

Première Synthèses

Informations

LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS ET GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR LES ENTREPRISES : une analyse des pratiques

Les demandes de licenciement visant les salariés protégés ne sont pas indépendantes de l'activité économique et des autres licenciements au sein des établissements de 50 salariés et plus. Un quart de ces établissements a déposé une demande de licenciement de salariés protégés dans l'industrie sur la période 2002-2004, contre un sur cinq dans les services et le commerce. Cet écart tient au fait que les représentants du personnel sont plus nombreux dans l'industrie et que ce secteur est particulièrement affecté par le recul de l'emploi. Cela explique aussi pourquoi les salariés protégés sont plus souvent licenciés pour motif économique que les autres salariés : près d'une demande sur deux les concernant est fondée sur ce motif.

Dans l'industrie, le licenciement pour motif économique n'est pas spécifique aux salariés protégés. En revanche, dans les services et le commerce, les employeurs y recourent davantage pour les salariés protégés que pour les autres salariés.

Le licenciement de salariés protégés pour motif personnel concerne des établissements dont l'activité est plutôt croissante. Les demandes pour motif personnel reflètent des modes de gestion de la main-d'œuvre caractérisés par un turn-over élevé et un recours plus important aux licenciements disciplinaires, notamment dans le commerce.

Le licenciement d'un représentant du personnel par son employeur requiert l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Cette procédure spécifique vise à protéger les salariés qui détiennent dans l'entreprise un mandat de représentation du personnel (encadré 1).

Selon les représentants de la direction interrogés dans l'enquête REPONSE 2005, 22 % des établissements de 50 salariés et plus ont déposé une ou plusieurs demandes de licenciement de salariés protégés auprès de l'inspection du travail au cours des trois années précédant l'enquête (encadré 2). Cette proportion est stable par rapport à la précédente enquête REPONSE (1999).

Les demandes sont plus fréquentes dans les grands établissements : 42 % des unités employant 500 salariés et plus déclarent avoir effectué une

demande, contre 12 % dans celles de 50 à 99 salariés (tableau 1). Cette répartition par taille recoupe l'appartenance au secteur. Les établissements qui sollicitent une autorisation de licenciement appartiennent plus souvent au secteur industriel. Dans les secteurs du commerce et de la construction, composés en majorité de petits établissements (moins de 100 salariés), les employeurs déposent moins fréquemment des demandes de licenciement de salariés protégés. Toutefois, la taille de l'établissement s'avère être un facteur plus important que le secteur d'activité, ce qui reflète au moins en partie un effet d'échelle.

En effet, comme la plupart des établissements de 50 salariés et plus disposent d'institutions représentatives du personnel, la fréquence des demandes ne tient pas à la présence de représentants du personnel mais plutôt à leur nombre au sein de l'établissement. Or, plus l'établissement est important, plus les instances de représentation et le nombre d'élus y siégeant sont nombreux. Les dispositions légales fixent un nombre minimum de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise à élire en fonction de l'effectif de l'établissement. Les grands établissements sont en général dotés de l'ensemble des instances prévues par la législation : délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Malgré les cumuls de mandats possibles, la mise en place de ces instances aboutit à un nombre plus élevé de représentants du personnel. Les grands établissements sont ainsi plus nombreux à déposer des demandes de licenciement de salariés protégés.

Les demandes visant les salariés protégés vont de pair avec d'autres licenciements

Au-delà de la taille, l'évolution de l'emploi joue également. Dans les établissements formulant

Tableau 1
Part des établissements ayant déposé une demande de licenciement de salariés protégés, selon la taille et le secteur (2002-2004)

En % d'établissements

	Établissements ayant effectué une demande
Effectifs	
De 50 à 99 salariés	12
De 100 à 199 salariés.....	28
De 200 à 499 salariés.....	36
500 salariés et plus.....	42
Secteur d'activité	
Industrie et construction	24
Services et commerce.....	20
Ensemble.....	22

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentants de la direction), Dares.

Lecture : 12 % des établissements de 50 à 99 salariés interrogés ont déposé une demande de licenciement auprès de l'inspection du travail entre 2002 et 2004.

Champ : établissements de 50 salariés et plus employant des salariés protégés et relevant du contrôle de l'inspection du travail de droit commun (hors agriculture et transports), France métropolitaine.

Tableau 2
Mouvements de main-d'œuvre et évolution de l'activité dans les établissements selon qu'ils ont ou non déposé une demande de licenciement de salariés protégés (2002-2004)

En %

	Établissements ayant effectué une demande	Établissements n'ayant pas effectué de demande	Ensemble des établissements
Évolution du volume d'activité et des effectifs selon le représentant de la direction (en % d'établissements)			
Baisse du volume d'activité.....	23	15	17
Stabilité du volume d'activité.....	26	30	29
Hausse du volume d'activité.....	52	55	54
Diminution importante des effectifs.....	28	10	13
Mouvements de main-d'œuvre (moyennes annuelles en %)			
Taux de rotation *.....	35	36	36
Taux d'évolution de l'emploi *.....	0	3	3
Part des licenciements dans les sorties **.....	22	12	14
Part des licenciements économiques dans les licenciements **.....	19	9	12

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentants de la direction), DMMO et fichier des demandes présentées aux inspecteurs du travail, Dares.

* Taux annuel moyen pour 100 salariés présents en début de période.

** Part annuelle moyenne en % (des sorties ou des licenciements). Cf. encadré 2 pour la définition de ces indicateurs.

Lecture : le représentant de la direction indique une baisse de l'activité dans 23 % des établissements ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés. Par ailleurs, dans ces établissements, la part des licenciements économiques par rapport à l'ensemble des licenciements est en moyenne de 19 %.

Champ : établissements de 50 salariés et plus employant des salariés protégés et relevant du contrôle de l'inspection du travail de droit commun (hors agriculture et transports), France métropolitaine.

une demande de licenciement, activité et emploi sont plus fréquemment en déclin. 23 % des directions déclarent une activité en baisse et 28 % une diminution importante des effectifs au cours de la période, contre respectivement 15 % et 10 % dans les établissements qui n'ont pas déposé de demande (tableau 2).

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre au cours des trois années précédant

l'enquête REPONSE confirment ces déclarations. Les établissements de 50 salariés et plus qui demandent le licenciement de salariés protégés sont caractérisés par une évolution de l'emploi plus dégradée. La part des licenciements dans les sorties y est sensiblement plus importante que dans les autres établissements. En outre, ces licenciements sont deux fois plus souvent des licenciements pour motif économique.

Une situation de l'emploi contrastée, selon le motif invoqué pour licencier les salariés protégés

Si les salariés protégés visés par une demande de licenciement travaillent plus fréquemment dans des établissements qui procèdent à de nombreux autres licenciements, la situation de l'emploi s'avère très différente selon le motif de licenciement invoqué. Le licenciement des salariés protégés pour motif économique caractérise plutôt des établissements dont les effectifs baissent : - 9 % en moyenne par an sur la période 2002-2004 (tableau 3). La suppression de postes de salariés protégés semble souvent liée à des vagues de licenciements économiques touchant l'ensemble des salariés, principalement dans l'industrie. En 2003, la moitié des licenciés économiques étaient des salariés de l'industrie [1]. Or, les représentants du personnel sont plus présents dans l'industrie que dans les autres secteurs. Une demande d'autorisation sur deux et deux tiers des demandes pour motif économique proviennent ainsi de ce secteur.

Les établissements où les demandes sont fondées sur le motif personnel se caractérisent par un fort taux de rotation de la main-d'œuvre : les sorties sont plus fréquentes mais les embauches le sont également. Au total, l'évolution de l'emploi y est nettement positive (+2 % par an sur la période 2002-2004).

Comme les autres salariés, les salariés protégés sont plus souvent licenciés pour motif personnel dans le tertiaire que dans l'industrie (tableau 4).

Parmi les motifs personnels justifiant le licenciement d'un salarié protégé, comme d'un salarié non protégé, l'employeur peut invoquer l'insuffisance professionnelle [2]. Si le motif professionnel ne constitue qu'une minorité des demandes au sein de l'ensemble des motifs personnels, il est plus fréquent dans le commerce et les services

Tableau 3
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés (2002-2004)

En %

	Établissements ayant effectué une demande pour motif économique	Établissements ayant effectué une demande pour motif personnel	Ensemble des établissements ayant effectué une demande
Mouvements de main-d'œuvre (moyennes annuelles en %)			
Taux de rotation *	22	40	35
Taux d'évolution de l'emploi *	-9	2	0
Part des licenciements dans les sorties *	36	17	22
Part des licenciements économiques dans les licenciements**	47	10	19

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentants de la direction), DMMO et fichier des demandes présentées aux inspecteurs du travail, Dares.

* Taux annuel moyen pour 100 salariés présents en début de période.

** Part annuelle moyenne en % (des sorties ou des licenciements). Cf. encadré 2 pour la définition de ces indicateurs.

Lecture : dans les établissements ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés pour motif économique, la part des licenciements économiques par rapport à l'ensemble des licenciements est en moyenne de 47 %.

Champ : établissements de 50 salariés et plus ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés auprès de l'inspection du travail de droit commun (hors agriculture et transports), France métropolitaine.

Tableau 4
Part du motif économique et du motif personnel dans les licenciements des salariés protégés et des autres salariés (2002-2004)

En % des licenciements

	Motif économique		Motif personnel	
	Salariés protégés	Autres salariés	Salariés protégés	Autres salariés
Effectifs				
De 50 à 199 salariés	36	44	64	56
De 200 à 499 salariés.....	58	21	42	79
500 salariés et plus	50	37	50	63
Secteur d'activité				
Industrie et construction.....	53	52	47	48
Services et commerce.....	35	12	65	88
Ensemble.....	45	32	55	68

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentants de la direction), DMMO et fichier des demandes présentées aux inspecteurs du travail, Dares.

Lecture : dans les établissements de 50 à 199 salariés ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés, 36 % de ces demandes sont fondées sur un motif économique et 64 % sur un motif personnel ; pour les autres salariés, le motif économique et le motif personnel représentent respectivement 44 % et 56 % des licenciements.

Dans les deux colonnes « autres salariés », les licenciements de salariés protégés sont exclus du calcul.

Note : il s'agit ici de pourcentages exprimés par rapport à un volume de licenciements et non de taux moyens comme pour les indicateurs de mouvements de main-d'œuvre présentés dans les tableaux 2 et 3.

Champ : établissements de 50 salariés et plus ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés auprès de l'inspection du travail de droit commun (hors agriculture et transports), France métropolitaine.

que dans l'industrie (14 % contre 4 %). Ce type de licenciement semble lié à des formes de management par objectifs, une gestion de l'emploi plus individualisée et un contrôle systématique des résultats obtenus par le salarié [3].

Un usage spécifique du motif économique dans le tertiaire

Le motif économique est plus fréquemment invoqué pour les salariés protégés que pour les autres salariés : 45 % des licenciements pour les premiers, contre 32 % pour les seconds.

Dans l'industrie, la comparaison avec l'ensemble des licenciements indique une utilisation comparable du motif économique pour rompre le contrat de travail des salariés, qu'ils soient ou non protégés. En revanche, dans le tertiaire, les employeurs recourent trois fois plus au motif économique pour les salariés protégés que pour les autres salariés. Dans l'industrie, le licenciement économique des salariés protégés est souvent associé à des procédures collectives, alors qu'il correspond plus fréquemment à une procédure individuelle dans les services et le commerce.

Par ailleurs, quel que soit le secteur, les déclarations des employeurs au sujet de l'évolution de l'activité et de l'emploi indiquent qu'il ne s'agit pas nécessairement d'établissements en difficulté. En effet, 38 % des employeurs qui fondent leur demande de licenciement de salarié protégé sur le motif économique mentionnent que l'activité est croissante, et 25 % que leurs effectifs sont stables ou en hausse sur les trois dernières années. D'autres considérations peuvent entrer en jeu pour expliquer le recours des employeurs au motif économique plutôt qu'à un motif d'ordre personnel pour justifier le licenciement d'un salarié protégé.

Certains employeurs peuvent anticiper qu'une demande fondée sur le motif économique est plus susceptible de déboucher sur une autorisation de l'inspection. Il ressort d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » que les licenciements de salariés protégés pour motif personnel sont moins autorisés que ceux pour motif économique. Les demandes pour motif personnel, particulière-

ment en cas de licenciement disciplinaire, suscitent en effet plus de réticences, car c'est sur eux que pèsent le plus les soupçons de licenciement discriminatoire [4].

Le recours au motif économique peut être également utilisé pour ménager une sortie « honorable » au salarié protégé puisqu'il ne remet pas en cause la capacité professionnelle de la personne. Le salarié protégé négocie parfois pour lui-même cette solution de sortie dans une transaction avec l'employeur. Elle permet au salarié protégé de se retirer d'une situation de travail conflictuelle en évitant de démissionner et de perdre ses droits à l'indemnisation chômage. Enfin, le motif économique peut également s'apparenter dans les faits à une mesure d'âge [5].

Des raisons liées à des relations sociales spécifiques ?

Au-delà du contexte économique, le climat social et les rapports parfois difficiles entre direction et représentants du personnel peuvent expliquer une

part des demandes de licenciement de salariés protégés. Les déclarations des directions, ainsi que celles des représentants et des salariés interrogés dans l'enquête REPONSE, éclairent sur le climat social des établissements « demandeurs ».

Quel que soit le type d'acteur interrogé (représentants de la direction, représentants du personnel ou salariés), le climat est jugé plus tendu dans ces établissements. Les conflits collectifs y sont également plus fréquents. Sur le versant des conflits individuels, les directions de ces établissements déclarent davantage recourir à des sanctions visant des salariés. Elles indiquent également plus de recours des salariés aux prud'hommes.

Dans le commerce, les employeurs déclarent plus fréquemment appliquer des sanctions disciplinaires à l'égard de leurs salariés. Parmi ces sanctions figure le licenciement pour faute. Les salariés protégés sont également touchés puisque le motif disciplinaire est plus utilisé dans ce secteur que dans l'industrie et les services pour justifier leur licenciement auprès de l'inspection du travail.

Cependant, les données statistiques ne permettent pas de distinguer avec certitude ce qui tient de la situation économique plus difficile de ces établissements – et des suppressions d'emplois qui en résultent – de ce qui pourrait relever d'une attitude défavorable des directions à l'égard des représentants du personnel.

Huit représentants du personnel sur dix jugent que leur mandat ne constitue ni une protection ni une menace pour leur emploi

Dans l'enquête REPONSE, les représentants du personnel sont interrogés sur les conséquences de leur fonction sur leur vie professionnelle. Les questions portent sur la stabilité de leur emploi, leur évolution professionnelle et l'acquisition de compétences reconnues par

Tableau 5
Opinions des représentants du personnel sur les conséquences de leur mandat

En % des réponses

Conséquences de la fonction de représentant du personnel sur...	La direction a fait une demande	La direction n'a pas fait de demande	Ensemble
... la stabilité de leur emploi			
Une protection	8	7	7
Une menace	12	12	12
Ni l'une ni l'autre	79	80	80
Ne sait pas	1	1	1
Total	100	100	100
... l'évolution professionnelle			
Un moteur	8	12	11
Un frein	38	30	32
Ni l'un ni l'autre	54	57	56
Ne sait pas	0	1	1
Total	100	100	100
... l'acquisition de compétences reconnues par l'entreprise			
Oui	58	54	55
Non	39	39	39
Ne sait pas	3	7	6
Total	100	100	100

Lecture : dans les établissements ayant effectué une demande de licenciement de salariés protégés, 8 % des représentants du personnel interrogés déclarent que leur fonction est une protection pour la stabilité de leur emploi.

Note : les représentants du personnel interrogés sont représentatifs des représentants de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire, qu'elle soit syndicale ou non. Ils ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel.

Champ : établissements de 50 salariés et plus employant des salariés protégés et relevant du contrôle de l'inspection du travail de droit commun (hors agriculture et transports), France métropolitaine.

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentants du personnel), Dares.

l'entreprise. Les représentants interrogés peuvent eux-mêmes avoir été confrontés à des cas de licenciement de salariés protégés dans leur établissement. En effet, selon le code du travail, le projet de licenciement d'un salarié protégé est obligatoirement soumis à la consultation du comité d'entreprise.

Globalement, les représentants du personnel répondent assez semblablement, que leur établissement ait connu ou non une demande visant un salarié protégé [tableau 5]. 12 % des représentants jugent que leur mandat crée une menace pour la stabilité de leur emploi, malgré le statut protecteur dont ils bénéficient. Huit sur dix déclarent que leur mandat ne constitue ni une protection ni une menace. Les représentants interrogés expriment ainsi la relativité de leur statut protecteur. D'autant que, dans les faits, les demandes de licenciement sont

acceptées par l'inspection dans plus de 80 % des cas [2]. Les représentants ne se sentent ni protégés ni particulièrement « exposés », même s'ils sont assez nombreux à considérer que leur fonction freine leur évolution professionnelle : 38 % dans les établissements où l'employeur a fait une demande, 32 % pour l'ensemble des établissements. Enfin, 55 % des représentants jugent que leur fonction favorise l'acquisition de compétences reconnues par l'entreprise.

De leur côté, les directions interrogées estiment très majoritairement que les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés, et qu'ils prennent également en compte les contraintes éco-

nomiques de l'entreprise [6]. Ces jugements sont un peu moins positifs lorsque l'établissement a déposé une demande de licenciement d'un salarié protégé. Mais globalement, les acteurs jouissent d'une reconnaissance mutuelle. Les directions reconnaissent une certaine utilité aux représentants du personnel, notamment parce qu'elles ont besoin d'interlocuteurs dans les négociations collectives. En outre, les établissements où les représentants du personnel sont « actifs » en direction des salariés (tracts, assemblées générales, tournées et permanences fréquents) ne connaissent pas plus de demandes de licenciement de salariés protégés que les autres.

Alexandre CARLIER (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Lagarenne C., Le Roux M. (2006) : « Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques », *Premières Informations*, Dares, n° 11.1, mars.

[2] Rose H., Struillou Y. (2007) : « Droit du licenciement des salariés protégés », *éditions Economica*.

[3] Pignoni M-T., Zouary P. (2003) : « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *Premières Synthèses*, Dares, n° 28.2, juillet.

[4] De Oliveira V., Merlier R., Zilberman S. (2005) : « Les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 38.3, septembre.

[5] Correia M., Maggi-Germain N. (2006), « Le licenciement des salariés protégés, processus et enjeux », *Document d'études*, Dares, n° 108.

Parmi les précédentes publications sur l'enquête REPONSE 2005

[6] Pignoni M-T. (2007) : « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14.2, avril.

[7] Amossé T. (2006) : « Le dialogue social : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 39.1, septembre.

[8] Jacod O. (2007) : « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 05.1, février.

[9] Carlier A., Tenret E. (2007) : « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 08.1, février.

LE LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS : ÉLÉMENTS JURIDIQUES

Motif économique, motif personnel de licenciement

Si le licenciement de tout salarié doit reposer sur une *cause réelle et sérieuse* (c'est-à-dire sur des faits objectifs, vérifiables, ayant un caractère sérieux et justifiant la rupture du contrat), pour les salariés protégés, l'inspecteur du travail et, le cas échéant, le ministre en charge du travail saisi d'un recours hiérarchique, doivent rechercher si le motif invoqué justifie le licenciement, compte tenu des règles applicables au contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

Le licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause économique : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation mise en œuvre pour sauvegarder la compétitivité ou cessation d'activité. Il doit résulter d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou encore du refus par le salarié de la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

La loi ne définit pas le motif personnel. Le licenciement d'ordre personnel repose sur des motifs tenant à la personne du salarié, tels que son comportement (licenciement pour faute) ou ses capacités (inaptitude physique ou insuffisance professionnelle).

Une autorisation administrative obligatoire pour le licenciement des salariés protégés

Par « salariés protégés », on entend principalement les représentants du personnel exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise, qu'ils soient désignés par un syndicat (délégués syndicaux, représentant syndical au comité d'entreprise, salariés mandatés), élus directement par les salariés (délégués du personnel, membres des comités d'entreprise) ou désignés par leurs élus (membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) (1).

Hormis les représentants du personnel, d'autres salariés, comme les conseillers prud'hommes et les conseillers du salarié bénéficient d'une protection semblable.

De même, les candidats à ces fonctions et, à la fin de leurs fonctions, les salariés les ayant exercées, bénéficient d'une protection temporaire.

Ces salariés bénéficient d'une protection juridique attachée à leur mandat, notamment en cas de licenciement. Afin d'éviter que l'employeur ne sanctionne l'exercice de leurs fonctions de représentation et de défense des intérêts individuels et collectifs des salariés, leur licenciement est soumis à une autorisation administrative préalable. À défaut d'avoir obtenu une telle autorisation, le licenciement est nul, la réintégration du salarié est de droit et l'employeur s'expose à des sanctions pénales (délit d'entrave).

La procédure applicable au salarié protégé doit comporter les étapes suivantes :

- le salarié protégé bénéficie d'un entretien préalable ;
- le comité d'entreprise est consulté, lorsque les fonctions représentatives l'exigent ;
- le licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure spéciale se cumule par ailleurs avec la procédure de droit commun prévue pour chaque type de rupture du contrat de travail (licenciement économique, inaptitude...)

Au cours d'une enquête contradictoire, l'inspecteur du travail vérifie le respect des procédures légales et conventionnelles, la réalité du motif invoqué, l'adéquation de la mesure de licenciement au motif, ainsi que l'absence de lien entre la demande et les fonctions représentatives du salarié.

En cas de licenciement économique, l'inspecteur du travail contrôle que la situation économique de l'entreprise justifie le licenciement et que l'employeur a procédé à une recherche de reclassement du salarié dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe œuvrant dans le même secteur d'activité.

L'inspecteur peut toujours refuser un licenciement pour un motif d'intérêt général, par exemple pour maintenir dans l'entreprise une représentation du personnel, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence.

La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'un recours de la part de l'employeur ou du salarié auprès du ministre en charge du travail (recours hiérarchique) et/ou du tribunal administratif (recours contentieux).

(1) À cette liste s'ajoutent désormais les représentants de la section syndicale (loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi** et le **Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville**

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, Recherche, Statistique de la DARES)

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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

PRÉSENTATION DES SOURCES ET DU CHAMP DE L'ÉTUDE

De 1998 à 2004, en moyenne, 11 600 demandes de licenciement de salariés protégés ont été recensées chaque année par les inspecteurs du travail (tableau A).

Le motif économique est prédominant dans les demandes de licenciement de salariés protégés : ce motif représente deux tiers des demandes dans l'ensemble des établissements (tableau A) et environ une demande sur deux dans les établissements de 50 salariés et plus (cf. tableau 4). En revanche, les autres salariés sont principalement licenciés pour motifs personnels.

Pour les salariés protégés, le poids du motif économique explique que les demandes de licenciement évoluent largement selon la conjoncture de l'emploi. Jusqu'à présent, dans les publications relatives aux salariés protégés, l'évolution des demandes était comparée à l'évolution des entrées à l'ANPE suite à un licenciement. Mais le fichier administratif de l'ANPE ne fournissait aucun élément sur la situation économique et de l'emploi des établissements concernés.

Afin de mieux comprendre cette sur-représentation du motif économique et d'appréhender les modes de gestion de la main-d'œuvre des employeurs qui présentent des demandes à l'inspection, cette étude exploite l'enquête REPONSE et des données complémentaires provenant de l'inspection du travail et des déclarations des mouvements de main-d'œuvre.

L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE)

Après deux éditions en 1993 et 1999, l'enquête REPONSE a été réalisée pour la troisième fois en 2005. Elle a pour objectif d'analyser la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Le questionnement porte principalement sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits et la perception du climat social.

L'objet de l'enquête justifie l'interrogation de trois types d'acteurs : 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont ainsi été enquêtés en 2005 au sein des mêmes établissements.

Dans REPONSE, le représentant de la direction indique si une ou plusieurs demandes de licenciement de salariés protégés appartenant à l'établissement ont été effectuées au cours des trois années précédant l'enquête. En cas de réponse positive, il lui est également demandé de préciser le nombre d'autorisations demandées et le nombre d'autorisations obtenues.

L'étude confronte les données de l'enquête REPONSE avec deux autres sources, sur la même période des années 2002, 2003 et 2004 : les données provenant de l'inspection du travail et celles issues des déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre.

Les données de l'inspection du travail

Dans le questionnaire REPONSE, on ne dispose pas d'informations détaillées sur la demande et le salarié visé. Pour analyser les demandes de licenciement selon le motif invoqué par l'employeur, il est nécessaire d'enrichir REPONSE des données de l'inspection du travail. Ces données exploitées par la Dares comprennent, pour chaque demande, les mandats exercés, le motif du licenciement et la décision prise par l'inspecteur (autorisation ou refus).

Ce fichier ne contient pas les demandes présentées auprès d'autres services d'inspection du travail ne relevant pas du ministère du Travail, notamment les inspections des Transports et de l'Agriculture. Les établissements étudiés relèvent du contrôle de l'inspection du travail de droit commun : outre l'agriculture et les transports, les établissements de la Poste, de France Telecom, d'Edf et de Gaz de France sont exclus du champ de l'étude. Cette restriction a été appliquée aux deux autres fichiers utilisés.

Les données issues des déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)

Le rapprochement des données de l'enquête REPONSE avec les données DMMO permet de confronter les demandes visant les salariés protégés aux pratiques globales des employeurs en matière d'embauches et de licenciements.

Chaque mois, les établissements de 50 salariés et plus des secteurs marchands doivent adresser à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent (hors intérim). Sont exclus du champ les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les agences de travail temporaire. Ces données permettent de connaître le nombre total des entrées et des sorties dans les établissements et de calculer différents indicateurs sur l'évolution de l'emploi pour la période 2002-2004 :

- Le taux de rotation (ou turn-over) est égal à la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisée par deux ;
- Le taux d'évolution de l'emploi résulte de la différence entre le taux d'entrée (nombre de recrutements rapporté aux effectifs totaux du début de période) et le taux de sortie (nombre de départs rapporté aux effectifs totaux du début de période) ;
- La part des licenciements dans l'ensemble des sorties ;
- La part des licenciements économiques dans l'ensemble des licenciements.

Les établissements présents dans les trois sources

Au total, nous disposons pour 400 établissements ayant engagé une procédure de licenciement de salariés protégés, d'informations résultant des trois sources : l'enquête REPONSE, le fichier de l'inspection du travail et les DMMO, soit 63 % des établissements REPONSE de 50 salariés et plus déclarant avoir effectué une demande de licenciement de salariés protégés dans l'enquête REPONSE.

Ce panel enrichi a été comparé à deux échantillons plus importants pour s'assurer de la robustesse des résultats. D'une part, ce panel présente des caractéristiques semblables à celles de l'échantillon initial de REPONSE dont il est issu, en termes de taille d'établissement, de répartition sectorielle et de variation d'activité. D'autre part, les résultats relatifs aux mouvements de main-d'œuvre de ce panel (cf. tableaux 2 et 3) sont similaires à ceux obtenus à partir d'une exploitation du fichier 2004 des demandes présentées à l'inspection apparié avec le fichier DMMO et portant sur 2 600 établissements de 50 salariés et plus.

Le choix du seuil de cinquante salariés

Le champ des établissements de l'enquête REPONSE comprend initialement les établissements d'au moins 20 salariés. Il a été restreint pour cette étude aux établissements de 50 salariés et plus pour plusieurs raisons :

- le seuil de 50 salariés est déclencheur pour la mise en place de la plupart des instances de représentation du personnel ;
- l'étude exploite principalement l'enquête REPONSE. Or, très peu d'établissements de moins de 50 salariés déclarent avoir effectué une demande d'autorisation de licenciement de salariés protégés ;
- enfin, les données sur les mouvements de main-d'œuvre ne sont exhaustives qu'à partir du seuil de 50 salariés : ces établissements sont assujettis à une déclaration obligatoire tandis qu'une partie seulement des établissements de 10 à 49 salariés est interrogée par sondage (enquête EMMO).

Comme l'étude concerne les établissements de 50 salariés et plus, le poids de l'industrie est plus important. Dans ces établissements, les salariés protégés sont plus souvent syndiqués que dans les petits établissements.

Tableau A

Demandes de licenciement recensées par l'inspection du travail et part du motif économique (1998-2004)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de demandes de licenciement.....	10 463	11 672	11 074	10 408	12 106	13 440	12 145
Part du motif économique (en % ...)	70	70	65	65	67	69	65

Champ : demandes de licenciement de salariés protégés auprès de l'inspection du travail de droit commun (hors agriculture et transports).

Note : il s'agit ici de l'ensemble des établissements, y compris ceux de moins de cinquante salariés. C'est pourquoi la part du motif économique est plus forte.

Source : fichier des demandes recensées par les inspecteurs du travail en France métropolitaine, Dares (données administratives, années 1998-2004).