
Emploi temporaire et profits des firmes belges : une approche sectorielle

Romina Giuliano*, Stephan Kampelmann**,
Benoît Mahy*** et François Rycx****

Résumé – Cet article étudie l'influence des contrats de travail à durée déterminée (CDD) sur les profits des entreprises suivant une approche sectorielle. À travers un survey de la littérature, il analyse différentes explications de la relation en contextes de concurrence parfaite et imparfaite, suivant lesquelles les profits peuvent être influencés de façon positive comme négative par les CDD. Il présente également les estimations provenant d'une étude économétrique récente relative au secteur privé belge. Cette dernière suggère des résultats contrastés d'un point de vue sectoriel. En effet, il apparaît que les CDD n'ont d'effet significatif (et positif) sur les profits des firmes que dans certains secteurs des services, dont le commerce de gros et de détail, l'Horeca ou encore l'immobilier. Ils rejoignent mutatis mutandis les enseignements tirés d'expériences française et allemande.

Mots clés : contrats de travail, productivité, salaires, secteurs, Belgique

Classification JEL : J24, J31, J41

Abstract – This paper analyses the impact of fixed-term contracts (FTC) on profits from a sectoral perspective. Through a review of the literature, it describes alternative explanations in the context of perfect and imperfect competition, according to which

* Romina Giuliano est doctorante-assistante à la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion de l'Université de Mons (UMONS). Elle est affiliée à l'Institut de recherche en développement humain et des organisations (humanOrg). Courriel : romina.giuliano@umons.ac.be.

** Stephan Kampelmann est post-doctorant à l'Université Libre de Bruxelles (ULB) et à l'Université de Stuttgart. Il est affilié au Centre Émile Bernheim (CEB) de l'ULB. Courriel : stephan.kampelmann@ulb.ac.be.

*** Benoît Mahy est professeur ordinaire à la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion de l'Université de Mons (UMONS). Il est affilié à l'Institut de recherche en développement humain et des organisations (humanOrg). Courriel : benoit.mahy@umons.ac.be.

**** François Rycx est professeur à la Solvay Brussels School of Economics and Management (CEB, DULBEA), Université Libre de Bruxelles. Il est également affilié à l'IRES (Université Catholique de Louvain), humanOrg (UMONS) et à l'IZA-Bonn. Courriel : frycx@ulb.ac.be.

firm profits might be positively or negatively influenced by FTCs. It also presents estimates from a recent econometric study relative to the Belgian private sector. The latter provides contrasting results across sectors. Indeed, FTCs are only found to have a significant (and positive) effect on firm profits in some services sectors, including wholesale and retail trade, hotels and restaurants, and real estate. These findings are mutatis mutandis in line with earlier findings for France and Germany.

Keywords: *employment contracts, productivity, wages, sectors, Belgium*

JEL Classification: *J24, J31, J41*

1 INTRODUCTION

Au début des années 1990, la forte régulation du marché du travail et plus précisément le niveau important des coûts d'ajustement du travail étaient souvent considérés comme une des causes principales des taux élevés et persistants de chômage en Europe (Bentolila et Bertola, 1990). Afin de faciliter l'ajustement de l'emploi par les entreprises et de réduire le chômage, la législation relative à l'emploi temporaire a été assouplie dans la plupart des pays européens, dont la Belgique (Dhyne et Mahy, 2012). Les entreprises ont ainsi pu gérer plus facilement leur main-d'œuvre en ayant davantage recours à l'emploi temporaire, dont la part dans l'emploi total belge est passée de 5,3 à 9 pour cent entre 1990 et 2015 (OCDE, 2016). Ce développement des CDD (et du travail intérimaire) a suscité différents travaux de recherche visant à en analyser les effets sur le marché du travail. Dans ce contexte, notre article se propose d'investiguer plus particulièrement la relation entre la présence de CDD et la rente des firmes, à comprendre comme l'écart entre la productivité du travail et les salaires. Dans sa deuxième section, il propose tout d'abord une revue de la littérature théorique et empirique traitant de cette relation. Ensuite, nous présentons des estimations de la relation entre CDD et rente que nous avons réalisées au niveau des entreprises privées belges, sous des angles tout d'abord global et ensuite sectoriels. La quatrième section conclut en présentant les principaux enseignements de cette approche.

2 CONTRATS TEMPORAIRES ET RENTE : QU'EN DIT LA LITTÉRATURE ?

2.1 Capital humain et conditions de travail

Dans un contexte de concurrence parfaite, les explications du rôle que peuvent jouer les CDD sur la rente s'inscrivent dans le cadre de la théorie des différences compensatrices (Cahuc et Zylberberg, 2004), suivant laquelle les écarts salariaux

compensent les différences constatées en matière de capital humain et/ou de conditions de travail.

Suivant la théorie du capital humain (Becker, 1964), les firmes sont moins enclines à financer des formations professionnelles pour les travailleurs sous contrats temporaires dans la mesure où les bénéfices de ces investissements portent sur une période plus courte (Bassanini *et al.*, 2007). Plusieurs études confirment cette prédiction en soutenant l'existence d'un arbitrage entre contrats de travail temporaires et investissements en capital humain (Arulampalam et Booth, 1998 ; Booth *et al.*, 2002 ; Fouarge, 2012). D'autres analyses mettent en évidence que les travailleurs en CDD sont habituellement moins qualifiés et surreprésentés parmi les jeunes, ce qui explique leurs moindres expérience professionnelle et ancienneté (Eurostat, 2012). Ces facteurs devraient donc conduire à une productivité plus faible en présence de travailleurs employés en CDD. Une étude concernant l'Italie (Cappellari *et al.*, 2012) suggère d'ailleurs que les CDD sont associés à une productivité réduite des entreprises. Mais si les différences de capital humain entre CDD et CDI permettent d'expliquer des écarts de productivité, elles ne devraient par contre pas provoquer de rente pour les entreprises dans un contexte de concurrence parfaite. En effet, la théorie du capital humain postule que tous les travailleurs sont rémunérés à leur productivité marginale. Les résultats empiriques, notamment pour l'Espagne où près d'un emploi sur quatre est temporaire (De la Rica, 2004), estiment qu'en tout cas une partie de l'avantage salarial brut des travailleurs en CDI découlerait bien du fait que ces derniers sont mieux formés et plus compétents que leurs alter ego en CDD. Mais le fait que l'écart salarial ne soit que partiellement explicable par des écarts de capital humain suggère aussi l'existence de concurrence imparfaite sur le marché.

L'hétérogénéité des conditions de travail est un autre facteur susceptible d'influencer la relation entre contrats de travail, productivité et salaires. En effet, la théorie hédonique des salaires (Rosen, 1974) montre que les mécanismes de la concurrence parfaite conduisent à dédommager les travailleurs s'ils occupent des emplois pénibles (où le risque d'accident est plus élevé, le rythme de travail plus intense, l'environnement de travail moins favorable...). L'hypothèse sous-tendant cette théorie est qu'il est nécessaire de compenser une plus grande pénibilité par un salaire plus élevé, afin que l'utilité du travailleur reste inchangée et que les emplois pénibles ne restent pas vacants. Au final, des travailleurs ayant la même productivité devraient alors percevoir des salaires différents si leurs conditions de travail ne sont pas identiques. Étant donné que les contrats de travail temporaires sont généralement assortis de moins bonnes conditions de travail et d'une plus grande insécurité (Damiani et Pompei, 2010), la théorie hédonique des salaires suggère qu'ils devraient *ceteris paribus* être mieux rémunérés que les CDI. Autrement dit, si l'on ne contrôle pas (ou imparfaitement) pour la diversité dans les conditions de travail, les résultats empiriques devraient indiquer que les CDD sont rémunérés au-delà de leur productivité marginale, que la rente des entreprises devrait donc décroître avec la proportion de CDD en emploi.

2.2 Normes sociales, coûts d'ajustement et asymétrie d'information

Si l'on porte ensuite la réflexion dans un cadre de concurrence imparfaite, la rente pourrait tout d'abord s'expliquer par l'existence de normes sociales. Skott (2005) considère que ces normes induisent une persistance dans la formation des salaires. Dans la mesure où le progrès technologique induit une baisse de la productivité des moins qualifiés et que les CDD sont en moyenne moins qualifiés, la rente pourrait donc être plus faible lorsque les firmes embauchent davantage de CDD dont l'écart salarial ne compenserait pas la plus faible productivité.

Les coûts d'ajustement de la main-d'œuvre que les firmes supportent en cas de licenciement et d'embauche peuvent également influencer la rente des entreprises. Dans le modèle de demande dynamique de travail, les coûts d'ajustement sont considérés comme des coûts quasi fixes, à amortir sur la durée moyenne d'activité d'un travailleur dans l'entreprise. Les travailleurs n'y sont plus rémunérés à leurs productivités marginales. En effet, la somme actualisée des salaires est alors inférieure à la somme actualisée des productivités marginales, et ce à concurrence de la valeur actualisée des coûts d'ajustement (Oi, 1962). Comme les coûts d'ajustement sont en moyenne inférieurs pour les CDD (Dhyne et Mahy, 2009), ce modèle prédit un écart entre productivité et salaires plus faible en cas d'embauche relativement plus importante de ces derniers.

L'asymétrie d'information concernant la qualité de la main-d'œuvre constitue une autre piste de réflexion. D'après Mahy (2005), les travailleurs en CDD pourraient être plus productifs s'ils souhaitent, en travaillant intensément, envoyer un signal positif à leur futur employeur afin d'obtenir un CDI. Engellandt et Riphahn (2005) supportent cette hypothèse à l'aide de données suisses. Ils montrent que les travailleurs en CDD ont une probabilité de prester des heures supplémentaires non rémunérées environ 60 pour cent supérieure à celle de leurs homologues en CDI. Dolado et Stucchi (2008) indiquent aussi que les travailleurs temporaires espagnols fournissent plus d'effort dans les entreprises où le taux de transition d'un emploi temporaire vers un emploi permanent est élevé. L'écart entre productivité et salaires pourrait alors être plus important en cas de CDD souhaitant se signaler positivement auprès des employeurs.

L'asymétrie d'information peut aussi concerner l'effort au travail, qui n'est pas toujours contrôlable par l'employeur. Celui-ci peut alors souhaiter la maîtriser par des pratiques d'incitation à l'effort.

La théorie des tournois (Lazear et Rosen, 1981) suggère la mise en œuvre d'un système de rémunération à la performance, où le prix (une promotion ou un bonus) est attribué au travailleur le plus productif. Ce système a pour objectif d'accentuer la concurrence entre les travailleurs et de les inciter à fournir plus d'effort et à acquérir davantage de compétences tout au long de leurs carrières. Il en découle une relation convexe entre la rémunération et la position des travailleurs dans la hiérarchie des entreprises. Les travailleurs au sommet de la hiérarchie pourraient ainsi obtenir des salaires dépassant leurs productivités marginales. En ce qui concerne notre problématique, étant donné que les travailleurs en CDD se situent majoritairement dans le bas de la hiérarchie des

entreprises, la théorie des tournois prédit un écart entre productivité et salaires plus important en cas d'embauche de CDD moins à même de pouvoir bénéficier de ces bonus.

Cette prédiction est également compatible avec la théorie des contrats à paiement différé (Lazear, 1979). Selon cette théorie, les entreprises ont intérêt à adopter un système de rémunération à l'ancienneté afin d'attirer et de retenir les meilleurs travailleurs et de les inciter à fournir un effort soutenu même en fin de carrière. Cette théorie préconise des profils de salaires croissants tout au long de la carrière, même en présence d'une productivité du travail constante. Autrement dit, les travailleurs devraient être payés en deçà (au-delà) de leur productivité marginale en début (fin) de carrière (Lallemand et Rycx, 2009 ; Cataldi *et al.*, 2011). Étant donné que les CDD ont en moyenne moins d'ancienneté professionnelle, cette théorie suggère qu'ils devraient *ceteris paribus* être moins bien rémunérés que les CDI. Autrement dit, si l'on ne contrôle pas (ou imparfaitement) pour l'ancienneté des travailleurs, les résultats empiriques pourraient indiquer que la rente des entreprises augmente avec la proportion de CDD en fonction.

Toujours dans un contexte d'incitation à l'effort, Akerlof et Yellen (1988) ont développé une théorie alternative où le niveau d'utilité (et d'effort) d'un travailleur dépend non seulement de sa propre rémunération mais également de celle des autres. Ainsi, une trop forte inégalité salariale intra-firme est perçue comme injuste et devant conduire à un niveau d'utilité (et d'effort) plus faible (Lallemand *et al.*, 2004, 2009 ; Mahy *et al.*, 2011). Pour l'éviter, les entreprises doivent donc veiller à ce que la dispersion des salaires soit moins forte que la dispersion des productivités individuelles. Autrement dit, les travailleurs moins (plus) productifs doivent être rémunérés au-delà (en deçà) de leur productivité marginale. Sous l'hypothèse que les travailleurs en CDD sont moins productifs, cette théorie suggère donc que ces derniers sont « surpayés » et que la rente s'en trouve d'autant réduite que ces travailleurs sont plus nombreux.

2.3 Syndicats et négociations collectives

Un écart entre productivité et salaires peut également découler de la présence de négociations collectives (Plasman *et al.*, 2007 ; Rusinek et Rycx, 2013). Salvatori (2009) constate que les travailleurs temporaires sont en moyenne moins syndiqués que les travailleurs permanents au sein des entreprises européennes. Les syndicats pourraient donc vouloir défendre davantage les intérêts des CDI, notamment au niveau salarial. D'après Heery (2004), les travailleurs temporaires peuvent aussi subir un préjudice salarial si les entreprises acceptent les augmentations de salaires demandées par les syndicats pour les CDI, en imposant de la modération salariale pour les CDD. Au niveau empirique, les résultats de Brown et Sessions (2003) suggèrent l'existence d'une discrimination salariale au détriment des travailleurs temporaires au Royaume-Uni. La rente devrait donc augmenter avec l'emploi de CDD. Cependant, leurs estimations indiquent aussi que les salaires augmentent plus vite dans les secteurs où la proportion de travailleurs temporaires est plus forte. L'intuition, conforme aux théories duale (Piore, 1978) et insider-ousider (Lindbeck et Snower, 1986), est que la sécurité d'emploi et le

pouvoir de négociation des CDI croissent avec la proportion de CDD car ces derniers sont les premiers à être licenciés en cas de crise. Dès lors, sous l'hypothèse que les syndicats défendent davantage les intérêts des CDI, les revendications (et augmentations) salariales sont *ceteris paribus* plus fortes dans les secteurs où la proportion de travailleurs temporaires est importante, et la rente plus faible.

Les négociations collectives peuvent aussi contribuer à défendre les travailleurs face aux entreprises monopsonistiques (Manning, 2003). Comme les CDD sont surreprésentés parmi des groupes de travailleurs plus fragiles tels que les jeunes, les femmes, les moins qualifiés ou les immigrés, le rapport de force ne leur est généralement pas favorable. Autrement dit, comme leur offre de travail est en moyenne plus inélastique, ils sont plus enclins à devoir accepter des salaires moins favorables. Bertrand-Cloodt *et al.* (2012) montrent au niveau des Pays-Bas que les jeunes CDD gagnent significativement moins, bénéficient moins de formation professionnelle et exercent des emplois correspondant moins bien à leur qualification que leurs alter ego en CDI. De plus, lorsque le marché du travail se détériore pour une filière d'études, il apparaît que davantage de jeunes issus de cette filière se voient contraints d'accepter des CDD. Ces derniers arguments suggèrent que la rente devrait être plus importante en présence de davantage de CDD.

2.4 L'importance des secteurs d'activité

La relation entre l'emploi de travailleurs sous CDD et la productivité des firmes est susceptible d'être relativement plus forte dans les secteurs à forte demande, en particulier dans certains secteurs de services comme les restaurants ou les hôtels (Leclair et Roux, 2007). Au plan empirique, les résultats de Leclair et Roux (2007) sur données de panel françaises suggèrent en effet que l'impact de l'emploi temporaire sur la productivité est positif dans le secteur des services, alors que l'effet se révèle non significatif dans le secteur industriel. Cependant, les études de Damiani et Pompei (2010) et de Damiani *et al.* (2016), utilisant des données de panel relatives aux pays européens, montrent que les CDD bénéficient moins d'investissements en capital humain dans le secteur des services, ce qui *in fine* devrait nuire à leur productivité. En somme, des différences de rentes pourraient donc apparaître au plan sectoriel en raison notamment d'écart de productivité entre CDD et CDI, sans que ces écarts ne soient nécessairement positifs ou négatifs.

3 CDD ET RENTE : QU'EN EST-IL AU NIVEAU DES FIRMES BELGES ?

La revue de la littérature nous a permis d'aborder différentes théories suivant lesquelles l'usage de CDD peut influencer la rente des entreprises de façon positive comme négative. L'objectif est à présent d'estimer empiriquement l'effet de la présence de ces contrats sur la rente des entreprises privées belges.

L'originalité de notre approche tient notamment à la richesse de notre base de données, qui nous permet d'estimer de façon conjointe l'effet des CDD à la fois sur la rente et sur ses déterminants que sont la productivité et les salaires, mesurés chaque fois de façon directe. En effet, si l'influence des contrats de travail sur la rémunération des travailleurs a fait l'objet d'un nombre important d'études, les résultats concernant leur impact sur la productivité et la rente des entreprises mesurées directement demeurent par contre très rares.

3.1 Modélisation des relations

Pour mesurer l'impact des CDD sur les déterminants de la rente, nous modélisons des relations de productivité et de salaire à la Hellerstein *et al.* (1999). Les variables expliquées sont respectivement la valeur ajoutée horaire moyenne et le coût du travail horaire moyen de la firme i à l'année t , la variable explicative d'intérêt est la part des heures prestées par les travailleurs sous contrat à durée déterminée – mesurée en pourcentage des heures totales rémunérées –, et les variables de contrôle – intégrées dans un vecteur X – concernent les caractéristiques de la firme – le nombre de travailleurs, le stock de capital, la présence de négociation collective à l'échelle de la firme et l'affiliation sectorielle – et de sa main-d'œuvre – les proportions d'heures prestées par : les travailleurs ayant respectivement au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et un diplôme supérieur ou universitaire, les travailleurs ayant respectivement moins de 30 ans et plus de 49 ans, les travailleurs ayant plus de 10 années d'ancienneté, les ouvriers, les femmes, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs sous *autres* contrats de travail temporaires (dont les intérimaires et les apprentis). Sont également intégrées dans le vecteur X des variables binaires annuelles.

Nous estimons donc les deux équations suivantes :

$$\log\left(\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} = \alpha + \beta\left(\frac{\text{Heures prestées par CDD}}{\text{Heures prestées}}\right)_{i,t} + \lambda X_{i,t} + \delta D_t + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\log\left(\frac{\text{Coût du travail}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} = \alpha^* + \beta^*\left(\frac{\text{Heures prestées par CDD}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} + \lambda^* X_{i,t} + \delta^* D_t + \varepsilon_{i,t}^* \quad (2)$$

Cette approche ne nous permet pas de tester directement si les coefficients de régression associés à notre variable d'intérêt sont statistiquement différents, c'est-à-dire de tester si la part d'heures prestée par les CDD provoque un écart significatif entre productivité et salaires. Pour tester cette significativité, nous appliquons la méthode proposée par van Ours et Stoeldraijer (2011) où la rente, différence entre productivité et salaires, est régressée sur le même ensemble de variables que dans les équations (1) et (2). Nous estimons donc l'équation (3) suivante :

$$\log\left(\frac{\text{Valeur ajoutée} - \text{Coût du travail}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} = \alpha^{**} + \beta^{**}\left(\frac{\text{Heures prestées par CDD}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} \quad (3) \\ + \lambda^{**}X_{i,t} + \delta^{**}D_t + \varepsilon_{i,t}^{**}$$

3.2 Bases de données et statistiques descriptives

Notre analyse est basée sur l'association de deux bases de données portant sur la période 1999-2010. La première, *l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires* (SES), menée par la Direction Générale Statistique et Information Economique (DGSIE), couvre toutes les entreprises belges employant au moins 10 employés actives dans les secteurs C à K de la nomenclature NACE Rev. 1. Cette base de données contient des informations sur les firmes et sur leurs travailleurs. Mais comme cette base de données ne fournit pas d'information financière, elle est fusionnée avec *l'Enquête sur la Structure des Entreprises* (SBS) qui fournit les informations requises. Au final, notre échantillon se présente sous la forme d'un panel non balancé comprenant 6.713 observations firmes-années relatives à 1.844 firmes. Il est représentatif des firmes de taille moyenne et supérieure (employant au minimum 10 travailleurs) dans le secteur privé belge, à l'exception d'une partie du secteur financier (NACE J) et de la quasi-totalité du secteur de l'électricité, du gaz et de l'eau (NACE E).

Les statistiques descriptives de notre échantillon indiquent que la valeur ajoutée horaire (aux coûts des facteurs), le coût du travail horaire et la rente atteignent en moyenne respectivement 66 EUR, 33 EUR et 33 EUR, et en ce qui concerne notre variable d'intérêt qu'environ 3 pour cent des heures de travail sont prestées par des travailleurs sous CDD.

Nos variables de contrôle présentent les statistiques suivantes : 16 pour cent des travailleurs sont embauchés sous contrats à temps partiel et 1 pour cent sous d'autres types de contrats temporaires (apprentis et intérimaires), 55 pour cent des heures sont prestées par des ouvriers et 73 pour cent par des hommes, et les travailleurs sont essentiellement employés dans l'industrie manufacturière (58 pour cent).

3.3 Résultats

Nous reprenons ici la synthèse des résultats estimés dans le cadre de notre recherche, dont un aperçu plus détaillé est présenté dans Giuliano *et al.* (2016). Dans un premier temps, nos équations (1) à (3) ont été estimées sur l'ensemble des firmes en utilisant différentes techniques dont la méthode des moments généralisés (GMM), qui nous permet de contrôler pour l'endogénéité des variables et l'hétérogénéité inobservée des firmes. En matière d'endogénéité, on peut en effet concevoir que la part d'heures prestées par des CDD pourrait dépendre de la productivité si des chocs positifs de productivité en cas de hausse temporaire d'activité s'accompagnent d'un besoin accru d'embauches de contrats

temporaires. Par ailleurs, des facteurs d'hétérogénéité inobservés notamment liés au type de management de l'entreprise pourraient aussi influencer à la fois la rente et l'utilisation de CDD. Les résultats estimés suivant cette méthode ne permettent pas de dégager d'effets significatifs de la part prestée par les CDD ni en termes de productivité, ni de salaires ni de profits.

Dans un deuxième temps, nous avons approfondi nos estimations de l'influence des CDD au plan sectoriel, en distinguant tout d'abord les deux grands secteurs d'activités industrielles (regroupant les codes NACE C à F)¹ et des services (regroupant les codes NACE G à K)¹. Une relation positive significative entre l'usage de CDD et la productivité horaire du travail est alors estimée – toujours en suivant la méthode GMM – au sein du secteur des services. Ainsi, une augmentation d'un point de pourcentage de la part de CDD y est associée à une augmentation de 0,28 % de la valeur ajoutée horaire. Cependant, aucun autre estimateur de l'effet des CDD n'est significatif ni sur les salaires ni sur la rente.

Dans un troisième temps, nous avons affiné notre analyse en procédant à différents groupements sectoriels. Nos estimations indiquent alors que l'usage de CDD améliore significativement la productivité, n'a pas d'effet significatif sur les salaires et améliore de manière significative la rente des entreprises appartenant aux secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier (codes NACE G, H et K). Ainsi, une augmentation d'un point de pourcentage de la part de CDD est associée à une augmentation de 0,29 % de la productivité. En termes de rente, une augmentation d'un point de pourcentage de la part de CDD est associée à une augmentation de 0,48 % de l'écart entre la productivité horaire et les coûts salariaux. Par contre, nous n'obtenons pas d'effets significatifs des CDD lorsque l'on considère les autres groupements sectoriels.

4 CONCLUSION

Cet article a permis d'analyser la relation entre le développement des contrats à durée déterminée et la rente, l'écart entre la productivité et les salaires au sein des entreprises.

Un premier volet a proposé un survey de la littérature économique, mettant en évidence que le sens de la relation est ambigu dans des contextes de concurrence parfaite ou imparfaite. En effet, la présence de CDD peut d'une part réduire la rente en raison de conditions de travail plus défavorables à compenser par des salaires plus élevés, de l'existence d'une compression salariale – en présence de normes sociales ou afin de garantir la cohésion au travail – au regard de déficits de productivité, de salaires plus importants associés à des coûts d'ajustement plus faibles, ou encore de renforcement du pouvoir de

1. Mines et carrières (C) ; Fabrication (D) ; Électricité, gaz et l'approvisionnement en eau (E) ; Construction (F) ; Vente en gros et de détail, réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques (G) ; Hôtels et restaurants (H) ; Transport, entreposage et communications (I) ; L'intermédiation financière (J) ; Immobilier, location et services aux entreprises (K).

négociation salariale des CDI. Mais d'autre part, la rente pourrait aussi se trouver renforcée en présence de CDD s'ils souhaitent fournir un effort particulier afin de se signaler positivement auprès d'employeurs potentiels, s'ils sont rémunérés en dessous de leur productivité en raison de leur plus faible ancienneté ou si leur rapport de force dans la négociation salariale est réduit en présence du pouvoir monopsonistique des firmes. Cet impact ambigu sur la rente est aussi observé au plan sectoriel sous l'angle de la productivité, la présence de CDD ayant un impact tantôt positif dans les services à forte demande, tantôt négatif en raison d'un moindre investissement en capital humain.

Un second volet a présenté notre étude micro-économétrique de la relation au sein des firmes belges portant sur la période 1999-2010, qui est l'une des rares à notre connaissance à estimer la rente et ses déterminants mesurés de manière directe, au plan sectoriel et en suivant d'indispensables précautions méthodologiques.

Les résultats au plan global rejoignent en quelque sorte l'effet ambigu attendu au travers de la revue de la littérature, dans la mesure où ils indiquent que les CDD ne semblent avoir d'effet significatif ni sur la productivité, ni sur les salaires et ni sur les profits lorsqu'on considère l'ensemble des firmes.

Par contre, les résultats estimés au plan sectoriel présentent une image plus nuancée. Sur le plan de la productivité, ils indiquent ainsi que les CDD permettent d'améliorer la productivité mais dans le seul secteur des services, rejoignant ainsi ceux estimés par Leclair et Roux (2007) qui estiment des effets positifs dans le secteur des services français, et de Nielen et Schiersch (2012) qui n'estiment pas d'effets significatifs dans le secteur manufacturier allemand. Dans le secteur des services, les CDD pourraient jouer un rôle analogue à celui joué par les stocks de produits dans le secteur industriel en aidant les entreprises à mieux rencontrer les chocs de demande, ce qui devrait contribuer à une productivité accrue (Vandenbergh et Specchia, 2013). Dans la production manufacturière, par contre, Leclair et Roux (2007) notent que les machines deviennent de plus en plus sophistiquées et exigent une formation de plus en plus approfondie, où les compétences des CDD sont alors peu déterminantes.

En affinant ensuite notre approche sectorielle, nous estimons un effet légèrement supérieur des CDD sur la productivité dans les secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier. Des recherches antérieures suggèrent que cet effet supérieur pourrait se justifier par des fluctuations plus prononcées de demande (Davis et Haltiwanger 1999 ; Van der Linden, 1999). Cet effet pourrait ensuite expliquer l'effet positif significatif estimé des CDD sur la rente des firmes de ces secteurs, dans la mesure où il ne s'accompagne d'aucun effet significatif des CDD sur les salaires.

En tant que telles, nos estimations suggèrent donc que la flexibilisation du marché du travail, approchée sous l'angle d'une plus grande libéralisation de l'usage des CDD auxquels sont parfois associées des notions de travail subi, ne favorise pas nécessairement les salaires des travailleurs ni la productivité ni la rente des firmes belges à l'échelle de l'ensemble du secteur marchand. De plus, il ressort de notre analyse pour la Belgique que les gains de productivité liés à l'usage de CDD dans certains secteurs des services – dont la vente, de

l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier – bénéficient surtout aux entreprises (via des profits plus importants) et non pas aux travailleurs (sous la forme de salaires plus élevés).

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF, G. & YELLEN, J. (1988). Fairness and unemployment, *American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 78(2), 44-49.
- ARULAMPALAM, W. & BOOTH, A. (1998). Training and labour market flexibility: Is there a trade off?, *British Journal of Industrial Relations*, 36(4), 521-536.
- BASSANINI, A., BOOTH, A., BRUNELLO, G., DE PAOLA, M., & LEUVEN, E. (2007). Workplace training in Europe, in G. Brunello, P. Garibaldi, & E. Wasmer (Eds.). *Education and training in Europe* (pp. 143-309), Oxford: Oxford University Press.
- BECKER, G. (1964). *Human capital*, New York: NBER.
- BENTOLILA, S. & BERTOLA, G. (1990). Firing costs and labour demand: How bad is Eurosclerosis?, *Review of Economic Studies*, 57(3), 381-402.
- BERTRAND-CLOODT, D., CÖRVERS, F., KRIEHEL, B., & VAN THOR, J. (2012). Why do recent graduates enter into flexible jobs?, *De Economist*, 160(2), 157-175.
- BOOTH, A., FRANCESCONI M., & FRANK J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?, *Economic Journal*, 112(480), F189-F213.
- BROWN, S. & SESSIONS, J. (2003). Earnings, education, and fixed-term contracts, *Scottish Journal of Political Economy*, 50(4), 492-506.
- CAHUC, P. & ZYLBERBERG, A. (2004). *Labor Economics*, Cambridge (Ma.): MIT Press.
- CAPPELLARI, L., DELL'ARINGA, C., & LEONARDI, L. (2012). Temporary employment, job flows, and productivity: A tale of two reforms, *Economic Journal*, à paraître.
- CATALDI, A., KAMPELMANN, S., & RYCX, F. (2011). Productivity-wage gaps among age groups: Does the ICT environment matter?, *De Economist*, 159(2), 193-222.
- DAMIANI, M. & POMPEI, F. (2010). Labour protection and productivity in EU economies: 1995-2005, *European Journal of Comparative Economics*, 7(2), 373-411.
- DAMIANI, M., POMPEI, F., & RICCI, A. (2016). Temporary job protection and productivity growth in EU countries, *International Labour Review*, à paraître.
- DAVIS, S. & HALTIWANGER, J. (1999). Gross job flows, in O. Ashenfelter & D. Card (Eds.). *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Amsterdam.
- DE LA RICA, S. (2004). Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation, *Moneda y Crédito*, 219, 43-69.
- DHYNE, E. & MAHY, B. (2009). The use of fixed-term contracts and the labour adjustment in Belgium, NBB Working Paper, No. 169, Brussels.
- DHYNE, E. & MAHY, B. (2012). Work organization, labour contracts and employment, *International Journal of Manpower*, 33(3), 246-263.
- DOLADO, J. & STUCCHI, R. (2008). Do temporary contracts affect total factor productivity?: Evidence from Spanish manufacturing firms, IZA Discussion Paper, No. 3832, Bonn.

- ENGELLANDT, A. & RIPHAWN R. (2005). Temporary contracts and employee effort, *Labour Economics*, 12(3), 281-299.
- EUROSTAT (2012). *Enquête sur les Forces de Travail*, Luxembourg.
- FOUARGE, D., DE GRIP, A., SMITS, W., & DE VRIES, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments, *De Economist*, 16(2), 177-195.
- GIULIANO, R., KAMPELMANN, S., MAHY, B. & RYCX, F. (2016). Short notice, big difference? The effect of temporary employment on firm competitiveness across sectors, IZA Discussion Paper, à paraître.
- HEERY, E. (2004). The trade union response to agency labour in Britain, *Industrial Relations Journal*, 35(5), 434-450.
- HELLERSTEIN, J., NEUMARK, D., & TROSKE, K. (1999). Wages, productivity and worker characteristics: Evidence from plant-level production functions and wage equations, *Journal of Labor Economics*, 17(2), 409-446.
- LALLEMAND, T., PLASMAN, R., & RYCX, F. (2004). Intra-firm wage dispersion and firm performance: Evidence from linked employer-employee data, *Kyklos*, 57(4), 533-558.
- LALLEMAND, T., PLASMAN, R., & RYCX, F. (2009). Wage structure and firm productivity in Belgium, in E. Lazear & K. Shaw (Eds.). *The Structure of Wages: An International Comparison* (pp. 179-215). NBER and University of Chicago Press.
- LALLEMAND, T. & RYCX, F. (2009). Are older workers harmful for firm productivity?, *De Economist*, 157 (3), 273-292.
- LAZEAR, E. (1979). Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284.
- LAZEAR, E. & ROSEN, S. (1981). Rank-order tournaments as optimum labor contracts, *Journal of Political Economy*, 89(5), 841-864.
- LECLAIR, M. & ROUX, S. (2007). Productivité relative et utilisation des emplois de courte durée dans les entreprises, *Économie et Statistique*, 405-406, 47-76.
- LINDBECK, A. & SNOWER, J. (1986). Wage setting, unemployment and insider-outsider relations, *American Economic Review*, 76(2), 235-239.
- MAHY, B. (2005). Flexibilité des contrats et demande de travail en Belgique, *Reflets & perspectives de la vie économique*, 44(2), 25-35.
- MAHY, B., RYCX, F., & VOLRAL, M. (2011). Does wage dispersion make all firms productive?, *Scottish Journal of Political Economy*, 58(4), 455-489.
- MANNING, A. (2003). *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.
- OCDE (2016). <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>
- OI, W. (1962). Labor as a quasi-fixed factor, *Journal of Political Economy*, 70(6), 538-555.
- PLASMAN, R., RUSINEK, M., & RYCX, F. (2007). Wages and the bargaining regime under multi-level bargaining: Belgium, Denmark and Spain, *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 161-180.
- PIORE, M. (1978). Dualism in the labour market: A response to uncertainty and flux, the case of France, *Revue économique*, 19(1), 26-37.

- RUSINEK, M. & RYCX, F. (2013). Rent sharing under different bargaining regimes: Evidence from linked employer-employee data, *British Journal of Industrial Relations*, 51(1), 28-58.
- ROSEN, S. (1974). Hedonic prices and implicit markets, *Journal of Political Economy*, 82(1), 34-55.
- SALVATORI, A. (2009). What do unions do to temporary employment?, IZA Discussion Paper, No. 4554, Bonn.
- SKOTT, P. (2005). Fairness as a source of hysteresis in employment and relative wages, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 57(3), 305-331.
- VAN DER LINDEN, B. (1999). Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique, *Brussels Economic Review*, 162, 107-148.
- VAN OURS, J. & STOELDRAIJER, L. (2011). Age, wage and productivity in Dutch manufacturing, *De Economist*, 159(2), 113-137.
- VANDEBERGHE, V., & SPECCHIA, G. (2013). Is part-time a boon or bane for firm productivity?, mimeo, IRES, Université catholique de Louvain.