

2

INDUSTRIE EMPLOI

les deux défis de la
reconstruction

*Cinq mesures
pour l'emploi*

5 MESURES pour l'emploi

9

La décision de confiner la population, en réponse à l'épidémie de COVID-19, a plongé l'Europe et la France dans une récession profonde et durable. La crise sanitaire va laisser des stigmates économiques et sociales. La baisse du chômage constatée en France depuis mi 2015 jusqu'à début 2020, paraît désormais bien dérisoire face à l'ampleur de la récession qui s'annonce et la nouvelle envolée des plans sociaux que l'on redoute.

Il faut dire que nos fondamentaux n'étaient pas bons déjà, avant la crise : chômage de longue durée élevé, faibles créations d'emplois et faibles valeur ajoutée des emplois créés, un halo du chômage (personnes considérées comme inactives mais souhaitant travailler) qui n'a jamais baissé.

Face à la chute historique du PIB français, il faut s'interroger sur les rigidités existantes sur le marché du travail et les contraintes qui pèsent sur le système productif français. Nous prévoyons un taux de chômage au sens du BIT qui atteindrait 10 ou 11 % fin 2020 selon l'ampleur de la récession, puis entre 9,1 % et 9,4 % fin 2021 selon l'ampleur du rebond, et enfin, autour de 9,5 % fin 2022.

« Il y a et il y aura des plans sociaux » nous dit le chef de l'État. Plus que jamais nos entreprises doivent faire preuve d'adaptabilité alors que les règles sur la flexibilité du travail sont plus complexes et plus restrictives en France qu'ailleurs en Europe. Des conditions d'embauche trop lourdes et des aides de l'État toujours assorties de contreparties écrasantes pour les entreprises, tels sont les obstacles qu'il est nécessaire de lever si l'on veut voir se profiler une reprise économique rapide.

Il faut sortir de la préférence collective pour le chômage et préférer une adaptation de la réglementation du travail : aussi bien pour le temps de travail, les rémunérations, ou encore pour assouplir les conditions pour signer des accords avec les salariés afin de maintenir les emplois et se donner les moyens d'en créer de nouveaux.

La Fondation iFRAP formule cinq propositions :

- débloquer les CDD ;
- proroger jusqu'à fin 2021 la possibilité de travailler jusqu'à 60 heures maximum et permettre aux employeurs de fixer la majoration applicable aux heures supplémentaires ;
- faire sauter le minimum obligatoire de 24 heures par semaine ;
- permettre d'adopter les accords par référendum à l'initiative de l'employeur ;
- revoir le formalisme entourant les plans de sauvegarde pour l'emploi.

UNE SITUATION « AVANT CRISE » EN TROMPE-L'ŒIL...

10

La récession inattendue, au moins dans son ampleur et dans sa genèse, ne doit pas masquer un certain nombre de points que les statistiques disponibles début 2020 laissaient déjà paraître :

■ La baisse du taux de chômage en France laissait encore un important stock de chômeurs de longue durée (personnes au chômage depuis plus d'un an). Fin 2019, 40 % de la population au chômage l'était depuis plus d'un an. Cette proportion de 40 % est identique à celle de 2010.

■ Il y avait eu certes des créations d'emplois au cours des dernières années, mais le rythme des créations d'emplois dans les secteurs marchands non agricoles est resté relativement contenu (+ 1,4 % fin 2019), bien loin des rythmes de croissance qu'on avait pu connaître par le passé.

■ Les emplois ont été créés avec relativement peu de croissance depuis 2015, à l'exception de l'année 2017. Le ralentissement de la croissance de la population active (taux de croissance nul fin 2019) a permis que cette croissance limitée de l'emploi soit compatible avec une baisse du taux de chômage. Si le ralentissement de la croissance de la population active est un renfort de poids dans la lutte contre le chômage, ce n'est pas une très bonne nouvelle sur le front de la création de valeur et de la soutenabilité du système de protection sociale français.

■ Lorsque des emplois sont créés avec peu de croissance, cela implique que le contenu en emplois de la croissance se renforce, ce qui signifie corollairement que la productivité du travail fléchit. Les emplois créés l'ont été pour la plupart dans des branches à faible valeur ajoutée, employant principalement des personnes à temps incomplet. Il y a eu jusqu'à fin 2019 reprise de l'emploi et baisse du chômage, mais on pouvait s'interroger sur la « qualité » des emplois créés et sur la durabilité de cette baisse du chômage ainsi que sur la progression des revenus des Français. La crise a donc été un révélateur des fragilités existantes en

matière d'emplois créés et de baisse du taux de chômage.

■ Le taux de chômage, et le nombre de chômeurs, avaient fléchi mais le « halo du chômage », qui dénombre les personnes considérées comme inactives mais souhaitant travailler sans rechercher d'emploi ou recherchant un emploi sans être immédiatement prêtes à l'occuper, n'a cessé de croître. Entre fin 2014 et fin 2019, le halo du chômage s'est renforcé de 200 000 personnes pour atteindre 1,7 million de personnes, ce qui représente 5,4 % de la population active (population active renforcée par ces « inactifs »).

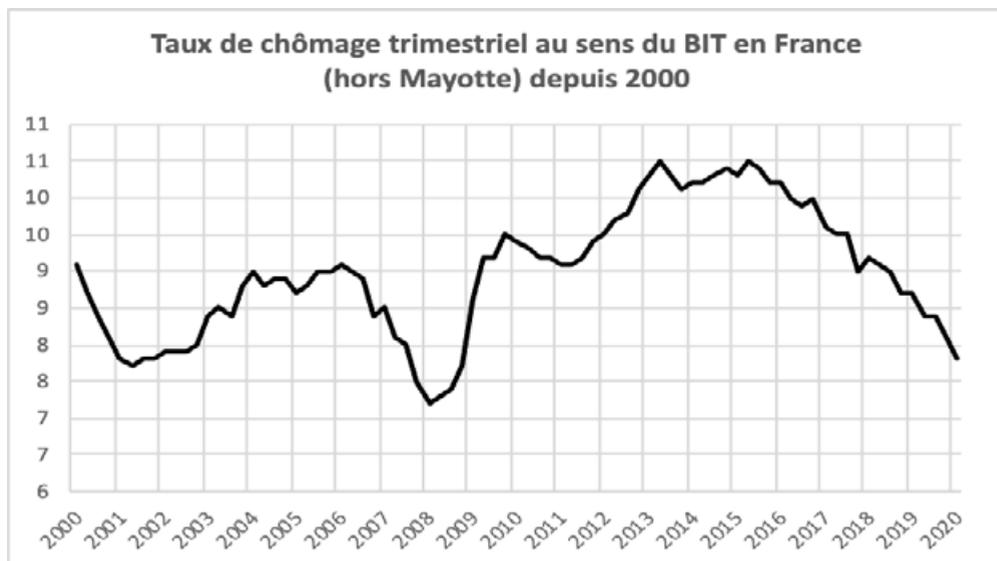
La prise en compte du halo du chômage, sans remettre en cause la tendance à la baisse constatée au cours des dernières années, la relativise quelque peu. La part de la population active étendue concernée par le chômage, donc tenant compte du halo du chômage, atteignait 13,1 % fin 2019. Ce chiffre est davantage en phase avec le ressenti de la population que le taux de chômage au sens du BIT de 8,1 % constaté fin 2019.

■ La part de l'intérim qui n'avait cessé de croître entre fin 2014 et fin 2017, passant de 3,4 % à 4,8 %, était repartie à la baisse depuis deux ans (elle s'établit à 4,4 % fin 2019, soit 30 000 intérimaires de moins que fin 2017, 760 000 intérimaires fin 2019). Cette inversion de la part de l'intérim dans l'emploi total est bien souvent un signe avant-coureur d'un retournement de conjoncture et d'une nouvelle envolée du chômage. La crise sanitaire et économique a logiquement abouti à une chute très importante de l'intérim au premier trimestre 2020 (460 000 intérimaires à la fin du premier trimestre 2020).

Bonne nouvelle : le chômage baissait et a même continué de baisser début 2020...

Le taux de chômage au sens du BIT a atteint 7,8 % au premier trimestre 2020 après 8,4 % au quatrième trimestre 2019.

11



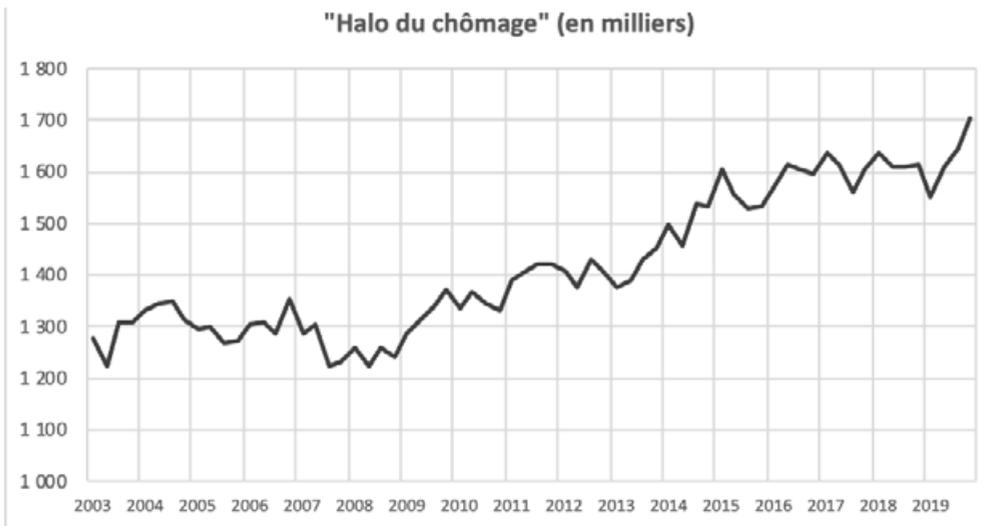
Mauvaise nouvelle : le halo du chômage continue de progresser

Définition du « halo du chômage » (INSEE)

La mesure du chômage est complexe et extrêmement sensible aux critères retenus. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir (exemple d'un étudiant qui travaille quelques heures par semaine...). Le Bureau international du travail (BIT) a fourni une définition stricte du chômage, mais qui ignore certaines interactions avec l'emploi (travail occasionnel, sous-emploi) ou l'inactivité : en effet, certaines personnes souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage. Ce « halo » est calculé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi.

Le « halo du chômage » a sensiblement progressé depuis 2008 (+ 450 000 personnes) et sa prise en compte relativise la baisse récente du chômage. Fin 2019, les personnes dans le « halo du chômage » représentaient 5,1 % de la population active (population active renforcée des personnes inactives dans le halo du chômage) contre seulement 4,1 % en 2008. Si on

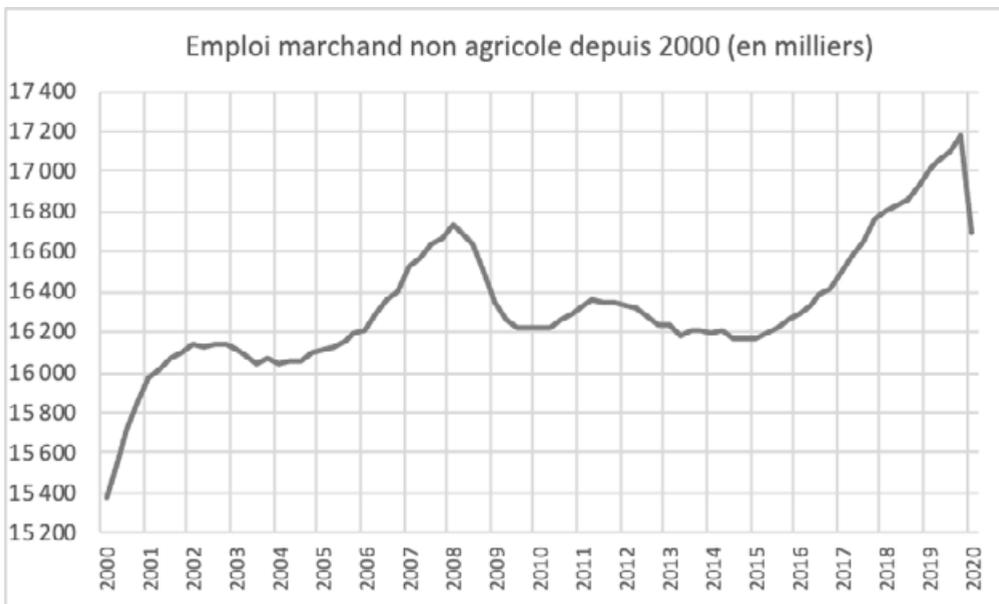
additionne la part des personnes inactives dans le halo du chômage au taux de chômage, on s'aperçoit que le taux des personnes concernées par le chômage est revenu à son niveau de fin 2010 (13,1 %) et non à son niveau de mi-2008 (11,1 %), période où la situation sur le marché du travail a été la meilleure depuis plusieurs décennies.



**Bonne nouvelle :
on a créé des emplois...**

L'emploi marchand non agricole atteignait 17,2 millions au quatrième trimestre 2019 avec un taux de croissance de 1,4 % en rythme annuel. La DARES a publié le 11

juin les chiffres de l'emploi pour le premier trimestre 2020 : l'emploi marchand non agricole a chuté de 500 000 unités pour atteindre 16,7 millions au premier trimestre 2020, soit un taux de croissance de - 1,8 % en rythme annuel.



Un peu plus d'un million d'emplois salariés avait été créé depuis fin 2014. La moitié de ces emplois a donc été détruite en un seul trimestre...

Nombre d'emplois salariés au quatrième trimestre en France depuis 10 ans (en milliers)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agriculture	272	277	282	288	290	295	294	300	297	301
Industrie	3 311	3 294	3 274	3 236	3 202	3 168	3 140	3 144	3 156	3 167
Construction	1 477	1 468	1 452	1 424	1 376	1 341	1 332	1 352	1 380	1 425
Services marchands	11 501	11 586	11 513	11 553	11 594	11 750	11 949	12 262	12 388	12 589
Services non marchands	7 785	7 795	7 834	7 936	7 989	8 009	8 045	8 037	8 032	8 060
Ensemble	24 346	24 420	24 354	24 436	24 451	24 561	24 760	25 096	25 254	25 541

Source : Insee

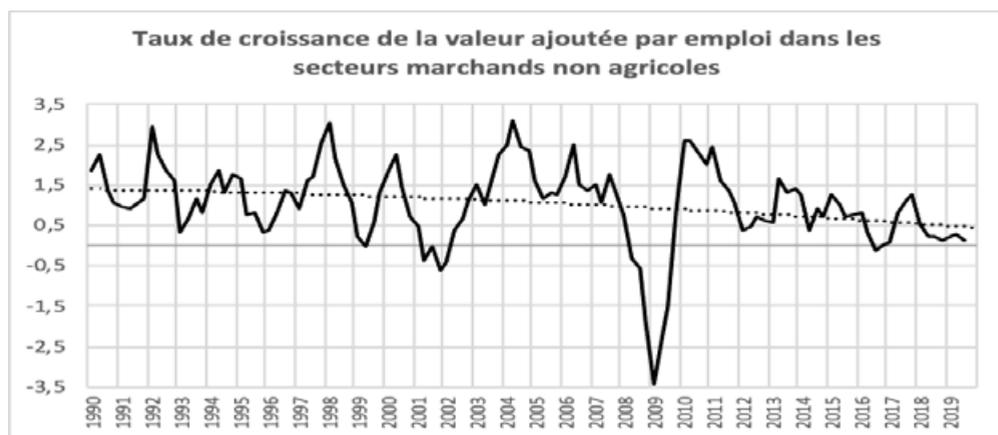
... Mauvaises nouvelles : les emplois créés ne sont pas aussi rémunérateurs et stables qu'on le souhaiterait

Les créations d'emplois se sont faites avec une croissance de la valeur ajoutée relativement faible de sorte que le taux de croissance de la valeur ajoutée par emploi a continué de décroître dans les secteurs marchands non agricoles.

Créations d'emplois salariés sur l'année en France depuis 2011 (en milliers)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019
Agriculture	5,3	5,0	5,8	2,3	4,5	-0,4	6,3	-3,0	3,2	301
Industrie	-16,8	-20,1	-37,9	-33,8	-34,9	-27,7	4,2	12,3	10,7	3 167
Construction	-8,3	-16,7	-27,8	-47,4	-35,3	-8,7	20,1	27,6	45,0	1 425
Services marchands	84,2	-72,9	40,0	41,2	155,7	199,7	313,1	126,0	201,0	12 589
Services non marchands	9,5	38,7	102,0	53,2	20,1	36,0	-8,0	-5,0	27,7	8 060
Ensemble	74,1	-66,1	82,1	15,4	110,2	198,9	335,6	158,1	287,5	25 541

Source : Insee, emplois salariés trimestriels



Les branches marchandes non agricoles représentent fin 2019 17 465 milliers d'emplois. Le contenu en emploi de la croissance (qui se mesure par le nombre moyen d'emploi par million d'unités de valeur ajoutée créée, branches marchandes non agricoles) est de 44 emplois. L'emploi des branches marchandes non agricoles a progressé de 6,5 % entre le quatrième trimestre 2014 et le quatrième trimestre 2019. Les secteurs qui ont vu leur emploi progresser plus vite sont aussi les secteurs dont le contenu en emplois est le plus élevé (c'est-à-dire dont la productivité apparente du travail est la plus faible), même si le contenu en emploi moyen a très légèrement décliné sur la période (- 1,6 %, effet de composition). On doit donc relativiser les récentes créations d'emplois qui sont intervenues dans les branches à faible productivité et/ou faible valeur ajoutée.

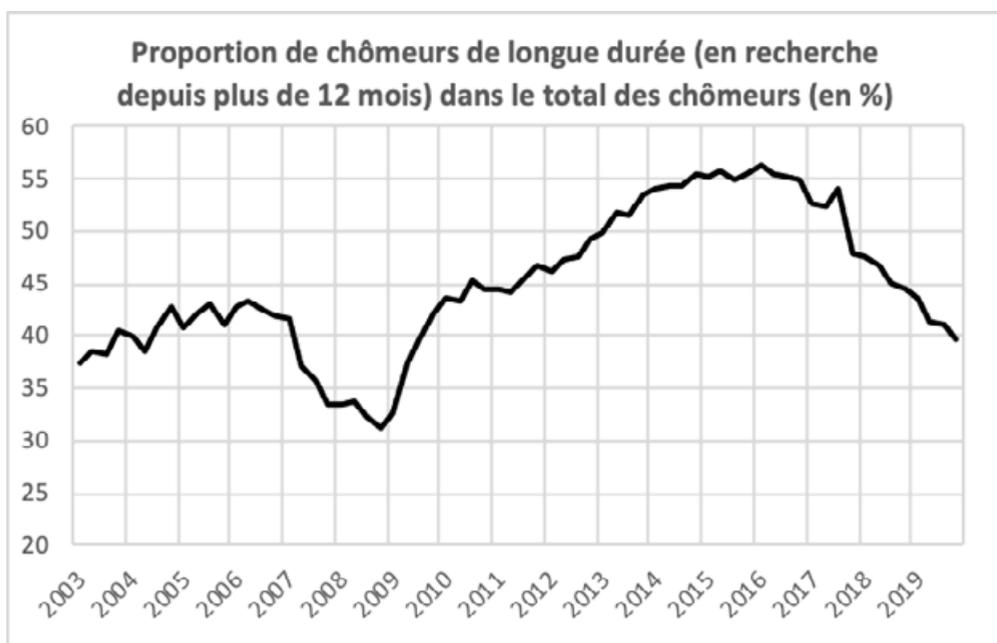
La population active stagne désormais...

La population active atteint 29,9 millions au quatrième trimestre 2019. On doit cepen-

dant relever la faible croissance de celle-ci. Le taux de croissance de la population active est structurellement en diminution depuis 2005 et est désormais quasi nul. En cause, le vieillissement de la population française. Le poids de la population des plus de 49 ans dans la population active ne cesse de croître au détriment de ceux de la population des 15-24 ans et des 25-49 ans. Le taux de chômage des plus de 49 ans étant structurellement inférieur au taux de chômage global, cette hausse de la part de la population active présentant une plus faible vulnérabilité (mais également une moins forte employabilité, d'où la part importante des chômeurs de longue durée dans cette catégorie) peut expliquer une baisse lente mais structurelle du taux de chômage.

Le chômage de longue durée continue d'être important

Il y avait au quatrième trimestre 2019, 965 000 chômeurs de « longue durée », c'est-à-dire des chômeurs en recherche d'emploi depuis plus de 12 mois.



La proportion de chômeurs de longue durée dans le total des chômeurs atteint 40 %. Cette proportion est encore plus importante chez les chômeurs de plus de 49 ans (59 % au quatrième trimestre 2019).

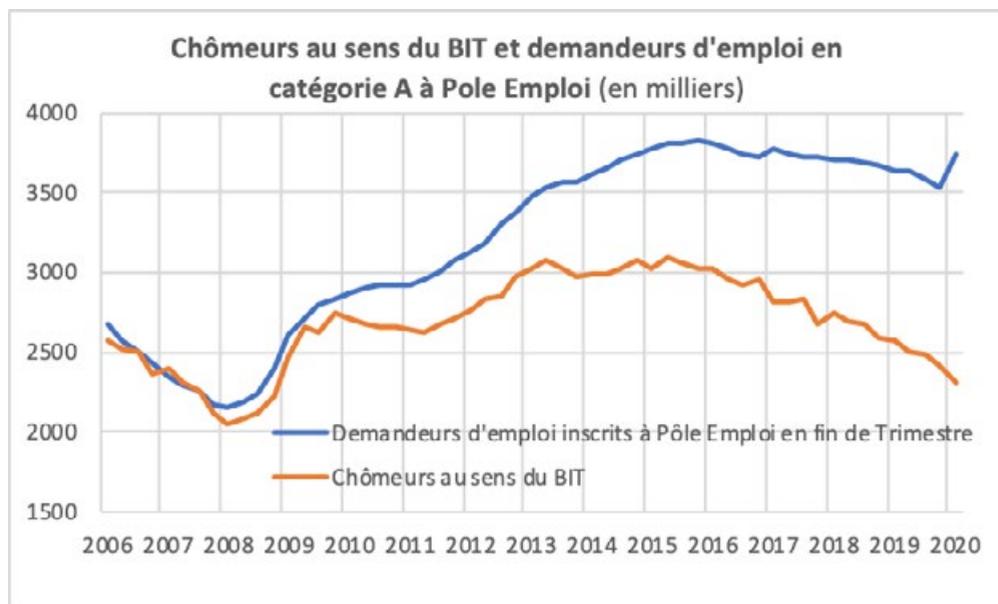
La différence d'évolution des chômeurs au sens du BIT et des demandeurs d'emploi en catégorie A

Au-delà du « halo du chômage » qu'on peut faire apparaître en comparant le taux de chômage au sens du BIT et les résultats de l'enquête emploi (données INSEE), il existe

un autre phénomène de divergence statistique qui interroge. Le nombre de chômeurs au sens du BIT et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A (données DARES), dont les définitions sont relativement proches¹, ont divergé assez fortement depuis 2009. La différence est désormais conséquente et amène de nombreuses interrogations. Est-ce un simple problème de mesure statistique ou la manifestation d'un phénomène bien réel qui aboutirait à relativiser la baisse du chômage (au sens du BIT) intervenue depuis quelques années ?

Les différentes catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Catégorie A	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois
Catégorie B	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois)
Catégorie C	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois)
Catégorie D	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
Catégorie E	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprises).



Jusqu'en 2009, les deux séries sont relative- ment proches même s'il existe des raisons pour qu'elles puissent différer (ce ne sont pas forcément les mêmes personnes qui sont dans les deux groupes même si les nombres sont proches). En 2017, 40 % des deman- deurs d'emploi en catégorie A n'étaient pas

chômeurs au sens du BIT (principalement des seniors qui ne sont plus dispensés de recherche d'emploi mais ne font pas pour autant de recherche active) tandis que 33 % des chômeurs au sens du BIT n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi (principalement des jeunes)².

Nombre de personnes selon le statut BIT et la catégorie d'inscription à Pôle emploi de 2013 à 2017 (en millions de personnes)

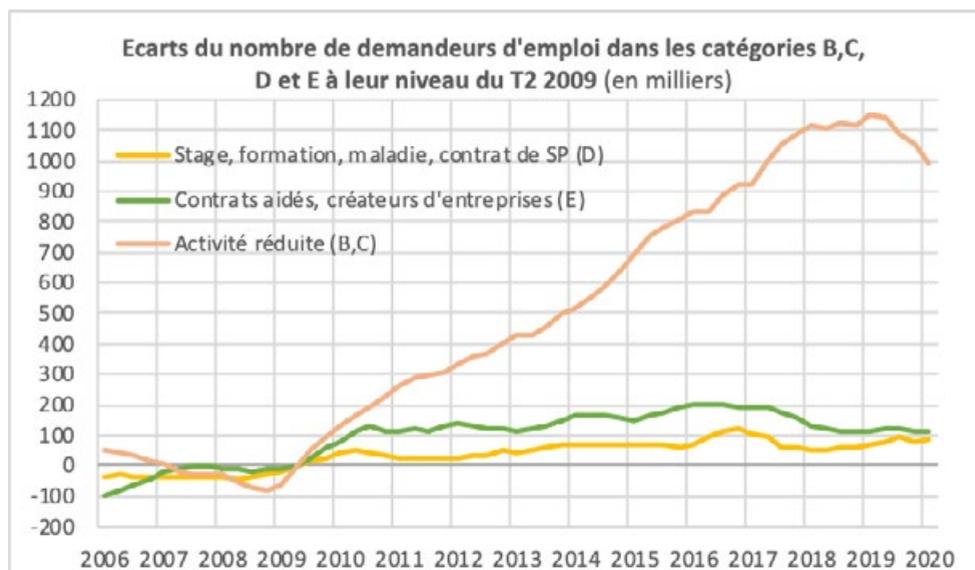
En millions de personnes	2013	2014	2015	2016	2017
Inscrits en catégorie A non-chômeurs BIT (1)	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
Inactifs dans le halo autour du chômage	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Inactifs hors halo	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
En emploi BIT	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Inscrits en catégorie A et chômeurs BIT (2)	1,6	1,7	1,7	1,6	1,5
Chômeurs BIT non inscrits en catégorie A (3)	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1
Non inscrits à Pôle emploi	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6
Inscrits en catégories B ou D	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Non appariés mais se déclarant inscrits (échecs d'appariement)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Inscrits en catégorie A reconstitués via l'appariement (1) + (2)	2,6	2,7	2,8	2,8	2,7
Chômeurs BIT (2) + (3)	2,8	2,9	2,9	2,8	2,6
Écart entre inscrits en cat. A reconstitués via l'appariement et chômeurs BIT (1) – (3)	-0,3	-0,2	-0,1	0,0	0,1

Sources INSEE Références « Emploi, chômage, revenus du travail » édition 2019. Voir la note de l'INSEE « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure aux causes multiples », de Y. Coder, C. Dixte, A. Hameau, S. Hamman, S. Larriou, A. Marrakchi et A. Montaut.

■ 2 Un chômeur au sens du BIT répond à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée (celle de l'enquête), être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines, avoir recherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Un demandeur d'emploi est une personne inscrite sur les listes de Pôle emploi (il peut être ou non indemnisé). Les demandeurs d'emploi en catégorie A sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois.

La divergence a débuté en 2009. L'évolution de l'écart entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A et le nombre de chômeurs au sens du BIT (différence de près de 1,1 million de personnes début 2020) et celle du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans les catégories B, C, D et E à leur niveau du deuxième trimestre 2009 (écart qui atteint 1,3 million de personnes début 2020) évoluent de manière relativement équivalente. On constate cependant, dans le graphique ci-contre présentant l'évolution de l'écart de

chaque catégorie de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi à son niveau du deuxième trimestre 2009, que c'est avant tout le nombre des demandeurs d'emploi inscrits en catégories B et C qui a crû, et non celui des catégories D et E. Ces deux dernières catégories, pour lesquelles les demandeurs d'emploi ne sont pas tenus de faire de recherche, ont connu une croissance plus faible au cours des dernières années (il y aurait 250 000 deman- deurs de plus aujourd'hui si ces deux catégo- ries avaient crû au même rythme que celle des demandeurs d'emploi en catégorie B et C).



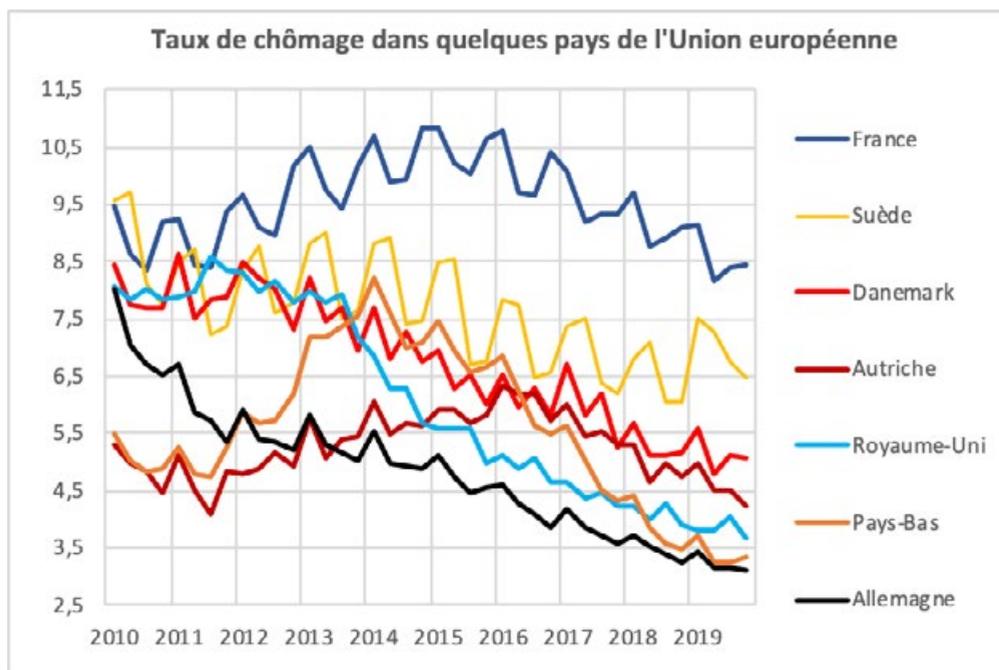
On notera que la très forte croissance des demandeurs d'emploi en catégorie C (demandeurs d'emploi en recherche active ayant travaillé plus de 78 heures par mois) est à mettre en relation avec l'évolution d'un emploi précaire et mal rémunéré qui amène les salariés à continuer d'être inscrits à Pôle emploi pour tenter de « trouver mieux ».

Les dernières statistiques disponibles montrent une baisse des demandeurs d'emploi en catégorie B et C et un essor du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A. Pour l'instant (T1 2020), le taux de chômage au sens du BIT continue de baisser mais cela est en partie dû à la mise en place de mesures d'activité partielle (maintien dans l'emploi). On ne peut que craindre la remontée brutale du taux de chômage au sens du BIT dans les prochains mois à l'aune de ce qu'on constate en matière de hausse des demandeurs d'emploi.

Et ailleurs en Europe...

Le taux de chômage a baissé en France depuis fin 2015. C'est une bonne nouvelle mais on peut voir que la courbe du chômage s'est inversée bien plus tôt ailleurs dans l'Union européenne. Le taux de chômage baisse en France mais moins vite que chez nos partenaires, de sorte que « bon élève de la classe » au début des années 2010, nous sommes désormais parmi les « cancre » avec un taux de chômage bien supérieur au taux moyen de l'Union européenne ou de la zone euro.

La comparaison de l'évolution du taux de chômage français avec ceux d'un échantillon de 6 pays de l'Union européenne, représentant 40 % de la population active de l'Union européenne (52 % si on ajoute la France), pays parmi les plus performants en termes d'emploi, montre bien que le chômage demeure un problème en France malgré sa légère décrue au cours des quatre dernières années.



QUELLES PERSPECTIVES POUR L'EMPLOI APRÈS LA CRISE ?

La crise économique inattendue liée à la pandémie du COVID-19 a totalement fait évoluer les perspectives en matière d'emploi et d'évolution du chômage.

Il est désormais généralement admis que le PIB français devrait connaître une baisse historique en 2020 (chute de 10 % au minimum). Un rebond est attendu en 2021, mais on peut s'interroger, étant donné les rigidités existantes sur le marché du travail et les contraintes qui pèsent sur le système productif français, sur l'ampleur de ce rebond et donc sur sa capacité à maintenir l'emploi. La croissance potentielle française devrait de toute manière connaître un nouvel affaissement, ce qui aura des conséquences sur la capacité à créer des emplois à l'avenir.

Nous ne disposons à ce jour que de peu de données sur les conséquences de la crise sur le marché du travail. L'emploi salarié au premier trimestre 2020 a perdu 500 000 unités par

rapport au dernier trimestre 2019, le confinement ayant débuté fin mars. La chute est donc principalement le fait de l'écroulement de l'intérim. Les destructions d'emplois seront plus importantes dans l'ensemble des secteurs au second semestre 2020 et dans les semestres à venir.

La mise en place des mesures d'activité partielle a permis, pour le moment, d'atténuer les conséquences en termes de destruction d'emplois et d'envolée du chômage. Le point crucial va être la façon dont l'énorme masse de travailleurs en activité partielle (près de 13 millions de salariés mi-juin 2020 avec des demandes préalables pour 430 heures en moyenne par salarié) va évoluer, soit vers un retour progressif vers une activité normale, soit vers une destruction d'emplois et un essor du nombre de chômeurs. Mi-juin 5,8 milliards d'heures d'activité partielle ont été préalablement demandées soit plus de 16 % du total

des heures travaillées par les salariés français sur une année. Les données de la DARES sur les mois de mars et d'avril (encore incomplètes) font état de demandes d'indemnisation à hauteur de 56 % des heures demandées. On peut donc escompter sur l'année 2020, un nombre d'heures de chômage partiel d'environ 9 % des heures habituellement travaillées dans l'année, ce qui est en phase avec le recul du PIB attendu.

Quel taux de chômage pour les prochaines années

La Commission européenne (base de données AMECO) prévoit désormais un recul du PIB français de 8,2 % en 2020, suivi par un rebond du PIB de 7,4 % en 2021. Les taux de chômage associés à ce scénario économique sont de 10,1 % en 2020 et de 9,7 % en 2021. La Banque de France prévoit une chute du PIB français de 10,3 % en 2020, un rebond de

6,9 % en 2021 (et une croissance de 3,9 % en 2022). Les taux de chômage associés à ce scénario de la Banque de France sont de 10,1 % en 2020, 11,7 % en 2021 et 10,4 % en 2022. Nous fondons notre prospective d'évolution du taux de chômage à l'horizon 2022 sur deux scénarios, tant l'incertitude est grande sur l'évolution économique à court moyen terme. Nos deux scénarios diffèrent pour les années 2020 et 2021. Le scénario du pire, que le ministre de l'Economie Bruno Le Maire a récemment crédibilisé, est celui d'une baisse du PIB de 11 % en 2020, suivie d'un important rebond en 2021 (+ 8 %) avant que l'économie française ne revienne sur son sentier de croissance régulière (+ 1,5 %) en 2022. Le scénario alternatif prévoit une chute d'une moindre ampleur en 2020 (- 8 %) associée à un rebond moins fort en 2021 (+ 4,5 %). Le niveau du PIB est relativement identique dans les deux scénarios à la fin de 2022.



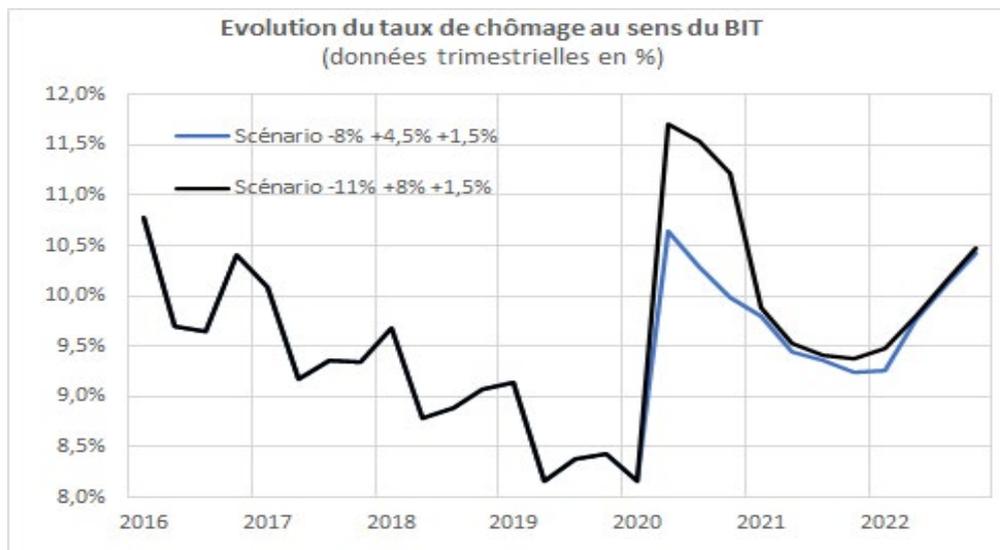
Écarts d'emplois sectoriels par rapport au niveau 2019 du fait de la crise

	2020	2021	2022	Écart moyen 2020-2022 par rapport à 2019
Agriculture	-62	-49	-31	-47
Industrie	-226	-212	-156	-198
Construction	-147	-165	-159	-157
Services marchands	-884	-667	-358	-636
Services non marchands	-11	-22	-33	-22
Emploi total	-1 330	-1 115	-736	-1 061

Source : Simulation NEMESIS avril 2020.

Pour procéder à notre prospective de taux de chômage, nous établissons une relation entre l'emploi et le PIB à l'aune des comportements passés (particulièrement ceux constatés lors de la crise de 2008-2009, la productivité chutant du fait de la rétention

d'emploi). En projetant la population active (en considérant l'habituel recul du taux d'activité qu'on relève en sortie de crise), nous pouvons alors déterminer une prospective du nombre de chômeurs et du taux de chômage.



Au-delà de toutes les incertitudes inhérentes à ce type de prospective, nous prévoyons donc un taux de chômage au sens du BIT qui atteindrait 10 ou 11 % fin 2020 selon l'ampleur de la récession, puis entre 9,1 % et 9,4 % fin 2021 selon l'ampleur du rebond et enfin autour de 9,5 % fin 2022.

Bien entendu, le taux de chômage pourrait être un peu plus faible que ceux que nous déduisons de notre prospective sur la base de scénario économique si les mesures d'activité partielle étaient prolongées et que les entreprises continuaient à maintenir en emploi les travailleurs. Le phénomène clé est donc celui du déversement du stock de personnes actuellement en activité partielle (donc en emploi), soit vers le chômage (l'entreprise finalement ne peut maintenir son emploi), soit vers le retour à l'activité.

Le phénomène clé du déversement de l'activité partielle

La DARES publie chaque semaine, depuis début avril, les statistiques sur le chômage partiel (demande en termes de nombre de salariés et en volumes d'heures). Un détail sectoriel est procuré.

Au 9 juin, les volumes d'heures de chômage partiel préalablement demandés représentaient entre 3 et 51 % du volume total d'heures travaillées de chacun des secteurs (5,7 milliards d'heures soit 16 % des 35 milliards d'heures travaillées dans l'année pour l'ensemble des secteurs). Les secteurs de l'hébergement et restauration (41 %), de fabrication de matériels de transports (51 %) et de la construction (33 %), sont les secteurs les plus demandeurs de chômage partiel.

Des données commencent également à être disponibles sur les demandes d'indemnisation

pour les mois de mars et avril. Environ 56 % des demandes préalables ont débouché sur des demandes d'indemnisation. Si on applique ce ratio au total des heures demandées début juin, on aurait ainsi 9 % d'heures non réalisées (chômage ou activité partielle) sur l'ensemble de l'année 2020. C'est peu ou prou le recul de l'activité qui semble désormais être attendu. Au-delà du suivi hebdomadaire des demandes de chômage partiel durant la crise par la DARES, la troisième édition de l'enquête Acemo spéciale Covid, réalisée par la Dares avec l'appui de l'Insee, a interrogé les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole entre le 1^{er} et le 15 juin 2020, sur leur situation et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre à fin mai. Il en ressort que :

■ En mai, début du déconfinement, le retour des salariés sur site s'accélère. Le nombre de salariés au chômage partiel au cours du mois de mai est estimé à 7,8 millions de salariés, après 8,7 millions en avril et 7,2 millions en mars, pour 449 millions d'heures en mai (soit 1,7 semaine par salarié en moyenne). Cela équivaldrait à 3,0 millions de salariés travaillant à plein temps sur le mois (après

5,5 millions en avril et 2,2 millions en mars).

■ Les perspectives des entreprises s'améliorent légèrement mais restent marquées par une forte incertitude et une grande hétérogénéité entre secteurs. Les entreprises anticipant un retour à l'activité normale d'ici 3 mois représentent 43 % de l'emploi salarié (après 40 % fin avril), celles qui ne voient pas de retour à la normale avant la fin de l'année en représentent 36 %, proportion stable par rapport à avril, et celles qui ne savent pas dater ce retour à la normale sont un peu moins nombreuses (20 % après 27 % fin avril). Les secteurs dans lesquels les entreprises ont les anticipations les plus favorables sont les mêmes que fin avril : les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, la construction, la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac et l'enseignement, santé humaine et action sociale. S'y ajoutent fin mai les activités immobilières et le transport entreposage. Les plus pessimistes sur leurs perspectives demeurent les secteurs de l'hébergement et restauration et de la fabrication de matériels de transport.

LES MESURES POUR ACCÉLÉRER LA REPRISE DE L'EMPLOI

Face à la situation économique inhabituelle et exceptionnelle, il est nécessaire d'étendre les possibilités offertes aux chefs d'entreprise pour permettre un meilleur ajustement de l'entreprise et ainsi surmonter la crise plutôt que d'être condamnée au plan social et au dépôt de bilan. Actuellement différentes possibilités sont offertes par le Code du travail : CDD, chômage partiel, accord de performance d'entreprise, heures supplémentaires... Ces possibilités correspondent aux différents cas de figure que peuvent rencontrer les entreprises : rattrapage face à un afflux de commandes ou au contraire baisse brutale d'activité, activité maintenue mais chute des recettes commerciales, ou encore

réorientation de l'outil de travail. Alors que les règles sur la flexibilité du travail sont plus complexes et plus restrictives en France qu'ailleurs en Europe, il faut sortir de la préférence collective pour le chômage et adapter la réglementation du travail afin de maintenir les emplois et d'en créer de nouveaux autant que faire se peut.

1. Débloquer le CDD

L'embauche en CDD s'apparente un peu au parcours du combattant, tant les conditions à respecter sont contraignantes. Ainsi, il n'est possible d'effectuer un CDD «que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la

loi». Ces cas sont précisément décrits : remplacement provisoire d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité, emploi saisonnier ainsi que quelques cas particuliers rigoureusement définis. Une fois le type de CDD déterminé, l'employeur doit rédiger un contrat de travail dans les deux jours suivant l'embauche, mentionnant les indications obligatoires, sous peine de paiement d'indemnités au salarié et de requalification du contrat en CDI.

Cette complexité, qui vise à protéger le salarié, se révèle être contre-productive.

Une autre voie est envisageable lorsque l'on regarde chez nos voisins allemands. Ainsi, la Loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (TzBfG) propose différents encadrements du CDD. Elle impose l'existence d'une raison objective, dont la liste est présentée dans la section 14, pour embaucher en CDD sans restriction légale de durée. Mais elle permet également de conclure un CDD sans raison objective pour une durée de 2 ans au maximum.

On retrouve cette facilité à l'embauche outre-Rhin avec l'autorisation, pour les jeunes entreprises de moins de quatre ans, d'embaucher des salariés en CDD sans justification particulière, avec la possibilité de renouveler le contrat pendant quatre ans.

La souplesse allemande est une fois encore appliquée à travers la possibilité, pour les personnes âgées de plus de 52 ans et ayant été au chômage plus de 4 mois précédant l'embauche, de conclure un CDD d'une durée maximale de 5 ans, sans justifier de motif particulier. Contrairement à la France qui augmente les rémunérations proportionnellement à l'ancienneté, au risque de licencier des seniors qui «coûtent trop cher», le système allemand permet un accès facilité à l'emploi. Notons que l'usage est également plus souple dans le secteur public en France avec des CDD possibles sur une durée de 3 ans renouvelables une fois (6 ans au total). Une entreprise privée devrait pouvoir embaucher en CDD sans justification et sur 3 ans comme dans le secteur public.

2. Proroger jusqu'à fin décembre 2021 les 60 heures maximum par semaine par salarié Permettre à chaque entreprise de baisser la majoration des heures supplémentaires

Majoration des heures supplémentaires

Union Européenne	Pas d'indication
France	Accord ou convention. A défaut : 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine 50 % du salaire initial pour les heures suivantes
Allemagne	Pas défini légalement : la majoration des heures supplémentaires dépend des conventions collectives ou du contrat de travail
Pays-Bas	Pas défini légalement : la majoration des heures supplémentaires dépend des conventions collectives ou du contrat de travail
Italie	Accord ou convention A défaut : toute heure supplémentaire est majorée au moins à 10 % du salaire de base

Alors que l'Union Européenne impose la restriction du temps de travail hebdomadaire à 48 h au maximum, la France fixe une limite à 44 h par semaine. Qui plus est, la durée légale du travail hebdomadaire y est de 35 h par semaine : dépassée ces heures, la majoration des heures supplémentaires s'applique. Cette

législation est l'une des plus contraignantes de l'Union Européenne, comparé à ce qui se pratique en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie où ce sont les conventions collectives qui fixent le taux de majoration des heures supplémentaires, ainsi que la durée du travail, en fonction des secteurs.

Il faut faire preuve de plus de pragmatisme. La crise a permis de remonter de façon exceptionnelle les seuils de dépassement de la durée maximum de travail sans autorisation préfectorale à 60 heures par semaine et 48 heures sur une durée de 12 semaines. Nous proposons de pérenniser cette initiative jusqu'en décembre 2021.

S'agissant des majorations pour heures supplémentaires, la loi a prévu 35 heures et une majoration des 8 premières heures de 25 %. Des accords de branche peuvent déroger à ce pourcentage sans passer en dessous de 10 %. Cette proposition permettrait d'aller au-delà des lois El Khomri et des ordonnances travail, qui permettent de limiter la majoration des heures supplémentaires de seulement 10 % sous condition d'un accord des syndicats représentant 50 % des salariés (et si un accord de branche est intervenu pour le permettre – un seul accord de branche est intervenu à ce jour dans la métallurgie). Une condition trop restrictive que nous proposons d'abaisser à 30 %.

3. Faire sauter le minimum de 24 heures par semaine

A contrario certains secteurs sont durablement touchés par la crise sanitaire et devront affronter plusieurs années de chute importante des commandes. C'est pourquoi nous proposons de restaurer la possibilité de contrat de travail à temps partiel avec des durées inférieures à 24 heures par semaine.

4. Permettre d'adopter les accords (sur les heures supplémentaires, accords de performance collective...) par référendum à l'initiative de l'employeur

Deux solutions s'offrent aux entreprises pour éviter le déploiement des PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et les licenciements collectifs. D'une part, la transformation du chômage partiel en activité partielle de longue durée pour les secteurs les plus touchés par la crise (aéronautique, automobile, tourisme)

et d'autre part, les accords de performance collective. Ces deux mesures, qui semblent aller en faveur du maintien de l'emploi et de la reprise de l'activité, se révèlent finalement très contraignantes.

■ Activité partielle de longue durée

L'activité partielle de longue durée, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet, permettra aux salariés des secteurs les plus impactés par la crise de réduire leur temps de travail, jusqu'à 40 % au maximum et de toucher 84 % de leur salaire par le financement de l'Etat et de l'Unédic et le reste à charge supporté par l'entreprise. La mise en place de ce système nécessite la négociation avec les syndicats majoritaires ou un accord de la branche, qui impose une lourde contrepartie pour l'entreprise : elle s'engage à faire de la formation et à limiter au maximum la réduction de ses effectifs. Face à un faible espoir de reprise, ces contraintes pèsent sur la capacité des entreprises à se remettre de la crise.

A contrario, les Allemands ont choisi de miser sur le maintien de l'allocation du chômage partiel jusqu'à la fin de l'année, pour les entreprises dont au moins 10 % des salariés ont perdu 10 % de leur salaire. L'indemnité de compensation s'élève à 60 % du salaire net (67 % pour les salariés avec au moins un enfant) et est versée par l'employeur. Elle est cependant remboursée rétroactivement à ce dernier par l'Agence fédérale pour l'emploi, après validation de la demande effectuée par l'employeur. Le reste du salaire est payé directement par l'employeur, en fonction de la proportion de temps de travail restant effectué par le salarié.

■ Accord de performance collective

Le ministère du Travail plaide pour l'application de l'accord de performance collective, créé par une ordonnance de 2017, qui permet de déroger aux clauses initiales du contrat de travail du salarié, dans le but de préserver l'emploi. Les entreprises qui voient leur carnet de commandes baisser drastiquement peuvent utiliser ce mécanisme pour ajuster la rémunération et le temps de travail de leur salarié et imposer la diminution ou la suppression des primes.

Les organisations syndicales majoritaires négocient l'accord et peuvent imposer une clause de non-licenciement pour motif économique. Ainsi, l'entreprise sous-traitante d'Airbus, Derichebourg Aeronautics Services s'est engagée à ne pas licencier pour motif économique jusqu'en 2022.

Les contreparties imposées, notamment aux TPE et PME, semblent absurdes, alors qu'en Allemagne tout est mis en œuvre pour lever les contraintes sur l'emploi. Ainsi l'accord de Pforzheim a été mis en place par les partenaires sociaux allemands en 2004, dans le secteur de la métallurgie, dans le but d'insuffler plus de flexibilité aux entreprises faisant face à une situation économique et financière difficile. Plutôt que de licencier massivement, cet accord permet de déroger aux règles établies par les conventions collectives et accords de branche, statuant sur le temps de travail et les rémunérations. C'est ce qui s'est passé lors des négociations de 2018 avec le syndicat IG Metall : le patronat a accepté une réduction du temps de travail à 28 h par semaine pour deux ans au maximum, une hausse de la rémunération de 4,3 % en avril et des primes s'étalant jusqu'en 2019, contre la possibilité pour l'employeur d'augmenter le temps de travail des employés volontaires à 40 h (tant que moins de 50 % des salariés sont concernés), sans pour autant augmenter la rémunération des heures supplémentaires.

Pour tout accord d'entreprise, nous proposons de permettre que celui-ci soit adopté par référendum d'entreprise plutôt que par les syndicats représentant 50 % des salariés car l'approbation par référendum donnera plus de poids à l'accord obtenu. Aujourd'hui, il n'y a pas suffisamment de culture de l'accord de performance collective. Ni de la part des syndicats représentatifs qui peuvent être tentés de jouer la montre pour se diriger vers un plan de sauvegarde de l'emploi (plan social) dont la mise en œuvre est très formalisée et les garanties prévues par la loi. Ni de la part de la Direccte (direction locale représentant le ministère du Travail) qui également validera la

forme sans se pencher sur le fond. Une posture qui conduit à des délais d'examen très longs et prive ainsi de tout l'intérêt de l'accord qui doit permettre à l'entreprise de s'adapter rapidement face à la conjoncture.

5. Revoir le formalisme entourant les PSE : plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi représente entre 3 et 4 mois de procédure en moyenne, impliquant un certain nombre de phases prévues par le Code du travail sous peine de contestation devant les tribunaux. Pour les entreprises frappées par la crise, c'est l'étape ultime lorsque les autres leviers n'ont pas permis de redresser l'outil de production et qui doit être un moyen de rebondir. Mais le formalisme excessif conduit parfois à condamner l'entreprise. Il faut donc lever les verrous qui encadrent la procédure du PSE et permettre d'accélérer la procédure.

Mettre fin au monopole syndical de désignation des candidats

Enfin, nous proposons de mettre fin au monopole syndical de désignation des candidats qui veut que seuls les syndicats « représentatifs » ayant obtenu 10 % aux dernières élections puissent présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles. En effet, on constate, à cause de ces règles, un épuisement des candidatures et un manque de renouvellement des profils. De surcroît la consultation des représentants du personnel dans un certain nombre de procédures de l'entreprise est obligatoire. Ainsi, le Code du travail impose à l'employeur de consulter le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, par exemple, l'embauche du médecin du travail, la mise en place d'horaires individualisés, ou le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent... paraît indispensable d'arriver à une meilleure représentativité et de faire en sorte que cette consultation ne se transforme pas en droit de véto, en supprimant le monopole syndical de premier tour.