



QUELLE ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PARTIELLE ET LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES PENDANT LA CRISE SANITAIRE EN FRANCE ?

Oana CALAVREZO (Unédic et LEO) et Lewis HOUNKPEVI (Unédic)

Objectifs de ce travail

- ❑ L'activité partielle, outil phare mobilisé pendant la crise de la Covid-19, est un dispositif de politique publique qui vise à prévenir les licenciements économiques en permettant à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge par la collectivité tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés.
- ❑ Ce travail descriptif et préliminaire vise à étudier la manière dont les établissements s'ajustent durant la crise sanitaire à travers l'activité partielle et les licenciements économiques.
- ❑ A partir de quatre sources de données administratives, on analyse la manière dont les établissements ont utilisé l'activité partielle et les licenciements économiques entre mars 2020 et avril 2021.
- ❑ En fonction de l'intensité du recours à l'activité partielle, nous proposons un regroupement d'établissements en six classes. A l'aide de statistiques descriptives et de modèles logit, nous décrivons le profil de chacune des classes et analysons leur usage de licenciements économiques.

SOMMAIRE

- 1. Réglementation d'activité partielle
- 2. Quel recours à l'activité partielle en 2020-2021 en France ?
- 3. Que dit la littérature sur l'évaluation des effets de l'activité partielle durant la crise sanitaire ?
- 4. Présentation des données mobilisées
- 5. Principaux résultats
- 6. Prolongements

Présentation de l'activité partielle

- ❑ Aide publique permettant d'éviter les licenciements

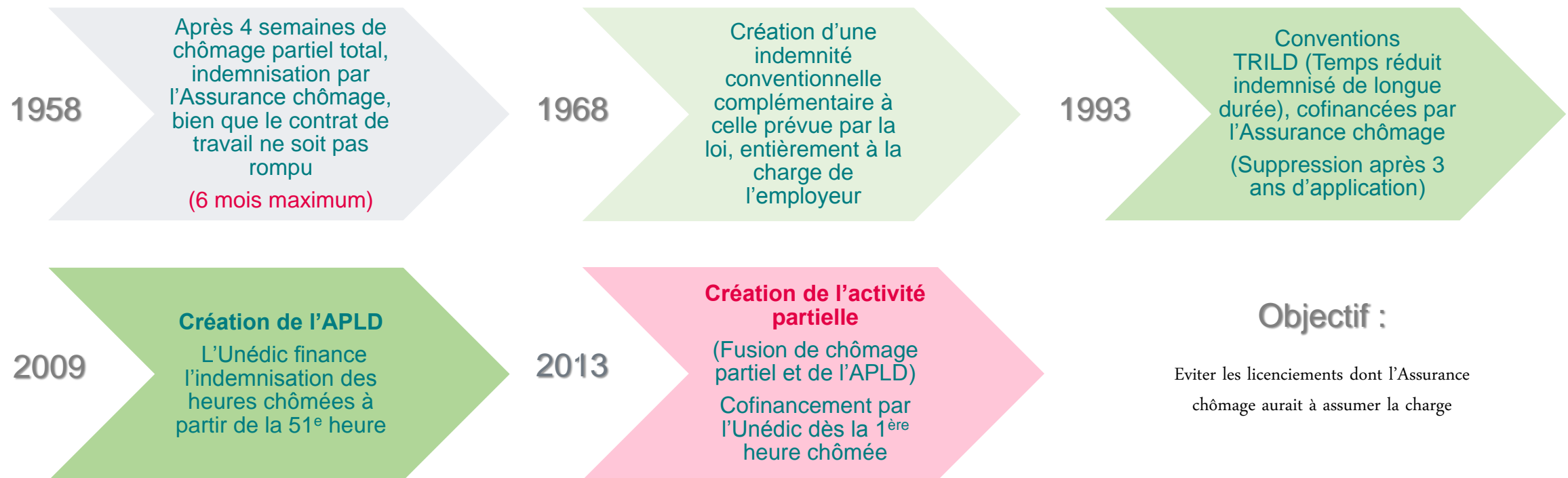
- ❑ Permet à l'employeur de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de ses salariés dans des cas particuliers :
 - la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
 - un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
 - la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
 - toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

- ❑ En cas d'autorisation administrative, chaque heure chômée donne lieu :
 - pour le salarié, à une **indemnité d'activité partielle**, payée par l'employeur

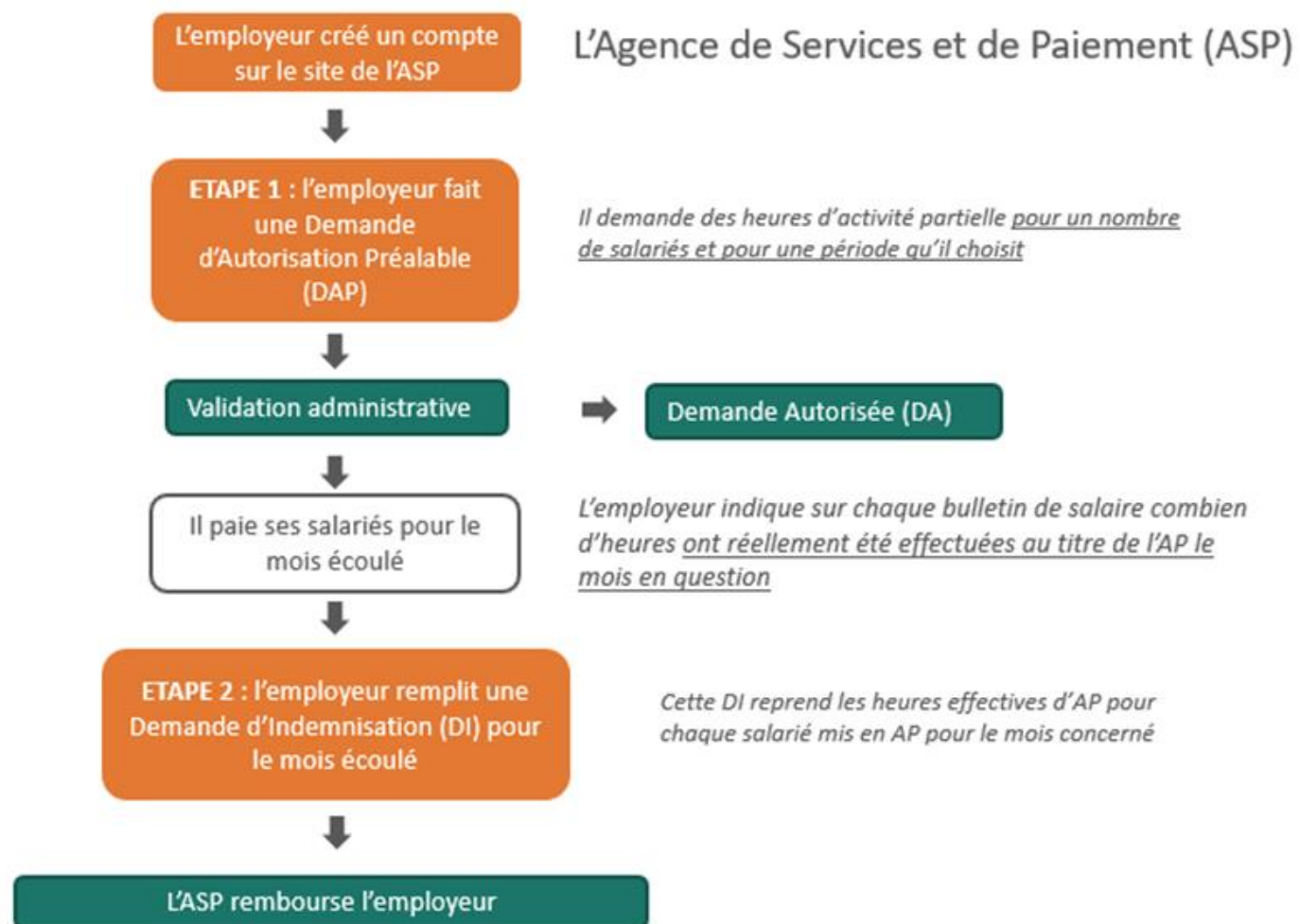
 - pour l'employeur, à une **allocation d'activité partielle**, financée par l'Etat et l'Unédic

Implication des partenaires sociaux dans la création du dispositif

- ❑ A l'origine, le chômage partiel est un outil de lutte contre les licenciements exclusivement financé par l'Etat
- ❑ Les partenaires sociaux se sont progressivement impliqués dans le dispositif



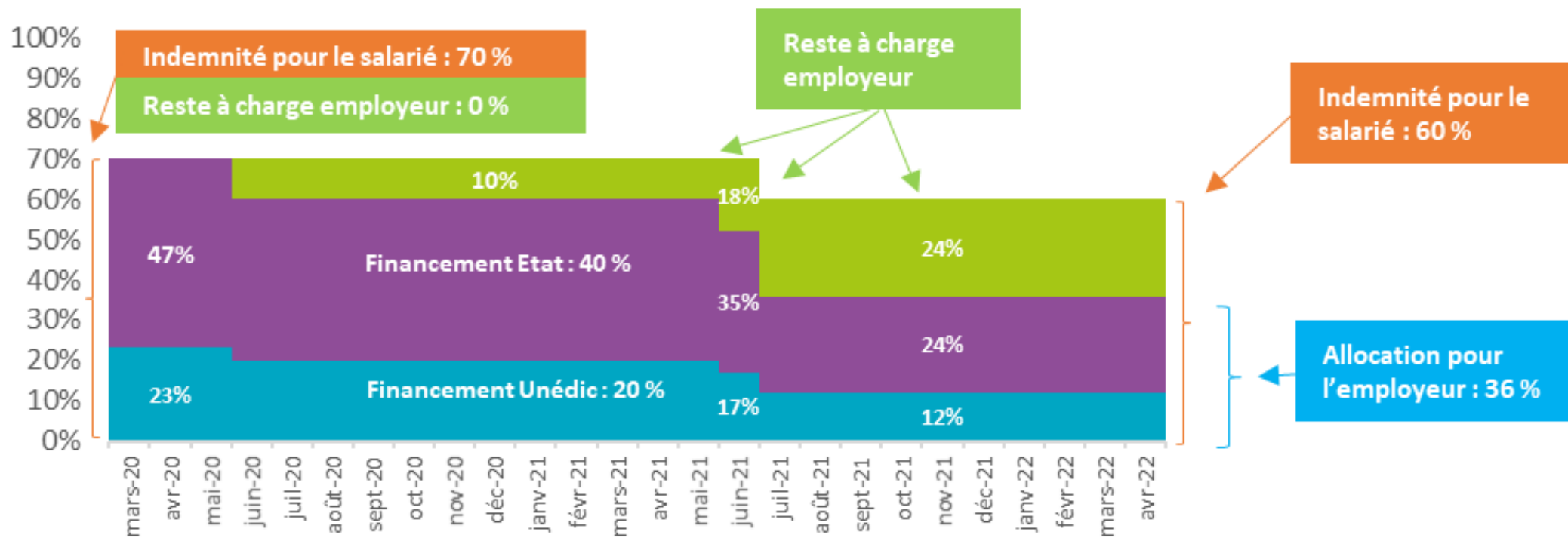
Les différentes démarches de l'employeur pour recourir à l'activité partielle



Principales évolutions à compter de mars 2020 et pendant la crise sanitaire

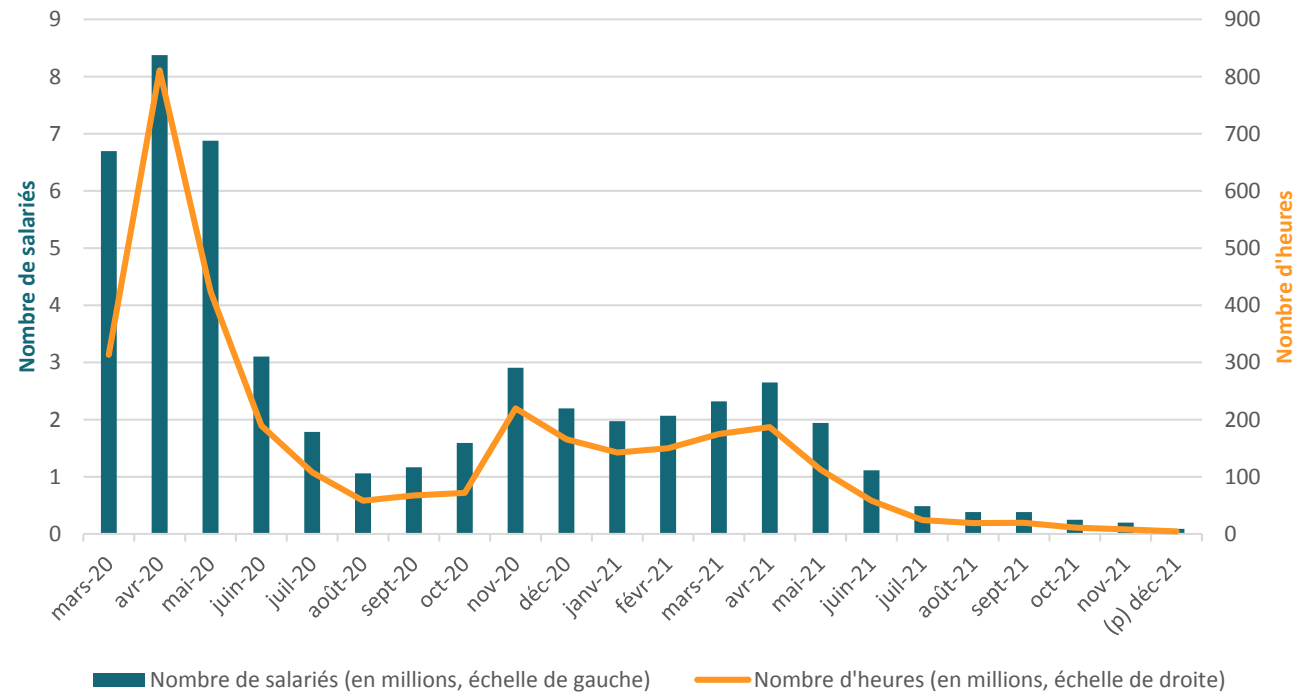
Bénéficiaires	Demande d'autorisation	Indemnisation	Régime social
<p>Nouveaux bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> Employeurs : Particuliers employeurs, entreprises publiques auto-assurées contre le risque de chômage, entreprises étrangères ayant un salarié en France, etc. Modalités de calcul précisées pour certains salariés : forfaits jours, personnels navigants, VRP, travailleurs à domicile, intermittents du spectacle cadres dirigeants d'entreprise, etc. Nouvelles formes d'utilisation : garde d'enfants et personnes vulnérables 	<p>Facilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> A posteriori, dans les 30 jours suivant le début d'utilisation Délai d'acceptation tacite de la demande réduit à 2 jours Recours pour 12 mois maximum, dans la limite de 1607 heures par salarié Pas d'engagement de maintien dans l'emploi en cas de demande de renouvellement 	<ul style="list-style-type: none"> Possible pour certaines heures supplémentaires Indemnité d'activité partielle : 70% de la rémunération horaire brute (majoration formation non applicable) Allocation d'activité partielle: majorée à 70% de la rémunération horaire brute (limitée à 4,5 Smic) ➡ Pas de reste à charge Allocation financée par l'Etat et par l'Unédic, respectivement à hauteur de 67% et 33% NB : modulation des taux d'indemnités et allocations à compter du 01/06/2020 	<ul style="list-style-type: none"> Etendu aux indemnités complémentaires versées par l'employeur dans la limite de 3,15 Smic horaire
			<p align="center">Création de l'APLD (si difficultés durables)</p>
			<ul style="list-style-type: none"> Pour 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois Négociation obligatoire avec engagements de maintien dans l'emploi et de formation Réduction heures travaillées dans la limite de 40% de la durée de travail (50% exceptionnellement) Indemnité et allocation égales à 70% et 60% de la rémunération horaire brute

Evolution du reste à charge de l'employeur depuis mars 2020
(Secteurs non protégés)



Au plus fort de la crise, 8,4 millions de salariés ont été mis en activité partielle

Recours à l'activité partielle (de droit commun et APLD) observé depuis le début de la crise sanitaire



Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires

Rapport Unédic (2022) : « Activité partielle : état des lieux et perspectives » (1/3)

- ❑ Depuis le début de la crise Covid, l'utilisation du dispositif s'est complètement renouvelée. A permis de soutenir l'ensemble du tissu économique français en protégeant les parcours professionnels et les revenus des salariés tout en aidant efficacement les entreprises.
- ❑ Est rapide à mettre en œuvre. La variation du recours observée mois après mois selon les secteurs illustre bien la capacité du dispositif à offrir une grande flexibilité interne aux entreprises, leur permettant de réduire le nombre d'heures travaillées en fonction de leurs besoins économiques mais aussi d'augmenter ce nombre d'heures dès que l'activité reprend.
- ❑ Le dispositif a permis de soutenir les acteurs économiques les plus touchés par la crise :
 - les petits établissements
 - et ceux des secteurs les plus fortement percutés par les restrictions sanitaires qui sont les premiers utilisateurs du dispositif (hébergement-restauration, activités sportives, associatives et culturelles).

Rapport Unédic (2022) : « Activité partielle : état des lieux et perspectives » (2/3)

- Le dispositif a protégé principalement des salariés en contrats longs. Il a ainsi été complémentaire de l'Assurance chômage dont une des missions est de couvrir les pertes d'emploi des personnes dont les contrats n'ont pas été renouvelés du fait de la crise et de ceux qui n'ont pas trouvé de travail durant cette période.
- Contrairement au temps où il était concentré sur les ouvriers de l'industrie, en 2020 le dispositif a largement couvert des salariés de tous âges, genre, catégorie socioprofessionnelle ou catégorie sociale.
- L'activité partielle a en particulier apporté une aide substantielle aux salariés proches du Smic, qui ont, grâce au plancher d'indemnisation subi une faible perte de salaire.
- Sans la forte mobilisation du télétravail, le recours à l'activité partielle aurait été encore plus massif.
- Reste un enjeu important autour de la formation : on pourrait penser que la formation est plus mobilisée pendant les périodes d'activité partielle, le salarié pouvant utiliser son temps non travaillé pour se former. Dans les faits, différentes difficultés propres à une situation de crise rendent l'accès à la formation difficile pendant ces périodes.

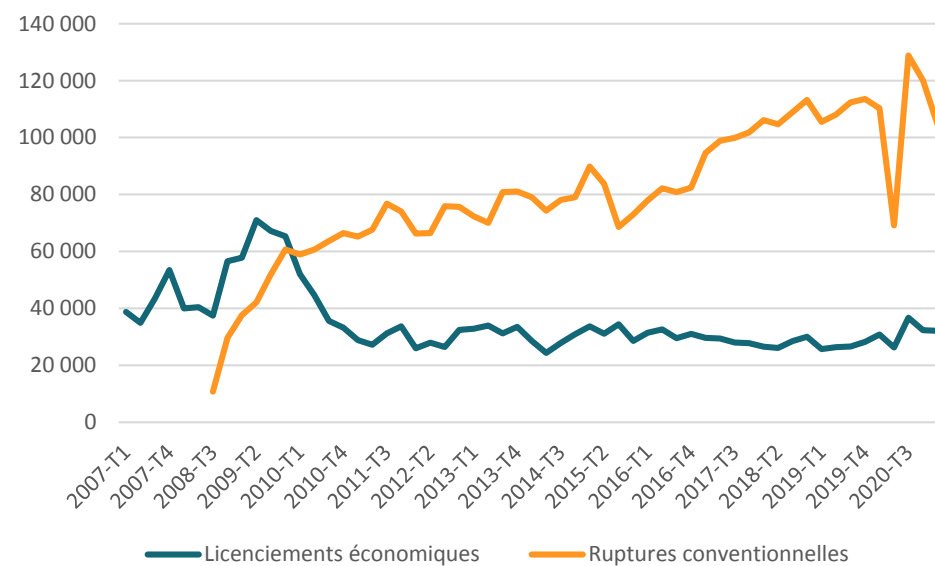
Rapport Unédic (2022) : « Activité partielle : état des lieux et perspectives » (3/3)

- ❑ L'activité partielle de longue durée a été peu très peu mobilisée en 2020 et début 2021. Aujourd'hui, la tendance s'inverse et des parts de plus en plus importantes des demandes d'indemnisation et de salariés en APLD sont observées.
- ❑ Il apparaît que l'APLD rejoint le profil des bénéficiaires de l'activité partielle avant crise sanitaire en termes de secteurs utilisateurs. Autrement dit, les secteurs qui se caractérisent par une « tradition » de recours au dispositif mobilisent aujourd'hui davantage l'APLD.
- ❑ Un coût horaire relativement stable malgré les évolutions de taux.
- ❑ Après 2 années de fortes dépenses, le recours est en nette baisse début 2022, mais pourrait être à nouveau mobilisé en temps de crise.

À court terme : une baisse de l'emploi très contenue au regard du choc économique de la crise Covid

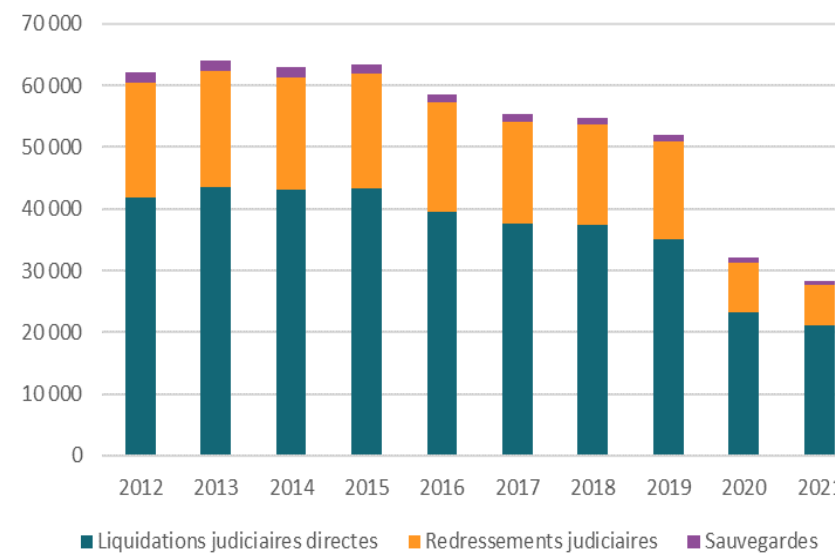
Peu de ruptures de contrats et de défaillances d'entreprises observées en 2020 et 2021 au regard de la baisse d'activité

Nombre de licenciements et de ruptures conventionnelles, par trimestre



Source : Dares, statistiques des MMO

Évolution du nombre de défaillances d'entreprises



Source : Source : Altares

A plus long terme, des effets sur l'emploi encore à évaluer

Le maintien dans l'emploi est-il durable ? Permet-il à moyen terme que les ressources soient bien alloués aux secteurs viables économiquement ? Est-il bien dimensionné et ciblé ?

De nombreux rapports et des premiers travaux scientifiques abordent plusieurs problématiques :

- potentiellement moins d'embauches** : le recours à l'activité partielle pourrait être accompagné par des effets de rétention de main-d'œuvre plusieurs années plus tard ;
- des questions de dimensionnement du dispositif** (niveau de la prise en charge) + **l'existence d'effets d'aubaine** : l'activité partielle aurait financé des emplois qui auraient été conservés même en absence du dispositif.

A plus long terme, des effets sur l'emploi encore à évaluer

Potentiellement moins d'embauches à long terme dans les secteurs en expansion ?

- En favorisant le maintien de salariés dans certains secteurs, l'activité partielle peut avoir un impact sur les mouvements de salariés entre secteurs en déclin et secteurs porteurs, limitant ainsi la hausse des embauches sur les secteurs les plus viables ;
- A partir des données de l'OCDE sur plusieurs pays, des travaux (Aiyar et Dao, 2021) montrent que le recours à l'activité partielle durant la crise économique de 2008-2009 a été accompagné par des effets de rétention plusieurs années plus tard ;
- Ces résultats posent la question du ciblage du dispositif.

Mettre en rapport des bénéfiques et les coûts du dispositif

Le dispositif est-il bien dimensionné et ciblé ?

Lors de la crise économique de 2008-2009

- En France des effets d'aubaine massifs : entre 65 % et 90 % des bénéficiaires selon les études
- Le dispositif a certes permis de sauvegarder l'emploi mais présente un rapport coût-efficacité très hétérogène selon les entreprises

Lors de la crise Covid

- Des aides nettement plus importantes pour les entreprises les plus affectées par la crise, particulièrement durant la 2^e vague
- Selon les nombreux rapports d'évaluation (rapport Cœuré, rapport de la Cour des Comptes) : les effets d'aubaine sont réels mais moins importants qu'anticipés compte tenu de l'ouverture large du dispositif
- Selon Albertini *et al.* (2021), le choc aurait conduit à court terme à 10 points de pourcentage de destruction d'emploi supplémentaire et à moyen terme à 5 points de plus mais avec des effets d'aubaine non négligeables et une réduction plus importante que nécessaire du nombre d'heures travaillées pendant la période
- Selon Fontaine et Roux (2022), en excluant les secteurs sujets aux restrictions administratives les plus fortes, ce sont les entreprises ayant une faible valeur ajoutée par tête et un fort taux de rotation pré-crise qui ont davantage utilisé le dispositif ; dans les secteurs avec restrictions administratives c'est au contraire les entreprises les plus efficaces qui ont davantage mobilisé le dispositif.

Quatre sources de données sont appariées

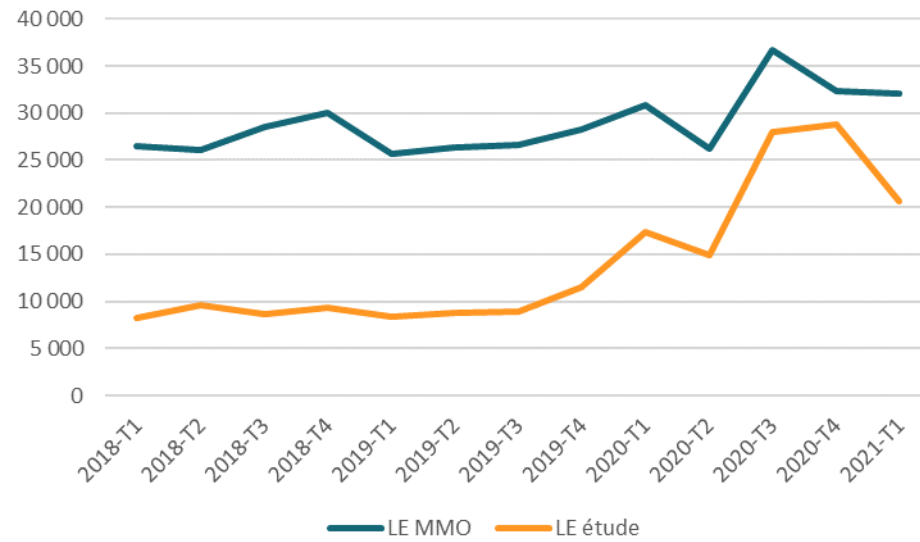
- Données AcoSS 2019
- Répertoire SIRENE de l'Insee au 1^{er} juillet 2021
- Fichier national des allocataires (FNA), extraction de mai 2021
- Données d'activité partielle de l'ASP, extraction au 13 septembre 2021

Champ : établissements de France métropolitaine cotisant à l'Assurance chômage avec au moins un salarié au 31/12/2019 et ayant une masse salariale strictement supérieure à 0, hors agriculture, entrepreneurs individuels, particuliers employeurs et agences d'intérim et qui sont toujours actifs au 1^{er} juillet 2021 soit **1,2 million d'établissements**.

Echantillon représentatif

		Données Acooss	Echantillon travail
Moyenne effectifs salariés au 31/12/2019 (en nombre salariés)		11,3	11,3
Moyenne masse salariale par tête (en euros)		26 591	26 157
Moyenne part de salariés en CDI au 31/12/2019 (en %)		86,3	86,1
Moyenne part femmes au 31/12/2019 (en %)		47,8	47,6
Moyenne part salariés de moins de 25 ans au 31/12/2019 (en %)		13,2	13,7
Moyenne part salariés de 25 à 49 ans au 31/12/2019 (en %)		59,2	59,4
Moyenne part salariés de 50 ans ou plus au 31/12/2019 (en %)		27,6	26,9
<i>Taille établissement (en %)</i>	Moins de 20 salariés	89,7	89,5
	Entre 20 et 49 salariés	6,7	6,8
	50 salariés ou plus	3,6	3,7
	Total	100,0	100,0
<i>Secteur d'activité (en %)</i>	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,4	2,5
	Fabrication d'autres produits industriels	4,4	4,4
	Autres secteurs de l'industrie	1,6	1,6
	Construction	11,7	11,9
	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	24,1	24,8
	Transports et entreposage	3,0	3,0
	Hébergement et restauration	10,1	10,8
	Information et communication	2,9	2,7
	Activités financières et d'assurance	5,0	4,8
	Activités immobilières	2,7	2,7
	Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	15,3	13,8
	Enseignement, santé humaine et action sociale	7,4	7,3
	Autres activités de services	9,5	9,7
	Total	100,0	100,0
<i>Catégorie juridique (en %)</i>	Société commerciale	83,9	85,8
	Autre catégorie juridique	16,1	14,2
	Total	100,0	100,0
Nombre d'établissements (en millions)		1,4	1,2

Evolution des licenciements économiques

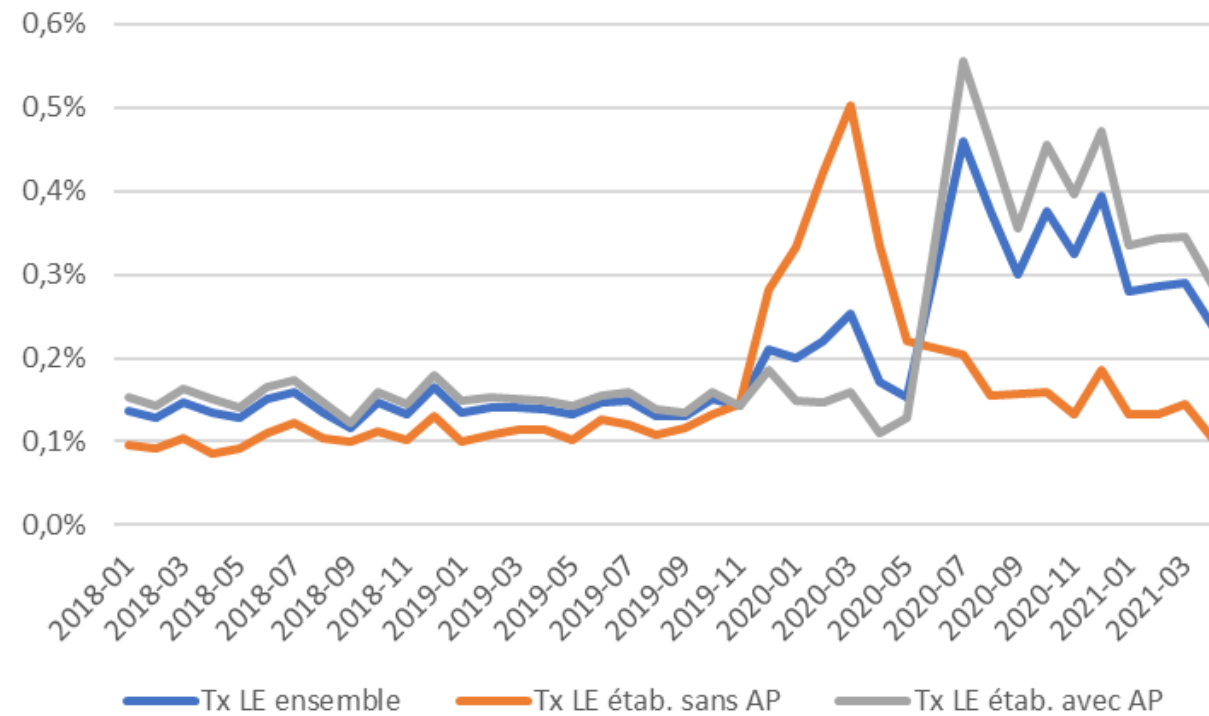


Un regroupement en six classes d'établissements

Classes d'établissements selon l'intensité de recours au dispositif	Nombre d'étab.	Répartition (en %)	Caractéristiques principales
Pas de recours	327 000	27,2	Davantage dans le secteur des activités financières et d'assurance et sans recours aux CDD
Peu de recours (moins d'1 mois en EQTP)	243 000	20,2	Davantage des établissements de taille plus importante (<i>i.e.</i> 20 salariés ou plus), avec des salaires élevés, avec des salariés en CDD et situés en dehors de la région Ile-de-France
Recours modéré (de 1 mois à 2 mois en EQTP)	296 000	24,6	Davantage dans le secteur de la construction, peu féminisés
Recours modéré (de 2 mois à 3 mois en EQTP)	133 000	11,0	Davantage dans les secteur du commerce et des autres activités de services, féminisés et ayant moins de CD
Recours modéré (de 3 mois à 6 mois en EQTP)	139 000	11,6	Davantage avec des salaires moins importants
Recours important (6 mois ou plus en EQTP)	65 000	5,4	Davantage de petite taille (<i>i.e.</i> moins de 20 salariés), dans le secteur de l'hébergement-restauration, localisés en Ile-de-France, structures peu anciennes
Ensemble	1 203 000	100,0	

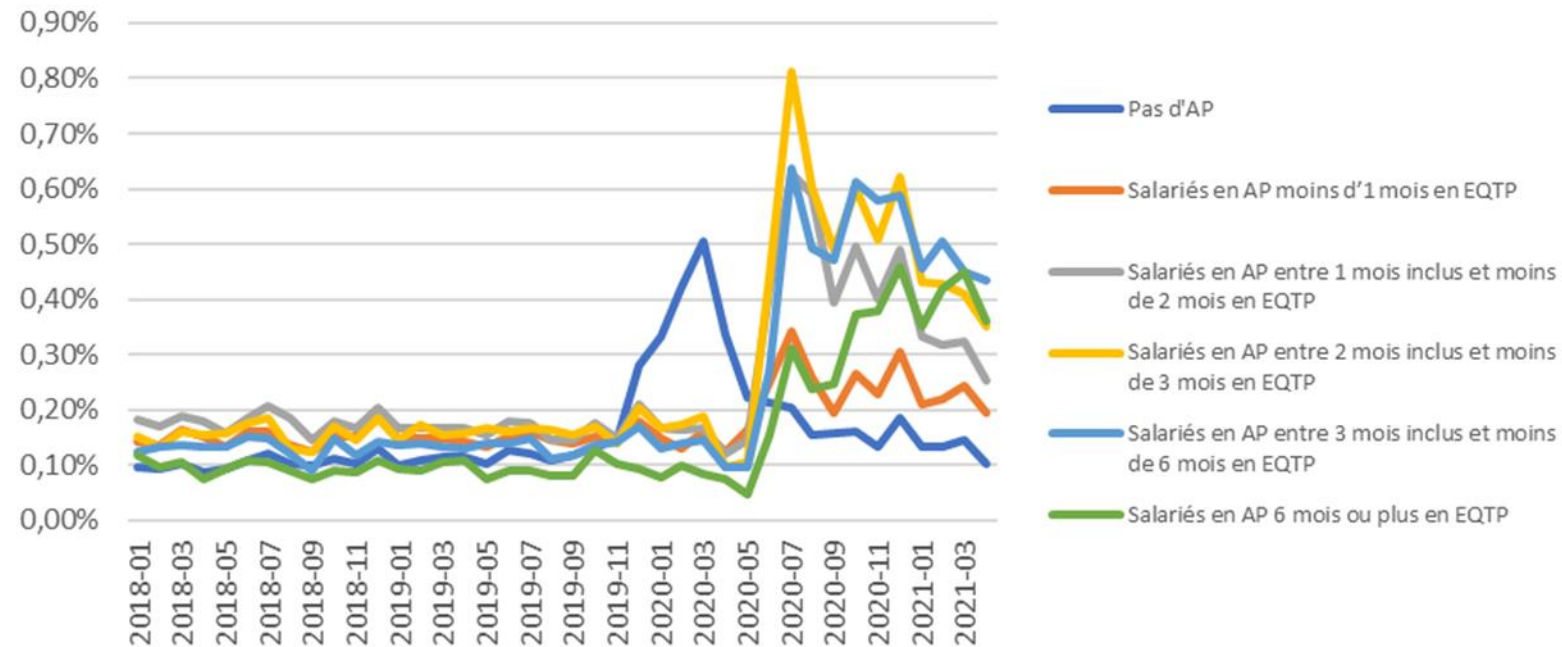
Une évolution différente des licenciements économiques selon le recours à l'activité partielle (1/2)

Part des établissements qui effectuent au moins un licenciement économique sur le mois, selon l'utilisation d'activité partielle entre mars 2020 et avril 2021 (en %)



Une évolution différente des licenciements économiques selon le recours à l'activité partielle (2/2)

Part des établissements qui effectuent au moins un licenciement économique sur le mois, selon la classe du regroupement d'établissements (en %)



De possibles effets de report des licenciements

Les premières analyses économétriques montrent que les établissements qui ont mis leurs salariés au chômage partiel pour les durées les plus courtes, ont une probabilité plus faible d'avoir effectué au moins un licenciement économique sur cette période que les établissements ayant eu plus recours à l'activité partielle

Les ajustements par les licenciements économiques pourraient avoir été retardés pour les établissements ayant le plus recouru au dispositif

Analyses complémentaires par rapport à l'utilisation des ruptures conventionnelles et des autres licenciements

La suite

Analyses sectorielles

Prise en compte des autres caractéristiques des entreprises notamment la santé économique

Vers une analyse plus causale

Merci pour votre attention !