

Première Synthèses

Informations

LES DEMANDES DE LICENCIEMENT DE SALARIÉS PROTÉGÉS : UNE BAISSSE DE 10 % EN 2004

Les demandes de licenciement de salariés protégés présentées aux inspecteurs du travail ont diminué en 2004, après deux années de hausse.

Ce sont essentiellement les demandes pour motif économique qui ont baissé et le recul est le plus marqué dans l'industrie.

La part des demandes visant les salariés protégés syndiqués poursuit sa baisse. Plus de quatre demandes de licenciement sur cinq sont autorisées par l'inspection du travail.

Les recours contre les décisions de l'inspection du travail tendent à augmenter, même s'ils demeurent peu nombreux. 40 % des employeurs contestent ces décisions quand elles leur sont défavorables. Les salariés, en revanche, ne les remettent en cause que dans 3 % des cas.

En 2004, en France métropolitaine, 12 100 salariés protégés ont fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement, pour motif économique ou pour d'autres raisons (encadré 1). Ils étaient 13 400 en 2003, soit une baisse de près de 10 % (graphique 1) (1).

Comme l'ensemble des licenciements, les demandes de licenciement de salariés protégés évoluent avec la conjoncture économique [1]. Ainsi, à la faveur d'une croissance plus

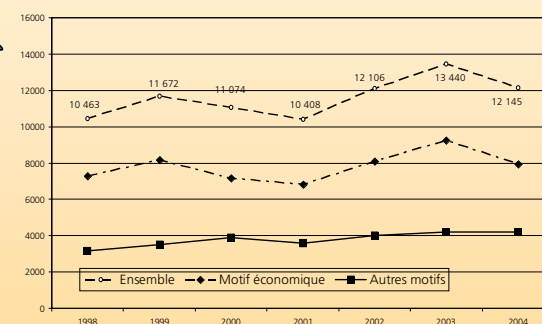
soutenue qu'au cours des deux années précédentes et dans un contexte d'amélioration du marché du travail, elles sont revenues à leur niveau de 2002 [2, 3].

Une baisse des demandes de licenciement de salariés protégés imputable au motif économique

Le motif économique est prédominant dans les demandes de licenciement de salariés protégés : il est invoqué deux fois sur trois en 2004, une proportion

(1) - Ces données n'intègrent pas les transferts entre entreprises ou établissements (encadré 3).

Graphique 1
Demandes de licenciement de salariés protégés, selon le motif
(hors transferts entre entreprises ou établissements)



Champ : salariés protégés.

Source : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares.

comparable à celle des années précédentes. Cette situation contraste avec celle de l'ensemble des licenciements où le motif personnel est le plus souvent mis en avant : trois fois sur quatre [4].

Le recul des demandes de licenciement de salariés protégés s'explique donc essentiellement par celui du motif économique : 7 900 demandes en 2004, contre 9 200 en 2003, soit une diminution de 14 %. Les demandes de licenciement pour motif économique sont, en effet, les plus sensibles à la conjoncture de l'emploi.

Les demandes de licenciements pour d'autres motifs progressent, en revanche, constamment depuis quelques années. Ce sont généralement celles formulées pour motif disciplinaire qui contribuent le plus à cette augmentation : elles représentaient 11 % de l'ensemble des demandes en 1998, elles en représentent 14 % en 2004.

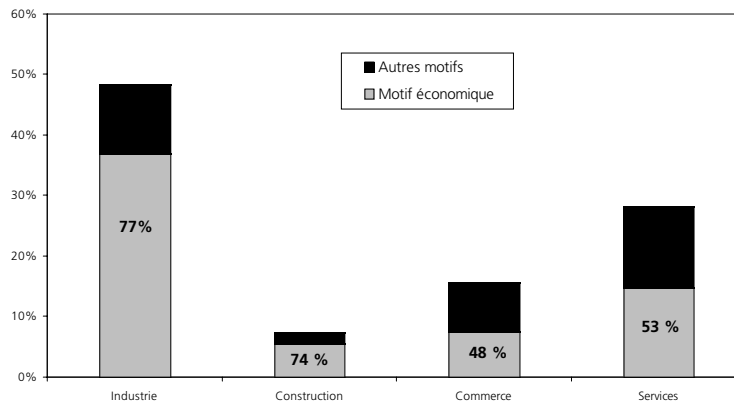
Une diminution marquée dans l'industrie

C'est dans le secteur industriel que les demandes de licenciement de salariés protégés diminuent le plus : 6 900 demandes en 2003, 5 900 en 2004, soit une chute de près de 15 %. La baisse est particulièrement marquée dans l'industrie des biens de consommation, des biens intermédiaires et des biens d'équipement. Malgré ce net fléchissement, l'industrie totalise encore à elle seule près de la moitié des demandes de licenciement de salariés protégés. Parmi elles, presque huit demandes sur dix sont justifiées par un motif économique (graphique 2).

Les demandes visant des salariés protégés du secteur des services aux entreprises reculent également de manière significative : 1 700 demandes, soit 13 % de moins qu'en 2003. La part du motif économique y est plus élevée que dans les autres activités de services : six demandes sur



Graphique 2
Répartition des demandes de licenciement de salariés protégés (hors transferts entre entreprises ou établissements), selon le secteur d'activité, année 2004



Source :
fichier des demandes
de licenciement de
salariés protégés,
Dares.

Champ : salariés protégés.

Lecture : en 2004, 48 % des demandes de licenciement de salariés protégés ont concerné des salariés protégés de l'industrie. 77 % d'entre-elles ont été justifiées par un motif économique.

Encadré 1

LE CADRE JURIDIQUE DES DISPOSITIONS PROTECTRICES

Les « salariés protégés »

Plusieurs catégories de salariés bénéficient de dispositions légales protectrices, ce qui conduit à les dénommer « salariés protégés ».

- les représentants du personnel *stricto sensu* : délégués du personnel, membres des comités d'entreprise, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès des comités d'entreprise, délégués à la délégation unique du personnel, représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises soumises à la loi de démocratisation du secteur public ;
- d'autres catégories de salariés, qu'elles disposent ou non d'un mandat électif : les représentants des salariés des entreprises en redressement judiciaire, les conseillers prud'hommes et les médecins du travail, les conseillers du salarié depuis 1991 et les salariés mandatés depuis 1998.

La loi protège aussi, sous certaines conditions, les salariés qui demandent l'organisation d'élections professionnelles dans l'entreprise, qu'ils soient ou non candidats par la suite.

Enfin, la procédure protectrice est applicable à la fois aux candidats aux élections et aux anciens représentants dès la fin de leur mandat.

Les dispositions protectrices : demandes d'autorisation et recours

Tout employeur souhaitant licencier ou transférer dans un autre établissement un salarié protégé, doit en demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. Saisi d'une demande de licenciement de salarié protégé, celui-ci peut l'autoriser ou la refuser.

L'employeur ou le salarié protégé peuvent contester la décision de l'inspecteur du travail en formant un recours gracieux auprès de celui-ci, ou (et) un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail ou (et) un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Encadré 2

LES DONNÉES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS DE SALARIÉS PROTÉGÉS

Depuis 1974, le Ministère chargé du travail recense annuellement les demandes de licenciement de salariés protégés en France métropolitaine, via les sections d'inspection du travail et les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces dernières transmettent à la Dares des fiches signalant, entre autres, le motif de la demande et la décision prise par l'inspecteur.

La Dares traite les informations concernant les demandes de licenciement de salariés protégés et les décisions des inspecteurs du travail.

La Direction des relations du travail (DRT), quant à elle, traite les recours hiérarchiques présentés, tant par les salariés que par les employeurs. Elle fournit les données sur le nombre des recours et leurs motifs.

Les données ici commentées ne concernent que les entreprises et établissements de la compétence de l'inspection du travail relevant du Ministère chargé du travail.

dix, contre cinq sur dix dans l'ensemble des autres services.

Les salariés syndiqués, de moins en moins nombreux dans les demandes de licenciement

Un peu plus d'un tiers des demandes de licenciement de salariés protégés visent des salariés syndiqués. La part de ces salariés syndiqués dans l'ensemble des demandes a encore diminué, en particulier leur part dans les demandes pour motif économique (graphique 3). En effet, les demandes de licenciement justifiées par ce motif ont baissé deux fois plus pour les salariés syndiqués que pour les non syndiqués. Ceci s'explique en partie par leur présence plus importante dans les grands établissements du secteur industriel et des services aux entreprises.

Près des deux tiers des demandes de licenciement de salariés protégés syndiqués visent des représentants de la CGT ou de la CFDT. Tous les syndicats bénéficient de la baisse des demandes de licenciement et plus particulièrement la CFDT : plus d'un millier d'entre elles ont été formulées à l'encontre de ses représentants en 2004, soit une diminution de 17 % (tableau 1).

Quelle que soit l'appartenance syndicale, le recours au motif disciplinaire est en hausse. En 2004, il affecte deux fois plus souvent les salariés protégés syndiqués que les non-syndiqués : deux demandes sur dix, contre une sur dix. Les salariés affiliés à la CGT, à FO et à la CFTC restent les plus touchés.

Plus de quatre licenciements demandés sur cinq ont été autorisés

83 % des demandes de licenciement ont donné lieu à une autorisation de l'inspection du travail, tous motifs confondus. Ce taux, bien qu'en retrait en 2004, a globalement peu varié au cours des dernières années. Ainsi, 10 100 demandes de licenciement ont été autorisées en 2004, contre 11 600 en 2003, soit une baisse de 12 %, légère-

ment supérieure à celle des demandes.

Les autorisations sont plus souvent accordées lorsque la demande est justifiée par un motif économique. Mais en 2004, celles-ci ont suscité un peu plus de réticences : 88 % des demandes ont été autorisées, contre 90 % en 2003.

C'est pour les salariés protégés syndiqués que le taux d'autorisation a le plus diminué, 76 % des demandes autorisées contre 82 % en 2003, et encore plus fortement pour les demandes justifiées par un motif économique. Une fois sur quatre l'inspection du travail a refusé l'autorisation de licencier un salarié protégé syndiqué, contre une fois sur dix lorsque le salarié visé n'était pas syndiqué.

Le fléchissement du taux d'autorisation touche tous les syndi-

cats et plus particulièrement la CGT, qui fait l'objet de quatre demandes de licenciement de salariés protégés syndiqués sur dix. C'est pour cette confédération que l'inspection du travail refuse le plus fréquemment le licenciement, que ce soit pour motif économique, disciplinaire ou personnel.

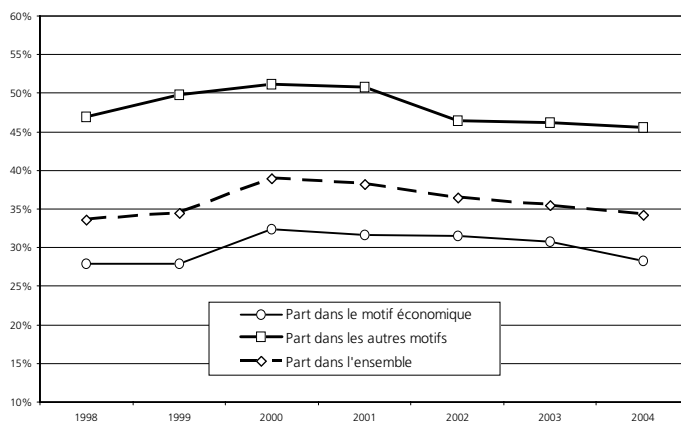
Toujours plus de recours hiérarchiques, pour les salariés comme pour les employeurs

Les décisions de l'inspecteur du travail relatives à l'autorisation ou au refus de licencier un salarié protégé peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail (encadré 2).

En 2004, 1 200 recours hiérarchiques ont été formés par les employeurs ou les salariés protégés, soit 7 % de plus que l'année précédente.

Graphique 3

Part des syndiqués dans les demandes concernant les salariés protégés (hors transferts entre entreprises ou établissements)



Source : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares.

Lecture : en 2004, 28 % des demandes justifiées par un motif économique et 46 % de celles justifiées par d'autres motifs ont visé un salarié protégé syndiqué. Au final, 34 % de l'ensemble des demandes de licenciement de salariés protégés ont visé des syndiqués.

Champ : salariés protégés.

Tableau 1

Répartition selon l'appartenance syndicale des demandes de licenciement tous motifs (hors transferts entre entreprises ou établissements)

Appartenance syndicale	2003		2004	
	Nombre de demandes	% d'autorisations par rapport aux licenciements demandés	Nombre de demandes	% d'autorisations par rapport aux licenciements demandés
CGT	1 806	80,2	1 587	72,5
CFDT	1 259	83,2	1 042	77,5
FO	737	82,0	643	79,2
CFTC	390	80,3	333	77,5
C.G.C	348	83,6	321	77,6
Autres syndicats	238	81,9	240	74,2
Total syndiqués	4 778	81,6	4 166	75,7
Non-syndiqués .	8 662	88,4	7 979	87,6
Ensemble	13 440	86,0	12 145	83,5

Source : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares.

Lecture : en 2004, sur 4 166 demandes de licenciement visant un salarié protégé syndiqué, 75,7 % d'entre-elles ont été autorisées par l'inspection du travail.

Les employeurs ou leurs représentants demeurent les plus enclins, et de très loin, à former un recours hiérarchique à l'encontre d'un refus de l'inspecteur du travail de licenciement : 40 % des décisions défavorables à l'employeur sont contestées. Bien que nettement plus faible, la proportion de salariés protégés qui contestent une décision autorisant leur licenciement a cependant augmenté : 2,0 % en 2002, 3,1 % en 2004.

Comme les années précédentes, les recours hiérarchiques concernent surtout les licenciements pour motif disciplinaire : plus d'un recours sur deux. Ceux relatifs à des demandes justifiées par un motif économique sont, quant à eux, en légère baisse : 31 % du total des recours en 2004 contre 35 % 2003.

Victor DE OLIVEIRA
(Dares).

Encadré 3

LES TRANSFERTS ENTRE ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS

Lorsque tout ou partie de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement se poursuit sous la direction d'un nouvel employeur, les contrats de travail sont transférés à celui-ci.

Le transfert d'un représentant du personnel (mandat en cours et ancien délégué syndical pendant 12 mois), prévu dans le cadre d'une cession partielle de l'activité, est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Ce dernier est alors tenu d'en vérifier l'absence de caractère discriminatoire.

La Dares ne comptabilise plus les transferts avec les licenciements de salariés protégés dans la mesure où il n'en sont pas.

Répartition selon l'appartenance syndicale des demandes et des autorisations de transfert entre entreprises ou établissements

Syndicats	2003		2004	
	Nombre de demandes de transfert	% d'autorisations	Nombre de demandes de transfert	% d'autorisations
CGT	350	92,9	321	93,7
CFDT	260	94,2	226	90,3
FO	132	90,9	148	93,9
CFTC	98	95,9	73	90,4
CGC	105	99,0	79	89,9
Autres syndicats	32	90,6	48	95,8
Total syndiqués	977	93,9	895	92,4
Non syndiqués	1 305	93,0	1 149	95,6
Ensemble	2 282	93,4	2 044	94,2

Lecture : en 2004, sur 321 demandes de transfert visant des salariés protégés affiliés à la CGT, 93,7 % ont été autorisées.

Source : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares.

- [1] – V. de Oliveira, R. Merlier, S. Zilberman (2005) : « Les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003 », *Premières Synthèses*, Dares, n°38.3, septembre.
- [2] – A. Friez, G. Mordant (2005) : « Les comptes de la Nation en 2004 : une reprise tirée par la demande », *Insee Première*, n° 1017, mai.
- [3] – Dares (2005) : « En 2004, l'emploi amorce sa reprise », *Premières Synthèses*, n° 27.2, juillet.
- [4] – C. Lagarenne, M. Leroux (2006) : « Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques », *Premières Synthèses*, Dares, n° 11.1, mars.
- [5] – Tableaux détaillés prochainement disponibles sur le site Internet du ministère (www.travail.gouv.fr).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
sont éditées par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.