

PREMIÈRES SYNTHÈSES

RECOURS AUX CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE : UNE RELATION D'EMPLOI PLUS FRAGILE, MAIS MOINS DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

En 1992, les établissements ayant fréquemment recours aux contrats à durée déterminée sont moins exposés aux licenciements économiques que les autres. A l'inverse, les unités embauchant beaucoup sur CDD procèdent à un plus grand nombre de licenciements individuels pour motifs personnels. Elles font également face à de plus fréquentes démissions.

Dans l'ensemble, les CDD semblent un moyen d'éviter les sureffectifs et par conséquent, les licenciements économiques. Mais ils s'accompagnent d'un affaiblissement de la relation d'emploi au sein de l'entreprise.

Ce sont les établissements ayant un recours significatif, mais limité aux CDD (entre 2% et 6% de l'emploi) qui licencient le moins, que ce soit pour motif économique ou individuel.

En 1992, près de 31 % des établissements de plus de 50 salariés ont procédé à des licenciements économiques. C'est environ 8 % de plus qu'en 1991. En période de net ralentissement économique, une fraction croissante d'établissements est contrainte à ce type d'ajustement.

Trois-quart des licenciements économiques dans 7 % des établissements

Le recours aux licenciements économiques n'est pourtant pas un choix immédiat. Il ne s'agit pas seulement de s'adapter à une chute de l'activité ou d'arbitrer à la marge entre la faible rentabilité de certains emplois et les indemnités de licen-



Tableau 1
Licenciements économiques selon la taille de l'établissement et l'importance du recours aux CDD

IA : Licenciements économiques : une décision plus rare dans les établissements misant sur les CDD

Recours aux CDD	Taille d'établissement					
	50-74 sal.	75-99 sal.	100-199 sal.	200-499 sal.	500 sal. et +	Toutes tailles
Faible (moins de 0,58 % de l'emploi total)	34,1	35,4	41,5	42,4	48,7	39,2
Moyen-faible (entre 0,58 % et 2,2 %)	28,6	33,9	36,4	37,1	37,8	34,0
Moyen-fort (entre 2,2 % et 5,9 %)	23,0	24,8	30,7	29,6	39,1	27,4
Fort (plus de 5,9 % de l'emploi total)	17,9	21,0	24,6	29,8	25,2	22,9
Ensemble	25,8	28,5	33,1	35,1	40,6	30,9

Lire ainsi : 48,7% des grands établissements (500 salariés et plus) ayant peu ou pas recours aux CDD (moins de 0,58% de l'emploi total) ont procédé à des licenciements économiques en 1992, contre 25,2% des grands établissements ayant un fort recours aux CDD (plus de 5,9% de l'emploi)

Base : ensemble des établissements du panel DMMO 1991-1992 (22.000 établissements)

IB : Risque de licenciement économique : plus faible dans les grandes structures misant sur les CDD

en %

Taux moyen de licenciement économique Recours aux CDD	Taille d'établissement					
	50-74 sal.	75-99 sal.	100-199 sal.	200-499 sal.	500 sal. et +	Toutes tailles
Faible (moins de 0,58% de l'emploi total)	3,3	3,2	3,4	2,6	2,5	2,8
Moyen-faible (entre 0,58% et 2,2%)	2,2	2,3	1,9	1,4	0,9	1,6
Moyen-fort (entre 2,2% et 5,9%)	1,4	1,2	1,5	0,8	0,8	1,1
Fort (plus de 5,9% de l'emploi total)	1,1	1,0	0,9	0,8	0,4	0,8
Ensemble	2,0	1,9	1,9	1,5	1,6	1,7

Lire ainsi : 2,5% des salariés des grands établissements (500 salariés et plus) misant peu sur les CDD ont été licenciés pour motif économique en 1992.

Base : ensemble des établissements du panel DMMO 1991-1992 (22 000 établissements).

Source : Panel DMMO 1991-1992.

ciement (1). Les entreprises doivent aussi prendre en compte un ensemble de facteurs liés aux procédures de licenciement elles-mêmes : le climat social peut se détériorer, l'image de la firme se modifier. En outre, dès l'instant où elle décide plus de 10 licenciements économiques, la firme doit définir et négocier un plan social (cf. encadré 1). De façon générale, les entreprises sont des organisations complexes, dont l'activité repose sur des structures de compétences et de qualifications étroitement dépendantes les unes des autres. Lorsqu'ils sont collectifs, licenciements et suppressions de postes demandent la mise en place de structures nouvelles.

(1) - Les raisons poussant aux licenciements économiques peuvent être une baisse de l'activité ou une productivité insuffisante d'une partie de la main-d'œuvre. L'exploitation des seules DMMO ne permet évidemment pas de contrôler ce type de variable. Implicitement, nous ferons donc désormais l'hypothèse qu'au sein d'un secteur donné, les entreprises de taille équivalente font à peu près face aux mêmes problèmes de débouchés et subissent des contraintes identiques de productivité.

Ces contraintes sont en partie indépendantes du nombre de postes supprimés : elles constituent des charges quasi-fixes (cf. encadré 2). Leur existence permet de mieux comprendre l'extrême concentration des licenciements économiques : en 1992, les trois-quarts d'entre eux sont le fait de 7 % seulement de l'ensemble des établissements (les

7 % ayant dépassé le seuil des 10 licenciements économiques). Chacune des unités concernées a licencié en moyenne près de 10 % de ses effectifs. Une fois prise la décision de licencier, les entreprises concentrent les procédures dans le temps.

A priori, les restructurations sont des stratégies lourdes, plutôt spécifiques aux grandes entreprises. El-

Encadré 1

LE PLAN SOCIAL

Le plan social, introduit par la loi en août 1989, est obligatoire dès lors qu'une entreprise de 50 salariés et plus licencie pour motif économique au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, ou dans certains cas de licenciements répétés (cf. le numéro spécial n° 11412 de Liaisons Sociales : «Le licenciement économique»). Un plan social est un ensemble de mesures destinées à éviter les licenciements et, le cas échéant, à faciliter le reclassement des salariés licenciés. Jusque début 1993, un plan social était le plus souvent constitué de conventions de conversion -l'employeur a l'obligation de les proposer aux salariés licenciés-, de formules de préretraite et d'aides aux départs volontaires ou anticipés. Depuis janvier 1993, il doit comprendre en outre des mesures visant au reclassement d'une partie des salariés (propositions de postes susceptibles d'être occupés par les salariés licenciés, aides au reclassement externe, dispositifs d'allocations différentielles en cas de perte ultérieure de salaire ou de mobilité géographique, actions de formation ou de conversion, mesures de réduction ou d'aménagement de la durée de travail) : ces nouvelles dispositions légalisent en fait la jurisprudence de ces dernières années, instituant à la charge des employeurs certaines obligations de reclassement.

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

L'étendue des obligations varie selon l'ampleur du licenciement : proposition de conventions de conversion et de conventions de préretraites lors de licenciements individuels ou collectifs de moins de 10 salariés; élaboration d'un plan social lors de licenciements collectifs d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Les obligations de procédure : information et consultation de représentants du personnel, entretiens préalables avec les salariés menacés de licenciement, information de l'administration, élaboration de conventions de conversion avec les ASSEDIC, mise en place d'un plan social si nécessaire, soumission au contrôle de l'administration. Ces coûts sont évidemment plus lourds, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés.

Les aspects financiers : indemnités à verser aux salariés, participation aux conventions de conversion, versement de la contribution Delalande aux ASSEDIC pour le licenciement de salariés de plus de 50 ans, participation aux différentes conventions du FNE dépendent du nombre de salariés licenciés et de leur ancienneté. Le minimum légal de l'indemnité de licenciement est égal à 1/10ème du salaire de base par année d'ancienneté : il est dû aux salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Ce minimum légal peut bien sûr être inférieur aux indemnités prévues par certaines conventions collectives.

Les obligations de reclassement : très récemment et de façon novatrice, la jurisprudence a dégagé à la charge des employeurs l'obligation de reclasser les salariés menacés par un projet de licenciement économique (cf. le numéro spécial n°11412 de Liaisons Sociales : « Le licenciement économique »).

Les restrictions ultérieures à l'embauche : tout salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion peut bénéficier d'une priorité de réembauche pendant un an à compter de la rupture de son contrat de travail, à condition d'en faire la demande dans les quatre mois. Suite à un licenciement économique, l'employeur ne peut théoriquement avoir recours à des CDD ou contrats temporaires pendant 6 mois sur le poste concerné par le licenciement.

les sont mieux armées pour absorber les coûts fixes et gérer les perturbations liées à l'abandon de certaines activités.

Pour les petites unités, les problèmes économiques se posent plus directement en terme de survie ou de cessation complète d'activité.

De fait, toutes choses égales par ailleurs, les licenciements économiques sont un processus auquel les grandes entreprises ont plus souvent recours (tableau 1 A). Ainsi, en 1992, 45 % des établissements industriels de plus de 500 salariés ont procédé à des licenciements économiques, contre seulement 28 % des unités de moins de 100 salariés.

Les petits établissements ont moins souvent recours à ce type de procédures, mais chez eux, elles conduisent à des suppressions d'emplois proportionnellement plus lourdes : les licenciements économiques représentent ainsi près de 8 % des effectifs des établissements de moins de 100 salariés ayant procédé à ce

type de licenciements (contre moins de 4 % pour les plus de 500 salariés).

Au total, du point de vue des salariés, le risque d'être licencié pour raisons économiques est plutôt plus important dans les petites unités que dans les grandes (tableau 1 B).

Un licenciement sur deux n'est pas de nature « économique »

Les difficultés économiques ne sont pas les seuls motifs pouvant conduire une entreprise à licencier certains de ses salariés. De fait, chaque année, les deux tiers des établissements procèdent à des licenciements individuels, sans invoquer de motifs économiques.

D'une année sur l'autre la fréquence de ces licenciements « non économiques » varie assez peu : ils sont moins sensibles à la conjoncture que les licenciements économiques.

Beaucoup moins concentrés, et donc moins apparents que les licenciements économiques, les licenciements pour motif personnel concernent toutefois chaque année un nombre similaire d'emplois (1,7 % des postes en 1992) : un licenciement sur deux est un licenciement individuel.

Par nature, ce type de décision ne porte que sur un nombre limité de salariés et ne débouche pas sur un plan social (cf. encadré 3). De ce point de vue, les coûts de procédure et une partie des coûts financiers sont moins importants que pour les licenciements économiques.

Pour autant, économique ou non, un licenciement reste une charge ou un risque : la procédure peut impliquer un conflit entre l'employeur et le salarié ou encore déstabiliser l'organisation du travail. De nouveau, les grandes entreprises sont mieux à même d'absorber et gérer de telles contraintes.

Les petites entreprises recourent moins souvent à de telles procédu-

Tableau 2

Licenciements pour motif personnel selon la taille de l'établissement et le recours aux CDD

2A : Les licenciements pour motif personnel : une décision d'autant moins probable que l'établissement recourt peu aux CDD

Recours aux CDD	Taille d'établissement					
	50-74 sal.	75-99 sal.	100-199 sal.	200-499 sal.	500 sal. et +	Toutes tailles
Faible (moins de 0,58 % de l'emploi total)	49,0	54,1	63,1	72,3	83,8	61,1
Moyen-faible (entre 0,58 % et 2,2 %)	53,4	61,9	70,5	78,5	83,7	66,1
Moyen-fort (entre 2,2 % et 5,9 %)	53,4	62,8	70,7	78,7	88,2	66,1
Fort (plus de 5,9 % de l'emploi total)	52,3	63,5	71,9	81,9	88,7	66,8
Ensemble	52,1	60,9	69,3	77,7	85,3	65,0

Lire ainsi : 83,8% des grands établissements (500 salariés et plus) ayant peu ou pas recours aux CDD (moins de 0,58% de l'emploi total) ont ont licencié au moins un salarié pour motif personnel en 1992, contre 88,7% des grands établissements ayant un fort recours aux CDD.

Base : ensemble des établissements du panel DMMO 1991-1992 (22 000 établissements)

2B : Risque de licenciement pour motif personnel : d'autant plus faible que l'établissement est grand et embauche peu sur CDD

en %

Taux moyen de licenciement pour motif personnel Recours aux CDD	Taille d'établissement					
	50-74 sal.	75-99 sal.	100-199 sal.	200-499 sal.	500 sal. et +	Toutes tailles
Faible (moins de 0,58% de l'emploi total)	2,0	1,9	1,8	1,4	0,9	1,4
Moyen-faible (entre 0,58% et 2,2%)	2,0	2,1	1,8	1,6	1,1	1,6
Moyen-fort (entre 2,2% et 5,9%)	2,0	2,1	1,9	1,6	1,3	1,7
Fort (plus de 5,9% de l'emploi total)	2,2	2,4	2,2	2,3	1,5	2,2
Ensemble	2,1	2,1	2,0	1,7	1,1	1,7

Lire ainsi : 0,9 % des salariés des grands établissements ayant peu recours aux CDD ont été licenciés pour motif personnel en 1992.

Base : ensemble des établissements du panel DMMO 1991-1992 (22 000 établissements).

Source : Panel DMMO 1991-1992.

Encadré 3

LES LICENCIEMENTS POUR MOTIF PERSONNEL

Ils sont prononcés à la suite d'une faute disciplinaire du salarié (infractions à la sécurité, injure, inconduite, refus d'exécuter son travail etc.), d'une faute professionnelle (non respect des obligations contractuelles, exécution défectueuse du contrat de travail) ou d'autres motifs tels que la maladie, l'inaptitude physique ou le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail. Sauf en cas de faute grave ou lourde, ils donnent lieu au paiement par l'employeur d'une indemnité de licenciement, du même montant que l'indemnité de licenciement économique, aux salariés concernés justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise. Le licenciement ne peut intervenir qu'après un entretien préalable entre l'employeur et le salarié concerné.

La Cour de Cassation dénie le caractère économique aux licenciements suivants prononcés pour un motif inhérent à la personne des salariés : inaptitude professionnelle (impossibilité d'occuper des emplois modifiés par la mutation technologique de l'entreprise, par exemple), refus de se soumettre aux nouvelles méthodes (refus des salariés dont les attributions se sont trouvées étendues à la suite d'une restructuration de l'entreprise). La délimitation entre cause personnelle et cause économique est toutefois particulièrement délicate à réaliser en matière de licenciements intervenus en raison de l'inaptitude d'un salarié suite à la transformation de son emploi.

Enfin, dans l'hypothèse de coexistence d'un motif économique et d'un motif personnel, on regarde la cause première et déterminante de licenciement. (cf. le numéro spécial n°10857 de Liaisons Sociales : « Licenciement pour motif personnel - Licenciement pour motif économique »).

res, mais, lorsqu'elles le font, les suppressions d'emplois sont proportionnellement plus lourdes. Le risque d'être licencié pour motif personnel, comme celui d'être licencié économique est plutôt plus important dans les petites entreprises (tableau 2 B).

Au bout du compte, une même relation semble exister entre la taille des entreprises et leur recours aux différentes formes de licenciements, qu'ils soient économiques ou non : fréquent pour les grandes firmes, plus exceptionnel pour les petites, mais pour des effectifs proportionnellement plus importants. Par leur capacité à se restructurer et absorber les coûts fixes, les grandes firmes semblent souvent utiliser les licenciements comme un moyen relativement « habituel » d'adaptation de l'emploi.

Contrats à durée déterminée et souplesse d'adaptation

Un recours fréquent aux licenciements traduit peut-être aussi la difficulté rencontrée par les organisations de grande taille à gérer leurs

effectifs en souplesse, autrement que par à coups. De façon générale il faut s'interroger sur le lien entre les différentes formes de «flexibilité» et la capacité à prévenir les situations de sureffectifs.

Pour tester ce lien, il est possible d'estimer l'intensité du recours aux emplois à durée déterminée et de la confronter avec l'ampleur et la fréquence des licenciements.

Le recours aux CDD est en réalité le seul indicateur de flexibilité dont nous disposons dans les DMMO. Il s'agit d'une forme particulière de flexibilité « externe ». Le recours à l'intérim ou la sous-traitance en sont d'autres, en partie complémentaires aux CDD. Leur prise en compte permettrait une approche beaucoup plus précise du rôle de la flexibilité externe. De même il serait très intéressant d'étudier certaines formes de flexibilité «interne», liée aux technologies utilisées ou à la souplesse des horaires de travail.

Cela dit, la plupart des employeurs recourent aujourd'hui aux contrats à durée déterminée. En 1992, 95 % des établissements de plus de 50 salariés ont signé au moins un contrat de ce type (cf. encadré 4).

Ces contrats représentent un volant d'emplois bien plus important dans les petites unités que dans les grandes. Dans la plupart des branches, l'importance des CDD varie ainsi du simple au double, entre les unités de plus de 500 salariés et celles de moins de 100 salariés.

Par ailleurs, à taille égale, les entreprises du commerce, des services ou de l'agro-alimentaire ont davantage recours aux CDD que les autres. Dans ces secteurs, la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi est près de trois fois plus importante que dans l'industrie lourde.

De façon générale, l'analyse empirique donne une image convergente du rôle des CDD : ils permet-

tent un ajustement rapide du volume de travail et sont un moyen important de s'assurer contre les aléas conjoncturels. Maîtrisant moins bien leurs débouchés, n'ayant guère la possibilité de diversifier leurs activités, les petites unités sont particulièrement sensibles aux incertitudes économiques, particulièrement dans les secteurs proches de la demande finale. L'intérêt d'une gestion souple des emplois est à l'évidence plus grand dans le commerce de détail que dans le secteur de l'énergie.

Toutefois, pour importants qu'ils soient, des facteurs comme la nature du bien produit ou l'échelle de la production n'expliquent qu'une petite partie des différences de comportement entre les établissements (2). Parmi les grands établissements, nombreux sont ceux qui

s'appuient sur de fréquentes rotations de personnels. Inversement, nombre de petites unités utilisent très peu les contrats à durée déterminée.

Autrement dit, le recours aux CDD ne reflète pas seulement les contraintes liées à la position de l'établissement dans le tissu économique. Il traduit aussi un arbitrage entre une gestion axée sur les renouvellements rapides de personnels, et une autre misant davantage sur la stabilité et l'accumulation de capital humain.

(2) - Lorsqu'on procède à l'analyse de la variance de l'intensité du recours aux CDD (sur un échantillon d'environ 20 000 établissements de plus de 50 salariés), les variables structurelles (taille relative, taille absolue, secteur) n'expliquent pas plus de 20 % de la variance totale.

Encadré 4

L'IMPORTANCE DU RECOURS AUX EMPLOIS A DURÉE DÉTERMINÉE

Pour chaque établissement ayant répondu en 1992 aux DMMO, on dispose du nombre de CDD conclus dans l'année et, pour une partie d'entre eux, de leur durée moyenne* : il est ainsi possible de reconstituer l'importance de ce type d'emplois au sein de chaque unité. Selon nos estimations, ces contrats temporaires représenteraient ainsi, en 1992, plus de 4 % des emplois dans une majorité d'établissements de plus de 50 salariés. Pour 25 % des établissements, le volant de contrats à durée déterminée représenteraient plus de 12 % des emplois.

L'importance du recours aux CDD a été approximée de la façon suivante : pour chaque établissement, nous avons sommé les flux d'entrée et de sortie des contrats à durée déterminée sur l'année, puis les avons divisés par huit (la durée moyenne des contrats ayant été estimée à un trimestre). Nous avons ensuite classé les établissements en quatre groupes égaux selon l'importance de leur recours aux CDD, ce qui donne l'appréciation du recours aux CDD suivante :

Recours aux CDD	Valeur de l'indicateur retenu
Faible	Moins de 0,6 % de l'emploi total
Moyen-Faible	Entre 0,6 % et 2,2 % de l'emploi total
Moyen-fort	Entre 2,2 % et 5,9 % de l'emploi total
Fort	Plus de 5,9 % de l'emploi total

Source : enquête DMMO 1992 (34 000 établissements de 50 salariés et plus)

*- Elle varie de 2 mois et demi dans le tertiaire à environ 4 mois dans l'industrie.

Les CDD permettent de limiter les licenciements économiques

Pour étudier l'impact de ce type de choix sur les risques de licenciements, il est important de distinguer, une fois encore, les licenciements économiques d'une part, et les licenciements pour motifs personnels d'autre part. Ils ne correspondent pas exactement aux mêmes types de charges pour l'entreprise. Surtout ils ne s'inscrivent pas dans la même logique : les premiers visent à rétablir un équilibre conjoncturel menacé, les seconds correspondent à des ajustements de moindre portée. A priori, les CDD sont surtout de nature à prévenir les déséquilibres conjoncturels.

De fait, toutes choses égales par ailleurs, les licenciements économiques s'imposent bien moins fréquemment aux établissements disposant d'un important volant d'emplois à durée déterminée (tableau 3). Pour illustrer cette relation, on peut classer les établissements en quatre catégories égales, par ordre croissant de recours aux emplois à durée déterminée et comparer l'intensité des licenciements économiques. Au sein des unités de plus de 500 salariés, le pourcentage d'établissements recourant à des licenciements économiques varie ainsi d'environ 25 % pour ceux qui embauchent le plus sur contrat à durée déterminée, à près de 49 % pour ceux qui ont le moins recours à ce

type de contrat. Les différences entre les établissements de moins de 100 salariés sont tout aussi marquées : parmi les gros utilisateurs de CDD, seuls 21 % licencient, contre plus de 35 % parmi ceux qui embauchent peu à durée limitée.

Le lien n'est pas seulement statique, il est également dynamique : toutes choses égales par ailleurs, les risques de licenciements économiques sont moins importants dans les établissements ayant renforcé leur potentiel d'emplois à durée limitée dans un passé récent.

Dans les unités ayant le moins recours aux CDD, ce n'est pas seulement le risque d'un plan social qui est plus grand. C'est aussi son am-

Tableau 3

Décision de licencier et probabilité d'enregistrer la démission de salariés

(Analyse logistique de la probabilité de recourir ou non à des procédures de licenciements et de la probabilité d'enregistrer ou non des démissions de salariés)

Principales variables explicatives	Décision de licencier pour motif économique (1)		Décision de licencier pour motif personnel (2)		Décision de licencier pour motif économique ou personnel (3)		Probabilité d'enregistrer une ou plusieurs démissions de salariés (4)	
	Coefficient	Écart relatif de probabilité (en %)	Coefficient	Écart relatif de probabilité (en %)	Coefficient	Écart relatif de probabilité (en %)	Coefficient	Écart relatif de probabilité (en %)
Importance des emplois à durée déterminée en 1992								
Forte	-0,61	-49	+0,37	+38	ns	-	+1,16	+57
Moyenne - forte	-0,39	-25	+0,42	+48	ns	-	+0,99	+48
Moyenne - faible	-0,16	-12	+0,37	+38	+0,19	+18	+0,75	+38
Faible	ns	-	+0,26	+29	+0,19	+18	+0,34	+15
Nulle	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0
Licenciements économiques en 1991								
oui	+1,58	+270	+0,24	+29	+1,04	+115	ns	-
non	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0
Autres licenciements en 1991								
oui	+0,45	+49	+1,20	+163	+1,19	+139	+0,61	+32
non	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0
Accroissement des emplois à durée déterminée en 1991								
oui	-0,08	-12	+0,19	+19	+0,12	+12	+0,43	+23
non	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0	Réf.	0
Concordant	74,40%		75,00%		77,10%		75,40%	

La décision de licencier en 1992 dépend en partie de la taille de l'établissement, de sa taille relative et de l'importance de son recours aux contrats à durée déterminée. Elle dépend également des licenciements intervenus l'année précédente et de l'accroissement du volant d'emplois sur CDD en 1991. Il en est de même de la probabilité d'enregistrer une ou plusieurs démissions de salariés.

Les probabilités de licencier pour motif économique (1), pour motif personnel (2), de licencier -tous motifs confondus- (3), ou d'enregistrer des démissions de salariés (4) sont estimées par des modèles Logit dichotomiques.

Pour chaque caractéristique, les effets sont estimés par rapport à une modalité de référence (Réf.). On dit qu'ils sont estimés «toutes choses égales par ailleurs». C'est donc l'effet des autres variables introduites dans le modèle et présentées dans le tableau (à l'exclusion des tailles absolues et relatives et du secteur d'activité) qui est neutralisé.

Le modèle suppose que les effets de chacune des variables s'additionnent de façon indépendante.

Pour chaque variable, deux colonnes indiquent le coefficient estimé (Coeff) et l'écart relatif de probabilité de l'évènement envisagé que présente la modalité par rapport à la modalité de référence. Plus le coefficient estimé (Coeff) est élevé, plus la probabilité de l'évènement étudié ([1], [2], [3] ou [4]) est forte.

Lire ainsi : dans les établissements ayant un fort recours aux Contrats à Durée Déterminée, la probabilité de décider un ou plusieurs licenciements pour motif économique (resp. pour motif personnel) en 1992 est de 49 % inférieure (resp. 38 % supérieure) à celle des établissements n'ayant pas recours aux CDD, et ceci à secteur d'activité, tailles absolue et relative, et comportements passés (accroissement des CDD en 1991, avoir licencié pour motif économique en 1991, avoir licencié pour motif personnel en 1991) identiques.

Source : Panel DMMO 1991-1992 (22 000 établissements de 50 salariés et plus).

pleur : quand ils procèdent à des licenciements économiques, les établissements n'ayant pas recours aux emplois à durée déterminée suppriment une fraction de leurs effectifs environ deux fois plus importante que les autres. Dans les unités où les relations d'emploi sont solides, la décision de licencier correspond à des arbitrages de long terme, impliquant de véritables stratégies de restructuration. Les licenciements économiques portent alors sur des pans entiers de l'activité de l'établissement.

Licenciements individuels et démissions : moins fréquents lorsque les contrats sont stables

L'impact de la flexibilité «externe» est différent suivant qu'il s'agit de licenciements économiques ou de licenciements pour motifs personnels. Les établissements ayant le plus recours aux CDD ont en effet tendance à licencier davantage pour motifs personnels que les autres.

Ainsi, parmi les unités moyennes, 37 % de celles qui embauchent le moins sur CDD arrivent à éviter tout licenciement pour motif personnel. Seuls 28 % des établissements qui ont le plus recours au CDD en font autant (tableau 2A).

Par ailleurs, quand elles procèdent à ce type de licenciements, les unités ayant le plus recours aux CDD en décident aussi davantage.

De nouveau le lien est dynamique : toutes choses égales par ailleurs, les établissements ayant dû procéder à des licenciements pour motifs personnels en 1992 sont plutôt ceux qui avaient renforcé leur volant d'emplois à durée déterminée en 1991. Autrement dit, l'embauche à durée déterminée permet d'éviter les licenciements économiques quand la conjoncture se dégrade, mais elle est source de tensions.

L'étude des démissions (3) confirme cette dernière hypothèse. De

Tableau 4
Probabilité de démissionner : plus importante dans les petits établissements misant beaucoup sur les CDD

Recours aux CDD	Taille d'établissement					
	50-74 sal.	75-99 sal.	100-199 sal.	200-499 sal.	500 sal. et plus	Toutes tailles
Faible (moins de 0,58 % de l'emploi total)	4,2	4,5	4,5	3,0	1,1	2,6
Moyen-faible (entre 0,58 % et 2,2 %)	4,9	5,3	4,0	3,2	1,9	3,4
Moyen-fort (entre 2,2 % et 5,9 %)	6,2	6,6	5,4	4,2	2,8	4,7
Fort (plus de 5,9 % de l'emploi total)	9,8	10,3	10,3	9,1	5,2	9,1
Ensemble	6,3	6,8	6,1	4,8	2,0	4,6

Lire ainsi : 1,1 % des salariés des grands établissements ayant peu recours aux CDD ont démissionné en 1992.

Base : ensemble des établissements du panel DMMO 1991-1992 (22 000 établissements)

façon générale, les démissions sont d'autant plus probables que l'entreprise n'est pas en situation d'offrir des perspectives de carrières perceptibles et en développement. Ainsi, le taux de démission des salariés est d'autant plus élevé :

- que l'entreprise est petite dans l'absolu, et par rapport aux concurrentes de son secteur;

- qu'elle opère dans un secteur proche de la demande finale.

Mais surtout, entre deux entreprises de taille égale, opérant dans un même secteur, les démissions apparaissent d'autant plus fréquentes que les emplois à durée déterminée représentent une part importante des effectifs (tableau 4).

Le double effet des contrats à durée déterminée

Dans les stratégies d'entreprises, le recours aux CDD a donc une double dimension. D'une part, il permet de prévenir les sureffectifs et les licenciements économiques massifs. D'autre part, il s'accompagne d'une augmentation des licenciements pour motif personnel et des démissions, conséquence d'un affaiblissement des relations d'emploi au sein de l'organisation.

Pour bien juger du rôle des CDD, il est donc nécessaire de prendre simultanément en compte l'ensem-

ble des licenciements, que leur nature soit économique ou non.

De fait, les différents effets semblent se compenser : lorsqu'on considère l'ensemble des licenciements, la probabilité de les éviter ne varie pas de manière significative avec le recours aux CDD (tableau 3).

L'intensité globale des licenciements atteint un minimum pour les unités ayant un recours significatif, mais limité aux CDD (entre 2 % et 6 % de leur emploi total). C'est généralement dans ce type d'établissements que le risque de licenciement est le plus faible.

Au bout du compte, quand elles licencient, les unités où les relations d'emploi sont stables licencient davantage que les autres. Mais, à l'autre extrême, les unités ayant le plus recours aux CDD sont, elles, aussi contraintes à un volume global de licenciements relativement important, surtout les plus petites.

Sylvie LE MINEZ,
Eric MAURIN.

(3) - Chaque année, la plupart des firmes enregistrent la démission de certains de leurs salariés. Certes, les départs volontaires sont d'autant moins nombreux que la conjoncture est déprimée. Pour les salariés, les opportunités d'embauches «extérieures» sont alors plus rares. Toutefois, même au creux de la vague, les démissions restent non négligeables. En 1992, un quart des unités de plus de 50 salariés ont enregistré la démission de plus de 10% de leur personnel.

CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI

L'ACTION MÉDICALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Henri FAURE
Isabelle ORHANT

Un accord entre les partenaires sociaux d'une entreprise sur des objectifs de prévention de la santé au travail est-il réalisable ? Une périodicité plus longue de la visite médicale des salariés a été proposée aux partenaires sociaux dans l'entreprise par décret du 28 décembre 1988. Cette expérimentation a suscité des prises de position et des initiatives opposées. L'étude présentée dans ce livre en rapporte les premiers constats. La visite annuelle du salarié est indiscutable; elle est la base de l'exercice médical en entreprise. Discuter sur la périodicité de la visite médicale n'est pas envisageable lorsque les moyens des services médicaux sont insuffisants. La médecine du travail a besoin de redéfinir dans l'entreprise ses objectifs et ses moyens. La confiance des partenaires sociaux sur un projet de prévention lui est indispensable. L'analyse des pratiques médicales qui motivent ces prises de position permet de mieux comprendre les enjeux d'une évolution de la médecine du travail en France.

Prix : 100 FF



Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

**Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques**

Numéro disponible à la vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07

Télex : 20 4826 DOCFRAN PARIS
Tél. : (1) 40.15.70.00