

Première Synthèses

Informations

LES LICENCIEMENTS DE SALARIÉS PROTÉGÉS DE 2001 À 2003 : le motif économique prédominant, toujours et encore

Entre 2001 et 2003, les demandes de licenciement de représentants du personnel présentées aux inspecteurs du travail par les employeurs sont reparties à la hausse, parallèlement à la hausse générale des licenciements liée au ralentissement de la conjoncture économique. Le motif le plus souvent invoqué est le motif économique.

Un peu plus de 85 % de ces demandes donnent lieu à une autorisation et 7 % des décisions de l'inspection du travail font l'objet d'un recours auprès du ministre.

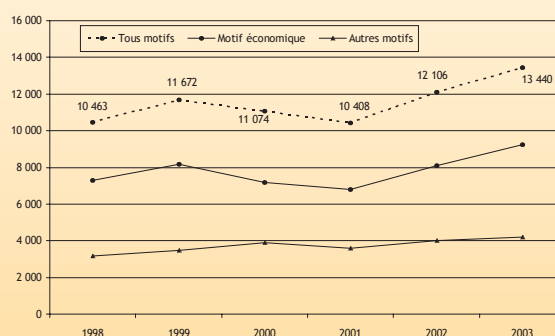
En 2003, 13 400 salariés protégés ont fait l'objet, en France métropolitaine, d'une demande d'autorisation de licenciement, que ce soit pour raisons économiques ou pour d'autres motifs (encadrés 1 et 2). Ils étaient 11 000 en 2000, soit une augmentation de plus de 21 % (graphique 1). Après une année de léger recul en 2001, les demandes de licenciement de salariés protégés sont reparties à la hausse en 2002 et 2003 ⁽¹⁾.

(1) - Ces données n'intègrent pas les transferts d'activité (encadré 3).

Une hausse des licenciements de salariés protégés liée à la conjoncture

Les demandes de licenciement de salariés protégés évoluent avec la conjoncture économique: elles diminuent en période de bonne conjoncture et augmentent dès que la situation sur le marché de l'emploi se dégrade. Ainsi, depuis 2001, avec le ralentissement de la croissance, la stagnation de la création d'emplois dans le secteur marchand et l'augmentation des défaillances d'entreprise et du chômage, elles sont reparties à la hausse [1 ; 2].

Graphique 1
Demandes de licenciement de salariés protégés,
selon le motif



Champ : salariés protégés.

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

Cette dimension conjoncturelle des demandes de licenciement de salariés protégés est confirmée par l'évolution quasi-parallèle des demandes d'emploi enregistrées à l'Anpe suite à un licenciement. Celles-ci ont augmenté de 29 % entre 2000 et 2003 (graphique 2),

La prédominance du motif économique

Ce sont les demandes justifiées par un motif économique qui contribuent le plus à la hausse des licenciements de salariés protégés : elles ont augmenté de près d'un tiers entre 2000 et 2003 (graphique 1). Elles sont en effet les plus sensibles à la conjoncture : leur proportion dans l'ensemble des demandes est la seule à avoir augmenté depuis 2000. En 2003, elles représentent presque sept demandes sur dix.

Quel que soit l'état de la conjoncture, le recours au motif économique est prédominant dans les établissements qui

licencient des salariés protégés. Ainsi, il est deux fois plus souvent avancé dans les demandes de licenciement de salariés protégés que pour l'ensemble des licenciés qui s'inscrivent à l'Anpe, et presque trois fois plus que parmi les motifs de licenciement déclarés par les établissements eux-mêmes (tableau 1).

La prédominance de ce motif dans les demandes de licenciement de salariés protégés est d'autant plus significative que ce sont en général les établissements de petite taille qui recourent le plus au motif économique. Or, les établissements qui licencient des salariés protégés sont, en moyenne, plus grands que l'ensemble des établissements, en raison d'une plus faible couverture des petites unités par les institutions représentatives du personnel.

Cette prédominance du motif économique s'est renforcée au cours des dernières années. Ainsi, entre 2000 et 2003, sa

part dans les demandes de licenciement visant des salariés protégés s'est accrue de quatre points, alors qu'elle est globalement en baisse pour l'ensemble des salariés (tableau 1).

Près de deux demandes sur trois visent des salariés protégés non syndiqués

La part des demandes de licenciement de représentants non syndiqués a augmenté, pour atteindre 64 % en 2003 (graphique 3). Or, ceux-ci sont traditionnellement plus concernés par le motif économique : 74 % en 2003, contre 60 % pour les représentants syndiqués (graphique 4). Ils sont en effet très présents dans les petits établissements des secteurs du commerce, des services et de la construction, où les taux de syndicalisation sont parmi les plus faibles [3]. C'est justement dans ces petits établissements que la proportion des demandes pour motif économique est la plus élevée. D'ailleurs, parmi ces élus non syndiqués, une demande de licenciement sur cinq concerne un représentant des salariés en cas de liquidation judiciaire.

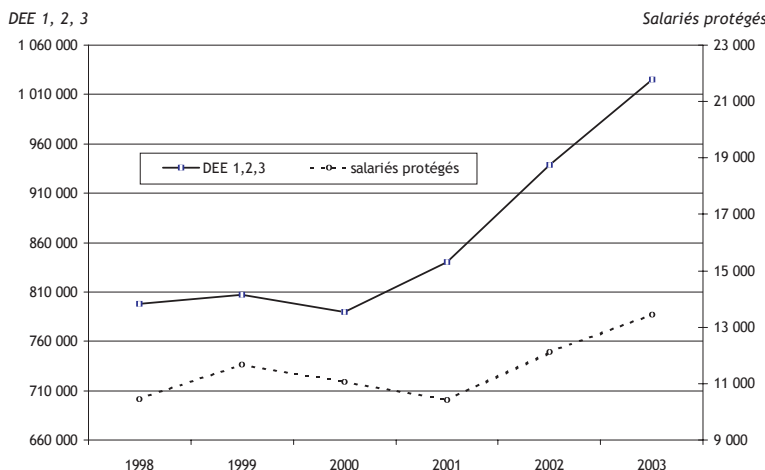
Quant aux salariés protégés syndiqués, le recours au motif économique, là encore prédominant quel que soit le syndicat, augmente sensiblement (graphiques 3 et 4). C'est pour les salariés affiliés à la CGT, à la CGC et surtout à la CFDT que la hausse des demandes de licenciement est la plus forte.

À l'opposé, le motif professionnel est très peu invoqué par les employeurs. Il vise plus fréquemment les salariés syndiqués à la CGC. Enfin, les demandes liées à un motif disciplinaire visent, une fois sur deux, des salariés syndiqués. Ceux qui sont affiliés à la CGT sont les plus touchés.

Près de neuf licenciements demandés sur dix sont autorisés

Un peu plus de 85 % des demandes de licenciement de salariés protégés ont donné lieu à une autorisation de l'inspec-

Graphique 2
Demandes de licenciement de salariés protégés et demandes d'emploi à l'ANPE en catégories 1, 2, 3 suite à un licenciement (tous motifs)



Sources : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares - Anpe.

Champ : salariés protégés - demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE catégories 1, 2, 3 (DEE 1, 2, 3) suite à un licenciement.

Tableau 1
Part des licenciements pour motif économique
En pourcentage

	2000	2001	2002	2003
Déclarations des employeurs de salariés protégés (demandes de licenciement)	65	66	67	69
Déclarations de l'ensemble des salariés licenciés (DEE 1, 2, 3)	37	34	33	34
Déclarations des employeurs ayant licencié (DMMO/EMMO)	27	23	23	25

Source : Anpe, Dares.

Lecture : en 2003, 69 % des demandes de licenciement de salariés protégés sont justifiées par un motif économique ; 34 % des salariés licenciés s'inscrivent à l'Anpe déclarent avoir été licenciés pour motif économique ; selon les employeurs des établissements d'au moins 10 salariés, 25 % des licenciements auxquels ils ont procédé s'expliquent par un motif économique.

tion du travail en 2003, une proportion comparable à celle des années précédentes.

Les demandes pour motif personnel, qu'elles tiennent à des questions de discipline ou à l'exercice même de l'activité professionnelle du salarié protégé, suscitent le plus de réticences. Elles ne donnent lieu qu'à deux accords sur trois pour les motifs disciplinaires et trois sur quatre pour les motifs professionnels. C'est pour la CGT que le taux de refus pour motif disciplinaire est le plus important. Le taux d'autorisation des licenciements pour motif économique est toujours légèrement supérieur à la moyenne (neuf fois sur dix).

L'importance du motif économique dans les demandes de licenciement de salariés protégés pourrait donc s'expliquer en partie par un risque de refus plus faible que pour les autres motifs.

Les autorisations de licencier « toutes choses égales par ailleurs »

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'avoir une incidence sur la décision finale de l'inspecteur du travail, le plus important étant le motif de la demande. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet d'isoler les effets de ces différents facteurs (tableau 2).

La taille de l'établissement, tout d'abord, joue un rôle important. Les demandes des très petites unités, ou des grandes, ont plus de chance d'aboutir que celles provenant d'établissements petits ou moyens. Diverses explications peuvent être envisagées : les petites unités, quand elles sont exceptionnellement dotées d'institutions représentatives du personnel, bénéficieraient d'un préjugé favorable qui les rendraient moins suspectes d'un licenciement non justifié. À l'opposé, les grandes unités pourvues de ressources importantes en matière de gestion du personnel présenteraient des dossiers mieux bâtis et moins contestables que ceux de la moyenne des unités.

De même, « toutes choses égales », les licenciements pour motif disciplinaire ou professionnel sont nettement moins autorisés que ceux pour motif économique. C'est sur eux, en effet, que pèsent le plus les soupçons de licenciement discriminatoire.

Lorsque les salariés protégés cumulent les mandats, ils sont davantage protégés contre les licenciements. De même, la qualité de délégué syndical représente un atout pour le salarié protégé par rapport à celle d'élu, *a fortiori* si celui-ci n'est pas syndiqué.

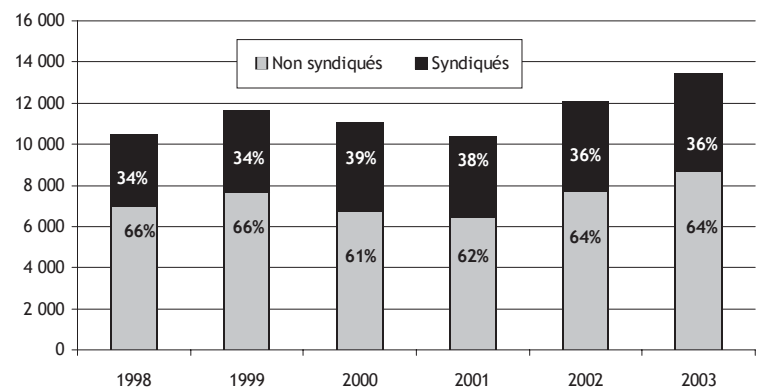
Contrairement à la catégorie professionnelle du salarié protégé, l'affiliation syndicale n'est pas neutre par rapport à la décision : si près de 40 % des demandes de licenciement de salariés protégés syndiqués concernent des adhérents à la

CGT, le fait d'appartenir à cette confédération diminue la probabilité de voir la demande autorisée par rapport à celle frappant tous les autres syndicats, particulièrement la CGC. Il est possible que la fréquence des demandes concernant des adhérents de la CGT fasse que ces licenciements soient plus souvent suspectés d'être discriminatoires.

7 % des décisions de l'inspection du travail font l'objet d'un recours

Lorsqu'un licenciement a été autorisé par l'inspecteur du travail, un salarié protégé a le droit de former un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail. Il en est de même pour les employeurs qui se sont vu opposer un refus de licencier ou de transférer un salarié protégé. Ce cas de figure est d'ailleurs le plus fréquent :

Graphique 3
Répartition des demandes de licenciement de salariés protégés selon l'appartenance syndicale



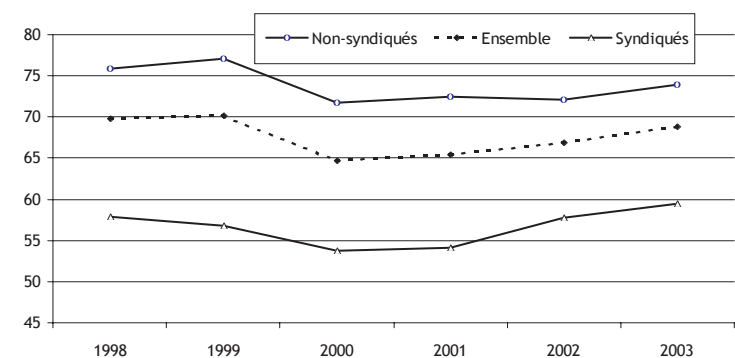
Source :
fichier des demandes
de licenciement
de salariés protégés,
Dares.

Lecture : en 2003, sur 13 440 demandes de licenciement de salariés protégés, 64 % ont visé des salariés non syndiqués.

Champ : salariés protégés.

Graphique 4
Part du motif économique dans les demandes de licenciement de salariés protégés selon l'appartenance syndicale

En pourcentage



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

Champ : salariés protégés.

plus des deux tiers des recours sont formulés par les employeurs ou leurs représentants.

Le ministre dispose d'un délai de quatre mois pour annuler ou confirmer la décision contestée.

En 2003, un peu plus de 7 % des décisions, y compris celles relatives aux transferts, font l'objet d'un recours hiérarchique. Ce taux est en augmentation constante depuis 2001, mais dans l'ensemble il varie peu.

58, 5 % des décisions prises par les inspecteurs du travail et qui ont fait l'objet d'un recours sont confirmées par le ministre. Une pratique en forte baisse au cours des dernières années: en 2001, 71,6 % de ces décisions avaient été confirmées.

Victor de OLIVEIRA,
Roselyne MERLIER,
Serge ZILBERMAN
(Dares).

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

Tableau 2
Déterminants de l'autorisation de licenciement
Années 2001-2003

	Probabilité estimée (en %)	Écart à la référence (en points)
Probabilité de la situation de référence	82,6	
<i>De 20 à 49 salariés</i> réf		
Moins de 20 salariés	86,8	4,2
De 50 à 99 salariés	83,5	0,9*
De 100 à moins de 200 salariés.....	82,8	0,2*
De 200 à moins de 500 salariés.....	85,6	3,0
De 500 à moins de 1000 salariés.....	88,6	6,0
Plus de 1000 salariés.....	86,7	4,1
<i>Motif économique</i> réf		
Autre motif	79,4	-3,2
Motif disciplinaire	55,7	-26,9
Motif professionnel	65,0	-17,6
<i>1 mandat</i> réf		
2 mandats	80,7	-1,9
3 mandats	79,1	-3,5
Mandat inconnu	86,1	3,5*
<i>Élu syndiqué</i> réf		
Délégué non élu.....	80,3	-2,3
Délégué élu	83,0	0,4*
Élu non syndiqué	85,5	2,9*
<i>Ouvrier</i> réf		
Cadre	82,2	-0,4*
Employé	83,8	1,2
Agent de maîtrise.....	83,7	1,1*
Technicien	81,0	-1,6*
<i>CGT</i> réf		
Autre syndicat.....	84,6	2,0*
CFTC	84,1	1,5*
CGC	87,3	4,7
CFDT	86,0	3,4
FO	86,4	3,8
Non syndiqué	88,4	5,8
<i>Industrie</i> réf		
Tertiaire	80,2	-2,4
Construction.....	85,9	3,3

* Non-significatif : significativité au seuil de 5 %.

Lecture : la situation de référence est un ouvrier, élu, syndiqué à la CGT, avec un seul mandat, travaillant dans une entreprise de 20 à 49 salariés du secteur de l'industrie et dont la demande de licenciement se fait pour motif économique. Les écarts à la référence ne sont pas additionnels : ils s'apprécient un à un. Ainsi, un salarié syndiqué à la CFDT présentant les mêmes autres caractéristiques a une probabilité de 86,0 % (82,6 % + 3,4 %) de voir son licenciement confirmé.

Encadré 1

LE CADRE JURIDIQUE DES DISPOSITIONS PROTECTRICES

Les représentants du personnel bénéficient de dispositions légales protectrices, ce qui conduit à les dénommer « salariés protégés ». Parmi elles, figure l'obligation, pour tout employeur souhaitant licencier ou transférer dans un autre établissement un représentant du personnel, d'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. Le cas échéant, l'employeur ou le représentant du personnel en cause peut contester la décision de l'inspecteur du travail en formant un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail.

Sont englobés ici sous le terme « représentant du personnel », les diverses catégories de salariés protégés par la loi : 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, 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, bénéficient également d'un statut protecteur : les représentants des salariés des entreprises en redressement judiciaire, les conseillers prud'homains et les médecins du travail. S'y ajoutent, depuis 1991, les conseillers du salarié, depuis 1994, les délégués à la délégation unique du personnel, et enfin depuis 1998, les salariés mandatés. 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.

Bibliographie

- [1] B. Coquet, K. Even, E. Fabre, P. Pommier (2004) : « En 2003, le marché du travail au creux d'un cycle conjoncturel », *Premières Synthèses*, n° 48.3, novembre.
- [2] Dares, Tableau de bord de la politique d'emploi (www.travail.gouv.fr).
- [3] T. Amosse (2004) : « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, n° 44.2, octobre.
- [4] N. Ruelland (2001) : « Les institutions représentatives du personnel en 1999 », *Premières Synthèses*, n° 48.1, novembre.
- [5] Tableaux détaillés prochainement disponibles sur le site Internet du ministère (www.travail.gouv.fr).
- [6] R. Merlier (2000) : « Les licenciements de représentants du personnel en 1998 », *Premières Synthèses*, n°19.1, mai.
- [7] R. Merlier (2001) : « Les licenciements de représentants du personnel en 1999 », *Premières Synthèses*, n°47.1, novembre.
- [8] R. Merlier (2002) : « Les licenciements de représentants du personnel en 2000 », *Premières Synthèses*, n°48.2, novembre.

LES SOURCES

Les données concernant les licenciements de salariés protégés

Depuis 1974, le Ministère chargé du travail recense annuellement les demandes de licenciement de représentants du personnel 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 représentants du personnel 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, ainsi que le nombre de décisions ministérielles auxquelles ils ont donné lieu.

Les données concernant l'ensemble des licenciements de salariés (protégés ou non)

Elles sont issues des déclarations faites par les employeurs :

- *déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)* : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent ;

- *enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)* : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage au quart (étendu à la moitié dans certaines régions) les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable.

Le champ est celui du secteur privé industriel et commercial (80 % du champ couvert par l'Unedic).

Depuis le premier trimestre 1996, les deux sources font l'objet d'une fusion sans doubles comptes, avec un redressement des non réponses selon des principes communs.

Elles sont également issues des déclarations faites par les demandeurs d'emploi :

- *demandes d'emploi enregistrées par l'Anpe, catégories 1, 2 et 3 (DEE 1, 2, 3)* consécutives à un licenciement : le salarié licencié s'inscrit comme demandeur d'emploi à l'Anpe :

- en catégorie 1 : recherche d'emploi en contrat à durée indéterminée à temps plein,
- en catégorie 2 : recherche d'emploi en contrat à durée indéterminée à temps partiel,
- en catégorie 3 : recherche d'emploi à contrat à durée déterminée ou une mission d'intérim.

Le demandeur d'emploi précise le motif pour lequel il a été licencié.

LES TRANSFERTS D'ACTIVITÉ

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

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

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

En 2003, 2 282 demandes d'autorisation de transfert ont été soumises aux inspecteurs du travail, soit une hausse de près de 6 % par rapport à 2001. Près de neuf demandes sur dix visent des élus dont la majorité n'est pas syndiquée : 60 %. Parmi les demandes de transferts impliquant des représentants syndiqués, 15 % visent des salariés affiliés à la CGT et 11 % à la CFDT.

Plus de neuf demandes de transfert sur dix sont acceptées par les inspecteurs du travail. Celles qui sont refusées visent, pour la moitié d'entre-elles, des élus non syndiqués. Quant aux syndiqués, les refus les plus fréquents sont pour les représentants affiliés à la CGT.

Les demandes de transfert ne sont pratiquement jamais refusées dans les établissements des secteurs de l'industrie de biens de consommation, de l'industrie énergétique et, dans une moindre mesure, des activités immobilières et associatives. À l'opposé, c'est dans les secteurs de l'industrie de biens intermédiaires, des activités financières et du commerce que les refus sont les plus fréquents.

**PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités 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 : Annie Fouquet.

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 Lepesant,
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.
Tél. : 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) 118 €,
CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €,
hors CEE (TTC) 127 €.
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.