant l'intérim. Nous nous interrogeons donc ici sur les coûts et les bénéfices d'une réforme introduisant un contrat unique.

2/ Le contrat unique permettrait-il de réduire les inégalités entre salariés ?

Le contrat unique est souvent présenté comme un outil qui réduirait les inégalités entre travailleurs. L'existence de deux formes d'embauche distinctes rend en effet visible le dualisme au sein du marché du travail. Alors que les salariés sous contrat temporaire font face à une réelle précarité, les salariés sous contrat permanent sont mieux protégés en cas de licenciement et bénéficient par conséquent d'un mode de vie plus stable.

2.1 Un accès au crédit bancaire, au logement et à la formation que des réformes alternatives et plus ciblées peuvent améliorer

Cahuc et Kramarz (2005) ont évoqué les difficultés liées au Contrat à Durée Déterminée (ci après CDD) notamment l'accès plus limité au crédit : jugés plus instables financièrement, les salariés en CDD sont en effet plus soumis à des refus de prêt immobilier que les travailleurs sous contrat permanent. Pour toutes les classes d'âge au-delà de trente ans, Cahuc et Kramarz montrent que la part de propriétaires est de 10 à 15 points supérieure pour les salariés en Contrats à Durée Indéterminée (ci-après CDI) que pour ceux en contrats temporaires. L'argument de Cahuc et Kramarz ne permet pas pour autant de défendre l'adoption d'un contrat de travail unique: si celui-ci inclut une longue période d'essai ou une période de droits réduits, les salariés avec une faible ancienneté continueraient à être discriminés par les banques.

Les travailleurs en CDD ont également des difficultés à se loger dans le secteur locatif privé : les propriétaires-bailleurs sélectionnent durement les locataires pour éviter les impayés, ce d'autant plus que les procédures de recouvrement et de contentieux locatifs sont longues et coûteuses. A nouveau, il n'est pas certain que des salariés en période d'essai soient mieux traités par les bailleurs. Des réformes alternatives comme la dérégulation partielle du marché du logement ou, pour l'accès au crédit, des politiques ciblées sur l'accession à la propriété, semblent plus susceptibles de réduire ces inégalités.

Une autre conséquence négative du dualisme réside dans l'accès à la formation insuffisant des

[2] Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la Précarité à la Mobilité : vers une Sécurité Sociale Professionnelle*, Rapport au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, Documentation Française, 2005.

salariés en contrat temporaire. Cependant, une fois encore la substitution de ces contrats par un contrat unique avec une longue période d'essai n'améliorerait pas la situation actuelle. Des solutions alternatives plus efficaces et moins complexes à mettre en œuvre qu'une réforme du contrat de travail existent là encore : Lemoine et Wasmer (2010)^[3], ont par exemple proposé la mise en place d'incitations pigouviennes (système de bonus malus portant sur les cotisations sociales ou les obligations de reclassement) pour les entreprises formant davantage de travailleurs et leur offrant des formations plus longues, généralistes et certifiantes. Cela permettrait d'internaliser les externalités positives sur la collectivité créées par la formation (ou a contrario les externalités négatives d'avoir des travailleurs mal formés). Cette proposition adapte à la formation la logique développée par Blanchard et Tirole (2003) concernant la taxe sur les licenciements^[4].

2.2 Le contrat unique peut créer un effet de stigmatisation important pour les salariés licenciés pendant la période d'essai

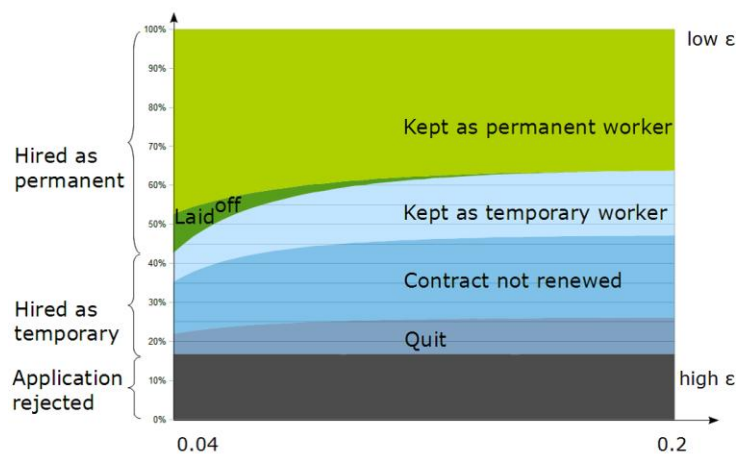
Les contrats temporaires sont perçus comme un moyen détourné de sélectionner les salariés. En raison de la difficulté de se séparer de leurs salariés en contrat régulier, les employeurs utilisent ce contrat comme un outil de sélection. Néanmoins, ceux dont le contrat n'a pas été renouvelé ne sont pas nécessairement perçus par de nouveaux employeurs potentiels comme moins motivés ou moins compétents : le salarié peut toujours faire valoir la difficulté pour une entreprise de le retenir dans un contexte économique particulièrement difficile. A l'inverse, l'interruption d'un contrat unique pendant la période d'essai ou *a fortiori* après la période d'essai alors que les coûts de licenciements sont encore faibles agirait comme un signal négatif pour le salarié. De façon bien plus visible, un licenciement serait nécessairement interprété comme un manque de compétences du salarié. Enfin, il faut rappeler que dans le cas d'un contrat avec une période d'essai élargie, les travailleurs sont nettement moins bien protégés que les travailleurs dans un CDD long, ce qui précarise les travailleurs par rapport à la situation actuelle. Cela doit faire partie du débat public, alors que c'est généralement passé sous silence.

3/ Coexistence des contrats de travail temporaire et régulier et efficacité du marché du travail

3.1 Réduire la volatilité des emplois ?

La différence de coût de licenciement entre contrat permanent et contrat temporaire conduit les entreprises à utiliser ces derniers comme un outil d'ajustement à la conjoncture économique : en période de faible croissance, les entreprises sont

Figure 1 : effets des coûts de licenciement sur la politique de recrutement des entreprises



incitées à recourir davantage aux contrats temporaires, plus attractifs car moins encadrés, plutôt qu'aux contrats permanents. En période de crise, ces régulations poussent les entreprises à répondre aux fluctuations économiques en licenciant davantage plutôt qu'en réorganisant leur force de travail (ce que permettrait le recours au chômage partiel par exemple, qui reste peu utilisé en France par rapport à l'Allemagne). Il en résulte un turnover excessif sur le marché de l'emploi. Bentolila et alii. (2010) avancent des preuves de ce phénomène en comparant la situation de la France et de l'Espagne : la plus grande différence des coûts de licenciements entre contrats temporaires et permanents sur le marché du travail espagnol a causé un chômage plus fort en Espagne.

Le modèle que nous avons établi dans notre travail (Lepage-Saucier et alii. op.cit.) confirme cette intuition et notre modèle prédit en effet un impact du cycle économique sur la part des travailleurs temporaires. Sur la Fig. 1, la zone verte représente le nombre de salariés initialement embauchés sous contrat permanent. Elle est composée de deux parties : la zone en vert clair montre ceux dont le contrat a été renouvelé, celle en vert foncé ceux dont le contrat n'a pas été renouvelé en raison d'une productivité trop faible. La surface bleue représente les salariés embauchés sous contrat temporaire dont le contrat arrive à son terme. Contrairement au licenciement, l'expiration de ces contrats n'implique pas de coût particulier. Les coûts de licenciements affectent la politique de recrutement : plus les coûts (F) sont élevés, moins il y a de licenciements mais le nombre de recrutements de travailleurs permanent diminue également. En revanche, l'usage des contrats temporaires augmente progressivement avec ces coûts de licenciement, et un plus grand nombre d'entre eux ne sont pas renouvelés.

[3] Mathilde Lemoine et Etienne Wasmer, Rapport n°90 du Conseil d'analyse économique avec Mathilde Lemoine, *Les mobilités des salariés*. 233 pages, Conseil d'analyse économique et la Documentation française, mai 2010.

[4] Olivier Blanchard et Jean Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Conseil d'analyse économique et la Documentation française, octobre 2003.

3.2 La suppression des contrats temporaires aboutirait à une réduction du nombre d'emplois

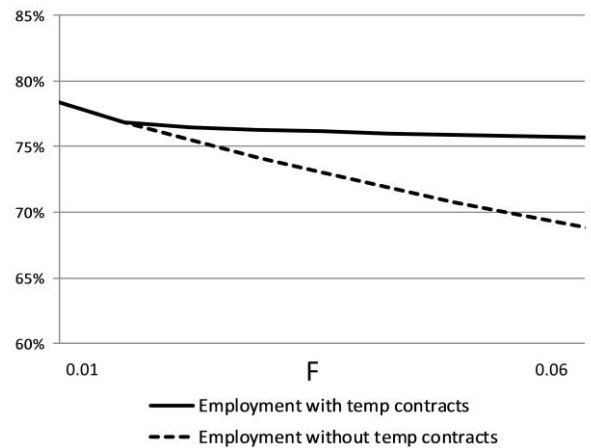
De fait et c'est notre argument central, supprimer les CDD sans réforme additionnelle des CDI rendrait nettement moins attractive certaines embauches qui seraient de fait perçues comme trop risquées. La Fig. 2 représente le niveau d'emploi en fonction des coûts de licenciement des contrats réguliers (F). La ligne continue représente le taux d'emploi pour un marché du travail dans lequel coexistent à la fois contrat permanent et temporaire. La ligne pointillée représente quant à elle le taux d'emploi pour un marché du travail excluant tout contrat temporaire. Pour un niveau de protection de l'emploi important (ici $F = 0.06$ soit 6% de la valeur ajoutée de l'employé sur la durée moyenne d'un contrat permanent qui est de l'ordre de 10 ans) le taux d'emploi sur un marché dual, avec des contrats à durée déterminée atteint 76%, mais ce taux d'emploi serait nettement inférieur si seuls des emplois permanents sont disponibles pour les entreprises, comme en atteste la courbe en pointillés. À partir du modèle, nous pouvons établir les conclusions suivantes :

1. À degré de protection équivalente sur les contrats réguliers, supprimer les contrats temporaires conduit à un taux d'emploi inférieur, de 7 points selon notre calibration.
2. Réduire les coûts de licenciement (F) accroît le niveau d'emploi dans les deux cas, cette évolution étant plus rapide en l'absence de contrats temporaires.
3. Si l'on supprime les contrats temporaires, il est possible de retrouver un niveau d'emploi similaire à celui d'un marché dual mais il faut pour cela réduire de manière drastique les coûts, c'est à dire qu'ils doivent être égaux à un tiers de leur valeur initiale, ce qui est loin d'être une réforme anodine.

3.2 La nécessité d'une réforme plus large

Notre argument est donc le suivant : il serait plus efficace de se concentrer sur la réduction des coûts liés à la protection de l'emploi plutôt que ceux causés par le dualisme. La complexité du droit du travail français induit des coûts supplémentaires pour les entreprises. 70% des litiges liés aux licenciements concernent les licenciements individuels alors qu'ils sont dans la plupart du temps le résultat d'une mauvaise conjoncture économique. Très souvent, ces litiges durent plus d'un an. La protection de l'emploi aboutit à un paradoxe : les pays où elle est la plus élevée sont aussi ceux où l'insécurité de l'emploi est perçue comme la plus forte et où le stress au travail est le plus élevé. Pour les travailleurs en CDI, le risque de licenciement est plus faible mais il est associé à un risque plus important de chômage de longue durée puisque le retour à l'emploi est plus incertain en raison de l'effet des coûts de licenciements sur les décisions d'embauche.

Figure 2 : comparaison de l'effet des coûts de licenciement dans une économie duale (trait continu) et dans une économie sans contrats temporaires (trait pointillé)



4/ Conclusion

Pour se rapprocher du plein-emploi et réduire le dualisme, le contrat unique a pu apparaître comme une proposition attractive. C'est en tous les cas un moyen d'insister sur le besoin de convergence entre les différentes formes de contrat de travail. Cette attention occulte cependant des réformes alternatives, comme celles de la formation ou de l'accès au logement qui peuvent limiter les inégalités issues du marché du travail. De plus, les partisans du contrat unique ont souvent des opinions contradictoires sur ce qu'il devrait être. Le contrat unique est pour certains un *quid pro quo* (échange de bons procédés) si une telle réforme conduisait à supprimer les contrats temporaires en échange d'une période d'essai plus longue ou d'une réforme ambitieuse réduisant la protection des emplois permanents. Il peut cependant être un *quiproquo* (un malentendu) s'il n'est pas dit clairement que cette réduction de la protection des emplois permanents est l'élément central de la réforme que le contrat unique ne fait qu'habiller. Il est du reste difficile d'imaginer que les syndicats soutiendraient une réforme substituant les contrats temporaires qui protègent le salarié du licenciement pendant la durée du contrat à un contrat incluant une période d'essai longue et moins bien encadrée ou à un élargissement des conditions de licenciement individuel. A minima, il faut envisager des contreparties fortes en matière d'assurance chômage ou d'accompagnement des chômeurs. Il s'agit là d'un débat autour de la flexisécurité : celui-ci ne peut donc pas se résumer au contrat unique. ■