

## Chapitre 4

# Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail

*Ce chapitre fournit de nouvelles données sur la fréquence de l'emploi non régulier, défini comme l'ensemble des formes d'emploi ne bénéficiant pas du même degré de protection contre la cessation de contrat que les emplois permanents, et sur ses conséquences en termes de dualisme du marché du travail et d'inégalités entre travailleurs sur le plan de la sécurité de l'emploi. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la réglementation relative à la cessation des contrats non réguliers entraîne généralement de moindres coûts pour les employeurs et offre une plus faible protection aux salariés que celle applicable au licenciement de salariés permanents. Ces disparités se répercutent sur la sécurité de l'emploi, tant effective que perçue. De surcroît, il est de plus en plus préoccupant de noter que ces importantes différences de réglementation entre les différents types de contrats tendent à faire peser les ajustements de main-d'œuvre nécessaires, sur les travailleurs non réguliers, augmentant ainsi la segmentation du marché du travail. Afin d'atténuer ce clivage, les pouvoirs publics peuvent envisager différentes options, comme de rendre le recours aux contrats temporaires plus difficile et plus coûteux, d'assouplir les règles relatives au licenciement des salariés permanents ou de favoriser un rapprochement des coûts de cessation d'emploi associés aux différents contrats, y compris en introduisant un contrat unique ou unifié. Toutefois, chacune de ces réformes pose des problèmes de mise en œuvre qui doivent être surmontés, et nécessite d'autres ajustements sur le marché du travail, pour pouvoir être efficaces.*

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## Principaux résultats

L'emploi non régulier – qui regroupe toutes les formes d'emploi ne bénéficiant pas du même degré de protection contre la cessation de contrat que l'emploi permanent – peut permettre aux entreprises de disposer d'une souplesse utile lorsqu'elles doivent ajuster leurs besoins en personnel aux fluctuations de l'activité économique. Il peut également être un choix délibéré pour certains travailleurs, qui préfèrent peut-être la souplesse qu'offrent des relations d'emploi caractérisées par un engagement moins contraignant. Cependant, un recours excessif aux contrats de travail non réguliers peut avoir des conséquences indésirables à la fois en termes d'équité et d'efficacité. Les travailleurs recrutés dans le cadre de ces contrats sont souvent davantage confrontés à la précarité de l'emploi que les salariés permanents. De surcroît, les employeurs sont probablement moins enclins à investir dans cette main-d'œuvre, au risque de ralentir la croissance de la productivité. Donner de la flexibilité aux entreprises en leur permettant d'utiliser divers types de contrats non réguliers tout en réduisant le plus possible les coûts générés tant en matière d'équité que d'efficacité constitue donc un enjeu important pour les pouvoirs publics. Au cours des vingt années qui ont précédé la crise financière mondiale, nombre de pays ont tenté de renforcer la flexibilité du marché du travail en mettant l'accent sur l'assouplissement des règles relatives aux contrats non réguliers sans véritablement modifier celles, plus restrictives, applicables aux contrats réguliers. Cette politique a ainsi largement contribué à une forte progression des contrats non réguliers dans de nombreux pays de l'OCDE et une augmentation de la segmentation du marché du travail, qui se manifeste par de fortes disparités en matière de qualité de l'emploi entre les différents segments du marché du travail (c'est-à-dire entre types de contrats), et une faible mobilité des travailleurs d'un segment à l'autre.

Dans ce chapitre, nous fournissons de nouvelles données sur l'ampleur et les caractéristiques de la segmentation du marché du travail due aux différences entre types de contrats en matière de sécurité de l'emploi. Nous considérons toutes les formes de contrats qui ne confèrent pas le même degré de protection contre la cessation d'emploi que celle dont bénéficient les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à savoir les contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les contrats de travail occasionnel et les contrats de sous-traitance relevant du droit commercial mais impliquant des conditions de travail analogues à celles des salariés. Les principales conclusions qui se dégagent du chapitre sont les suivantes :

- L'emploi temporaire, qui constitue la principale forme d'emploi non régulier, est très largement utilisé dans un certain nombre de pays de l'OCDE, même si l'emploi permanent demeure la norme parmi les salariés. D'autres formes d'emploi non régulier se sont cependant développées, si bien qu'il est devenu plus difficile de définir les caractéristiques du dualisme du marché du travail. Parmi ces autres formes de contrats non réguliers figurent les contrats de sous-traitance régis par le droit commercial, qui tendent à être utilisés pour leur souplesse, en particulier dans le cas où les contrats à

durée indéterminée sont protégés par une réglementation restrictive. La multiplicité des types de contrats fait qu'il est difficile de décrire les travailleurs non réguliers comme une catégorie homogène, mais le portrait qui émerge des données disponibles donne à penser que les emplois non réguliers – en particulier les contrats à durée déterminée – concernent encore de façon disproportionnée les jeunes, les moins instruits et les moins qualifiés, et qu'ils ne procèdent pas d'un choix délibéré pour la plupart des salariés.

- Les travailleurs non réguliers sont généralement moins protégés par les règles relatives à la cessation d'emploi que les travailleurs réguliers. Globalement, la comparaison des règles d'embauche et de licenciement à l'échelle internationale fait ressortir deux aspects importants. En premier lieu, l'existence dans de nombreux pays de l'OCDE de restrictions limitant le nombre de renouvellements ou de contrats temporaires successifs pouvant être conclus sans interruption avec un salarié par la même entreprise semble accroître le sentiment d'insécurité de l'emploi des travailleurs temporaires pour lesquels les perspectives de conversion sont limitées. En second lieu, il existe des différences, variables selon les pays, entre les règles de cessation d'emploi appliquées aux contrats réguliers et celles relatives aux contrats non réguliers. Dans un petit nombre de pays, il est plus difficile et plus coûteux de mettre fin de manière anticipée aux contrats à durée déterminée qu'aux contrats à durée indéterminée, mais dans la majorité des pays il n'y a pas de différence notable. En revanche, seuls quelques pays imposent des coûts ou des restrictions en cas de cessation du contrat à la date prévue, et si tel est le cas, ces dispositions sont en général beaucoup moins coûteuses qu'en cas de licenciement de travailleurs permanents.
- Les grandes disparités de réglementations relatives aux coûts de rupture entre types de contrats ont des incidences sur la sécurité de l'emploi et créent des clivages persistants entre travailleurs réguliers et travailleurs non réguliers. La comparaison de différents indicateurs subjectifs de la sécurité de l'emploi selon les types de contrat révèle que les travailleurs non réguliers, notamment les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires, ont apparemment un sentiment d'insécurité bien plus fort que les travailleurs permanents en ce qui concerne le risque de perte d'emploi et la probabilité de retrouver un emploi après avoir perdu le leur – même s'il convient de faire preuve de prudence lorsque l'on compare des perceptions subjectives entre pays et individus. En outre, les travailleurs non réguliers ne bénéficient pas non plus de salaires plus élevés compensant leur niveau plus faible de sécurité de l'emploi. Bien au contraire, la majorité d'entre eux se trouvent globalement dans une situation plus défavorable en termes de sécurité de l'emploi comme en termes de salaire, même s'il existe des différences selon les pays et les contrats.
- Pour certains travailleurs, en particulier pour les jeunes, les contrats non réguliers peuvent constituer un tremplin vers un emploi stable et, dans certains cas, procéder d'un choix délibéré. Toutefois, les faibles taux de transition de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent donnent à penser que ces inégalités tendent à perdurer. En Europe, moins de 50 % des travailleurs titulaires d'un contrat temporaire au cours d'une année donnée avaient réussi à obtenir un emploi permanent à temps plein trois années plus tard. L'une des raisons possibles qui explique ces effets durables tient à la plus faible probabilité des travailleurs temporaires de bénéficier d'une formation financée par l'entreprise : l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE montre qu'avec un contrat temporaire, les chances de recevoir une formation proposée par l'employeur sont réduites de 14 %.

- Les pouvoirs publics sont de plus en plus conscients du fait que libéraliser de manière asymétrique les contrats non réguliers, sans modifier les règles rigides appliquées aux contrats réguliers, risque d'accroître la segmentation du marché du travail et de nuire aux performances économiques en général. C'est pourquoi diverses pistes ont été explorées récemment dans les pays de l'OCDE afin de réduire cette segmentation. L'une d'elle consiste à limiter le recours aux contrats à durée déterminée en encadrant leur usage et en les rendant plus coûteux. Cependant, de telles mesures peuvent se révéler particulièrement difficiles à faire appliquer. En outre, des restrictions accrues en matière d'embauche peuvent avoir des conséquences négatives pour les travailleurs temporaires dans la mesure où elles raccourcissent leurs épisodes d'emploi et compromettent leurs chances d'être réembauchés après avoir perdu leur poste.
- Certains pays de l'OCDE ont, en particulier durant la récente crise économique, opté pour une autre stratégie, consistant à assouplir les règles de licenciement pour les contrats à durée indéterminée. Ces réformes parviennent souvent à atténuer le dualisme du marché du travail en créant des incitations à l'embauche de salariés permanents. Toutefois, elles peuvent aussi augmenter le nombre de licenciements de travailleurs permanents, lesquels peuvent parfois subir d'importantes pertes de revenu. Il convient donc d'associer à ces réformes des mesures qui garantissent une indemnisation du chômage suffisante, subordonnée à une obligation de recherche d'emploi rigoureusement appliquée et faisant partie d'un ensemble de mesures d'activation bien conçu.
- Une autre façon d'atténuer le dualisme du marché du travail consiste à faire converger les coûts de cessation d'emploi associés aux différents types de contrats en rendant aussi homogène que possible la réglementation des relations contractuelles. En principe, il est envisageable de fixer ces coûts à un niveau correspondant aux préférences politiques et sociales de chaque pays en matière de protection des travailleurs, ce qui signifie que la convergence ne doit pas nécessairement se faire dans le sens d'un niveau de protection de l'emploi faible. Pour obtenir une convergence totale, il pourrait être envisagé de mettre en place un *contrat unique* – dans le cadre duquel les indemnités de cessation d'emploi augmenteraient en fonction de l'ancienneté et s'appliqueraient à tous les travailleurs, tandis que les contrats à durée déterminée seraient supprimés ou fortement limités – ou bien un *contrat unifié* – prévoyant les mêmes coûts de cessation d'emploi pour tous les contrats, qu'ils soient permanents ou temporaires. Cependant, dans beaucoup de pays, la mise en place de ces contrats soulève un certain nombre de problèmes complexes et sujets à controverse – par exemple la nécessité d'élargir la définition de la notion de licenciement légitime et de limiter la judiciarisation des licenciements aux cas de licenciement discriminatoire ou de licenciement pour motif prohibé ou inexact. De surcroît, la suppression de toutes les formes de contrats à durée déterminée risquerait de peser sur l'embauche et de favoriser le recours à des contrats de sous-traitance régis par le droit commercial – qui correspondent à une forme d'emploi encore moins protégée que l'emploi temporaire.
- Étant donné leurs difficultés d'application, il n'est peut-être pas surprenant qu'il n'y ait encore aucun exemple de *contrat unique* et quelques-uns tout au plus de *contrat unifié* dans la réalité. L'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont fait sensiblement converger les coûts de cessation des différents contrats tout en maintenant plusieurs formes de contrats à durée déterminée afin que les entreprises disposent de la souplesse nécessaire pour faire face à des activités vraiment temporaires. Cependant, tous ces pays se caractérisent également par une faible protection de l'emploi et une judiciarisation limitée des cessations de contrat.

## Introduction

La forte progression du travail temporaire dans un certain nombre de pays de l'OCDE au cours des 25 dernières années est un phénomène bien connu qui a déjà fait l'objet de nombreuses analyses nationales et internationales (voir par exemple, OCDE, 2002, 2010, 2013a ; BIT, 2012). En cas d'incertitude ou d'activité de durée limitée, l'emploi temporaire offre aux entreprises la souplesse nécessaire pour pouvoir s'adapter. Dans certains cas, il procède d'un choix délibéré ou aide les personnes éloignées de l'emploi ou dotées d'une expérience limitée à avoir un premier contact avec le marché du travail. Cependant, les travailleurs temporaires sont aussi moins bien protégés à la fin de leur contrat, leurs emplois sont généralement de moindre qualité, donnent droit à moins d'avantages sociaux, sont souvent moins bien rémunérés et offrent moins de possibilités de promotion sociale, en particulier lorsque les perspectives de transition vers un emploi stable sont limitées (voir le chapitre 3).

Si le changement technologique et organisationnel est le principal facteur à l'origine du développement du travail temporaire, les réformes partielles du marché du travail que beaucoup de pays de l'OCDE ont menées dans les années 90 y ont aussi largement contribué puisqu'elles ont facilité l'embauche dans le cadre de contrats à durée déterminée tandis que les contrats permanents restaient strictement réglementés (voir, par exemple, OCDE, 2013a). Dans un contexte marqué par une évolution rapide de l'environnement économique, les entreprises ont profité des différences de coûts de rupture entre les emplois temporaires et les emplois permanents pour desserrer les contraintes que leur imposait la législation relative à la protection de l'emploi. Dans les pays où les procédures de licenciement du personnel permanent sont strictement réglementées, le poids de l'ajustement aux chocs a donc été transféré sur les salariés titulaires de contrats à durée déterminée (qui sont souvent des jeunes et autres travailleurs peu qualifiés ou dotés d'une expérience professionnelle limitée), ce qui a conduit à une dualisation (ou segmentation) du marché du travail, avec d'un côté des travailleurs « exclus » qui, pour la plupart, enchaînent les emplois temporaires, et de l'autre des travailleurs « intégrés », qui bénéficient d'une forte protection et d'une plus grande stabilité professionnelle. De plus, au niveau macroéconomique, ce dualisme se traduit par d'amples ajustements des niveaux d'emploi durant les périodes de récession, ce qui accentue les fluctuations du marché du travail et des budgets publics (voir Cahuc et Zylberberg, 2008 ; OCDE, 2012). Les études empiriques montrent aussi que les pays qui ont partiellement réformé leur législation en matière de protection de l'emploi en assouplissant les règles applicables aux contrats temporaires, sans modifier les restrictions visant les contrats réguliers, ont effectivement vu la croissance de la productivité ralentir (Boeri et Garibaldi, 2007 ; Bassanini et al., 2009 ; Dolado et al., 2012).

Bien que la segmentation du marché du travail ait des causes complexes et que la réglementation ne soit qu'en partie responsable de son augmentation, les pouvoirs publics sont de plus en plus conscients des risques que l'utilisation du seul travail temporaire comme variable d'ajustement de l'emploi fait peser sur l'efficacité et la cohésion sociale. Cependant, la complexité croissante du cadre institutionnel due à la multiplicité des types de contrats de travail appelle une analyse plus large et plus fine de toutes les formes d'emploi caractérisées par une relation de subordination qui peuvent se substituer aux contrats réguliers.

Dans ce chapitre, nous dressons un bilan actualisé des grandes tendances et des principales caractéristiques de l'emploi temporaire (voir par exemple, OCDE, 2002 pour les précédentes études de l'OCDE sur cette question). Cependant, par rapport aux études antérieures menées par l'OCDE, nous proposons une analyse plus large de la forte progression du recours à toutes les formes d'emploi non régulier. Plus précisément, afin de mieux décrire le dualisme du marché du travail, nous allons au-delà de la définition traditionnelle du travail temporaire utilisée dans les statistiques de l'emploi pour tenir compte de toutes les formes d'emploi caractérisées par une relation de subordination qui ne bénéficient pas de la même protection contre le licenciement que les contrats réguliers, à durée indéterminée. Nous apportons aussi un éclairage supplémentaire sur les conséquences de la segmentation du marché du travail en étudiant dans quelle mesure les différences de réglementation en matière de cessation de contrat peuvent être un facteur de précarité de l'emploi et engendrer des clivages *persistants* entre travailleurs réguliers et non réguliers en termes de conditions d'emploi. Point particulièrement important pour les pouvoirs publics, nous posons également la question de savoir si le fait d'avoir un emploi temporaire constitue un atout ou au contraire un handicap pour l'avenir professionnel. Enfin, nous examinons également diverses propositions visant à atténuer le dualisme du marché du travail dans le contexte d'une stricte réglementation de l'emploi permanent, parmi lesquelles notamment la création d'un contrat unique or unifié.

Le plan du chapitre est le suivant : la section 1 définit le concept d'emploi non régulier, décrit l'ampleur du phénomène et le profil des travailleurs concernés. La section 2 présente et compare, à partir de données récentes, les différents types de contrat du point de vue de la législation sur la protection de l'emploi. La section 3 examine les disparités entre contrats de travail réguliers et non réguliers en termes de sécurité de l'emploi ainsi que la question de savoir si l'emploi non régulier constitue un tremplin vers un emploi régulier ou un piège. Enfin, la section 4 propose les diverses options qui s'offrent aux pouvoirs publics et présente les conclusions.

## 1. Ampleur et caractéristiques de l'emploi non régulier

Quelle place les contrats de travail non réguliers occupent-ils aujourd'hui dans les économies de l'OCDE ? Dans cette section, nous donnons un aperçu de la fréquence de ces contrats en faisant une distinction entre les contrats de travail et les contrats de sous-traitance (voir l'encadré 4.1)<sup>1</sup>.

### Encadré 4.1. Définir l'emploi non régulier

L'emploi non régulier tel qu'il est défini dans ce chapitre englobe toutes les formes d'emploi qui n'entrent pas dans le champ d'application de la législation classique sur la protection de l'emploi. Il est donc, en un sens, défini par ce qu'il n'est pas, à savoir un emploi salarié exercé dans le cadre d'un contrat permanent (ou à durée indéterminée) ou emploi dit « régulier »<sup>a</sup>. Nous distinguons ici trois catégories d'emploi non régulier : i) l'emploi temporaire ; ii) l'emploi occasionnel ; et iii) l'activité des travailleurs non salariés dépendants. Les autres formes de travail indépendant, qui n'impliquent pas l'existence d'un lien de subordination avec un employeur (voir ci-dessous) n'entrent pas dans le champ couvert par ce chapitre.

## Encadré 4.1. Définir l'emploi non régulier (suite)

L'emploi temporaire revêt des formes différentes selon les pays, en fonction des types de contrats que la législation nationale met à la disposition des employeurs et des travailleurs. En général, il correspond à un emploi impliquant un lien de subordination exercé pendant une durée limitée, défini comme tel dans les statistiques sur la population active, même s'il arrive qu'il recouvre également certains emplois à durée indéterminée fournis par les agences d'intérim ou le travail à la demande. Conformément aux définitions retenues par l'OCDE, dans ce chapitre, la notion de travail temporaire englobe les contrats à durée déterminée et le travail par intérim. Nous définissons ici le **travail par intérim** comme l'emploi de travailleurs selon un contrat en vertu duquel l'employeur (l'agence), dans le cadre de son activité professionnelle, met lesdits travailleurs à la disposition d'un tiers (l'entreprise utilisatrice) afin qu'ils accomplissent une tâche (la mission) sous le contrôle et les ordres de l'entreprise utilisatrice conformément à un contrat de fourniture de services conclu entre celle-ci et l'agence. Au contraire, nous définissons un **contrat à durée déterminée** comme une relation de travail qui, en l'absence de renouvellement du contrat, doit prendre fin à une date définie à l'avance ou lors de la réalisation d'une condition définie à l'avance (par exemple la fin d'un projet). Cette définition englobe les contrats à durée déterminée classiques (c'est-à-dire ceux qui comportent une date de fin précise), le travail saisonnier, le travail à la demande de durée limitée, les contrats de projet, les contrats de formation et les contrats d'intérim entre le travailleur et l'agence lorsqu'ils ont une durée limitée.

Du point de vue statistique, si les définitions de l'emploi temporaire se prêtent relativement bien à des comparaisons entre pays au sein de l'Union européenne (Eurostat), il n'en va pas de même en ce qui concerne les autres pays. Par exemple, en Corée, l'emploi temporaire englobe l'emploi à durée déterminée de courte durée, proche du travail dit d'appoint, de même que le travail par intérim, le travail sous contrat individuel, le travail à domicile, le travail à la demande, etc. En Australie, alors qu'un nombre non négligeable de travailleurs exercent dans le cadre de **contrats occasionnels**, conclus sur une base horaire ou journalière, ces contrats ne sont pas comptabilisés dans le travail temporaire par l'enquête nationale sur la population active<sup>b</sup>.

Enfin, les **travailleurs non salariés dépendants** sont des travailleurs qui travaillent pour leur propre compte – en d'autres termes des entrepreneurs indépendants qui n'emploient pas de salariés et qui produisent et vendent des biens de manière autonome ou concluent avec leurs clients des contrats de sous-traitance régis par le droit commercial –, mais dont les modalités de travail sont similaires à celles de salariés en ce sens qu'ils travaillent essentiellement ou exclusivement pour une entreprise cliente donnée – ci-après dénommée, par commodité, employeur –, qui n'ont qu'une autonomie limitée et sont souvent étroitement associés à la structure de l'entreprise. Malgré un degré de subordination similaire à celui qui existe entre un salarié et son employeur, ils ne sont en général pas visés par les règles de protection de l'emploi, celles-ci ne s'appliquant pas aux contrats commerciaux. De surcroît, ils relèvent souvent du même régime fiscal et du même système de protection sociale que les autres travailleurs indépendants, ce qui est en principe moins contraignant pour leurs employeurs. Par conséquent, ce type de contrat constitue une autre forme de contrat souple et souvent peu coûteux susceptible de remplacer les contrats réguliers, à durée indéterminée.

- a) Pour les besoins de ce chapitre, les termes emploi à durée indéterminée, emploi permanent et emploi régulier sont utilisés de manière interchangeable. Le terme salarié désigne tous les travailleurs qui, d'un point de vue juridique, sont liés par une relation de travail avec leur employeur, tandis que le terme travailleur englobe à la fois les salariés et les travailleurs non salariés dépendants, qui ne sont pas des salariés *stricto sensu*.
- b) De ce point de vue, un contrat de travail occasionnel a de nombreux points communs avec certains types de contrats à la demande à durée indéterminée. Par exemple, au Royaume-Uni, il est possible de recourir à des contrats à la demande dits « zéro heure », en vertu desquels le travailleur doit être disponible pour travailler tandis que l'employeur n'est pas tenu de garantir un nombre minimum d'heures de travail au cours d'un mois donné. Le travail occasionnel occupe aussi une place importante en Nouvelle-Zélande, où, selon l'Enquête sur la vie active, il a représenté 4 % de l'emploi au cours du premier trimestre de 2008.

## **La fréquence de l'emploi non régulier**

### **Contrats à durée déterminée et travail par intérim**

Si l'emploi permanent demeure la forme prépondérante d'emploi impliquant un lien de subordination dans les pays de l'OCDE, le recours aux différents types de contrats varie sensiblement d'un pays à l'autre selon la législation du travail, les pratiques et dans la composition sectorielle de l'économie : en moyenne en 2011-12, les contrats à durée déterminée ont représenté plus de 15 % de l'emploi dans neuf pays de l'OCDE ; cette proportion a atteint voire dépassé 25 % de l'emploi salarié au Chili, en Pologne et en Espagne, tandis qu'elle a été inférieure ou égale à 6 % en Australie, en Estonie, en Lettonie, en Lituanie et au Royaume-Uni (tableau 4.1). La part de l'emploi intérimaire varie également fortement d'un pays à l'autre : cette forme de travail est interdite en Turquie, tandis que les travailleurs intérimaires représentent environ 2 à 3 % de l'ensemble des salariés en Autriche, en Belgique, en France, en Allemagne, en Lettonie, aux Pays-Bas, au Portugal, en République slovaque, en Espagne et aux États-Unis et jusqu'à 5.3 % en Slovénie. Dans au moins huit pays européens, les contrats à durée indéterminée entre l'agence d'intérim et le travailleurs constituent la principale forme de contrat d'intérim (c'est par exemple le cas en Autriche, en Allemagne et en République slovaque), tandis que dans d'autres pays (par exemple en France, aux Pays-Bas et en Slovénie), ce sont les contrats à durée déterminée qui dominent. Globalement, les contrats à durée déterminée constituent la forme prédominante de contrats de travail non réguliers dans les pays de l'OCDE, sauf en Australie, où les travailleurs occasionnels ont représenté environ 19 % de l'ensemble des salariés en 2012 (voir l'encadré 4.2)<sup>2</sup>.

Durant la Grande récession et la reprise qui l'a suivie, la répartition des salariés par type de contrat est restée relativement stable dans la plupart des pays de l'OCDE, à l'exception notable de l'Espagne et de l'Irlande (pour de plus amples informations, voir OCDE, 2014b). En Espagne, la part des contrats à durée déterminée a diminué, passant de 32.9 % au début de la crise à 24.5 % en moyenne en 2011-12, tandis qu'en Irlande, elle a augmenté pour passer de 7 % à 10 %. En Espagne, cette forte baisse de la proportion de contrats à durée déterminée constatée durant la crise s'explique par un taux de destruction d'emplois temporaires extrêmement élevé, associé à une diminution du taux de création d'emplois temporaires dans un marché du travail très segmenté (OCDE, 2014c). En Irlande, la hausse de la part des emplois temporaires s'explique surtout par une évolution de la composition des recrutements (la part des travailleurs recrutés pour une durée déterminée est passée de 26.7 % des nouvelles embauches en 2006-07 à 48.4 % en 2011-12). De manière plus générale, comme le montre le graphique 4.1, au cours de cette période, de plus en plus de nouveaux recrutements se sont faits dans le cadre de contrats à durée déterminée dans la quasi-totalité des pays, malgré une part de l'emploi à durée déterminée dans l'ensemble des nouvelles embauches initialement très variable d'un pays à l'autre (de 23.1 % au Royaume-Uni à 75 % au moins en 2011-12 en Pologne<sup>3</sup>, au Portugal, en Slovénie, en Espagne et en Suède).

La répartition des salariés par durée du contrat diffère fortement d'un pays à l'autre. Plusieurs facteurs concourent à expliquer ces différences, par exemple la place qu'occupent certains types de contrats à durée déterminée (tels que les contrats d'apprentissage en Allemagne, en Autriche et en Suisse, qui sont généralement de longue durée comme en témoigne la part plus élevée de contrats à durée déterminée de plus d'un an observée dans ces pays). Toutefois, on n'observe aucun lien évident entre la fréquence des contrats à durée déterminée (marge extensive) et la part des contrats de courte durée (marge intensive)<sup>4</sup>. Ainsi, l'Espagne, la Pologne et le Portugal affichent tous une part de contrats à durée

**Tableau 4.1. Contrats permanents et à durée déterminée, dont contrats de travail par intérim**

En pourcentage de l'ensemble des salariés, moyenne en 2011-12

	Contrat permanent			Durée déterminée			Agence d'intérim
	Ensemble des contrats permanents	Pas avec une agence d'intérim	Avec une agence d'intérim	Ensemble des contrats à durée déterminée	Pas avec une agence d'intérim	Avec une agence d'intérim	
Australie	94.1	..	..	5.9	..	..	..
Autriche	90.6	88.6	2.0	9.4	9.2	0.3	2.2
Belgique	91.5	91.5	0.0	8.5	6.7	1.8	1.8
Canada	86.5	..	..	13.5	..	..	..
Chili	69.5	..	..	30.5	..	..	..
République tchèque	91.9	90.7	1.2	8.1	7.9	0.2	1.4
Danemark	91.3	90.5	0.8	8.7	8.4	0.3	1.1
Estonie	96.0	95.8	0.2	4.0	3.9	0.1	0.2
Finlande	84.4	83.9	0.5	15.6	14.9	0.7	1.1
France	84.9	84.9	0.0	15.1	12.8	2.3	2.3
Allemagne	85.6	83.9	1.8	14.4	13.1	1.2	2.8
Grèce	89.2	89.0	0.3	10.8	10.7	0.1	0.4
Hongrie	90.8	90.2	0.7	9.2	8.8	0.4	1.0
Islande	87.2	87.2	0.0	12.8	12.8	0.0	0.0
Irlande	89.8	89.3	0.6	10.2	9.8	0.4	0.9
Italie	86.4	86.4	0.1	13.6	13.0	0.6	0.6
Japon	87.0	..	..	13.0	..	..	1.7
Corée	77.9	77.9	0.0	22.1	21.0	1.1	1.1
Luxembourg	92.7	91.8	0.9	7.4	6.7	0.6	1.5
Pays-Bas	81.2	80.8	0.5	18.8	16.3	2.5	2.9
Norvège	91.8	91.7	0.1	8.2	8.1	0.1	0.2
Pologne	73.3	73.3	0.0	26.7	26.2	0.5	0.5
Portugal	78.6	78.0	0.6	21.5	20.1	1.4	1.9
République slovaque	93.4	91.9	1.5	6.6	6.1	0.5	2.1
Slovénie	82.5	81.9	0.7	17.5	12.8	4.6	5.3
Espagne	75.5	74.0	1.5	24.5	23.4	1.2	2.7
Suède	83.8	83.1	0.7	16.2	15.6	0.5	1.3
Suisse	87.1	86.6	0.5	12.9	12.5	0.4	0.9
Turquie	87.9	87.9	0.0	12.1	12.1	0.0	0.0
Royaume-Uni	93.9	..	..	6.1	..	..	..
États-Unis	..	..	..	..	..	..	1.8
Lettonie	94.3	93.0	1.3	5.7	4.9	0.8	2.1
Lituanie	97.3	96.7	0.6	2.7	2.6	0.1	0.7

Note : Les données relatives aux États-Unis correspondent à la part des travailleurs des entreprises de travail temporaire parmi l'ensemble des salariés du secteur non agricole.

.. Non disponible.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, de l'Enquête supplémentaire sur la population économiquement active en Corée (mars 2012), des Statistiques sur la population active au Japon, des Current Employment Statistics (CES) aux États-Unis ; et OCDE (2013), « Statistiques du marché du travail : Emploi permanent temporaire : fréquence », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142922>

### Encadré 4.2. L'emploi occasionnel\* en Australie

En Australie, près d'un cinquième des salariés travaillent dans le cadre d'un contrat occasionnel et sont ainsi moins protégés contre les licenciements que les travailleurs réguliers ou titulaires d'un contrat à durée déterminée. En 2012, les travailleurs occasionnels représentaient 19 % des salariés. Ils représentaient même une part beaucoup plus élevée de l'emploi dans certains secteurs, notamment l'hôtellerie (64 %), l'agriculture, la sylviculture et la pêche (43 %) et le commerce de détail (38 %). Environ 55 % des salariés occasionnels sont des femmes et la plupart de ces salariés exercent des professions relativement peu qualifiées (ABS, 2013).

Les salariés occasionnels peuvent être licenciés sans préavis ni indemnités et n'ont généralement aucun droit légal à un emploi régulier ou au maintien dans leur emploi. De plus, leur durée de travail peut varier d'une semaine ou d'un jour sur l'autre. En effet, même si beaucoup de salariés occasionnels effectuent chaque semaine le même nombre d'heures de travail et peuvent avoir une longue ancienneté, le travail occasionnel repose sur une base horaire ou journalière. Bien qu'ils n'aient pas le droit à un délai de préavis, les salariés occasionnels peuvent engager une action en licenciement abusif comme les travailleurs réguliers. En revanche, les périodes d'activité accomplies en qualité de travailleur occasionnel ne sont pas prises en compte aux fins de calcul de la durée d'emploi minimale, sauf si le travailleur était employé de manière régulière et systématique et était fondé à espérer continuer de travailler sur cette base.

Dans certains secteurs, notamment la construction, l'hôtellerie et une partie du secteur manufacturier, les employeurs ont l'obligation de convertir, sur demande, un contrat occasionnel en contrat à temps partiel ou à temps plein si le salarié a travaillé pendant une certaine durée et satisfait à certains critères, par exemple s'il a travaillé au moins un certain nombre d'heures par semaine pendant son contrat. En principe, si un travailleur occasionnel a accompli un nombre régulier d'heures de travail pendant six ou douze mois et demande la conversion de son contrat en contrat permanent à temps partiel ou à temps plein, l'employeur ne peut pas refuser indûment d'accéder à sa demande. En réalité, selon une récente décision de la Cour fédérale d'Australie, le « vrai travail occasionnel » est caractérisé par sa nature informelle, par son caractère incertain et l'irrégularité du travail, qui ne peut pas être accompli selon un emploi du temps fixe et régulier pendant l'ensemble de l'année (voir *Williams c. MacMahon Mining Services Pty Ltd* [2010] FCA 1321).

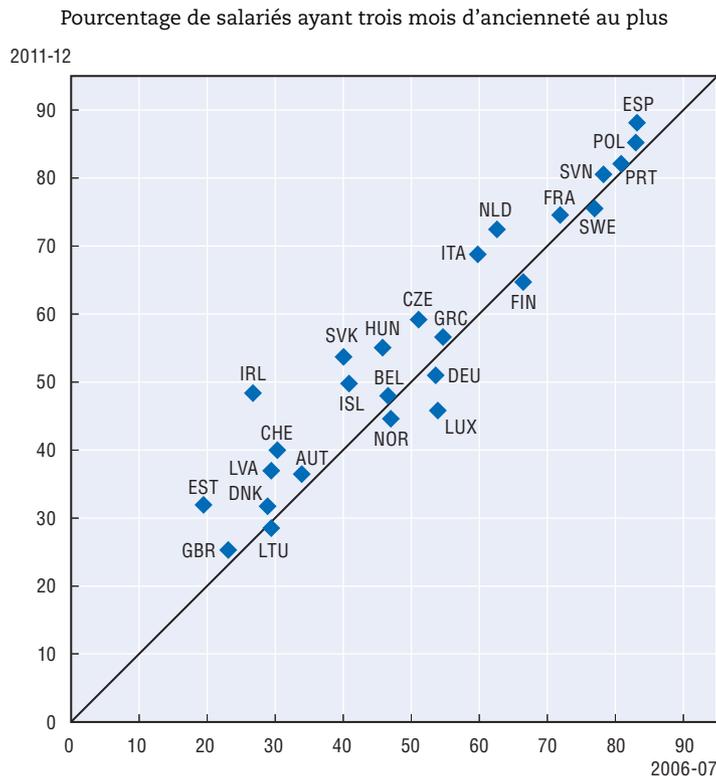
En général, les travailleurs occasionnels n'ont droit ni aux congés payés ni aux congés de maladie. Ils peuvent toutefois prétendre à certaines formes de congé sans solde (par exemple jusqu'à deux jours en une seule fois pour s'occuper d'un membre de leur famille malade ou en cas de maladie grave ou de décès d'un membre de leur famille). Ceux qui ont accompli une durée de travail régulière au même poste pendant au moins 12 mois et qui ont de bonnes raisons d'espérer être maintenus dans leur emploi peuvent prendre jusqu'à 12 mois de congé parental sans solde en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

En contrepartie de l'absence d'autres droits, les travailleurs occasionnels perçoivent une prime d'environ 25 % en sus de leur salaire horaire. Par ailleurs, ils doivent recevoir, à travail égal, le même salaire que les autres salariés, y compris les majorations prévues pour travail les jours fériés ou pour horaires atypiques. Dans certains secteurs, les employeurs sont tenus de rémunérer les travailleurs occasionnels à raison d'une durée de travail minimale à chaque fois qu'ils font appel à eux (par exemple trois heures dans le secteur du commerce de détail et deux heures dans celui de l'hôtellerie). Les travailleurs occasionnels ont également droit à ce que des cotisations au régime de retraite privée australien leur soient créditées selon les mêmes modalités que les autres travailleurs.

\* Pour l'Australian Bureau of Statistics (ABS, 2013), l'Institut australien de la statistique, l'emploi occasionnel correspond à la proportion de salariés qui n'ont pas droit aux congés payés. Cet indicateur coïncide parfaitement avec d'autres indicateurs de l'emploi occasionnel, par l'exemple la proportion de travailleurs qui perçoivent une prime pour travail occasionnel ou encore la proportion de travailleurs occasionnels qui s'identifient comme tels.

Source : ABS (2013), *Forms of Employment*, Australie, Australian Bureau of Statistics, Canberra.

Graphique 4.1. **Part des contrats à durée déterminée dans les nouveaux recrutements, 2006-07 et 2011-12**



Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

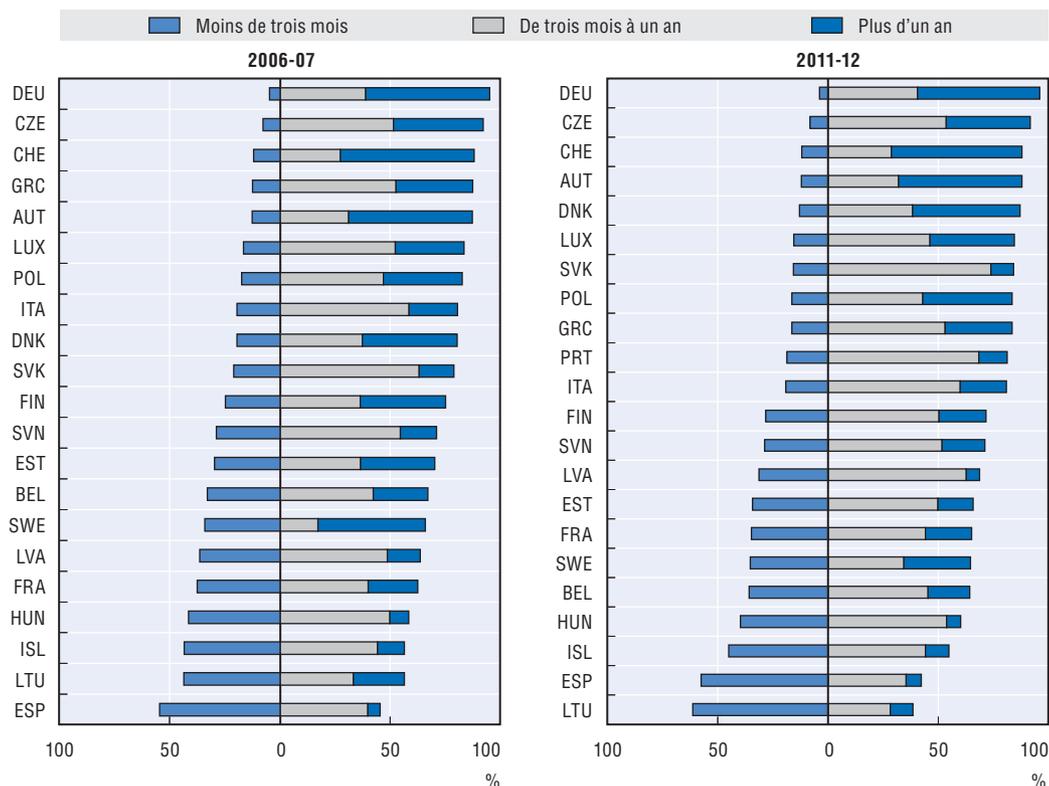
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142600>

déterminée élevée mais une proportion de contrats de courte durée très variable : c'est en Espagne que les contrats d'une durée inférieure à trois mois sont les plus fréquents (57.6 % en moyenne en 2011-12), alors qu'au Portugal, la majorité (68.3 % en 2011-12) des contrats à durée déterminée ont une durée comprise entre trois mois et un an ; en Pologne, la part des contrats d'une durée comprise entre trois mois et un an est similaire à la part des contrats d'une durée supérieure à un an, s'établissant à environ 40 % (graphique 4.2). Enfin, la crise ne semble pas avoir réellement modifié la répartition des salariés titulaires de contrats à durée déterminée en fonction de la durée de leur contrat, même si la durée moyenne des contrats a globalement diminué. En Finlande et dans les pays baltes, la part des contrats de plus d'un an a fortement chuté, souvent de moitié<sup>5</sup>.

Cette disparité de la fréquence de l'emploi temporaire entre les pays pourrait également être en partie la conséquence de caractéristiques et préférences de la population active. Il est par exemple possible que certaines personnes préfèrent des modalités de travail plus souples pour diverses raisons, par exemple parce qu'un emploi temporaire implique peut-être un engagement moins fort à l'égard de l'employeur ou est plus facilement conciliable avec d'autres activités (suivre des études par exemple, voir la section 3). De fait, la répartition des contrats à durée déterminée par motif révèle d'importants écarts entre les pays : en 2011-12, la part des emplois temporaires involontaires (par exemple la proportion de salariés ayant répondu occuper un emploi à durée déterminée faute d'avoir pu trouver un emploi permanent) était comprise entre environ 30 à 40 % en Islande et aux Pays-Bas et

Graphique 4.2. **Durée des contrats à durée déterminée**

Pourcentage de salariés en contrat à durée déterminée parmi l'ensemble des salariés, moyenne en 2011-12 et 2006-07



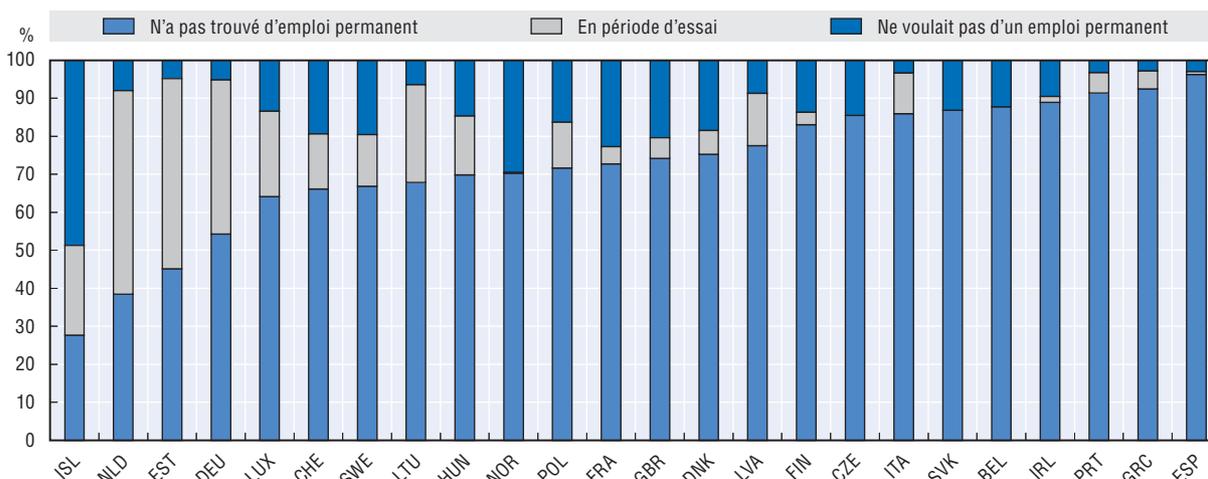
Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142619>

85 % ou plus en Belgique, en République tchèque, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Portugal et en République slovaque, atteignant même 97 % en Espagne (graphique 4.3). *A contrario*, au Danemark, en France, en Suède, en Suisse et au Royaume-Uni, un cinquième environ des salariés en contrat à durée déterminée ont indiqué ne pas vouloir obtenir un poste permanent, cette proportion allant jusqu'à atteindre 30 % en Norvège et 50 % en Islande. De surcroît, la proportion de personnes interrogées ayant indiqué être « en période d'essai » pour expliquer qu'elles travaillaient dans le cadre d'un contrat à durée déterminée était extrêmement variable d'un pays à l'autre. La part des salariés entrant dans cette catégorie doit cependant être interprétée avec prudence parce qu'elle est probablement sujette à des évaluations différentes selon les pays et les attentes des individus de la première et principale raison pour laquelle ils occupent un poste à durée déterminée. Par exemple, le fait qu'aux Pays-Bas, 53,6 % des salariés aient indiqué être en période d'essai laisse penser qu'ils ont d'abord répondu en référence à leur situation au moment de l'enquête plutôt qu'en fonction du jugement qu'ils portent sur la nature volontaire ou involontaire de leur situation. À l'inverse, en Espagne, le pourcentage extrêmement faible de salariés indiquant être en période d'essai reflète vraisemblablement leur inquiétude face à leur manque de perspectives professionnelles. Ces réserves étant faites, il ressort du graphique 4.3 que dans une grande majorité de pays, le travail à durée déterminée ne résulte généralement pas d'un choix délibéré de la part du salarié.

Graphique 4.3. **Motif de l'emploi en contrat à durée déterminée, 2011-12**

En pourcentage des salariés en contrat à durée déterminée, hors étudiants et apprentis



Note : Les étudiants et apprentis qui suivent régulièrement des études ne sont pas pris en compte.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142629>

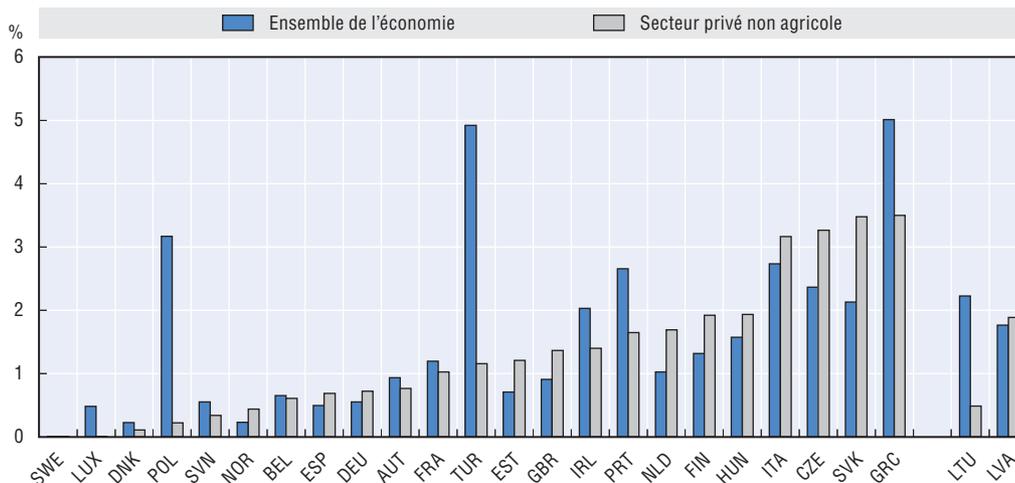
### Travailleurs non salariés dépendants

Le Bureau international du travail (BIT) définit la relation de travail comme « la relation entre une personne appelée « salarié » et un « employeur » pour lequel le salarié exécute un travail dans des conditions définies, contre rémunération » (BIT, 2006 : 3). En général, il s'ensuit que les travailleurs qui fournissent leurs services à un employeur contre rémunération sont considérés comme des salariés. Au contraire, les travailleurs indépendants qui exercent pour leur propre compte<sup>6</sup> sont des entrepreneurs indépendants qui produisent et vendent des biens de manière autonome ou qui concluent avec leurs clients des contrats de services régis par le droit commercial. Cependant, dans la pratique, certains de ces professionnels peuvent avoir des modalités de travail similaires à celles des salariés, en ce sens qu'ils travaillent principalement ou exclusivement pour une entreprise cliente spécifique – ci-après dénommée, par commodité, employeur –, ont peu d'autonomie et sont souvent étroitement associés à la structure de l'entreprise (voir l'encadré 4.1). En pareil cas, ces contrats constituent *de facto* un autre type de contrat pouvant remplacer les contrats de travail réguliers, à durée indéterminée. Ils sont en général moins coûteux pour l'employeur en termes de cotisations de sécurité sociale et de coûts de recrutement et de rupture, et n'offrent pas la même protection sociale aux travailleurs (voir, par exemple, EIRO, 2002a ; Eichhorst et al., 2013 ; Kim, 2014). Néanmoins, dans beaucoup de pays, lorsque ces contrats de sous-traitance impliquent une forte subordination du travailleur, il est en principe illégal d'y recourir et la préoccupation des responsables de l'action publique consiste alors à trouver des moyens de détecter les infractions et d'y remédier (voir la section 2 ci-dessous). Il est donc important, pour toutes les raisons qui viennent d'être énoncées, d'évaluer la taille du groupe formé par cette catégorie de travailleurs – dénommés, dans la suite du chapitre, travailleurs non salariés dépendants –, qui sont habituellement comptabilisés parmi les travailleurs indépendants dans les statistiques classiques sur la main-d'œuvre.

Or, alors que le statut des salariés est généralement défini par leur contrat de travail, les travailleurs non salariés dépendants forment un groupe plus difficile à cerner parce qu'il n'est pas aisé d'établir l'existence d'une dépendance et/ou d'une subordination en l'absence de contrat de travail. En général, la méthode employée par certaines enquêtes pour les identifier consiste à utiliser les réponses à des questions qui reflètent étroitement les critères juridiques retenus par les tribunaux ou par le législateur pour faire la différence entre le statut de travailleur indépendant, celui de salarié et les statuts hybrides, lorsque ceux-ci sont autorisés par la loi. Par exemple, selon l'enquête sur les travailleurs en situation de subordination (*Scheinselbständigen-Studie*) menée en 1995 par l'Institut allemand de recherche sur le marché du travail et les professions (Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, IAB), qui a utilisé les critères juridiques retenus par la Cour fédérale du travail allemande, les travailleurs non salariés dépendants représentaient entre 0.6 % et 2.5 % de la population active allemande, l'écart entre ces deux pourcentages s'expliquant par l'utilisation de critères de classification différents (EIRO, 2002b). Burchell et al. (1999), s'appuyant sur l'enquête générale auprès des ménages (*Household Omnibus Survey*) menée au Royaume-Uni en 1998, ont constaté que 5 % des travailleurs avaient un statut potentiellement ambigu selon les critères appliqués par les tribunaux pour qualifier la relation de travail. En Autriche, en 2001, environ 1.1 % de la population active travaillait dans le cadre d'un contrat de sous-traitance pour un seul employeur et était tenue de respecter les instructions de l'entreprise cliente – sur le plan du temps et des méthodes de travail (Statistik Austria, 2002). Dans certains pays, il existe des catégories hybrides de travailleurs indépendants exerçant pour leur propre compte dans le cadre de contrats de sous-traitance régis par le droit du travail (par exemple les « collaborateurs » en Italie – voir la section 2), si bien qu'il est plus facile d'identifier ces travailleurs, même l'on n'obtient ainsi en général qu'une estimation basse du nombre total de travailleurs non salariés dépendants. Ainsi, Berton et al. (2005) ont utilisé les registres des personnes affiliées au régime de sécurité sociale italien réservé aux collaborateurs et ont constaté que ce groupe représentait environ 2.5 % de l'emploi total dans le pays au début des années 2000 (voir Kim, 2014, pour un recensement plus précis des études consacrées à cette question).

Suivant la même logique que ces études, le graphique 4.4 présente des estimations comparables entre pays du nombre de travailleurs non salariés dépendants en pourcentage du total des travailleurs en situation de subordination – qui regroupent les salariés et les travailleurs non salariés dépendants ; ces estimations ont été établies à partir de données de la vague 2010 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) à l'aide de la méthodologie proposée par Oostven et al. (2013). Concrètement, sont classés parmi les travailleurs non salariés dépendants les travailleurs indépendants qui exercent pour leur propre compte et remplissent au moins deux des conditions suivantes : i) ils n'ont qu'un employeur/client ; ii) ils ne peuvent pas recruter de salariés, même si leur charge de travail est lourde ; et iii) ils ne peuvent pas prendre de manière autonome les décisions qui ont le plus d'importance dans l'exercice de leur activité. En moyenne, ces travailleurs représentent 1.6 % des travailleurs en situation de subordination dans les pays qui entrent dans le champ de l'enquête. Toutefois, dans certains pays, on les trouve surtout dans l'agriculture, où le recours à cette forme de main-d'œuvre fait partie de la tradition. Lorsque l'analyse est limitée au secteur privé non agricole, ces travailleurs représentent une part de l'emploi un peu plus faible (1.3 %), qui reste cependant comparable à celle des salariés qui travaillent par intérim (voir tableau 4.1 et ci-dessous). En outre, ils représentent au moins 3 % des travailleurs en situation de subordination travaillant dans le secteur privé

Graphique 4.4. **Part des travailleurs non salariés dépendants en pourcentage des travailleurs en situation de subordination, 2010**



Note : Sont classés parmi les travailleurs non salariés dépendants les travailleurs indépendants qui exercent pour leur propre compte et remplissent au moins deux des conditions suivantes : i) ils n'ont qu'un employeur/client ; ii) ils ne peuvent pas recruter de salariés, même si leur charge de travail est lourde ; et iii) ils ne peuvent pas prendre de manière autonome les décisions qui ont le plus d'importance dans l'exercice de leur activité. Les travailleurs en situation de subordination regroupent les salariés et les travailleurs non salariés dépendants. Le secteur privé comprend uniquement les entreprises privées à but lucratif.

Source : Eurofound (2010), « Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail », [www.eurofound.europa.eu/working/surveys/](http://www.eurofound.europa.eu/working/surveys/).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142633>

non agricole dans certains pays (République tchèque, Grèce, Italie et République slovaque), et au moins 15 % de l'ensemble des contrats non réguliers dans environ un tiers des pays de l'OCDE couverts par l'enquête (voir le graphique 4.4 et le tableau 4.1). À noter que dans les pays où les travailleurs non salariés dépendants représentent une forte proportion de la main-d'œuvre, les contrats à durée déterminée classiques représentent généralement une faible part de l'emploi, ce qui pourrait être révélateur d'une certaine substituabilité entre les différentes formes de contrats non réguliers.

Dans l'ensemble, ces chiffres correspondent vraisemblablement à des estimations basses du nombre total de travailleurs non salariés dépendants parce que ces travailleurs sont identifiés sur la seule base de réponses individuelles. Or, par exemple, il est peu probable que des travailleurs qui ont d'abord été recrutés en qualité de salariés par une entreprise puis ont continué de travailler pour elle sous le statut de travailleurs non salariés dépendants se qualifient de travailleurs indépendants lorsqu'ils répondent à l'enquête<sup>7</sup>.

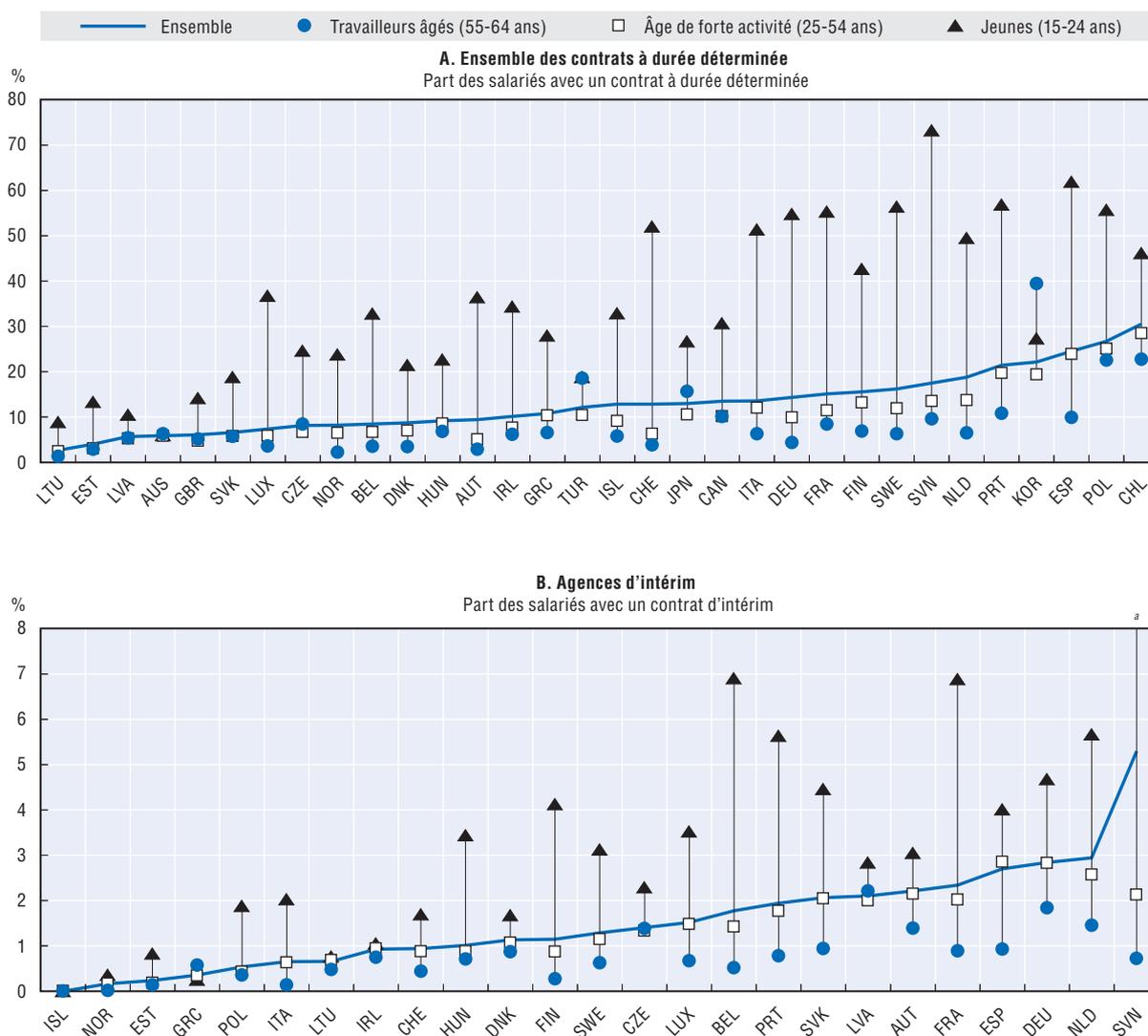
### Qui sont les travailleurs temporaires et où travaillent-ils ?

Dans cette partie, nous fournissons des informations complémentaires sur la nature et l'utilisation de l'emploi temporaire<sup>8</sup> en analysant le profil des travailleurs temporaires en termes de caractéristiques individuelles telles que l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, les compétences et la profession, ainsi qu'en termes de secteur d'activité de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

### Qui sont les travailleurs temporaires ?

La principale caractéristique démographique associée à la fréquence de l'emploi temporaire est la surreprésentation des jeunes à la fois parmi les titulaires de contrats à durée déterminée et parmi les titulaires de contrats d'intérim (graphique 4.5). Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, un quart au moins des travailleurs de 15 à 24 ans étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée en moyenne en 2011-12 et cette proportion dépassait 50 % dans dix pays, atteignant même 73 % en Slovénie<sup>9</sup>. Les seuls pays qui font exception à cette tendance générale sont l'Australie (où aucune tendance liée à l'âge ne se dégage), ainsi que la Corée et la Turquie (où la courbe qui relie le travail temporaire à l'âge a une forme en U, les travailleurs âgés représentant une part relativement importante des travailleurs temporaires). À noter cependant que dans ces pays, l'emploi temporaire est un

Graphique 4.5. **Emploi temporaire par tranche d'âge, 2011-12**



a) Slovénie : 23 % des jeunes sont employés par une agence d'intérim.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête de l'UE sur les forces de travail ; et OCDE (2013), « Statistiques du marché du travail : Emploi permanent temporaire : fréquence », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-fr> (consulté le 16 mars 2014).

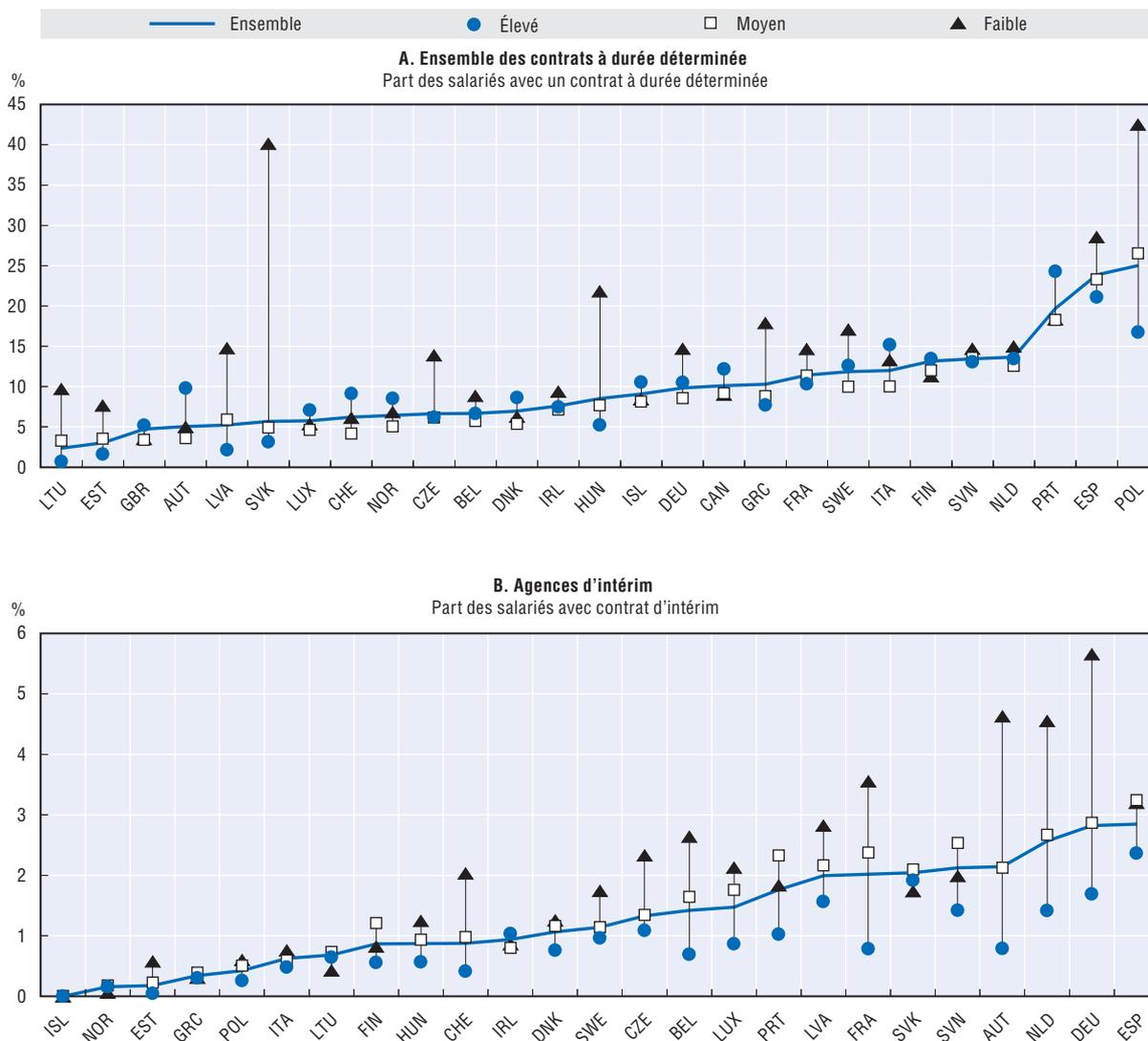
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142648>

indicateur qui ne rend compte que d'une partie du phénomène, certaines formes courantes de travail non régulier n'étant pas prises en compte – c'est par exemple le cas du travail occasionnel en Australie (voir l'encadré 4.2) et du travail informel (sans affiliation à la sécurité sociale) en Turquie. En Estonie, en Lettonie, en Lituanie et au Royaume-Uni, en 2011-12, en moyenne moins de 15 % des jeunes travailleurs étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée, ce qui témoigne du fait que le travail temporaire est globalement peu fréquent dans ces pays comparativement à ce qui est observé ailleurs.

La surreprésentation des jeunes parmi les titulaires d'un contrat à durée déterminée laisse penser que ces contrats constituent la principale voie d'accès au monde du travail pour cette catégorie de la population. Pour neutraliser cet effet de l'âge et examiner la nature de l'emploi temporaire en fonction d'autres caractéristiques individuelles observables, nous avons, dans la suite de cette partie, limité l'analyse aux personnes d'âge très actif (25-54 ans). Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes représentent une plus forte proportion des titulaires de contrats à durée déterminée que les hommes mais cet écart est relativement faible (voir OCDE, 2014b) sauf au Japon et en Corée, où les femmes ont une probabilité beaucoup plus forte (quatre fois plus forte au Japon, par exemple) que les hommes d'occuper un emploi temporaire. À l'inverse, dans la majorité des pays, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de travailler par intérim, mais cet écart est lui aussi relativement faible, sauf en France et en Allemagne, où la proportion d'hommes parmi les travailleurs intérimaires est deux fois plus élevée que la proportion de femmes. De même, dans beaucoup de pays de l'OCDE, les personnes qui ont un faible niveau d'instruction (par exemple qui n'ont pas suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire) sont surreprésentées parmi les travailleurs qui occupent un emploi temporaire (tant à durée déterminée que par intérim), mais l'ampleur de ce phénomène varie selon les pays. Ainsi, en 2011-12, la proportion de salariés peu instruits qui étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée s'établissait à environ 25 % en Hongrie et en Espagne tandis qu'elle atteignait 40 % en Pologne et en République slovaque (graphique 4.6). Dans d'autres pays de l'OCDE (par exemple en Autriche, au Canada, au Danemark, en Islande, en Italie, au Luxembourg, en Norvège, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suisse), les salariés ayant le niveau d'instruction le plus élevé avaient une probabilité égale (voire, dans certains cas, supérieure) d'occuper un emploi temporaire.

Le niveau d'instruction est un indicateur imparfait et imprécis des compétences productives. Ainsi, de récentes études ont montré que même s'il existe une corrélation étroite entre le niveau d'instruction et les compétences cognitives, le niveau de compétences peut considérablement varier entre des individus titulaires de diplômes similaires (OCDE, 2013b). L'Évaluation des compétences des adultes réalisée par l'OCDE (Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes – PIAAC), qui évalue le niveau de compétences en littératie, numératie et résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique<sup>10</sup> de la population âgée de 16 à 65 ans, permet de comparer, après prise en compte de l'effet de l'âge<sup>11</sup>, les scores obtenus par les travailleurs temporaires<sup>12</sup> en ce qui concerne ces compétences en traitement de l'information (graphique 4.7). Les résultats en numératie et en littératie sont clairs, à savoir que dans tous les pays qui participent à l'évaluation sauf aux États-Unis et en Australie<sup>13</sup>, les travailleurs temporaires ont un niveau de compétences moins élevé que les autres.

Dans les pays où des différences statistiquement significatives sont observées, les travailleurs temporaires affichent des scores en littératie ou en numératie inférieurs, en moyenne, d'environ 3.5 % à 4.5 % à ceux des travailleurs permanents. Les différences sont

Graphique 4.6. **Emploi temporaire des personnes de 25 à 54 ans selon le niveau d'instruction, 2011-12**

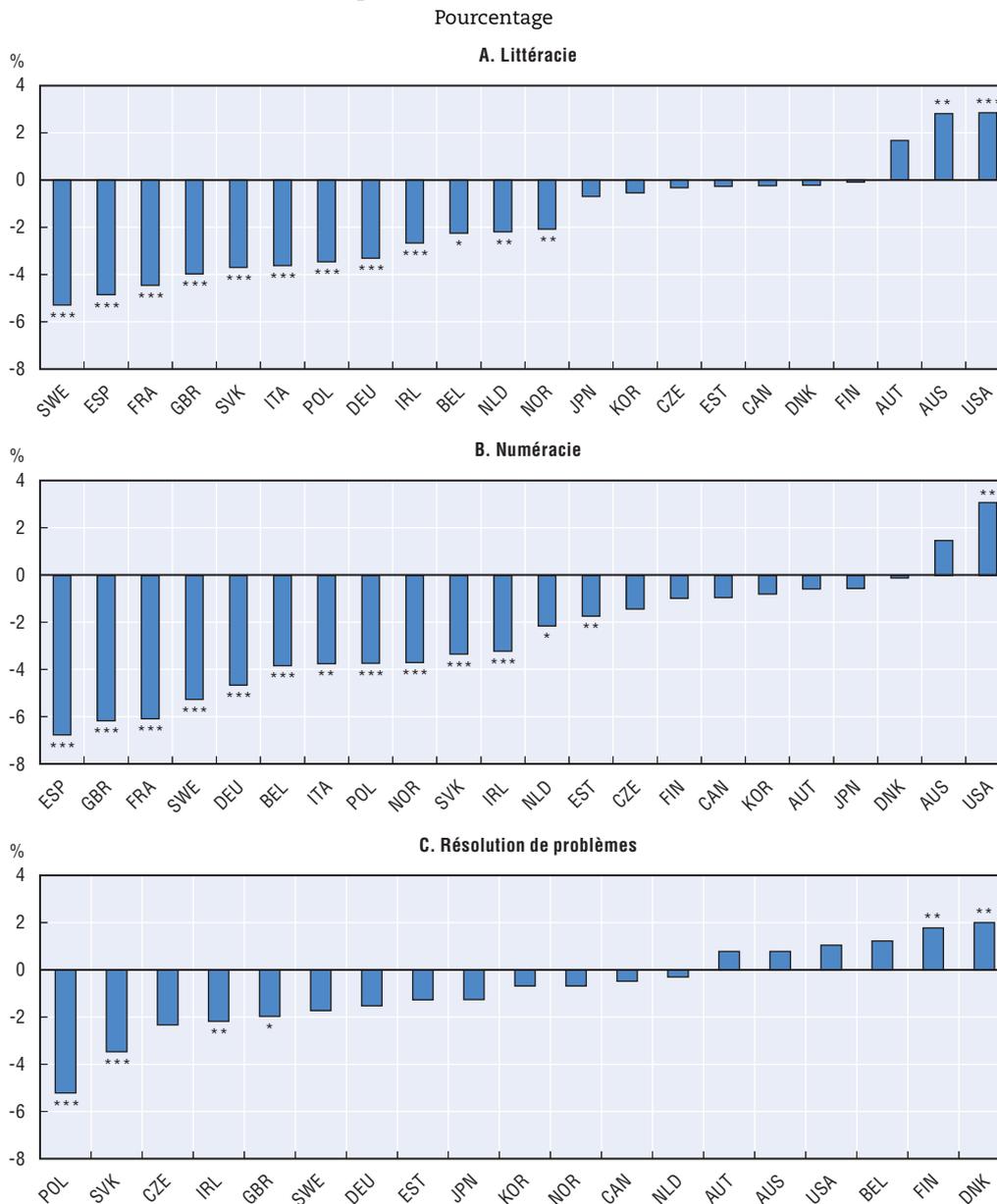
Note : Canada : le niveau « faible » regroupe « 0 à 8 ans de scolarité » et « études secondaires partielles » ; le niveau « moyen » regroupe « classes 11 à 13 », « diplôme d'études secondaires » et « études postsecondaires partielles » ; le niveau « élevé » regroupe « diplôme ou certificat d'études postsecondaires », « licence » et « diplôme universitaire ».

Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail et d'enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142654>

moins systématiques s'agissant des compétences en résolution des problèmes, notamment au Danemark et en Finlande, où les travailleurs temporaires obtiennent de meilleurs scores que les travailleurs permanents (supérieurs d'environ 2 %). On observe également une certaine disparité entre les pays, les différences de score étant plus marquées en France, en Pologne, en République slovaque, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. Comme on pouvait s'y attendre, ces résultats ne coïncident pas exactement avec ceux obtenus lorsque l'on met en relation le travail temporaire et le niveau d'instruction et révèlent des différences intéressantes entre niveau d'instruction et compétences, en particulier au Royaume-Uni<sup>14</sup>.

Graphique 4.7. Différences entre travailleurs temporaires et travailleurs réguliers en matière de compétences en traitement de l'information



Note : Les données reposent sur les résultats de l'Évaluation des compétences des adultes réalisée par l'OCDE (PIAAC), qui évalue environ 166 000 adultes de 16 à 65 ans dans 24 pays et régions infranationales. Cette enquête comportait une évaluation des compétences en littératie, en numérisation et en résolution des problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Les graphiques présentent les différences de score moyen entre travailleurs temporaires et travailleurs réguliers en pourcentage des scores moyens des travailleurs réguliers. Les travailleurs temporaires englobent les travailleurs en contrat à durée déterminée et ceux qui sont titulaires d'une forme quelconque de contrat d'intérim. Les travailleurs qui ont déclaré n'être titulaires « d'aucun contrat » ont été exclus, sauf aux États-Unis, où il n'est pas obligatoire d'être titulaire d'un contrat pour occuper un emploi régulier du fait de l'importance du principe de la liberté de licenciement et où plus de 50 % des personnes interrogées déclarent ne pas avoir de contrat. Dans ce pays, la catégorie « aucun contrat » a été requalifiée et intégrée à la catégorie « travailleurs réguliers ». Les différences ont été estimées après prise en compte des effets de l'âge par une variable indicatrice de l'âge par tranche de 5 ans et sont exprimées en pourcentage du score moyen en littératie, en numérisation et en résolution des problèmes.

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC) 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142668>

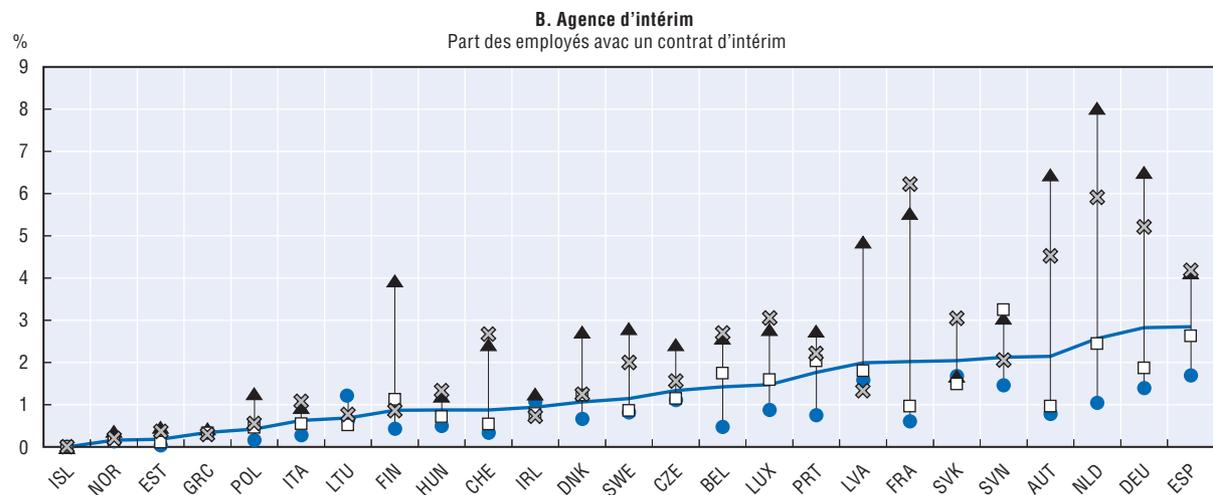
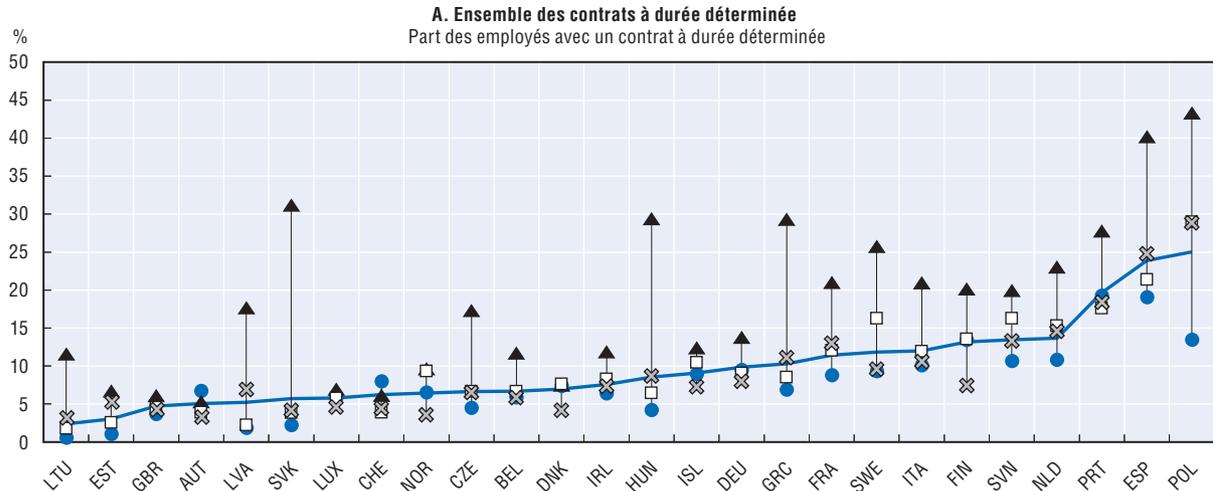
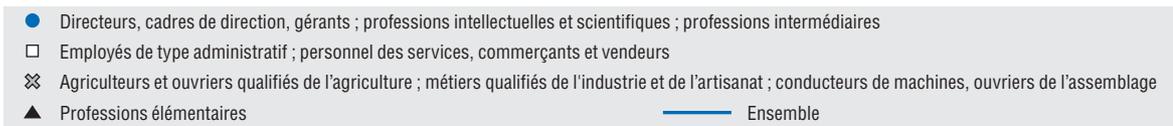
### Où les travailleurs temporaires travaillent-ils ?

L'examen des secteurs dans lesquels travaillent les travailleurs temporaires et des professions qu'ils exercent apporte un éclairage supplémentaire qui permet de mieux comprendre les différences de caractéristiques entre travailleurs réguliers et non réguliers constatées dans la partie précédente. Par exemple, les écarts entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes parmi les travailleurs temporaires s'expliquent en grande partie par une forte concentration des emplois temporaires dans l'agriculture et la construction, ainsi que dans des professions peu qualifiées – essentiellement des métiers manuels, généralement exercés par des hommes. Dans la majorité des pays de l'OCDE, c'est dans l'agriculture que la proportion d'emplois temporaires est la plus forte, atteignant 58 % en Italie et en Espagne parmi les salariés de 25 à 54 ans. Vient ensuite le secteur de la construction, où la proportion atteint 40 % en Espagne et en Pologne (voir le graphique 4.A1.1 en annexe). À noter cependant que le travail temporaire est également répandu dans les secteurs de l'éducation et des services sociaux, de même que dans la fonction publique, représentant plus de 15 % de l'emploi (en Finlande, en France, en Allemagne, en Italie, au Portugal, en Slovénie, en Espagne et en Suède, par exemple). Dans ces secteurs, une grande partie des emplois temporaires sont des emplois de service, par exemple des postes d'employé dans le commerce de détail ou de secrétaire, mais certains sont des emplois plus qualifiés, par exemple des postes de direction ou des professions intellectuelles. Il n'en reste pas moins que dans tous les pays sauf en Autriche et en Suisse, c'est dans les professions les moins qualifiées que l'on trouve le plus d'emplois temporaires (graphique 4.8). Dans beaucoup de pays, l'emploi par intérim est généralement plus fréquent dans les professions non qualifiées ainsi que parmi les ouvriers qualifiés. La Slovénie, où la part d'employés moyennement qualifiés titulaires d'un contrat de travail par intérim est supérieure à 3 %, se démarque des autres pays, ce qui s'explique probablement par la place relativement importante qu'occupe l'intérim parmi les jeunes qui ont suivi des études.

## 2. Législation sur la protection de l'emploi des travailleurs non titulaires d'un contrat régulier

Cette section examine les réglementations régissant l'utilisation des différents contrats de travail temporaires dans les pays de l'OCDE, exploitant les nouvelles informations collectées à l'aide du Questionnaire 2013 de l'OCDE relatif à la législation sur la protection de l'emploi (ci-après LPE ; voir OCDE, 2013a)<sup>15</sup>. En particulier, elle développe et enrichit l'actualisation des indicateurs de la LPE de l'OCDE menée en 2013, en donnant des informations plus détaillées dans trois domaines spécifiques. Les informations présentées portent tout d'abord sur la facilité de résiliation des contrats à durée déterminée, notamment sur les coûts de résiliation à la date d'échéance et avant. Ensuite, d'autres formes atypiques de contrats à durée déterminée sont examinées, comme les contrats saisonniers et les contrats de projet. Enfin, la portée des informations relatives à la réglementation des contrats d'intérim est élargie pour inclure les contraintes et les coûts associés à la mission et au contrat lui-même, tant du point de vue de l'agence d'intérim (en tant qu'employeur) que de l'entreprise utilisatrice (où l'intérimaire est placé par l'agence).

Ces informations complémentaires contribuent à mieux documenter la manière dont les différentes dispositions légales protègent réellement les travailleurs ou incitent les employeurs à recourir à des types de contrats différents. L'inclusion de règles de résiliation des contrats temporaires est cruciale pour évaluer le coût du dualisme du marché du travail et débattre des options envisageables (voir section 4 ci-dessous). Comme souligné

Graphique 4.8. **Travailleurs temporaires de 25 à 54 ans selon la profession, 2011-12**

Source : Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933142673>

dans OCDE (2013a), l'indicateur synthétique relatif à la réglementation visant les contrats temporaires (EPT ci-après) est fondé sur les informations relatives aux conditions d'utilisation et à la durée maximale des contrats. Il rend donc principalement compte des règles d'embauche, et ne permet pas une totale comparabilité avec les règles relatives aux licenciements dans les contrats à durée indéterminée<sup>16</sup>.

Si l'on étoffe les informations disponibles sur la réglementation des contrats non réguliers, il est possible de procéder à une analyse plus nuancée de l'utilisation des différents contrats temporaires, et notamment du travail par intérim, qui s'appuie typiquement sur une relation triangulaire et implique deux dispositifs contractuels. Le premier est le contrat de travail entre l'agence et le travailleur (désigné ci-après sous le

nom de « contrat d'intérim ») et est généralement réglementé de la même manière que les autres relations employeur-salarié. Le second est le contrat de prestation de services conclu entre l'agence et l'entreprise utilisatrice (désigné ci-après sous le nom de « mission ») et n'est généralement pas soumis à la réglementation ordinaire sur l'emploi. La réglementation régissant les contrats d'intérim décrits dans cette section complète les informations fournies dans OCDE (2013c) concernant la réglementation régissant le fonctionnement des agences d'intérim, comme les obligations en matière de licence ou de déclaration, ainsi que d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les autres travailleurs exerçant le même emploi au sein de l'entreprise utilisatrice.

### **Réglementation relative à l'emploi temporaire**

#### **Conditions permettant le recours aux contrats temporaires**

Le tableau 4.2 présente les conditions dans lesquelles les différents types de contrats temporaires peuvent être utilisés. En ce qui concerne les contrats à durée déterminée classiques (CDD) – définis aux fins du présent chapitre comme des contrats de travail génériques avec une date d'échéance précise (date au format jour, mois, année à laquelle la relation de travail doit se terminer si le contrat n'est pas renouvelé) – il n'existe aucune restriction, ou seulement des restrictions minimales quant au type de travail ou de travailleurs pour lesquels ils sont autorisés dans près des deux tiers des pays de l'OCDE, du moins pour le premier contrat. Dans les pays qui exigent des conditions spécifiques pour recourir aux CDD, la restriction la plus fréquente est une justification fondée sur une « situation objective » ou « matérielle », comme la nature temporaire de la tâche elle-même ou le remplacement de travailleurs en congés. C'est le cas en Turquie, et avec certaines dérogations possibles, en Estonie, en France, en Grèce, au Luxembourg, en Nouvelle-Zélande, en Norvège, au Portugal, en Slovénie et en Espagne. En Finlande, bien que des restrictions s'appliquent en principe, un contrat à durée déterminée peut toujours être conclu dans le cadre d'un accord mutuel. La Finlande, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal, la Slovénie et l'Espagne considèrent en outre l'embauche de certains types de travailleurs, comme ceux qui entament une formation, comme un motif légitime de recours au CDD. La plupart des pays de l'OCDE utilisent toutefois des types spécifiques de contrats à durée déterminée lorsque la durée des missions à accomplir est déterminée par des facteurs saisonniers ou par la réalisation d'un projet. Certains pays limitent toutefois le travail saisonnier à des secteurs ou à des professions spécifiques.

Les contrats saisonniers et de projet sont donc des types de CDD spécifiques plutôt que des catégories à part entière de contrats de travail. Dans la plupart des pays de l'OCDE, des salariés peuvent être engagés pour accomplir des missions saisonnières ou dans le cadre d'un projet, la durée du contrat étant définie en fonction de la date d'achèvement de la saison ou du projet<sup>17</sup>.

Les contrats d'intérim sont autorisés pour tous les types de travail dans près de la moitié des pays de l'OCDE. Dans tous les autres pays, à l'exception de la Turquie, ces contrats sont autorisés pour des types de travail spécifiques (par exemple pour des raisons objectives) ou dans des secteurs spécifiques, ou un mélange des deux. Par exemple, en Corée, les contrats d'intérim sont autorisés dans 32 professions, ou dans d'autres professions où il existe un besoin temporaire ou intermittent de main-d'œuvre supplémentaire. Il n'y qu'en Turquie que les contrats d'intérim ne sont pas autorisés pour n'importe quel type de travail.

Tableau 4.2. Cas où le recours aux contrats de travail non permanents est justifié

	Contrats à durée déterminés standards <sup>a</sup>	Contrats saisonniers <sup>b</sup>	Contrats de projet <sup>b</sup>	Contrats d'intérim
Allemagne	1	1	1	1
Australie	1	1	1	1
Autriche <sup>c</sup>	1	2	1	1
Belgique	1	1	1	2
Canada	1	1	1	1
Chili	1	2, 3	2, 3	2
Corée	1	1	1	2, 3
Danemark	1	1	1	1
Espagne	2, 4	2	2	2, 3, 4
Estonie	2, 3	2	2	2
États-Unis	1	1	1	1
Finlande <sup>d</sup>	1, 2, 4	1	2	1
France	2, 3	2, 3	2, 3	2
Grèce	2	2	2	2
Hongrie	1	2, 3	1	1
Irlande	1	1	1	1
Israël	1	1	1	1
Italie <sup>e</sup>	1	2, 3	5	2
Japon	1	1	1	1
Luxembourg	2, 4	3	5	2, 3
Norvège	2, 3, 4	2	5	2, 3, 4
Nouvelle-Zélande <sup>f</sup>	2	2	2	1
Pays-Bas	1	1	1	1
Pologne	1	1	1	2
Portugal	2, 3, 4	2, 3	2	2
République slovaque	1	2	5	2
République tchèque <sup>d</sup>	1	5	5	1
Slovénie <sup>g</sup>	2, 3, 4	2	2	1
Suède <sup>h</sup>	1	1	2, 3	1
Suisse	1	1	1	1
Turquie	2, 3	2	2	..
Royaume Uni	1	1	1	1

1 = généralement autorisés sans restrictions ou avec des restrictions minimales<sup>a</sup> ; 2 = autorisés dans certaines conditions liées à la nature de l'emploi (par exemple missions à court terme, remplacement de travailleurs en congés, etc.)<sup>b</sup> ; 3 = autorisés dans certains secteurs ou professions ; 4 = autorisés dans certaines conditions liées aux caractéristiques du travailleur (par exemple stagiaires, jeunes, seniors, etc.) ; 5 = autorisés uniquement en dehors de la relation de travail<sup>b</sup>.

.. Non autorisés.

- a) En Autriche, au Danemark et en Hongrie, le premier CDD ne doit pas être nécessairement motivé par des raisons objectives. Toutefois, des restrictions s'appliquent aux renouvellements ou aux nouveaux contrats avec le même employeur. Dans certains pays, des restrictions minimales s'appliquent, comme l'exclusion de certains secteurs du recours au travail par intérim (par exemple le secteur du bâtiment en Allemagne ; les services de transport, les travaux de construction, les services de sécurité, les missions à caractère médical dans les hôpitaux japonais, et les marins aux Pays-Bas).
- b) Les contrats saisonniers et de projet sont, par définition, des contrats à court terme et sont justifiés par les caractéristiques de l'activité. La distinction entre les catégories 1 et 2 est donc quelque peu arbitraire et doit être considérée avec circonspection. Dans quelques pays, ces contrats ne sont autorisés que sous la forme de contrats de services spécifiques en dehors d'une relation de travail. Les travailleurs titulaires de ces contrats peuvent être considérés comme des travailleurs non salariés dépendants.
- c) En Autriche, les contrats à durée indéterminée avec les agences d'intérim sont généralement autorisés. En revanche, les contrats d'intérim à durée déterminée ne sont autorisés que pour des raisons objectives liées à la nature du travail.
- d) En Finlande, à la demande du salarié, le contrat de travail peut toujours être conclu pour une durée déterminée, et il a force obligatoire pour l'employeur et le salarié. La portée du travail par intérim peut être restreinte par les conventions collectives.
- e) En Italie, les contrats à durée déterminée ne peuvent excéder 20 % des contrats réguliers, et seules quelques dérogations sont possibles, notamment pour les très petites entreprises.
- f) En Nouvelle-Zélande, l'*Employment Relations Act* (ERA – loi sur les relations professionnelles) dispose que l'employeur doit avoir une raison valable fondée sur des motifs raisonnables pour recourir à l'emploi à durée déterminée. La privation des droits d'un salarié ou la restriction à ces droits, ou l'utilisation des CDD comme période d'essai ne constituent pas des motifs légitimes.
- g) En Slovénie, la portée du travail par intérim peut être restreinte par les conventions collectives. Le travail par intérim ne peut excéder 25 % de l'emploi dans l'entreprise utilisatrice, sauf si une convention collective dispose le contraire.
- h) En Suède, les entreprises utilisatrices doivent s'entretenir avec les syndicats si elles souhaitent recourir à des travailleurs intérimaires. Les syndicats peuvent interdire le recours au travail par intérim si cela risque d'aller à l'encontre de la législation ou des conventions collectives. Les contrats de projet sans date d'échéance spécifique ne sont autorisés que par quelques conventions collectives.

Source : Questionnaire LPE de l'OCDE 2013 ; et OCDE (2013c), « Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013 », [www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm](http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142936>

### ***Renouvellements, prolongation et règles de conversion des contrats temporaires***

Dans beaucoup de pays, des règles limitent le nombre de renouvellements dont un CDD peut faire l'objet ou le nombre de CDD successifs qui peuvent être exécutés sans interruption par un salarié au sein de la même entreprise<sup>18</sup>. Les dispositions peuvent également prévoir un délai minimum entre deux contrats. L'existence d'un tel délai de carence entre les contrats joue un rôle important dans les décisions d'embauche des entreprises, mais elle a également des conséquences importantes pour les travailleurs : bien que de telles dispositions soient typiquement mises en place pour éviter les abus, elles peuvent en réalité engendrer un effet pervers en augmentant l'insécurité de l'emploi perçue par les travailleurs qu'elles visaient initialement à protéger (voir section 3).

Le tableau 4.3 présente les règles régissant la durée et le renouvellement des CDD, ainsi que les conditions dans lesquelles les CDD peuvent être convertis en contrats à durée indéterminée. Seuls trois pays (le Canada, Israël et les États-Unis) ne disposent d'aucune réglementation sur la durée cumulée ou le renouvellement des CDD. Toutefois, dans les pays où la loi ne limite pas le nombre de renouvellements et/ou de contrats successifs, il peut arriver que les tribunaux considèrent qu'une succession de contrats dissimule en réalité un contrat permanent (c'est en particulier le cas en Australie, au Danemark, en Finlande, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Norvège et en Suisse)<sup>19</sup>. En pareil cas, les conséquences peuvent aller d'une condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié à la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée. En Belgique, en Irlande et aux Pays-Bas, la durée du premier contrat n'est pas limitée, mais des limites s'appliquent aux contrats suivants.

Dans la majorité des pays de l'OCDE, la durée cumulée des CDD est limitée (généralement entre deux et quatre ans), bien que ces restrictions soient susceptibles de s'appliquer uniquement aux CDD conclus sans raisons objectives, comme en Belgique, en République tchèque, en Allemagne et en Irlande. Comme souligné ci-dessus, plusieurs pays imposent un délai de carence entre deux contrats pour qu'ils ne soient pas considérés comme successifs. Ce délai minimum va de deux mois ou moins en Estonie, en Grèce et en Pologne, à trois ans en République tchèque et en Allemagne. En Italie, il n'existe pas de délai de carence, ce qui signifie que la durée cumulée maximale de plusieurs contrats à durée déterminée successifs, même avec des interruptions, ne peut être supérieure à trois ans. Dans environ un tiers des pays de l'OCDE, toutefois, la continuité de la relation de travail entre deux contrats successifs est laissée à l'appréciation des tribunaux, qui prennent des décisions au cas par cas.

Les contrats saisonniers dont l'échéance est fixée à la fin de la saison ou en fonction de la fermeture saisonnière de l'entreprise (plutôt qu'à une date spécifique) sont autorisés dans la plupart des pays de l'OCDE (voir annexe tableau 4.A1.1). En Belgique et en Finlande, le contrat doit indiquer une date d'échéance précise. En Autriche, au Chili, en Hongrie et au Luxembourg, le recours aux contrats saisonniers est limité à quelques secteurs, le plus souvent l'agriculture et les activités touristiques. Plusieurs pays limitent la durée du travail saisonnier : la durée maximale est de dix mois au Luxembourg et de 60 jours par an au Portugal pour le travail saisonnier à court terme. En Hongrie, le travail saisonnier dans le domaine de l'agriculture et du tourisme est limité à 120 jours par an, et 90 jours maximum sont autorisés dans les autres secteurs en vertu des règles de « l'emploi simplifié »<sup>20</sup>. Que le travail saisonnier soit accompli dans le cadre d'un CDD ou d'un contrat saisonnier spécifique, les règles de licenciement sont généralement les mêmes que pour les CDD.

Tableau 4.3. **Durée, renouvellement et conditions de conversion des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats permanents**

	Nombre maximal de contrats successifs (renouvellements compris)	Durée cumulée maximale des contrats successifs (renouvellements compris)	Délai de carence devant s'écouler entre deux CDD afin qu'ils ne soient pas considérés comme successifs	Conditions (violations des règles) entraînant la conversion d'un CDD en contrat permanent
Allemagne	Quatre	Deux à quatre 4 ans	Trois ans	Violation des limites de durée et de renouvellement des CDD.
Australie	Estimé à 1.5	Pas de limite	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Les tribunaux peuvent considérer le renouvellement continu des CDD comme un moyen de contourner la législation relative au licenciement.
Autriche	Estimé à 1.5	Pas de limite	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Absence de raisons objectives motivant la prolongation du contrat. Continuité de l'emploi après la date d'échéance.
Belgique	Quatre (six avec l'accord de l'inspection du travail).	Pas de limite pour le premier contrat, puis deux ans (trois avec l'accord de l'inspection du travail).	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Violation des restrictions d'utilisation, de durée et de renouvellement des CDD. Absence de contrat écrit (sauf lorsqu'une CC l'autorise). Absence de date d'échéance écrite du CDD.
Canada	Pas de limite	Pas de limite	Non applicable	Habituellement, si l'emploi se poursuit au-delà de la fin du contrat, les dispositions légales relatives au préavis s'appliquent comme pour les travailleurs réguliers. En Colombie-Britannique, c'est le cas uniquement si l'emploi se poursuit pendant au moins trois mois après la fin du contrat.
Chili	Deux	12 mois (deux ans pour les cadres ou les personnes titulaires d'un diplôme universitaire).	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Violation des limites de durée et de renouvellement des CDD. Délais de carence trop courts.
Corée	Pas de limite	Deux ans	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Le contrat est prolongé au-delà de sa durée maximale. Des renouvellements répétés peuvent être considérés par les tribunaux comme la preuve d'une relation de durée indéterminée.
Danemark	Estimé à 2.5	24 mois	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Néant
Espagne	Estimé à trois	12 à 48 mois	Variable	Violations des limites de renouvellement ou de durée. Poursuite de l'emploi au-delà de la durée maximale ou après disparition de la raison objective motivant le recours au CDD.
Estonie	Deux	Cinq ans pour chaque contrat (ou renouvellement).	Deux mois	Violation des lois ou des CC régissant les CDD, comme un dépassement du nombre maximum de contrats et de la durée autorisée ; continuité de l'emploi après la date d'échéance.
États-Unis	Pas de limite	Pas de limite	Non applicable	Non réglementé
Finlande	Estimé à 2.5	Pas de limite	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Les contrats conclus sans motif légitime pour une durée déterminée à l'initiative de l'employeur sont requalifiés en contrats à durée indéterminée.
France	Estimé à deux	9 à 24 mois, généralement 18 mois.	Si CDD < deux semaines : 1/2 de la durée du contrat. Si CDD > deux semaines : 1/3 de la durée du contrat.	Violation de toute règle régissant le recours au CDD, y compris le recours pour des raisons non objectives, le dépassement de la durée maximale ou du nombre de renouvellements autorisés, ou le non-respect du délai de carence entre les contrats.

Tableau 4.3. **Durée, renouvellement et conditions de conversion des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats permanents (suite)**

	Nombre maximal de contrats successifs (renouvellements compris)	Durée cumulée maximale des contrats successifs (renouvellements compris)	Délai de carence devant s'écouler entre deux CDD afin qu'ils ne soient pas considérés comme successifs	Conditions (violations des règles) entraînant la conversion d'un CDD en contrat permanent
Grèce	Trois	Trois ans	45 jours	Recours au contrat pour couvrir des besoins permanents ; violation des limites de renouvellement sans raison objective.
Hongrie	Estimé à 2.5	Cinq ans	Six mois	Néant
Irlande	Pas de limite	Pas de limite pour le premier contrat, ensuite quatre ans.	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Violation des limites de durée ou de renouvellement sans raisons objectives.
Israël	Pas de limite	Pas de limite	Non applicable	Néant
Italie	Six	Trois ans	Aucun	L'emploi est prolongé 30 à 50 jours après la date d'échéance. La durée du contrat dépasse 36 mois.
Japon	Pas de limite	Trois ans pour chaque contrat (ou renouvellement).	Six mois (moitié de la durée du contrat si le CDD est inférieur à un an).	Après plusieurs renouvellements, le salarié est en droit de s'attendre à un renouvellement permanent et l'employeur doit avoir un motif valable pour le refuser.
Luxembourg	Trois	Deux ans	1/3 de la durée du contrat.	Violations des règles régissant l'usage, la durée et le renouvellement des CDD.
Norvège	Pas de limite	Quatre ans	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Emploi au-delà de la limite maximale. Absence de raisons objectives. Des renouvellements répétés peuvent être considérés par les tribunaux comme la preuve d'une relation de durée indéterminée.
Nouvelle-Zélande	Estimé à quatre	Pas de limite	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Absence de motif légitime justifiant le recours au CDD. Absence de préavis écrit quant aux modalités de fin d'emploi. Les tribunaux peuvent estimer qu'un renouvellement continu des CDD constitue un moyen de contourner la législation sur le licenciement.
Pays-Bas	Trois	Pas de limite pour le premier contrat, ensuite trois ans.	Trois mois	Violation des limites de durée et de renouvellement des CDD.
Pologne	Deux	Pas de limite	Un mois	Trois CDD successifs sans interruption d'au moins un mois.
Portugal	Quatre	Deux à trois ans dans la plupart des cas.	1/3 de la durée du contrat.	Violation des limites de durée ou de renouvellement des contrats. Emploi prolongé de 15 jours après la date d'échéance.
République slovaque	Trois	Deux ans	Six mois	Violations des limites de renouvellement ou de durée. CDD sans date d'échéance déterminée. Absence de contrat écrit.
République tchèque	Trois	Trois ans pour chaque contrat (ou renouvellement).	Trois ans	Violation des limites de durée et de renouvellement des CDD.
Royaume-Uni	Pas de limite	Quatre ans	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte	Emploi au-delà de la durée maximale
Slovénie	Pas de limite	Deux ans	Trois mois	Violation des règles relatives à l'usage, la durée et le renouvellement des CDD. Absence de contrat écrit.
Suède	Pas de limite	Deux ans après une période de cinq ans.	Non applicable	Violation des limites de recours aux CDD ou des limites de durée.

Tableau 4.3. **Durée, renouvellement et conditions de conversion des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats permanents (suite)**

	Nombre maximal de contrats successifs (renouvellements compris)	Durée cumulée maximale des contrats successifs (renouvellements compris)	Délai de carence devant s'écouler entre deux CDD afin qu'ils ne soient pas considérés comme successifs	Conditions (violations des règles) entraînant la conversion d'un CDD en contrat permanent
Suisse	Estimé à 1.5	Pas de limite	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Renouvellement automatique du CDD à sa date d'échéance. Des contrats successifs comportent le risque qu'un tribunal déclare le contrat à durée déterminée nul et non avenu.
Turquie	Estimé à 1.5	Pas de limite	Évaluation au cas par cas de la continuité par les tribunaux en cas de plainte.	Renouvellement sans raison objective sérieuse.

Note : En cas d'évaluation au cas par cas de la légalité de contrats successifs par les tribunaux, le nombre maximal de contrats estimé correspond à une estimation du nombre moyen de contrats autorisés par les tribunaux.

Notes par pays :

Allemagne : Les CDD conclus pour des raisons objectives ne sont pas soumis à des restrictions en termes de durée ou de renouvellement. La durée maximale est de quatre ans pour les nouvelles entreprises ou de cinq ans pour les personnes âgées de 52 ans et plus.

Autriche : Après le premier contrat, le renouvellement doit être motivé par des raisons objectives.

Belgique : Pas de nombre maximal si les CDD peuvent être justifiés par une raison objective (par exemple nature du travail ou autres raisons légitimes). La durée minimale des contrats est de trois mois (six mois si accord de l'Inspection des lois sociales).

Chili : Un travailleur ayant signé plus de deux CDD d'une durée totale de 12 mois sur une période consécutive de 15 mois est réputé être sous contrat permanent. Des dérogations sont accordées pour les emplois dans le domaine des arts et du spectacle et aux footballeurs professionnels.

Danemark : Les renouvellements doivent être fondés sur des raisons objectives. Une période de quelques mois est généralement considérée comme un délai de carence raisonnable. Les tribunaux peuvent considérer que le renouvellement continu des CDD est un moyen de contourner la législation sur le licenciement, mais les indemnisations et les amendes constituent les seuls mécanismes de redressement.

Espagne : Les limites de durée et de renouvellement varient en fonction des raisons motivant les CDD. Généralement, pour une relation de travail d'une durée cumulée de 24 mois sur une période de 30 mois, la relation est considérée comme une relation de durée indéterminée. Les exceptions sont les contrats de formation et les contrats relatifs à une mission ou à un service spécifiques.

Finlande : Il est interdit de recourir à des CDD consécutifs lorsque le nombre ou la durée totale de CDD indique des besoins permanents de main-d'œuvre.

France : Les CDD peuvent être prolongés une fois si cela est prévu dans les termes du contrat ou dans le cadre d'un autre accord entre l'employeur et le salarié. Les prolongations sont autorisées pour des raisons objectives uniquement. La limitation du nombre de contrats successifs ne s'applique pas si les contrats concernent des postes ou des professions différents pour lesquels les CDD constituent une forme d'emploi habituelle.

Grèce : Présomption réfragable de relation de travail de durée indéterminée si le contrat est renouvelé deux fois ou que sa durée totale dépasse trois ans sans motif légitime.

Hongrie : Le renouvellement des CDD doit être motivé par des raisons objectives qui n'ont pas d'impact sur l'organisation de travail et ne doivent pas porter atteinte aux intérêts légitimes du salarié.

Irlande : Le renouvellement des CDD au-delà de quatre ans est autorisé s'il est motivé par des raisons objectives. Si un délai de carence est considéré comme une période de chômage technique plutôt qu'un licenciement, le service est jugé continu par la jurisprudence.

Italie : Si deux contrats séparés sont conclus avec la même entreprise, le délai d'interruption doit atteindre 10 à 20 jours (en fonction de la durée du contrat), sinon le contrat est considéré à durée indéterminée. Cette règle ne s'applique pas aux renouvellements d'un même contrat.

Japon : Des CDD de trois ans maximum sont autorisés sans raisons objectives (cinq ans pour les travailleurs très qualifiés et les personnes âgées de 60 ans et plus). Cette limite s'applique à chaque contrat, et non à la durée cumulée des contrats successifs, qui peut être plus longue. Toute période inférieure à un mois entre deux contrats compte pour un mois entier en ce qui concerne le délai de carence.

Luxembourg : Certaines catégories de travailleurs (enseignants, artistes, interprètes, athlètes, entraîneurs) ne sont soumis à aucune restriction en ce qui concerne le renouvellement des contrats à durée déterminée.

Norvège : Certaines catégories de travailleurs sont exonérées de la limite de quatre ans (par exemple stagiaires, participants au PAMT, sportifs).

Nouvelle-Zélande : Les tribunaux peuvent considérer qu'un CDD ne correspond pas aux critères requis s'il est renouvelé de manière continue. La manière dont il est mis fin à l'emploi peut être précisée par écrit au début de la période d'emploi.

Pays-Bas : Le nombre de renouvellements peut être modifié par une convention collective.

Portugal : Il existe quelques exceptions aux limites de durée et au délai de carence minimum, par exemple pour les travailleurs à la recherche de leur premier emploi.

République slovaque : Le renouvellement du contrat au-delà de la durée maximale autorisée doit être fondé sur des raisons objectives.

République tchèque : Les règles régissant les renouvellements, la durée et le délai de carence peuvent bénéficier d'exceptions lorsque des raisons opérationnelles sérieuses nécessitent de recourir aux CDD (nature du travail, contrat à durée indéterminée constituant une exigence excessive). Dans ce cas, un accord écrit est nécessaire entre l'employeur et les représentants des syndicats ou des salariés.

Slovénie : La limite de deux ans s'applique également aux contrats successifs conclus avec différents travailleurs pour un même poste.

Suède : La durée maximale s'applique individuellement aux différents types de CDD, il est donc possible de combiner les CDD pendant plus de deux ans s'ils visent des objectifs différents. Toutefois, le recours abusif aux CDD n'est pas autorisé. Les conventions collectives prévoient des dérogations à ces restrictions.

Source : Questionnaire LPE de l'OCDE 2013 ; et OCDE (2013c), « Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013 », [www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm](http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm).

À l'instar du travail saisonnier, les contrats de projet constituent un autre type spécifique de CDD dont la date d'échéance est liée à la réalisation d'un projet ou d'une mission particuliers. En Finlande et en Suède, une date d'échéance précise doit être spécifiée (bien que des conventions collectives permettent de déroger à cette règle en Suède). Dans plusieurs pays, la mission (et les conditions qui indiquent qu'elle a été menée à bien) doit être décrite en détail dans le contrat de travail ou au début de l'emploi. Peu d'autres restrictions s'appliquent à ce type de travail, outre celles qui s'appliquent aux CDD en général. Les quelques exceptions notables sont les contrats de projet, dont la durée doit être comprise entre 18 et 36 mois en France, et est limitée à trois ans en Espagne (et peut être prolongée de 12 mois par convention collective).

Dans le cas du travail par intérim, le nombre de renouvellements et/ou la durée des missions d'intérim au sein de l'entreprise utilisatrice sont soumis à des restrictions dans environ la moitié des pays de l'OCDE (Belgique, Chili, République tchèque, Estonie, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Israël, Italie, Japon, Corée, Luxembourg, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne et Suisse) (voir annexe tableau 4.A1.2). Lorsque les contrats d'intérim entre l'agence et ses travailleurs sont à durée déterminée, ils sont généralement soumis aux règles générales relatives à l'utilisation des CDD présentées dans le tableau 4.2. En Suède, toutefois, la convention collective relative aux travailleurs intérimaires du secteur industriel limite la durée des contrats à durée déterminée entre l'agence et le travailleur à 12 mois, ce qui est plus restrictif que pour les CDD normaux.

Les contrats d'intérim à durée indéterminée sont autorisés dans la plupart des pays, sauf en Belgique, au Luxembourg et en Pologne (et en Turquie où les contrats d'intérim sont généralement interdits). En Belgique, les missions et les contrats doivent également être synchronisés (et sont donc temporaires)<sup>21</sup>. En Autriche et en Norvège, les contrats d'intérim doivent être à durée indéterminée, sauf s'il existe une raison objective de recourir à un CDD. Dans la plupart des pays, où les contrats d'intérim sont à durée indéterminée, les travailleurs doivent être payés par l'agence entre deux missions, bien que la rémunération entre les missions soit inférieure au salaire normal dans certains – notamment en France, en Grèce, en Italie, au Japon, aux Pays-Bas et au Portugal, et pour les travailleurs non couverts par les conventions collectives en Allemagne. Au Canada, au Danemark, en Finlande, en Israël, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, en Espagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis, il n'existe pas d'obligation explicite de verser des salaires ou des indemnités pour la période comprise entre deux missions consécutives, même si le travailleur est titulaire d'un contrat à durée indéterminée avec l'agence.

### ***Règles de résiliation avant la date d'échéance et à la date d'échéance du contrat***

Les différences entre les règles de résiliation régissant les contrats à durée déterminée et indéterminée respectivement se sont singularisées comme un facteur important de dualisme du marché du travail (voir OCDE, 2013a, et ci-dessous). À cet égard, deux types de coûts doivent être envisagés, selon que la résiliation intervient avant la date d'échéance (dans le cas des CDD), et en fonction de « l'équité » de la résiliation. Comme le montre le tableau 4.4, différentes règles s'appliquent pour mettre fin aux CDD avant la date d'échéance et à la date d'échéance du contrat. Dans la plupart des pays, la résiliation des CDD avant la date d'échéance est au moins aussi complexe et coûteuse que la résiliation des contrats à durée indéterminée. Dans certains pays, les coûts de résiliation avant terme peuvent effectivement être plus élevés pour les CDD, afin que les salariés ayant signé ce type de contrats soient mieux protégés que ceux sous contrat permanent pendant toute la durée du

**Tableau 4.4. Coûts et difficultés liés au licenciement des travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée classiques par rapport à des contrats réguliers**

	Difficultés à licencier <sup>a</sup>		Préavis et indemnités de licenciement		Contraintes de procédure <sup>b</sup>	
	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance
Allemagne	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Australie	Identiques	Aucune	Aucune	Aucun	Identiques	Aucune
Autriche	Identiques, indemnisation pour licenciement abusif : période non échue du contrat.	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Certaines conventions collectives exigent une notification de non-renouvellement.
Belgique	Identiques	Aucune	Les salaires correspondant à la période non échue du contrat doivent être versés à concurrence du double du montant de l'indemnité de licenciement due à un travailleur sous contrat régulier.	Aucun	Identiques	Aucune
Canada <sup>d</sup>	Généralement identiques, l'indemnisation des licenciements abusifs doit correspondre à la période non échue du contrat (par exemple Alberta).	Aucune	Généralement identiques	Aucun	Généralement identiques	Aucune
Chili	Identiques, l'indemnisation pour licenciement abusif doit correspondre à la période non échue du contrat.	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Identiques
Corée	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Danemark	Identiques, l'indemnisation pour licenciement abusif est versée uniquement aux personnes totalisant plus de 12 mois d'ancienneté.	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Espagne	Identiques	Aucune	Identiques	Indemnités de licenciement : 11 jours par année de service (12 jours en 2015).	Identiques	Aucune
Estonie	Identiques	Aucune	Identiques, cas de licenciement économique, les salaires correspondant à la période non échue du contrat doivent être versés.	Aucun	Identiques	Aucune
États-Unis <sup>h</sup>	En fonction des circonstances	En fonction des circonstances	En fonction des circonstances	En fonction des circonstances	En fonction des circonstances	En fonction des circonstances
Finlande	Le licenciement est autorisé uniquement s'il est prévu dans les termes du contrat, si le contrat a plus de cinq ans ou pour d'autres raisons très restreintes. Dans ces cas, les règles qui s'appliquent sont les mêmes que pour les contrats réguliers.	Aucune	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Un préavis est nécessaire si la date d'échéance du contrat n'est pas définie à l'avance (p. ex. sur la base de la réalisation d'une tâche définie).	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Un préavis est nécessaire si la date d'échéance du contrat est définie à l'avance (par exemple sur la base de la réalisation d'une tâche définie).

**Tableau 4.4. Coûts et difficultés liés au licenciement des travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée classiques par rapport à des contrats réguliers (suite)**

	Difficultés à licencier <sup>a</sup>		Préavis et indemnités de licenciement		Contraintes de procédure <sup>b</sup>	
	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance
France <sup>e</sup>	La réalisation n'est possible que dans le cadre d'un d'accord ou pour des motifs restreints, comme la <i>force majeure</i> , une faute grave, un problème de santé ou parce que le salarié a trouvé un emploi permanent. L'indemnisation pour licenciement abusif correspond à la période non échue du contrat.	Aucune	Identiques (si le licenciement est autorisé).	<i>Prime de précarité</i> égale à 10 % de la rémunération brute totale depuis le début du contrat (6 % dans certaines conventions collectives).	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucune
Grèce	Le licenciement n'est autorisé qu'en cas de motif sérieux sur décision d'un tribunal (par exemple si le salarié est suspecté d'avoir commis une infraction pénale ou d'avoir violé ses obligations légales).	Aucune	Les salaires correspondant à la période non échue du contrat doivent être versés si le licenciement est lié à des motifs autres que des motifs sérieux.	Aucun	Un préavis de licenciement est exigé mais ne doit pas être nécessairement écrit.	Aucune
Hongrie	Identiques. En cas de licenciement non justifié, les salaires correspondant à la période non échue du contrat (un an maximum) doivent être versés.	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Irlande	Identiques	Identiques, sauf disposition expresse dans le contrat.	Identiques	Identiques, sauf exclusion explicite du contrat.	Identiques	Identiques, sauf exclusion explicite du contrat.
Israël	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Italie <sup>f</sup>	Le licenciement n'est autorisé que pour un motif légitime ou en cas de licenciement collectif. Les procédures qui s'appliquent sont les mêmes que pour les salariés réguliers licenciés pour les mêmes motifs.	Aucune	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Même taxe de licenciement mais aucun préavis nécessaire.	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucune
Japon	Le licenciement est autorisé uniquement pour des motifs impératifs.	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Luxembourg	Le licenciement est autorisé uniquement pour des motifs graves comme le décès ou la maladie de l'employeur. Dans ce cas, les procédures qui s'appliquent sont les mêmes que pour les licenciements réguliers. L'indemnisation des licenciements abusifs correspond à la période non échue du contrat.	Aucune	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucun	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucune
Norvège	Le licenciement est autorisé uniquement s'il est prévu au contrat ou dans la convention collective. Le cas échéant, les règles qui s'appliquent sont les mêmes que pour les travailleurs réguliers.	Aucune	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucun	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucune
Nouvelle-Zélande	Identiques	Identiques	Identiques	Identiques	Identiques	Identiques
Pays-Bas	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Pologne	Licenciement avec préavis autorisé si prévu au contrat ; le licenciement sans préavis est soumis aux mêmes règles que pour les travailleurs réguliers. L'indemnisation des licenciements abusifs correspond à la période non échue du contrat et ne peut dépasser trois mois de salaire.	Aucune	Préavis de deux semaines, quelle que soit l'ancienneté (en cas de licenciement avec préavis).	Aucun	Pas de notification au syndicat nécessaire.	Aucune

**Tableau 4.4. Coûts et difficultés liés au licenciement des travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée classiques par rapport à des contrats réguliers (suite)**

	Difficultés à licencier <sup>a</sup>		Préavis et indemnités de licenciement		Contraintes de procédure <sup>b</sup>	
	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance	Avant la date d'échéance	À la date d'échéance
Portugal	Identiques, l'indemnisation des licenciements abusifs correspond à la période non échue du contrat.	Aucune	Indemnités de licenciement : CDD < six mois : trois jours par mois de service. CDD > six mois : deux jours par mois de service.	15 jours de préavis nécessaires.	Identiques	15 jours de préavis nécessaires.
République slovaque	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
République tchèque	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune
Royaume-Uni	Identiques	Identiques	Identiques	Mêmes indemnités de licenciement.	Identiques	Identiques
Slovénie <sup>g</sup>	Identiques	Aucune	Identiques	Mêmes indemnités de licenciement, à quelques exceptions près.	Identiques	Aucune
Suède	Licenciement autorisé uniquement en cas de faute grave du salarié (par exemple vol chez l'employeur, violence sur le lieu de travail) sauf si le licenciement est explicitement prévu dans le contrat.	Aucune	Les mêmes qu'en cas de faute grave dans le cas d'un travailleur régulier.	Un mois de préavis par écrit si CDD > 12 mois sur une période de trois ans.	Les mêmes qu'en cas de faute grave dans le cas d'un travailleur régulier	Un préavis écrit adressé au salarié et au syndicat est nécessaire si CDD > 12 mois sur une période de trois ans.
Suisse	Le licenciement est autorisé à tout moment pour un motif légitime, pendant la période d'essai ou s'il est explicitement prévu dans le contrat de travail.	Aucune	Généralement identiques (si le licenciement est autorisé) à ceux des contrats réguliers ; les CDD > dix ans ne peuvent être résiliés qu'avec six mois de préavis.	Aucun	Identiques (si le licenciement est autorisé).	Aucune
Turquie	Identiques	Aucune	Identiques	Aucun	Identiques	Aucune

CDD : Contrat à durée déterminée.

- Les difficultés à licencier incluent la définition du licenciement justifié et abusif, l'indemnisation et la possibilité de réintégration à la suite d'un licenciement abusif, la longueur du procès et le délai maximal après le licenciement pendant lequel le salarié peut déposer plainte pour licenciement abusif.
- Les contraintes procédurales incluent les procédures de notification (par exemple préavis de licenciement oral ou écrit) et le délai devant s'écouler avant la période de préavis puisse commencer.
- En Autriche, l'employeur et le salarié peuvent conclure un accord contractuel sur les conditions et les procédures pour mettre fin à un CDD avant sa date d'échéance.
- Au Canada, la réglementation varie quelque peu en fonction des provinces. Le tableau présente la situation rencontrée le plus fréquemment dans quatre grandes provinces : Alberta, Colombie-Britannique, Ontario et Québec.
- En France, en cas de conversion du contrat en contrat à durée indéterminée, l'employeur peut recevoir une ristourne sur les cotisations de sécurité sociale versées en sus du taux applicable aux travailleurs réguliers.
- En Italie, si le travailleur a droit aux indemnités de chômage, l'employeur doit verser de sa propre initiative des cotisations égales à 41 % du plafond mensuel des indemnités de chômage à la fin du contrat pour chacune des trois premières années d'ancienneté (ou une fraction de l'ancienneté), que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée. En cas de conversion du contrat en contrat à durée indéterminée, l'employeur peut bénéficier d'une ristourne sur les cotisations d'assurance chômage versées en sus du taux applicable aux travailleurs réguliers.
- En Slovénie, le taux des cotisations d'assurance chômage patronales est plus élevé pour les CDD que pour les contrats réguliers. Toutefois, si un CDD est converti en contrat à durée indéterminée, l'employeur est exonéré de cotisations d'assurance chômage pendant une période pouvant atteindre deux ans.
- Aux États-Unis, il n'existe pas de réglementation régissant les affaires contractuelles générales. Si les parties négocient et concluent un contrat de travail, le contrat lui-même doit définir les conditions restreignant le licenciement à la date d'échéance ou avant. Si le travailleur intente un procès pour rupture de contrat, la juridiction à laquelle appartient le tribunal peut avoir sa propre jurisprudence qui servira de précédent pour décider de l'issue de l'affaire. Dans certaines circonstances, les promesses orales et écrites d'un employeur concernant l'ancienneté peuvent créer un contrat implicite en vertu duquel l'employeur ne peut mettre fin à l'emploi sans motif légitime. Seuls certains États des États-Unis reconnaissent l'exception du « contrat implicite » à l'emploi de gré à gré et les États appliquent leur propre jurisprudence. Les décisions de justice concernant les licenciements abusifs sont rendues au cas par cas.

Source : 2013 Questionnaire LPE de l'OCDE 2013 ; et OCDE (2013c), « Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013 », [www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm](http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm).

contrat, qui peut être courte néanmoins. C'est le cas en Belgique, en Estonie, en Finlande, en France, en Grèce, en Italie, au Japon, au Luxembourg, en Norvège et en Suède, où les motifs permettant de mettre fin à un CDD avant la date d'échéance sont limités – sauf disposition contraire du contrat en Finlande, Norvège et Suède – et où les salaires qui auraient été dus pour la période non échue du contrat, si ce dernier n'avait pas été résilié, doivent être versés que le licenciement soit justifié ou pas (uniquement en cas de licenciement économique en Estonie). Des coûts supplémentaires sont en vigueur dans de nombreux pays pour indemniser la résiliation abusive des CDD avant la date d'échéance<sup>22</sup>. À l'inverse, en Australie, la résiliation d'un CDD avant la date d'échéance peut s'avérer en réalité moins coûteuse que le licenciement d'un travailleur régulier, puisque le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée n'a pas le droit à une indemnité de licenciement ou un préavis – bien qu'il puisse être indemnisé s'il s'avère que son licenciement est abusif. Les moindres exigences de notification s'appliquent également en Pologne en cas de résiliation d'un CDD avant sa date d'échéance.

Le processus de résiliation des CDD à la date d'échéance est généralement plus simple que le licenciement des travailleurs sous contrat permanent, et son coût est quasiment nul (ou très faible, selon la législation nationale). Dans la majorité des pays de l'OCDE, il n'existe pas de restrictions légales régissant le licenciement en fin du contrat. Au Chili, en Finlande et au Portugal, un préavis de licenciement est requis à la fin du contrat, tout comme pour les travailleurs titulaires de contrats de plus de 12 mois en Suède. En Autriche, un préavis peut être requis par les conventions collectives. En outre, les salariés titulaires de contrats à durée déterminée ont le droit à des indemnités de licenciement prélevées sur leur compte de prévoyance dans les mêmes conditions que les salariés réguliers<sup>23</sup>. En France, Slovaquie et Espagne, les salariés titulaires de contrats à durée déterminée ont le droit à des indemnités de licenciement, bien qu'à un taux réduit en France et en Espagne. En Italie, les employeurs doivent verser une taxe de licenciement sous la forme d'une contribution au premier mois d'indemnités de chômage si le salarié y a droit, qu'il ait conclu un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Outre les États-Unis, où l'emploi de gré à gré prévaut, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et les Royaume-Uni sont les seuls pays où tout ou partie des travailleurs titulaires d'un CDD ont droit à quasiment la même protection juridique contre le licenciement à la fin de la période contractuelle que les travailleurs titulaires de contrats réguliers. En Irlande, les travailleurs sous CDD ont droit aux indemnités de licenciement classiques lorsqu'ils ont occupé un emploi en continu pendant au moins deux ans et qu'ils sont licenciés soit avant la date d'échéance du contrat, soit à cette date. En outre, les règles relatives au licenciement abusif applicables aux travailleurs sous contrat permanent s'appliquent également en cas de résiliation d'un CDD (avant et au moment de la date d'échéance), sauf exclusion spécifique formulée par écrit dans le contrat de travail. En Nouvelle-Zélande, les modalités de fin de contrat (à une date spécifique ou après la réalisation d'une mission ou d'une tâche) doivent être spécifiées par écrit au moment de l'entrée en vigueur du contrat. La résiliation d'un CDD avant ou à la date d'échéance est alors soumise aux mêmes conditions que la résiliation d'un contrat permanent. Au Royaume-Uni, tous les travailleurs sont couverts par les règles applicables en cas de licenciement abusif s'ils ont au moins un an d'ancienneté. Les travailleurs titulaires d'un CDD sont également concernés, qu'ils soient licenciés avant ou à la date d'échéance de leur contrat<sup>24</sup>. De même, les salariés titulaires d'un CDD ont droit aux indemnités de licenciement au même titre que les salariés réguliers. À l'inverse, ils n'ont pas droit à une période de préavis si leur contrat est résilié à sa date d'échéance.

Des coûts de résiliation élevés peuvent inciter à convertir un CDD en contrat à durée indéterminée, mais ces conversions peuvent également être encouragées par des mesures budgétaires. Par exemple, dans quelques pays, les pouvoirs publics ont récemment opté pour des mécanismes budgétaires associant des désincitations à l'utilisation des CDD et des avantages fiscaux en cas de conversion d'un CDD en contrat à durée déterminée. En Italie, la réforme du marché du travail de 2012 stipule que les employeurs doivent verser des cotisations chômage supérieures de seulement 1.4 % pour les travailleurs embauchés sous CDD<sup>25</sup>. Toutefois, en cas de conversion du CDD en contrat à durée indéterminée, les cotisations sont remboursées. Des mécanismes similaires ont été mis en œuvre par la suite en France et en Slovaquie. En France, en cas de CDD inférieur à trois mois, les employeurs doivent verser un surplus de cotisations à un taux compris entre 4.5 et 7 % du salaire brut (en fonction du contrat). En Slovaquie, les cotisations d'assurance chômage des employeurs ont été portées à 3 % du salaire brut pour les CDD par la réforme du marché du travail de 2013, contre 0.06 % sur tous les contrats avant la réforme. Toutefois, si un CDD est converti en contrat à durée indéterminée, l'employeur est alors exonéré des cotisations d'assurance chômage normales pendant une période pouvant atteindre deux ans<sup>26</sup>. Aucune évaluation de ces mesures n'a été menée pour le moment.

En ce qui concerne les contrats d'intérim, les règles générales relatives à la résiliation des CDD s'appliquent dans la plupart des pays si l'agence souhaite mettre fin au contrat avec le salarié avant la date d'échéance (voir annexe tableau 4.A1.2)<sup>27</sup>. Par exemple, en France, la résiliation avant la date d'échéance d'un contrat d'intérim à durée déterminée est autorisée uniquement pour des motifs graves. Ainsi, si l'entreprise utilisatrice met fin à la mission, l'agence d'intérim doit réaffecter le salarié ou rémunérer la période non échue du contrat. Dans d'autres pays, toutefois, l'annulation de la mission par l'entreprise utilisatrice est considérée comme un raison justifiée de mettre fin à un contrat d'intérim, en vertu des mêmes règles et procédures s'appliquant aux CDD, si le contrat est à durée déterminée. Par exemple, en Hongrie, la rupture du contrat par l'entreprise utilisatrice peut constituer un motif de résiliation, qui dispense l'agence de son obligation de verser une indemnisation pour absence de justification (voir tableau 4.3).

À l'inverse, peu de réglementations restreignent les possibilités d'annulation de la mission par l'entreprise utilisatrice. Dans la plupart des pays, la réglementation est la même que pour n'importe quel contrat commercial. Ainsi, les motifs légitimes pour mettre fin à un contrat entre l'entreprise utilisatrice et l'agence peuvent être n'importe lequel de ceux figurant dans le contrat entre les deux parties (l'agence et l'entreprise utilisatrice). Par conséquent, en fonction des dispositions figurant dans ces contrats, il peut être beaucoup plus simple pour les entreprises utilisatrices de mettre fin à leur relation avec les travailleurs intérimaires qu'avec leurs salariés réguliers.

### **Travailleurs non salariés dépendants**

Comme nous l'avons indiqué dans la section 1, les travailleurs non salariés dépendants représentent une part non négligeable des travailleurs en situation de subordination. Puisqu'ils ne sont pas salariés, les normes de travail ou les autres mesures protections prévues par le code du travail ne s'appliquent généralement pas. Dans la mesure où les conditions pour mettre fin à une relation commerciale sont beaucoup moins strictes que les conditions de résiliation d'un contrat de travail, cette catégorie de travailleurs est *de facto* celle qui bénéficie de la moins bonne protection de l'emploi parmi l'ensemble des travailleurs en situation de subordination. En outre, dans les pays où les

régimes de sécurité sociale ne sont pas les mêmes pour les salariés et les travailleurs indépendants – en termes de financement, de prestations, ou les deux –, les employeurs de travailleurs non salariés dépendants ne versent généralement pas ou peu de cotisations de sécurité sociale, et ces travailleurs bénéficient de prestations moins généreuses que les salariés. Ces deux faits incitent très fortement les entreprises à recourir à ces types de contrats pour au moins une partie de la main-d'œuvre dont ils ont besoin, ce qui peut expliquer leur part importante dans un certain nombre de pays.

Étant donné la nature particulière des travailleurs non salariés dépendants, quelques pays leur ont transférés certains droits de protection normalement applicables aux salariés par la création de statuts hybrides. Toutefois, dans la plupart des cas, ces extensions de droits concernent uniquement la protection sociale, tandis que la résiliation des contrats demeure strictement régie par le droit commercial. Le Royaume-Uni, l'Italie et la République tchèque comptent parmi les rares exceptions en ce qui concerne le droit du travail (voir Kim, 2014). En particulier, au Royaume-Uni, la catégorie légale des « travailleurs » fait référence à tout individu qui travaille sous contrat pour fournir un service personnel, indépendamment du fait qu'il soit titulaire d'un contrat de travail par ailleurs. Ces « travailleurs » ont droit à une protection contre les discriminations en vertu de l'*Equality Act* de 2010 – qui implique également un droit à un traitement égal dans des conditions de travail élémentaires. En outre, ils sont couverts par certaines dispositions de la réglementation du travail, notamment celles relatives au temps de travail et au salaire minimum. Toutefois, la protection contre les licenciements abusifs et le droit aux indemnités de licenciement, comme stipulé dans l'*Employment Rights Act* de 1996, ne couvre pas les travailleurs non salariés dépendants (voir par exemple Eichhorst et al., 2013). En Italie, les « collaborateurs » constituent une catégorie importante de travailleurs non salariés dépendants – il s'agit de travailleurs en situation de subordination employés pour un projet spécifique dans le cadre d'un contrat de services conclu avec un employeur qui est chargé de verser les cotisations de sécurité sociale, bien qu'à un taux réduit. Les règles de résiliation de ces contrats diffèrent de celles des contrats commerciaux et sont très proches de celles applicables aux titulaires de CDD classiques (voir ci-dessus) : sauf en cas de faute, de force majeure ou de manque manifeste de compétences des travailleurs, la résiliation à l'initiative de l'employeur n'est pas possible avant que le projet ne soit complètement achevé (voir encadré 4.3). En République tchèque, un travailleur et un employeur peuvent conclure un accord pour une mission qui ne peut durer plus de 300 heures dans une seule année calendaire. Le code du travail tchèque accorde aux travailleurs titulaires de ces contrats des droits spécifiques (comme des droits à congé maternité et parental) et lorsque qu'une résiliation avant la date d'échéance est possible, le droit à un préavis de 15 jours, sauf dans les cas où une résiliation immédiate est également possible pour les salariés (par exemple faute ou force majeure)<sup>28</sup>.

Dans la pratique toutefois, la principale source de protection de l'emploi des travailleurs non salariés dépendants est fondée sur les instruments juridiques dont les tribunaux disposent pour faire la distinction entre l'emploi indépendant véritable et les utilisations abusives de ce statut masquant des relations impliquant un lien de subordination, et donc une relation de travail<sup>29</sup>. Toutefois, comme nous l'avons vu dans la section 1, l'existence d'un lien de subordination est difficile à prouver et un large éventail d'instruments juridiques a été élaboré par la plupart des pays de l'OCDE aux fins du contrôle juridictionnel des contrats de services par les tribunaux. Dans les pays de droit civil<sup>30</sup>, la catégorie d'instrument la plus puissante est une présomption légale réfragable de

### Encadré 4.3. Les collaborateurs italiens et la réforme du marché du travail de 2012

La possibilité d'embaucher des travailleurs pour exécuter des tâches spécifiques en vertu d'un contrat de service figure explicitement dans le code civil italien depuis 1942 (voir article 2222). En principe toutefois, le recours à un contrat de services nécessite l'absence de subordination, même lorsque la relation entre l'indépendant et le client est caractérisée par une continuité dans le temps. Étant donné la difficulté à identifier la subordination dans le cadre de relations continues, la réforme de la sécurité sociale de 1995 a introduit, pour une liste étendue de profils professionnels, l'obligation pour le client/employeur de payer une partie des cotisations de sécurité sociale dues par le travailleur au titre de son activité indépendante lorsque la relation entre l'employeur et le travailleur peut être considérée comme une « collaboration continue » (cf. loi 335/1995, article 2, mieux connue sous le nom de « réforme Dini »).

Dans la pratique, la réforme de 1995 reconnaît la possibilité de recourir à des contrats de service pour les relations se caractérisant par un degré restreint de subordination, donnant ainsi naissance à un contrat spécifique de collaboration continue et coordonnée avec son propre régime spécifique de sécurité sociale. Alors que la réforme fixe le taux de cotisations de sécurité sociale à un niveau très bas (10 % de la rémunération brute, dont deux tiers doivent être versés par l'employeur), et que le régime légal a été clarifié, ces contrats se sont multipliés pendant la seconde moitié des années 90 (voir Berton et al., 2005). Initialement, ils étaient autorisés uniquement pour les emplois non manuels, mais cette restriction a été supprimée en 2001.

En 2003, une nouvelle réforme (décret législatif n° 276/2003, mieux connu sous le nom de « réforme Biagi ») a réglementé davantage ces contrats en stipulant qu'ils ne pouvaient porter sur des tâches exécutées en temps normal par les salariés de l'entreprise, et qu'ils devaient être liés à un projet spécifié à l'avance ou à un volet de ce projet. Dans la pratique toutefois, l'application de ces règles s'est avérée difficile puisqu'elle permettait aux employeurs de définir le « projet » comme leur principale branche d'activité, l'employeur et le collaborateur contribuant à des parties de ce projet (ministère du Travail et des Politiques sociales, 2012). La réforme du marché du travail de 2012 (loi 92/2012, mieux connue sous le nom de « réforme de Fornero ») a réglé ces problèmes en précisant que le projet doit être autonome et ne peut être simplement réduit à une partie d'un autre projet plus vaste. Plus important en termes de protection de l'emploi, les employeurs peuvent désormais résilier ces contrats avant leur date d'échéance *uniquement* dans les conditions applicables aux autres contrats à durée déterminée. En fait, tandis que les parties pouvaient définir des clauses permettant aux employeurs de résilier le contrat sans préavis ni indemnités avant la réforme (une possibilité prévue par le code civil), cette pratique est désormais interdite. En outre, les cotisations de sécurité sociale dues au titre des nouveaux contrats de collaboration ont été augmentées, et il est prévu qu'elles soient alignées sur celles de contrats de travail d'ici à 2018.

Globalement, la réforme du marché du travail de 2012 semble avoir rendu beaucoup plus compliqué le recours aux collaborateurs pour les entreprises. Cette impression semble largement confirmée par les premières données disponibles, ce qui suggère que les entreprises qui embauchent ont moins souvent recours à ce type de contrats (Cappellini et al., 2014). Néanmoins, aucune évaluation rigoureuse n'a encore été publiée.

relation de travail dans des circonstances spécifiques. En d'autres termes, si certaines conditions spécifiques sont remplies, l'existence d'un contrat de travail est présumée, et la charge de la preuve de sa non-existence revient à l'employeur. Dans certains pays, cette présomption légale est essentiellement restreinte à des professions particulières, comme les représentants de commerce (par exemple Autriche, Belgique et France). À l'inverse, dans quelques autres pays, le droit du travail établit une présomption légale réfragable de relation de travail dans des conditions très générales. Par exemple, en Grèce et aux Pays-Bas, si une personne effectue une prestation de services régulièrement sur une période suffisamment longue, elle est alors présumée être salariée. Au Mexique, une relation de travail est présumée exister entre un prestataire de service et la personne ou l'organisation qui demande ce service. En Estonie et en Suisse, une relation de travail est présumée exister si les services fournis par le travailleur ne peuvent être raisonnablement obtenus qu'en échange d'un salaire. Dans de nombreux pays de droit civil, le droit du travail cite un certain nombre de conditions, qui, si elles sont satisfaites, établissent une présomption réfragable de subordination *de facto* nécessitant une requalification du contrat de service en contrat de travail (par exemple Chili, République tchèque, Italie, Pologne, Portugal, République slovaque, Slovénie, Espagne). Dans les pays de droit commun et les pays nordiques – ainsi que quelques autres pays comme l'Allemagne et le Japon – il n'existe pas de présomption légale explicite, mais les tribunaux appliquent invariablement un certain nombre de critères juridiques précis<sup>31</sup> et souvent les institutions chargées de faire appliquer la loi publient des directives publiques concernant ces critères afin d'éviter les erreurs de classification due à une simple inattention et décourager les abus délibérés (par exemple en Australie, en Irlande ou dans de nombreux États des États-Unis ; voir OCDE, 2014b pour plus de détails sur la législation de chaque pays)<sup>32</sup>.

Comme dans la plupart des cas, le dépôt d'une plainte par le travailleur concerné auprès des tribunaux est l'un des seuls moyens d'éviter la dissimulation d'une relation de travail. Seuls quelques pays ont accordé à leurs autorités du travail le pouvoir de faire respecter le droit du travail à cet égard. Toutefois, ce pouvoir est généralement limité et ne permet pas de former un recours civil ou de saisir un tribunal sans le consentement du travailleur lésé. En Australie, au Chili, en Pologne, en Espagne et aux États-Unis, toutefois, les autorités du travail peuvent intenter un recours en justice au nom des salariés lésés même en l'absence de consentement, notamment dans les cas où des intérêts publics fondamentaux sont en jeu. Plus souvent, les autorités fiscales et de sécurité sociale peuvent imposer directement un taux de cotisations fiscales et sociales à l'employeur en vertu de leur propre appréciation de la relation qui lie l'employeur au salarié, et infliger des amendes ou intenter une action au pénal pour fraude ou abus graves. Toutefois, cela ne signifie pas que l'opinion de l'autorité budgétaire ou de sécurité sociale est nécessairement décisive devant les tribunaux. En réalité, le simple fait qu'une personne soit traitée comme un travailleur indépendant en vertu du code des impôts et de la législation sur la sécurité sociale, par exemple en raison d'une inscription au registre du commerce, n'empêche pas qu'elle puisse être considérée comme salariée par un tribunal. Néanmoins, les certifications produites par les autorités fiscales constituent souvent des preuves importantes devant les tribunaux, notamment lorsqu'elles respectent le droit du travail. Par exemple, en Irlande, toute personne, entreprise ou son représentant peut faire appel au service compétent du ministère de la Protection sociale pour demander une enquête sur une relation de travail afin de s'assurer que la catégorie d'assurance sociale à laquelle appartient un travailleur est la bonne, et de décider si le travailleur a le statut de salarié ou

d'indépendant. Après étude de la nature de l'emploi, et sur la base des principes juridiques définis par la jurisprudence, le Département des affaires sociales et familiales peut rendre une décision écrite, qui bien qu'elle ne soit décisive qu'à des fins de protection sociale, donne néanmoins une indication sur le statut professionnel. De même, aux Pays-Bas, le travailleur peut demander une Déclaration de statut de travailleur indépendant aux autorités fiscales, ce qui nécessite de déterminer si l'activité du travailleur peut être considérée comme celles d'un indépendant ou d'un salarié au sens du code civil néerlandais. Au Danemark, le fait qu'un travailleur soit considéré comme salarié par les autorités fiscales ou de sécurité sociale donne lieu à une sorte de présomption réfragable d'une relation de travail dans une procédure civile (voir OCDE, 2014b ; et Kim, 2014, pour plus de détails).

### 3. De la protection à la sécurité : analyse des différences entre contrats en termes de sécurité de l'emploi

La section précédente a principalement démontré que les règles juridiques qui régissent la cessation d'emploi diffèrent fortement entre travailleurs réguliers et travailleurs non réguliers. Faut-il pour autant en déduire que les emplois réguliers sont effectivement plus précaires, comme les différences de réglementation le laissent penser ? Et dans quelle mesure l'emploi non régulier ne correspond-il qu'à une phase transitoire dans la carrière d'un travailleur, par exemple au premier contact des primo-demandeurs d'emploi avec le marché du travail ? Telles sont les questions examinées dans cette section.

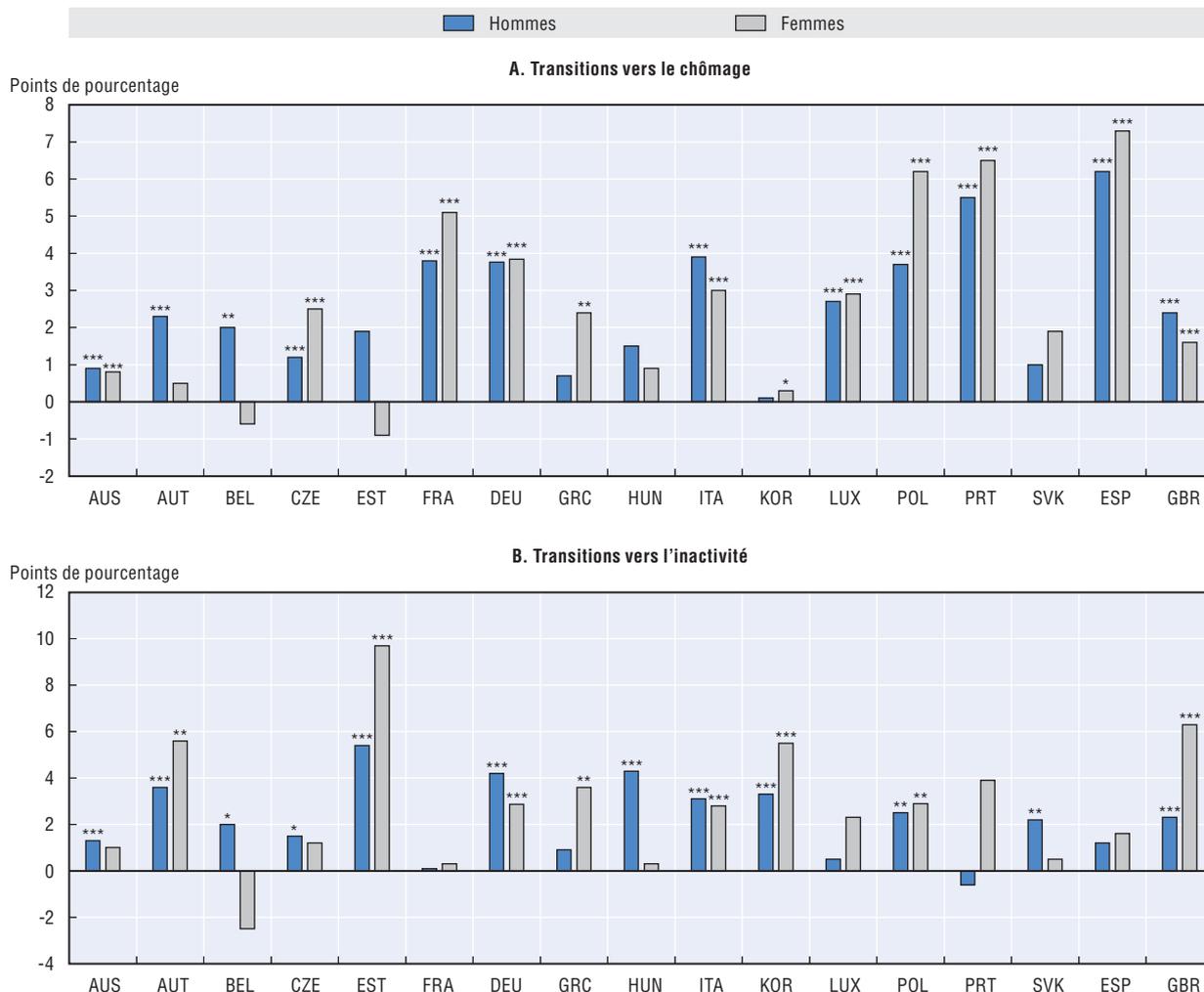
#### **Lien entre sécurité de l'emploi et type de contrat**

L'une des méthodes qui peut être employée pour analyser les différences entre contrats sur le plan de la sécurité de l'emploi consiste à examiner le risque de chômage. Ainsi, dans une récente étude (OCDE, 2014a), l'OCDE a estimé l'effet de la nature du contrat de travail sur la probabilité de passer en un an de l'emploi au chômage dans un échantillon de 17 pays de l'OCDE à l'aide d'un modèle probit dynamique et en tenant compte des effets de nombreuses covariables et de l'hétérogénéité non observée<sup>33</sup>. Les résultats, présentés dans la partie A du graphique 4.9, montrent que dans environ les deux tiers des pays pour lesquels des données comparables sont disponibles, la probabilité d'être au chômage un an plus tard est nettement plus forte parmi les travailleurs non réguliers que parmi les salariés permanents employés à plein-temps. Les différences estimées sont souvent importantes : elles sont supérieures à 2 % dans environ la moitié des pays, ce qui est réellement élevé comparativement au taux de passage moyen parmi l'ensemble des salariés (tous types de contrats confondus), en général relativement faible – compris entre 0.9 % aux Pays-Bas et 6.6 % en Espagne. Une tendance similaire est observée s'agissant du taux de passage à l'inactivité, estimé à l'aide de la même méthode (graphique 4.9, partie B). Dans environ la moitié des pays pour lesquels des données comparables existent, la probabilité d'être inactif un an plus tard est nettement plus forte pour les travailleurs non réguliers que pour les salariés réguliers à plein-temps.

Pour évaluer de manière plus complète les différences entre types de contrats en matière sécurité de l'emploi, il faut examiner, non seulement le risque de chômage mais aussi la durée de l'épisode de chômage consécutif à la cessation du contrat et la perte de revenu subie durant cet épisode. Cette méthode est employée dans le chapitre 3. Les principaux résultats qu'elle permet d'obtenir sont globalement conformes à ceux présentés par le graphique 4.9 ci-dessus, confirmant que les travailleurs non réguliers se

### Graphique 4.9. Effets du type de contrat sur la probabilité de passer, en un an, de l'emploi au chômage ou à l'inactivité

Différence estimée entre travailleurs non réguliers et travailleurs permanents,



Note : La partie A du graphique présente la différence, en points de pourcentage, entre travailleurs non réguliers et salariés réguliers à plein-temps en ce qui concerne la probabilité d'être au chômage un an plus tard. La partie B présente la différence, en points de pourcentage, entre travailleurs non réguliers et salariés réguliers à plein-temps en ce qui concerne la probabilité d'être inactif un an plus tard. Les estimations ont été obtenues à l'aide d'un modèle probit à effets aléatoires, avec prise en compte des effets de six situations dans l'emploi initiales (emploi permanent à temps plein, emploi permanent à temps partiel, emploi non régulier, chômage, inactivité et activité indépendante), du revenu du ménage, et introduction de variables indicatrices pour trois tranches d'âge, trois niveaux d'instruction, le statut matrimonial, la présence d'enfants de moins de 13 ans et l'existence de problèmes de santé, auxquelles s'ajoutent des variables indicatrices temporelle et régionale. Les travailleurs occasionnels sont classés parmi les travailleurs non réguliers.

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement – sur la base d'erreurs-types robustes.

Source : OCDE (2014), *Job, Wages and Inequality*, Éditions OCDE, Paris, à paraître, d'après les données de la British Household Panel Survey (BHPS) 1992-2008 pour le Royaume-Uni, du German Socio-Economic Panel (GSOEP) pour l'Allemagne, des statistiques de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC) 2004-09 pour les autres pays de l'Union européenne, de la Household, Income and Labour Dynamics (HILDA) 2001-09 pour l'Australie et du Korean Labour and Income Panel (KLIPS) 1999-2008 pour la Corée.

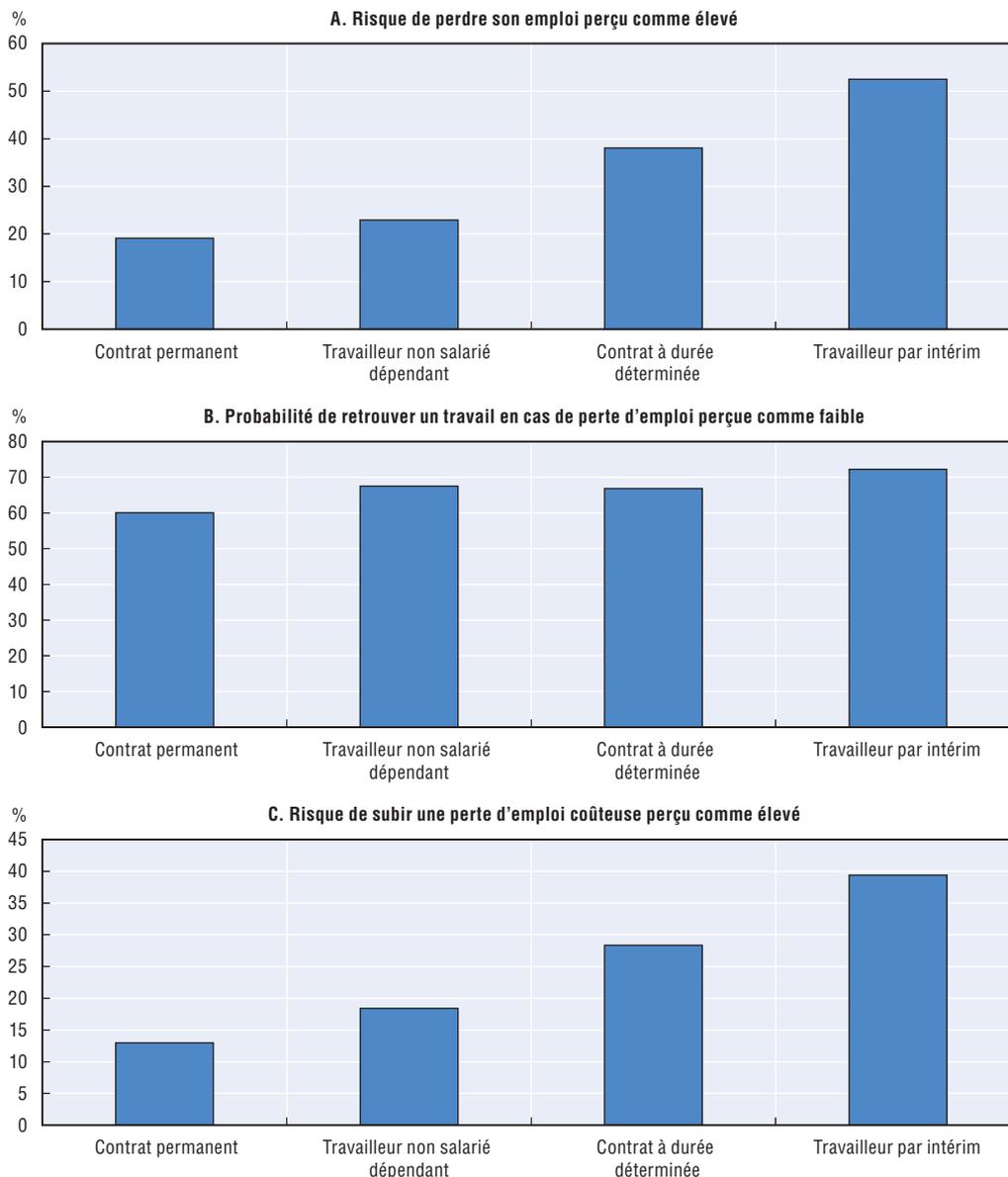
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142683>

trouvent généralement dans une situation plus précaire. Même si l'épisode de chômage est souvent plus court pour les travailleurs au chômage au terme d'un contrat temporaire que pour les travailleurs permanents licenciés, la probabilité de perte d'emploi est beaucoup plus forte parmi les travailleurs temporaires. De ce fait, ces derniers peuvent s'attendre à une durée de chômage cumulée beaucoup plus longue que les salariés permanents.

Il est également possible, pour évaluer ces différences, d'apprécier la manière dont les travailleurs titulaires de différents types de contrats perçoivent leur situation en termes de sécurité de l'emploi. À l'évidence, les données obtenues selon cette méthode doivent être interprétées avec prudence, la perception étant une évaluation subjective susceptible d'être influencée par des caractéristiques culturelles et individuelles et ne reflétant pas nécessairement les différences réelles. De surcroît, il n'est pas exclu que les travailleurs choisissent le type de contrat en fonction de leurs préférences, ce qui peut fausser les comparaisons entre types de contrats. Cependant, en l'occurrence, les différences de sécurité de l'emploi perçue en fonction du type de contrat sont vraisemblablement sous-estimées, les individus les moins réfractaires au risque étant susceptibles d'opter pour des contrats précaires. En tout état de cause, il a en général été constaté que les évaluations subjectives donnaient une très bonne indication des situations réelles, ce qui laisse penser qu'elles permettent d'obtenir des données valides en complément des informations sur les situations réelles<sup>34</sup> (voir, par exemple, Clark et al., 2005 ; Clark et Postel-Vinay, 2009 ; et le chapitre 3 pour une réflexion plus approfondie). Le principal avantage de cette méthode tient au fait qu'elle permet d'apprécier les différences de sécurité de l'emploi perçue selon le type de contrat à partir des données de la vague 2010 de l'enquête EWCS, qui – comme souligné plus haut – permet de distinguer les travailleurs non salariés dépendants, les travailleurs par intérim et les autres travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Le graphique 4.10 examine trois indicateurs de la sécurité de l'emploi subjective en fonction du type de contrat : le risque perçu de perte d'emploi ; la probabilité perçue de retrouver un poste en cas de perte d'emploi ; le risque perçu de perte d'emploi coûteuse. Sont considérés comme ayant un risque perçu de perte d'emploi élevé les travailleurs qui se disent d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils pourraient perdre leur emploi dans les six mois suivant l'enquête ; sont considérés comme ayant une faible probabilité perçue de retrouver un emploi les travailleurs qui disent ne pas être d'accord ou n'être pas du tout d'accord avec l'idée selon laquelle en cas de perte d'emploi, ils retrouveraient facilement un poste offrant un salaire similaire ; enfin, le risque perçu de perte d'emploi coûteuse est considéré comme élevé lorsque les travailleurs cumulent risque perçu de perte d'emploi élevé et faible probabilité perçue de retrouver un emploi. Pour que l'analyse des évaluations subjectives soit plus informative, on a effectué la comparaison entre les différents types de contrats en tenant compte des effets pays et de diverses caractéristiques observables susceptibles de s'expliquer par des facteurs individuels et culturels<sup>35</sup>. En moyenne, environ 19 % des salariés réguliers estiment être exposés à un risque de perte d'emploi élevé (graphique 4.10, partie A). Les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée classique ou d'un contrat d'intérim sont beaucoup plus susceptibles que les autres d'avoir un sentiment d'insécurité quant à leur emploi – 38 % et 52 % respectivement. Ce pourcentage élevé de travailleurs intérimaires éprouvant un sentiment d'insécurité quant à leur emploi s'explique très probablement par la durée généralement courte des missions d'intérim. Quant aux non salariés dépendants, étonnamment, ils ne sont que 23 % à penser qu'ils pourraient perdre leur emploi dans les six prochains mois. Il est permis d'en déduire que la volonté de contourner la législation sur la protection de l'emploi (LPE) n'est probablement pas la principale raison qui incite à faire appel à ce type de contrat, ce choix étant sans doute davantage en rapport avec le fait que le coin fiscal associé à ces contrats est plus faible.

Graphique 4.10. **Perceptions de l'insécurité de l'emploi selon le type de contrat**  
En pourcentage des travailleurs au sein de chaque catégorie, 2010



Note : La partie A présente une estimation du pourcentage de travailleurs qui, au sein de chaque catégorie, se disent d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils pourraient perdre leur emploi dans les six mois suivant l'enquête. La partie B présente une estimation du pourcentage de travailleurs qui, au sein de chaque catégorie, disent ne pas être d'accord ou n'être pas du tout d'accord avec l'idée selon laquelle en cas de perte d'emploi, ils retrouveraient facilement un poste offrant un salaire similaire. La partie C présente le pourcentage estimé de travailleurs disant être d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils pourraient perdre leur emploi dans les six prochains mois mais ne pas être d'accord ou n'être pas du tout d'accord avec l'idée qu'ils retrouveront un poste leur offrant un salaire similaire. Les taux indiqués pour les travailleurs permanents correspondent à des moyennes des réponses brutes. Au sein de chaque catégorie de contrat, la différence par rapport aux contrats permanents a été estimée à l'aide d'un modèle de probabilité linéaire comprenant des variables indicatrices pour le sexe, le pays, 9 tranches d'âge, 3 niveaux d'instruction, 9 professions, 21 secteurs d'activité, 9 durées d'ancienneté, 9 tailles de l'entreprise et une variable indiquant qu'il y a eu un épisode de chômage avant l'épisode en cours. La différence estimée a ensuite été ajoutée à la moyenne obtenue pour les travailleurs permanents. Les travailleurs justifiant de plus de huit années d'ancienneté ont été exclus de l'échantillon.

Source : Estimations calculées par l'OCDE sur la base d'Eurofound (2010), « Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) », [www.eurofound.europa.eu/working/surveys/](http://www.eurofound.europa.eu/working/surveys/).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142690>

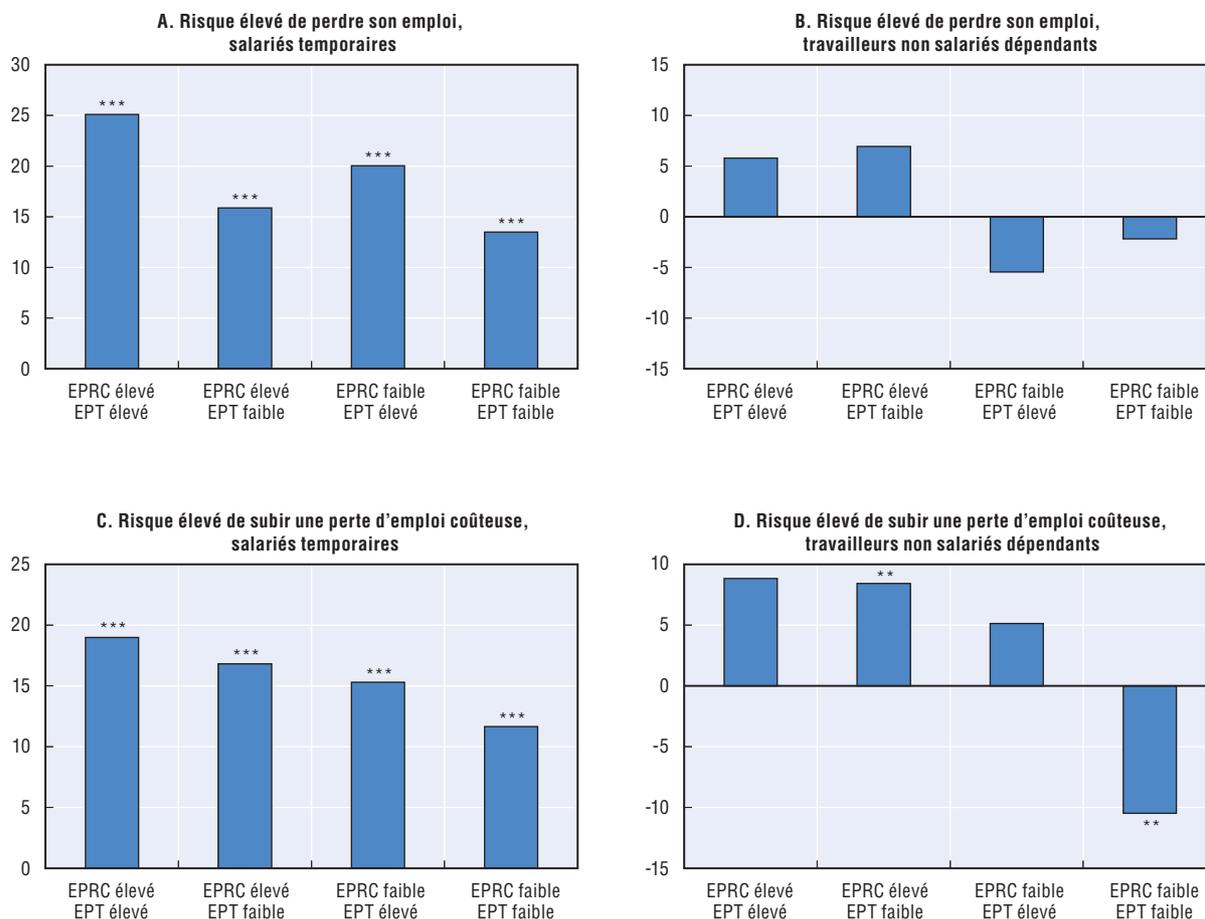
Comme souligné plus haut (et dans le chapitre 3), la probabilité de perte d'emploi ne constitue qu'une des multiples dimensions de la précarité de l'emploi. Le délai dans lequel il est possible de retrouver un emploi et les conditions d'emploi du nouveau poste doivent également être pris en compte dans l'évaluation de la sécurité de l'emploi. À noter que la perception qu'ont les travailleurs de leurs chances de retrouver un emploi équivalent est similaire pour tous les types de contrats, la perception des salariés permanents n'étant que légèrement plus positive (graphique 4.10, partie B). Ainsi quelque 60 % de ces salariés indiquent ne pas être d'accord ou n'être pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle s'ils perdaient leur emploi, ils en retrouveraient rapidement un autre offrant un salaire similaire, contre 67 % à 72 % des titulaires d'un contrat à durée déterminée, des travailleurs intérimaires et des travailleurs non salariés dépendants. Regrouper ces deux informations permet d'obtenir une indication approximative de la perception globale de la précarité de l'emploi. La partie C du graphique 4.10 révèle que seulement 13 % des travailleurs permanents ont le sentiment d'être exposés à un risque élevé de perte d'emploi coûteuse, contre 18 % des travailleurs non salariés dépendants, 28 % des titulaires d'un contrat à durée déterminée et 39 % des travailleurs intérimaires.

D'après les études empiriques, une LPE stricte visant les travailleurs réguliers va de pair avec une plus forte rotation des emplois temporaires (voir ci-après). De ce fait, il a été avancé que des règles de licenciement restrictives entraînent également une moindre sécurité de l'emploi pour les travailleurs temporaires parce que lorsqu'il est difficile de procéder à des ajustements d'effectifs parmi les travailleurs permanents, les contrats temporaires sont utilisés pour amortir les fluctuations économiques. Par conséquent, quand les règles applicables aux licenciements sont plus restrictives, les pertes d'emploi sont plus fréquentes et les épisodes de chômage plus longs parmi les travailleurs temporaires. En revanche, les effets des règles relatives à l'embauche ont été beaucoup moins étudiés. Le graphique 4.11 présente les effets des deux types de règles. Les pays ont été répartis dans quatre groupes, selon qu'ils se situent en deçà ou au-delà de la moyenne, calculée pour les pays de l'échantillon, des indices de la LPE définis par l'OCDE pour le licenciement individuel et collectif des travailleurs titulaires de contrats réguliers (indice EPRC) et pour la durée des contrats temporaires et les activités pour lesquelles ils peuvent être utilisés (indice EPT). On a ensuite estimé, au sein de chaque groupe de pays, dans quelle mesure la probabilité de se sentir exposé à un risque élevé de perte d'emploi et à un risque élevé de perte d'emploi coûteuse variait selon le type de contrat, en faisant appel au même modèle que celui employé pour le graphique 4.10, afin de tenir compte des effets des caractéristiques culturelles et individuelles révélées par les perceptions des travailleurs réguliers qui vivent dans un pays donné et présentent des caractéristiques données<sup>36</sup>.

S'agissant des travailleurs non salariés dépendants, le graphique 4.11 tend à confirmer que plus la réglementation relative aux contrats permanents est rigide, plus la différence entre le degré de sécurité perçu par les travailleurs non salariés dépendants et celui perçu par les travailleurs permanents est grande, en particulier lorsque l'on tient également compte de la perception de la difficulté à retrouver un emploi – en d'autres termes lorsque l'on mesure l'insécurité de l'emploi à partir du risque perçu de subir une perte d'emploi coûteuse<sup>37</sup>. Néanmoins, dans tous les cas, quelle que soit la configuration des indices de la LPE, les travailleurs non salariés dépendants se sentent plus en sécurité dans leur emploi que les travailleurs temporaires. Il est donc permis d'en déduire que dans les pays qui appliquent des règles de licenciement restrictives aux contrats réguliers, les travailleurs non salariés dépendants sont peut-être utilisés comme variable d'ajustement par les

### Graphique 4.11. Perception de l'insécurité de l'emploi par les travailleurs réguliers de pays où la LPE est forte et de pays où elle est faible

Effet estimé, en points de pourcentage, de la qualité de travailleur non régulier sur la probabilité de se sentir en insécurité sur le plan de l'emploi, par groupe de pays, 2010



Note : La partie A présente l'effet estimé, en points de pourcentage, de la qualité de titulaire d'un contrat temporaire sur la probabilité de se sentir exposé à un risque élevé de perte d'emploi. La partie B présente l'effet estimé, en points de pourcentage, de la qualité de travailleur non salarié dépendant sur la probabilité de se sentir exposé à un risque élevé de perte d'emploi. La partie C présente l'effet estimé, en points de pourcentage, de la qualité de titulaire d'un contrat temporaire sur la probabilité de se sentir exposé à un risque élevé de perte d'emploi coûteuse. La partie D présente l'effet estimé, en points de pourcentage, de la qualité de travailleur non salarié dépendant sur la probabilité de se sentir exposé à un risque élevé de perte d'emploi coûteuse. Pour le calcul de ces effets, les probabilités obtenues pour les travailleurs réguliers ont été retenues comme base de comparaison. Sont considérés comme percevant un risque de perte d'emploi élevé les travailleurs qui se disent d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils pourraient perdre leur emploi dans les six mois suivant l'enquête. Sont considérés comme percevant un risque élevé de perte d'emploi coûteuse les travailleurs qui disent être d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils pourraient perdre leur emploi dans les six prochains mois mais ne pas être d'accord ou n'être pas du tout d'accord avec l'idée qu'ils retrouveront un poste leur offrant un salaire similaire. Pour chaque catégorie de contrat, la différence par rapport aux contrats permanents a été estimée à l'aide d'un modèle de probabilité linéaire comprenant des variables indicatrices pour le sexe, le pays, 9 tranches d'âge, 3 niveaux d'instruction, 9 professions, 21 secteurs d'activité, 9 durées d'ancienneté, 9 tailles de l'entreprise et une variable indiquant qu'il y a eu un épisode de chômage avant l'épisode en cours. La différence estimée a ensuite été ajoutée à la moyenne obtenue pour les travailleurs permanents. Les travailleurs justifiant de plus de huit années d'ancienneté ont été exclus de l'échantillon. Un indice EPRC élevé (faible) correspond aux pays qui, en 2010, se situaient au-delà (en deçà) de l'indice moyen de rigueur de la LPE en matière de licenciement individuel ou collectif de salariés réguliers. Un indice EPT élevé (faible) correspond aux pays qui, en 2010, se situaient au-delà (en deçà) de l'indice moyen de rigueur de la LPE relative à la durée des contrats temporaires et aux activités pour lesquelles ils peuvent être utilisés. EPRC élevé/EPT élevé : Belgique, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal, Slovaquie et Espagne ; EPRC élevé/EPT faible : République tchèque, Allemagne, Pays-Bas et République slovaque ; EPRC faible/EPT élevé : Estonie, Norvège, Pologne et Turquie ; EPRC faible/EPT faible : Autriche, Danemark, Finlande, Irlande, Hongrie, Suède et Royaume-Uni. Les travailleurs qui ont plus de huit ans d'ancienneté ont été exclus de l'échantillon. Les erreurs-types ont été corrigées par regroupement au niveau des pays par type de contrat.

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

LPE : législation sur la protection de l'emploi ; EPRC : rigueur de la protection de l'emploi en matière de licenciement individuel et collectif (contrats réguliers) ; EPT : rigueur de la protection de l'emploi visant les contrats temporaires.

Source : Estimations calculées par l'OCDE sur la base d'Eurofound (2010), « Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) », [www.eurofound.europa.eu/working/surveys/](http://www.eurofound.europa.eu/working/surveys/).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142704>

entreprises, mais moins que les travailleurs temporaires. En d'autres termes, selon toute probabilité, la volonté de contourner la LPE n'est une raison importante de recours aux contrats de sous-traitance que dans les pays où la LPE est restrictive et d'autres raisons jouent également un rôle. Cette hypothèse est confirmée par le fait que les éléments, évoqués dans la section 1, qui révèlent une certaine substituabilité entre travailleurs temporaires et travailleurs non salariés dépendants semblent plus probants lorsque l'analyse est limitée aux pays qui ont un indice EPRC (réglementation relative aux travailleurs permanents) supérieur à la moyenne. De fait, le coefficient de corrélation entre la fréquence du travail temporaire et la fréquence du travail indépendant exercé dans le cadre d'une situation de subordination (tableau 4.1 et graphique 4.1) obtenu pour ce groupe de pays atteint -0.54 (si l'on exclut le Luxembourg). Ce résultat laisse penser que dans les pays où la LPE visant les travailleurs réguliers est restrictive, les contrats de sous-traitance et les contrats à durée déterminée sont utilisés comme des instruments de flexibilité.

Dans le cas des travailleurs temporaires, le degré de sécurité de l'emploi perçue dépend non seulement de la rigueur de la LPE visant les contrats réguliers, mais aussi et surtout de la rigueur des règles relatives à la durée des contrats temporaires et aux activités pour lesquelles ils peuvent être utilisés<sup>38</sup>. Plus précisément, alors que comparativement aux travailleurs réguliers, les travailleurs temporaires ont une probabilité de percevoir un risque élevé de perte d'emploi supérieure de 13 points de pourcentage dans les pays où les indices EPRC et EPT sont l'un et l'autre inférieurs à la moyenne, cette différence n'est que légèrement plus grande (16 points de pourcentage) dans les pays qui affichent un indice EPRC supérieur à la moyenne mais un indice EPT inférieur à la moyenne. À l'inverse, cette probabilité est supérieure de 20 points de pourcentage dans les pays qui affichent un indice EPRC inférieur à la moyenne mais un indice EPT supérieur à la moyenne, et de 25 points de pourcentage lorsque les deux indices sont supérieurs à la moyenne. Ces différences estimées sont non négligeables comparativement à la proportion de travailleurs permanents qui ont le sentiment d'être exposés à un risque de perte d'emploi élevé (voir le graphique 4.10)<sup>39</sup>. Ces constatations sont confirmées par des estimations économétriques obtenues en introduisant un terme d'interaction entre les indicateurs quantitatifs de la LPE et des variables indicatrices du type de contrat<sup>40</sup> (voir OCDE, 2014b)<sup>41</sup>.

Au contraire, les deux types de réglementation ont la même incidence sur le risque de perte d'emploi coûteuse perçue par les travailleurs temporaires. Ainsi, les travailleurs temporaires ont une probabilité de percevoir un risque élevé de perte d'emploi coûteuse supérieure de 12 points de pourcentage à celle des travailleurs réguliers dans les pays où les indices EPRC et EPT sont l'un et l'autre inférieurs à la moyenne ; cette probabilité est supérieure de 17 points de pourcentage dans les pays où l'indice EPRC est supérieur à la moyenne et l'indice EPT inférieur à la moyenne, de 15 points de pourcentage dans les pays où l'indice EPRC est inférieur à la moyenne et l'indice EPT supérieur à la moyenne et de 19 points de pourcentage dans les pays où les deux indices sont supérieurs à la moyenne<sup>42</sup>.

Il n'est probablement pas surprenant que la législation relative aux contrats réguliers joue un rôle plus important dans la sécurité de l'emploi quand on tient compte de la probabilité de retrouver un emploi, ce résultat s'expliquant par le fait qu'une réglementation restrictive est défavorable à toute forme d'embauche. Il peut en revanche sembler plus étonnant que les règles relatives aux contrats temporaires jouent un rôle important dans la perception du risque de perdre son emploi dans les six mois suivant la date de l'enquête. Cependant, les règles qui limitent la durée des contrats temporaires – en raccourcissant leur durée maximale et/ou en rendant les renouvellements difficiles –

réduisent inévitablement la durée de la période d'emploi des travailleurs temporaires dont le contrat n'est pas converti en contrat à durée indéterminée. Il s'ensuit que si ces règles permettent certes de limiter le recours à ces contrats conformément à leur objectif – et peut-être, dans certains cas, d'augmenter le nombre de conversions de contrats –, elles peuvent aussi avoir pour effet d'accroître l'insécurité de l'emploi pour les travailleurs temporaires qui ont peu de chances de voir leur contrat converti. Cette hypothèse semble confirmée par des estimations économétriques obtenues en introduisant un terme d'interaction entre les indicateurs quantitatifs de la LPE et des variables indicatrices du type de contrat (voir OCDE, 2014b). En effet, lorsque l'on construit deux indices EPT différents (l'un portant sur la durée/le renouvellement des contrats et l'autre sur d'autres aspects de la réglementation<sup>43</sup>), le seul indicateur significatif concernant la perception du risque de perte d'emploi par les titulaires de contrats à durée déterminée est celui qui porte sur les règles relatives à la durée des contrats.

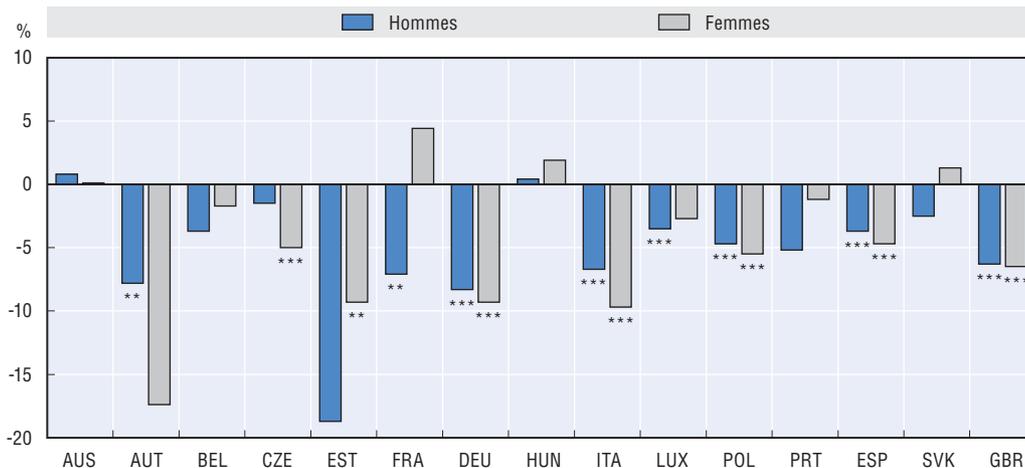
À l'évidence, cette moindre sécurité de l'emploi perçue par les travailleurs non réguliers pourrait s'expliquer par des différences de préférences, les individus les moins réfractaires au risque optant pour des emplois temporaires si ceux-ci sont mieux rémunérés<sup>44</sup>. Certaines données montrent en effet que les travailleurs sont prêts à accepter une rémunération plus faible contre une plus grande sécurité de l'emploi. Ainsi, Böckermann et al. (2011) montrent que les entreprises finlandaises où la rotation du personnel est la plus forte versent également des rémunérations plus élevées, mais ils ne constatent pas d'effet inconditionnel de la rotation du personnel sur la satisfaction dans l'emploi<sup>45</sup>. De même, Bassanini et al. (2013) montrent que l'écart de rémunération observé en France entre les entreprises familiales et non familiales peut être intégralement expliqué par la plus faible propension des entreprises familiales à licencier leurs salariés. Dans le cas des travailleurs temporaires, certaines études montrent qu'ils peuvent bénéficier d'une petite prime salariale lorsqu'ils exercent certains métiers très spécifiques (infirmier, programmeur informatique et, de manière générale, métiers très bien rémunérés ; voir, par exemple, Theodore et Peck, 2013 ; Bosio, 2014) ou appartiennent à des catégories particulières (jeunes travailleurs en début de carrière ; voir, par exemple, Böheim et Cardoso, 2009). Toutefois, de manière plus générale, les données montrent plutôt que les travailleurs temporaires subissent une pénalité salariale ou, à tout le moins, ne bénéficient d'aucune prime salariale (voir OCDE, 2014a pour d'autres références). Le graphique 4.12 présente des estimations à effets fixes de l'écart de rémunération entre les salariés réguliers et non réguliers à plein-temps. Ces estimations corroborent les constatations des études précitées, à savoir que dans les deux tiers des 15 pays pour lesquels des données sont disponibles, le fait d'être titulaire d'un contrat non régulier va de pair avec une pénalité salariale non négligeable pour les hommes employés à plein-temps, pour les femmes à plein-temps et pour ces deux catégories confondues. Le salaire des hommes et des femmes titulaires d'un contrat non régulier n'est pas inférieur à celui de leurs homologues titulaires d'un contrat régulier dans deux pays seulement (Australie et Hongrie). Globalement, rien n'indique que la précarité plus grande à laquelle sont confrontés les travailleurs non réguliers soit compensée par une rémunération plus élevée.

### **L'emploi temporaire est-il un « tremplin » ou un « piège » ?**

Les différences constatées dans la partie précédente laissent penser qu'en moyenne, les emplois non réguliers sont pénalisants en termes de sécurité de l'emploi et de rémunération, même si la situation est variable selon les pays et les types de contrats. Il est

Graphique 4.12. **Pénalité salariale subie par les travailleurs non réguliers**

Différence de salaire estimée entre les salariés non réguliers et permanents à plein-temps



Note : Le graphique présente la différence de salaire horaire estimée entre salariés non réguliers et permanents exerçant à plein-temps, exprimée en pourcentage du salaire des salariés réguliers à plein-temps. Ces estimations ont été obtenues au moyen d'un modèle linéaire à effets fixes du logarithme du salaire horaire incluant également des variables indicatrices pour cinq tranches d'âge, trois niveaux d'instruction, le statut matrimonial, la présence d'enfants de moins de 13 ans et l'existence de problèmes de santé, auxquelles s'ajoutent des variables indicatrices temporelle et régionale. Les travailleurs occasionnels sont classés parmi les travailleurs non réguliers.

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : OCDE (2014), *Job, Wages and Inequality*, Éditions OCDE, Paris, à paraître, d'après les données de la British Household Panel Survey (BHPS) 1992-2008 pour le Royaume-Uni, du German Socio-Economic Panel (GSOEP) pour l'Allemagne, des statistiques de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC) 2004-09 pour les autres pays de l'Union européenne et de la Household, Income and Labour Dynamics (HILDA) 2001-09 pour l'Australie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142713>

donc important d'analyser la dynamique des carrières individuelles et d'évaluer si ces effets pénalisants persistent dans le temps (en analysant la situation tout au long de l'existence) et si les emplois non réguliers ont des effets stigmatisants.

L'une des principales questions à laquelle tentent de répondre les travaux sur la dynamique des carrières comprenant un passage par l'emploi temporaire porte sur le point de savoir si les emplois temporaires sont des « tremplins » vers un emploi plus stable. En d'autres termes, en acceptant un emploi temporaire, un chômeur, en particulier un jeune chômeur sans expérience, augmente-t-il ses chances de trouver un emploi stable ? Ou aurait-il plutôt intérêt à rester au chômage et à continuer ses recherches pour trouver directement un emploi permanent ? Autrement dit, l'acceptation d'une offre d'emploi temporaire condamne-t-elle les individus à travailler dans le cadre de formes non régulières d'emploi, transformant ainsi les contrats temporaires en un « piège » ? D'un côté, rompre rapidement avec le chômage grâce à un emploi temporaire permet aux travailleurs d'acquérir de l'expérience professionnelle, d'accéder à des réseaux informels et d'améliorer leur capital humain – ou, à tout le moins, d'éviter qu'il ne se dégrade. De surcroît, comme le laissent penser Cockx et Picchio (2012), il est également possible qu'en acceptant un emploi de courte durée, un travailleur apporte la preuve de sa motivation. Par ailleurs, en occupant des emplois temporaires à plusieurs reprises, les travailleurs acquièrent peut-être des expériences multiples, ce qui leur donne plus de chances de trouver, par la suite, un emploi plus stable et correspondant mieux à leur profil. D'un autre côté, accepter un emploi temporaire peut empêcher les travailleurs d'effectuer des

démarches pour rechercher un poste plus stable et retarder ainsi l'accès à un emploi permanent. En outre, un travailleur qui accepte un emploi de courte durée risque d'indiquer ainsi qu'il manque d'ambition ou a moins de compétences productives que les autres. À cela s'ajoute que les périodes de travail accomplies dans le cadre d'un contrat temporaire sont plus courtes, si bien que les travailleurs temporaires ont parfois des difficultés à remplir les conditions requises pour bénéficier d'indemnités de chômage au terme de leur contrat et ont ensuite davantage de contraintes financières lorsqu'ils recherchent un nouvel emploi. Par conséquent, comme l'indiquent Berton et Garibaldi (2012), dès lors qu'il est plus facile de trouver un autre emploi temporaire qu'un poste permanent, les travailleurs au chômage après avoir occupé un poste temporaire risquent d'être plus enclins que les autres à accepter la première offre d'emploi qu'ils reçoivent, même si elle concerne un emploi temporaire, et de finir par enchaîner les périodes de travail non régulier<sup>46</sup>. De surcroît, passant moins de temps en emploi, les travailleurs temporaires acquièrent vraisemblablement moins d'expérience professionnelle et prennent ainsi, au fil du temps, du retard par rapport aux travailleurs permanents. Enfin, nombre de travaux consacrés à la formation avancent qu'un travailleur temporaire reçoit souvent moins de formation financée par l'employeur parce que l'épisode d'emploi est censé être plus court, si bien que l'employeur a moins de temps pour récupérer l'argent investi dans la formation (voir, par exemple, Booth et al., 2002 ; Bassanini et al., 2007). Néanmoins, les conclusions des études théoriques sur l'impact de la durée attendue de l'épisode d'emploi sur la formation financée par l'employeur ne sont pas tranchées : il apparaît en effet que la formation pourrait aussi être utilisée comme un moyen de sélectionner les travailleurs temporaires (Autor, 2001) et que les entreprises connues pour offrir des possibilités de formation de qualité jugent peut-être intéressant de recruter des travailleurs temporaires et de leur fournir une formation générale<sup>47</sup>, cette offre de formation leur permettant d'attirer des salariés d'un meilleur niveau, fût-ce pour une durée limitée (Moen et Rosen, 2004).

L'une des méthodes qui peut être employée pour examiner ces questions consiste à comparer les estimations relatives au passage d'un contrat non régulier à un contrat permanent à celles relatives au passage du chômage à l'emploi régulier<sup>48</sup>. Par exemple, OCDE (2014a) constate qu'après prise en compte des effets des différences individuelles, dans tous les pays qui figurent sur le graphique 4.9 sauf en France, la probabilité d'occuper un emploi permanent à plein-temps au cours d'une année donnée est nettement plus forte parmi les travailleurs qui occupaient un poste temporaire un an plus tôt que parmi ceux qui étaient au chômage<sup>49</sup>. Cette méthode ne tient cependant pas compte du temps que les chômeurs ont consacré à la recherche d'un emploi avant d'accepter une offre de poste temporaire. De fait, la plupart des études récentes examinent la situation d'un groupe de chômeurs à un moment donné et évaluent l'effet de la décision d'accepter un emploi temporaire – au lieu de rester au chômage pour continuer à rechercher un emploi à durée indéterminée – sur la probabilité d'occuper un emploi régulier plusieurs mois ou années plus tard. Ces études aboutissent à des résultats plus contrastés. Ainsi, alors que Heinrich et al. (2005) constatent que dans le Missouri et en Caroline du Nord, ceux parmi les bénéficiaires de prestations sociales participant à des programmes de réinsertion qui ont été orientés vers un emploi par intérim percevaient, au cours des deux années suivantes, un revenu beaucoup plus élevé et avaient davantage de chances de ne pas vivre de prestations sociales que ceux qui n'avaient pas été affectés à un emploi, d'autres auteurs sont parvenus à des conclusions moins tranchées. Par exemple, utilisant une méthode

d'appariement sur le score de propension pour tenir compte des effets de l'hétérogénéité observable, Hagen (2003) constate qu'en Allemagne, le fait, à une date donnée, de commencer à travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée au lieu de continuer de chercher un emploi définitif accroît la probabilité d'accéder à un poste permanent deux ans plus tard, mais observe que cet effet disparaît au bout de quatre ans. De Graaf-Zijl et al. (2011) estiment un modèle de durée multi-états pour des chômeurs néerlandais et ne constatent pas de différence significative de la probabilité de trouver un emploi régulier dans les 72 mois suivant le début de l'épisode de chômage entre ceux qui ont occupé un emploi temporaire à un moment quelconque de cette période et les autres. Ils estiment toutefois que l'exercice d'une activité temporaire a une incidence positive pour les migrants. Kvasnicka (2009) et Jahn et Rosholm (2014) ont utilisé une méthode similaire pour examiner les effets du travail par intérim sur le passage à l'emploi régulier en Allemagne dans la première étude et au Danemark dans la seconde. L'étude sur l'Allemagne montre que le fait d'accepter un emploi par intérim n'améliore pas les chances ultérieures des chômeurs de trouver un emploi dans les deux années suivant la mission. L'étude danoise révèle que le travail par intérim aide les travailleurs à trouver un poste permanent tant que la mission est en cours mais que cet effet disparaît par la suite – sauf dans le cas des migrants (voir également Jahn et Rosholm, 2013) – et devient même négatif pour les femmes. De même, Casquel et Cunyat (2008) estiment sur données espagnoles un modèle de durée pour l'emploi à durée déterminée et constatent que les contrats à durée déterminée ne débouchent sur des postes permanents que pour les travailleurs qui ont un niveau d'instruction élevé, mais n'ont pas cet effet pour les jeunes, les femmes et les personnes qui ont un faible niveau d'instruction.

Dans l'ensemble, à de rares exceptions près, les études empiriques récentes semblent montrer que, à tout le moins pour une grande majorité de travailleurs, le fait d'accepter un emploi temporaire ne réduit pas les chances de trouver un emploi permanent par la suite – et peut même parfois augmenter légèrement ces chances. Il s'agit là de conclusions logiques par rapport au fait que dans la plupart des pays de l'OCDE, les contrats temporaires sont beaucoup plus fréquents parmi les jeunes et beaucoup moins parmi les travailleurs d'âge très actif (voir la section 1), ce qui laisse penser que beaucoup de primo-demandeurs d'emploi commencent par travailler dans le cadre d'un contrat temporaire mais parviennent ensuite à accéder à des postes plus stables. Toutefois, comme le soulignent Autor et Houseman (2010), les études précitées ne peuvent pas tenir compte des effets de toutes les sources d'hétérogénéité. Ainsi, les raisons qui conduisent les individus à accepter ou non un emploi temporaire sont vraisemblablement liées à des caractéristiques individuelles qui, finalement, influencent leurs trajectoires professionnelles. La prise en compte des effets de cette source d'hétérogénéité non observable nécessite des variables instrumentales. Autor et Houseman (2010) exploitent le fait que les bénéficiaires du programme d'insertion professionnelle de Detroit sont affectés de manière aléatoire, par roulement, à des prestataires à but non lucratif, ce qui leur permet de d'utiliser la propension différente de ces prestataires à recourir au travail temporaire ou au recrutement direct comme instrument pour évaluer les résultats professionnels ultérieurs. Ils constatent qu'au cours des sept trimestres qui suivent le programme, les travailleurs qui ont occupé un emploi par intérim étaient dans une situation nettement plus mauvaise sur les plans de l'emploi et du revenu que ceux qui avaient bénéficié d'un recrutement direct et que ceux qui n'avaient pas travaillé. À noter que lorsqu'aucune variable instrumentale n'est utilisée, les estimations obtenues sont similaires à celles de Heinrich et al. (2005), ce qui plaide fortement en faveur de l'hypothèse selon laquelle les estimations citées précédemment sont

peut-être des surestimations – à savoir qu'elles exagèrent peut-être les effets positifs des emplois temporaires.

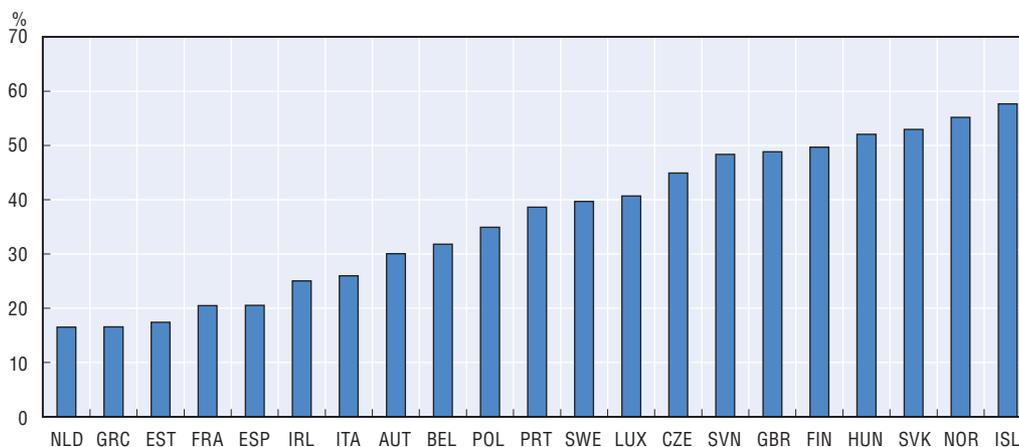
Les travaux sur le rôle de tremplin de l'emploi temporaire cités jusqu'à présent abordent le sujet sous un angle étroit, tentant de répondre à la question de savoir quel est le meilleur choix que peut faire un chômeur compte tenu du contexte institutionnel. Il serait cependant hasardeux d'utiliser les résultats de ces études pour tirer des conclusions sur le bien-fondé de l'adoption, par les pouvoirs publics, de règles visant à faciliter ou, au contraire, à limiter le recours au travail temporaire. Pour déterminer si l'emploi temporaire est effectivement un tremplin vers l'emploi, il existe une autre méthode, plus éclairante pour l'action publique, qui consiste à chercher à évaluer si une réforme qui rend les contrats temporaires plus attrayants accélère l'insertion professionnelle, en particulier l'accès à un emploi stable. Parmi les quelques études qui abordent la question sous cet angle figure celle de Garcia-Pérez et al. (2014), qui exploitent l'expérience quasi naturelle qu'a constituée la libéralisation des contrats à durée déterminée en Espagne, en 1984, pour examiner, à l'aide de la méthode des régressions sur discontinuités, les différences de parcours professionnel de générations de jeunes qui ont prématurément quitté l'enseignement secondaire et ont atteint l'âge minimum requis pour commencer à travailler juste avant ou juste après la réforme. Les auteurs constatent qu'au cours des 20 années qui ont suivi la réforme, les générations arrivées sur le marché du travail après la réforme avaient connu à la fois plus d'épisodes d'emploi et plus d'épisodes de chômage, ce qui semble témoigner d'une augmentation des allers-retours entre contrats à durée déterminée et chômage. Globalement, ils estiment que les intéressés ont travaillé 300 jours de moins à cause de la réforme. En d'autres termes, cette étude laisse penser que la stratégie consistant à faciliter l'accès au marché du travail à travers le recours à l'emploi temporaire n'améliore pas les perspectives professionnelles des jeunes en Espagne, voire, en réalité, a une incidence négative sur ces perspectives. Il va sans dire que ces constatations sont peut-être spécifiques au contexte espagnol et qu'il conviendra de consacrer d'autres travaux à cette question avant de pouvoir tirer des conclusions définitives<sup>50</sup>.

Un emploi temporaire peut fort bien être à la fois un tremplin pour certaines personnes et un piège pour d'autres, certains travailleurs finissant par alterner, pendant des années, emplois temporaires et chômage. Par exemple, selon les données de l'enquête EU-SILC, dans la quasi-totalité des pays européens pour lesquels des données sont disponibles, moins de 50 % des travailleurs qui occupaient un poste temporaire au cours d'une année donnée travaillent à plein-temps dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée trois ans plus tard (graphique 4.13)<sup>51</sup>. Même si ces chiffres ont été obtenus sans prise en compte des différences individuelles et doivent donc être interprétés avec prudence<sup>52</sup>, ils n'en témoignent pas moins d'un degré de persistance élevé, les passages de l'emploi permanent à l'emploi temporaire étant très peu nombreux<sup>53</sup>.

Quelques études ont estimé de manière plus rigoureuse les effets de rétention sur une période plus longue et ont conclu à la présence d'un phénomène de persistance de l'emploi non régulier. Par exemple, Esteban-Pretel et al. (2011) ont fait appel à un modèle structurel pour étudier les trajectoires professionnelles de jeunes diplômés japonais après l'obtention de leur diplôme et ont constaté que 10 à 15 ans plus tard, ceux qui avaient commencé leur vie professionnelle en exerçant un emploi atypique<sup>54</sup> au cours du mois suivant l'obtention de leur diplôme avaient une probabilité plus faible d'exercer un emploi régulier que ceux qui avaient commencé par être au chômage, même si cet effet disparaît au bout de 20 ans. Toharia et Cebrián (2007), s'appuyant sur des données de sécurité sociale, constatent que

### Graphique 4.13. Taux de transition à trois ans de l'emploi temporaire à l'emploi permanent

Pourcentage de travailleurs qui étaient titulaires d'un contrat temporaire en 2008 et travaillaient à plein-temps dans le cadre d'un contrat permanent en 2011



Note : Les données se rapportent à 2007 et 2010 pour la République tchèque, la France, la Grèce, la Suède et le Royaume-Uni, à 2006 et 2009 pour la Norvège et la République slovaque et à 2005 et 2008 pour l'Irlande.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE d'après des données de l'enquête de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC) relatives à la période 2005-11.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142727>

21.4 % des travailleurs espagnols qui étaient titulaires d'un contrat temporaire au cours d'une année donnée occupaient encore un emploi temporaire cinq ans plus tard et n'avaient pas eu de contrat à durée indéterminée entre-temps. Conde-Ruiz et al. (2011), s'appuyant sur des données plus récentes de la même source, parviennent à une conclusion encore plus frappante, constatant que la quasi-totalité des individus arrivés sur le marché du travail avant l'âge de 21 ans commencent par occuper un emploi non régulier et qu'environ 40 % travaillent encore dans le cadre d'un contrat temporaire 20 ans plus tard. Berton et al. (2007) utilisent des données de sécurité sociale italiennes et constatent que seulement 48 % des jeunes diplômés dont le premier emploi était un emploi à durée déterminée classique occupaient un poste permanent cinq ans plus tard, tandis que 22 % d'entre eux avaient encore un contrat non régulier et que les 30 % restants étaient au chômage ou ne faisaient plus partie de la population active<sup>55</sup>. Enfin, Booth et al. (2002) ont examiné les effets à long terme de l'emploi temporaire sur les salaires et constaté que le fait d'avoir occupé un poste temporaire en début de carrière induisait une pénalité salariale définitive pour les hommes britanniques – mais pas pour les femmes.

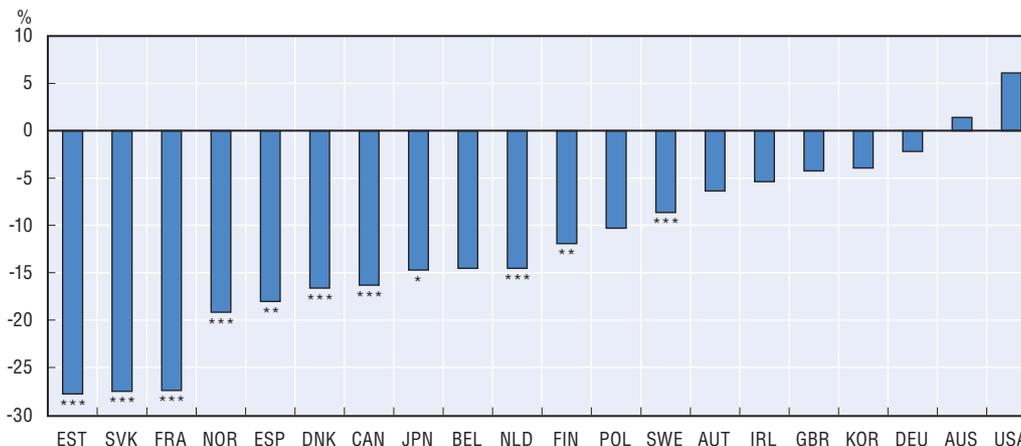
Certaines études ont également montré que si un épisode de travail temporaire peut faciliter l'obtention d'un emploi permanent, ce n'est pas nécessairement le cas lorsque ces épisodes de travail temporaire se répètent. De fait, Gagliarducci (2005) constate, pour les diplômés italiens, que plus le temps passé en emploi temporaire est long et plus les épisodes de travail temporaire antérieurs sont nombreux, moins ces diplômés ont des chances de finir par trouver un emploi permanent. Il est permis d'en déduire que les emplois temporaires peuvent certes constituer une porte d'entrée sur le marché du travail pour les travailleurs sans expérience et un tremplin vers un emploi stable, mais seulement pour les travailleurs qui parviennent à quitter rapidement l'emploi temporaire. Des résultats similaires ont été obtenus par Garcia-Pérez et Muñoz-Bullón (2011) pour l'Espagne et par Cockx et Picchio (2012) pour la Belgique. Enfin, Rebollo-Sanz (2011) nuance les résultats obtenus pour

l'Espagne, montrant que des épisodes répétés de travail temporaire ont un effet particulièrement négatif sur la probabilité de trouver un poste à durée indéterminée lorsque ces expériences de travail temporaire ont lieu au sein de la même entreprise.

Dans l'ensemble, les études empiriques semblent confirmer qu'un nombre non négligeable de travailleurs non réguliers cherchent un emploi permanent (voir plus haut le graphique 4.3) mais ont des difficultés à rompre avec leur statut précaire et à accéder à des contrats réguliers, à durée indéterminée. Comme évoqué précédemment, l'inégalité d'accès à la formation financée par l'employeur pourrait concourir à expliquer cette situation. L'une des principales difficultés rencontrées pour estimer l'impact du type de contrat sur la formation tient au fait que les travailleurs qui ont moins de capacités productives sont toujours moins susceptibles, à la fois d'être titulaires d'un contrat régulier, à durée indéterminée, et de bénéficier d'une formation financée par leur employeur subordonnée à la nature de leur contrat. Ces capacités n'étant pas observables, on risque d'attribuer à tort un fait observé au niveau de la formation au type de contrat, alors qu'en réalité ce fait s'explique simplement par des capacités non observées. L'une des méthodes qui permet de résoudre ce problème consiste à définir une variable de substitution susceptible de rendre compte de ces capacités non observées sans être affectée par la formation financée par l'employeur. Les variables représentant les compétences cognitives issues de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC) peuvent remplir ce rôle. En effet, ces compétences sont suffisamment générales pour avoir été acquises avant le début de la vie professionnelle et ne semblent pas affectées par la formation financée par l'employeur (voir OCDE, 2014b). Par conséquent, estimer le lien entre type de contrat et formation en tenant simultanément compte des compétences individuelles en littératie et numératie permet d'interpréter les résultats en termes de causalité<sup>56</sup>.

En moyenne dans les pays dans lesquels cette analyse peut être effectuée (voir OCDE, 2014b), le fait d'être titulaire d'un contrat temporaire réduit de 14 % la probabilité de bénéficier d'une formation financée par l'employeur (graphique 4.14). Dans la moitié de ces pays, le type de contrat a un effet négatif et significatif sur la formation. En Estonie, en France et en République slovaque, cet effet négatif atteint 27 %. De surcroît, dans plusieurs autres pays, les estimations ponctuelles sont supérieures à 5 %, ce qui laisse penser que l'absence de significativité observée dans certains cas pourrait tout simplement être due à la petite taille de l'échantillon. En fait, on ne retrouve un effet positif mais statistiquement non significatif de la qualité de travailleur temporaire sur l'accès à la formation que dans deux pays (l'Australie et les États-Unis)<sup>57</sup>. Globalement, ces résultats laissent penser que les travailleurs temporaires sont, en moyenne, moins susceptibles que leurs homologues titulaires d'un contrat à durée indéterminée de bénéficier d'une formation financée par l'employeur. La formation renforçant les compétences productives, cette situation contribue, au fil du temps, à accroître l'écart de compétences entre travailleurs réguliers et non réguliers (voir la section 1), rendant l'accès à un emploi régulier plus difficile à mesure que les travailleurs vieillissent et avancent dans leur carrière professionnelle.

Graphique 4.14. **Travailleurs temporaires et formation financée par l'employeur**  
Effet estimé, en pourcentage, de la qualité de travailleur temporaire sur la probabilité de bénéficier d'une formation financée par l'employeur, 2012



Note : Estimation de la différence, en pourcentage, entre travailleurs temporaires et permanents en ce qui concerne la probabilité d'avoir bénéficié d'une formation financée par l'employeur au cours de l'année précédant l'enquête. Cette estimation est calculée en tenant compte des scores en littératie et numératie et en incluant des variables indicatrices pour le sexe, pour la qualité d'autochtone, pour neuf classes d'âge, neuf professions, neuf durées d'ancienneté et cinq tailles d'entreprise. Les données relatives à la Belgique se rapportent uniquement à la Flandre et celles relatives au Royaume-Uni se rapportent uniquement à l'Angleterre et à l'Irlande du Nord.

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement – sur la base d'erreurs-types robustes.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142736>

#### 4. Quelles réformes pour réduire la segmentation du marché du travail ?

Il ressort des sections précédentes que dans la plupart des pays, les dispositions législatives qui régissent la rupture des contrats de travail sont très variables selon le type de contrat. Comme le laissent penser la théorie économique et les travaux empiriques antérieurs, dans les pays où les règles applicables aux contrats permanents sont restrictives tandis que les coûts de rupture des contrats non réguliers sont faibles, les employeurs ont une forte motivation à recourir aux contrats non réguliers pour ajuster leurs effectifs aux fluctuations de la demande (voir l'encadré 4.4). De surcroît, comme exposé dans la section précédente, si l'emploi temporaire peut constituer un tremplin vers un emploi stable pour certains travailleurs, il peut aussi être un piège pour d'autres, qui sont condamnés à occuper des emplois non réguliers et voient leurs espoirs d'échapper à la précarité de leur situation s'amenuiser progressivement.

Ces disparités persistantes ne posent pas seulement un problème d'équité : elles se traduisent aussi par des résultats sous-optimaux du point de vue de l'efficacité. En effet, un marché du travail fortement segmenté risque d'avoir pour corollaire une augmentation du nombre de travailleurs moins motivés pour travailler, moins souples et moins disposés à accepter de nouvelles tâches. De même, il est probable que les entreprises investissent moins dans leur personnel dès lors qu'elles n'ont pas suffisamment de temps pour récupérer le coût de leur investissement, comme l'illustre le fait que les travailleurs temporaires ont moins accès à la formation financée par l'employeur (voir la section 3). Dans le même ordre d'idées, des données relatives à plusieurs réformes du marché du travail mises en œuvre par l'Espagne au cours des vingt années écoulées laissent penser que l'écart important entre la réglementation des contrats à durée indéterminée et celle des contrats temporaires et le recours massif aux contrats à durée déterminée qui en est la

#### Encadré 4.4. LPE et dualité du marché du travail

Selon la théorie économique, si l'on décide de libéraliser le recours aux contrats à durée déterminée tout en continuant d'appliquer des règles protectrices aux contrats à durée indéterminée, les entreprises réagissent en substituant les travailleurs temporaires aux travailleurs réguliers, sans effet à long terme sur l'emploi, parce que la cessation d'emploi au terme d'un contrat à durée déterminée est moins coûteuse (voir, par exemple, Boeri et Garibaldi, 2007 ; Bentolila et al., 2008). De surcroît, l'existence d'une forte asymétrie entre les dispositions sur la protection de l'emploi applicables aux contrats à durée déterminée et celles relatives aux contrats réguliers (et parfois le coin fiscal) se traduit par une diminution du pourcentage de contrats à durée déterminée convertis en contrats permanents, si bien que les contrats à durée déterminée deviennent un piège plutôt qu'un tremplin vers un emploi plus stable (Boeri, 2011). Il a également été avancé que dans un contexte où coexistent une forte protection de l'emploi en faveur des titulaires de contrats à durée indéterminée et une réglementation moins protectrice pour les contrats à durée déterminée, les pressions salariales et, par conséquent le chômage, risquent d'augmenter (Bentolila et Dolado, 1994). L'argument avancé à l'appui de cette hypothèse est que les travailleurs « intégrés », titulaires d'un contrat permanent, sont en mesure de revendiquer des hausses de salaire sans grand risque de perdre leur emploi dans la mesure où les éventuels effets négatifs de leurs revendications sur l'emploi seront principalement subis par les « travailleurs exclus du marché du travail », occupant un emploi à durée déterminée (qui sont souvent des jeunes et autres travailleurs peu qualifiés ou dotés d'une expérience professionnelle limitée). De manière plus générale, ces observations montrent qu'il n'est pas possible d'analyser l'incidence de la réglementation relative aux contrats à durée déterminée de façon isolée, cette incidence dépendant de la rigueur de la LPE applicable aux contrats réguliers. Dans les pays où les contrats permanents bénéficient d'une forte protection, les salariés titulaires de contrats à durée déterminée (qui sont souvent des jeunes ou d'autres publics désavantagés sur le marché du travail) subissent l'essentiel des conséquences de l'ajustement de l'emploi (Saint-Paul, 1996). Dans l'ensemble, les études citées laissent penser qu'un écart important entre les règles relatives aux contrats temporaires et celles applicables aux contrats permanents risque d'entraîner un *clivage* durable entre des groupes de travailleurs titulaires de types de contrats différents, en termes de conditions d'emploi présentes et futures. On parle souvent, à propos de ce phénomène, de *segmentation* contractuelle ou de *dualisme* contractuel.

De nombreux travaux empiriques montrent que le recours aux contrats temporaires est généralement plus fréquent lorsque les règles relatives au licenciement de travailleurs permanents sont rigides, et moins fréquent lorsque la réglementation limite le recrutement à durée déterminée et le renouvellement des contrats temporaires. Par exemple, Lepage-Saucier et al. (2013) ont analysé les caractéristiques de l'embauche à l'aide d'un modèle de régression inter-pays et constaté qu'une modification de l'indice de la LPE défini par l'OCDE concernant le licenciement de travailleurs permanents et une modification de l'indice concernant le recrutement de travailleurs temporaires ont un effet inverse sur la part des travailleurs temporaires dans les nouvelles embauches. Kahn (2010) utilise des microdonnées longitudinales relatives à neuf pays européens et constate que les réformes récentes destinées à faciliter le recours aux contrats à durée déterminée ont accru la probabilité, pour un travailleur, d'exercer dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Cependant, il ne trouve aucun élément prouvant que ces réformes se sont traduites par une hausse de l'emploi et constate qu'elles semblent plutôt avoir favorisé la substitution de l'emploi temporaire à l'emploi permanent. Dans la même veine, plusieurs

#### Encadré 4.4. LPE et dualité du marché du travail (suite)

études ont été consacrées à de vastes réformes engagées en Espagne au début des années 80 pour libéraliser l'emploi à durée déterminée sans modifier les coûts de licenciement des travailleurs permanents. Globalement, ces études révèlent que ces réformes ont conduit à une forte hausse du recours aux contrats à durée déterminée et à un recul de l'emploi permanent (voir, par exemple, Bentolila et al., 2008 ; Aguirregabiria et Alonso-Borrego, 2009). En outre, des données relatives à l'Espagne montrent que lorsque l'écart entre la réglementation de l'emploi temporaire et celle de l'emploi permanent est grand, le taux de transition entre ces deux statuts est faible (voir, par exemple, Güell et Petrongolo, 2007), et confirment ainsi la thèse de la dualisation, à savoir que les travailleurs exclus du marché du travail passent généralement d'un contrat temporaire à un autre, tandis que ceux qui sont intégrés bénéficient d'une forte protection et d'une stabilité de l'emploi. Enfin, plusieurs études montrent que le fait que le coût d'ajustement du stock de travailleurs diffère selon le type de contrat de travail explique à la fois la part de travailleurs à durée déterminée et leur instabilité relative (voir, par exemple, Goux et al., 2001). Globalement, ces données laissent penser que, toutes choses égales par ailleurs, une réglementation stricte des contrats réguliers tend à favoriser le recours aux contrats temporaires (voir, par exemple, Boeri, 2011 ; Boeri et van Ours, 2013 ; OCDE, 2013a). Il a également été démontré qu'une réglementation rigide relative aux licenciements entraînait une diminution de la rotation des emplois et de la main-d'œuvre en général (voir OCDE, 2010 ; Bassanini et Garnero, 2013) mais aussi une augmentation de la rotation des emplois temporaires (voir Centeno et Novo, 2012 ; Hijzen et al., 2013).

conséquence ralentit la croissance de la productivité totale des facteurs (Dolado et al., 2012). Plus généralement, les séries chronologiques sur les pays laissent penser que les pays qui ont partiellement réformé leur législation en matière de protection de l'emploi en assouplissant les règles applicables aux contrats temporaires sans toucher aux restrictions visant les contrats réguliers, ont effectivement vu la croissance de la productivité ralentir (OCDE, 2007 ; Bassanini et al., 2009).

En outre, il existe en principe une corrélation négative entre une forte proportion de travailleurs temporaires et la résilience du marché du travail parce que le travail temporaire accroît fortement la sensibilité du chômage aux chocs de production, ce qui renforce l'accroissement cyclique des inégalités de revenu (OCDE, 2012). Par exemple, la hausse spectaculaire du chômage qu'a connue l'Espagne durant la récente crise s'explique principalement par la destruction d'emplois temporaires (OCDE, 2014c). Or, comme l'enseigne la théorie économique, les fluctuations de ce type sont le plus souvent source d'inefficience. Lorsque les coûts induits par la cessation de contrats non réguliers sont faibles ou limités, les entreprises sont incitées à détruire trop d'emplois parmi ces contrats, puisqu'elles n'internalisent pas les coûts de leurs décisions en termes d'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, de perte de recettes fiscales et d'augmentation des dépenses d'indemnisation du chômage et de prestations sociales (Feldstein, 1976 ; Cahuc et Zylberberg, 2008).

C'est pourquoi la réduction du clivage entre travailleurs titulaires de types de contrats différents constitue un objectif fondamental des pouvoirs publics dans les pays de l'OCDE où ce clivage est profond et persistant. La segmentation du marché du travail s'explique certes par des raisons complexes dont la législation sur la protection de l'emploi ne constitue qu'un aspect, mais les réformes de cette législation peuvent néanmoins contribuer à l'atténuer

(voir l'encadré 4.4). Dans la pratique, il est possible d'atteindre cet objectif soit en renforçant les règles applicables aux contrats temporaires, soit en assouplissant celles relatives aux contrats permanents, soit en associant ces deux types de mesures.

L'une des stratégies récemment adoptées par certains pays dotés d'une législation restrictive en matière de licenciement de salariés permanents pour réduire le dualisme du marché a consisté à rendre le recrutement dans le cadre d'un contrat temporaire plus difficile et plus coûteux, en laissant inchangés les coûts de licenciement des travailleurs permanents ou en les réduisant (voir OCDE, 2013a). Par exemple, la nouvelle réforme sur les relations d'emploi entrée en vigueur en Slovaquie en avril 2013 interdit aux employeurs de recruter différents travailleurs pour le même poste en recourant à des contrats à durée déterminée pendant plus de deux années consécutives. La République tchèque, la République slovaque et l'Espagne ont, elles aussi, récemment réduit la durée cumulée autorisée des contrats à durée déterminée, même si cette durée ne s'applique pas en cas de recrutement de salariés différents au même poste. Toutefois, les dispositions qui limitent le nombre de renouvellements, la durée ou le champ des contrats à durée déterminée présentent un inconvénient, à savoir qu'il peut être particulièrement difficile de les faire appliquer. En effet, leur respect suppose avant tout que des personnes s'estiment victimes d'un traitement abusif et déposent une plainte. Or, si les plaignants potentiels sont connus et en mesure de réagir en cas de licenciement, les infractions à la législation relatives à l'embauche dans le cadre d'un contrat temporaire sont beaucoup plus difficiles à repérer (voir, par exemple, Muñoz-Bullón, 2004). Il convient donc de soumettre ces dispositions à des évaluations rigoureuses pour en apprécier l'efficacité. En outre, comme souligné dans la section 3, il peut être contreproductif de trop durcir la réglementation relative à l'embauche, une telle stratégie risquant d'accroître le sentiment d'insécurité de l'emploi des travailleurs qui ne sont pas en mesure d'utiliser les contrats non réguliers comme un tremplin pour accéder à un emploi à durée indéterminée. Augmenter le taux des cotisations de sécurité sociale pour les seuls contrats à durée déterminée afin de le porter à un niveau supérieur à celui appliqué aux contrats permanents – ainsi que l'ont récemment fait l'Italie, la France et la Slovaquie (voir la section 2) –, pourrait présenter le même inconvénient, dès lors que ces mesures ne s'accompagnent pas d'une modification des coûts de licenciement pour les contrats réguliers.

La mise en œuvre de réformes destinées à assouplir la législation relative au licenciement des travailleurs permanents dans les pays où cette législation est trop stricte est susceptible d'entraîner une hausse de la part des contrats permanents parmi les nouveaux recrutements et une réduction progressive du recours aux contrats à durée déterminée, lorsque celui-ci ne se justifie pas par la nature des tâches et activités concernées (voir l'encadré 4.4 pour un rapide recensement des travaux consacrés à cette question). L'expérience de l'Espagne après la réforme de 2012 est intéressante, parce que cette réforme a indiscutablement réduit les coûts de licenciement sans modifier les règles applicables aux contrats à durée déterminée. Elle a notamment redéfini les critères qui doivent être remplis pour qu'un licenciement économique soit jugé légitime, réduit les indemnités pour licenciement abusif à 33 jours de salaire par année de service contre 45 auparavant et allongé la durée de la période d'essai pour les petites et moyennes entreprises. Bien que les données disponibles ne portent que sur la première année d'application de la réforme et que l'Espagne ait connu une situation économique très difficile au cours de cette année-là, une évaluation réalisée par l'OCDE (OCDE, 2014c) laisse penser que la réforme a été à l'origine de 25 000 nouveaux contrats permanents par mois (soit une hausse de 30 % de la proportion de contrats permanents parmi les nouveaux contrats).

Toutefois, d'autres données montrent que les mesures d'assouplissement de la réglementation visant les licenciements individuels et collectifs sont susceptibles d'accroître le nombre de travailleurs touchés par la mobilité de la main-d'œuvre à l'initiative de l'employeur (voir OCDE, 2010). Les travailleurs qui perdent leur emploi à la suite de ces réformes – alors qu'ils ne l'auraient pas perdu en l'absence de réforme – risquent de subir une perte de revenu, à la fois pendant la période durant laquelle ils cherchent un emploi et dans leur nouvel emploi (voir OCDE, 2013a). Par conséquent, pour des raisons d'équité et d'économie politique, ces réformes devraient s'accompagner de mesures garantissant une indemnisation adéquate, subordonnée à une obligation de disponibilité pour l'emploi rigoureusement appliquée et faisant partie d'un ensemble de mesures « d'activation » bien conçues, conformément à ce que propose la version révisée de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, 2006). Il est cependant possible qu'un tel train de mesures soit difficile à appliquer parce qu'il représente des coûts supplémentaires non négligeables pour les finances publiques et nécessiterait des capacités administratives suffisantes.

Les mesures qui réforment en profondeur une réglementation sur le licenciement trop rigoureuse semblent constituer un moyen efficace de contenir la progression des contrats temporaires – lorsque leur utilisation n'est pas justifiée par la nature des tâches et activités concernées – parce qu'elles éliminent la raison même qui incite les employeurs à faire un trop grand usage de ces contrats, à savoir le fait qu'en cas de rupture de contrat, ils doivent faire face à des difficultés et à des coûts qui diffèrent selon le type de contrat. De surcroît, parce qu'elles diminuent les écarts entre travailleurs titulaires de différents types de contrats en termes de droits, ces réformes réduisent également mécaniquement les inégalités au sein de la main-d'œuvre. Toutefois, dans la pratique, ce résultat est parfois obtenu au prix d'une réduction non négligeable de la protection des travailleurs, dans le cas où les difficultés budgétaires ou le manque de capacités administratives empêchent d'associer aux réformes de la LPE une indemnisation suffisante du chômage, des obligations de recherche d'emploi faisant l'objet d'un suivi rigoureux et des services de réinsertion efficaces. Il s'ensuit que l'une des autres stratégies envisageables pour réduire le dualisme du marché du travail, à tout le moins lorsqu'il est induit par la réglementation, consisterait à rapprocher officiellement les différents contrats en réduisant la différence de coûts de rupture entre contrats réguliers et non réguliers (par exemple en faisant en sorte que la protection de l'emploi soit le plus homogène possible pour les différents types de contrats), tout en veillant à ce que la protection globale des travailleurs puisse être fixée à un niveau correspondant exactement aux préférences sociales et politiques.

La forme la plus extrême de ce rapprochement, qui fait actuellement l'objet d'une réflexion dans plusieurs pays européens mais est également proposée dans le contexte de marchés du travail non européens (voir, par exemple Aoyagi et Ganelli, 2013), consisterait à introduire un *contrat de travail unique*. Le contrat unique repose sur la suppression de toutes les formes de contrats temporaires et sur l'introduction d'une nouvelle forme de contrat à durée indéterminée (régulier), sans date de fin fixée à l'avance, et offrant une protection dont le niveau global, défini en fonction des préférences politiques, augmenterait cependant progressivement avec l'ancienneté. Ainsi, lorsque les travailleurs ont réalisé des investissements importants pour acquérir des compétences spécifiques à leur emploi, il peut être justifié, en termes d'efficacité, de prévoir des indemnités de licenciement liées à l'ancienneté (voir, par exemple, Boeri et al., 2013)<sup>58</sup>. Des propositions de réforme concrètes reposant sur des travaux universitaires et des modèles ont été avancées et examinées,

notamment en France, en Italie et en Espagne, mais ces réformes diffèrent considérablement les unes des autres en termes de modalités et de capacité potentielle à remédier au dualisme du marché du travail.

Deux grands types de contrat unique ont été proposés. Le premier consisterait à introduire, pour les nouvelles embauches, un nouveau contrat à durée indéterminée, qui comporterait deux phases : une phase « d'entrée », durant laquelle les droits prévus en cas de licenciement seraient limités, même s'ils pourraient augmenter progressivement à mesure de l'ancienneté, et seraient identiques que le licenciement soit légitime ou abusif, et une phase de « stabilité », durant laquelle le travailleur relèverait d'un contrat permanent classique, sans modification des droits prévus en cas de licenciement<sup>59</sup>. Le principal inconvénient de ce type de contrat réside dans la difficulté à éliminer l'effet de palier lors du passage de la phase « d'entrée » à la phase de « stabilité », dû au fait que le contrat à durée indéterminée dans sa forme actuelle prévoit des droits différents selon que le licenciement est légitime ou abusif. Les employeurs seraient donc fortement réticents à garder leurs salariés au-delà de la phase d'entrée<sup>60</sup>.

Le second type de contrat unique proposé vise ouvertement à éviter tout effet de palier au niveau des droits des travailleurs. Il repose sur une augmentation progressive des indemnités de licenciement avec l'ancienneté<sup>61</sup> et sur la redéfinition de la notion de licenciement abusif, limitée aux cas de licenciement discriminatoire et pour un motif prohibé. Le licenciement serait ainsi facilité mais les travailleurs seraient dédommagés des pertes subies à travers des indemnités monétaires uniquement, ce qui éliminerait l'incertitude. En outre, contrairement à ceux comportant une longue période d'essai et/ou une phase d'entrée, ces contrats n'augmenteraient pas l'incitation à licencier les travailleurs à mesure que leur ancienneté augmente. Néanmoins, les droits étant liés à l'entreprise, ces contrats auraient notamment pour inconvénient de réduire la rotation des effectifs et de faire obstacle à la mobilité professionnelle. Face à cet inconvénient, la piste d'un contrat unique reposant sur des droits à une indemnité de licenciement qui augmenterait progressivement avec l'expérience a également été explorée (Lepage-Saucier et al., 2013). Dans ce modèle, les employeurs verseraient des cotisations de sécurité sociale supplémentaires à un fonds qui serait lié au travailleur mais serait transférable si celui-ci change d'entreprise. En cas de licenciement, le fonds financerait l'indemnité de rupture due<sup>62</sup>.

Toutefois, si les entreprises utilisent parfois les contrats temporaires pour essayer de réduire leurs coûts salariaux ou comme moyen de sélection dans la perspective d'une embauche définitive, elles ont également besoin de pouvoir y recourir pour s'adapter aux fluctuations de l'activité ou pour pourvoir des emplois qui ont réellement une nature temporaire (OCDE, 2013a). Par conséquent, la suppression de ces contrats risquerait de créer une rigidité excessive au niveau des décisions d'embauche et de conduire à des pertes d'emploi parce que les emplois temporaires ne seraient pas tous remplacés par des emplois permanents. De surcroît, comme le montre l'analyse présentée dans la section 3, empêcher les entreprises de recruter temporairement pour l'exécution de tâches réellement temporaires se traduirait par un recours accru à des sous-traitants ou à des travailleurs non salariés dépendants, entraînant ainsi une augmentation de formes d'emploi encore moins protégées. De manière plus générale, imposer des contraintes supplémentaires aux entreprises en matière contractuelle risque d'avoir pour conséquence un moindre respect du droit du travail ou d'inciter les employeurs à substituer le capital au travail ou à externaliser le travail dans des juridictions où les coûts sont plus faibles.

Pour pallier ces problèmes, un troisième type de contrat, généralement dénommé *contrat unifié*, a été proposé. Cette formule consisterait à conserver tous les types de contrats et à prévoir des indemnités de rupture qui progresseraient avec l'ancienneté indépendamment de la nature du contrat. En cas de rupture, l'entreprise devrait également verser une taxe de licenciement aux autorités publiques mais seuls les licenciements discriminatoires ou ayant un motif prohibé seraient considérés comme abusifs (voir, par exemple, Blanchard et Tirole, 2003 ; Cahuc, 2012). Si elle est fixée à un niveau suffisamment élevé, la taxe de licenciement permettrait de recouvrer des ressources pour mutualiser les coûts de réaffectation du personnel licencié et inciterait les entreprises à internaliser les coûts sociaux des licenciements, sans nécessité de réintégration des travailleurs (Cahuc et Zylberberg, 2008)<sup>63</sup>. Cette solution aurait à l'évidence l'avantage de ne pas modifier le coût de rupture des contrats de courte durée, si bien que leur utilisation pour des tâches réellement temporaires ne serait pas plus lourde.

Néanmoins, toutes ces propositions supposent de restreindre la définition de la notion de licenciement abusif, en la limitant aux cas de licenciement pour motifs inexacts ou prohibés et de licenciement discriminatoire (auxquels il faut ajouter le non-respect des obligations de notification et d'indemnisation, la sanction étant cependant limitée, dans le dernier cas, à des sanctions financières légères). En d'autres termes, tout motif économique ou individuel, lié aux performances du travailleur par exemple (diminution de sa productivité ou inadaptation au poste, etc.), serait considéré comme un motif légitime de licenciement et les tribunaux auraient pour seul rôle d'examiner si la raison invoquée ne dissimule pas en réalité un motif de licenciement prohibé. Cette restriction de la notion de licenciement abusif revêt une importance particulière dans le cas du contrat unifié, puisqu'en son absence, les contrats temporaires resteraient plus attrayants, leur cessation à la date de fin de contrat étant généralement jugée légitime. Toutefois, alors qu'elle est déjà appliquée, à quelques rares exceptions près, dans les pays de *common law* (OCDE, 2013a), elle pourrait se révéler, dans la pratique, difficile à mettre en œuvre dans certains pays de droit romano-germanique, qui ont une tradition de judiciarisation des décisions des employeurs. Ainsi, la réforme adoptée en 2012 par l'Espagne a notamment supprimé l'obligation, pour l'employeur, de prouver que le licenciement est indispensable à la rentabilité future de l'entreprise. Or, si les premières décisions rendues par la Cour suprême semblaient effectivement tenir compte de ce principe, une récente décision rétablit apparemment le principe selon lequel le juge doit s'assurer du bien fondé des décisions des chefs d'entreprise<sup>64</sup>.

Imposer un changement de culture juridique pourrait se révéler encore plus difficile en ce qui concerne le licenciement pour motifs individuels, liés aux performances du travailleur. De fait, la frontière entre les raisons individuelles liées à l'exercice de l'activité et celles qui sont sans rapport avec cette activité – et qui ne constituent donc pas des motifs licites – est parfois mince. Par conséquent, il pourrait se révéler difficile d'inscrire dans la loi une définition de cette frontière susceptible de faire évoluer les pratiques. Par exemple, la réforme italienne de 2012 limitait la possibilité, pour le travailleur, d'être réintégré par l'employeur en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal aux seuls cas dans lesquels le motif de licenciement allégué n'existe pas – outre les cas de licenciement discriminatoire ou pour un motif prohibé. Cependant, l'analyse des premières décisions rendues par les tribunaux depuis l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles laisse penser que si la réforme a nettement réduit la fréquence des décisions de réintégration en cas de licenciement collectif, en revanche, en cas de licenciement abusif pour motif individuel,

elle a, au mieux, donné lieu à des interprétations différentes en fonction des juges<sup>65</sup>. À noter cependant qu'en Italie et en Espagne, il n'existe aucun ou quasiment aucun dispositif susceptible de dissuader les travailleurs de saisir le tribunal. *A contrario*, lorsque des mécanismes dissuasifs sont en place<sup>66</sup>, l'expérience montre que le nombre de licenciements portés devant les tribunaux diminuent nettement (voir Venn, 2009), ce qui rend la distinction entre rupture de contrat légitime et abusive moins contraignante. Il est cependant trop tôt pour affirmer que ces mécanismes seront suffisants dans la pratique.

Il reste qu'aucun pays n'a mis en place un *contrat unique* et que les exemples d'adoption du *contrat unifié* sont peu nombreux. S'agissant de contrat unique, cette situation s'explique probablement par la crainte de pénaliser l'embauche en introduisant des rigidités excessives pour les activités irrégulières et occasionnelles. En revanche, s'agissant du contrat unifié, elle est vraisemblablement due au fait que pour adopter ce contrat, il faudrait que les règles relatives au licenciement soit relativement peu contraignantes ou que la judiciarisation des décisions de licenciement soit limitée, voire que ces deux conditions soient réunies. En réalité, comme évoqué dans la section 2, en dehors des pays où le régime de la liberté de licenciement domine, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni sont les seuls pays qui imposent les mêmes coûts de licenciement aux contrats à durée déterminée et aux contrats à durée indéterminée. Or, dans ces pays, le contrôle des juges consiste essentiellement à vérifier que le motif de licenciement n'était pas un motif prohibé et que les règles de procédure ont été respectées. En outre, dans tous ces pays, la législation est relativement peu protectrice *quel que soit le type de contrat*, ce qui limite le recours aux contrats de sous-traitance pour contourner la réglementation relative à la rupture de contrat (voir la section 3) et évite les effets négatifs sur les réallocations d'emploi (voir OCDE, 2010). Les pays qui ont une tradition juridique différente et où existe une forte préférence sociale pour une protection relativement élevée ont plutôt pris des mesures – certes parfois timides – pour faire converger les coûts de rupture des différents types de contrat vers un coût uniforme. La réforme adoptée en 2013 par la Slovaquie, qui a uniformisé le montant de l'indemnité de licenciement pour tous les contrats et a, dans le même temps, nettement élargi la notion de licenciement légitime, constitue peut-être l'illustration la plus claire de ce mouvement<sup>67</sup>. Toutefois, le contrôle judiciaire des motifs de licenciement demeure fréquent et les décisions de réintégration consécutives à un licenciement abusif restent, *de jure* et *de facto*, la principale forme de réparation, si bien qu'il subsiste une différence de coût de rupture potentiel importante entre les types de contrats. Bien que nettement moins vastes que la réforme slovaque, les réformes récemment adoptées par l'Espagne, la France et l'Italie vont dans le même sens<sup>68</sup>. Néanmoins, elles ne conduisent qu'à une convergence très limitée des coûts de rupture potentiels associés aux différents contrats, si bien qu'il est peu probable qu'elles entraînent une modification radicale du fonctionnement du marché du travail.

Faire converger les coûts de rupture des différentes formes de contrats pour qu'ils s'établissent à un niveau raisonnable peut certes réduire le dualisme du marché du travail sans nuire à l'efficacité de la réallocation des ressources et, partant, à l'emploi et à la croissance de la productivité, mais les réformes portant sur les règles applicables au licenciement ne permettront pas d'éliminer toutes les formes de dualisme. En effet, tant que des différences subsistent entre les régimes de protection sociale applicables aux différents contrats, notamment en ce qui concerne les coûts supportés par les employeurs, ces derniers auront une forte motivation à recourir aux contrats relevant du régime le plus favorable. Les salariés et les travailleurs non salariés dépendants relèvent souvent de

régimes de sécurité sociale différents ; en outre, dans quelques pays, les cotisations de sécurité sociale varient selon le type de contrat et confèrent moins de droits aux salariés temporaires. Par exemple, en Hongrie, certains salariés saisonniers et temporaires peuvent être employés dans le cadre d'un contrat de travail simplifié, en vertu duquel les employeurs versent des cotisations à un taux journalier forfaitaire qui donne accès aux soins d'urgence, aux prestations de chômage et à une couverture retraite limitée mais ne permet pas de bénéficier d'autres formes de sécurité sociale (Frey, 2011). De surcroît, et bien que ces droits soient en principe garantis par la législation contre la discrimination, les travailleurs temporaires éprouvent parfois des difficultés à faire valoir leurs droits à un congé de maladie ou à un congé parental parce qu'ils craignent que leur contrat ne soit pas renouvelé (ou pas converti) (Ichino et Riphahn, 2005).

Enfin, il conviendrait également de tenir compte du fait que certaines activités sont susceptibles d'être durables, tandis que d'autres sont de durée plus variable, quelles que soient les règles de rupture appliquées aux différents contrats. Par conséquent, quelle que soit la nature de leur contrat, les travailleurs condamnés à occuper des emplois de mauvaise qualité, caractérisés par une forte précarité, risquent de connaître plus souvent des épisodes de chômage. Ces travailleurs ont une moindre probabilité de verser suffisamment de cotisations pour pouvoir prétendre à des indemnités de chômage lorsqu'ils n'ont pas de travail. De surcroît, ils acquièrent souvent moins de droits à la retraite – dans les systèmes de retraite contributifs – et ont davantage de difficultés pour accéder à l'assurance maladie – dans les pays où l'accès à l'assurance maladie dépend en tout ou en partie de la situation dans l'emploi.

## Conclusions

Dans ce chapitre, nous nous appuyons sur le concept d'emploi non régulier, qui regroupe toutes les formes d'emploi qui ne bénéficient pas de la même protection que les contrats réguliers, à durée indéterminée, pour décrire le dualisme du marché du travail et apprécier les inégalités entre les différents types de contrats sur le plan de la sécurité de l'emploi – qui constitue une dimension importante de la qualité de l'emploi. Pour décrire l'ampleur du phénomène, nous fournissons également de nouvelles données sur la part des travailleurs non salariés dépendants, qui sont généralement dans une situation de dépendance économique et personnelle. De cette analyse se dégagent quelques grandes tendances récentes : l'emploi temporaire reste largement utilisé dans un certain nombre de pays de l'OCDE, même si l'emploi permanent demeure la norme parmi les travailleurs en situation de subordination. De surcroît, à la multitude de contrats de travail qui existent s'ajoutent les contrats de sous-traitance, de plus en plus souvent utilisés en remplacement des contrats réguliers, à durée indéterminée. Le groupe formé par les travailleurs non réguliers est difficile à décrire, parce que les travailleurs temporaires et les travailleurs non salariés dépendants ont des caractéristiques différentes. Cependant, le portrait qui émerge des données disponibles confirme que les jeunes, les personnes les moins instruites et les moins qualifiées sont surreprésentés parmi les travailleurs temporaires et que l'emploi temporaire ne résulte généralement pas d'un choix délibéré.

De surcroît, les travailleurs non réguliers – qu'il s'agisse des salariés temporaires ou des travailleurs non salariés dépendants – sont souvent moins protégés par la législation du travail relative à la cessation d'emploi. L'examen précis de la législation applicable à ces travailleurs présenté ici montre clairement qu'il existe d'importants écarts entre travailleurs réguliers et non réguliers au niveau des coûts de rupture, ce qui semble

entraîner, de fait, des différences en termes de qualité de l'emploi (voir également le chapitre 3). Les données présentées dans ce chapitre laissent penser que la majorité des travailleurs non réguliers sont dans une situation moins favorable en matière de sécurité de l'emploi perçue et de rémunération, même s'il existe des différences entre pays et entre contrats : ainsi, les travailleurs non réguliers, en particulier les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires, ont un sentiment d'insécurité beaucoup plus fort que les salariés permanents en ce qui concerne le risque de perte d'emploi, la probabilité de retrouver un poste et le risque de perte d'emploi coûteuse. De plus, et il s'agit là d'un phénomène plus inquiétant, bien que l'emploi non régulier puisse procéder d'un choix ou constituer un tremplin vers un emploi stable pour certains travailleurs, pour d'autres, en particulier pour les jeunes, il semble, d'après le faible taux de transition de l'emploi temporaire à l'emploi permanent, que ces inégalités persistent dans le temps et aient parfois des effets stigmatisants.

Les pouvoirs publics étant de plus en plus conscients du danger lié à l'utilisation des emplois non réguliers comme principale variable d'ajustement du marché du travail, certains pays, notamment ceux dotés de règles restrictives en matière de licenciement des travailleurs permanents, ont rendu les procédures d'embauche pour les contrats temporaires plus difficiles et plus coûteuses, sans modifier de manière sensible la réglementation relative au licenciement des salariés permanents. Il reste que ce type de mesures est parfois difficile à faire appliquer. De surcroît, comme le laissent penser les données présentées dans ce chapitre, les réformes qui durcissent les règles relatives à l'embauche peuvent avoir des effets négatifs sur les travailleurs temporaires en accroissant leur précarité d'emploi. À l'inverse, celles qui consistent en un assouplissement des règles relatives au licenciement des travailleurs permanents ont fait la démonstration de leur capacité à réduire le dualisme du marché du travail. Toutefois, pour des raisons d'équité et d'économie politique, tous les travailleurs ne bénéficiant pas forcément de ces réformes, il serait souhaitable qu'elles s'accompagnent de mesures garantissant une indemnisation du chômage adéquate, soumises à une obligation de recherche d'emploi rigoureusement appliquée, et d'un ensemble de mesures « d'activation » bien conçu, ce qui pourrait au total se révéler coûteux pour les finances publiques et nécessiter d'importantes capacités administratives.

Une autre façon de diminuer le dualisme du marché du travail consiste à faire converger les indemnités de cessation d'emploi prévues par les différents types de contrats en rendant plus homogène la réglementation des relations contractuelles. Les diverses formules de contrat de travail unique ou unifié récemment proposées dans les travaux de recherche constituent une version assez extrême de cette convergence, puisqu'elles impliqueraient la disparition, soit des contrats temporaires soit des contrats dont les coûts de rupture ne peuvent pas, à ancienneté égale, être fixés au même niveau que les coûts de licenciement de travailleurs réguliers. Cependant, supprimer purement et simplement les contrats temporaires risquerait de créer une rigidité excessive au niveau des décisions d'embauche et pourrait entraîner des pertes d'emploi. D'un autre côté, unifier les coûts de rupture en les fixant à un niveau relativement élevé tout en conservant diverses formes de contrats temporaires soulève un certain nombre de problèmes pratiques dont la solution est loin d'être évidente, en particulier dans les pays qui ont une tradition de judiciarisation des procédures de licenciement. De fait, les quelques pays qui ont rapproché les coûts de rupture des différents types de contrats sont tous des pays où la législation de l'emploi est peu protectrice et où la judiciarisation des licenciements est relativement limitée.

En somme, l'assouplissement d'une protection des emplois réguliers trop restrictive – associé à des réformes des politiques actives et passives du marché du travail – et/ou le rapprochement des règles de licenciement applicables aux différents contrats de telle manière qu'elles offrent une protection adaptée atténuerait vraisemblablement le dualisme du marché du travail tout en garantissant une réallocation efficiente des ressources, et par conséquent une progression de l'emploi et de la productivité. Cependant, il est probable que d'autres formes de dualisme – liées notamment à l'accès à la protection sociale et à l'avancement professionnel – persisteront. À l'avenir, les chercheurs devront s'attacher à étudier les mesures susceptibles de remédier à ces facteurs d'inégalité sans compromettre l'efficacité économique.

### Notes

1. Il y a donc une différence entre l'emploi non régulier tel que nous le concevons ici et l'emploi atypique ou les autres formes non classiques d'emploi, qui englobent en principe le travail à temps partiel ou tous les types d'activité indépendante.
2. En raison du manque de données se prêtant à des comparaisons fiables entre pays, il n'a pas été possible de réaliser une analyse systématique de l'emploi occasionnel dans ce chapitre.
3. En Pologne, la période d'essai est systématiquement accomplie dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.
4. Un diagramme de dispersion entre la part des contrats à durée déterminée et la fréquence des contrats d'une durée inférieure à trois mois ne met aucune corrélation en évidence.
5. Par exemple, entre 2006-07 et 2011-12, elle est passée de 38.8 % à 21.2 % en Finlande et de 33.6 % à 15.9 % en Estonie.
6. Les travailleurs indépendants qui exercent pour leur propre compte sont des travailleurs indépendants qui n'emploient pas de salariés.
7. En Pologne par exemple, depuis longtemps, certaines entreprises font pression sur leurs salariés pour qu'ils acceptent la conversion de leur contrat de travail en contrat de sous-traitance (voir, par exemple, Zientara, 2008), ce qui pourrait expliquer que la proportion de travailleurs non salariés dépendants mesurée à l'aide des données de l'enquête EWCS soit faible, alors même que le phénomène du travail indépendant exercé dans le cadre d'une relation de subordination et ses conséquences sociales font l'objet de vifs débats dans le pays (OCDE, 2014d). De fait, selon l'enquête EWCS, environ 1.6 % des Polonais déclarent être titulaires d'un contrat qui ne peut être considéré ni comme à durée indéterminée, ni comme à durée déterminée, ni comme un contrat d'intérim ou d'apprentissage, alors que cette proportion n'est que de 0.6 % en moyenne dans les autres pays de l'OCDE qui entrent dans le champ de l'enquête.
8. Faut de données, les travailleurs non salariés dépendants ne sont pas pris en compte dans l'analyse. Les données sont issues de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et des enquêtes nationales sur la population active et concernent donc l'emploi à durée déterminée et le travail par intérim.
9. Ce pourcentage particulièrement élevé constaté en Slovaquie s'explique en grande partie par l'intérim (23 % des jeunes travaillent par l'intermédiaire d'une agence d'intérim).
10. La littératie est définie comme la capacité à comprendre, évaluer, utiliser des textes écrits et à interagir avec ces textes, de manière à participer à la vie sociale, à atteindre ses objectifs et à développer ses connaissances et son potentiel. La numératie est définie comme la capacité à trouver, utiliser, interpréter et communiquer des informations et concepts mathématiques pour pouvoir traiter et gérer les exigences mathématiques de diverses situations de la vie adulte. La capacité à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique est définie comme la capacité à utiliser les technologies numériques, les réseaux et les outils de communication pour acquérir des informations et les évaluer, communiquer avec autrui et accomplir des tâches pratiques.

11. Par souci de cohérence avec l'analyse précédente.
12. L'emploi temporaire englobe l'emploi à durée déterminée et le travail par intérim.
13. Toutefois, en Australie, les salariés sans contrat – dont la plupart sont des travailleurs occasionnels – obtiennent des scores nettement plus mauvais que les travailleurs réguliers. Les différences de score sont statistiquement significatives au seuil de 1 % et sont grandes, s'établissant à 6.5 % en littératie et numératie et à 4 % en résolution des problèmes.
14. Une autre comparaison, réalisée en fonction du niveau d'instruction pour faire la part entre les effets des diplômes et ceux des compétences sur les scores en fonction du type de contrat, montre que la différence de score entre travailleurs temporaires et permanents est très grande parmi les travailleurs qui ont un niveau d'instruction faible, notamment au Royaume-Uni, mais aussi en Suède et en Belgique (voir OCDE, 2014b).
15. Les commentaires du personnel de l'OIT – et notamment de Mariya Aleksynska, Mélanie Jeanroy, Angelika Muller et Corinne Vargha – sur la première version des sections du questionnaire relatives aux contrats non réguliers sont vivement appréciés, à l'instar de la contribution de Danielle Venn à l'harmonisation des réponses des pays. Néanmoins, le Secrétariat de l'OCDE assume l'entière responsabilité de son contenu et de l'analyse présentée ici.
16. Les informations présentées ci-dessous font principalement référence aux règles définies par la législation. Toutefois, le cas échéant, il est également fait référence aux règles issues de la jurisprudence et des conventions collectives.
17. Les contrats saisonniers et de projet ne sont parfois pas autorisés pour les salariés. Toutefois, lorsque c'est le cas, il est possible de conclure un contrat de service pour la réalisation d'un projet (ou d'un travail saisonnier) en dehors de la relation de travail existant entre un employeur et une personne.
18. Dans certains cas, ces limites ne s'appliquent que pour les contrats successifs pour le même poste. En France par exemple, un salarié peut être recruté à plusieurs reprises par le même employeur dans le cadre d'un CDD classique si, à chaque renouvellement, il est affecté à un poste différent. Ailleurs, il est parfois possible d'obtenir une dérogation aux limites imposées par la réglementation si la raison qui motive la conclusion d'un CDD change. Ainsi, en Suède, la durée cumulative maximale des contrats, fixée à deux ans, s'applique par type de contrat, si bien qu'il est possible d'engager un même salarié dans le cadre de CDD pendant plus de deux ans en modifiant le motif qui justifie le recours à un tel contrat, à condition d'être en mesure de convaincre les juges de la légitimité de ces motifs (voir Engblom, 2008).
19. L'Autriche, le Danemark et la Turquie ne restreignent pas non plus le nombre ou la durée des contrats, mais leur renouvellement doit être fondé sur des raisons objectives (à l'instar du premier contrat dans le cas de la Turquie).
20. En 2010, le code du travail hongrois a été simplifié pour autoriser « l'emploi simplifié » des travailleurs saisonniers et temporaires dans une tentative de lutte contre le travail au noir et la soustraction à l'impôt et aux cotisations sociales parmi les travailleurs saisonniers. En vertu de ces règles, les entreprises peuvent employer des travailleurs pendant une période maximale de 120 jours par an dans des emplois saisonniers dans le domaine de l'agriculture et du tourisme, et dans des emplois « temporaires » dans d'autres secteurs. Les travailleurs temporaires peuvent travailler pendant une période pouvant atteindre cinq jours consécutifs, 15 jours par mois et 90 jours par an. Aucun quota ne s'applique au recours aux travailleurs saisonniers, mais les travailleurs temporaires sont limités à environ 20 % de l'emploi total dans l'entreprise utilisatrice. L'emploi simplifié ne nécessite pas de contrat de travail écrit (contrairement à l'emploi standard en Hongrie) mais les travailleurs doivent être enregistrés. L'enregistrement peut être effectué rapidement en ligne ou par téléphone mobile.
21. La synchronisation est également obligatoire en France dans le cas des contrats à durée déterminée conclus entre l'agence et le travailleur.
22. Dans la plupart des pays, le montant dû en contrepartie correspond aux salaires dus pour la période non échue du contrat résilié.

23. En vertu de la loi sur la garantie de revenu des salariés (BMSVG) de 2002, les employeurs prélèvent une cotisation fixée par la loi sur le salaire mensuel du salarié et versent cette cotisation à la caisse de prévoyance des salariés de leur choix. En cas de licenciement, un employé ayant au moins trois ans d'ancienneté peut choisir de percevoir le montant de son compte ou de conserver ses droits en vue d'une future retraite. Si le salarié démissionne ou que son ancienneté est inférieure à trois ans, aucune indemnité ne lui est versée mais le solde du compte est transmis à l'employeur suivant. Le montant des indemnités dépendra du capital accumulé, des revenus d'investissement et du capital garanti.
24. Toutefois, dans tous ces pays, une plainte pour licenciement abusif aura moins de chances d'aboutir en cas de résiliation à la date d'échéance qu'en cas de résiliation d'un contrat régulier.
25. Les cotisations d'assurance chômage versées par les employeurs au titre des contrats réguliers sont égales à 1.31 % du salaire brut.
26. Des subventions à la conversion des contrats à durée indéterminée en contrats à durée déterminée existent également dans d'autres pays (par exemple Japon), mais ne s'accompagnent pas de désincitations budgétaires à l'utilisation des CDD.
27. Les règles relatives à la résiliation des contrats réguliers s'appliquent généralement dans le cas de contrats d'intérim à durée indéterminée.
28. Loi 262/2006 Coll., partie 3, modifiée en 2012. Toutefois, ce groupe de travailleurs ne représente qu'une petite partie des travailleurs dépendants en situation de subordination dans ce pays.
29. Toutefois, dans les pays où la protection de l'emploi des salariés réguliers est limitée (comme les États-Unis ou la plupart des provinces canadiennes ; voir, par exemple, OCDE, 2013a), la lutte contre les recours abusifs à la catégorie des indépendants constitue davantage une problématique budgétaire et de protection sociale.
30. Les pays de droit civil sont les pays disposant d'un code civil codifié. Ils s'opposent traditionnellement aux pays de *common law* (notamment les pays anglophones et Israël) où les coutumes et les précédents, reflétés par la jurisprudence, sont tout aussi importants pour définir la législation. Un certain nombre de pays, comme la plupart des pays nordiques, se situent entre ces deux catégories extrêmes.
31. Dans la plupart des pays, les critères juridiques sont appliqués de manière holistique, ce qui signifie qu'ils sont utilisés à des fins d'orientation mais que l'importance relative de chacun d'entre eux est déterminée par la spécificité de chaque affaire.
32. En Australie, le *Fair Work Act* de 2009 (Sec. 358) interdit également le licenciement ou la menace de licenciement à l'égard d'un salarié à la seule fin de réembaucher cette personne en tant qu'indépendant pour réaliser le même type de travail.
33. Pour tenir compte de l'hétérogénéité non observée, suivant Wooldridge (2002), la distribution des effets individuels est paramétrée sous la forme d'une fonction linéaire de la situation dans l'emploi initiale lors de la première vague du panel et de la moyenne temporelle des régresseurs (voir OCDE, 2014a, encadré 2.1).
34. Depuis une quinzaine d'années, les indicateurs subjectifs suscitent de plus en plus l'intérêt des statisticiens et des économistes (Stiglitz et al., 2009). Ils donnent en effet des informations précieuses en complément de celles fournies par les indicateurs plus traditionnels, en raison de leur valeur intrinsèque et parce qu'ils rendent compte des effets de facteurs dont les autres indicateurs ne rendent pas compte (voir le chapitre 3).
35. En outre, le graphique 4.10 a été construit à partir d'un échantillon dont les travailleurs ayant plus de huit ans d'ancienneté ont été exclus. Quelque 95 % des travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée ont huit ans d'ancienneté ou moins, ce qui permet, dans la pratique, de limiter l'analyse à une base statistique commune.
36. Il n'est cependant pas pour autant exclu que les résultats présentés ici soient faussés par un biais de sélectivité si la LPE a, sur les caractéristiques non observables de travailleurs titulaires de types de contrats différents, une incidence qui est corrélée avec la sécurité de l'emploi mais qui n'est pas corrélée avec les caractéristiques observables incluses dans le modèle.

37. Lorsque l'on répartit les pays dans deux groupes seulement (EPRC élevé ou faible), la différence entre les groupes est significative au seuil de 5 %.
38. Du fait du petit nombre d'observations disponibles concernant les contrats d'intérim dans certains groupes de pays, il n'a pas été possible de faire la différence entre les contrats d'intérim et les contrats à durée déterminée classiques sur le graphique 4.11.
39. La proportion de travailleurs réguliers ayant le sentiment d'être exposés à un risque de perte d'emploi élevé varie peu d'un groupe de pays à l'autre.
40. Le fait que l'on obtienne des résultats similaires en utilisant des variables dichotomiques du degré – élevé ou faible – de la LPE et en utilisant des indicateurs quantitatifs est très rassurant. En fait, les effets estimés des indicateurs quantitatifs sont particulièrement sensibles aux valeurs extrêmes qui ont un fort effet de levier (c'est-à-dire qui se situent en bas ou en haut de la distribution). En revanche, les effets de variables dichotomiques sont sensibles aux valeurs extrêmes qui ont un faible effet de levier (qui sont proches du centre de la distribution). Il est donc permis d'en déduire que les valeurs extrêmes ne posent pas de problème ici.
41. Cependant, les indices de la LPE n'ont une incidence sur la sécurité de l'emploi perçue que dans le cas des titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cet effet n'est pas observé dans le cas des travailleurs intérimaires.
42. Une comparaison des graphiques 4.10 et 4.11 montre là aussi que ces différences sont relativement grandes.
43. Motifs pour lesquels il est possible de recourir aux contrats à durée déterminée ou d'intérim, lourdeur administrative du recours à l'intérim et obligation d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires.
44. Il n'en reste pas moins que, comme indiqué dans la section 1, la plupart des travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée déclarent que cette situation est involontaire.
45. On observe un effet négatif de la rotation sur la satisfaction dans l'emploi uniquement lorsque l'on tient compte des effets du montant du salaire, ce qui laisse penser qu'une rémunération plus élevée et le changement fréquent d'emploi se compensent en termes de bien-être.
46. Ce problème risque de concerner plus particulièrement les personnes les moins instruites, parce qu'elles connaissent généralement des épisodes de chômage plus longs (voir OCDE, 2012).
47. Habituellement, la formation générale est définie comme la formation qui permet d'acquérir des compétences également utilisables dans d'autres entreprises. Elle s'oppose à la formation spécifique à l'entreprise, qui permet d'acquérir des compétences quasiment inexploitable dans d'autres entreprises.
48. Cette méthode est celle qui était en général utilisée dans les premières études – voir, par exemple, Amuedo-Dorantes (2000) et Dekker (2007).
49. Ces estimations ont été obtenues à partir des mêmes sources de données et des mêmes méthodes que celles employées pour construire le graphique 4.9, notamment parce que la situation initiale a été prise en compte. Cette méthode a récemment été utilisée pour l'Australie par Buddelmeyer et Wooden (2010), qui ont constaté qu'un travailleur occasionnel avait moins de chances d'occuper un poste permanent un an plus tard qu'un chômeur. Elle a aussi été employée par Picchio (2008), qui a constaté qu'en Italie, occuper un emploi temporaire accroît d'environ 15 points de pourcentage la probabilité d'occuper un poste permanent deux ans plus tard.
50. Ces constatations semblent cependant aller dans le même sens que celles d'autres évaluations de réformes du marché du travail visant à faciliter le recours aux contrats temporaires sans modifier les règles relatives aux contrats permanents. En fait, ces évaluations montrent généralement que les réformes de ce type entraînent une substitution de l'emploi temporaire à l'emploi permanent sans hausse de l'emploi en général.
51. L'Islande, la Hongrie, la Norvège et la République slovaque font exception, même si ce pourcentage reste inférieur à 60 %. Le faible pourcentage constaté pour les Pays-Bas s'explique en partie par la fréquence du travail à temps partiel dans ce pays.
52. Par exemple, dans le cas de certains travailleurs, il est possible que le faible taux de passage à un emploi régulier traduise, non pas le fait que ces travailleurs avaient initialement un contrat temporaire, mais le fait que la nature de leur profession exige le recours à un contrat temporaire (c'est le cas des travailleurs saisonniers, des travailleurs du secteur des médias, etc.).
53. Selon les mêmes données, dans tous ces pays, moins de 5 % des travailleurs permanents au cours d'une année occupent un emploi temporaire trois ans plus tard.

54. Cette catégorie d'emplois englobe à la fois l'emploi non régulier et à temps partiel.
55. Les constatations d'Autor et Houseman (2010), de Garcia-Pérez et al. (2014) et de Jahn et Rosholm (2014) précitées peuvent également être interprétées comme une preuve du fait qu'aux États-Unis, en Espagne et au Danemark, l'emploi temporaire constitue un piège pour certains groupes de travailleurs.
56. Nous exprimons toute notre reconnaissance à Michele Pellizzari, de l'Université de Genève, pour sa contribution à l'analyse des relations entre contrat temporaire et formation présentée ici.
57. En outre, les estimations ponctuelles pour ces deux pays sont sensibles au traitement des travailleurs sans contrat. En Australie, si l'on inclut ces travailleurs au groupe des travailleurs non réguliers – supposant ainsi que la plupart d'entre eux sont des travailleurs occasionnels –, l'effet estimé de la qualité de travailleur non régulier devient négatif. On obtient des résultats similaires en excluant les travailleurs sans contrat du groupe des travailleurs réguliers aux États-Unis.
58. Ces indemnités pourraient également être justifiées par le fait que les travailleurs qui passent trop de temps au même poste risquent de voir leur employabilité diminuer.
59. Par exemple, la proposition de *Contratto Unico di Inserimento*, formulée par Boeri et Garibaldi (2008) dans le contexte italien prévoit une phase « d'entrée » (d'une durée maximale de trois ans), durant laquelle le travailleur aurait droit à des indemnités de licenciement proportionnelles à son ancienneté et, en cas de licenciement abusif (sans cause légitime) à six mois de salaire en guise d'indemnités de licenciement (cinq jours de salaire par mois) ; viendrait ensuite une phase de « stabilité », durant laquelle le travailleur relèverait d'un contrat permanent sans modification des droits prévus en cas de licenciement (notamment, en cas de licenciement abusif, le droit d'être réintégré dans l'entreprise si celle-ci compte plus de 15 salariés et le droit à une indemnité de licenciement correspondant à six mois de salaire dans les petites entreprises).
60. Une version extrême de cette proposition consiste à étendre la période d'essai de manière suffisante pour priver les contrats à durée déterminée d'intérêt, sans modifier les coûts induits par le licenciement de travailleurs permanents au-delà de la période d'essai. Cependant, cette formule aurait probablement des effets de seuil considérables. De surcroît, l'extension de la période d'essai pourrait être jugée contraire aux instruments supranationaux, par exemple, pour les pays qui l'ont ratifiée, à la Convention n° 158 de l'Organisation mondiale du travail (OIT), dont l'article 2 dispose que la période d'essai doit être de durée raisonnable. Ainsi, le Contrat nouvelle embauche introduit en France (pays qui a ratifié la Convention n° 158) en 2005, qui prévoyait une période d'essai de deux ans sous certaines conditions, a par la suite été annulé par la plus haute juridiction du pays, qui l'a jugé contraire à la Convention de l'OIT.
61. Par exemple, dans la proposition de *Contrato Unico* formulée pour l'Espagne par des chercheurs en économie (Abadie et al., 2009), l'indemnité de licenciement augmentait plus que proportionnellement à l'ancienneté, de 12 à 36 jours de salaire par année de service, une indemnité de 36 jours par année de service se situant à mi-chemin entre l'indemnité qui était due en Espagne en 2009 en cas de licenciement légitime et celle due en cas de licenciement abusif.
62. Le fonds de garantie de revenu autrichien correspond exactement à ce modèle, à ceci près que les contrats non réguliers n'ont pas été supprimés (voir section 2).
63. La modulation des cotisations d'assurance chômage versées par les entreprises en fonction de leurs antécédents en matière de licenciement appliquée aux États-Unis est une illustration de ce type de mécanisme fiscal, même si l'entreprise ne verse pas d'indemnités sous forme de capital au moment du licenciement.
64. Voir STS 20-9-13, Rec. 11/2013 et STS 27-1-14, Rec. 100/2013. Cette seconde affaire concernait une situation de dérogation à une convention collective pour raisons économiques, mais le tribunal a motivé sa décision en rappelant le principe général selon lequel le juge doit apprécier s'il y a une coïncidence raisonnable entre la raison alléguée et la décision du chef d'entreprise.
65. Voir, par exemple, Trib. Bologna, 15 octobre 2012, est. Marchesini ; Trib. Milano, 19 décembre 2012, est. Scarzella ; Trib. Roma, 14 janvier 2013 ; est. Valle ; Trib. Milano, 24 janvier 2013, est. Lualdi et Trib. Ravenna, 18 mars 2013, est. Rivero.
66. En Allemagne par exemple, les salariés victimes d'un licenciement économique peuvent renoncer à leur droit de contester leur licenciement devant les tribunaux en contrepartie d'une indemnité de licenciement minimum garantie (et du droit de solliciter des prestations de chômage). À l'inverse, s'ils engagent une procédure en justice et n'obtiennent pas gain de cause, ils n'ont droit à aucune indemnité.
67. Récemment, le gouvernement néerlandais a approuvé un projet de loi similaire, qui doit cependant être soumis au Parlement.

68. Voir l'encadré 4.3 pour l'Italie. En France, une réforme du code du travail approuvée par le Parlement en mai 2013 a facilité les licenciements pour motif économique tout en augmentant les cotisations sociales dues sur les contrats de courte durée et en accordant un allègement des prélèvements obligatoires en cas de conversion d'un contrat temporaire en contrat à durée indéterminée (voir la section 2). En Espagne, les réformes de 2010 et 2012 ont introduit diverses dispositions qui réduisent le coût et les difficultés liés au licenciement de travailleurs permanents et, dans le même temps, augmenté les indemnités de rupture dues au terme d'un contrat à durée déterminée (les faisant passer de 8 jours de salaire avant la réforme à 12 jours de salaire par année de service à l'horizon 2015). Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette mesure était censée uniformiser progressivement les coûts de rupture entre les différents contrats en cas de licenciement légitime, ces entreprises pouvant prétendre à une subvention compensant une partie de l'indemnité de licenciement due en cas de licenciement légitime, ce qui réduisait les coûts de rupture à la charge de l'employeur pour les ramener à 12 jours de salaire par année de service (OCDE, 2014c) ; cette subvention a cependant été supprimée en décembre 2013, si bien que les disparités en matière de coûts de rupture persistent.

### Références

- Abadie, A. et al. (2009), *Propuesta para la reactivación laboral en España*, FEDEA, Madrid.
- ABS (2013), « Forms of Employment, Australia », Australian Bureau of Statistics, Canberra.
- Aguirregabiria, V. et C. Alonso-Borrego (2009), « Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain », *University Carlos III de Madrid Economic Series Working Paper*, n° 09-18.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000), « Work Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n° 2, pp 309-325.
- Aoyagi, C. et G. Ganelli (2013), « The Path to Higher Growth: Does Revamping Japan's Dual Labor Market Matter? », *IMF Working Paper*, n° 13/202, Fond monétaire international, Washington, DC.
- Autor, D.H. (2001), « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, pp. 1409-1448.
- Autor, D.H. et S.N. Houseman (2010), « Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First' », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, n° 3, pp. 96-128.
- Bassanini, A. et al. (2007), « Workplace Training in Europe », in G. Brunello, P. Garibaldi et E. Wasmer (dir. pub.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Bassanini, A. et A. Garnero (2013), « Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-country/Cross-industry Data », *Labour Economics*, vol. 21, pp. 25-41.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 58, pp. 349-402.
- Bassanini, A., T. Breda, E. Caroli et A. Rébérioux (2013), « Workers in Family Firms: Paid Less But More Secure? Evidence from French Matched Employer-Employee Data », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66, n° 2, pp. 433-466.
- Bentolila, S. et J. Dolado (1994), « Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain », *Economic Policy*, vol. 18, pp. 55-99.
- Bentolila S., J. Dolado et J. Jimeno (2008), « Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience », *CESifo DICE Report*, vol. 6, pp. 49-56.
- Berton, F. et P. Garibaldi (2012), « Workers and Firms Sorting into Temporary Jobs », *Economic Journal*, vol. 122, pp. F125-F154.
- Berton, F., F. Devicienti et L. Pacelli (2007), « Temporary Jobs: Port of Entry, Trap, or Just Unobserved Heterogeneity? », *LABORatorio R. Revelli Working Papers Series*, n° 68, Turin.
- Berton, F., G. Segre et L. Pacelli (2005), « Il Lavoro Parasubordinato in Italia: Tra Autonomia del Lavoratore e Precarietà del Lavoro », *Rivista Italiana degli Economisti*, vol. 10, n°1, pp. 57-100.
- BIT (2012), *World of Work Report*, Bureau international du Travail, Genève.
- BIT (2006), « The Employment Relationship », Conférence internationale du travail, 95<sup>e</sup> Session 2006, Rapport n° V(1), Bureau international du Travail, Genève.

- Blanchard, O.J. et J. Tirole (2003), « Contours of Employment Protection Reform », *MIT Department of Economics Working Paper*, n° 03-35.
- Böckerman, P., P. Ilmakunnas et E. Johansson (2011), « Job Security and Employee Well-being: Evidence from Matched Survey and Register Data », *Labour Economics*, vol. 18, n° 4, pp. 547-554.
- Böheim, R. et A.R. Cardoso (2009), « Temporary Help Services Employment in Portugal, 1995-2000 », in D.H. Autor (dir. pub.), *Studies in Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press for the NBER, Chicago, États-Unis.
- Boeri, T. (2011), « Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, North Holland, Amsterdam.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2008), *Un nuovo contratto per tutti: Per avere più lavoro, salari più alti e meno discriminazione*, Chiarelettere, Milan.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2007), « Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F357-F385.
- Boeri, T. et J. van Ours (2013), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, 2<sup>e</sup> édition, Princeton University Press, Princeton, États-Unis.
- Boeri, T., P. Garibaldi et E.R. Moen (2013), « The Economics of Severance Pay », *IZA Discussion Paper*, n° 7455, Bonn.
- Booth, A.L., M. Francesconi et J. Frank (2002), « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *Economic Journal*, vol. 112, pp. F189-F213.
- Bosio, G. (2014), « The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach », *Labour*, vol. 28, n° 1, pp. 64-86.
- Buddelmeyer, H. et M. Wooden (2010), « Transitions Out of Casual Employment: The Australian Experience », *Industrial Relations*, vol. 50, n° 1, pp. 109-130.
- Burchell, B., S. Deakin et S. Honey (1999), *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, ministère du Commerce et de l'Industrie, Londres.
- Cahuc, P. (2012), « For a Unified Contract », *European Labour Law Journal*, vol. 3, n° 3, pp. 191-206.
- Cahuc, P. et A. Zylberberg (2008), « Optimum Income Taxation and Layoff Taxes », *Journal of Public Economics*, vol. 92, pp. 2003-19.
- Cappellini, E. et al. (2014), « Il lavoro dopo la legge Fornero », *lavoce.info*, 21 février 2014, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info).
- Casquel, E. et A. Cunyat (2008), « Temporary Contracts, Employment Protection and Skill: A Simple Model », *Economics Letters*, vol. 100, n° 3, pp. 333-336.
- Centeno, M. et A. Novo (2012), « Excess Worker Turnover and Fixed-term Contracts: Causal Evidence in a Two-tier System », *Labour Economics*, vol. 19, pp. 320-328.
- Clark, A. et al. (2005), « Heterogeneity in Reported Well-being: Evidence from Twelve European Countries », *Economic Journal*, vol. 115, pp. C118-C132.
- Clark, A. et F. Postel-Vinay (2009), « Job Security and Job Protection », *Oxford Economic Papers*, vol. 61, pp. 207-239.
- Cockx, B. et M. Picchio (2012), « Are Short-lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 74, n° 5, pp. 646-675.
- Conde-Ruiz, J.I., F. Felgueroso et J.I. Garcia-Pérez (2011), « Reforma Laboral 2010: Una Primera Evaluación y Propuestas de Mejora », *Revista de Economía Aplicada*, vol. 19, n° 3, pp. 147-180.
- De Graaf-Zijl, M., G. van den Berg et A. Heyma (2011), « Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration Until (Regular) work », *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 1, pp. 107-139.
- Dekker, R. (2007), « Non-standard Employment and Mobility in the Netherlands », *MPRA Paper*, n° 7385, University Library of Munich.
- Dolado, J., S. Ortigueira et R. Stucchi (2012), « Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms », *CEPR Discussion Paper*, n° 8763, Londres.
- Eichhorst, W. et al. (2013), « Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers », *IZA Discussion Paper*, n° 54, Bonn.

- EIRO (2002a), « Economically Dependent Workers, Employment Law and Industrial Relations », Observatoire européen des relations industrielles, [www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm), consulté le 1<sup>er</sup> septembre 2013.
- EIRO (2002b), « EIRO Comparative Study on Economically Dependent Workers: The Case of Germany », Observatoire européen des relations industrielles, [www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/word/de0202206s.doc](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/word/de0202206s.doc), consulté le 1<sup>er</sup> septembre 2013.
- Engblom, S. (2008), « Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 24, pp. 133-149.
- Esteban-Pretel, J., R. Nakajima et R. Tanaka (2011), « Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation », *Labour Economics*, vol. 18, n° 4, pp. 513-526.
- Eurofound (2010), « 5th European Working Conditions Survey (EWCS) », [www.eurofound.europa.eu/working/surveys/](http://www.eurofound.europa.eu/working/surveys/).
- Feldstein, M. (1976), « Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 84, pp. 937-957.
- Frey, M. (2011), « The Legal and Institutional Environment of the Hungarian Labour Market », in K. Fazekas et G. Molnár (dir. pub.), *The Hungarian Labour Market – Review and Analysis 2011: Effects of the Crisis*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Budapest.
- Gagliarducci, S. (2005), « The Dynamics of Repeated Temporary Jobs », *Labour Economics*, vol. 12, n° 4, pp. 429-448.
- García-Pérez, J.I., et F. Muñoz-Bullón (2011), « Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 1, pp. 103-143.
- García-Pérez, J.I., I. Marinescu et J. Vall-Castello (2014), « Can Fixed-Term Contracts Put Low-Skilled Youth on a Better Career Path? », Elsa Seminar Series, mars 2014, OCDE, Paris.
- Goux, D., E. Maurin et M. Pauchet (2001), « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand », *European Economic Review*, vol. 45, pp. 533-552.
- Güell, M. et B. Petrongolo (2007), « How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 153-183.
- Hagen, T. (2003), « Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? », *ZEW Discussion Paper*, n° 03-49, Mannheim.
- Heinrich, C.J., P.R. Mueser et K.R. Troske (2005), « Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes », *Review of Economics and Statistics*, vol. 87, n° 1, pp. 154-173.
- Hijzen, A., L. Mondauto et S. Scarpetta (2013), « The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 151, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k40hthb969w-en>.
- Ichino, A. et R.T. Riphahn (2005), « The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism During and After Probation », *Journal of the European Economic Association*, vol. 3, n° 1, pp. 120-143.
- Jahn, E. et M. Rosholm (2014), « Looking Beyond the Bridge: The Effect of Temporary Agency Employment on Labor Market Outcomes », *European Economic Review*, vol. 65, pp. 108-125.
- Jahn, E. et M. Rosholm (2013), « Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants? », *Economics Letters*, vol. 118, n° 1, pp. 225-228.
- Kahn, L.M. (2010), « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001 », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 1-15.
- Kim, S.H. (2014), « Dependent Self-employed Workers: Challenges and Responses », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, à paraître.
- Kvasnicka, M. (2009), « Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? », in D.H. Autor (dir. pub.), *Studies in Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press for the NBER, Chicago, États-Unis.
- Lepage-Saucier, N., J. Schleich et E. Wasmer (2013), « Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings », *OECD Economic Department Working Papers*, n° 1026, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>.
- Ministère du Travail et des Politiques sociales (2012), *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, ministère du Travail et des Politiques sociales, Rome.

- Moen, E.R. et A. Rosen (2004) « Does Poaching Distort Training? », *Review of Economic Studies*, vol. 71, n° 4, pp. 1143-1162.
- Muñoz-Bullón, F. (2004), « Training Provision and Regulation: An Analysis of the Temporary Help Industry », *International Journal of Manpower*, vol. 25, n° 7, pp. 656-682.
- OCDE (2014a), *Job, Wages and Inequality*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2014b), « Non-regular Employment, Job Security and the Labour Market Divide – Further Material », annexe du chapitre 4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, disponible en ligne uniquement à l'adresse suivante : [www.oecd.org/fr/els/emp/perspectivesdelemploidelocde.htm](http://www.oecd.org/fr/els/emp/perspectivesdelemploidelocde.htm).
- OCDE (2014c), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.
- OCDE (2014d), *Études économiques de l'OCDE : Pologne 2014*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/eco\\_surveys-pol-2014-fr](http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-pol-2014-fr).
- OCDE (2013a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr).
- OCDE (2013b), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.
- OCDE (2013c), « Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013 », [www.oecd.org/fr/els/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm](http://www.oecd.org/fr/els/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm).
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2012-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr).
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2010-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr).
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2007-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr).
- OCDE (2006), *Stimuler l'emploi et les revenus : Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, [www.oecd.org/fr/emploi/emp/36889841.pdf](http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/36889841.pdf).
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2002-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-fr).
- Oostven, A. et al. (2013), « Self-employed or Not Self-employed? Working Conditions of Economically Dependent Workers », *Background paper*, 5th European Working Conditions Survey, Eurofound, Dublin.
- Picchio, M. (2008), « Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy », *Labour*, vol. 22, pp. 147-174.
- Rebollo-Sanz, Y. (2011), « Landing a Permanent Contract in Spain: Do Job Interruptions and Employer Diversification Matter? », *The Manchester School*, vol. 79, n° 6, pp. 1197-1236.
- Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, MIT Press, Cambridge, États-Unis.
- Stiglitz, J.E., A. Sen et J.P. Fitoussi (2009), « Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress », [www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm).
- Statistik Austria (2002), *Statistische Nachrichten*, n° 5/2002, Statistik Austria, Vienne.
- Theodore, N. et J. Peck (2013), « Selling Flexibility: Temporary Staffing in a Volatile Economy », in J. Fudge et K. Strauss (dir. pub.), *Temporary Work, Agencies and Unfree Labor*, Routledge, New York.
- Toharia, L. et I. Cebrián (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y trayectorias*, Colección Informes y Estudios (Serie Empleo), Madrid.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.
- Wooldridge, M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge, États-Unis.
- Zientara, P. (2008), « A Report on the Polish Labor Market: An Insider-Outsider System », *Industrial Relations*, vol. 47, n° 3, pp. 419-429.

### **Références des bases de données**

OCDE (2013), « Statistiques du marché du travail : Emploi permanent temporaire : fréquence », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-fr>.

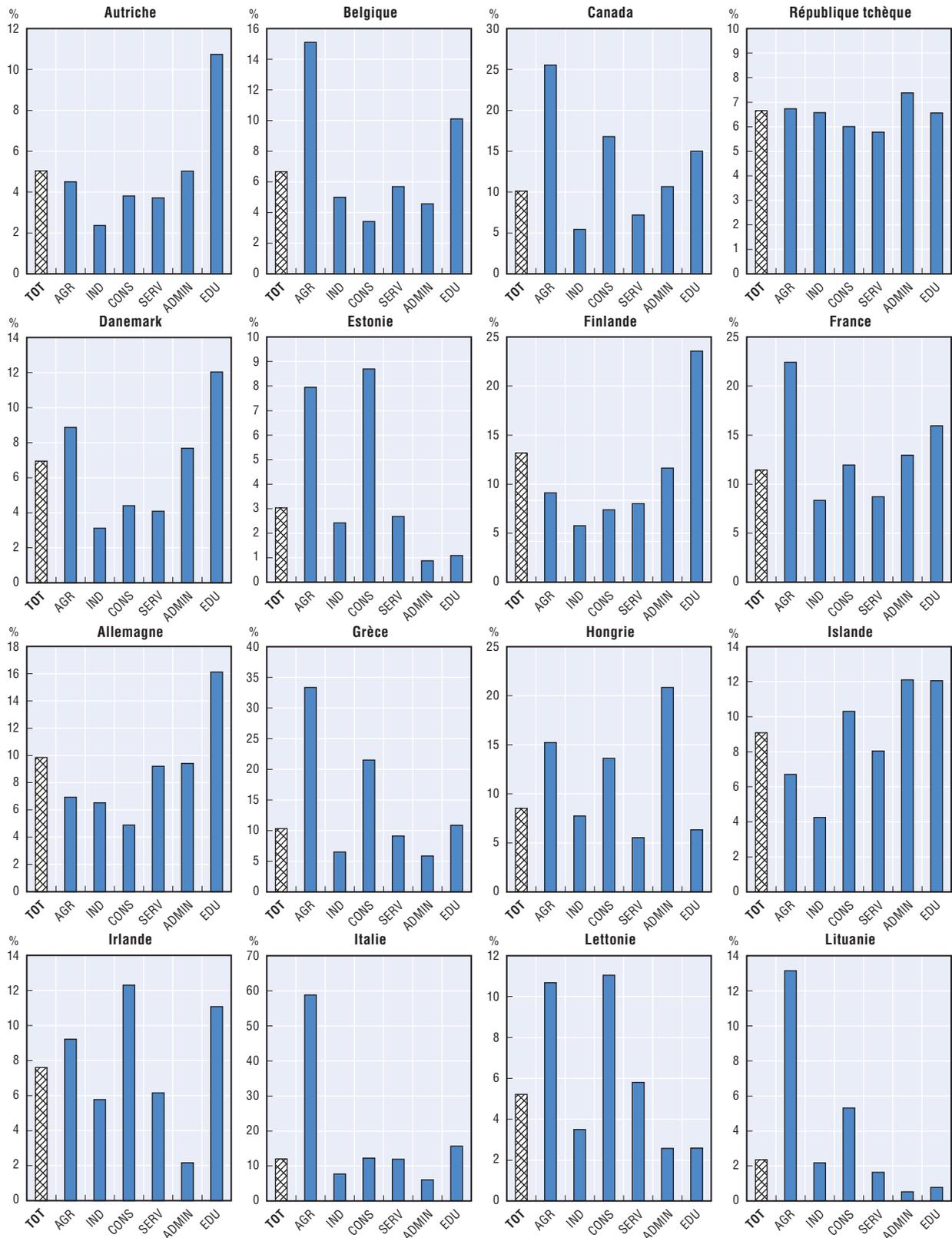
Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC) 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.

ANNEXE 4.A1

*Tableaux et graphiques complémentaires*

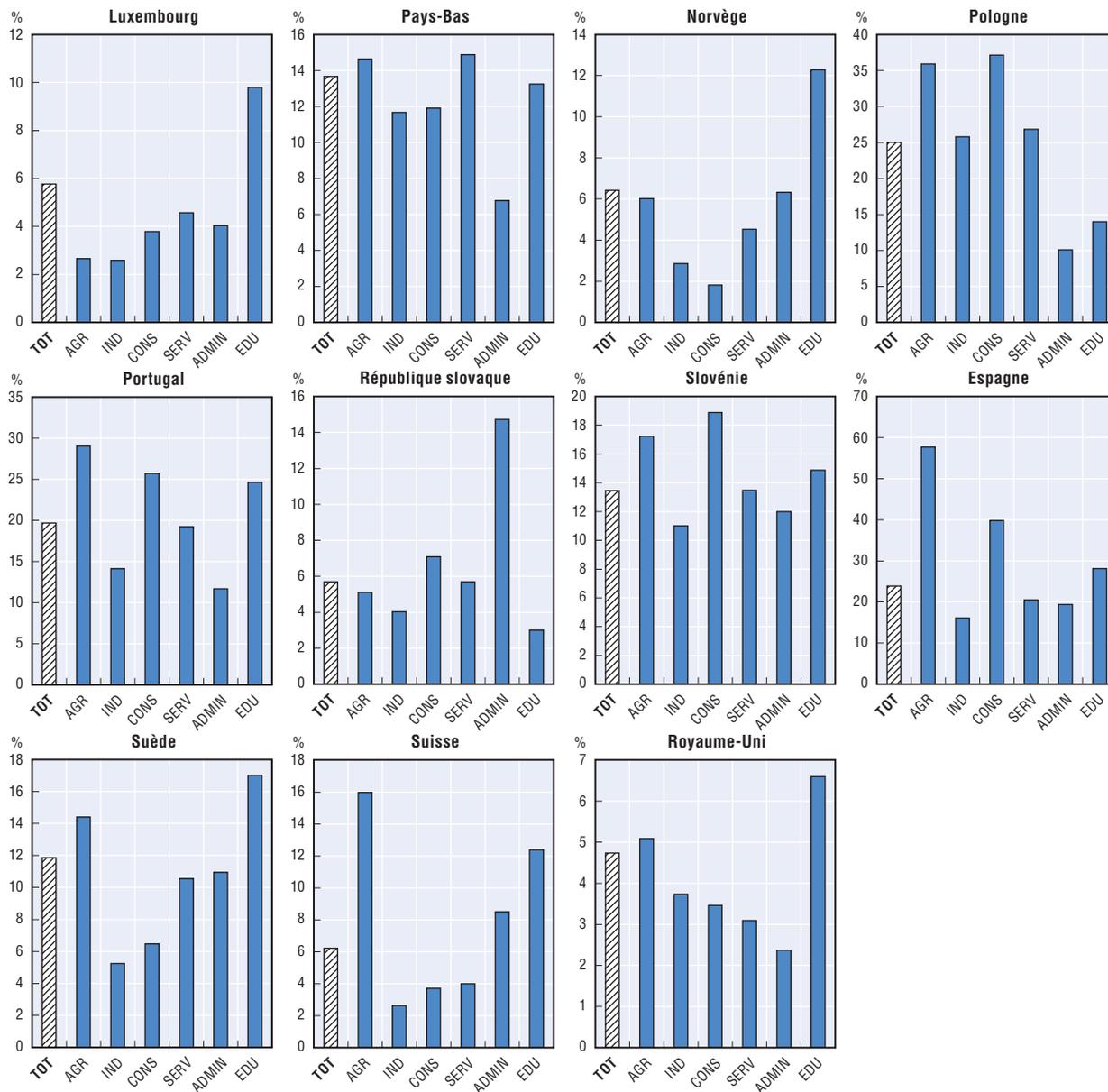
**Graphique 4.A1.1. L'emploi temporaire par secteur, 2011-12, personnes âgées de 25 à 54 ans**

Pourcentage de l'ensemble des salariés dans chaque secteur



### Graphique 4.A1.1. L'emploi temporaire par secteur, 2011-12, personnes âgées de 25 à 54 ans (suite)

Pourcentage de l'ensemble des salariés dans chaque secteur



Note : Canada : le secteur de l'éducation, le secteur social et du spectacle inclut les informations (secteur 51) du SCIAN 2002. D'autres services (secteur 81 du SCIAN 2002) sont exclus.

TOT : total ; ADMIN : administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire ; AGR : agriculture, sylviculture et pêche ; CON : construction ; EDU : éducation, services sociaux et de divertissement ; IND : industrie ; SERV : services commerciaux.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les microdonnées des enquêtes de population active de l'Union européenne et les enquêtes nationales de population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933142747>

Tableau 4.A1.1. Contrats saisonniers et de projets

	Contrats saisonniers			Contrats de projets		
	Le contrat peut s'achever à la fin de la saison (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions	Le contrat peut s'achever à la fin du projet (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions
Allemagne	Oui	Oui	Au moins deux semaines de préavis avant la date marquant la fin de la saison.	Oui	Oui	Au moins deux semaines de préavis par rapport à la date de fin du projet.
Australie	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Autriche <sup>a</sup>	Oui	Oui	La fin de la « saison » doit être correctement spécifiée dans le contrat. Ne peut s'appliquer qu'au véritable travail saisonnier, par exemple l'agriculture, le bâtiment.	Oui	Non	Les contrats de projet sont autorisés en tant que contrats de travail et de services. Ne peuvent pas s'appliquer à un travail s'inscrivant dans le cadre de l'activité principale de l'employeur.
Belgique	Non	Oui	La fin du contrat doit correspondre à une date spécifique ou à un événement situé à une date connue.	Oui	Oui	Le contrat doit décrire en détail le travail à entreprendre.
Canada	Oui (sauf en Colombie-Britannique)	Oui	Certaines juridictions exigent que les employeurs donnent un préavis minimum avant de mettre fin à un contrat saisonnier supérieur à une certaine durée (généralement 12 mois).	Oui (sauf en Colombie-Britannique)	Oui	Certaines juridictions exigent que les employeurs donnent un préavis minimum avant de mettre fin à un contrat de projet supérieur à une certaine durée (généralement 12 mois).
Chili	Oui	Oui	Les contrats saisonniers ne peuvent être utilisés que dans le secteur de l'agriculture, des arts et du spectacle ou pour les joueurs de football professionnels. Si deux parties concluent de nombreux contrats saisonniers avec peu d'interruptions entre deux contrats, les tribunaux peuvent estimer qu'il existe une relation de travail permanente.	Oui	Oui	L'événement correspondant à la fin de la mission doit être défini et connu à l'avance par les parties. Si deux parties concluent de nombreux contrats saisonniers avec peu d'interruptions entre deux contrats, les tribunaux peuvent estimer qu'il existe une relation de travail permanente.
Corée <sup>b</sup>	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Danemark	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Espagne	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	La durée maximale du contrat est de trois ans, avec une prolongation de 12 mois possible si les conventions collectives l'autorisent.
Estonie	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
États-Unis <sup>d</sup>	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Finlande	Non	Oui	Néant	Non	Oui	La date de début et de fin de projet doit être précisée et le projet doit concerner des activités qui ne font pas de l'activité normale de l'entreprise.

Tableau 4.A1.1. **Contrats saisonniers et de projets** (suite)

	Contrats saisonniers			Contrats de projets		
	Le contrat peut s'achever à la fin de la saison (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions	Le contrat peut s'achever à la fin du projet (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions
France	Oui	Oui	Les tribunaux ne considèrent généralement pas les activités se déroulant toute l'année comme du travail saisonnier.	Oui	Uniquement au moment de la résiliation à la fin du contrat	Des contrats de projet ne peuvent être conclus que s'ils sont autorisés par les conventions collectives. Les contrats doivent spécifier l'issue du projet, avoir une durée de 18 à 36 mois et ne peuvent pas être renouvelés. Ils peuvent être résiliés avant la fin du projet (entre 18 et 36 mois) pour des motifs réels et sérieux sous réserve d'un préavis de deux mois.
Grèce	Oui	Oui	S'applique aux travailleurs saisonniers dans le domaine de l'hôtellerie et aux conducteurs de bus touristiques. Durée du contrat définie en fonction de la durée de l'activité saisonnière. Résiliation possible en cours de contrat conformément aux règles applicables aux CDD ou hors saison (ce qui abolit le droit du salarié à être réembauché) en contrepartie du versement d'une indemnité.	Oui	Oui	Si le contrat est en vigueur depuis au moins 3 ans ou qu'il a été renouvelé plus de trois fois et que les missions réalisées font partie des besoins fixes et permanents de l'entreprise, le contrat est converti en contrat à durée indéterminée.
Hongrie	Oui	Oui	L'emploi saisonnier est autorisé dans l'agriculture et le tourisme pendant 120 jours maximum par année calendaire, ou sur une base ad hoc dans d'autres secteurs pendant une durée maximale de cinq jours consécutifs et 15 jours/mois et 90 jours/an.	Oui	Oui	Néant
Irlande	Oui	Oui	La jurisprudence a estimé que certains travailleurs saisonniers travaillaient à temps partiel dans le cadre de contrats à durée indéterminée (la moyenne des heures étant faite sur une année).	Oui	Oui	Le salarié doit être informé par écrit des conditions objectives déterminant le contrat (par exemple réalisation d'une tâche spécifique).
Israël	Oui	Oui	Aux fins de l'indemnité de licenciement, une saison est définie comme une période de plus de 60 jours ouvrés sur trois mois consécutifs. Un travailleur qui travaille pendant deux saisons consécutives a droit à une indemnité de licenciement.	Oui	Oui	Néant

Tableau 4.A1.1. Contrats saisonniers et de projets (suite)

	Contrats saisonniers			Contrats de projets		
	Le contrat peut s'achever à la fin de la saison (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions	Le contrat peut s'achever à la fin du projet (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions
Italie <sup>a</sup>	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Ne peut s'appliquer aux activités qui font partie de l'activité principale de l'employeur ; le projet doit être décrit en détail dans le contrat avec des références précises au résultat final.
Japon	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Luxembourg	Oui	Oui	Autorisé pour l'agriculture et les activités touristiques et pour le commerce de détail, les activités d'accueil et de transport où l'on peut anticiper une hausse de la charge de travail en raison de facteurs saisonniers. Le contrat ne peut durer plus de dix mois successifs. Son renouvellement pour plus de deux saisons entraîne sa conversion en contrat à durée indéterminée.	..	..	..
Norvège	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Le travail doit être organisé en projets et les obligations de travail doivent être temporaires.
Nouvelle-Zélande	Oui	Oui	Si l'employeur ne précise pas par écrit les modalités de fin de contrat (par exemple à la fin de la saison), le contrat est réputé être à durée indéterminée.	Oui	Oui	Si l'employeur ne précise pas par écrit les modalités de fin de contrat (par exemple à la fin de la saison), le contrat est réputé être à durée indéterminée.
Pays-Bas	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Pologne	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Portugal	Oui	Oui	Des contrats à très court terme, outre des CDD, peuvent être conclus pour le travail saisonnier agricole ou les événements touristiques, lorsque le travailleur ne travaille pas plus de 60 jours par an pour le même employeur.	Oui	Oui	Disponible pour les travaux de construction civile, les travaux publics et l'assemblage industriel ou la réparation.
République slovaque <sup>a</sup>	Oui	Oui	Un travail saisonnier effectué tous les ans et ne dépassant pas une durée de huit mois au cours de l'année calendaire est un motif objectif de renouvellement/prolongation des CDD plus de trois fois en trois ans.	Oui	Non	Contrats de projet autorisés en tant que contrats de travail et de services.
République tchèque <sup>a</sup>	Oui	Non	L'emploi saisonnier est autorisé uniquement pour les missions exécutées en dehors d'une relation de travail.	Oui	Non	Les contrats de projet sont autorisés uniquement pour les missions exécutées en dehors d'une relation de travail.
Royaume-Uni	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant

Tableau 4.A1.1. Contrats saisonniers et de projets (suite)

	Contrats saisonniers			Contrats de projets		
	Le contrat peut s'achever à la fin de la saison (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions	Le contrat peut s'achever à la fin du projet (sans date spécifique) ?	Les règles relatives aux CDD s'appliquent-elles ?	Autres restrictions/conditions
Slovénie <sup>c</sup>	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Le type de travail pour lequel des contrats de projet peuvent être conclus est défini dans les conventions collectives. Le contrat peut dépasser la limite normale de deux ans si le projet dure plus de deux ans et que le contrat est conclu pour toute la durée du projet.
Suède	Oui	Oui	La date de fin de la saison doit être définie, ou les circonstances marquant la fin de la saison doivent être précisées. Il est également possible de conclure un contrat à durée indéterminée précisant le travailleur ne doit travailler qu'à certaines périodes. Dans ce cas, les règles de licenciement relatives aux contrats réguliers s'appliquent.	Oui	Oui	Le contrat doit indiquer une date d'échéance précise ou indiquer les circonstances marquant la fin de la mission. D'autres formes de contrats de projets peuvent être définies par les conventions collectives.
Suisse	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant
Turquie	Oui	Oui	Néant	Oui	Oui	Néant

.. Informations non disponibles. CDD : Contrat standard à durée déterminée.

- Les travailleurs titulaires de contrats de projet sont des travailleurs non salariés dépendants.
- En principe, les contrats sans date d'échéance précise sont interdits en Corée. Toutefois, lorsque la durée du contrat n'est pas précisée (comme dans le cas d'un engagement saisonnier ou fondé sur un projet), une période contractuelle spécifique est supposée en tenant compte des intentions de l'employeur et du salarié et de la nature du travail.
- En Slovénie, un contrat de travail spécial de droit civil d'une durée maximale de 30 jours peut être conclu avec un travailleur étranger aux fins d'un travail saisonnier dans le secteur de l'agriculture ou de la sylviculture, jusqu'à trois fois au cours d'une année calendaire.
- Aux États-Unis, les personnes sont généralement libres de conclure des contrats pour différents types de relations de travail. Les États-Unis ne disposent pas de réglementation régissant spécifiquement les contrats à durée déterminée, saisonniers, ou de projet.

Source : Questionnaire LPE de l'OCDE 2013.

Tableau 4.A1.2. Travail par intérim

	Restrictions au renouvellement et à la durée des missions et des contrats d'intérim			Résiliation avant la fin du contrat d'intérim		
	Missions avec l'entreprise utilisatrice	Contrats à durée déterminée	Contrat à durée indéterminée autorisés ?	Rémunération entre les missions ? <sup>a</sup>	Raisons acceptables	Coût/difficulté de résiliation
Allemagne	24 mois dans le secteur de la métallurgie (fixé la convention collective). Pas de limite ailleurs.	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Oui	Oui. Si une convention collective s'applique, les travailleurs touchent leur salaire normal. En l'absence de convention collective, ils doivent percevoir le salaire minimum en vigueur dans le secteur.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Australie	Pas de limite	Pas de limite	Oui	Dépend de l'accord entre le travailleur et l'intérimaire.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Autriche	Pas de limite	Une raison objective doit justifier le recours à un contrat d'intérim autre qu'un contrat à durée indéterminée.	Oui	Oui	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Belgique	Durée maximale de 3 à 18 mois selon le motif du recours aux intérimaires.	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent. Les missions et les contrats doivent être synchronisés.	Non	Non applicable	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Canada	Pas de limite	Pas de limite	Oui	Non précisé par la loi	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Chili	Généralement 90 à 180 jours	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Oui	Oui	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Corée	Durée maximale : 24 mois (six mois en cas de travail temporaire et intermittent).	Maximum deux ans par contrat. Pas de limite au nombre de contrats successifs.	Oui	Oui	Les règles générales s'appliquent	Les règles générales s'appliquent
Danemark	Pas de limite	Pas de limite	Oui	Non précisé par la loi	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Espagne	Les règles générales s'appliquent	Les règles générales s'appliquent	Oui	Non	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup> plus quatre jours supplémentaires d'indemnité de licenciement.
Estonie	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Oui	Oui	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
États-Unis	Pas de limite	Pas de limite	Oui	Non réglementé	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Finlande	Pas de limite	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Oui	Non précisé par la loi	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
France	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent. Si le contrat est à durée déterminée, les missions et les contrats doivent être synchronisés.	Oui	Oui, avec un seuil de 15 à 25 % au-dessus du salaire minimum.	Les règles générales s'appliquent. <sup>b</sup> L'annulation de la mission par l'entreprise utilisatrice n'est pas en soi un motif légitime de licenciement ou de résiliation du contrat avant la date d'échéance.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>

Tableau 4.A1.2. **Travail par intérim** (suite)

	Restrictions au renouvellement et à la durée des missions et des contrats d'intérim			Résiliation avant la fin du contrat d'intérim		
	Missions avec l'entreprise utilisatrice	Contrats à durée déterminée	Contrat à durée indéterminée autorisés ?	Rémunération entre les missions ? <sup>a</sup>	Raisons acceptables	Coût/difficulté de résiliation
Grèce	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Oui	Oui, au salaire minimum défini dans la convention collective nationale.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Hongrie	Durée maximale de cinq ans, comprenant les éventuelles interruptions inférieures à six mois entre des contrats successifs.	Les règles générales s'appliquent.	Oui	Oui selon accord.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup> . En outre, l'agence d'intérim peut mettre fin au contrat si l'entreprise utilisatrice met fin à la mission.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup> . Si le contrat est résilié parce que l'entreprise utilisatrice a mis fin à la mission, l'agence d'intérim doit donner un préavis de 15 jours au travailleur.
Irlande	Pas de limite	Pas de limite	Oui	Oui	Faute du travailleur, compétences du travailleur, nombre insuffisant de missions et fin de la mission avec l'entreprise utilisatrice.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Israël	Si un salarié est employé de manière continue pendant plus de 9 mois par la même entreprise utilisatrice, il est considéré comme salarié de l'entreprise utilisatrice. Une interruption de plus de neuf mois est nécessaire pour que deux missions ne soient pas considérées comme successives.	Les règles générales s'appliquent.	Oui	Non réglementé	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Italie	Oui, défini par les conventions collectives. La convention actuelle ne limite pas la durée des missions si le contrat est à durée indéterminée. La limite est fixée à 36 mois en cas de contrat à durée déterminée.	Oui, défini dans les conventions collectives. La convention actuelle fixe la limite à 42 mois pour les contrats à durée déterminée.	Oui	Oui, le travailleur touche une indemnité	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Japon	Trois ans maximum, avec un délai minimum de 3 mois entre les missions pour qu'elles ne soient pas considérées comme successives. La durée n'est pas limitée pour un petit nombre de professions.	Les règles générales s'appliquent, sauf dans certaines professions où il n'y a pas de limite.	Oui	Non réglementé	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>

Tableau 4.A1.2. **Travail par intérim** (suite)

	Restrictions au renouvellement et à la durée des missions et des contrats d'intérim			Résiliation avant la fin du contrat d'intérim		
	Missions avec l'entreprise utilisatrice	Contrats à durée déterminée	Contrat à durée indéterminée autorisés ?	Rémunération entre les missions ? <sup>a</sup>	Raisons acceptables	Coût/difficulté de résiliation
Luxembourg	12 mois maximum, avec des interruptions équivalent à 1/3 du contrat entre les contrats.	12 mois maximum, avec des interruptions équivalent à 1/3 du contrat entre les contrats.	Oui	..	Motifs sérieux comme le décès de l'employeur.	Une indemnité correspondant à la période non échue du contrat doit être versée.
Norvège	Les règles générales s'appliquent	Un motif objectif est requis pour conclure un contrat autre qu'à durée indéterminée avec l'agence d'intérim. Les règles générales s'appliquent.	Oui	Généralement non	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Nouvelle-Zélande	Pas de limite	Les règles générales s'appliquent	Oui	Dépend de l'accord, généralement aucune rémunération n'est requise pendant les périodes non travaillées.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Pays-Bas	Pas de limite	Après 3.5 ans de cumul de contrats d'intérim, le dernier contrat à durée déterminée sera transformé en contrat à durée indéterminée avec l'agence d'intérim.	Oui	Oui, les travailleurs perçoivent 90 % du salaire moyen perçu pour la mission précédente.	Compétences et faute du travailleur. La fin de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice et les problèmes de santé peuvent constituer des motifs légitimes de résiliation.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Pologne	18 mois maximum avec la même entreprise utilisatrice sur une période de 36 mois, une pause de 36 mois étant nécessaire pour pouvoir retravailler pour le même employeur.	Les règles générales s'appliquent	Non	Non applicable	La résiliation est possible pour des raisons liées au travailleur et à l'entreprise utilisatrice.	Un préavis de licenciement doit être donné par écrit trois jours à l'avance (pour les contrats d'une durée maximale de deux semaines) ou une semaine à l'avance (pour les contrats de deux semaines ou plus). Indemnisation supérieure à trois mois de salaire en cas de licenciement abusif.
Portugal <sup>c</sup>	Deux ans maximum, avec intervalle correspondant à un tiers de la durée du contrat entre deux contrats.	Deux ans maximum, avec intervalle correspondant à un tiers de la durée du contrat entre deux contrats.	Oui	Oui, le travailleur touche 2/3 de son salaire précédent ou du salaire minimum national, la solution la plus favorable étant retenue.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
République slovaque	Pas de limite	Les règles générales s'appliquent	Oui	Oui	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
République tchèque	12 mois maximum, sauf en cas d'accord avec le salarié ou de remplacement d'un travailleur en congé maternité.	Les règles générales relatives aux CDD s'appliquent.	Oui	Oui	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>

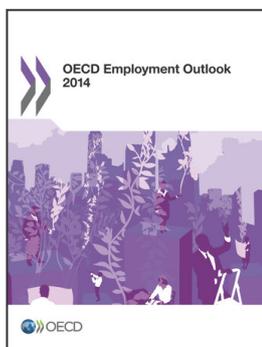
Tableau 4.A1.2. **Travail par intérim** (suite)

	Restrictions au renouvellement et à la durée des missions et des contrats d'intérim			Résiliation avant la fin du contrat d'intérim		
	Missions avec l'entreprise utilisatrice	Contrats à durée déterminée	Contrat à durée indéterminée autorisés ?	Rémunération entre les missions ? <sup>a</sup>	Raisons acceptables	Coût/difficulté de résiliation
Royaume-Uni	Pas de limite	Pas de limite	Oui	Généralement non	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Slovénie	Pas de limite	Les règles générales s'appliquent	Oui	Oui, comme convenu dans le contrat. La rémunération entre les missions ne doit pas être inférieure à 70 % du salaire minimum.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup> . La résiliation de la mission par l'entreprise utilisatrice n'est pas en soi un motif légitime de résiliation du contrat avant la date d'échéance.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Suède	Pas de limite	Les règles générales s'appliquent sauf si disposition contraire dans les conventions collectives. La convention collective applicable aux travailleurs manuels limite la durée des contrats à durée déterminée entre l'agence et le travailleur à 12 mois.	Oui	Requis par les principales conventions collectives.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup>
Suisse	Les enchaînements de missions avec les mêmes travailleurs au même poste dans la même entreprise ne sont pas autorisés.	Les règles générales s'appliquent	Oui	Oui si le salarié est rémunéré sur une base mensuelle, non s'il est payé à l'heure.	La résiliation avec préavis est possible quelle que soit la raison si précisé dans le contrat. Un licenciement motivé est toujours possible.	Les règles générales s'appliquent <sup>b</sup> , mais avec un préavis plus court (deux jours pour un contrat < trois mois ; sept jours pour un contrat de 4 à 6 mois)

.. Non disponible. CDD : Contrat standard à durée déterminée.

- a) En supposant que le travailleur est titulaire d'un contrat à durée indéterminée et qu'il demeure disponible pour une nouvelle mission.
- b) Les règles de licenciement des contrats à durée déterminée ou indéterminée s'appliquent en fonction du type de contrat conclu entre le salarié et l'agence.
- c) Au Portugal, la durée maximale des missions est de six mois pour pourvoir un poste qui se libère pendant un processus de recrutement ou de 12 mois en cas de hausse temporaire de la charge de travail. Le délai de carence entre les contrats ne s'applique pas en cas de fluctuation saisonnière de la charge de travail ou de nouvelle absence d'un travailleur que le travailleur temporaire remplaçait.

Source : Questionnaire LPE de l'OCDE 2013 ; OCDE (2013), « Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013 », [www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm](http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm).



Extrait de :  
**OECD Employment Outlook 2014**

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2014), « Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail », dans *OECD Employment Outlook 2014*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-7-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-7-fr)

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).