

France – Allemagne : l'incomparable chômage partiel

*Christine CHARPAIL*¹

La capacité de l'Allemagne à contenir la montée du chômage pendant la crise a produit de nombreux commentaires en France. Le chômage partiel serait une des raisons de ce succès. En s'appuyant sur son système de négociation collective, l'Allemagne a en priorité réduit le temps de travail des salariés. La France a elle aussi utilisé les outils de flexibilité du temps de travail, dès le début de la crise ; la relance et l'aménagement de son dispositif de chômage partiel n'a néanmoins pas atteint l'ampleur et les effets observés outre-Rhin.

Analyser l'utilisation différenciée du chômage partiel renvoie à un cadre plus global des politiques de l'emploi mises en œuvre, mais aussi à des contextes socioéconomiques propres à chacun des pays. L'examen des deux expériences nationales à partir de l'usage de ce dispositif en temps de crise montre qu'elles n'obéissent pas à un même modèle : l'Allemagne a fait le choix de l'emploi par la réduction du temps de travail, quand la France a eu une approche beaucoup plus diversifiée et moins explicite de ce qu'elle cherchait à protéger.

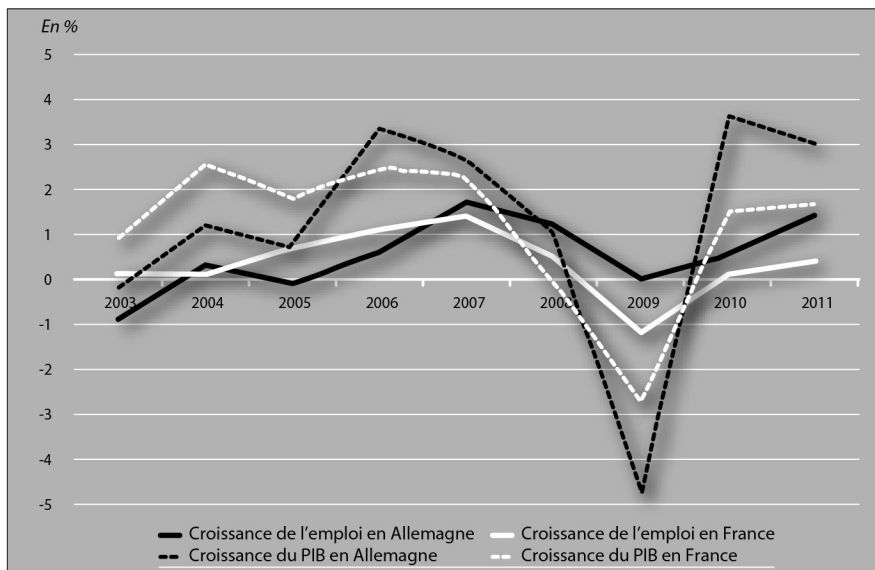
I. Un choc d'activité plus violent en Allemagne, un niveau d'emploi plus affaibli en France

En Allemagne, la perte cumulée de PIB pendant la première phase de la crise a été très élevée. Le PIB a baissé de 6 % entre le deuxième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009 et la production industrielle a

1. Economiste à la délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP). Le contenu de cet article n'engage que la seule responsabilité de son auteur et ne représente pas la position de la DGEFP et du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

chuté de 20 %. En France la baisse d'activité, certes importante (3,3 %), a été beaucoup plus modérée, la production manufacturière ayant chuté de 11 %.

Graphique 1. Croissance annuelle du PIB et de l'emploi (2003-2011)



Source : OCDE (PIB), Eurostat, 2011, estimations nationales Insee, Destatis (Emploi).

Sur cette même période, l'emploi total est resté stable outre-Rhin quand il baissait de 1,7 % en France. En 2010, les deux économies ont renoué avec la croissance : le PIB allemand a progressé de 3,6 %, le PIB français de 1,5 %. L'emploi est remonté avec le retour de la croissance (graphique 1).

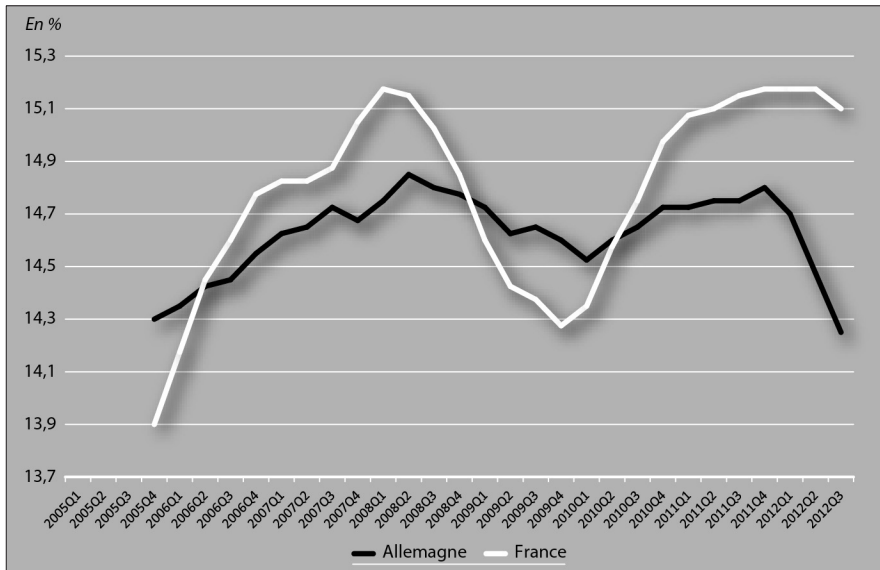
Les réponses à la crise n'ont pas suivi la même stratégie en France et en Allemagne : quand l'Allemagne a privilégié les mesures de flexibilité interne (baisse de la durée du travail) pour sauvegarder son emploi industriel, la France a suivi une stratégie de coexistence des mesures de flexibilité à la fois interne et externe.

1.1. L'ajustement par les effectifs

Les entreprises ont la possibilité de faire varier le volume de travail en ajustant les effectifs d'emplois temporaires. L'intérim permet une réaction très rapide de l'emploi aux chocs conjoncturels. En France comme en Allemagne, cette forme d'emploi s'est beaucoup développée depuis le début des années 1990, notamment dans l'industrie. Dès le deuxième trimestre 2008, la part de l'emploi temporaire (CDD et intérim) dans l'emploi total salarié en France s'est fortement repliée. Un mouvement de baisse des

effectifs en contrats courts beaucoup plus radical qu'en Allemagne a été enclenché (graphique 2).

Graphique 2. Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié total en France et en Allemagne (2005-2012)



Source : Eurostat, LFS, moyenne mobile sur quatre périodes.

Outre-Rhin, les effectifs intérimaires ont moins fléchi entre 2008 et 2009 qu'en France alors que l'industrie allemande utilise davantage cette forme d'emploi que l'industrie française. L'intérim allemand concerne des travailleurs en moyenne plus âgés qu'en France et dont la durée des missions est beaucoup plus longue (CIETT, 2011). Susceptibles de connaître des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises allemandes ont cherché à maintenir ces « professionnels de l'intérim » aux compétences spécifiques.

1.2. L'ajustement par les heures de travail

Les entreprises ont la possibilité de faire varier le volume de travail en jouant sur le nombre d'heures travaillées. Ce fut la stratégie dominante en Allemagne. Pour répondre au choc important de la demande, le pays a réagi par des mesures de court terme portant sur le temps de travail. En Allemagne, le recours aux clauses de réduction du temps de travail inscrites dans les conventions collectives est fréquent pour ajuster les heures travaillées (et les rémunérations en fonction du taux horaire) à une chute de la

production. Les priorités fixées en concertation avec les partenaires sociaux ont été de soutenir les secteurs industriels tournés vers les exportations et de maintenir en emploi la main-d'œuvre qualifiée, fil rouge du système allemand, pour rester armé lors de la reprise de la demande mondiale. Il a alors été jugé que les coûts des licenciements et des nouvelles embauches après la récession seraient plus élevés que ceux liés à la réduction du volume de travail sous toutes ses formes (subventionnées ou non).

La maîtrise en Allemagne du chômage par la flexibilité interne a été rendue possible par la trésorerie confortable des entreprises. La modération des exigences salariales qui a caractérisé les négociations de la décennie des années 2000 avait fortement contribué à l'augmentation des taux de marge des entreprises allemandes (Chagny, 2013). A l'aube de la crise de 2008-2009, elles disposaient de réserves financières permettant d'amortir le choc d'activité. C'est essentiellement par la baisse du nombre des heures travaillées que s'est ajusté le marché du travail, entraînant du même coup la chute de la productivité par employé. C'est un point fort de différenciation avec la France. Dans l'ensemble des sociétés non financières, la baisse du taux de marge des entreprises françaises est restée contenue par rapport à la situation qui prévalait avant la crise.

Si le volume d'heures travaillées par salarié a chuté dans presque tous les pays, l'ajustement par le temps de travail des emplois à temps plein a joué de manière assez exceptionnelle en Allemagne. Au début de la crise, les entreprises ont utilisé les modalités de réduction du temps de travail non subventionnées : comptes épargne temps, conventions de branches négociées au sein des entreprises permettant la sauvegarde de l'emploi en contrepartie de réduction du temps de travail et de concessions salariales. Dans le secteur de la métallurgie, par exemple, l'accord collectif sur la sécurité de l'emploi a permis aux entreprises de réduire la durée de travail hebdomadaire de 35 à 29 heures avec une baisse des salaires équivalente (15 %) en contrepartie de la stabilité de l'emploi.

Presque la moitié des entreprises allemandes avaient mis en place des comptes épargne temps et, durant les années de croissance entre 2005 et 2008, des crédits d'heures substantiels avaient été accumulés sur ces comptes. Ces crédits ont été utilisés et les heures supplémentaires ont été réduites. Le temps de travail annuel selon les statistiques de l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) est passé de 1 350,6 heures à 1 309,3 heures entre 2008 et 2009, soit une baisse de 3,1 % de la durée moyenne du travail des salariés. Le chômage partiel a contribué pour un tiers de la diminution du temps de travail, la réduction de la durée hebdomadaire (hors chômage partiel) à hauteur de 25 % de la diminution et la baisse des heures supplémentaires et les comptes épargne temps à environ 20 %.

Encadré 1

Le dispositif de chômage partiel

Le dispositif de chômage partiel ou d'activité partielle a pour but d'atténuer les répercussions des chutes de production sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements. Il permet aux entreprises qui subissent une perte d'activité de nature économique, technique ou naturelle, de réduire les horaires ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. Le recours au chômage partiel doit avoir un caractère temporaire et collectif. Toutes les entreprises peuvent recourir à ce dispositif légal.

La réponse française n'a pas privilégié une stratégie généralisée de réduction du temps de travail. En comparaison avec l'Allemagne, le recours à la flexibilité interne est resté d'une ampleur limitée en France : la diminution des heures travaillées a été de 1,1 % en 2009, dont un tiers environ dû à l'effet du chômage partiel. Les entreprises françaises ont abordé la crise avec des possibilités de flexibilité interne telles que l'annualisation du temps de travail et le recours à des jours de RTT. Puis elles ont élargi la gamme d'outils (réduction des effectifs temporaires puis permanents, hausse du nombre de temps partiels, baisse de la durée hebdomadaire du travail et des heures supplémentaires) dans des ordres de grandeur variables. Au total, l'effet de la rétention de main-d'œuvre a été faible par rapport à celui de l'ajustement des effectifs. Des emplois ont été détruits et l'essentiel des destructions nettes a résulté du non-renouvellement de contrats à durée déterminée et de missions d'intérim. La constitution d'un volant d'emplois très flexibles observée en France depuis plusieurs années dans tous les secteurs de l'économie a joué un rôle déterminant dans l'ajustement de l'emploi en 2009.

II. La place du chômage partiel en Allemagne et en France

Si la France et l'Allemagne ont dû faire chacune face à un choc d'activité très violent, les entreprises des deux pays ont tenté de l'amortir de manière très différente. Les entreprises françaises ont joué sur la réduction à la fois des effectifs et des heures travaillées, les entreprises allemandes ont essentiellement déployé les outils de flexibilité interne. Au sein de ce mode d'ajustement, le recours au chômage partiel a pris une ampleur bien plus importante en Allemagne (II.1) qu'en France (II.2).

II.1. Le recours au chômage partiel, massif en Allemagne

Le chômage partiel en Allemagne (*Kurzarbeit*) est un élément d'un dispositif à plusieurs étages visant à éviter les licenciements. Il n'intervient qu'après

épuisement des droits à congés, comptes épargne temps, baisse des heures supplémentaires, ce qui est la condition *sine qua non* pour le recours au chômage partiel². Utilisé d'une manière flexible en fonction de la conjoncture, les conditions d'utilisation ont été assouplies pour répondre au choc d'activité. Début 2009, la durée d'utilisation a été allongée et le dispositif ouvert aux salariés à temps partiel et aux intérimaires. L'indemnisation du chômage partiel relève d'un régime assurantiel. L'employeur ne paie que les heures travaillées, les jours fériés, les congés annuels et 50 % des cotisations patronales pendant six mois sur les heures chômées (tableau 1).

Tableau 1. Les dispositifs de chômage partiel en France et en Allemagne

	France	Allemagne
Paiement des heures non travaillées	Par l'employeur (85 % ou 93 % du salaire net)	Pris en charge par le régime général de l'assurance-chômage au taux normal (67 ou 60 % du salaire net, avec ou sans enfants)
Reste à charge de l'employeur	Remboursement forfaitaire de l'Etat (cofinancement par l'assurance-chômage pour l'APLD) Les allocations de chômage partiel sont exonérées de cotisations sociales patronales	L'employeur paie les cotisations sociales. L'Agence fédérale de l'emploi les a prises en charge pendant la crise : 50 % durant les 6 premiers mois puis 100 % au-delà de 6 mois ou dès le premier mois si l'entreprise forme ses salariés en chômage partiel
Cotisations sociales	Totalement exonérées et non compensées par l'Etat	Prise en charge intégrale par l'Etat et l'employeur
Durée	Limitée à un contingent annuel d'heures indemnifiables. La prise en charge de l'Etat passe de 600 heures à 800 heures par salarié en décembre 2008 puis à 1000 heures en janvier 2010	Relevée de 12 à 18 mois en janvier 2009, puis à 24 mois en juin 2009. Cette durée s'applique collectivement à l'entreprise
Régime d'autorisation	Autorisation administrative préalable supprimée en mars 2012 puis rétablie en novembre 2012 Consultation des IRP	Autorisation préalable du conseil d'établissement et examen de l'agence pour l'emploi
Négociation collective	Négociation avec les partenaires sociaux (Ani du 8 juillet 2009 ; Ani du 6 février 2012)	Dans certains secteurs, en particulier la métallurgie et les industries chimiques, les partenaires sociaux ont négocié un accord pour élever l'allocation à 90 % du salaire net antérieur

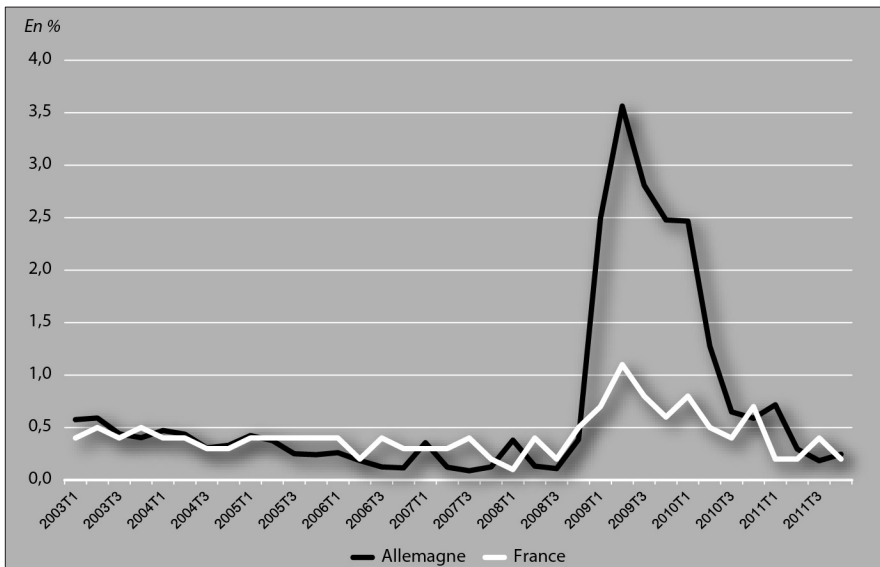
2. Cette règle de recours au chômage partiel a été assouplie temporairement jusqu'à fin 2010.

Le déploiement du dispositif a atteint son apogée en mai 2009, quand 1,5 million de travailleurs étaient en chômage partiel, soit 3,6 % de l'emploi total, la baisse moyenne des heures travaillées se situant entre 30 et 35 % (graphique 3).

II.2. Un impact beaucoup plus limité en France

A partir du début des années 2000, le chômage partiel n'a plus la cote en France. Face à la baisse brutale de l'activité à partir de l'automne 2008, les pouvoirs publics l'ont réactivé d'abord en rénovant le dispositif traditionnel, puis en créant, pour la durée de la crise, un volet supplémentaire dit d'activité partielle de longue durée (APLD), cofinancé par l'Unédic. Le nombre d'heures autorisées pour un salarié ainsi que la durée de la période de chômage partiel ont été augmentés. Au plus fort de la crise, 275 000 personnes, soit 1,1 % de l'emploi total, ont été concernées par ce dispositif, ce qui représenterait l'équivalent de 60 000 emplois à temps plein. Cette montée en puissance est proche, dans son rythme, de celle observée en Allemagne, mais pas dans son ampleur (graphique 3). L'OCDE estime que 221 500 emplois auraient été, à court terme, sauvés en Allemagne contre 18 000 en France (OCDE, 2010).

Graphique 3. Part des salariés en chômage partiel dans l'emploi total en France et en Allemagne (2003-2011)



Sources : Insee et Agence fédérale de l'emploi.

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer l'utilisation limitée du chômage partiel en France. Outre les mécanismes structurels de flexibilité du temps de travail déjà évoqués, le déclin de l'industrie dans l'économie française d'une part, et le manque d'attractivité du système d'indemnisation et le coût du dispositif pour les employeurs d'autre part, n'ont pas joué en faveur de son déploiement. La structure sectorielle de l'économie française tend à expliquer la faible utilisation du chômage partiel. En effet, la part de l'industrie dans l'emploi total en France n'a cessé de s'éroder pour passer de plus de 30 % de l'emploi marchand en 1989 à 20 % en 2010 (-1,28 million d'emplois industriels en 20 ans). La France fait partie des cinq pays de l'Union européenne où la part de l'emploi industriel est la plus faible, loin derrière l'Allemagne (25 %). Le chômage partiel étant essentiellement utilisé par le secteur industriel, la France y recourt moins que ces pays.

Les trois quarts des salariés au chômage partiel en Allemagne et les deux tiers en France travaillent dans l'industrie. Les secteurs les plus utilisateurs sont sensiblement les mêmes en France et en Allemagne. Toutefois, le secteur de la métallurgie est en tête en Allemagne avec 35 % des effectifs en juin 2009. En France, c'est l'automobile avec plus de 10 %.

Tableau 2. Répartition des établissements utilisateurs du dispositif en France et Allemagne en 2009

En %

	France	Allemagne
Moins de 50 salariés	1,5	4
De 50 à 249 salariés	7	15
250 salariés et plus	12	20

Sources : IAB, Panel des établissements, 2009 (Allemagne) ; Insee, Sirene, Aglae (France).

En Allemagne, 36 000 établissements ont utilisé le dispositif, dont 20 % comptent 250 salariés et plus. La part des établissements de taille moyenne (15 %) n'est pas significativement inférieure compte tenu du poids des PME dans l'économie industrielle allemande (Crimmann *et al.*, 2010). En France, ce sont 23 000 établissements qui ont eu recours en 2009 au chômage partiel. La répartition des établissements selon leur taille respecte la même hiérarchie dans les deux pays montrant l'impact du recours des grandes structures et la moindre utilisation des établissements de petite taille (tableau 2).

III. Les freins à l'utilisation du chômage partiel

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer que le dispositif de chômage partiel soit moins utilisé en France qu'en Allemagne : les coûts plus élevés supportés par les employeurs (III.1), mais aussi d'autres facteurs (III.2), telles que les campagnes d'information et de communication sur le dispositif, plus répandues outre-Rhin. En France, les pouvoirs publics ont engagé en 2012 un processus de réforme du dispositif (III.3).

III.1. Les coûts du chômage partiel

En France, l'indemnisation du chômage partiel a coûté 312 millions d'euros à l'Etat en 2009, soit 20 fois plus qu'en 2008 (15 millions d'euros). L'Unédic a versé également 35 millions d'euros au cours de l'année 2009 pour les conventions d'APLD. Les caisses publiques ont en Allemagne été fortement mises à contribution. L'impact du dispositif de chômage partiel sur les finances publiques s'est élevé en 2009 à 4,6 milliards d'euros, dont 2,975 de remboursement de cotisations sociales (Bach, Spitznagel, 2009). L'Allemagne a consacré un budget d'un montant près de huit fois supérieur à celui de la France. Le coût total horaire de l'indemnisation à la charge des finances publiques est en France de 7,78 euros. Hors cotisations sociales (non compensées en France, à la différence de l'Allemagne), ce coût direct est ramené à 4,44 euros. Sur la base d'une estimation du nombre d'heures indemnisées en Allemagne en 2009³, le coût horaire atteint 9,52 euros (tableau 3).

Tableau 3. Impact sur les finances publiques en France et en Allemagne en 2009

	France	Allemagne
Nombre de salariés concernés (pic T2 2009)	275 000	1 530 000
Nombre d'heures payées (en millions)	78	480,3 *
Coût total pour les finances publiques (en millions d'euros)	607	4 573
<i>dont coût direct (dépenses d'indemnisation)</i>	347	2 975
<i>dont remboursement de cotisations sociales</i>		1 598
Perte de recettes de cotisations sociales sur les indemnités de chômage partiel	260	
Coût horaire de l'indemnisation en euros	4,44	6,19
Coût total horaire en euros	7,78	9,52

* Estimation, calculs DGEFP.

Source : IAB (Allemagne) ; RAP Travail et Emploi, 2009 et Cour des comptes (France).

3. L'estimation du nombre d'heures indemnisées est obtenue à partir des sources de l'IAB montrant que la contribution à la réduction du temps de travail annuelle imputable au chômage partiel en 2009 est de 13,4 heures par salarié.

Au-delà des masses financières en jeu, la comparaison des systèmes français et allemand montre des différences importantes de coûts à la charge des employeurs. Selon les calculs de l'OCDE, les employeurs français supportent un coût quatre fois plus élevé que celui supporté par les Allemands (Hijzen, Venn, 2011). En revanche, du côté des employés, le mécanisme français leur garantit un taux de remplacement des heures non travaillées plus élevé que le taux moyen en Allemagne (sauf si des négociations sectorielles sont plus favorables). Pendant les temps forts de la crise en Allemagne (de février 2009 à décembre 2011), l'employeur n'avait en charge que 50 % des cotisations patronales des heures non travaillées pendant les six premiers mois de chômage partiel. La différence de prise en charge pour les employeurs pourrait ainsi expliquer une partie de l'écart de recours entre les deux pays.

III.2. Les autres freins à l'utilisation du chômage partiel

Cet écart pourrait également relever du degré d'implication des acteurs et de la communication faite auprès des entreprises. L'utilisation du chômage partiel en Allemagne a été poussée par une très forte réactivité de tous les acteurs. Un consensus proche de l'union sacrée autour du chômage partiel a conduit le ministère fédéral du Travail à promouvoir auprès des entreprises le dispositif et ses aménagements conjoncturels. Une vaste campagne d'information et de communication largement relayée, avec supports pédagogiques, sites dédiés et numéros verts à l'appui, a été menée, invitant les entreprises à contacter leur agence locale pour l'emploi, en charge de l'indemnisation des heures non travaillées. Il semble qu'en France l'Etat s'en soit tenu à livrer une information sans relief particulier parmi d'autres dispositifs *via* le portail internet du ministère. A cela s'ajoute la moindre proximité de l'interlocuteur français des entreprises, notamment les plus petites, que sont les unités territoriales (UT), *versus* l'agence locale pour l'emploi en Allemagne.

Quant aux raisons de l'utilisation limitée en France des heures autorisées, plusieurs hypothèses peuvent être avancées. La consommation réelle, c'est-à-dire la part des heures utilisées par les entreprises par rapport aux heures autorisées, n'est pas connue. Seules le sont les heures indemnisées qui représentent 30 % des heures autorisées. En effet, certaines entreprises ne demandent pas le remboursement des aides de l'Etat, l'intérêt financier étant pour elles de bénéficier des exonérations de cotisations sociales. Le niveau élevé des demandes d'autorisation d'heures non consommées suggère un comportement d'anticipation des entreprises, qui s'assurent de pouvoir protéger leurs salariés si leur situation venait à l'exiger. Leurs perspectives de débouchés peuvent changer, elles peuvent trouver d'autres solutions. En tout état de cause, le chômage partiel n'est une solution efficace

que si elle est temporaire et ciblée sur les entreprises affectées par un choc conjoncturel de la demande. Les études effectuées *ex post* montrent que si les difficultés perdurent, les entreprises finissent par licencier. Les salariés passés par le chômage partiel ont, en France, « toutes choses égales par ailleurs », deux fois plus de risques d'être au chômage que ceux qui n'y sont pas passés (Calavrezo, Lodin, 2012).

III.3. Vers un dispositif plus lisible et attractif en France ?

Un premier niveau de réforme du dispositif d'activité partielle a été engagé début 2012 : amélioration de l'indemnisation des employeurs par l'Etat et l'Unédic, suppression des obstacles à la mise en œuvre d'actions de formations pendant les heures non travaillées et volonté d'accélérer l'entrée dans le dispositif en supprimant l'autorisation préalable. Ce dernier point a été fortement critiqué par l'IGAS (Karvar, Schechter, 2012) comme source d'insécurité juridique pour les employeurs et les finances publiques. L'exemple allemand montre d'ailleurs que les demandes d'autorisation par l'employeur au conseil d'établissement et au service public de l'emploi ne sont pas réputées être des freins à la mise en place du chômage partiel. L'autorisation administrative sera finalement rétablie en novembre 2012.

Tant en France qu'en Allemagne, la mise en place du volet formation reste difficile à organiser : les velléités sont, jusqu'à présent, restées vaines et généralement limitées aux seules entreprises qui avaient anticipé avant la crise ces démarches formatives⁴. Concernant l'indemnisation, le pas n'a pas été franchi pour réformer le mécanisme de l'indemnisation vers un régime plus assurantiel comme celui de l'Allemagne. Un mécanisme de garantie affecté au financement du chômage partiel et intégré en tout ou partie au régime d'assurance chômage pourrait être envisagé. Cette proposition pourrait être à terme une piste d'évolution vers un financement assis sur une contribution permanente des entreprises, ce qui permettrait d'être plus facilement mobilisable par les entreprises en difficulté, tout en assurant une gestion sur le cycle des finances publiques.

Conclusion

La crise a montré les conséquences de la précarisation du marché du travail de ces dernières décennies en France : la majorité des emplois détruits sont des contrats d'intérim ou des CDD non renouvelés. Le chômage partiel ne répond pas à ce problème car il ne bénéficie qu'à des personnes déjà en emploi. Or, le marché du travail est marqué par un fort clivage notamment entre contrats de travail stables et diverses formes d'emploi

4. Voir les actes de la *peer-review* organisée par la DGEFP et la Commission européenne : *Employment Measures to Tackle the Economic Downturn: Short Time Working Arrangements/Partial Activity Schemes*, Mutual Learning Programme, France, 27-28 September 2010.

temporaires. Le régime du chômage partiel s'adresse majoritairement aux *insiders* qui ont un emploi stable et bénéficient d'une bonne protection sociale. Il risque donc de creuser davantage un clivage déjà prononcé. En France, la majeure partie de l'ajustement de l'emploi s'est faite par la flexibilité externe au sein de chaque secteur. En Allemagne, l'ajustement au choc économique a touché la durée du travail des salariés à temps plein qui forment le noyau dur de l'emploi industriel. La dualisation du marché du travail allemand est fortement inter-sectorielle, ce qui induit une segmentation entre les hommes et les femmes. L'industrie, puissant secteur exportateur, est le temple de l'emploi masculin à temps plein, fût-il en intérim, c'est-à-dire composé d'un salariat proche des bastions du syndicalisme. Quand les salariés de l'industrie – les *male breadwinners* – ont été menacés par la crise, les mécanismes de préservation des emplois qualifiés grâce à la forte baisse du temps de travail hebdomadaire et au chômage partiel ont été activés. Si la résistance de l'emploi allemand pendant la crise est liée au recours massif des mécanismes de flexibilité interne, elle est avant tout inscrite dans un modèle global de protection sociale largement fragmenté et inégalitaire entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux français ont été invités en septembre 2012 à redéfinir le fonctionnement du chômage partiel dans le cadre plus large d'une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels. Dans un accord conclu le 11 janvier 2013 pour améliorer les outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels et de maintenir l'emploi, les bases d'un nouveau régime d'activité partielle ont été trouvées, fusionnant et simplifiant les régimes antérieurs de chômage partiel, notamment l'allocation spécifique et l'allocation pour activité partielle de longue durée. Les entreprises qui se trouveront en activité partielle dans le cadre de ce nouveau dispositif bénéficieront d'une allocation financée à la fois par l'Etat et l'Unédic. Cependant, si l'objectif du dispositif est de limiter les destructions d'emplois en cas de dépression conjoncturelle, la question de la nature du risque et du périmètre de solidarité, entre salariés stables et salariés précaires et entre secteurs n'a pas encore trouvé de réponse.

Références bibliographiques

- Bach H.U., Spitznagel E. (2009), « Betriebe zahlen mit – und haben was davon », *IAB-Kurzbericht*, n° 17.
- Calavrezo O., Lodin F. (2012), « Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 : forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite », *Dares Analyses*, n° 4, janvier.
- Chagny O. (2013), « Allemagne: ajustement par le temps et fragilisation de la négociation collective », *La lettre de Metis*, 25 février : http://www.metiseurope.eu/allemande-ajustements-par-le-temps-et-fragilisation-de-la-negociation-collective_fr_70_art_29581.html.
- CIETT (2011), *The Agency Work Industry around the World*, Economic Report.
- Crimmann A., Wießner F., Bellmann L. (2010), « The German Work-Sharing Scheme: An Instrument for the Crisis », *Conditions of Work and Employment Series*, n° 25, ILO, Geneva.
- Hijzen A., Venn D. (2011), « The Role of Short-Time Work Schemes During the 2008-09 Recession », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 115.
- Karvar A., Schechter F. (2012), *Evaluation du système français d'activité partielle dans la perspective d'une simplification de son circuit administratif et financier*, IGAS, juillet.
- OCDE (2010), « Sortir de la crise de l'emploi », in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2010*, Paris, p. 15-111.