



HAL
open science

Licenciements et rupture conventionnelle : analyse et évaluation empirique des comportements des employeurs

Camille Signoretto

► **To cite this version:**

Camille Signoretto. Licenciements et rupture conventionnelle : analyse et évaluation empirique des comportements des employeurs. Economies et finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2013. Français. NNT : 2013PA010051 . tel-00984253

HAL Id: tel-00984253

<https://theses.hal.science/tel-00984253v1>

Submitted on 28 Apr 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université Paris I Panthéon – Sorbonne
U.F.R. de Sciences Economiques

Thèse pour le doctorat en Sciences Economiques
Présentée et soutenue publiquement par

Camille SIGNORETTO

le 20 novembre 2013

LICENCIEMENTS ET RUPTURE CONVENTIONNELLE :
ANALYSE ET EVALUATION EMPIRIQUE DES COMPORTEMENTS DES
EMPLOYEURS

Directrice de thèse :

Madame Julie VALENTIN

Maître de conférences à l'Université Paris I

Membres du jury :

M. Luc BEHAGHEL

*Professeur associé à l'Ecole d'Economie de Paris et
chargé de recherche à l'INRA*

M. François LEGENDRE

*Professeur à l'université Paris-Est-Créteil Val de
Marne, rapporteur*

M. Florent NOËL

Professeur à l'IAE de Paris Panthéon-Sorbonne

M. Antoine REBÉRIOUX

*Professeur à l'université des Antilles et de la Guyane,
rapporteur*

Mme. Julie VALENTIN

Maître de conférences à l'Université Paris I

L'université Paris I Panthéon – Sorbonne n'entend donner aucune approbation, ni improbation, aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

à mon grand-père,

Remerciements

Cette thèse est le fruit d'un long travail qui n'aurait pu aboutir sans l'aide précieuse de ma directrice de thèse, Julie Valentin. Dès l'encadrement de mon mémoire de master 2, Julie a su m'accorder sa confiance. Son engagement, ensuite, tout au long du travail de thèse a été essentiel. Difficile de résumer ici ces quatre années de travail, alors je retiendrai : avant tout, son soutien sans faille dans les moments de doute ou de remise en cause professionnelle et même parfois personnelle ; puis, nos discussions, toujours stimulantes, sur mes travaux de recherche ; mais aussi, toute l'énergie que je devais parfois déployer pour la convaincre de la pertinence de certaines de mes approches ou analyses, tout cela pour me permettre finalement d'enrichir mon argumentation. Travailler à ses côtés m'a donc beaucoup apporté, et je l'en remercie vivement ici.

Mes remerciements vont ensuite aux membres de mon jury pour avoir accepté de lire, commenter ou encore discuter mon travail : tout d'abord mes deux rapporteurs, François Legendre et Antoine Rebérioux ; puis Luc Behaghel et Florent Noël.

La réalisation de cette thèse a également été permise grâce à la confiance que m'a accordée Bernard Gazier dès mon entrée dans le master et surtout le soutien qu'il m'a apporté lors de ma candidature pour obtenir un financement de thèse. Mon intégration dans l'axe institutions du CES et la vie quotidienne en son sein doivent ensuite à la présence et au travail administratif d'Annie Garnero, Nadine Hengel, Loïc Sorel et Elda André. Mes deux collègues de bureau ont, eux aussi, joué un rôle important dans ma vie au labo : merci à Joëlle Cicchini pour son soutien et sa présence durant ces quatre années, ainsi qu'à Rémy Herrera pour ses échanges toujours instructifs.

Mes activités de recherche et d'enseignement m'ont ensuite permis de rencontrer d'autres chercheurs qui m'ont fait partager leur expérience. Je remercie tout particulièrement Nathalie Berta, Nadine Thèvenot et Corinne Perraudin, d'abord pour leur relecture de certains de mes chapitres de thèse, mais pas seulement. La collaboration avec Nathalie pour l'écriture d'un de mes premiers articles fut très enrichissante et m'a fait entrer de plein pied dans la recherche avec la rigueur qu'on y attend. Les nombreux échanges que j'ai pu avoir avec Nadine, dans le cadre des enseignements ou d'un travail de recherche auquel j'ai participé sous sa direction, ont toujours été fructueux. Sa bonne humeur et ses multiples encouragements ont aussi été très appréciables. Un grand merci enfin à Corinne qui a toujours été disponible les nombreuses fois où je suis venue la déranger avec mes questions diverses, et surtout pour sa présence et son soutien inestimables dans les dernières semaines de rédaction qui m'ont beaucoup aidée.

Je tiens également à remercier Muriel Roger, Jean-Bernard Châtelain et Thibault Darcillon, pour avoir relu certains de mes travaux ou premières versions de mes chapitres de thèse,

ainsi qu'Evelyne Serverin pour m'avoir fait partager ses précieuses connaissances sur les contentieux des conseils de prud'hommes.

Durant ces quatre années, ma vie dans le labo a été facilitée par la bonne ambiance qui régnait entre les doctorants. Je dois remercier d'abord ceux qui m'ont accueillie et intégrée : Clémence Aubert, Michael Zemmour, Mathilde Guergoat-Larivière, Catherine Pollak, Baptiste Françon, Fabrice Colomb et enfin Elvire Guillaud (déjà passée, elle, dans la vie de maître de conf'). Puis, de nouvelles têtes sont arrivées : Mickaël Portela, avec qui j'avais déjà passé toutes mes études universitaires à Nanterre, Thibault Darcillon et Vincent Lignon. Tous les quatre, nous avons partagé de grands moments de fous rires, de « rassègues », et bien d'autres. Cette amitié et cette bonne humeur m'ont été indispensables dans les moments de démotivation et de doutes qui accompagnent toute vie de doctorant. Les échanges sur mes travaux de recherche que j'ai pu avoir avec chacun d'entre eux m'ont également toujours été bénéfiques. Merci donc à eux pour tout cela. Des remerciements tous particuliers pour Thibault, avec qui j'ai partagé ces moments si spécifiques de fin de thèse. Ensuite, le petit groupe s'est agrandi, avec Charlotte Levionnois, mais sans en changer la bonne ambiance régnante, au contraire... Merci à elle aussi pour les dernières relectures. Enfin, les rencontres plus récentes avec Robin Hégé, Judith Favereau, Pierrick Dechaux et Matthieu Renault ont également été source de bonnes rigolades, toujours très appréciables en fin de thèse.

Que tous les autres chercheurs et doctorants, du labo ou ceux croisés dans des colloques ou dans d'autres collaborations de recherche, que je n'ai pu nommer ici, soient néanmoins remerciés, pour les petites remarques, conseils ou encouragements qu'ils ont pu me transmettre. Enfin, deux personnes ont joué un rôle important dans mon parcours universitaire que je tenais à remercier : Fabrice Tricou pour m'avoir fait découvrir en premier la microéconomie et la macroéconomie avec son approche si particulière ; et Eve Caroli pour m'avoir initiée à l'économie du travail, pour m'avoir donné des premières méthodes de travail lors de l'encadrement de mon mémoire de M1 et pour m'avoir incitée à découvrir de nouveaux horizons à Paris 1.

Enfin, parce qu'un travail de thèse empiète forcément sur la vie privée, c'est l'ensemble de mes amis que je dois remercier ici pour leur présence et soutien, et bien sûr ma famille et tout particulièrement mes parents et mon frère. Mes parents ont toujours été là et m'ont toujours soutenue dans mes choix scolaires et universitaires. Enfin, les perpétuels encouragements de mon frère ont toujours été source de motivation.

LICENCIEMENTS ET RUPTURE CONVENTIONNELLE :
ANALYSE ET EVALUATION EMPIRIQUE DES COMPORTEMENTS DES
EMPLOYEURS

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	1
PARTIE I : DECRYPTAGE ANALYTIQUE ET EMPIRIQUE DE L'UTILISATION DES MODALITES DE RUPTURE DU CDI	9
CHAPITRE 1 : LES PRINCIPAUX FAITS STYLISES DE L'UTILISATION DES MODALITES DE RUPTURE DU CDI	13
CHAPITRE 2 : LES DETERMINANTS DES PRATIQUES DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE RUPTURE DU CDI	79
PARTIE II : CONSEQUENCES DU DEVELOPPEMENT DES FORMES DE RUPTURE NEGOCIEE.....	135
CHAPITRE 3 : LA RECHERCHE DE L'ADHESION DU SALARIE A LA PERTE DE SON EMPLOI ..	139
CHAPITRE 4 : UNE ANALYSE EMPIRIQUE DE L'IMPACT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUR LE COMPORTEMENT DES EMPLOYEURS	181
CONCLUSION GENERALE	235
BIBLIOGRAPHIE.....	245
ANNEXES	259
TABLE DES ILLUSTRATIONS	327
TABLE DES MATIERES	331

GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ASA	Allocation supplémentaire d'attente
ASFNE	Allocations spéciales du fonds national de l'emploi
ATE	Average treatment effect
ATT	Average treatment effect on the treated
CA	Chiffre d'affaires
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CNPF	Conseil national du patronat français
CPH	Conseil de prud'hommes
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CTP	Contrat de transition professionnelle
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEE	Demandes d'emploi enregistrées
DEFM	Demandeur d'emploi en fin de mois
DGT	Direction générale du travail
DMMO	Déclaration des mouvements de main-d'œuvre
EAE	Enquêtes annuelles d'entreprises
EBE	Excédent brut d'exploitation
EMMO	Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre
Esane	Elaboration des statistiques annuelles d'entreprises
FARE	Fichier approché des résultats Esane

FHS	Fichier historique statistique
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRD	Garantie de ressources démission
GRH	Gestion des ressources humaines
GRL	Garantie de ressources licenciement
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
LME	Licenciement pour motif économique
LMP	Licenciement pour motif personnel
LPE	Législation protectrice de l'emploi
MCO	Moindres carrés ordinaires
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PARE	Plan d'aide au retour à l'emploi
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PDV	Plan de départs volontaires
PIB	Produit intérieur brut
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
RC	Rupture conventionnelle
RCAI	Résultat courant avant impôts
ROE	Return on equity
RTT	Réduction du temps de travail
STMT	Statistique mensuelle du marché du travail
UT	Unités territoriales
VA	Valeur ajoutée

INTRODUCTION GENERALE

Le 11 janvier 2008, un accord national interprofessionnel (ANI) est signé entre les partenaires sociaux ayant pour objet la modernisation du marché du travail. Cinq ans plus tard, jour pour jour, les partenaires sociaux s'accordent de nouveau afin de construire « un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés »¹. Ces deux accords, transposés ensuite en lois, sont au fondement de réformes majeures touchant le marché du travail et la gestion de l'emploi dans les entreprises. Ainsi, suite à l'ANI de janvier 2008, la rupture conventionnelle (RC) est instituée quelques mois plus tard². Nouvelle modalité de rupture du contrat à durée indéterminée (CDI), elle constitue une alternative à la démission et au licenciement et repose sur un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cette loi instaure également d'autres dispositions relatives aux contrats de travail, comme l'allongement des périodes d'essai des CDI ou la création à titre expérimental d'un contrat de travail à objet défini³. Quant à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, elle introduit des modifications sur différents volets de la gestion de l'emploi telles que : la majoration de la contribution patronale sur les contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée ; la possibilité de signer des accords de maintien de l'emploi ; l'alternative donnée à l'employeur sur l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui peut prendre la forme, soit d'un accord collectif conclu à une majorité qualifiée et validé par l'administration du travail, soit d'un document unilatéral homologué par l'administration ; ou encore la création d'un barème d'indemnités de rupture versées dans le cadre d'une conciliation prud'homale.

¹ Sur l'accord de 2008, seule la CGT n'a pas signé, alors que l'accord de 2013 n'a été signé ni par la CGT, ni par FO.

² Plus précisément, c'est le 25 juin 2008 que la loi portant modernisation du marché du travail instituant la rupture conventionnelle est votée.

³ Précisons également que cette loi donne aux salariés de nouveaux droits relatifs aux indemnités de licenciement ou leur permet d'en conserver certains lors de périodes de chômage (complémentaire santé par exemple).

L'une comme l'autre de ces réformes sont présentées comme nécessaires pour concilier la demande de sécurité des travailleurs et le besoin de flexibilité des entreprises, dans l'objectif affiché de construire une « flexicurité à la française »⁴. Plus fondamentalement, elles s'inscrivent dans un contexte d'argumentation économique analysant l'efficacité des règles de droit du travail à travers la question de leurs effets sur le chômage et l'emploi ou encore sur le fonctionnement du marché du travail. Cet argumentaire a été développé depuis une dizaine d'années par des économistes, venant du monde académique (Cahuc, 2003 ; Blanchard et Tirole, 2003 ; Cahuc et Kramarz, 2004) ou de la haute administration (Camdessus, 2004 ; Virville, 2004), puis relayés dans le monde politique et syndical. En prenant l'exemple de la rupture conventionnelle qui apparaît comme la mesure phare de la loi de 2008, et en analysant les objectifs qui lui ont été assignés, deux types d'arguments peuvent ainsi être repérés (cf. Signoretto, 2009 ; et Berta et *al.*, 2012). D'une part, cette mesure s'inscrit dans une revendication de flexibilisation et de fluidification du marché du travail, qui doit se traduire par une simplification des procédures de licenciement. D'autre part, elle répond à une volonté de sécuriser juridiquement les ruptures du CDI en réduisant le risque de contentieux qui serait à l'origine d'une incertitude coûteuse pour les employeurs. Ces mêmes arguments, et en particulier celui du besoin de sécurité juridique, se retrouvent dans les débats autour de l'ANI signé en 2013 puis de la loi correspondante, comme le montrent les discours de la présidente des représentants des employeurs⁵, ou l'étude d'impact sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi⁶. De manière générale, cet argumentaire économique repose sur une analyse critique du droit du travail considéré comme une entrave au bon fonctionnement du marché du travail, ou à l'origine d'inégalités de situation d'emploi et de chômage entre catégories de la population active.

⁴ Cf. le discours de F. Fillon, 1^{er} ministre à l'époque, qui qualifiait l'accord du 11 janvier 2008, d'« un vrai pas vers la flexisécurité à la française », ou encore le titre d'un article du journal Le Monde écrit par R. Barroux et daté du même jour : « L'amorce d'une "flexisécurité" à la Française ». Cf. l'étude d'impact du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi : « de façon à concilier la nécessaire adaptation des entreprises aux évolutions de l'activité et la légitime aspiration des salariés à plus de protection ».

⁵ « Aujourd'hui, un plan de sauvegarde de l'emploi se déroule selon un processus compliqué, coûteux, anxiogène du fait de son degré constant d'incertitude et qui ne facilite en rien l'adaptation des entreprises ni des salariés si, *in fine*, ils doivent aller travailler ailleurs. [...] Il faut repenser les choses à partir d'une philosophie différente, celle de la "déconflictualisation" qui est notamment à l'origine de la rupture conventionnelle. Il faut à la fois pacifier les relations, réduire les délais, sécuriser les licenciements », entretien de L. Parisot à l'AEF, le 6 juillet 2012, voir Le Figaro, article sur le site du 6 juillet 2012.

⁶ Dans l'étude d'impact, la sous-section 4.1 sur les licenciements collectifs est par exemple intitulée : « Une insécurité juridique pour les entreprises compte tenu de l'importance des contentieux engagés qui traduisent un manque de dialogue social ».

Notre thèse s'inscrit dans ce contexte d'analyse économique des règles de droit du travail, tout en s'éloignant de la perspective précédente qui renvoie à une vision particulière du droit. La démarche que nous adoptons se veut plus inductive et s'appuie sur la compréhension de l'utilisation par les différents acteurs sociaux de ces règles de droit.

De l'énoncé des règles de droit du travail à la manière dont les acteurs s'en saisissent

La littérature microéconomique et macroéconomique relative à l'analyse économique des règles de droit du travail s'attache essentiellement à évaluer les effets des règles de droit, qualifiées de règle de protection de l'emploi, sur différents indicateurs du marché du travail (taux de chômage, taux d'emploi, flux de main-d'œuvre et d'emploi, productivité, etc.). Mais les résultats sont ambigus selon l'indicateur d'intérêt retenu et même entre les études sur un même indicateur et pour un même pays (Signoretto, 2009 ; OCDE, 2004). Pourtant, les préconisations diffusées par des organisations supranationales comme l'OCDE manifestent toujours une volonté de réformes de la protection de l'emploi dans le sens d'une plus grande flexibilité. Pourquoi ce décalage ? Dans cette perspective d'analyse économique, les règles de droit sont posées comme des contraintes, dont on cherche à évaluer le degré de rigidité à partir d'indicateurs synthétisant le contenu de leurs énoncés. L'indicateur de législation protectrice de l'emploi (LPE) élaborée par l'OCDE en est l'exemple type⁷. Selon le classement établi sur l'ensemble des pays de l'OCDE et d'autres comme la Chine ou le Brésil, la France semble caractérisée par une rigidité de sa législation en matière de licenciements individuels et collectifs et de contrats temporaires (CDD et intérim). Toutefois, deux exemples peuvent montrer les limites de cet indicateur. Le premier renvoie à la construction de l'indicateur en lui-même, et plus précisément de celui de protection de l'emploi pour les CDI. Ce dernier est en réalité limité aux seules réglementations sur les licenciements, dans la mesure où il ne prend pas en compte d'autres types de rupture, et notamment dans le cas de la France, la rupture conventionnelle⁸. Or, cette modalité de rupture peut modifier le degré de rigidité de la protection de l'emploi des CDI⁹ et la manière dont sont mobilisés les licenciements. Le second exemple porte un enjeu plus fondamental pour notre questionnement. Concernant la réglementation des CDD, la France est classée 4^{ème} des pays

⁷ Cf. Kirat (2006) pour une discussion des indicateurs de protection de l'emploi au-delà de la seule LPE.

⁸ Entre 2008 et 2009, cet indicateur a légèrement diminué sous l'effet de la composante relative à la durée de la période d'essai, durée que la loi de 2008 a en effet allongée. Cf. l'indicateur mis à jour en 2013 à l'adresse suivante : <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

⁹ L'OCDE, elle-même, considère ainsi que la RC a permis un assouplissement de la réglementation du CDI et notamment du droit du licenciement (OCDE, 2009).

les plus rigides, ce qui indiquerait des difficultés pour les employeurs de recourir à ces types de contrats. Pourtant, aujourd'hui près de 80 % des embauches se font en CDD (Paraire, 2012) et la France figure parmi les pays qui en ont le plus fort usage (8^{ème} en 2012 avec 15,2 % de l'emploi total, cf. statistiques d'Eurostat). La confrontation de cet indicateur de réglementation des CDD avec les caractéristiques de la manière dont ces règles sont mobilisées dans les faits nous donne ainsi une autre vision de cette réglementation.

Cette perspective d'analyse s'appuie sur une vision des règles de droit dont nous souhaitons nous détacher, pour ne pas juger de l'efficacité des règles à partir de leur seul énoncé juridique. Nous considérons en effet que les règles juridiques encadrent la relation d'emploi, mais elles ne prennent sens et effet que dans la manière dont elles sont interprétées et mobilisées par les acteurs¹⁰. Cela nous conduit ainsi à adopter une perspective d'analyse qui repose sur l'étude de l'effectivité des règles de droit et de leur interprétation par les acteurs qui s'en saisissent, et en premier lieu les employeurs, avant d'en évaluer les possibles effets. En partant des pratiques effectives des employeurs, notre analyse se veut donc avant tout microéconomique. Cette approche va en réalité également délimiter notre problématique, car notre étude est centrée sur les fondements microéconomiques des possibles conséquences macroéconomiques de la législation en matière de protection de l'emploi. Outre les résultats divergents de la littérature empirique macroéconomique, les hypothèses formulées pour caractériser les comportements des employeurs dans les modèles théoriques prenant en compte l'existence de telles règles apparaissent également très diversifiées et déterminent en partie les résultats de ces modèles (Pucci et Valentin, 2008 ; Lunqvist, 2001). Ainsi, l'analyse proposée entend permettre de mieux saisir les déterminants des comportements des employeurs qui se saisissent des règles de droit, comme un préalable à la compréhension de leurs effets plus globaux sur l'emploi.

Une analyse des pratiques effectives des employeurs en matière de rupture du CDI

Dans ce cadre d'analyse des pratiques des employeurs, notre intérêt se porte plus précisément sur les règles encadrant les CDI et notamment celles entourant les ruptures de ces contrats. Ce choix peut se justifier par le fait que les réformes récentes du droit du travail se sont portées principalement sur la législation en matière de rupture du CDI. C'est d'ailleurs sur cette composante spécifique de la législation que se concentre la critique économique du droit du

¹⁰ En effet, rappelons que « les règles de droit ne "font" rien si elles ne sont pas mobilisées, mises en œuvre par des acteurs » (Lyon-Caen et Affichard, 2008, p. 35).

travail. Au-delà de la critique fondamentale sur l'existence même des règles de droit du travail évoquée précédemment, c'est en effet à travers le constat sur l'évolution statistique des deux types de licenciement, pour motif personnel (LMP) et pour motif économique (LME), que sont remises en cause les règles en matière de licenciement. La mise en évidence d'une évolution opposée entre une hausse du LMP et une baisse du LME (Pignoni et Zouary, 2003 ; Lagarenne et Le Roux, 2006) a conduit à deux interprétations : l'une portant sur la diffusion des formes de management par objectif et l'autre en termes d'évitement de certaines règles de droit. C'est la seconde interprétation qui a été la plus diffusée et qui est à l'origine d'une évaluation négative des règles de licenciement pour motif économique. Devant des procédures entourant le LME jugées plus complexes et plus incertaines que celles encadrant le LMP, les employeurs réagiraient en substituant des LME au profit de LMP (Cahuc et Kramarz, *op.cit.*). Notre analyse centrée sur les ruptures du CDI va permettre d'alimenter ce débat sur l'usage des modalités de rupture du CDI par les employeurs, en questionnant davantage le constat établi et la manière de l'interpréter.

Finalement, en se focalisant sur le comportement des employeurs, notre analyse porte sur les modalités de rupture du CDI qui peuvent être saisies, en droit, par les employeurs. Traditionnellement, le droit distingue une rupture à l'initiative du salarié, la démission, et une rupture à l'initiative de l'employeur, le licenciement pour motif économique ou pour motif personnel. La rupture conventionnelle vient modifier ce clivage en proposant une rupture d'initiative commune. C'est pourquoi, lorsque c'est nécessaire, le cas des démissions sera pris en compte dans notre analyse dans le but de la mettre en perspective avec la rupture conventionnelle et les autres modalités de rupture. De même, notre intérêt pour les seules ruptures du CDI ne signifie pas que l'on va exclure de notre analyse le recours aux CDD. Celui-ci sera considéré essentiellement comme l'un des éléments, parmi d'autres, caractérisant la gestion globale de la main-d'œuvre dans les entreprises.

Nous proposons ainsi une analyse microéconomique des pratiques *effectives* des employeurs en matière de rupture du CDI. L'objectif principal de ce travail est de mettre en perspective les définitions juridiques des modalités de rupture du CDI et les représentations qu'en donnent les économistes, avec la manière dont s'en saisissent les employeurs. Un regard spécifique est porté à la rupture conventionnelle qui apparaît comme l'une des mesures principale de la réforme de 2008 modifiant les règles de droit du travail. Au terme de nos investigations empiriques, la thèse qui a émergé est la suivante : les catégories de rupture du

CDI sont caractérisées par une perméabilité entre leurs frontières, perméabilité qui se révèle non seulement dans la manière dont les employeurs utilisent l'ensemble des modalités de rupture, mais aussi dans les représentations sociales que s'en font les différents acteurs de la société (employeurs, salariés et pouvoirs publics). La rupture conventionnelle vient renforcer cette perméabilité en inscrivant le commun accord au sein même du principe de la rupture, ce qui brouille encore davantage l'initiative de la rupture.

Une approche inductive à l'appui d'un travail analytique et empirique

Notre démarche de recherche s'appuie sur une approche inductive, mobilisant un travail analytique et empirique. La formulation des hypothèses testées empiriquement repose sur un travail préalable prenant deux orientations : l'exploration du processus de mise en œuvre des politiques publiques qui ont contribué à façonner les règles, les usages des ruptures et leur mesure ; et l'évaluation empirique de l'utilisation des modalités de rupture fondée sur la construction d'un cadre analytique rassemblant une littérature provenant de plusieurs disciplines, d'abord économique, mais aussi gestionnaire ou parfois sociologique.

Le travail empirique mobilise ensuite plusieurs bases de données : les informations sur les mouvements de main-d'œuvre des établissements d'au moins 10 salariés (EMMO-DMMO) et les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE¹¹) sur les comptes de résultats de ces dernières. La première est la base habituellement utilisée par la Dares pour caractériser la gestion de la main-d'œuvre des établissements. Dans l'objectif de saisir les déterminants du recours par les employeurs aux différentes modalités de rupture, il apparaît nécessaire d'apparier cette base de données des EMMO-DMMO avec celle des EAE, afin d'obtenir des informations de nature économique sur les pratiques des entreprises. Finalement, notre analyse empirique se concentre principalement sur la dernière décennie, 1999-2009¹², même si la période est nécessairement restreinte lorsqu'il s'agit d'analyser la rupture conventionnelle, ou étendue lorsqu'il s'agit de cerner l'évolution des dénombrements des modalités de rupture.

¹¹ Devenues Esane (Elaboration des statistiques annuelles d'entreprises) à partir de 2008 et dont l'exploitation s'effectue à partir du fichier approché des résultats Esane dit « Fare ».

¹² Ce champ est contraint par la disponibilité des données, et notamment de l'Esane, dont l'exploitation n'est plus ouverte aux chercheurs à partir de 2010 car elle comporte des informations financières protégées.

La structure de la thèse

La thèse se structure en deux parties et quatre chapitres. Dans la *première partie*, nous cherchons à améliorer l'information et la connaissance sur les caractéristiques des pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI sur une base statistique, puis à confronter les termes des définitions juridiques des catégories de rupture du CDI telles qu'inscrits dans la loi, avec leur usage par les employeurs. L'enjeu de cette partie est alors de dépasser une analyse économique qui repose sur une compréhension et une interprétation des ruptures du CDI à partir de leur seule définition juridique (code du travail et jurisprudence) et non de leur mise en œuvre effective par les entreprises.

Dans cette perspective, le **chapitre 1** revient sur la mesure statistique de l'ensemble des modalités de rupture et présente les principaux faits stylisés de leur utilisation à partir des EMMO-DMMO. Centré sur l'analyse des licenciements, nous cherchons à montrer que même s'ils semblent difficiles à mesurer statistiquement, ils restent un objet social pertinent à étudier au vu de l'utilisation particulière qui est en faîte par les employeurs. En effet, l'un des principaux constats qui ressort de l'étude de ces pratiques est que les frontières des différentes catégories statistiques de rupture du CDI sont perméables et leurs recours sont interdépendants.

A partir de ce constat, le **chapitre 2** a pour objectif d'expliquer cette perméabilité des catégories statistiques, en étudiant les déterminants du recours aux deux types de licenciement, pour motif personnel et pour motif économique, puis à la rupture conventionnelle. Pour cela, il s'agit d'abord de construire un cadre d'analyse à partir de plusieurs perspectives méthodologiques (économique, gestionnaire, sociologique, juridique) permettant d'identifier théoriquement ces déterminants. Cela nous permet ensuite de tester empiriquement la portée et l'intensité de ces facteurs explicatifs sur un échantillon d'entreprises, issue de l'appariement des EMMO-DMMO aux EAE-Esane, sur la période 1999-2009.

Cette première partie permet ainsi de montrer que les représentations sociales des modalités de rupture du CDI portées par les salariés et les employeurs, et surtout leur utilisation effective par les employeurs rendent perméables les frontières censées délimiter ces catégories. Les déterminants empiriques du recours à chaque modalité de rupture ressortent imbriqués, de sorte que c'est d'abord le degré d'influence variable de ces déterminants qui permet d'identifier des modèles différents de rupture.

Cette difficulté à identifier des modèles distincts de rupture peut aussi s'expliquer par l'existence de pratiques de rupture qui ne semblent plus reposer sur la seule responsabilité ou initiative d'une des deux parties à la relation de travail, ce qui pouvait être le cas avec la démission (salarié) et le licenciement (employeur). La figure emblématique de ces pratiques de ruptures, que l'on peut qualifier de « négociées » et qui brouillent les frontières de l'initiative de la rupture, est constituée par la rupture conventionnelle. La *seconde partie* a ainsi pour objet d'expliquer le développement de ces pratiques qui s'éloignent progressivement du licenciement et de la démission, puis d'en analyser les effets sur les comportements des employeurs et des salariés.

Plus précisément, le **chapitre 3** va d'abord s'attacher à retracer historiquement le processus d'émergence de ruptures qui comprennent une forme d'adhésion voire d'accord du salarié, dont le développement a été impulsé par les pouvoirs publics dès les années 1960, et qui semble finalement aboutir à la création de la rupture conventionnelle. Les deux objectifs identifiés de la rupture conventionnelle, donner un cadre légal et formel à des ruptures consensuelles ou négociées et réduire la conflictualité et le contentieux judiciaire sur les ruptures du CDI, sont ensuite discutés en révélant leurs enjeux implicites et en analysant leurs éventuelles implications empiriques.

Pour finir, le **chapitre 4** se focalise sur la rupture conventionnelle en cherchant à étudier empiriquement les effets qu'a pu entraîner son introduction sur les comportements des employeurs. Partant du principe que la rupture conventionnelle facilite la rupture du CDI et diminue son coût relatif en étant moins risqué pour l'employeur qu'un licenciement, elle pourrait selon les modèles intertemporels de la demande de travail et les modèles issus de l'analyse économique du droit (Galdon-Sanchez et Guell, 2004 ; Langlais, 2008), faciliter les sorties d'emploi et par là même les destructions d'emplois, ainsi que se substituer à des ruptures devenues plus coûteuses pour les employeurs comme les licenciements. Ces hypothèses sont testées sur un échantillon d'entreprises présentes entre 2006 et 2009 dans notre base de données appariée EMMO-DMMO-EAE.

Au fil des chapitres, c'est le modèle du licenciement avec ses deux motifs séparés, tel qu'il avait émergé au début des années 1970, qui semble déstabilisé, alors qu'un nouveau modèle dont la figure centrale est constituée par la rupture conventionnelle, semble prendre une place de plus en plus importante. Ce mouvement préfigure peut-être les changements à venir de la relation d'emploi.

PARTIE I :

**DECRYPTAGE ANALYTIQUE ET EMPIRIQUE DE L'UTILISATION DES
MODALITES DE RUPTURE DU CDI**

Chapitre 1 : Les principaux faits stylisés de l'utilisation des modalités de rupture du CDI

Chapitre 2 : Les déterminants des pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE

Le nombre des licenciements est régulièrement utilisé par les économistes, journalistes ou encore acteurs politiques, comme un indicateur de l'état du marché du travail. Il constitue alors un outil statistique servant à étayer des constats, encourageants ou au contraire alarmants, sur la situation économique ; mais aussi à soutenir des revendications, d'une meilleure protection de l'emploi pour certains, ou à l'opposé, d'un besoin plus grand de flexibilité pour d'autres. L'utilisation de ces statistiques renvoie ainsi à une interprétation particulière d'un phénomène économique et social qui porte des enjeux profonds, comme en attestent les réformes de droit du travail qui se sont succédées ces dernières décennies. Or, comme l'ont montré Desrosières et Thévenot (2002) à propos des catégories socio-professionnelles, l'usage de catégories statistiques doit être abordé en ayant connaissance de la manière dont ces catégories se sont construites historiquement et techniquement, pour permettre ensuite de comprendre le processus d'interprétation qui est à l'œuvre quand elles sont mobilisées. C'est de cette approche dont nous souhaitons nous inspirer pour aborder cette première partie de la thèse.

Notre intérêt se porte plus spécifiquement sur la représentation des catégories statistiques de l'ensemble des modalités de rupture du CDI dont peuvent se saisir les employeurs, c'est-à-dire du licenciement pour motif économique et pour motif personnel, puis de la rupture conventionnelle, tout en ayant un regard sur la démission. L'enjeu est alors d'apporter une meilleure connaissance sur l'usage de ces modalités de rupture, ce qui passe d'abord par une représentation statistique plus complète de ces catégories, puis par l'identification des facteurs explicatifs de leur recours. Plus précisément, le chapitre 1 revient brièvement sur la construction historique et institutionnelle de la mesure des catégories statistiques de rupture. Il présente ensuite la connaissance statistique qui existe aujourd'hui sur ces catégories, pour enfin élargir cette connaissance en adoptant une perspective plus individuelle, c'est-à-dire microéconomique, à partir de l'étude conjointe des pratiques des employeurs en matière de

rupture du CDI. Cette analyse statistique sur l'utilisation des modalités de rupture par les employeurs débouche ainsi sur l'idée que ces catégories se caractérisent par des interdépendances et ne sont pas aussi distinctes que le laisse penser leur définition juridique telle qu'inscrite dans le code du travail. Le chapitre 2 a ensuite pour objet de tester empiriquement cette hypothèse à partir d'un travail de comparaison des déterminants du recours par les employeurs aux deux types de licenciement et à la rupture conventionnelle. La perméabilité des frontières entre les catégories de rupture peut en effet être discutée en montrant que les facteurs explicatifs du recours aux deux motifs du licenciement sont davantage imbriqués que disjoints. Un regard particulier sur la rupture conventionnelle permet enfin de comparer le recours à cette nouvelle modalité de rupture aux deux types de licenciement et à la démission.

CHAPITRE 1 : LES PRINCIPAUX FAITS STYLISES DE L'UTILISATION DES MODALITES DE RUPTURE DU CDI

1 L'APPARITION DE LA MESURE STATISTIQUE SUR LES MODALITES DE RUPTURE DU CDI

- 1.1 UNE MESURE NECESSAIRE POUR ORGANISER L'ECONOMIE OU CONTROLER LES PRATIQUES DES EMPLOYEURS
- 1.2 MAIS LE DENOMBREMENT DES RUPTURES RESTE DIFFICILE A REALISER
- 1.3 UNE MESURE EXACTE DE L'USAGE DES MODALITES DE RUPTURE FINALEMENT IMPOSSIBLE ?

2 LA CONNAISSANCE ACTUELLE SUR LES RUPTURES DU CDI : UN INTERET POUR L'EVOLUTION DES LICENCIEMENTS

- 2.1 QUELLE PLACE DE CHAQUE MODALITE DE RUPTURE DU CDI DANS LES SORTIES D'EMPLOI ?
- 2.2 UNE EVOLUTION PARTICULIERE DES LICENCIEMENTS QUI RETIENT L'ATTENTION DES ANALYSES

3 UNE PERSPECTIVE MICROECONOMIQUE POUR ETUDIER DE MANIERE CONJOINTE L'UTILISATION DES MODALITES DE RUPTURE DU CDI

- 3.1 L'EVOLUTION DES DEUX TYPES DE LICENCIEMENT : DESAGREGATION ET DECOMPOSITION
- 3.2 DES RELATIONS DE COMPLEMENTARITE OU D'EXCLUSIVITE ENTRE LES MODALITES DE RUPTURE
- 3.3 L'ARTICULATION DES MODALITES DE RUPTURE AVEC L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE DES ETABLISSEMENTS

Introduction

Dans un contexte économique difficile, comme cela est le cas avec la crise débutée en 2008, l'évocation des licenciements économiques, et en particulier des plans sociaux (dénommés aujourd'hui plans de sauvegarde de l'emploi, PSE), tient souvent une place significative dans les médias, alors que les statistiques sur ce type de sorties d'emploi entourent régulièrement les discours politiques. En 2009, année de forte récession (-3,1 %), l'administration du travail décomptait ainsi 2 245 PSE¹³, alors que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits après un licenciement pour un motif économique était de 266 800¹⁴ et le taux de licenciements économiques calculé par la Dares de 1 %¹⁵. Mais le sens que l'on peut donner à ces statistiques n'est en réalité pas simple. Si dans le cas des PSE l'ordre de grandeur paraît relativement important, le taux calculé par la Dares semble au contraire très faible et le nombre d'inscrits à Pôle emploi devrait être comparé avec d'autres périodes de crise et avec les autres motifs d'entrée, pour en saisir la réelle portée. Ces trois types de mesure semblent difficilement comparables entre elles. Pour en donner une interprétation et une analyse correctes, il apparaît nécessaire de comprendre comment chacune d'entre elles est construite, et de les situer à la fois dans le temps et dans l'ensemble des modalités de rupture du CDI. Le travail d'interprétation d'un phénomène économique et social comme les licenciements économiques nécessite donc un questionnement préalable sur la manière dont s'est construite, puis s'est développée, la représentation statistique qui en est donnée aujourd'hui.

Au-delà des seuls licenciements économiques, ce chapitre s'intéresse à l'usage de l'ensemble des modalités de rupture du CDI, licenciements, démission et rupture conventionnelle (cf. Encadré 1.1 p. 17 pour les définitions juridiques de chacune d'entre elles), avec toutefois un focus particulier sur les ruptures dont les employeurs sont juridiquement à l'initiative. L'enjeu est double : il s'agit d'explorer le processus de construction de la mesure statistique des modalités de rupture, avant de pouvoir en donner une interprétation la plus juste et complète possible. De plus, devant une connaissance statistique des ruptures du CDI qui semble finalement plutôt limitée de par sa méthode d'analyse et son objet, nous cherchons à participer à la construction de cette représentation statistique, en adoptant une approche microéconomique, c'est-à-dire en cherchant à caractériser les comportements moyens des établissements.

¹³ Cf. Annexe 1.1 p. 263.

¹⁴ Cf. 1.2.2.

¹⁵ cf. Annexe 1.2 p. 264.

Il s'agit alors dans une première section de revenir sur la genèse historique de la mesure des catégories statistiques des ruptures du CDI, afin de mieux comprendre les difficultés de dénombrement auxquelles cette mesure fait face aujourd'hui. A l'origine, les premiers dénombrements des modalités de rupture, et notamment des licenciements économiques, sont développés dans un objectif de maîtrise des flux de main-d'œuvre, puis de contrôle des pratiques des employeurs. Pour que l'intérêt de la mesure des licenciements dépasse cet objectif et que l'ensemble des modalités de rupture soit appréhendé comme un phénomène économique et social en soi, il faut attendre la fin des années 1970 et le début des années 1980 avec l'exploitation des deux principales sources sur les ruptures : les circonstances d'entrées des demandeurs d'emploi à l'assurance chômage et la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO). Mais cette analyse statistique est rapidement confrontée à des difficultés, de sorte par exemple qu'aucune mesure exhaustive en niveau des modalités de rupture n'est donnée, à l'exception de celle relative au nombre de ruptures conventionnelles depuis 2008. Se pose alors légitimement la question de savoir s'il est possible d'obtenir au bout du compte une mesure juste des ruptures. Finalement, l'ensemble de ces éléments pourrait expliquer le fait qu'aujourd'hui la représentation statistique sur les modalités de rupture est encore peu développée.

La deuxième section a précisément pour objet de présenter l'état de la connaissance actuelle sur les ruptures du CDI. L'information disponible porte principalement sur deux aspects : la place de chacune des modalités de rupture à partir de l'intensité de leur utilisation et des déclarations individuelles des demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'assurance chômage ; et leur évolution avec un prisme particulier sur celui des licenciements. L'intérêt des analyses statistiques sur les ruptures s'est ainsi porté essentiellement sur l'évolution des licenciements pour motif économique et pour motif personnel, conduisant à la formulation de deux types d'hypothèses explicatives pour l'expliquer, qui reposent sur des logiques économique et gestionnaire. Mais si cette évolution particulière apparaît comme un fait stylisé de l'utilisation des licenciements, nous tentons d'apporter dans une troisième section des informations supplémentaires à cette connaissance actuelle.

Pour compléter finalement la représentation statistique existante sur les modalités de rupture du CDI, nous adoptons une approche microéconomique en étudiant les comportements moyens des établissements. Il s'agit d'abord de participer à la compréhension de l'évolution des licenciements en procédant à une désagrégation au niveau du secteur d'activité et de la

taille d'effectifs et à une décomposition de ces évolutions en deux indicateurs, l'un d'intensité et l'autre de diffusion des recours. Puis, l'analyse des liens entre l'utilisation des quatre modalités de rupture, LME, LMP, démission et RC, permet de révéler la nature des interdépendances qui existent entre elles. L'existence de ces interdépendances montre ainsi que l'utilisation des modalités de rupture ne doit pas être étudiée de façon disjointe. Enfin, nous mettons en relation les pratiques de rupture du CDI des établissements avec l'environnement économique des entreprises auxquelles ils appartiennent. Il ressort que ce n'est pas seulement le licenciement économique qui est lié avec des indicateurs économiques plus dégradés, mais l'ensemble des deux catégories du licenciement, comparés aux démissions. La mise en évidence de ces liens, entre modalités de rupture et avec l'environnement économique, débouche alors sur l'idée d'une perméabilité des frontières entre les catégories de rupture du CDI.

Encadré 1.1 : La définition juridique des modalités de rupture du CDI (démission, licenciements pour motif économique et pour motif personnel, rupture conventionnelle)

Le premier critère permettant de distinguer la démission du licenciement repose sur la personne qui est à l'initiative de la rupture. La démission est ainsi inscrite dans le Code du travail dans la rubrique « Rupture à l'initiative du salarié ». Le seul article (L. 1237-1) lui correspondant concerne les modalités du préavis que le salarié doit respecter.

Ensuite, lorsque l'initiative se situe du côté de l'employeur, le second critère qui crée une distinction entre le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique, renvoie à la responsabilité de l'évènement qui est à l'origine du licenciement.

Si le motif du licenciement est « inhérent à la personne du salarié », alors il est dit « personnel ». Plus précisément, le licenciement pour motif personnel (LMP) est défini comme suit par le code du travail : « Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse » (L. 1232-1). On distingue ensuite les causes fautives (faute grave ou légère) des causes non fautives (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, etc.). Enfin, des règles de procédure, définies par le code du travail (L. 1232-1 à L. 1232-14), viennent également encadrer le LMP.

Au contraire, si le ou les motifs du licenciement sont « non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (L. 1233-3), alors c'est un licenciement pour motif économique (LME). Les procédures peuvent ensuite différer selon que le licenciement est individuel ou collectif et si l'entreprise a plus ou moins de 50 salariés. Par exemple, le licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours déclenche l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, cf. L. 1233-21 et s.).

Enfin, depuis 2008, la rupture conventionnelle (RC) permet au salarié et à l'employeur « de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La RC, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties » (Article L1237-11 du code du travail). Elle est encadrée par une procédure formelle : possibilité d'être assisté par un tiers, délai de rétractation de quinze jours, et enfin homologation de la rupture par l'administration du travail (Unités territoriales, UT).

1 L'apparition de la mesure statistique sur les modalités de rupture du CDI

L'origine de la mesure sur les ruptures du CDI est à rattacher à la mise en place de législations sur les ressources en main-d'œuvre, puis sur les licenciements économiques. Cette mesure repose principalement sur une logique de contrôle étatique des mouvements de main-d'œuvre et des pratiques des entreprises (1.1). Mais dès son origine, le dénombrement des licenciements, ainsi que des démissions, rencontre des difficultés telles qu'aucune mesure en niveau n'en est donnée. Paradoxalement, ce problème de dénombrement se pose d'autant plus aujourd'hui dans le cas des licenciements économiques (1.2). Finalement, les problèmes de flou des définitions des catégories statistiques posent la question de la possibilité de construire une mesure exacte et exhaustive des ruptures. Deux exemples nous montrent alors la pertinence de cette question (1.3).

1.1 Une mesure nécessaire pour organiser l'économie ou contrôler les pratiques des employeurs

La mesure statistique est d'abord apparue nécessaire au lendemain de la seconde guerre mondiale en vue d'organiser et d'assurer la meilleure utilisation possible des ressources en main-d'œuvre dans le cadre du contrôle de l'emploi (1.1.1), avant d'être utilisée comme tentative de contrôle des pratiques des employeurs dans un contexte particulier d'indemnisation chômage spécifique pour les licenciés pour motif économique (1.1.2). Cette mesure statistique se concentre ainsi essentiellement sur les licenciements économiques, ce qui tient peut-être au fait que cette catégorie porte le plus d'enjeux sociaux, à l'instar du chômage (1.1.3).

1.1.1 Une volonté de dénombrement de l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre avec l'institution du « contrôle de l'emploi » en 1945

C'est au lendemain de la seconde guerre mondiale, à travers la mise en place d'une législation visant à contrôler les mouvements de main-d'œuvre, que s'élabore un dénombrement sur les ruptures du CDI. L'ordonnance du 24 mai 1945 « relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi » crée en effet une obligation d'autorisation préalable d'embauche et de licenciement pour tous les établissements industriels et commerciaux. Cette mesure statistique des embauches, licenciements et même démissions, est tournée vers un objectif précis : dans un contexte économique particulier d'après-guerre, il apparaît nécessaire d'organiser au mieux le marché du travail, c'est-à-dire d'« assurer la meilleure utilisation des ressources en

main-d'œuvre de la nation » (Chetcuti, 1978, p. 29). Mais si l'aspect économique prédomine dans les justifications à la mise en place de cette ordonnance pour remédier à la désorganisation de l'économie ou à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, des considérations sociales sont également présentes visant à atténuer l'arbitraire ou l'inégalité de position dans les relations employeurs-salariés (Duprilot, 1975).

Si en théorie c'est bien l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre, entrées et sorties, qui est visé, en pratique, le contrôle administratif s'est restreint très rapidement aux seuls licenciements économiques, individuels ou collectifs. Dès 1946, l'embauche ne fait en réalité plus l'objet d'aucun contrôle, alors que les licenciements dits « individuels » (LMP aujourd'hui) sont eux-aussi rapidement écartés¹⁶. Quant au contrôle exercé sur les licenciements économiques, il est d'abord fondé sur la situation générale du marché du travail, mais aussi sur celle de l'entreprise et de son intérêt à licencier (Chetcuti, 1978). Pendant près de vingt-cinq ans, la législation reste inchangée alors même qu'elle est en réalité peu appliquée et que le contexte économique a évolué d'une situation de pénurie à une phase de forte croissance. C'est ensuite au cours de l'année 1970 que le contrôle administratif est réaffirmé par le biais de circulaires ministérielles (29 avril et 12 octobre). Il est alors clairement demandé à l'inspection du travail de vérifier la validité et l'importance des motifs économiques invoqués lors de licenciements collectifs (Balmary, 1998). Ces circulaires prennent également en compte les dispositions introduites par une loi de 1966 et par l'ANI sur la sécurité de l'emploi de 1969 qui modifient, tous deux, les procédures d'information-consultation des représentants du personnel (Duprilot, 1975). Ainsi, seuls les licenciements économiques collectifs semblent être l'objet d'un suivi administratif et donc d'un décompte statistique. Selon Bessy (1993), ce sont même uniquement les licenciements collectifs de plus de 20 salariés qui sont déclarés à l'administration du travail.

Enfin, dans tous les cas (avant ou après 1970), ce contrôle apparaît dans la réalité peu effectif ou véritable par manque de moyens donnés à l'autorité administrative (peu d'informations sur la situation économique de l'entreprise par exemple) et par l'insuffisance de sanctions suffisamment dissuasives en cas de non-respect de cette obligation par l'employeur (Duprilot, 1975) S'il n'a pas pu permettre d'établir un dénombrement exhaustif

¹⁶ Les explications diffèrent selon les juristes : Duprilot (1975) avance le non-respect des déclarations de ce type de licenciement par les employeurs, alors que Machelon (1975) estime que la jurisprudence du conseil d'Etat dès 1947 a borné le contrôle de l'administration du travail aux seuls projets de licenciement ayant des répercussions économiques.

de l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre dans l'économie, ce contrôle administratif est à l'origine d'une première mesure des licenciements économiques collectifs. Mais son usage reste néanmoins tourné vers un objectif de régulation du marché du travail, dans la mesure où les statistiques ainsi produites ne semblent pas faire l'objet d'une analyse en tant que telle qui porterait sur les caractéristiques des licenciements et/ou leur évolution.

La création d'une nouvelle autorisation administrative de licencier en 1975 va permettre de renouveler l'idée d'un contrôle des pratiques des employeurs et élargir le dénombrement des ruptures à l'ensemble des licenciements économiques, individuels et collectifs.

1.1.2 L'autorisation administrative de 1975 : un objectif de contrôle des licenciements économiques pour en limiter le nombre et encadrer les pratiques des employeurs

L'autorisation administrative préalable à tout licenciement économique, individuel ou collectif, instituée par la loi du 3 janvier 1975 peut apparaître comme un renouvellement du contrôle administratif précédent devant une situation devenue insatisfaisante (Duprilot, 1975). Mais un « renversement de perspective » semble s'être produit quant à la nature de ce contrôle. L'intérêt de l'administration du travail ne se porte plus sur la situation générale du marché du travail et l'environnement économique de l'entreprise, mais dorénavant sur la situation interne de cette dernière. L'administration doit ainsi vérifier la réalité du motif économique invoqué par l'employeur, que ce motif soit d'ordre « conjoncturel » ou « structurel » (fusion, concentration ou restructuration)¹⁷, à partir des données propres à l'entreprise (Chetcuti, 1978).

Ce « nouveau » contrôle administratif semble également se différencier de la législation précédente du point de vue des objectifs qui lui sont donnés, notamment parce que le contexte économique est marqué par le premier choc pétrolier de 1973 et la crise qui s'en suit. Un premier objectif de la loi de 1975 est d'examiner si la décision de licenciement est inévitable au vu des difficultés économiques de l'entreprise, et ainsi d'en limiter au maximum le nombre. Lors des débats à l'Assemblée nationale sur le projet de loi, les promoteurs de la loi¹⁸ placent ainsi ce dispositif dans une « politique de sauvegarde de l'emploi » (JO, 1974, p. 7746-7747) ou « de protection contre le chômage » (cf. Machelon, 1975). On trouve trace du second objectif assigné à cette loi à la lecture des débats législatifs de 1986 supprimant cette

¹⁷ Pour les licenciements collectifs, le respect des procédures d'information-consultation et la portée des mesures de reclassement envisagées doivent également être vérifiés.

¹⁸ Il s'agit ici du rapporteur René Caille et du ministre du travail Michel Durafour, appartenant respectivement à l'Union Démocrate pour la République et au Centre Républicain.

autorisation administrative de licencier. Il est lié au droit, donné aux salariés en 1974, d'obtenir une indemnisation chômage spécifique lorsqu'ils sont licenciés pour un motif économique, l'allocation supplémentaire d'attente (ASA), qui leur permet le maintien de la totalité de leur salaire antérieur pendant un an¹⁹. Il semble ainsi que l'objectif était moins de contrôler le motif économique et la légitimité de la décision de l'employeur, que d'assurer un contrôle sur la légitimité du recours à l'ASA. Le ministre des affaires sociales et de l'emploi de l'époque, Ph. Séguin, déclare par exemple que l'une des fonctions de l'autorisation administrative était de « contrôler pour tous les licenciements la réalité du motif économique invoqué par l'employeur afin d'éviter – les signataires de l'accord du 14 octobre 1974 l'avaient expressément demandé – que l'allocation supplémentaire d'attente, d'un coût élevé pour l'Unedic, ne soit détournée de son but et ne fasse l'objet d'abus » (JO, 1986a, p. 7306). Il s'agit donc, avec cette autorisation administrative, d'encadrer les pratiques de licenciement des employeurs en questionnant la légitimité de leur décision.

Cependant, ce contrôle administratif, même s'il apparaît renforcé avec cette loi, se trouve confronté aux mêmes problèmes que le dispositif précédent en termes de moyens matériels et humains dont dispose l'administration du travail. De plus, le flou qui entoure la notion de motif ou cause économique laisse une grande marge d'appréciation à l'inspecteur du travail car la loi ne doit empêcher que les licenciements « non indispensables » (Dupeyroux cité par Machelon, 1975) ou « non imposés par la situation économique » (Machelon, 1975). Enfin, ce dispositif n'a pas empêché les licenciements puisque 87 % d'entre eux étaient autorisés, mais il ralentissait les procédures (Séguin, 1987). Perçu quelques années plus tard comme un « frein à l'embauche » ou une « entrave [à] la création d'emplois » (JO, 1986b, p. 1457 et p. 1447), sa suppression pose la question du nombre d'emplois qui pourrait être créé en conséquence. Au-delà de cet enjeu, la suppression de l'autorisation administrative de licencier marque la fin d'un décompte le plus exhaustif possible des licenciements économiques. Seuls les licenciements économiques collectifs, et notamment le plan social instauré par la loi de 1989, sont encore soumis à une obligation d'information auprès de l'administration du travail²⁰.

¹⁹ Créé par un accord national interprofessionnel le 14 octobre 1974. Cf. chapitre 3 pour plus de détails sur cette mesure d'indemnisation.

²⁰ Précisons toutefois qu'en plus du cas du plan social, s'ajoute celui du licenciement de représentants du personnel ou d'autres salariés protégés (médecins du travail par exemple) qui nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Si la loi de 1975 permet de fournir des instruments statistiques pour mieux caractériser les licenciements (cf. 1.2.1), les autres modalités de rupture du CDI, y compris les licenciements pour motif personnel, sont exclues de ce dénombrement. Cet intérêt pour les seuls licenciements économiques peut être expliqué, comme pour la construction de la mesure du chômage, par les répercussions sociales qu'ils provoquent et les droits particuliers qu'ils ouvrent pour les salariés.

1.1.3 L'intérêt d'une mesure portée au seul licenciement pour motif économique

Ces deux types de législation concernent principalement le licenciement pour motif économique. Elles ont permis, à travers leur objectif de contrôle, de mettre en place une mesure statistique de cette catégorie de licenciement. L'attention portée à cette seule modalité de rupture peut être expliquée, tout au moins en partie, par comparaison et analogie avec le processus de construction historique et sociale des catégories du chômage et du chômeur (cf. Topalov, 1994, et Salais et *al.*, 1986). Ces deux ouvrages ont notamment montré que la statistique du chômage est le fruit d'un long « processus historique de catégorisation des populations et de définition d'un problème social »²¹ (Topalov, 1994, p. 271). Ces analyses permettent d'apporter trois éléments de comparaison pour mieux comprendre pourquoi très rapidement, comme nous l'avons vu, le contrôle de l'emploi de 1945 s'est restreint aux seuls licenciements économiques collectifs.

Tout d'abord, ce choix peut s'expliquer, à l'instar du chômage, par les préoccupations des pouvoirs publics pour des ruptures qui ont des répercussions économiques sur le marché du travail et l'organisation de la main-d'œuvre. C'est vraisemblablement ce type de sorties d'emploi qui va alimenter le chômage et accroître le nombre de chômeurs. Ces licenciements économiques apparaissent donc comme un problème économique et social qu'il faut gérer. Cependant, contrairement à ce qui a pu être analysé pour la catégorie de chômage dont la définition semble avoir émergé de l'interaction de l'ensemble des acteurs de la société, il apparaît, pour les licenciements économiques, que c'est plutôt l'Etat qui s'en est saisi dans une perspective avant tout « dirigiste » (Duprilot, 1975).

Le deuxième élément qui pourrait expliquer que l'intérêt se soit restreint au licenciement économique renvoie au fait que ce type de licenciement résulte d'une décision de l'employeur. La sortie du salarié de l'entreprise n'est donc pas volontaire et les pouvoirs

²¹ Ce problème social renvoyait à la lutte contre la pauvreté et à la prise en charge d'une population « sans emploi » qui grandissait.

publics ont alors une responsabilité dans leur prise en charge. On retrouve, là encore, une analogie avec le chômage dans la mesure où la reconnaissance de son caractère involontaire semble avoir joué un rôle dans la définition de cette catégorie et la prise en charge des chômeurs. Si l'on prend comme critère, dans le cas d'une rupture de la relation d'emploi, la « responsabilité » du salarié, il n'est alors pas surprenant que les licenciements pour motif personnel (qualifiés d'individuels avant la loi de 1973) ne rentrent pas dans le cadre du contrôle de l'Etat. Ce type de licenciement se définit en effet comme une rupture à l'initiative de l'employeur, mais qui se fonde sur une faute ou une incapacité physique du salarié. La loi fondatrice du licenciement de 1973 parlera d'ailleurs de fait « inhérent » ou non à la personne du salarié (cf. Encadré 1.1 p. 17). Dans cette logique, les pouvoirs publics vont ainsi considérer que c'est au seul employeur de gérer les conséquences du comportement du salarié, en le sanctionnant ou le licenciant.

Enfin, nous l'avons vu, avec l'autorisation administrative de 1975, l'objectif est aussi de contrôler l'utilisation d'un type de licenciement qui ouvre des droits particuliers d'indemnisation chômage pour les salariés. Le caractère involontaire de la perte d'emploi est un premier critère qui détermine l'obtention d'indemnités chômage, puis le motif économique apparaît comme un second critère qui permet l'attribution d'une indemnité spécifique d'un montant supérieur aux autres situations. C'est donc sur ce motif économique que se concentre le contrôle administratif des pratiques des employeurs. On retrouve ici l'importance pour les pouvoirs publics de concentrer leur soutien, essentiellement financier, aux seuls salariés qui subissent les conséquences d'aléas industriels.

Ainsi, la nécessité d'un dénombrement des ruptures du CDI est apparue pour répondre à un objectif bien précis des pouvoirs publics : celui de contrôler les mouvements de main-d'œuvre dans l'économie afin de réguler le marché du travail dans un contexte particulier d'après-guerre. Mais cet objectif de contrôle s'est poursuivi ensuite en se concentrant sur les seuls licenciements économiques qui provoquent des répercussions sociales plus importantes que les autres types de rupture. Si ces législations ont permis de mettre en place un suivi des licenciements économiques, le dénombrement des ruptures de manière générale reste limité et sa mise en œuvre apparaît difficile.

1.2 Mais le dénombrement des ruptures reste difficile à réaliser

Même si les contrôles de l'emploi puis des licenciements économiques ont ouvert la possibilité d'une mesure sur les ruptures du CDI, l'intérêt d'une analyse statistique n'est apparu qu'au début des années 1980 avec notamment l'exploitation de la déclaration des mouvements de main d'œuvre mise en place dans le cadre de la loi de 1975 (1.2.1). Cependant, les informations statistiques qui vont se développer sur les ruptures du CDI ne semblent pas être capable de permettre un dénombrement exhaustif de celles-ci (1.2.2). Finalement, si la mesure des ruptures du CDI s'est d'abord mise en place sur les licenciements économiques, il apparaît aujourd'hui que c'est pour ce type de licenciement que l'opération de dénombrement est devenue le plus difficile, du fait par exemple du développement de modalités de rupture spécifiques liées aux dispositifs d'accompagnement des restructurations économiques (1.2.3).

1.2.1 Les dénombrements des ruptures du CDI : des sources statistiques différentes

Si l'administration du travail dispose de données sur les licenciements économiques en raison du contrôle qu'elle effectue, il semble pour autant que ce dénombrement ne donne pas nécessairement lieu à une exploitation statistique en tant que telle. Comme le note Penissat (2006) à propos des statistiques du ministère du travail au tout début du 20^{ème} siècle, « ces statistiques ne sont pas tant des moyens d'appréhender un phénomène social, par exemple les conditions de travail, qu'un moyen de mesurer l'activité des inspecteurs du travail (nombre de procès-verbaux, de sanctions...) » (p. 8). Dans le cas des licenciements, les données sont publiées dans les « bulletins mensuels du ministère du travail » ou dans les « bilans de l'emploi » annuels. Mais il semble difficile de trouver trace de documents commentant ou analysant ces données. Chetcuti (1978), par exemple, présente quelques chiffres des licenciements économiques réalisés après le vote de la loi de 1975 (260 186 en 1975, 212 100 en 1976 et 142 974 au cours du 1^{er} semestre 1977). L'auteur évoque également quelques caractéristiques de ces licenciements, selon leur caractère individuel ou collectif, selon la taille de l'établissement dans lequel ils sont effectués, ou encore selon qu'ils aient un caractère conjoncturel ou structurel, sans préciser néanmoins les statistiques exactes de chacune d'entre elles. Bessy (1993), quant à lui, choisit pour son étude d'utiliser la statistique administrative liée à la loi sur le contrôle de l'emploi de 1945. Il précise néanmoins que ces statistiques portent seulement sur les licenciements collectifs de plus de vingt personnes et sur la période 1964-1975.

Au-delà des seuls licenciements économiques, plusieurs sources statistiques sur les ruptures du CDI de manière générale voient le jour à partir de 1975. La loi instituant l'autorisation administrative des licenciements économiques introduit en effet la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), obligatoire pour tous les établissements de 50 salariés et plus²². Même si la DMMO semble d'abord conçue « comme un moyen de contrôler l'application de la législation en matière d'embauche après licenciements économiques » (Podevin, 1984, p. 49), elle peut permettre un décompte de l'ensemble des modalités de rupture dans les grands établissements. Cependant, la nature des motifs de sortie d'emploi n'apparaît qu'en 1983 (cf. Depardieu et Laulhé, 1985) et ce n'est qu'à partir de 1985 que son exploitation statistique est réalisée de manière exhaustive, c'est-à-dire sur l'ensemble des régions françaises. Avant cette date, seules des exploitations sur les taux d'entrées et de sorties des établissements d'au moins 200 salariés sont réalisées par les directions départementales (Audibert, 1981). De plus, si quelques études existent par ailleurs, elles ne portent que sur des sujets précis (qualification des embauches, insertion des jeunes) et régions particulières (Podevin, 1984).

D'autres statistiques sont également disponibles, mais elles ne sont pas exhaustives en raison de la nature de leur source. C'est le cas par exemple des statistiques de l'ANPE qui reposent sur les déclarations des seuls individus s'inscrivant au chômage. Mais la répartition de ces inscriptions selon les circonstances d'entrées des demandeurs d'emploi n'est disponible qu'à partir de 1976 (cf. Partrat, 1979). Des informations peuvent également être collectées à partir des enquêtes sur l'emploi, mais là encore elles s'appuient sur les seules déclarations des individus interrogés et sont liées à la définition retenue du chômage. Par conséquent, ces chiffres, qu'ils soient en niveau absolu ou en pourcentage, paraissent sous-estimés (cf. Salais, 1974).

Ainsi, la quantification et l'analyse statistiques des ruptures du CDI se sont mises en place progressivement à partir de 1975. L'exhaustivité de l'information ne porte néanmoins que sur les seuls licenciements économiques. Après 1986 et la suppression de l'autorisation administrative de licencier, le dénombrement en niveau des licenciements économiques et plus généralement des ruptures du CDI semble encore plus problématique.

²² Pour les établissements de moins de 50 salariés, il faudra attendre 1988 que soit créée l'enquête trimestrielle des mouvements de main-d'œuvre (EMMO), puis 1996 pour une fusion de cette enquête avec les DMMO.

1.2.2 Un dénombrement en niveau non exhaustif

De l'analyse statistique des DMMO, source la plus exhaustive sur les ruptures du CDI après 1986, puis des EMMO-DMMO à partir de 1996, la Dares ne fournit jamais, dans ses publications, de statistique en niveau sur ces modalités de rupture, mais seulement des taux établis à un niveau agrégé (rapportant le nombre de ces ruptures à l'effectif salarié moyen, cf. 2.1.1). En réalité, les seules informations en niveau que l'on peut obtenir sur ces ruptures proviennent des inscriptions des demandeurs d'emploi à l'assurance chômage à travers la déclaration individuelle du motif d'entrée. Le Tableau 1.1 ci-dessous présente le nombre annuel d'inscrits à Pôle emploi selon le motif d'entrée après une rupture du CDI entre 1990 et 2012. Une rupture de série existe dans ces statistiques puisqu'entre 1990 et 1995 ces chiffres se basent sur les demandes d'emploi enregistrées (DEE) en catégorie 1, alors qu'à partir de 1996, ils reposent sur la statistique mensuelle du marché du travail (STMT) et les inscriptions des demandeurs d'emploi de catégorie A à C. Ainsi, en 2012, 500 100 salariés se sont inscrits à Pôle emploi après un licenciement pour motif personnel (« Autres licenciements ») et 153 100 après un licenciement économique.

Cependant, ce dénombrement des ruptures du CDI à partir de cette source statistique est confronté à plusieurs problèmes. Tout d'abord, ces chiffres ne sont pas exhaustifs car l'un des principaux inconvénients de cette source est que tous les salariés ne s'inscrivent pas à l'assurance chômage après avoir quitté leur entreprise. Ils peuvent en effet avoir déjà retrouvé un emploi, ou ne pas pouvoir bénéficier de l'indemnisation chômage comme c'est le cas d'une grande partie des demandeurs d'emploi ayant démissionné ou de ceux qui n'ont pu ouvrir leurs droits (les jeunes par exemple)²³. Par conséquent, le nombre de démissions est nettement sous-estimé dans les entrées à Pôle emploi. Cela peut être également le cas pour le nombre de licenciements quel que soit le motif, mais certainement dans une moindre mesure puisque ces ruptures sont davantage subies que les démissions.

De plus, cette source statistique dépend des déclarations des demandeurs d'emploi qui viennent s'inscrire au chômage. Elle se trouve ainsi dépendante de la connaissance des individus sur la modalité de rupture à l'origine de leur perte d'emploi et des inévitables « non-

²³ Ajoutons que les comportements d'inscription au chômage peuvent également être sensibles aux modifications des règles définissant les différentes catégories de demandeurs d'emploi, en raison notamment du caractère administratif de cette source.

réponses ». La montée du motif d'entrée « Autres cas » peut être révélateur de ce problème de déclaration individuelle, comme nous y reviendrons plus loin (cf. 1.3.3).

Tableau 1.1 : Répartition en niveau des motifs d'entrée à Pôle emploi après une rupture du CDI (1990-2012)

ANNEE	En nombre (milliers)		
	Démissions	Licenciements économiques	Autres licenciements
1990	268,6	434,5	359,9
1991	275,2	473,6	392,2
1992	261,7	534,3	405,8
1993	213,5	598,4	386,1
1994	182,8	487,7	350,4
1995	181,4	331,8	351,1
1996	189,5	449,7	370,6
1997	207,0	443,4	419,0
1998	219,6	361,1	435,9
1999	245,4	329,6	473,2
2000	281,4	292,0	499,8
2001	322,3	286,4	555,8
2002	325,6	362,3	629,2
2003	318,0	365,7	674,9
2004	295,0	347,5	675,9
2005	281,9	293,1	699,4
2006	271,4	229,9	708,4
2007	268,6	198,0	699,6
2008	265,7	186,6	692,4
2009	226,2	266,8	644,3
2010	199,3	183,6	531,3
2011	193,1	160,0	509,4
2012	180,6	153,1	500,1

Source : entre 1990 et 1995, DEE, ANPE, Dares ; entre 1996 et 2012, STMT – Pôle emploi, Dares.

Champ : entre 1990 et 1995, demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en catégorie 1 ; entre 1996 et 2012, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C.

Note : la catégorie « autres licenciements » présente dans les motifs d'entrée correspond aux licenciements pour motif personnel.

Enfin, la précision du dénombrement peut être questionnée si l'on compare les inscriptions pour licenciement économique entre les trois épisodes de crise qui sont présents sur la période 1990-2012. L'ampleur du nombre de LME diffère en effet sensiblement entre la crise de 2008 et les crises de 1973 et 1993 : en 1975, avec -1,1 % de croissance du PIB²⁴, on comptait 260 186 licenciés économiques selon l'administration du travail (cf. Chetcuti, 1978 et 1.2.1) ;

²⁴ Chiffres Insee, comptes nationaux, base 2005, France.

en 1993 (-0,7 %), les licenciés économiques inscrits à l'ANPE étaient 598 400 ; alors qu'en 2009, année la plus forte en termes de récession (-3,1 %), on dénombrait 266 800 licenciés économiques inscrits à Pôle emploi. Ces différences d'amplitude peuvent paraître surprenantes et nous donnent le sentiment que le dénombrement de ce motif de rupture dans les inscriptions à Pôle emploi peut être problématique. Deux exemples, que l'on va discuter dans la suite de cette section, soutiennent l'hypothèse que le dénombrement des licenciements économiques est confronté à certaines limites²⁵. L'une d'entre elles tient à la création des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations dès le milieu des années 1980 puis dans les années 2000²⁶. Ces derniers dispositifs vont notamment rendre plus difficile le chiffrage des licenciements économiques dans les entrées à Pôle emploi.

1.2.3 La difficile quantification du licenciement économique avec le développement des dispositifs d'accompagnement des restructurations

Le développement des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations peut poser deux types de problème dans le décompte statistique des licenciements économiques. D'une part, l'entrée du salarié dans ces dispositifs entraîne juridiquement la rupture d'un commun accord et non plus un licenciement économique, ce qui peut modifier les déclarations autant des employeurs lors des déclarations administratives des mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO), que des salariés lors de leur inscription à l'assurance chômage. D'autre part, l'inscription à Pôle emploi peut poser d'autant plus de problèmes que le bénéficiaire de l'un de ces dispositifs est classé en catégorie D, « stagiaires de la formation professionnelle ». Or, ce sont seulement pour les catégories A, B et C que les flux d'entrées selon le motif nous sont présentés. Cependant, une partie des salariés entrés dans ces dispositifs se trouvent quand même à un moment donné comptabilisée dans la catégorie « licenciements économiques » : à la fin du dispositif (leur durée est en moyenne de 12 mois) et s'ils n'ont pas retrouvé d'emploi.

²⁵ Abordant ce problème de sous-estimation des licenciements économiques à partir des inscrits à l'ANPE, Serverin et Valentin (2009) tentent un dénombrement plus exhaustif pour l'année 2006. En plus des entrées à l'ANPE, les auteurs comptabilisent ainsi les retraites du Fonds national de l'emploi, les dispositifs d'accompagnement des restructurations et les départs à la retraite à l'initiative de l'employeur conclus dans le cadre d'une restructuration. La prise en compte de ces autres ruptures augmente de 50 % le nombre initial d'entrées à l'ANPE pour licenciement économique.

²⁶ Dès 1985 est créé le *congé de conversion*, suivie en 1986 de la *convention de conversion*. D'autres dispositifs sont ensuite créés dans les années 2000 sur ces deux modèles : le *congé de reclassement* en 2002 et le *congé de mobilité* en 2006 ; la *convention de reclassement personnalisé* (CRP) en 2005, le *contrat de transition professionnelle* (CTP) en 2006 et enfin le *contrat de sécurisation professionnelle* (CSP), fusionnant les deux dispositifs précédents, en 2011. Nous reviendrons plus précisément sur ces dispositifs dans le chapitre 3.

Plus concrètement, c'est à partir du Fichier Historique Statistique (FHS) exhaustif de la Dares que l'on peut distinguer les licenciements économiques « seuls » des licenciements économiques réalisés dans le cadre de l'un des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations (CRP, CTP ou CSP). En comparaison avec le dénombrement des licenciements économiques évoqué précédemment (cf. Tableau 1.1), le nombre présenté dans le Tableau 1.2 ci-dessous apparaît sensiblement différent : par exemple, en 2012, on dénombrait 153 100 entrées pour licenciements économiques selon la statistique mensuelle du marché du travail (STMT, cf. Tableau 1.1), alors que le FHS en comptait 184 301 au total, et 75 536 sans les CRP, CTP et CSP. Cette différence s'explique vraisemblablement par les entrées différées dans la STMT des sortants de ces dispositifs qui n'ont pas retrouvé d'emploi. Si l'on s'intéresse plus précisément à la distinction entre les deux types d'entrées pour licenciements économiques (cf. Tableau 1.2), on remarque que pour l'année 2012, aux 75 536 entrées pour licenciements économiques, il faut rajouter 180 765 entrées pour CRP, CTP et CSP, ce qui donne un total de 184 301 licenciés économiques. Le fait de rajouter les entrées dans les dispositifs d'accompagnement des restructurations a donc plus que doublé le nombre initial de licenciés économiques. Autrement dit, en 2012, la CSP (fusion des CRP et CTP à partir de 2011) représente près de 59% de l'ensemble des licenciés économiques.

Tableau 1.2 : Nombre de licenciés économiques, y compris CRP, CTP et CSP

ANNEE	Inscriptions à Pôle emploi, en flux			
	CRP, CTP et CSP	Licenciés économiques hors CRP, CTP et CSP	Ensemble des licenciés économiques	Part des CRP, CTP et CSP parmi l'ensemble des licenciés économiques
2006	52 593	145 882	198 475	26,5
2007	49 276	124 426	173 702	28,4
2008	65 236	122 948	188 184	34,7
2009	139 871	162 741	302 612	46,2
2010	107 832	112 608	220 440	48,9
2011	93 939	83 735	177 674	52,9
2012	108 765	75 536	184 301	59,0

Source : Pôle emploi, Dares, Fichier Historique Statistique (exhaustif). Fichier de la Dares des « Séries nationales corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables sur les dispositifs publics d'accompagnement des licenciés économiques », 1^{er} trimestre 2012. La CRP étant apparue en 2005, les premières statistiques de cette source portent sur l'année 2006.

Champ : France métropolitaine.

Note : la série de l'ensemble des licenciés économiques présentée ici, issue du FHS, diffère de celle présentée dans la publication mensuelle « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées » par Pôle emploi, issue de la STMT (cf. Tableau 1.1).

La mise en œuvre du dénombrement des ruptures du CDI reste problématique dans la mesure où il est difficile d'obtenir des statistiques en niveau de chaque modalité de rupture. Finalement, aujourd'hui, seul l'usage de la rupture conventionnelle peut être appréhendé de manière exhaustive puisqu'elle est soumise à une homologation de l'administration du travail. La difficulté de dénombrement n'est pas seulement due à un problème de source statistique, mais aussi par exemple, dans le cas des licenciements économiques, à l'apparition de dispositifs publics qui rend plus complexe leur dénombrement. Est-ce à penser au bout du compte qu'une juste mesure des ruptures n'est pas possible ?

1.3 Une mesure exacte de l'usage des modalités de rupture finalement impossible ?

Comme tout phénomène économique et social, la mesure des ruptures du CDI se confronte aux limites de la statistique comme appréhension réelle et totale de la réalité²⁷ et aux chevauchements qui peuvent exister autour des catégories de rupture, comme ceux qui ont été révélés autour du chômage et de la population active (1.3.1). Deux exemples plus précis peuvent illustrer l'impossibilité d'une mesure exacte. Le 1^{er} cas concerne les suppressions d'emplois collectives pour lesquelles une bonne connaissance statistique paraît inaccessible devant la complexité et la multitude des pratiques des entreprises (1.3.2). Alors que la seconde situation renvoie au problème de qualification des modalités de rupture par les salariés lors de leur inscription à Pôle emploi, au vu de l'accroissement statistique de la catégorie « autres cas » (1.3.3).

1.3.1 Sur le modèle du chômage, l'existence d'un « halo des ruptures »

Quel que soit le phénomène économique et social mesuré, il existe toujours des flous autour de la notion étudiée, même si elle a été définie historiquement et socialement comme cela a pu être le cas pour le chômage (cf. Freyssinet, 1998) ou la population active (Guillemot, 1996). Il peut en effet exister des situations réelles de rupture qui se chevauchent entre deux ou trois modalités juridiques de rupture, y compris des situations qui se réalisent en dehors du cadre légal. Sur l'exemple du halo du chômage (Freyssinet, 1998), nous avons construit un « halo » des ruptures du CDI, en distinguant deux périodes, avant ou après la création de la rupture conventionnelle. En outre, nous ajoutons aux démissions et licenciements, une pratique de

²⁷ Dans son rapport sur les statistiques de l'emploi et du chômage, Malinvaud (1986) résume bien cette difficulté : « Une statistique unique ne peut permettre d'appréhender de façon satisfaisante la réalité et la complexité du marché du travail [...]. Toute l'information souhaitable ne peut pas être résumée en un nombre de chômeurs, quelque soin que l'on ait mis à le définir et à le mesurer » (p. 89).

rupture qui s'est développée cette dernière décennie : les départs volontaires dans un contexte de réduction d'effectifs²⁸.

Le graphique de gauche de la Figure 1.1 ci-dessous montre quatre types de situations de chevauchements. Le chevauchement entre les démissions et les LMP (en orange) peut correspondre à deux types de situation : soit le salarié veut démissionner, mais il arrive à s'accorder avec son employeur pour qu'il qualifie la rupture de licenciement pour motif personnel, lui permettant alors d'accéder aux allocations chômage (« licenciement négocié » ou « démission déguisée ») ; soit l'employeur souhaite licencier pour motif personnel un salarié mais il arrive à le pousser à la démission, ce qui lui permet de ne pas payer d'indemnités de licenciement (« démission forcée »).

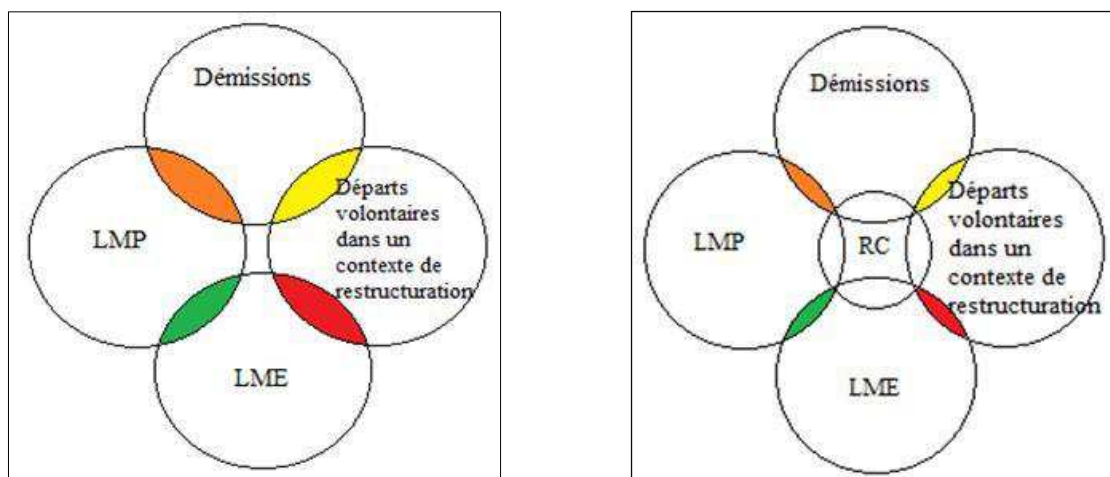
Un autre type de chevauchement peut exister entre les LMP et les LME (en vert) correspondant à la situation où l'employeur utilise un LMP en lieu et place d'un LME car le motif est alors lié à des difficultés économiques de l'entreprise. Cette substitution entre les deux motifs de licenciement peut être motivée pour l'employeur par la crainte d'une contestation du motif économique par le salarié et ensuite d'un rejet de la réalité de ce motif par les tribunaux²⁹. Par ce jeu de substitution, le nombre de LME peut être sous-estimé. Il peut l'être d'autant plus en raison du développement des dispositifs d'accompagnement des restructurations qui entraînent la conclusion d'une rupture d'un commun accord et non plus d'un LME (cf. 1.2.3), ainsi que des départs volontaires prenant la forme de rupture à l'amiable pour motif économique (en rouge sur le graphique). Le nombre de licenciés économiques aurait donc tendance à diminuer, alors que celui des licenciés pour motif personnel augmenterait.

Enfin, la quantification des démissions peut être influencée par deux chevauchements opposés : les licenciements négociés qui auraient dû prendre la forme de démissions tendraient à diminuer leur nombre global, mais l'existence de LMP prenant la forme juridique de démission et la possible confusion statistique née du développement des départs volontaires dans un contexte de restructuration (notamment les ruptures à l'amiable pour motif économique) augmenteraient le nombre de démissions.

²⁸ Nous reviendrons plus précisément sur ces pratiques dans le chapitre 3.

²⁹ Cf. 2.2.3.1 sur l'hypothèse de contournement et de substitution entre les deux motifs du licenciement.

Figure 1.1 : « Halo » des ruptures du CDI avant et après 2008



L'apparition de la RC vient brouiller encore davantage les frontières. Elle peut venir d'abord se substituer à des ruptures déjà existantes et ainsi modifier, voire même remplacer, les chevauchements qui pouvaient être à l'œuvre avant sa création (en couleur sur le graphique de droite de la Figure 1.1). Un des arguments à l'origine de la création de la RC était justement de remplacer les licenciements négociés masquant en réalité des démissions (cf. Berta et *al.*, 2012). Ensuite, de nouvelles intersections peuvent apparaître, correspondant aux substitutions qui peuvent avoir lieu entre la RC et les autres modalités de rupture du CDI. Par exemple, des salariés voulant démissionner peuvent dorénavant demander une RC à leur employeur, ou au contraire un employeur voulant licencier son salarié peut lui proposer une RC. Dans ces deux cas, chaque individu trouve un intérêt à conclure une RC plutôt que d'autres modalités de rupture (cf. chapitre 3). Enfin, en facilitant les ruptures, la RC peut permettre de rendre effectives des ruptures qui n'auraient pas eu lieu sans cette nouvelle modalité (au centre du cercle).

1.3.2 L'impossible quantification des suppressions d'emplois collectives et du dénombrement des modalités individuels de rupture utilisées dans ce cadre

Si au niveau individuel, le dénombrement des licenciements économiques semble complexe et les chiffres obtenus sous-estimés (cf. 1.2.3), la connaissance des suppressions d'emplois au niveau collectif apparaît encore plus problématique³⁰. Deux problèmes principaux peuvent se poser. D'une part, les suppressions d'emplois collectives peuvent prendre plusieurs formes juridiques, au-delà du fameux PSE, qu'il est alors difficile d'identifier. D'autre part, les

³⁰ Deux études remarquent tout particulièrement cette connaissance statistique partielle des licenciements économiques à propos du cas particulier des restructurations (Ires, 2009 ; Beaujolin-Bellet et Schmidt, 2012).

modalités de rupture utilisées pour supprimer des emplois sont multiples, à l'intérieur même des plans de réduction d'effectifs.

Si le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (anciennement dénommés plan social) est connu par l'administration du travail en raison de l'existence d'une obligation de notification, ils ne concernent que les entreprises de plus de 50 salariés et les licenciements d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours³¹ (cf. graphique en Annexe 1.1 p. 263). Les autres licenciements économiques collectifs (entre 2 et 9 salariés, ou ceux ayant lieu dans des entreprises de moins de 50 salariés) ne peuvent être identifiés en tant que tels. La difficulté de dénombrement statistique est encore plus grande concernant les plans de départs volontaires (PDV) qui semblent devenir une nouvelle forme de restructuration économique. S'il peut s'inscrire dans le cadre d'un PSE lorsque des mesures de licenciements économiques sont par ailleurs notifiées, il est difficile de connaître l'exactitude de son dénombrement lorsqu'il est dit « sec » (c'est-à-dire sans qu'aucun licenciement économique à proprement parler ne soit prononcé). Ces types de restructurations sont ainsi qualifiées de « douces » (Beaujolin-Bellet et Schmidt, 2012, p. 62) ou de « discrètes » (Campinos-Dubernet, 2003).

Mais la difficulté de quantification des suppressions d'emplois est également accentuée par la multitude des modalités individuelles de rupture qu'elles peuvent prendre, d'autant plus dans un contexte d'individualisation de la relation de travail. Il peut s'agir de gel des embauches, de non-renouvellement des contrats temporaires (CDD, intérim), de mobilités internes, de départs à la retraite non-remplacés, ou encore de ruptures négociées (Beaujolin-Bellet et Schmidt, 2012). A l'intérieur même des PSE, il reste difficile de connaître le nombre de salariés impliqués, et les modes de rupture utilisés.

Pour illustrer ces difficultés de connaissance statistique sur la gestion des suppressions d'emploi, nous proposons de mettre en évidence la variété des formes de modalités de rupture utilisées dans des plans de réductions d'effectifs, à partir de la DMMO, autrement dit pour les établissements d'au moins 50 salariés³². Pour ce faire, nous avons recensé les établissements qui, au cours de l'année, ont baissé leurs effectifs salariés en opérant plus de 100 sorties hors

³¹ D'autres seuils existent pour déclencher l'obligation pour l'employeur de mettre en place un PSE, cf. les articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du code du travail.

³² La restriction de notre étude aux seuls établissements de 50 salariés et plus se justifie par le champ que l'on retient ensuite relatif à l'ampleur des réductions d'effectifs.

fins de CDD, qui ont également eu des transferts en sorties nettes des entrées positifs³³ et enfin qui ont connu des sorties de CDI supérieures aux entrées en CDI³⁴. La combinaison de ces différents éléments peut ainsi nous permettre de repérer des établissements qui ont effectué un plan de réduction d'effectifs au cours de l'année 2009. Les résultats sont présentés pour trois secteurs d'activité pour lesquels la presse s'est fait l'écho de la mise en place de plans de réduction d'effectifs (secteur de l'industrie automobile, des activités financières et d'assurance, et de l'information et communication).

Tableau 1.3 : Part de chaque modalité de sortie dans l'ensemble des sorties hors fins de CDD (>100), en 2009

<i>Moyenne des parts individuelles</i>	Secteur de l'industrie automobile	Secteur des activités financières et d'assurance	Secteur de l'information et de la communication
Licenciements économiques	41	3	7
Départ en retraites et en préretraites	19	14	1
Transferts en sortie	19	58	39
Démissions ou autres départs à l'initiative du salarié	6	12	28
Sorties « autres cas » (décès, accident, etc.)	6	5	7
Licenciements pour une cause autre qu'économique	6	5	8
Ruptures conventionnelles	2	2	4
Fins de période d'essai	0	1	6
<i>Nombre d'établissements</i>	31	31	28

Source : calculs de l'auteur à partir des DMMO, Dares.

Champ : établissements de 50 salariés et plus, en 2009.

Note : la dénomination des modalités de sortie hors fins de CDD utilisées ici renvoie aux fichiers Cerfa des DMMO adressées aux établissements. A ces catégories, s'ajoutent des « sorties indéterminées » dont la proportion est toujours nulle pour ces trois secteurs.

Le Tableau 1.3 ci-dessus décrit la variété de la répartition des formes de rupture selon le secteur. Alors que les établissements du secteur de l'industrie automobile utilisent en moyenne le licenciement économique pour 41 % des sorties, cette part tombe à 3 % dans le secteur des activités financières et d'assurance et 7 % dans le secteur de l'information et des communications. Dans ces deux secteurs, la part la plus forte est celle des transferts en sortie.

³³ Ceci pour éviter que les mouvements correspondant à des transferts entre établissements aient un poids trop important dans notre analyse, tout en sachant qu'ils peuvent traduire des reclassements au sein d'une même entreprise.

³⁴ Cela peut permettre d'exclure des situations de réorganisation interne et de recomposition de la main-d'œuvre qui ne nous intéressent pas directement ici.

Dans le secteur des activités financières et d'assurance, cela peut refléter les nombreux reclassements entre établissements qui sont réalisés lors de plans de réduction d'effectifs (comme c'est le cas pour les banques). Une autre part importante qui ressort est celle des « démissions ou autres départs à l'initiative du salarié ». Celle-ci renvoie-t-elle pour une partie à ces fameux départs volontaires ? La même question peut se poser pour la modalité « autres cas » qui selon le fichier Cerfa adressé aux établissements doit correspondre à des situations exceptionnelles telles des décès ou accidents. Mais au vu de l'importance de cette part dans les sorties (dépassant celle des licenciements économiques dans deux secteurs), elle doit englober très vraisemblablement d'autres types de départs que l'employeur ne savait vraisemblablement pas classer dans les autres catégories de rupture³⁵.

De cette analyse descriptive, il apparaît donc clairement que les plans de réduction d'effectifs, tels que nous avons pu les repérer grâce à nos différents critères, sont composés de plusieurs modalités de rupture et non seulement du licenciement économique. De plus, cette dernière modalité n'est utilisée majoritairement que pour le secteur de l'industrie automobile.

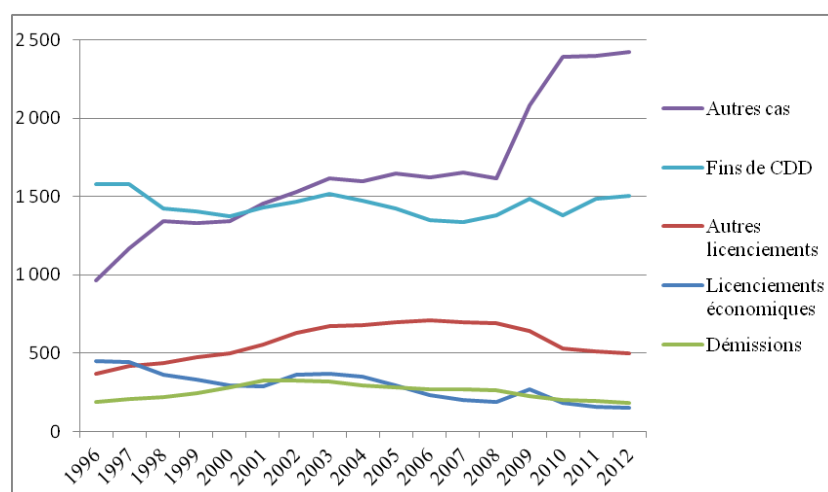
1.3.3 Un problème de qualification de la rupture par les salariés ? L'exemple des « autres cas » dans les inscriptions à Pôle emploi

Le dénombrement des différentes ruptures du CDI à partir des entrées à Pôle emploi, même si cette source n'est pas exhaustive comme nous l'avons montré (cf. 1.2.2), repose sur les déclarations des individus venant s'y inscrire. Le choix du demandeur d'emploi de se classer dans telle catégorie ou telle autre peut ainsi dépendre de la vision que possèdent l'individu et surtout la société sur ces catégories. La comparaison avec le classement des individus sans emploi dans les enquêtes du recensement à la fin du 19^{ème} siècle peut être intéressante ici. En effet, lors du recensement de 1896, une partie des individus ne se déclare appartenir à aucune des situations qui leur sont proposées, ce qui fait émerger une catégorie « population non classée » ou de « situation inconnue » (Salais et *al.*, 1986). Finalement, une partie d'entre eux seront classés comme chômeurs, mais ils ne pouvaient pas initialement se déclarer d'eux-mêmes dans une catégorie dont la définition et la représentation sociale n'étaient pas encore établies.

³⁵ Cette incertitude de classification dans les catégories statistiques proposées n'est d'ailleurs pas nouvelle. Dès le début de l'utilisation statistique des DMMO, Podevin (1984) remarque « qu'il s'opère vraisemblablement dans les déclarations [des employeurs] des glissements entre les motifs, de nature plus ou moins volontaire et, en définitive, révélateurs de comportement particulier en matière de gestion de la main-d'œuvre » (p. 51).

De la même façon, l'émergence de la catégorie « autres cas » dans les motifs d'entrée à Pôle emploi depuis le début des années 2000 peut révéler un problème de représentation sociale des différentes catégories correspondant aux modalités juridiques de fin de contrat. Avec le développement de formes négociées de rupture (départs volontaires sous forme de rupture à l'amiable, licenciement transactionnel, rupture d'un commun accord suite à l'entrée dans un des dispositifs d'accompagnement des restructurations, etc.), les individus peuvent avoir tendance à ne plus se retrouver dans les catégories habituelles de démission, licenciement économique ou licenciement pour motif personnel. On remarque ainsi depuis le début des années 2000 l'augmentation de la catégorie « autres cas » dans les motifs d'entrée à Pôle emploi, dépassant même le nombre d'inscrits pour fin de CDD à partir de 2001 (cf. Graphique 1.1 ci-dessous). Ce motif atteint en 2012 environ 47% de l'ensemble des entrées à Pôle emploi (hors reprises d'activités et premières entrées)³⁶.

Graphique 1.1 : Nombre d'inscriptions annuelles à Pôle emploi par motif (1996-2012)



Source : STMT – Pôle emploi, Dares. Flux mensuels sommés par année, en milliers.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C.

Note : la catégorie « autres licenciements » présente dans les motifs d'entrée correspond aux licenciements pour motif personnel (LMP). Ne sont pas représentés ici les entrées pour fins de missions d'intérim, reprises d'activité et premières entrées.

Selon les informations disponibles sur le site de la Dares à propos des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, la catégorie « autres cas » est décrite comme suit : « recouvrent des situations ne correspondant pas à un des motifs exposés ci-dessus, par exemple lorsque des personnes s'inscrivent à Pôle emploi après avoir cessé leur activité salariée (depuis octobre

³⁶ Viennent ensuite les fins de CDD pour 29%, puis les « autres licenciements » pour 10%, les fins de missions d'intérim pour 7 %, les démissions pour 4 % et enfin les licenciements économiques pour 3 %.

2005), ou pour la catégorie D, lorsque le demandeur d'emploi entre en Convention de Reclassement Personnalisée ou en Contrat de Transition Professionnelle. Les entrées pour rupture conventionnelle de CDI y ont également été ajoutées en août 2008 »³⁷. Outre ces précisions qui restent peu éclairantes³⁸, une étude récente sur les entrants au chômage en décembre 2010 (Bonnet, 2011) a permis de clarifier ce motif d'inscription puisque, grâce à cette enquête, la part des « autres cas » dans l'ensemble des entrées passe de 41,5 % à 8,0 %. Le Tableau 1.4 ci-dessous, extrait de cette étude, montre ainsi que l'écart entre les deux sources se répartit dans l'ensemble des autres motifs d'entrée. La différence dans les parts de chaque motif d'entrée entre les deux sources est particulièrement importante pour les autres licenciements correspondant aux LMP, puis pour les reprises d'activité et premières entrées, ou encore les licenciements économiques. Finalement, seules les parts des entrées suite à une fin de CDD sont proches selon les deux sources statistiques.

Tableau 1.4 : Clarification de la catégorie « Autres cas » par l'Enquête « Entrants au chômage », en décembre 2010

MOTIF D'ENTRÉE	ENQUÊTE*		STMT**	MOTIF D'ENTRÉE
	DÉC. 2008	DÉC. 2010	DÉC. 2010	
Licenciement économique	8,1 %	6,9 %	3,3 %	Licenciement économique
Autres licenciements	15,2 %	17,1 %	9,0 %	Autres licenciements
Démission	7,1 %	6,5 %	3,0 %	Démission
Fin de CDD	27,4 %	25,9 %	23,2 %	Fin de CDD
Fin de mission d'intérim	15,5 %	10,5 %	7,7 %	Fin de mission d'intérim
Fins d'études	9,9 %	10,8 %	4,7 %	Première entrée
Reprise d'activité	7,8 %	10,7 %	7,6 %	Reprise d'activité
Fin arrêt maladie, maternité	3,0 %	3,6 %		
Autre cas+NSP	6,0 %	8,0 %	41,5 %	Autres cas
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	Total

* Enquête « entrants au chômage »
 ** Statistique Mensuelle du Marché du Travail

Source : Tableau extrait de Bonnet (2011, p. 4).

L'impossibilité de construire une mesure exhaustive sur les ruptures du CDI, et en premier lieu sur les licenciements, se conçoit au vu de la complexité du phénomène que l'on cherche à étudier. Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre mises en œuvre par les entreprises

³⁷ A l'adresse internet suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/les-mots-du-chomage,1413/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a,9576.html#Entree-sortie>.

³⁸ Le fait que des demandeurs d'emploi de catégorie D entrés en CRP ou CTP soient présents dans le motif d'inscription « autres cas » est assez perturbant étant donné que les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi présentés mensuellement par la Dares et Pôle emploi ne concernent que les catégories A, B et C. Ils n'apparaîtraient donc pas dans les statistiques à partir desquelles le Graphique 1.1 est construit.

tendent en effet à se complexifier. Le cas des suppressions d'emplois est assez révélateur de ce phénomène, puisqu'en réalité et de manière contre-intuitive, le licenciement pour motif économique n'apparaît pas forcément comme la principale modalité de rupture utilisée. De plus, la diversité des pratiques de rupture, parfois à la frontière de plusieurs catégories statistiques, peut poser d'autant plus de problèmes que les sources statistiques sur les ruptures du CDI s'appuient sur les déclarations des individus, salariés pour Pôle emploi et employeurs pour l'EMMO et la DMMO.

Les premières statistiques sur les modalités de rupture du CDI sont apparues avec les législations sur le contrôle des licenciements économiques et ne concernent par conséquent que cette catégorie particulière de rupture. Cependant, ces statistiques ne semblent pas avoir servi à appréhender les licenciements comme un phénomène économique et social en tant que tel. C'est en réalité surtout avec l'exploitation de deux sources statistiques mises en place progressivement à partir de 1975 (ANPE et DMMO) que se développent des analyses sur les mouvements de main-d'œuvre et notamment sur les ruptures du CDI. Mais avec l'exploitation de ces deux sources, caractérisées toutes deux par des champs d'observation spécifique, il semble que la recherche d'une information exhaustive sur les ruptures soit rapidement abandonnée, avant même la suppression de l'autorisation administrative de licencier en 1986 qui marque la fin du dénombrement exhaustif des licenciements économiques. Ce bref détour historique sur la construction des catégories statistiques des modalités de rupture peut donc aider à comprendre les difficultés que connaît aujourd'hui leur dénombrement. Paradoxalement, nous avons montré ensuite que c'est justement pour le licenciement économique que les problèmes de quantification se posent tout particulièrement aujourd'hui, à un niveau individuel mais aussi collectif. De plus, la seule source qui donne un dénombrement en niveau des modalités de rupture, à travers l'enregistrement des demandeurs d'emploi à l'assurance chômage, ne produit pas un décompte exhaustif. Le fait que ces enregistrements reposent sur des déclarations individuelles pose problème, comme l'illustre l'importance prise par la catégorie « autres cas » dans les motifs d'entrée.

Pour autant, ces sources statistiques, mêmes imparfaites, produisent une information dont l'exploitation contribue à faire apparaître les licenciements comme un phénomène économique et social à part entière. Si l'attention des économistes s'est focalisée sur l'évolution particulière des deux motifs du licenciement de ces deux dernières décennies, une

analyse plus systématique et enrichie de ces ressources peut permettre de renouveler les interrogations dont l'analyse des licenciements est porteuse.

2 La connaissance actuelle sur les ruptures du CDI : un intérêt pour l'évolution des licenciements

Les informations disponibles, dans les deux sources qui renseignent de l'utilisation des ruptures du CDI par les employeurs, restent restreintes à l'intensité puis la place de chacune de ces modalités dans les sorties totales d'emploi, ainsi qu'à leur évolution sur longue période. Si les deux types de licenciement, pour motif économique et pour motif personnel, n'apparaissent pas comme les plus importants en termes d'intensité et de place par rapport aux autres modalités de rupture (2.1) ; ils connaissent, en revanche, des évolutions particulières, sous l'effet de la conjoncture ou de changements plus structurels (2.2). C'est cette dernière information statistique qui semble constituer le point de départ de l'intérêt d'étudier le licenciement comme un fait social, au vu de sa diffusion et analyse dans les recherches académiques.

2.1 Quelle place de chaque modalité de rupture du CDI dans les sorties d'emploi ?

Deux sources statistiques principales peuvent être mobilisées sur les ruptures du CDI : les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre collectées par la Dares et le fichier mensuel des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi. Selon ces deux sources, il apparaît une nette différence de répartition des modalités de rupture du CDI. Pour la première, les EMMO-DMMO, les deux catégories du licenciement apparaissent comme des motifs de sortie d'emploi dont l'utilisation reste faible par rapport aux démissions (2.1.1). Alors que pour la seconde source, les circonstances d'entrées à Pôle emploi, ce sont les « autres licenciements » correspondant au motif personnel du licenciement qui prédominent les entrées après une rupture du CDI (2.1.2).

2.1.1 Les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO) : parmi les emplois à durée indéterminée, une majorité de démissions

Les documents publiés par la Dares analysant les mouvements de main-d'œuvre, annuelle ou trimestrielle, présentent essentiellement des taux pour chaque modalité d'entrée et de sortie. Ces taux rapportent le nombre total de chacun des motifs d'entrée ou de sortie à l'effectif

salarié moyen des établissements présent sur l'année. De manière générale, on observe une nette opposition entre un fort taux de sortie pour fin de CDD et de faibles taux de licenciement (cf. Annexe 1.2 p. 264). Ainsi, en moyenne et selon l'année, 20 à 30 % des salariés des établissements d'au moins 10 salariés ont connu une fin de CDD, alors qu'ils sont 6 à 10 % à avoir eu une démission. Les taux des autres motifs de sortie, notamment des licenciements, restent faibles, en-dessous de 3 %.

A partir de ces taux, nous avons construit un indicateur de répartition des modalités de rupture, permettant de faciliter la comparaison de leurs usages et de rendre l'indicateur indépendant de l'effectif salarié des entreprises. Confirmant l'analyse précédente, la première part des ruptures dans les sorties totales est constituée par les fins de CDD pour près de 70 % en 2010, alors que 13 % des sorties d'établissements donnent ensuite lieu à des démissions et 6 % à des licenciements tous motifs confondus (cf. Annexe 1.3 p. 265). En réalité, cette répartition des motifs de sortie d'établissements reflète la structure des entrées : le taux d'entrée en CDD étant largement supérieur à celui en CDI (cf. Annexe 1.2 p. 264), les ruptures pour fin de CDD sont logiquement plus élevées que celles en CDI, même s'il est possible que certains CDD soient convertis en CDI dans la même entreprise et ne donnent ainsi pas lieu à une fin de contrat³⁹.

Si l'on s'intéresse maintenant uniquement aux ruptures du CDI (démissions⁴⁰ et licenciements), il apparaît que ce sont les démissions qui représentent la part la plus importante : celle-ci varie entre 62 et 79 % selon l'année (cf. le graphique de gauche de la Figure 1.2 p. 42). Viennent ensuite les licenciements pour motif personnel qui représentent entre 16 et 27 % des sorties de CDI, et enfin les licenciements pour motif économique entre 4 et 11 % selon l'année. Les licenciements constituent ainsi environ 30 % des ruptures du CDI en 2010, dont plus des 2/3 sont des licenciements pour motif personnel.

Cependant, cette hiérarchie dans les sorties de CDI pourrait être modifiée par l'apparition en 2008 de la rupture conventionnelle. Les tableaux et graphiques en Annexe 1.4 et Annexe 1.5 p. 266 présentent la répartition des sorties d'emploi à partir de 2007 sur les établissements

³⁹ Un taux de conversion CDD-CDI peut ainsi être calculé. Sauze (2006) obtient par exemple un taux de conversion d'environ 20% en moyenne.

⁴⁰ Nous considérons ici l'ensemble des démissions comme des ruptures du CDI. Néanmoins, il semble qu'une part de ces démissions soit en réalité des ruptures de CDD (environ un tiers selon Minni, 2011). Cependant, il n'est pas possible dans la base de données des EMMO-DMMO de distinguer les démissions pour fins de CDI des démissions pour fins de CDD.

d'au moins un salarié⁴¹. Si en 2009, dans les sorties totales d'emplois, la part des RC est inférieure à celle des LME, ce n'est plus le cas en 2010 où elle devient plus importante. Dans les seules sorties de CDI, l'effet est plus visible : en 2010, les RC représentent 11,4 % des sorties devenant ainsi la 3^{ème} modalité de rupture du CDI devant les licenciements économiques.

Pour résumer, si l'on considère l'ensemble des sorties d'emploi, la majorité d'entre elles est constituée par des ruptures « subies » et liée à des emplois à durée déterminée ; tandis que si l'on restreint le champ aux emplois à durée indéterminée, la majorité des ruptures est « volontaire » ou « choisie ». Comme rupture du CDI subie, les licenciements sont néanmoins peu utilisés par rapport aux autres modalités de rupture.

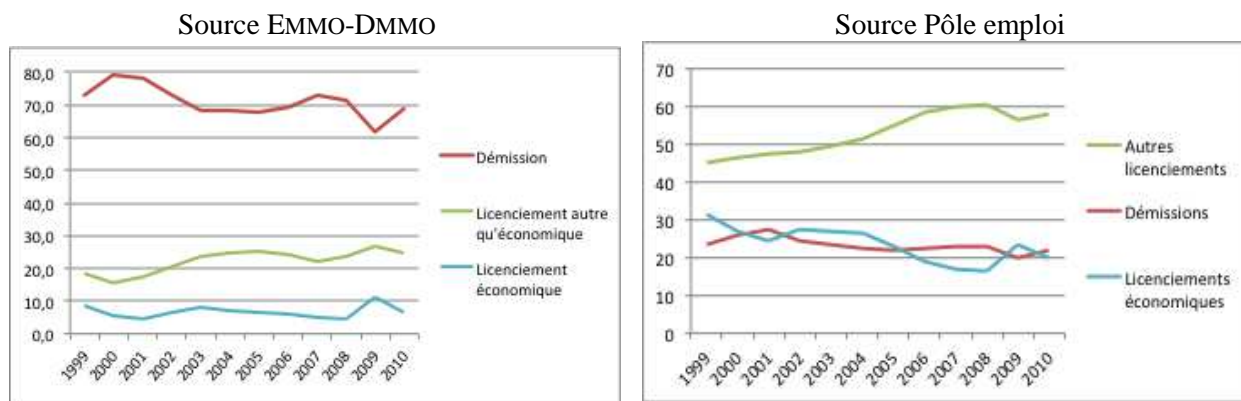
2.1.2 Les entrées à Pôle emploi pour fin de CDI : une majorité de licenciés pour motif personnel

C'est une toute autre répartition des ruptures que l'on saisit avec la seconde source statistique disponible, celle des flux d'entrée mensuels des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (en catégories A, B et C). Ces entrées sont réparties en huit motifs : fins de contrat à durée déterminée, fins de mission d'intérim, licenciements économiques, autres licenciements, démissions, premières entrées, reprises d'activité, autres cas. Agrégé annuellement, ces flux nous permettent de calculer les parts de chaque motif d'entrée dans l'ensemble des entrées faisant suite à une rupture du CDI (cf. le graphique de droite de la Figure 1.2 ci-dessous).

Contrairement au résultat précédent, le premier motif d'inscription à Pôle emploi après une rupture du CDI est constitué, quelle que soit l'année, par les « autres licenciements », autrement dit les LMP, et non par les démissions. Ensuite, la hiérarchie entre les démissions et les licenciements économiques varient selon l'année, même si le plus souvent la part des LME est supérieure à celle des démissions.

⁴¹ Le champ des EMMO-DMMO s'est légèrement modifié à partir de 2007 prenant en compte également les établissements de moins de 10 salariés. En outre, le taux de RC n'apparaît qu'à partir de 2009 dans les tableaux des publications de la Dares.

Figure 1.2 : Répartition des modalités de rupture du CDI (démissions et licenciements) selon la source statistique mobilisée (1999-2009)



Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Source : STMT – Pôle emploi, Dares. Flux mensuels sommés par année, en milliers.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C.

Ce changement dans la hiérarchie de la répartition des ruptures du CDI selon la source statistique est principalement dû à la sous-représentation des démissions dans les inscriptions à Pôle emploi. Cette sous-représentation peut s'expliquer, comme nous l'avons déjà évoqué, pour deux raisons : une grande partie des salariés qui ont démissionné ont déjà retrouvé un emploi ; tandis que les autres, dans la plupart des cas⁴², n'ont pas accès aux allocations chômage, ce qui réduit leur intérêt à s'inscrire à Pôle emploi. Même si les fichiers d'inscription à Pôle emploi sont la seule source qui nous permet d'obtenir un chiffrage en niveau des ruptures du CDI (cf. 1.2.2), elle reste limitée par ses modalités d'enregistrement et par le fait qu'elle repose sur des déclarations individuelles pouvant influencer sur l'évolution de chaque motif d'entrée (exemple du motif « autres cas », cf. 1.2.2).

Ainsi, si l'on se base sur les EMMO-DMMO, les ruptures du CDI sont constituées en grande partie par des démissions, puis par des LMP et enfin par des LME. L'intérêt d'une analyse sur les licenciements n'est donc pas justifié par la place qu'ils occupent dans les flux de main-d'œuvre. En réalité, c'est plutôt sur l'évolution différenciée des deux motifs du licenciement que s'est focalisée l'analyse.

⁴² Il existe des cas de démissions considérées comme légitimes par le système d'assurance chômage.

2.2 Une évolution particulière des licenciements qui retient l'attention des analyses

Les analyses sur les ruptures du CDI se concentrent essentiellement sur l'évolution opposée des deux motifs du licenciement caractérisée par une hausse continue des LMP entre 1997 et 2003, et au contraire une baisse tendancielle des LME sur les deux dernières décennies. Toutefois, cette évolution peut dépendre de la période d'analyse mobilisée (2.2.1), ce qui pose assez naturellement la question de son caractère structurel ou conjoncturel (2.2.2). Retenant essentiellement la hausse du LMP comme fait stylisé de l'utilisation des différentes catégories de rupture, les analyses économiques et gestionnaires avancent alors deux hypothèses principales pour expliquer cette hausse (2.2.3).

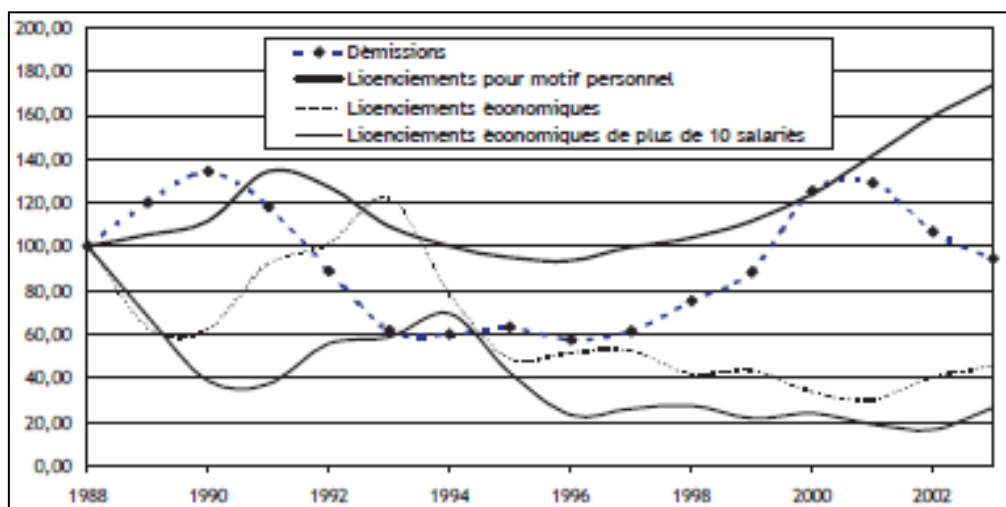
2.2.1 Quelle évolution sur quelle période ?

L'étude de l'évolution des modalités de rupture du CDI sur longue période se confronte au problème de disponibilité des données et de choix de la source utilisée.

Si l'on considère les données sur les mouvements de main-d'œuvre, les statistiques présentées sur longue période portent uniquement sur les établissements de plus de 50 salariés⁴³. Lagarenne et Le Roux (2006) ont ainsi étudié l'évolution des licenciements et des démissions depuis 1988 à partir des DMMO. Le Graphique 1.2, tiré de leur article, montre cette évolution en prenant comme base 100 l'année 1988. Deux faits peuvent être commentés. On peut observer tout d'abord, qu'entre 1988 et 2003, les démissions sont restées à peu près au même niveau. Mais cela cache en réalité des fluctuations importantes sur la période, de hausse ou de baisse, suivant les phases conjoncturelles (cf. 2.2.2.2).

⁴³ L'enquête trimestrielle EMMO sur les établissements de 10 à 49 salariés ayant été fusionnée avec les DMMO en 1996.

Graphique 1.2 : Evolution des ruptures du CDI selon leurs modalités entre 1988 (base 100) et 2003



Source : Lagarenne et Le Roux (2006), à partir des DMMO.

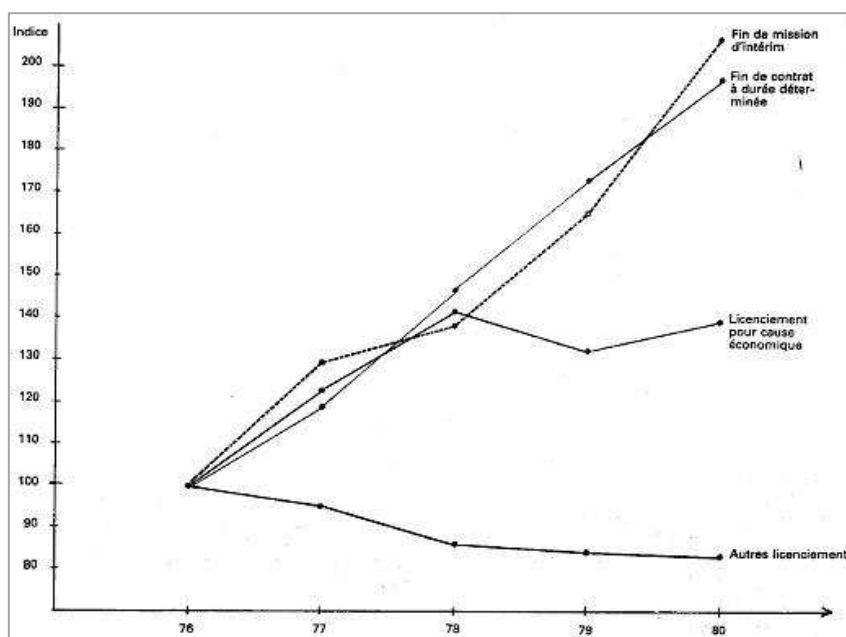
Champ : établissements de plus de 50 salariés.

Lecture : entre 1988 (base 100) et 2002, les licenciements pour motif personnel ont augmenté de plus de 70 %.

On remarque ensuite que les deux types de licenciement, pour motif personnel et pour motif économique, suivent une évolution particulière de nature opposée : augmentation des LMP et baisse des LME. Plus précisément, la hausse du LMP semble continue depuis 1997, alors qu'avant cette date son utilisation fluctue à la hausse ou à la baisse par rapport à 1988. En revanche, sur la période 1988-2003, le LME ne retrouve jamais son niveau initial, même si la baisse n'est pas continue puisqu'on observe une phase de hausse lors du ralentissement conjoncturel du début des années 1990. L'écart entre l'utilisation des deux types de licenciement semble ainsi particulièrement grandissant depuis 1994. Mais le sens de cette évolution opposée a-t-il toujours été le même ?

Pour considérer une période plus antérieure, il faut mobiliser l'autre source statistique disponible sur les ruptures, les flux d'entrées à Pôle emploi, qui si elle sous-estime les démissions, reste pertinente sur le dénombrement des licenciements. Sur la période 1975-1980, le résultat est alors différent : le motif d'entrée pour « autres licenciements » assimilé aux LMP diminue sur cette période d'un peu moins de 20 %, alors que celui pour licenciements économiques augmente de près de 40 % (cf. Graphique 1.3).

Graphique 1.3 : Evolutions des motifs d'entrée à l'ANPE entre 1976 (base 100) et 1980



Source : Colin et Welcomme (1981).

Champ : demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE par motif d'inscription.

Lecture : entre 1976 (base 100) et 1980, les « autres licenciements » correspondant aux licenciements pour motif personnel ont diminué de presque 20 %.

L'étude de l'évolution des deux catégories du licenciement est donc dépendante de la période mobilisée et peut cacher des phases conjoncturelles pour chacune d'entre elles. Cela nous conduit alors à analyser plus précisément le caractère structurel ou conjoncturel de l'évolution observée sur la période la plus récente.

2.2.2 Une évolution structurelle ou conjoncturelle ?

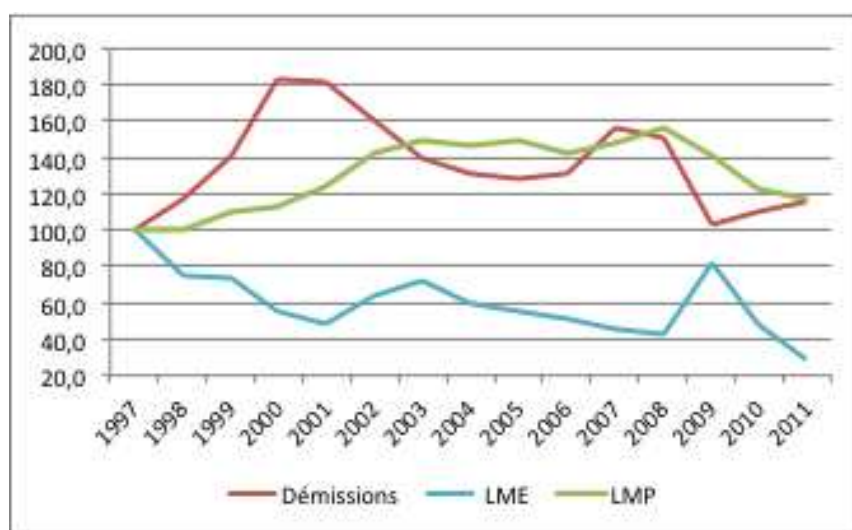
On peut d'abord se demander si le recours au LMP est toujours en augmentation après la phase de hausse continue observée entre 1997 et 2003, de sorte que son évolution pourrait être qualifiée de structurelle. Puis, une analyse de la sensibilité des modalités de rupture à la conjoncture économique nous permet également de montrer l'importance du caractère conjoncturel des évolutions de certaines d'entre elles.

2.2.2.1 Une baisse structurelle des LME depuis vingt ans conjointe à une hausse continue des LMP entre 1997 et 2003

Repasant de l'année 1997 à partir de laquelle la hausse du LMP était apparue continue, nous avons prolongé l'évolution des ruptures du CDI jusqu'à 2011, à partir des taux de chacune des

modalités produits par la Dares pour les établissements d'au moins 10 salariés⁴⁴. Nous choisissons ainsi de nous appuyer sur la source des EMMO-DMMO qui ne sous-estime pas les démissions. Toutefois, précisons que les constats réalisés ci-dessous sur les deux types de licenciement se retrouvent également dans les statistiques des inscriptions à Pôle emploi (cf. Annexe 1.6 p. 267). Sur le Graphique 1.4 ci-dessous, on remarque ainsi que le LME est toujours marqué par une baisse de son utilisation, ne retrouvant là encore jamais son niveau de début de période, même avec la crise économique et financière débutée en 2008. Le caractère structurel de la baisse du LME semble donc bien établi, même si son utilisation reste sensible aux fluctuations conjoncturelles comme nous le verrons ensuite.

Graphique 1.4 : Evolution des ruptures du CDI selon leurs modalités entre 1997 (base 100) et 2011



Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO (cf. Annexe 1.2 p. 264), Dares.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : entre 1997 (base 100) et 2011, les licenciements pour motif économique ont diminué d'environ 70 %.

Concernant l'évolution du LMP, si une hausse générale est observée entre 1997 et 2011 d'environ 20 %, elle cache trois phases d'évolution différentes. En effet, si le LMP est toujours marqué par une hausse continue en début de période, il stagne ensuite entre 2003 et 2008, pour finir par diminuer jusqu'en 2011. Il est donc difficile de conclure sur le caractère structurel ou non de l'évolution du LMP sur longue période, la stagnation puis la baisse de

⁴⁴ Ces taux ont été récupérés sur le site internet de la Dares pour la période 1999-2011, et sur un document d'études de la Dares (Lutinin, 2007) pour les années 1997 et 1998. Le champ des établissements est donc plus large que celui utilisé par Lagarenne et le Roux (2006) qui ne portait que sur les établissements d'au moins 50 salariés. Toutefois, les tendances restent similaires si l'on ne prend en compte que les grands établissements.

son recours à partir de 2008 pouvant remettre en cause cette hypothèse. On peut se demander notamment si la baisse entamée en 2008 va se poursuivre ou si elle n'était que provisoire sous l'effet de la crise et/ou de l'introduction de la RC qui a pu modifier les comportements des employeurs en matière de recours aux ruptures du CDI.

Enfin, l'évolution des démissions montre, comme pour le Graphique 1.2 et la période 1988-2003, une quasi-stagnation entre 1997 et 2009 avec une légère hausse en fin de période. Mais cette évolution générale est marquée là encore par de fortes fluctuations conjoncturelles.

Au-delà de ces évolutions générales sur longue période, l'analyse des variations annuelles des différentes modalités de rupture peut nous permettre de saisir la sensibilité de leur recours aux fluctuations conjoncturelles et ainsi de mettre en évidence le caractère conjoncturel de certaines évolutions.

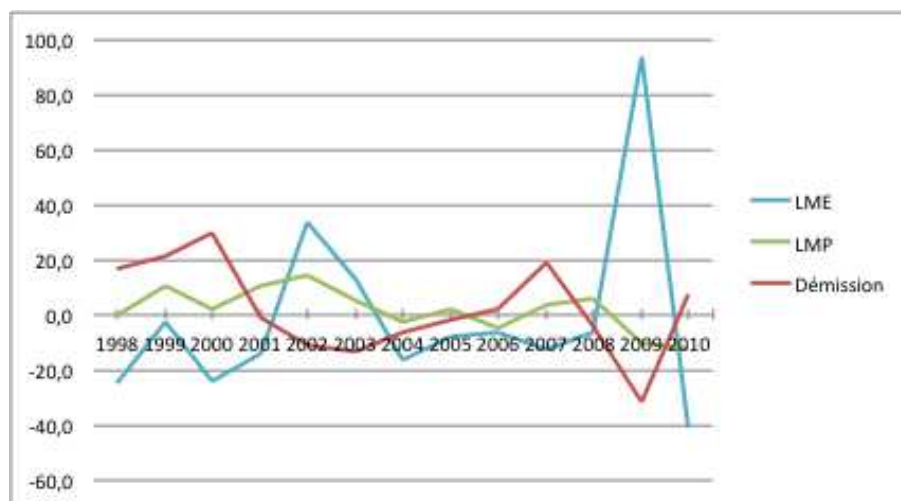
2.2.2.2 Une sensibilité différente des trois modalités de rupture aux variations conjoncturelles

Les modalités de rupture de la relation d'emploi évoluent différemment selon la conjoncture économique. Le licenciement pour motif personnel est celle qui est le moins sensible aux fluctuations conjoncturelles. C'est une modalité de rupture qui par définition est attachée au comportement du salarié et dont on peut ainsi penser qu'elle est indépendante de la situation économique générale (même s'ils pourraient être devenus plus dépendants depuis les années 1990, cf. 2.2.3.2). Le Graphique 1.5 ci-dessous confirme que la courbe des LMP est celle qui varie le moins sur la période (dans une fourchette allant de -12 à +14 %, cf. les taux de croissance associés en Annexe 1.7 p. 268). Les facteurs pouvant expliquer l'évolution générale des LMP observée précédemment sont donc à chercher ailleurs que dans des fluctuations conjoncturelles. En revanche, le recours aux LME et aux démissions varient davantage que le LMP, mais dans un sens opposé.

La sensibilité des licenciements économiques à la conjoncture peut sembler la plus évidente puisque c'est la modalité de rupture qui dépend par définition de la situation économique de l'entreprise, elle-même sensible à la conjoncture nationale, voire mondiale. Le Graphique 1.5 montre bien que les phases de ralentissement conjoncturel (2002 et 2003) ainsi que les années de récession (2008, 2009) sont marquées par un pic de la courbe des LME. Pourtant, ces phases de hausse apparaissent de plus en plus ponctuelles, comme l'atteste le pic isolé de

l'année 2009, et ne semblent pas pouvoir inverser la tendance générale plus structurelle du recours au LME observée depuis la fin des années 1980.

Graphique 1.5 : Evolution en taux de variation des taux de démissions, de LMP et de LME (2002-2010)



Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO, Dares.
Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.
Lecture : entre 2008 et 2009, le taux de LME a augmenté de plus de 90 %.

Enfin, il ressort que les démissions sont plus faibles en période de crise économique. Les salariés en emploi hésitent en effet à partir de leur entreprise dans un contexte économique difficile, à moins d'avoir déjà retrouvé un autre emploi. De manière générale, les démissions sont en phase avec l'évolution des embauches qui ralentissent lors de retournements conjoncturels et découragent ainsi les mobilités professionnelles (Arnold, 2009). Au contraire, elles vont augmenter dès les premiers signes de reprise économique. Ces fluctuations conjoncturelles semblent donc se compenser sur longue période expliquant la tendance générale à la stagnation des démissions sur longue période.

Finalement, l'étude de l'évolution des deux types de licenciement a permis d'établir le caractère structurel de la baisse du LME qui prime sur sa nature conjoncturelle, alors que la hausse du LMP semble surtout se concentrer sur la période allant de 1997 à 2003. Etant donné sa plus faible sensibilité à la conjoncture économique, d'autres déterminants doivent être recherchés pour expliquer cette hausse qui, même si son caractère structurel est difficile à confirmer, est restée continue durant six années.

2.2.3 Deux hypothèses avancées sur l'évolution des deux motifs du licenciement

Les analyses économiques et gestionnaires ont largement commenté les évolutions des deux motifs du licenciement, en se focalisant néanmoins sur l'utilisation accrue du LMP. Deux hypothèses sont ainsi formulées, une première s'appuyant sur une logique de contournement du droit par les entreprises, alors que la seconde souligne davantage les effets de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines (GRH).

2.2.3.1 Une logique de contournement des règles du licenciement pour motif économique

La perspective adoptée par certains économistes pour expliquer l'utilisation des deux motifs du licenciement repose sur des spécificités relatives à la nature des procédures légales associées à chacun des motifs, ainsi qu'à leur coût direct et indirect. L'une des thèses énoncées à partir de cette interprétation particulière des règles juridiques est celle de l'existence d'un contournement du droit par les entreprises. Dans le cas du licenciement, ce contournement amènerait les employeurs à substituer des licenciements pour motif économique au profit de licenciements pour motif personnel, car les procédures entourant le LME sont considérées comme trop contraignantes et plus complexes que celles encadrant le LMP (Cahuc et Kramarz, 2004). Ces contraintes semblent d'autant plus importantes dans les entreprises de plus de 50 salariés qui doivent respecter des règles spécifiques en matière de licenciements économiques collectifs. C'est l'argument qui est également avancé par les auteurs du Graphique 1.2 p. 44 (cf. Lagarenne et Le Roux, 2006). Les auteurs vont plus loin en discutant le rôle des changements de législation et de jurisprudence sur l'évolution des pratiques de licenciement. Si la législation sur les licenciements économiques a fortement évolué ces trente dernières années, celle encadrant les LMP est stable depuis 1973 et la jurisprudence sur la cause réelle et sérieuse bien circonscrite, ce qui semble soutenir encore davantage l'hypothèse de substitution.

Enfin, cette thèse de la substitution est aussi diffusée dans une littérature gestionnaire. S'appuyant sur des entretiens réalisés auprès de différents acteurs du monde de la gestion des ressources humaines (directeurs des ressources humaines, avocats, etc.), Palpacuer et al. (2005) identifient plusieurs arguments expliquant ces comportements de substitution :

procédure moins contraignante⁴⁵, durcissement jurisprudentiel sur le motif économique, simplicité relative du LMP (existence par exemple « d'une jurisprudence tacite d'exemplarité » croissante envers les cadres). De plus, lorsque la substitution se fait au détriment d'une procédure collective de licenciement économique, des LMP par « paquets » permettent une moindre visibilité vis-à-vis de l'Etat et de l'opinion publique, mais aussi de garder une bonne image de l'entreprise, d'éviter l'intervention des syndicats, de choisir les salariés à licencier selon les critères de l'employeur, ou encore d'avoir un coût de rupture moins élevé, même en cas d'indemnités supplémentaires.

2.2.3.2 Un changement dans les pratiques de management dans un contexte d'individualisation de la relation de travail

Cependant, une autre explication peut être avancée à l'augmentation du recours au LMP dans les années 1990. Pignoni et Zouary (2003) y voient par exemple avant tout le résultat de la diffusion des pratiques de gestion de la main-d'œuvre plus individualisées et liées aux formes de management par objectif. Même s'ils discutent également la possibilité que ces mouvements relèverait de substitutions des LMP aux LME dans une logique de contournement de la législation sur les licenciements économiques, ils constatent qu'il est finalement difficile de tester et confirmer empiriquement cette hypothèse⁴⁶. Palpacuer et *al.* (2005) reprennent cet argument en associant ces nouvelles formes de management fondées sur l'autonomie et la responsabilisation des salariés, ainsi que sur le contrôle de leurs performances, à un contexte plus général d'individualisation de la relation de travail. Le développement des entretiens d'appréciation ou d'évaluation fait également partie de cette gestion de la main-d'œuvre plus individualisée et qui peut servir à la légitimation d'un futur licenciement.

Enfin, dans ce contexte d'individualisation de la relation de travail, Bessy (2008) insiste, quant à lui, sur le développement de l'inscription de clauses contractuelles dans le contrat de travail du salarié lors de son embauche. Il explique alors la hausse du LMP, non pas seulement par un comportement de substitution avec les LME, mais aussi par le

⁴⁵ Sont notamment invoquées l'obligation d'information des IRP et des pouvoirs publics, l'obligation de reclassement, l'interdiction d'une nouvelle embauche sur le même poste pendant 6 mois.

⁴⁶ Serverin et *al.* (2008) ont proposé un test empirique mettant en question une logique de pur déguisement des LME en LMP par les employeurs. Les auteurs concluent que la thèse de la substitution ne semble pas étayée au niveau empirique car « la dynamique des comportements des employeurs en matière de choix de la modalité, postulée dans l'hypothèse de substitution, n'est pas cohérente avec celles de leurs comportements d'embauche » (p. 48).

développement de ces nouvelles pratiques contractuelles visant à individualiser la rupture de la relation de travail. Pour lui, ces clauses « relèvent des nouvelles politiques de gestion individualisée des RH et de contrôle des performances de l'individu » (p. 71). Il conclue ainsi à une tendance à la contractualisation du licenciement induite par la multiplication des clauses facilitant le licenciement individuel et pour motif personnel du salarié.

La représentation statistique des modalités de rupture du CDI s'est concentrée jusqu'à maintenant sur l'intensité de leur usage et les spécificités de leur répartition, puis sur l'évolution des deux motifs du licenciement. Il en ressort d'abord que les ruptures du CDI les plus fréquentes se trouvent être les démissions, avant les LMP puis les LME. La rupture conventionnelle vient cependant modifier cette hiérarchie à partir de 2010 puisque sa part dépasse celle des LME. Ensuite, nous avons pu observer, en dynamique et sur longue période, des évolutions particulières de chacune de ces modalités de rupture. Entre 1997 et 2003, l'utilisation du LMP n'a eu de cesse de croître, avant de stagner jusqu'en 2008, et finalement de baisser depuis cette date. L'évolution des LME est plus structurelle : en tendance, son usage est en baisse depuis la fin des années 1990, malgré de fortes fluctuations conjoncturelles. L'usage des démissions, lui, est caractérisé par une forte dimension conjoncturelle, de sorte que son niveau est plutôt stable sur longue période. Dans cette représentation statistique d'ensemble, le débat académique et public s'est focalisé sur l'évolution des deux motifs du licenciement en mettant en avant leur caractère opposé. L'hypothèse la plus diffusée pour expliquer cette évolution est celle d'un contournement de la législation des LME jugée plus coûteuse et contraignante que celle des LMP, alors qu'une seconde hypothèse invoque l'influence du développement dans les années 1990 des pratiques de management par objectif.

Pour dépasser, d'une part, cette connaissance statistique qui reste à un niveau agrégée, et d'autre part, l'interprétation qui en est faite qui se concentre sur l'évolution des licenciements, nous adoptons un regard plus microéconomique à partir de l'analyse des comportements moyens des établissements, tout en s'attachant à étudier les éventuelles interrelations entre les modalités de rupture du CDI qui émergent de l'usage qu'en font les employeurs.

3 Une perspective microéconomique pour étudier de manière conjointe l'utilisation des modalités de rupture du CDI

En adoptant une approche microéconomique, c'est-à-dire au niveau des comportements des établissements et non agrégé, nous apportons de nouvelles informations sur l'utilisation des modalités de rupture du CDI dans l'objectif de participer à la représentation statistique des ruptures et notamment des licenciements et ainsi à enrichir l'analyse qui en est faite. Nous utilisons pour cela la base de données des EMMO-DMMO construite à partir des fichiers bruts obtenus auprès de la Dares, de sorte que quelques différences peuvent apparaître avec les statistiques publiées par cette dernière (cf. Encadré 1.2).

Le premier angle d'analyse porte sur l'explication de l'évolution du recours au LME et au LMP qui est apparue opposée : baisse générale du LME hors période de crise, et hausse puis stagnation du LMP jusqu'en 2008. Après avoir vérifié que ces évolutions n'étaient pas dues à des effets de composition sectorielle ou de taille d'effectifs, nous construisons deux indicateurs dans l'objectif de décomposer les évolutions de l'utilisation des deux types de licenciement. Il s'agit en effet de comprendre si ces tendances sont dues à une évolution de l'intensité avec laquelle les établissements licencient (variation du taux), ou plutôt à une évolution de la diffusion du licenciement parmi les établissements (variation du nombre d'établissements y recourant) (3.1). Ensuite, nous questionnons les relations d'interdépendances qui peuvent exister entre les différentes ruptures du CDI, en créant une catégorisation des pratiques de rupture selon leur utilisation conjointe ou non. Cela nous permet de révéler par exemple si l'usage du LMP est exclusif du recours au LME et de saisir comment l'introduction de la RC en 2008 peut modifier ces interdépendances (3.2). Enfin, si l'utilisation des deux types de licenciement semble liée, il peut être intéressant d'étudier comment ils interagissent avec l'environnement externe de l'établissement et notamment ses caractéristiques économiques. Le lien entre le licenciement économique et les performances économiques des entreprises est alors le plus attendu, mais là encore les deux catégories du licenciement semblent imbriquées (3.3).

Encadré 1.2 : Construction de la base des EMMO-DMMO : différences avec la Dares

Contrairement à la section I qui reposait sur les statistiques des mouvements de main-d'œuvre élaborées par la Dares et disponibles sur leur site, cette section II s'appuie sur une base des EMMO-DMMO que nous avons construite à partir de fichiers bruts obtenus auprès de la Dares.

Le champ retenu pour la construction de notre base de données est le même que celui des études de la Dares au niveau sectoriel (secteurs de l'industrie, de la construction, du tertiaire marchand et non marchand, hors secteur agricole), mais se distingue au niveau temporel (2001-2010⁴⁷). De plus, de légères différences dans les taux calculés pour chaque modalité de sortie ou d'entrée peuvent néanmoins apparaître en raison de la non-application dans notre base de données de certaines procédures de redressement effectuées par la Dares (cf. tableau en Annexe 1.8 p. 269). Les différences les plus importantes concernent les taux de fin de CDD, ainsi que les taux d'entrée et de sortie (autour de 3 points de %). Toutefois, les évolutions restent sensiblement les mêmes.

3.1 L'évolution des deux types de licenciement : désagrégation et décomposition

Adopter une approche microéconomique signifie qu'on ne se situe plus à un niveau agrégé mais au niveau individuel et par conséquent que l'on cherche à rendre compte des comportements moyens des établissements. La perspective est modifiée, dans la mesure où les établissements dont les effectifs sont les plus importants n'ont pas un poids différent des établissements de petite taille. Ainsi, dans l'étude des taux de licenciement, le taux agrégé de LMP, qui rapporte le nombre total de LMP à la somme des effectifs de l'ensemble des établissements, est plus faible que la moyenne des taux individuels de ces mêmes LMP⁴⁸. Le Graphique 1.6 ci-dessous le fait clairement apparaître. Il montre une évolution semblable entre le niveau agrégé et individuel des taux de recours aux deux types de licenciement, mais il en ressort une légère différence de niveau (-/+ 0,3 points de % maximum). Cette différence de niveau résulte du fait que ce sont les grands établissements qui ont des taux individuels plus faibles (cf. 3.1.1), ce qui tend à réduire le taux agrégé. En outre, les évolutions de la moyenne des taux individuels des deux types de licenciement sont semblables à celles présentées dans les publications de la Dares (cf. 2.2.2.1). Le LME connaît deux phases de hausse (2001-2003 et 2008-2009), mais diminue sur l'ensemble de la période (taux de variation égale à - 4 % entre 2001 et 2010), alors que le LMP augmente légèrement sur l'ensemble de la période (+ 3 %), mais cela cache une phase de stagnation entre 2003 et 2008, puis de baisse à partir de 2008.

⁴⁷ Les fichiers directement appariés EMMO-DMMO qui nous ont été transmis par la Dares ne portent que sur les années 2001-2010.

⁴⁸ Comme ces taux dépendent des effectifs des établissements, la différence entre les deux niveaux résultent des différences dans les pondérations affectées aux établissements. Par exemple, le taux agrégé de LMP s'écrit : $\frac{\sum_i LMP_i}{\sum_i Effectifs_i} = \frac{Effectif_i}{\sum_i Effectifs_i} \times \frac{\sum_i LMP_i}{Effectif_i}$, avec i l'établissement. Ce taux agrégé donne ainsi plus de poids aux grands établissements puisque la pondération est d'autant plus élevée que l'effectif de l'établissement est grand. La moyenne des taux individuels s'écrit quant à elle : $\sum_{i=1}^N \left(\frac{1}{N} \times \frac{LMP}{Effectifs} \right)$. Chaque établissement a alors le même poids, quelle que soit la part de l'ensemble des salariés qu'il comprend.

Graphique 1.6 : Taux agrégés de LMP et de LME et moyenne des taux individuels



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

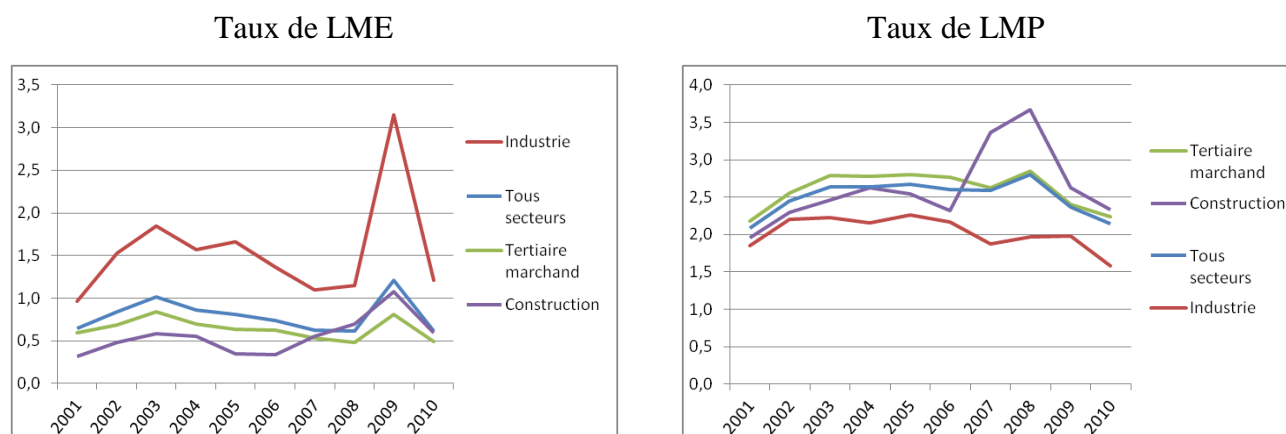
Nous tentons maintenant de comprendre comment ces évolutions se désagrègent au niveau du secteur d'activité et de la taille d'effectifs des établissements (3.1.1), et comment elles se décomposent selon des indicateurs d'intensité et de diffusion, pour le motif économique du licenciement (3.1.2), puis le motif personnel (3.1.3).

3.1.1 Des différences de niveau plus que d'évolution entre secteurs et tailles d'effectifs

L'usage des deux types de licenciement apparaît nettement différencié selon les secteurs d'activité et les tailles d'effectifs. De plus, le secteur de la construction semble connaître une évolution particulière des deux types de licenciement par rapport aux autres secteurs d'activité et à l'ensemble des établissements ; alors que les établissements de 50 salariés et plus utilisant le LMP se démarquent des autres catégories d'établissements.

Concernant les spécificités sectorielles, tout d'abord, le tableau en Annexe 1.9 p. 270 montre de grandes différences dans la distribution des modalités de rupture du CDI. Le taux de démission est ainsi le plus élevé dans le tertiaire ; alors que le taux de LMP est, quelle que soit l'année, plus important dans les secteurs du tertiaire marchand et de la construction par rapport à l'industrie. Le secteur industriel se démarque par de plus faibles taux de démission et de LMP, et au contraire un taux de LME plus élevé. Les secteurs de la construction et du tertiaire marchand sont ainsi plus proches en termes d'usage quantitatif des deux types de licenciement.

Graphique 1.7 : Moyenne des taux individuels de LME et de LMP selon les secteurs d'activité



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine

Du point de vue de l'évolution de ces taux, deux types de remarques peuvent être émises à partir du Graphique 1.7.

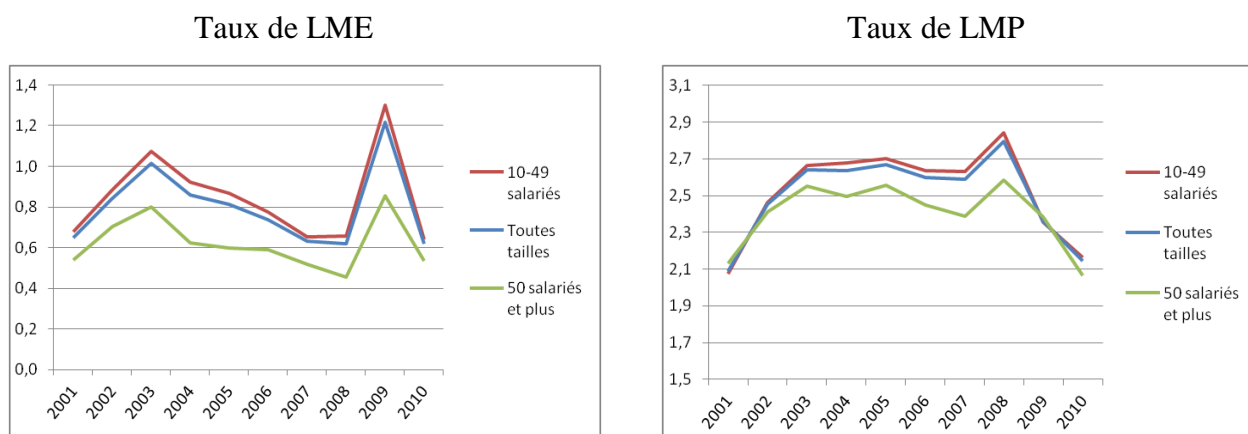
D'une part, les secteurs de l'industrie et de la construction connaissent une évolution différente par rapport au tertiaire marchand et à l'ensemble des établissements. Pour l'industrie, la hausse du taux de LME est plus forte lors des périodes de ralentissement conjoncturel (2001-2003 et 2008-2009), alors que le taux de LMP diminue plus fortement à partir de 2006. Quant au secteur de la construction, des évolutions particulières du taux de LMP et de LME apparaissent entre 2005 et 2008, mais elles ne sont pas particulières à notre échantillon puisqu'on les retrouve dans les statistiques de la Dares, même si de façon moins marquée (cf. Annexe 1.10 p. 271)⁴⁹. Cependant, les spécificités conjoncturelles de l'industrie et de la construction ne jouent pas forcément sur l'évolution générale des taux de LME et LMP, comme le montre la courbe de l'ensemble des secteurs qui évolue de façon identique à celle du tertiaire marchand. Le poids de ces deux secteurs dans l'économie est en effet relativement faible par rapport au tertiaire et celui de l'industrie tend même à diminuer sur la période (cf. Annexe 1.11 p. 272).

D'autre part, pour le seul taux de LMP, les différences d'usage entre secteurs semblent s'accroître car l'écart entre les courbes est plus grand en fin de période par rapport au début. Cela s'explique par la baisse plus forte du taux de LMP dans l'industrie entre 2006 et 2010 et au contraire la hausse plus forte de ce taux dans la construction entre 2006 et 2008.

⁴⁹ Il semble en outre difficile de les expliquer : soit on peut penser à une véritable spécificité de ce secteur sur cette période précise, soit cela pourrait provenir de difficultés de récupération des données statistiques sur ce secteur et à cette période (difficultés de recouvrement, puis de redressement statistique, par exemple).

L'influence de la taille des établissements est moins marquée sur l'utilisation des catégories de rupture du CDI, sauf pour les démissions qui sont plus importantes dans les petits établissements (cf. Annexe 1.12 p. 273). De manière générale, les taux de chaque rupture décroissent avec la taille de l'établissement, ce qui peut être en partie expliqué par la façon dont est construit cet indicateur de taux qui rapporte le nombre de chaque rupture à l'effectif de l'établissement. Concernant les évolutions selon les deux tranches d'effectifs retenus, peu de différences sont à relever, excepté pour le taux de LMP dans les établissements de 50 salariés et plus qui décroche des deux autres catégories d'établissements entre 2002 et 2009. En réalité, les établissements de 10 à 49 salariés représentant 80 % de l'échantillon, l'évolution de l'ensemble des établissements est essentiellement déterminée par l'évolution de ces petits établissements.

Graphique 1.8 : Moyenne des taux individuels de LME et LMP selon les tailles d'effectifs



Source : EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Ainsi, il ne semble pas ressortir d'effets de composition sectoriels ou de taille d'effectifs suffisamment importants pour influencer l'évolution générale de l'utilisation des deux catégories du licenciement. Nous étudions maintenant ces évolutions au regard de deux indicateurs, d'intensité de leur usage et de diffusion de leur recours.

3.1.2 La pratique du licenciement économique de moins en moins diffusée parmi les établissements

Notre principal questionnement est de comprendre si les évolutions observées de manière agrégée sont le reflet de changements dans l'intensité avec laquelle les établissements

licencient ou plutôt dans la diffusion des pratiques de licenciement parmi les établissements. Plusieurs indicateurs sont ainsi créés : la moyenne des taux individuels de chaque motif de licenciement et le volume de leur utilisation annuelle indiquent l'intensité de l'utilisation du licenciement ; et le recours annuel à l'un des motifs caractérise la diffusion des pratiques de licenciement (cf. Encadré 1.3).

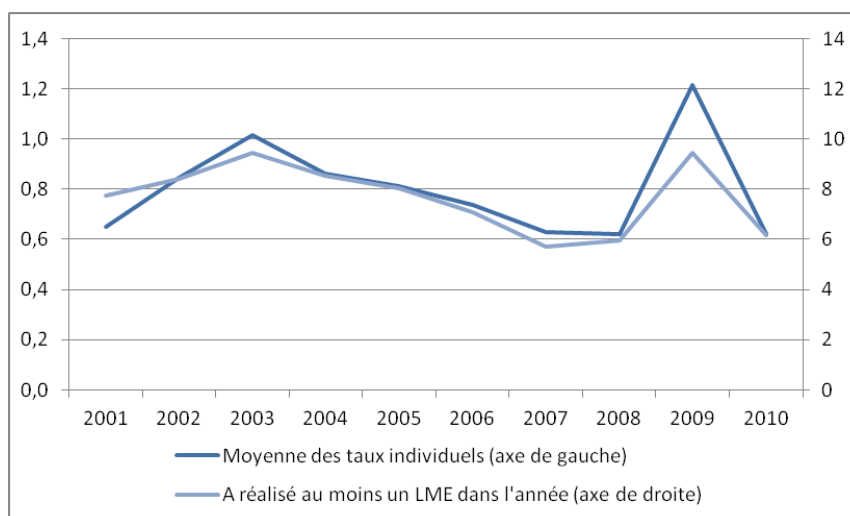
Encadré 1.3 : Définition des indicateurs d'intensité et de diffusion des deux motifs du licenciement

D'un côté, pour caractériser *l'intensité* avec laquelle les établissements utilisent chaque type de licenciement, nous utilisons deux indicateurs : la moyenne des taux individuels du LMP et du LME, que l'on désigne par la suite simplement de *taux* pour faciliter la lecture ; et le *volume d'utilisation annuelle* de ces deux licenciements. Le premier a déjà été présenté dans le Graphique 1.6 p. 54. Le second distingue les établissements selon le nombre de LME ou de LMP réalisés au cours d'une année.

De l'autre côté, nous avons construit un indicateur pour étudier la *diffusion* du recours au LMP et au LME : le *recours annuel* à l'un des deux motifs de licenciement. Il nous permet d'étudier la proportion d'établissements qui a recours au moins une fois au cours d'une année au LMP ou au LME.

Avant d'analyser les différences d'évolution entre le taux de LME et son recours annuel par les établissements, il est intéressant de noter, tout d'abord, que ce mode de rupture est très peu diffusé parmi les établissements : la part des établissements qui ont utilisé au moins une fois le LME au cours de l'année est de 6,2 % en 2010 (cf. Annexe 1.13 p. 274 et Graphique 1.9 ci-dessous). Le licenciement économique est donc caractérisé non seulement par une faible intensité, mais également par une faible diffusion parmi les établissements. Outre ce constat, nous cherchons ici à préciser si la légère baisse de l'utilisation du LME entre 2001 et 2010 et ses fluctuations conjoncturelles, sont expliquées par une variation du volume des LME utilisés dans les établissements (intensité) ou bien par une variation du nombre d'établissements qui utilisent chaque année ce mode de rupture (diffusion).

Graphique 1.9 : Comparaison de l'intensité et du recours annuel au LME par les établissements



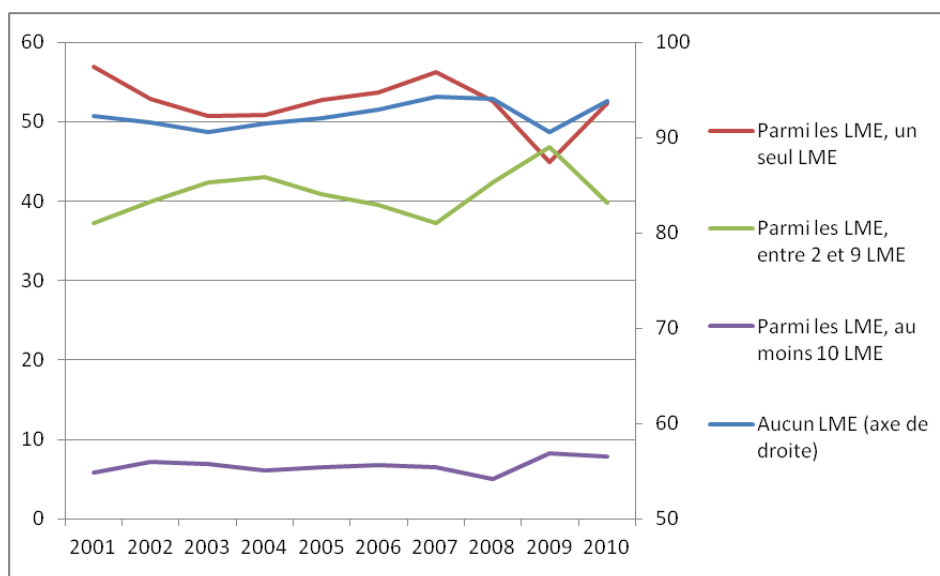
Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Le Graphique 1.9 ci-dessus montre que sur la période générale de légère baisse (2001-2010), c'est surtout une baisse du recours au LME qui est observée (baisse du nombre d'établissements qui l'utilise au cours de l'année de 20 %, courbe bleu clair), plutôt qu'une baisse de l'intensification de la pratique (baisse du taux de 4 %, courbe bleu foncée ; cf. Annexe 1.14 p. 275). Autrement dit, de moins en moins d'établissements utilisent le LME de manière générale, mais quasiment à un même taux. En revanche, dans les périodes de hausse (2008-2009, mais aussi 2001-2003), l'évolution s'explique davantage par une intensification du taux que par une diffusion du recours. Ainsi, en période de ralentissement économique, un peu plus d'établissements licencient beaucoup plus.

Cette forte intensification pendant les périodes de crise est d'ailleurs confirmée par une analyse du nombre de LME effectués par les établissements qui y ont eu recours au moins une fois au cours de l'année. Le Graphique 1.10 ci-dessous montre tout d'abord que le LME est plutôt une pratique ponctuelle quand il est utilisé (en 2010, 52 % des établissements ayant licencié pour motif économique ne l'ont fait qu'une seule fois). Concernant ensuite l'évolution du volume des LME effectués annuellement, on remarque que les périodes de ralentissement économique sont caractérisées par une augmentation plus forte de la part des établissements qui utilisent le LME de manière « collective » (entre 2 et 9 salariés licencié pour motif économique, ou au moins 10 salariés licenciés pour motif économique au cours de l'année).

Graphique 1.10 : Répartition des établissements selon le nombre de LME réalisés au cours d'une année



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : sur l'axe de droite, est représentée la part des établissements qui n'ont effectué aucun licenciement au cours de l'année parmi l'ensemble des établissements (autour de 90 % des établissements). Sur l'axe de gauche, sont représentées les parts des établissements qui ont licencié pour motif économique soit un seul salarié au cours de l'année, soit entre 2 et 9 salariés, soit 10 salariés ou plus, parmi les seuls établissements qui ont licencié pour motif économique au moins un salarié au cours de l'année.

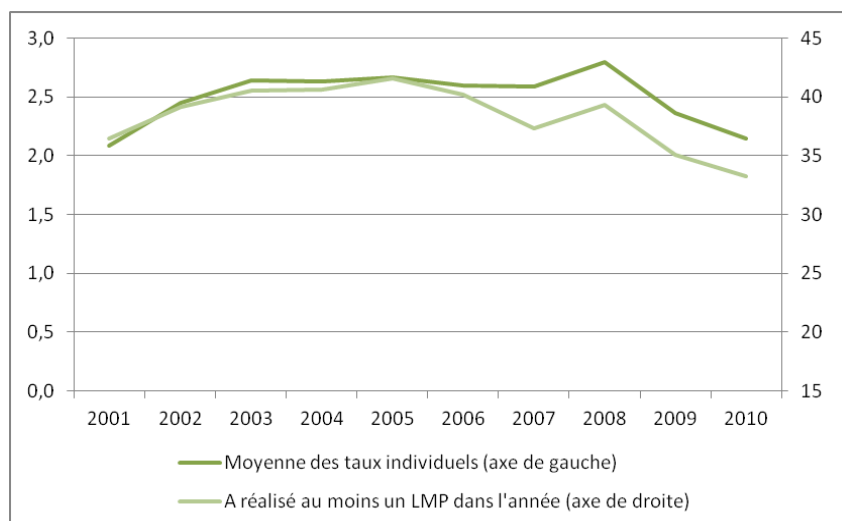
L'évolution générale de légère baisse du LME s'explique donc d'abord par une diminution du recours à ce mode de rupture par les établissements. En revanche, dans un contexte économique difficile, la hausse du LME est plutôt expliquée par une intensification de son recours, plutôt que par une hausse du nombre d'établissements l'ayant utilisé. Qu'en est-il maintenant de l'utilisation du LMP ?

3.1.3 Une intensité plus forte de l'utilisation du LMP lors de la phase de hausse générale (2001-2008)

Concernant le LMP, le Graphique 1.11 montre qu'environ un établissement d'au moins 10 salariés sur trois a utilisé en 2010 ce mode de rupture. Cette proportion varie ensuite selon les années. Comme la moyenne des taux individuels, le recours au LMP a augmenté entre 2001 et 2005, puis on observe une baisse de la part des établissements ayant utilisé au moins un LMP entre 2005 et 2007, alors que le taux individuel de LMP reste stable. Cela explique qu'entre 2001 et 2008 la hausse de l'intensité de l'utilisation du LMP par les établissements soit plus forte que la diffusion de son recours (+ 34 % vs + 8 %, cf. Annexe 1.14 p. 275). De manière

générale, l'évolution des deux courbes est similaire entre 2001 et 2005, puis la courbe du recours annuel au LMP décroche de celle du taux individuel entre 2005 et 2007 pour reprendre ensuite une même tendance entre 2007 et 2010. Ainsi, la hausse de l'utilisation du LMP semble davantage expliquée par une intensification de la pratique plutôt que par une plus grande diffusion de son recours. De même, à partir de 2008, l'intensité du LMP diminue plus fortement que son recours (-23 % vs -16 %). Les deux phases générales d'évolution du LMP semblent donc d'abord expliquées par des évolutions dans l'intensité avec laquelle les établissements l'utilisent. L'étude du volume annuel des LMP utilisés chaque année par les établissements peut nous aider à confirmer cette hypothèse.

Graphique 1.11 : Comparaison de l'intensité (moyenne des taux individuels) et du recours annuel au LMP par les établissements



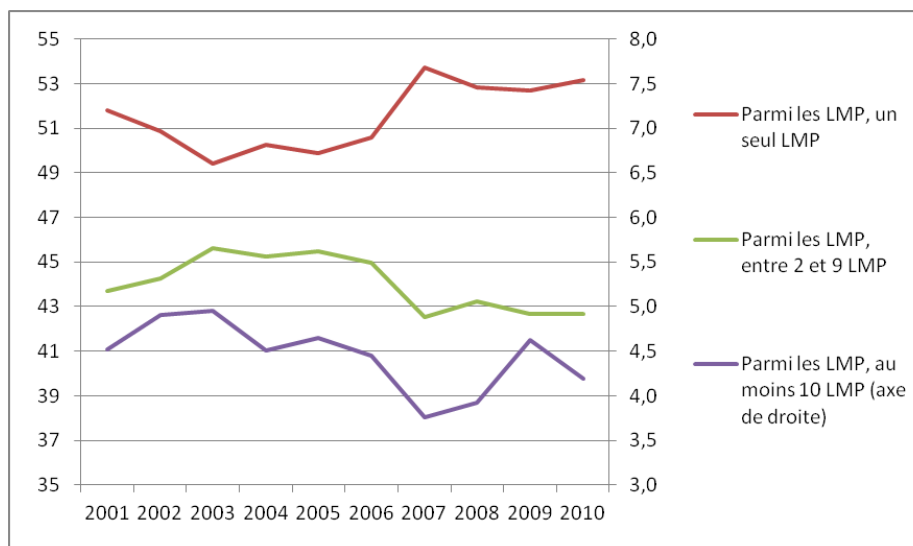
Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Le Graphique 1.12 ci-dessous montre, comme pour le LME, que c'est la part des établissements qui ont licencié pour motif personnel un seul salarié qui est la plus importante parmi les établissements qui ont eu recours au moins une fois au LMP au cours de l'année (courbe rouge), bien devant les LMP qui concernent entre 2 et 9 salariés (courbe verte). Ainsi, en 2010, environ 53 % des établissements qui ont utilisé le LMP au cours de l'année ne l'ont fait qu'une seule fois. L'évolution de ces pratiques de LMP semble, elle-aussi, liée aux fluctuations conjoncturelles. Entre 2001 et 2003, on observe par exemple une baisse de la part des établissements ayant réalisé un seul LMP parmi ceux qui ont licencié pour ce motif, et une hausse de la part de ceux ayant effectué au moins deux LMP au cours de l'année. Cela confirme le rôle premier joué par l'intensité de l'utilisation du LMP dans la hausse observée

entre 2001 et 2003. De même, entre 2008 et 2009, c'est d'abord la part des établissements ayant licencié pour motif personnel au moins 10 salariés qui augmente, alors que celles des LMP concernant entre 2 et 9 salariés ou un seul salarié diminuent légèrement.

Graphique 1.12 : Répartition des établissements selon le nombre de LMP réalisés au cours d'une année



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : sur l'axe de droite, est représentée la part des établissements qui ont effectué au moins 10 LMP au cours de l'année parmi les établissements qui ont licencié pour motif personnel au moins un salarié au cours de l'année (entre 3,5 et 5 % des établissements). Sur l'axe de gauche, sont représentées les parts des établissements qui ont licencié pour motif personnel soit un seul salarié au cours de l'année, soit entre 2 et 9 salariés, parmi les seuls établissements qui ont licencié pour motif personnel au moins un salarié au cours de l'année.

En conclusion de cette analyse, trois constats principaux peuvent être mis en avant. Tout d'abord, si des effets de composition sectoriels ont pu apparaître dans l'utilisation des deux catégories du licenciement au cours de la période, ils n'ont pas modifié l'évolution générale portée avant tout par le secteur du tertiaire marchand. Ensuite, très peu d'établissements utilisent au moins une fois au cours de l'année le LME et cette part est de plus en plus faible sur la période. C'est donc cette diminution de la diffusion du recours au LME qui explique en grande partie la tendance à la baisse structurelle de ce motif de licenciement. En revanche, en période de ralentissement économique, un peu plus d'établissements l'utilise mais dans une ampleur bien plus grande. Enfin, l'évolution du LMP semble, au contraire, surtout liée aux

variations dans l'intensité avec laquelle une proportion assez stable d'établissements (entre 33 et 42 %) l'utilise.

Jusqu'à présent, nous avons étudié l'utilisation de chaque mode de rupture séparément sans se préoccuper des liens qui peuvent exister entre eux. Or, nous n'avons que très peu d'éléments sur la façon dont les établissements utilisent conjointement ces différentes modalités de rupture. Existe-t-il par exemple une séparation nette entre des établissements qui n'utilisent que le motif personnel du licenciement et d'autres seulement le motif économique ? Comment la RC introduite en fin de période d'observation modifie-t-elle ces interdépendances ?

3.2 Des relations de complémentarité ou d'exclusivité entre les modalités de rupture

L'étude des relations entre le recours aux différentes modalités de rupture peut nous permettre de révéler l'existence d'interdépendances entre leurs usages. A partir d'une catégorisation des pratiques de rupture des établissements, il s'agit d'abord de s'intéresser aux liens entre les deux motifs du licenciement, puis entre le licenciement et la démission (3.2.1). Des évolutions particulières de ces pratiques de rupture à partir de 2008 nous conduisent ensuite à considérer plus précisément l'utilisation de la RC qui pourrait jouer un rôle dans ces changements de pratique (3.2.2).

3.2.1 Quelles interdépendances dans l'utilisation des modalités de rupture du CDI ?

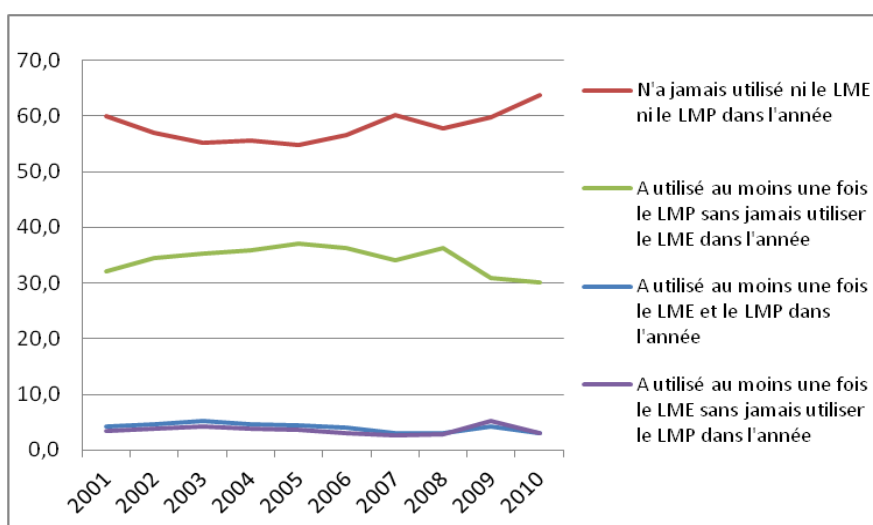
Les liens entre les recours aux deux motifs du licenciement sont d'abord étudiés, avant de prendre en compte la présence des démissions dans les établissements afin d'analyser également les interdépendances entre des modalités de rupture à l'initiative de l'employeur et une autre à l'initiative du salarié.

3.2.1.1 Une utilisation du LMP majoritairement exclusive de celle du LME

A partir d'une catégorisation des établissements selon l'utilisation exclusive ou conjointe des deux motifs du licenciement, nous pouvons étudier les interdépendances entre leurs recours. Mais en réalité, la plus grande partie des établissements n'ont recours ni au LME, ni au LMP au cours d'une année donnée (autour de 60 %, cf. Graphique 1.13 ci-dessous et Annexe 1.15 p. 276). Cela résulte du fait que la diffusion des deux types de licenciement est assez faible parmi les établissements d'au moins 10 salariés (cf. 3.1.2 et 3.1.3). Lorsqu'ils utilisent au

moins un des deux motifs, la situation la plus fréquente est celle où les établissements n'utilisent que le LMP au cours de l'année sans jamais utiliser le LME : cela concerne environ un établissement sur trois. Ces deux principales catégories d'établissements connaissent une évolution plutôt stable jusqu'en 2008. A partir de cette date, leur évolution devient opposée : la part des établissements n'ayant utilisé aucun des deux motifs de licenciement au cours de l'année augmente (+ 10 %), alors que celle utilisant exclusivement le motif personnel du licenciement diminue (- 17 %). Cela peut paraître surprenant dans un contexte de crise économique. Mais l'évolution de ces deux catégories semble en réalité être compensée par la hausse du nombre des établissements qui utilisent le LME au cours de l'année, soit de manière exclusive, soit conjointement avec le LMP. Toutefois, cette utilisation plus importante du LME ne s'observe qu'entre 2008 et 2009, n'expliquant pas alors les évolutions particulières relatives aux deux principales catégories d'établissements entre 2009 et 2010. L'introduction de la RC pourrait être une autre interprétation de ces évolutions, sur laquelle nous revenons plus loin (cf. 3.2.2).

Graphique 1.13 : Répartition des établissements selon l'utilisation des deux motifs du licenciement au cours de l'année



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, 64 % des établissements n'ont jamais utilisé ni le LMP ni le LME au cours de l'année, alors qu'ils sont 30 % à avoir utilisé au moins une fois le LMP sans jamais utiliser le LME au cours de l'année.

Ces résultats obtenus sur l'ensemble des établissements masquent cependant des différenciations assez fortes selon les tailles d'effectifs et les secteurs d'activité. L'absence d'utilisation des deux motifs du licenciement au cours d'une année est par exemple surtout le

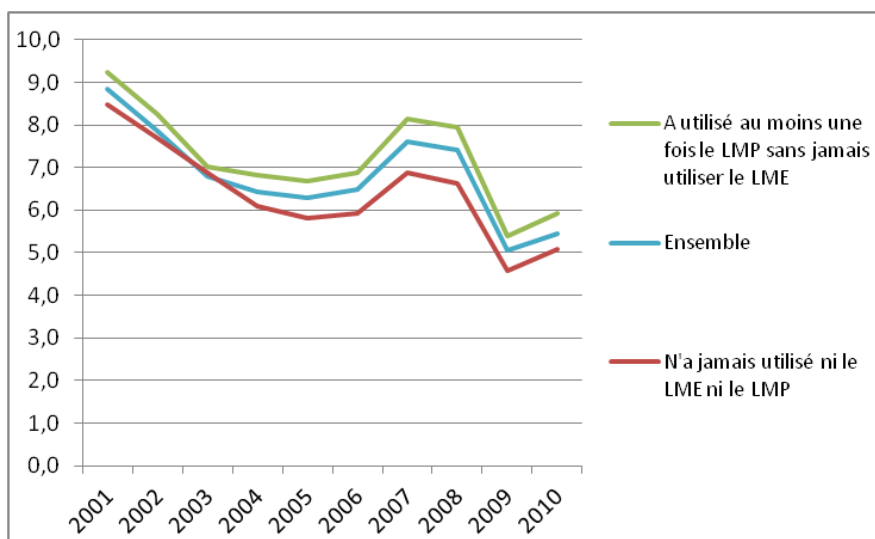
fait des petits établissements : environ deux-tiers des établissements de 10-49 salariés n'utilisent jamais aucun des deux licenciements, alors que ce n'est le cas que de 26 à 33 % des établissements d'au moins 50 salariés (cf. Annexe 1.16 p. 277). Au niveau sectoriel, les établissements de l'industrie se distinguent des autres secteurs par le fait qu'ils sont plus nombreux à utiliser conjointement les deux motifs du licenciement, ainsi qu'à utiliser uniquement le motif économique (cf. Annexe 1.17 p. 278). Etant un secteur en difficulté économique, l'industrie est en effet davantage utilisatrice du licenciement économique (cf. 3.1.1).

Si de manière générale, l'usage du LMP semble exclusif de celui du LME, on peut s'interroger sur les relations que peut entretenir cet usage spécifique du licenciement avec les démissions qui, même si elles découlent d'une initiative des salariés, peuvent influencer les pratiques de licenciement des employeurs.

3.2.1.2 Deux situations majoritaires : une coexistence du LMP et de la démission, et une présence des démissions exclusive du recours au LMP

Les démissions constituent la modalité de rupture du CDI la plus utilisée et la plus diffusée dans les établissements (entre 75,8 % en 2001 et 60,7 % en 2010, cf. Annexe 1.13 p. 274). Le Graphique 1.14 ci-dessus montre l'évolution du taux de démission selon les deux pratiques du licenciement les plus fréquentes : aucun licenciement au cours de l'année, ou utilisation seule du LMP au cours de l'année (cf. Annexe 1.18 p. 279 pour les résultats des autres catégories d'établissements). Il en ressort que les établissements qui n'ont pas licencié au cours de l'année sont caractérisés par un taux de démission plus faible que l'ensemble des établissements (sauf en 2003), alors qu'au contraire, ceux qui ont utilisé le LMP au cours de l'année ont un taux de démission plus élevé que l'ensemble. En revanche, il n'y a pas de différence d'évolution entre les deux groupes d'établissements, de sorte que l'on peut penser qu'ils réagissent de la même manière aux fluctuations conjoncturelles. Cela conduit à supposer qu'il pourrait exister un lien entre l'utilisation des différentes modalités de rupture du CDI dans une logique de GRH.

Graphique 1.14 : Taux agrégé de démission selon la pratique du licenciement

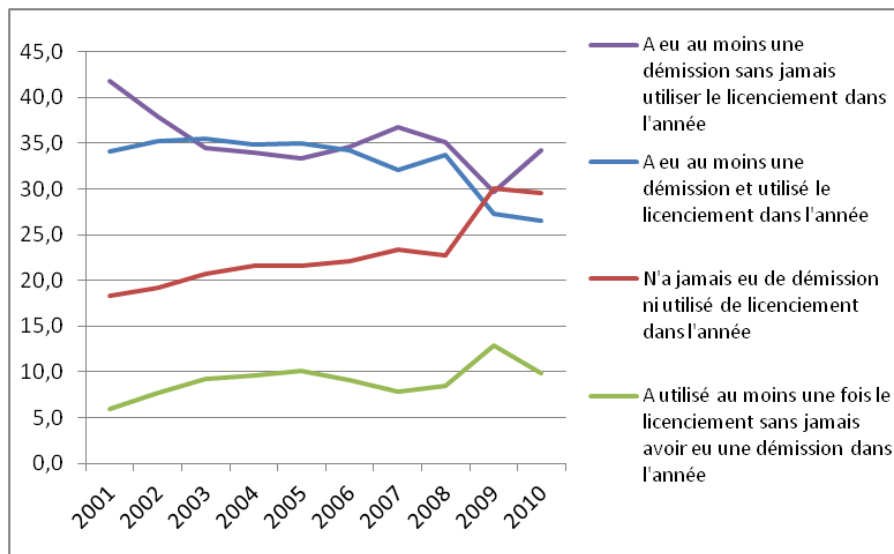


Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Une autre façon d'étudier ce lien entre licenciement et démission consiste à distinguer les établissements selon la présence conjointe ou non du licenciement et de la démission au cours d'une année. Ainsi, les établissements qui connaissent chaque année au moins une démission et au moins un licenciement (quel que soit le motif) représentent près d'un établissement sur trois entre 2001 et 2008, puis cette part diminue entre 2008 et 2010 (cf. Graphique 1.15 ci-dessous et Annexe 1.19 p. 280). La situation contraire, aucun licenciement et aucune démission, concernent environ 20 % des établissements et augmente fortement entre 2008 et 2009. Ces évolutions de fin de période interpellent, mais elles restent difficiles à interpréter : la crise débutée en 2008 devrait augmenter les licenciements et diminuer les démissions ; mais on pourrait aussi penser que la RC a pu compenser cette moindre utilisation des licenciements. Par ailleurs, cette répartition générale des situations conjointes de licenciement et de démission cache là encore de profondes disparités selon la taille des établissements. Par exemple, alors que plus de 60 % des établissements de 50 salariés et plus connaissent à la fois une démission et un licenciement, cette part se situe autour de 25 % pour les plus petits établissements (cf. Annexe 1.20 p. 281). Pour les petits établissements, la situation la plus fréquente est en réalité celle où au moins une démission a lieu au cours de l'année sans utiliser le licenciement (36,8 % en 2010, contre 24 % pour les plus grands établissements).

Graphique 1.15 : Répartition des établissements selon l'utilisation du licenciement et la présence de démission au cours de l'année



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, 34 % des établissements ont connu au moins une démission sans jamais avoir recouru au licenciement au cours de l'année, alors que 29.5 % d'entre eux n'ont connu ni démission ni licenciement au cours de l'année.

Au vu des liens établis entre les trois modalités de rupture du CDI, nous pouvons conclure à l'existence d'interdépendances entre d'une part le LMP et le LME qui sont utilisés le plus souvent de manière exclusive l'un de l'autre, et d'autre part, le LMP et la démission dont les recours apparaissent le plus souvent soient complémentaires, soient exclusifs (démissions sans licenciement). Néanmoins, cette catégorisation des pratiques de rupture a également montré qu'une partie importante des établissements (près de 60 %) n'avait en réalité jamais recours au licenciement quel qu'en soit le motif au cours d'une année. Même en prenant en compte les démissions, il reste environ un tiers des établissements qui n'utilise aucune des trois modalités de rupture au cours d'une année. Quelques signes de changement observés dans les évolutions en fin de période posent la question du rôle joué par l'introduction de la RC. Cela nous conduit à étudier plus particulièrement l'usage qui est fait de la RC par les employeurs et les salariés.

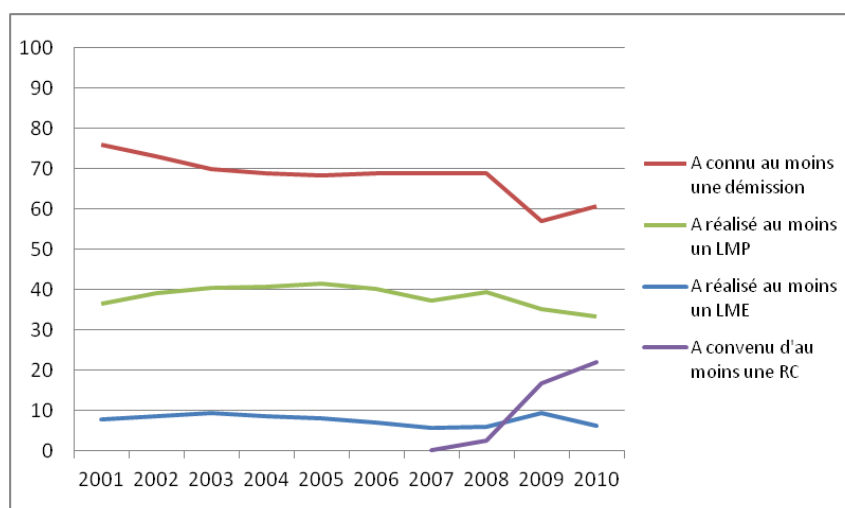
3.2.2 Quel impact de l'arrivée de la RC sur la gestion de la main-d'œuvre ?

L'analyse de la RC à partir de son usage statistique semble limitée par le contexte de la crise économique dans lequel elle a été introduite. Cela nous invite à rester prudents dans l'interprétation des statistiques descriptives que nous allons présenter, et seule une analyse

économétrique aboutie pourrait permettre d'évaluer l'effet de la RC sur le comportement des employeurs en matière de gestion de leurs salariés (cf. chapitre 4).

Tout d'abord, le Graphique 1.16 ci-dessous montre la diffusion rapide de la RC parmi les établissements : en 2010, la part des établissements ayant convenu d'au moins une RC au cours de l'année atteint 22 %, dépassant largement la part de ceux qui ont réalisé au moins un LME au cours de l'année (6 %). Cette rapide diffusion coïncide avec l'arrêt en 2008 de la progression du LMP qui était pourtant caractéristique des deux dernières décennies, et le début d'une baisse de son intensité et de sa diffusion dès 2008 (cf. 3.2.1). Comme nous l'avons déjà suggéré, la crise financière qui débute en 2008 mais dont les effets économiques se font ressentir surtout en 2009, pourrait d'abord expliquer une moindre utilisation du LMP au profit du LME (effet de substitution), c'est d'ailleurs ce qu'on observe entre ces deux années. Mais cette explication ne semble pas tenir l'année suivante. En effet, entre 2009 et 2010, le taux de LME, ainsi que la part des établissements ayant réalisé au moins un LME, diminuent de nouveau pour retrouver pratiquement leur niveau de 2008, (cf. 3.1.2). Cependant, l'intensité et l'utilisation du LMP continuent à diminuer, alors que l'on aurait pu attendre une nouvelle hausse du LMP si cette évolution s'expliquait uniquement par un effet crise. L'apparition de la RC a donc pu jouer un rôle dans cette évolution.

Graphique 1.16 : Recours aux modalités de rupture du CDI



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, 61 % des établissements ont connu une démission au cours l'année, alors qu'ils sont seulement 6 % à avoir licencié pour un motif économique au moins une fois au cours de l'année.

Il est ensuite possible d'étudier les liens de la RC avec les autres modalités de rupture du CDI selon deux types d'analyses.

D'une part, l'analyse du taux de RC selon la pratique du licenciement des établissements (cf. Annexe 1.21 p. 282) montre que ce sont les établissements qui utilisent conjointement les deux motifs de licenciement qui concluent le plus de RC. Cependant, ceux qui utilisent de manière exclusive le licenciement économique et ceux qui n'utilisent pas le licenciement quel qu'en soit le motif au cours de l'année ont également un taux de RC supérieur à l'ensemble des établissements. La crise a pu jouer un rôle d'effet d'aubaine dans le recours à la RC pour les établissements qui étaient en difficulté économique. En intégrant les démissions, on observe là encore que les établissements ne connaissant ni démission ni licenciement, et ceux n'ayant connu que des démissions sans jamais licencier au cours de l'année, ont un taux de RC plus élevé que l'ensemble. Même s'il reste difficile à cette étape de l'analyse d'interpréter ces résultats, des interdépendances entre l'utilisation de la RC et des autres modalités de rupture du CDI semblent émerger.

D'autre part, dans les deux sous-parties précédentes, nous avons remarqué une évolution bien distincte à partir de 2008 concernant la répartition des établissements selon leur pratique de licenciement et selon la présence conjointe de licenciement et démission. Le Graphique 1.13 p. 63 faisait apparaître une forte hausse de la part des établissements qui ne réalisait aucun licenciement au cours de l'année entre 2008 et 2010 (+ 10 %) ⁵⁰, pour atteindre 64 % en 2010. Ce résultat a pu apparaître surprenant alors que le contexte économique reste difficile et qu'il apparaît une nouvelle modalité de rupture du CDI. Si on intègre la RC dans l'analyse, ceux qui ont utilisé ni RC et ni licenciement au cours de l'année représentent encore 52 % des établissements en 2010, alors qu'ils sont 11,7 % à utiliser seulement la RC (cf. Annexe 1.22 p. 283). Est-ce que l'on peut en conclure pour autant que des établissements qui ne licenciaient pas au cours d'une année utilisent dorénavant la RC, modalité pouvant être considérée comme facilitant et sécurisant la rupture du CDI par rapport au licenciement ? Nous y reviendrons plus précisément dans le chapitre 4.

L'étude des liens entre l'utilisation des différentes modalités de rupture du CDI a révélé leurs interdépendances. Le recours à l'une des modalités de rupture ne dépend donc pas seulement

⁵⁰ Cette évolution pourrait cependant provenir d'un simple effet de baisse du dénominateur, c'est-à-dire d'une baisse du nombre total d'établissements. Mais en réalité, le nombre total d'établissements entre 2008 et 2010 reste stable.

d'une définition juridique initiale avec les procédures particulières qu'elle engendre, mais aussi de l'utilisation des autres modalités de rupture dans une logique de gestion de la main-d'œuvre. Les deux hypothèses émises pour expliquer l'évolution des deux motifs du licenciement avait déjà montré l'importance de cette dernière dimension de GRH. Cela est confirmé par notre analyse statistique. Pour illustrer autrement cette imbrication des catégories de rupture, on peut enfin s'interroger sur le rôle de l'environnement économique des établissements sur l'utilisation de ces modalités de rupture, en montrant qu'il n'est pas seulement lié au licenciement pour motif économique.

3.3 L'articulation des modalités de rupture avec l'environnement économique des établissements

La caractérisation des établissements selon des indicateurs économiques est le dernier élément que nous apportons dans l'analyse du recours aux différentes modalités de rupture du CDI. Cette étude nous oblige cependant à construire une nouvelle base de données à partir de l'appariement des EMMO-DMMO et des EAE, ce qui modifie quelque peu la structure de l'échantillon des EMMO-DMMO sur lequel nous travaillions jusqu'à présent (cf. Encadré 1.4 ci-dessous). De plus, il s'agit, par cet appariement, de relier des pratiques de rupture effectuées par les établissements à des indicateurs économiques caractérisant la situation de l'entreprise à laquelle cet établissement appartient. Or tous les établissements d'une entreprise n'ont pas forcément les mêmes pratiques de rupture, notamment de licenciement. Il peut ainsi exister une hétérogénéité des pratiques au sein d'une même entreprise que l'on ne prend pas en compte dans notre analyse descriptive. Enfin, les indicateurs économiques choisis sont de deux ordres : un indicateur de rentabilité économique qui rapporte l'excédent brut d'exploitation (EBE) au stock de capital de l'entreprise (capturé ici par les immobilisations), et un indicateur de résultat de l'entreprise qui rapporte le résultat courant avant impôt (RCAI) au chiffre d'affaires (CA) ; puis un indicateur de répartition de la richesse de l'entreprise, le taux de marge brut, qui rapporte l'EBE à la valeur ajoutée (VA). Ces trois indicateurs renvoient donc à des dimensions différentes du contexte économique d'une entreprise, ce qui peut conduire à des résultats spécifiques selon l'indicateur mobilisé dans l'analyse.

Deux points peuvent être étudiés dans ce cadre. D'une part, nous nous attendons à ce que la rupture du CDI qui soit le plus en lien avec le contexte économique de l'entreprise soit le licenciement économique qui, par définition, devrait être davantage utilisé dans des entreprises en difficulté (3.3.1). D'autre part, si l'on compare le licenciement (quel que soit le

motif) qui repose sur une décision de l'employeur et la démission qui, elle, se fonde sur un choix du salarié, on peut penser qu'il est plus probable que le premier type de rupture soit davantage relié à la situation économique de l'entreprise que le second (3.3.2).

Encadré 1.4 : Construction d'un échantillon issu de l'appariement des données sur les mouvements de main-d'œuvre des établissements (EMMO-DMMO) aux enquêtes sur les comptes de résultat des entreprises (EAE-Esane)

L'appariement entre les EMMO-DMMO et les EAE-Esane (EAE jusqu'en 2008 devenues Esane ensuite) a conduit à effectuer plusieurs restrictions qui rendent cette nouvelle base de données différente de celle utilisée dans la section II et dans le début de la section III.

Tout d'abord, le champ sectoriel des établissements n'est pas le même étant donné que le secteur du tertiaire non marchand n'est pas disponible dans les EAE. De plus, la période d'étude est réduite d'un an car nous ne disposons pas actuellement des Esane en 2010. Finalement, notre base appariée EMMO-DMMO-EAE comprend des établissements des secteurs marchands hors agricole entre 2001 et 2009.

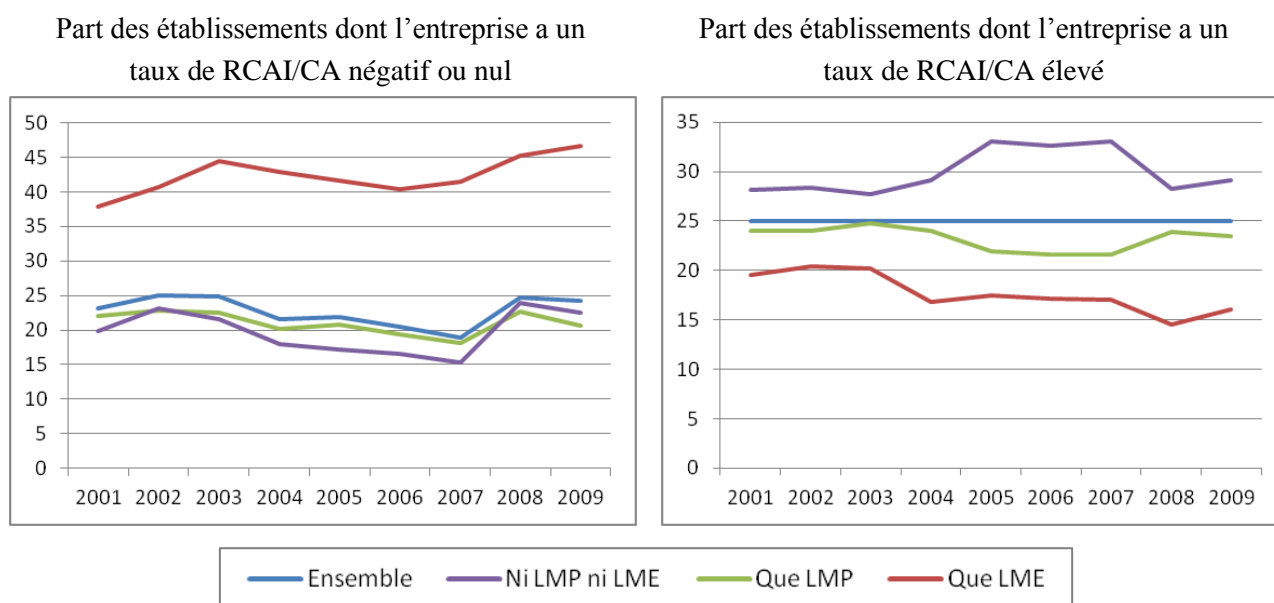
De plus, l'appariement entre les établissements présents dans les EMMO-DMMO et leur entreprise présente dans les EAE – qui s'effectue grâce à l'identifiant Siren – entraîne une modification de structure de l'échantillon initial des EMMO-DMMO. En effet, tous les établissements des EMMO-DMMO ne se retrouvent pas dans une entreprise EAE car le champ des deux bases de données est différent, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des tailles d'effectifs. Ce problème est d'autant plus probable pour les établissements présents dans les EMMO puisque ce sont des enquêtes non exhaustives qui s'effectuent par sondage. La base finale EMMO-DMMO-EAE est ainsi constituée par davantage d'établissements de l'industrie et moins du tertiaire marchand par rapport à la base EMMO-DMMO, ainsi que par moins de petits établissements (10-49 salariés), tout du moins jusqu'en 2008 (cf. Annexe 1.23 et Annexe 1.24 et p. 284-285).

Enfin, cette différence de niveau (établissement/entreprise) entre les deux bases de données initiales conduit à une interprétation particulière des résultats. En effet, les indicateurs économiques caractérisent l'entreprise d'appartenance de l'établissement et non directement l'établissement lui-même. Par conséquent, ils nous donnent des informations sur l'environnement économique de l'établissement et ne peuvent être assimilés à la situation économique de l'établissement lui-même. En outre, les indicateurs présents ici ne le sont qu'en niveau puisque la construction de taux de croissance de ces indicateurs réduirait encore davantage notre échantillon car cela nécessiterait d'éliminer tous les établissements qui ne sont pas présents au moins deux années de suite.

3.3.1 Le recours au licenciement économique associé à un environnement économique plus dégradé

Pour étudier le lien entre l'utilisation du licenciement économique et des indicateurs économiques, nous reprenons les catégories d'établissements distinguées selon leur pratique de licenciement dans la partie précédente et étudions leur répartition dans les entreprises caractérisées par des indicateurs économiques élevés ou au contraire faibles.

Graphique 1.17 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de RCAI/CA de l'entreprise



Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de la France métropolitaine.

Note : la catégorie des établissements utilisant à la fois le LME et le LMP au cours de l'année n'a pas été représentée ici car elle ne se distingue pas de celle des établissements utilisant uniquement le LME.

Lecture : sur le graphique de gauche, en 2009, plus de 45 % des établissements n'ayant utilisé que le LME au cours de l'année appartiennent à des entreprises qui ont un taux de RCAI/CA négatif ou nul. Sur le graphique de droite, en 2009, près de 30 % des établissements n'ayant utilisé aucun licenciement au cours de l'année (quel que soit le motif) appartiennent à une entreprise caractérisée par un taux de RCAI/CA élevé, c'est-à-dire supérieur au Q3 de la distribution (courbe bleue sur le graphique).

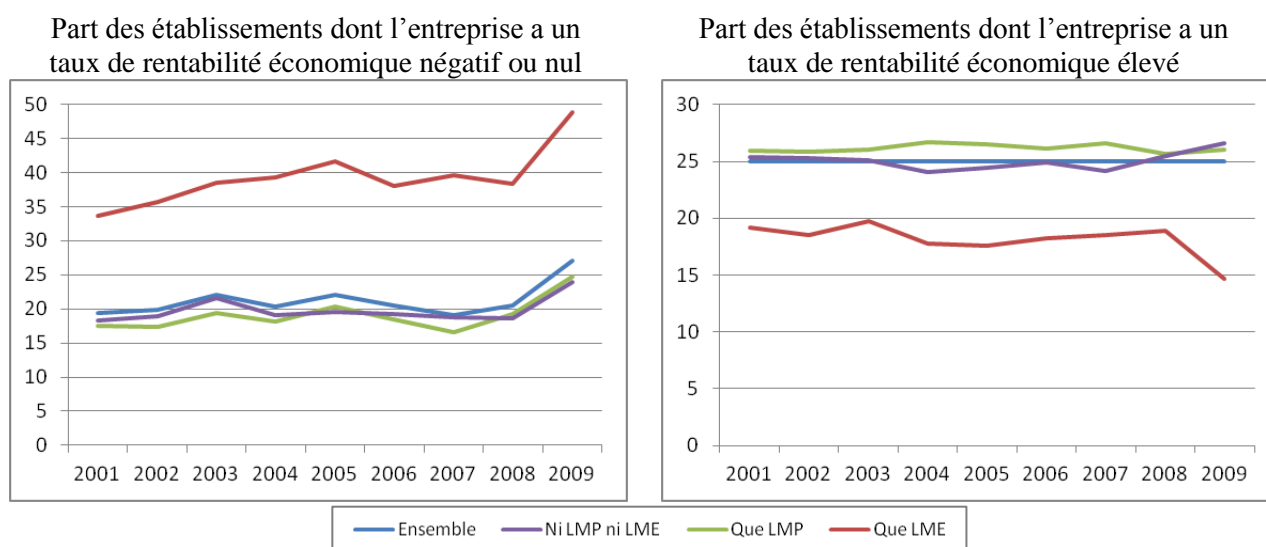
Les deux graphiques ci-dessus montrent que les établissements qui n'utilisent que le LME au cours de l'année sont plus souvent présents dans des entreprises dont le taux de RCAI/CA est négatif ou nul (45 % en 2009, alors que ce n'est le cas que de 25 % de l'ensemble des établissements), et au contraire moins souvent dans des entreprises dont le taux de RCAI/CA est élevé (supérieur au q3 de la distribution annuelle). Rappelons néanmoins que ces établissements n'ayant utilisé que le LME au cours de l'année ne représentent qu'une proportion faible de l'ensemble des établissements (2 à 5 %), mais ils permettent ici de

montrer une relation entre le recours au LME des établissements et les performances économiques plus faibles des entreprises auxquels ils appartiennent.

De plus, une hiérarchie entre le niveau du taux de RCAI/CA et le type de pratique de licenciement semble apparaître : si le résultat de l'entreprise est élevé, son établissement sera plus souvent caractérisé par une absence d'utilisation du licenciement, puis par une pratique d'utilisation exclusive du LMP, et enfin par une pratique d'utilisation exclusive du LME. La hiérarchie est inversée si le niveau du taux de RCAI/CA est négatif ou nul. On retrouve les mêmes résultats et la même hiérarchie des catégories d'établissements avec le taux de marge brute (EBE/VA, cf. Annexe 1.25 p. 286).

Un autre groupe d'établissements semble se distinguer au vu des deux graphiques ci-dessus. Les établissements qui n'utilisent aucun des deux motifs de licenciement au cours de l'année (entre 33 et 41 % des établissements) appartiennent plus souvent à des entreprises dont le taux de RCAI/CA est élevé (il en est de même pour le taux de marge brute, cf. Annexe 1.25 p. 286). Mais si l'on considère un autre indicateur économique, le taux de rentabilité économique (EBE/immobilisations), cette différence n'est plus visible (cf. graphiques ci-dessous). Seuls les établissements utilisant uniquement le LME au cours de l'année se distinguent des autres, puisque là encore ils sont plus souvent présents dans des entreprises dont le taux de rentabilité économique est négatif ou nul.

Graphique 1.18 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de rentabilité économique de l'entreprise



Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : sur le graphique de gauche, en 2009, parmi les établissements n'ayant utilisé que le LME au cours de l'année, près de 50 % appartiennent à une entreprise ayant un taux de rentabilité économique négatif ou nul.

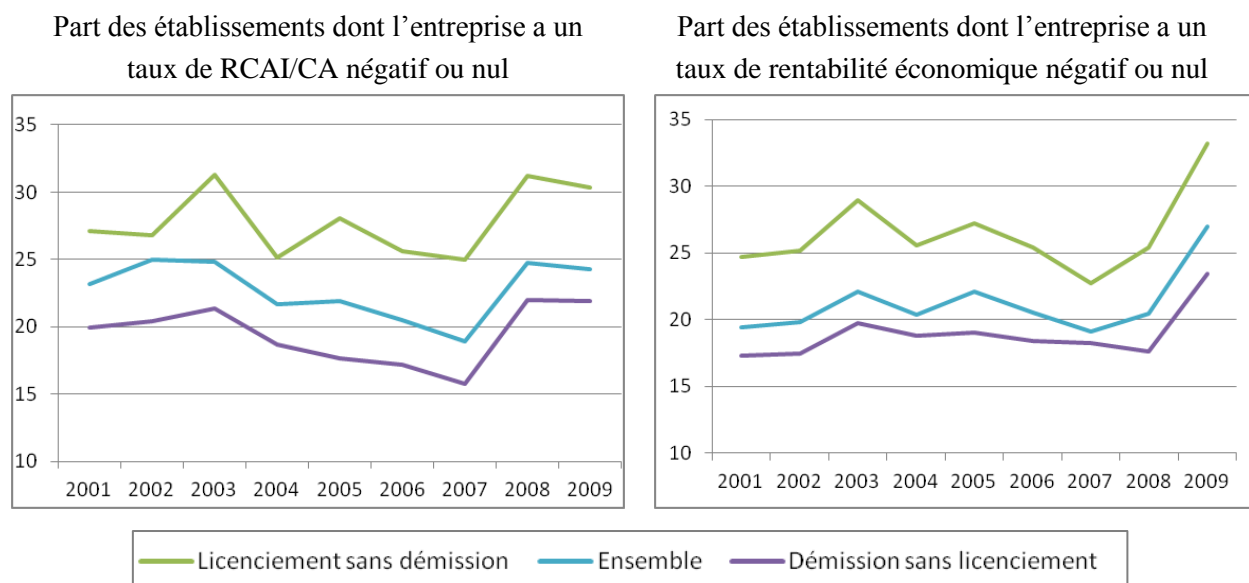
La prise en compte de la démission dans l'analyse du lien entre ruptures du CDI et environnement économique peut nous permettre de confirmer que le licenciement, même sans distinction de motif⁵¹, est davantage lié à des indicateurs économiques de l'entreprise que ne l'est la démission. En effet, la démission étant, en théorie, un choix du salarié et non de l'employeur, on peut considérer qu'elle dépend davantage des contraintes individuelles de chaque salarié (en matière de gestion de carrière professionnelle par exemple) ou des caractéristiques de leur emploi, plutôt que de l'environnement économique de l'entreprise.

3.3.2 Par rapport à la démission, le licenciement est davantage lié à des indicateurs économiques

L'opposition entre les courbes verte et violette sur le Graphique 1.19 confirme bien que l'utilisation du licenciement est davantage associée à un contexte économique plus souvent dégradé. Les établissements qui licencient au cours de l'année sans connaître par ailleurs de démissions appartiennent plus souvent à des entreprises dont les taux de RCAI/CA et de rentabilité économique sont négatifs ou nuls, alors que les établissements qui ne licencient pas mais connaissent des démissions sont moins présents dans ce type d'entreprise.

⁵¹ Le motif économique du licenciement est davantage lié à l'environnement économique de l'entreprise, mais le motif personnel pourrait également être lié à cet environnement, de façon moins importante néanmoins. En effet, si le motif du LMP repose sur une insuffisance de résultat, autrement dit sur une performance du salarié, alors on peut considérer que cette performance individuelle peut elle-même être corrélée aux performances économiques de l'entreprise. Nous reviendrons sur l'existence possible de ce lien entre LMP et variables économiques dans le chapitre 2.

Graphique 1.19 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de RCAI/CA et du taux de rentabilité économique de l'entreprise



Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : le graphique de gauche montre qu'environ 30 % des établissements ayant utilisé le licenciement (quel que soit le motif) sans avoir connu de démission au cours de l'année appartiennent à une entreprise qui a un taux de RCAI/CA négatif ou nul.

Si le lien entre pratique du licenciement économique par les établissements et environnement économique des entreprises auxquelles ils appartiennent est bien ressorti, il semble plus généralement que ce sont les deux catégories du licenciement qui sont reliées à un environnement économique dégradé par rapport aux démissions. Or, l'analyse conjointe de l'utilisation des deux motifs du licenciement a montré que c'est d'abord le motif personnel qui est le plus utilisé lorsque l'entreprise licencie au cours de l'année. On pourrait en déduire alors que ce lien entre pratique du licenciement tous motifs confondus et performances économiques ne s'explique pas seulement par l'utilisation du motif économique mais aussi par celle du motif personnel. Ainsi, ces deux catégories du licenciement ne sont pas si étanches que l'on aurait pu le penser en partant de leur définition juridique.

A partir d'une analyse sur les comportements moyens des établissements en matière d'utilisation des ruptures du CDI, nous avons proposé dans cette dernière section de compléter la représentation statistique existante sur ces modalités de rupture. En repartant du principal fait stylisé mis en avant par les analyses proposées sur les licenciements, deux informations principales sont apportées : la baisse structurelle du LME est d'abord expliquée

par une diminution de la diffusion de son recours parmi les établissements, alors que l'évolution du LMP est influencée principalement par les modifications dans l'intensité avec laquelle une part assez stable d'établissements utilise cette modalité de rupture. Ensuite, à travers l'étude conjointe des modalités de rupture, il ressort que leur utilisation est caractérisée par des interdépendances. Par exemple, l'utilisation du motif personnel du licenciement apparaît souvent exclusive de l'utilisation du motif économique, en revanche elle peut être complémentaire de la présence de démissions dans l'établissement. Enfin, l'étude des liens caractérisant l'usage des modalités de rupture par les établissements avec les performances économiques des entreprises auxquels ils appartiennent, montre que ce ne sont pas les seuls licenciements économiques qui sont caractérisés par des performances économiques spécifiques (plus faibles comme on pouvait s'y attendre), mais également le licenciement de manière générale c'est-à-dire tous motifs confondus, et même la démission qui est reliée à des performances économiques plus élevées. Finalement, ces deux derniers résultats suggèrent l'idée que les catégories de rupture du CDI sont perméables et qu'elles ne doivent pas être étudiées de manière séparée.

Conclusion

Toute étude des modalités de rupture du CDI devrait être appréciée au regard des limites du dénombrement statistique qui les caractérise, et en premier lieu, de l'absence d'exhaustivité. Aujourd'hui, seule la RC et les PSE connaissent en effet un dénombrement exhaustif de leur usage, parce que ce sont les deux types de rupture qui sont soumises à une procédure d'homologation ou de validation de la part de l'administration du travail, comme l'était auparavant le licenciement économique. Au-delà de ce problème de non-exhaustivité du dénombrement, les deux sources statistiques mobilisées aujourd'hui sur les ruptures se trouvent limitées par leurs champs respectifs (demandeurs d'emploi inscrits ; petites entreprises exclues du champ d'interrogation des EMMO jusqu'en 2007, etc.) et par les modalités de leurs déclarations, toutes deux individuelles. Toutefois, ces problèmes de mesure statistique peuvent s'expliquer également par l'émergence de formes de rupture qui semblent difficiles à classer dans une des catégories juridiques de rupture, car elles seraient à la frontière de plusieurs d'entre elles. Cela complique davantage les représentations que s'en font les acteurs, dont les déclarations sont à l'origine de ces dénombrements. Les possibles erreurs de mesure peuvent donc provenir avant tout de ces représentations particulières. Cette inexactitude de la mesure des ruptures du CDI ne nous empêche toutefois pas d'étudier les statistiques de leur usage, car elles peuvent alors permettre de révéler les changements qui s'opèrent vis-à-vis de ces représentations.

Cette hypothèse de perméabilité des frontières se retrouve d'ailleurs dans les explications du principal fait stylisé mis en évidence sur l'utilisation des deux catégories du licenciement. Les analyses actuelles insistent en effet sur la montée du recours au LMP et la mettent en opposition à la baisse de l'utilisation du LME. Avant toutes choses, la nature de ces évolutions est à préciser car, si le LME connaît bien en tendance sur les deux dernières décennies une baisse de son recours, le LMP est, lui, caractérisé par trois phases d'évolutions successives : hausse continue entre 1997 et 2003, stagnation pendant les cinq années suivantes, et baisse depuis 2008. Ces évolutions particulières pourraient alors être expliquées par un chevauchement des deux motifs du licenciement, lequel chevauchement peut avoir plusieurs origines. D'un côté, celui-ci prendrait sa source dans le comportement frauduleux de certains employeurs qualifiant de LMP, des licenciements qui, en droit, seraient des LME. D'un autre côté, il serait la conséquence du développement de pratiques spécifiques de management qui s'appuie sur la réalisation d'objectifs fixés de manière individuelle aux

salariés. De manière générale, notre analyse statistique donne des premiers éléments témoignant d'une articulation spécifique de la situation économique de l'entreprise avec l'usage des trois modalités de rupture qui en est faite dans les établissements la composant, et non seulement avec le recours au LME.

Enfin, c'est en cherchant à étudier de manière conjointe l'utilisation des modalités de rupture par les employeurs que notre analyse donne corps à l'hypothèse de perméabilité des frontières entre les catégories statistiques de rupture. L'usage du LMP semble ainsi exclusif de celui du LME, alors qu'il est souvent coïncidant avec la présence de démissions dans l'entreprise. L'existence de ces interdépendances dans l'usage des deux catégories du licenciement et de la démission peut montrer l'importance de considérer l'ensemble de ces modalités de rupture dans une perspective plus globale de gestion des ressources humaines. Mais la coexistence de cette dimension de GRH avec l'environnement économique limite notre interprétation des interdépendances révélées entre les catégories de rupture. Une analyse économétrique va ainsi nous permettre de tester plus précisément l'hypothèse d'interdépendances et de perméabilité des catégories de rupture du CDI, en repartant des premières intuitions mises en évidence dans ce chapitre.

CHAPITRE 2 : LES DETERMINANTS DES PRATIQUES DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE RUPTURE DU CDI

1 CADRE ANALYTIQUE DES DETERMINANTS DU RECOURS AUX DEUX MOTIFS DU LICENCIEMENT

- 1.1 DES DEFINITIONS JURIDIQUES FRAGILES ET PERMEABLES MALGRE LE ROLE DE LA JURISPRUDENCE QUI PRECISE ET ENCADRE LES PRATIQUES
- 1.2 L'INFLUENCE DES PERFORMANCES ECONOMIQUES ET FINANCIERES SUR LA DECISION DE LICENCIER
- 1.3 LE LICENCIEMENT DANS LE CADRE DE STRATEGIES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

2 PRESENTATION DE LA BASE DE DONNEES ET FORMULATION DES HYPOTHESES

- 2.1 UNE BASE DE DONNEES REUNISSANT INFORMATIONS SUR LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ET INDICATEURS ECONOMIQUES
- 2.2 L'IDENTIFICATION ET LA CONSTRUCTION DES VARIABLES EXPLICATIVES
- 2.3 LA FORMULATION DES HYPOTHESES A PARTIR DES VARIABLES EXPLICATIVES DISPONIBLES

3 EVALUATION EMPIRIQUE DES FACTEURS EXPLICATIFS DU RECOURS AUX DEUX MOTIFS DU LICENCIEMENT

- 3.1 L'ANALYSE DU RECOURS DES EMPLOYEURS AUX DEUX MOTIFS DE LICENCIEMENTS ENTRE 1999 ET 2009 : UNE SEPARATION PAS TOUJOURS NETTE ENTRE LMP ET LME
- 3.2 DES PRATIQUES QUI EVOLUENT SELON LES PERIODES ET LA CONJONCTURE ECONOMIQUE

4 A LA RECHERCHE D'UN MODELE STRUCTUREL POUR CHACUN DES DEUX TYPES DE LICENCIEMENT

- 4.1 LA STRATEGIE ECONOMETRIQUE : UN PROBIT SIMPLE A EFFETS ALEATOIRES
- 4.2 DES RESULTATS PLUTOT SIMILAIRES AUX REGRESSIONS ESTIMEES EN COUPE

5 QUEL MODELE EXPLICATIF DE RECOURS POUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

- 5.1 LA STRATEGIE ECONOMETRIQUE : UN PROBIT QUADRIVARIE
- 5.2 UNE UTILISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE QUI SE RAPPROCHE DU MODELE EXPLICATIF DU RECOURS AU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Introduction

Pour comprendre l'évolution particulière des licenciements que nous avons observée et interpréter plus précisément les pratiques des employeurs, ce sont d'abord les déterminants de leurs décisions qui doivent être repérés. Or, la littérature économique sur les licenciements, qu'elle soit théorique ou empirique, se focalise essentiellement sur l'analyse des conséquences de ces décisions. Au niveau macroéconomique, elle étudie essentiellement la manière dont les règles de licenciement agissent sur le niveau du chômage et de l'emploi, ou encore sur la vitesse d'ajustement de l'emploi face aux changements de l'environnement économique⁵². Alors qu'au niveau microéconomique, ce sont par exemple les conséquences des licenciements pour motif économique sur les performances financières des entreprises qui sont considérées⁵³.

Ce chapitre renverse alors la perspective de recherche habituellement rencontrée pour tenter de cerner les facteurs explicatifs de la décision de licenciement. Il s'agit plus précisément de mieux comprendre ce que recouvrent les deux catégories juridiques du licenciement et le sens que leur donnent les employeurs. La recherche des déterminants de ces deux types de licenciement à partir des pratiques des employeurs nous permet ainsi de mieux confronter les différentes pistes explicatives de leurs évolutions respectives. Comme tentative de construction de modèles de rupture du CDI, ce travail peut également être utile à l'analyse de la rupture conventionnelle. En effet, saisir les facteurs explicatifs de son recours permet de comparer la RC aux autres modalités de rupture existantes, licenciements, mais aussi démissions, puisqu'elle peut être une décision de l'employeur, comme du salarié.

La première section tente de synthétiser plusieurs perspectives (juridique, économique, gestionnaire et sociologique) afin d'analyser les décisions de licencier en cherchant, plus précisément, à repérer les différents facteurs explicatifs du recours aux deux motifs du licenciement. En effet, la distinction juridique ne suffit pas à comprendre comment les employeurs se saisissent de ces deux motifs. L'analyse économique, mais aussi gestionnaire et sociologique, nous aident alors d'une part, à resituer la décision de licenciement dans une stratégie plus générale de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises, et d'autre part, à l'étudier dans le cadre d'un contexte économique caractérisé par des fluctuations impactant

⁵² Cf. OCDE (2004) pour une synthèse de la littérature sur les effets de la protection de l'emploi sur le marché du travail. Par ailleurs, nous reviendrons dans le chapitre 4 sur la littérature théorique et empirique traitant de la question des effets de la présence de coûts de licenciement sur les flux de main-d'œuvre et d'emploi.

⁵³ Cf. Capelle-Blancard et Couderc, 2008, pour une « méta-analyse » empirique de cette question.

les performances économiques et financières des entreprises et pouvant nécessiter par conséquent des ajustements de l'emploi.

Le cadre théorique posé et les premières pistes explicatives ainsi repérées, la deuxième section a pour objet de présenter la méthode empirique utilisée pour analyser plus précisément les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI. Afin de disposer d'un ensemble plus large de variables explicatives, nous procédons à un appariement au niveau entreprise des deux bases de données déjà utilisées dans le chapitre 1, les EMMO-DMMO et les EAE-Esane. Nous obtenons finalement dix bases de données correspondant chacune à deux années consécutives (que nous qualifions par la suite de bases biennales)⁵⁴, sur la période 1999-2009. La présentation détaillée des hypothèses permet de conclure cette section. La question centrale est celle de l'existence de deux modèles explicatifs différents, tout en étant imbriqués, pour chacun des deux motifs. Le licenciement pour motif personnel serait plutôt associé aux autres modalités de gestion de la main-d'œuvre, même s'il peut être influencé par l'activité économique de l'entreprise. A l'inverse, le licenciement pour motif économique serait d'abord corrélé aux performances économiques, tout en pouvant être lié aux autres indicateurs de gestion de la main-d'œuvre.

Dans la troisième section, nous réalisons une analyse économétrique cherchant à estimer les probabilités d'utiliser chaque type de licenciement à partir d'un probit bivarié selon chacun des deux modèles explicatifs. Nos résultats montrent que la distinction entre ces deux modèles n'est pas si nette que ce que nous supposions et, de plus, elle semble variable selon les périodes. Il est alors intéressant de chercher à repérer les raisons de l'instabilité de certains des résultats obtenus. Pour cela, nous empilons les dix bases biennales afin de tester la différence des effets des variables explicatives entre les périodes.

La dimension panel de nos données nous permet ensuite, dans une quatrième section, de prendre en compte l'effet de caractéristiques inobservables ou d'effets spécifiques individuels sur les déterminants du recours aux deux motifs du licenciement. Les résultats obtenus permettent de confirmer les résultats de l'analyse en coupe et ainsi de dégager certaines dimensions structurelles qui expliquent les décisions de recours à chacun des motifs du licenciement.

⁵⁴ Cela nous permet de construire des indicateurs économiques caractérisant les performances des entreprises exprimées en évolution et non seulement en niveau. Nous y reviendrons plus précisément dans cette section.

Enfin, la cinquième section repose sur une analyse économétrique estimant les probabilités de recourir à chacun des modes de rupture du CDI, c'est-à-dire le licenciement économique, le licenciement pour motif personnel, la démission et la RC, à l'aide d'un probit quadrivarié. L'objectif est ainsi d'introduire la RC dans l'analyse, pour la seule période 2008-2009, afin de la positionner au sein des différents modèles explicatifs de rupture. Dans un contexte spécifique de crise économique, les résultats montrent que la RC semble se détacher du modèle explicatif de la démission pour se rapprocher davantage de celui du licenciement économique.

1 Cadre analytique des déterminants du recours aux deux motifs du licenciement

Pour expliquer l'utilisation du licenciement par les entreprises et l'évolution statistique des deux motifs de licenciement que l'on a observée sur longue période (cf. chapitre 1), il est nécessaire de construire un cadre analytique qui nous conduit à mobiliser différentes perspectives méthodologiques, aussi bien économiques que gestionnaires ou encore sociologiques. L'hypothèse générale au fondement de ce cadre analytique est de considérer que les deux catégories du licenciement sont déterminées par des facteurs imbriqués entre eux, et non distincts comme on pourrait le supposer *a priori*, même si leur influence n'est pas de même intensité selon le motif du licenciement.

Tout d'abord, alors que le droit semble créer une distinction claire entre les deux motifs du licenciement à partir de leur définition respective dans le code du travail, cette séparation reste conceptuelle car des rapprochements émergent de leur usage et de leur interprétation juridique. La manière dont la « cause réelle et sérieuse » du licenciement est précisée par la jurisprudence et utilisée par les employeurs va alors alimenter la perméabilité des deux catégories juridiques (1.1). Cette perspective juridique fait néanmoins ressortir le rôle de l'environnement économique sur la décision de recourir au LME plutôt qu'au LMP, rôle qu'il s'agit de préciser, ensuite, à partir d'une littérature économique et gestionnaire. Si de mauvaises performances économiques, ou une dégradation de celles-ci, semblent effectivement liées à la décision de recourir au LME, le développement des pratiques de management par objectif dans les années 1990 semble établir un lien entre ces performances économiques et l'utilisation du LMP (1.2). Enfin, nous considérons les décisions de licenciement en réaction aux politiques des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre, qui peuvent être mises en place notamment suite à des changements organisationnels ou technologiques. La logique de gestion des ressources humaines adoptée mobilise alors l'ensemble des modalités d'embauche (CDD, CDI) et de sortie des salariés (licenciements, démissions, départs à la retraite, etc.). Intuitivement, l'influence des indicateurs de GRH pourrait porter principalement sur la décision d'utiliser le LMP qui semble présenter un caractère plus individuel que le LME, mais nous montrons toutefois que cette influence n'est pas exclusive du licenciement économique (1.3).

1.1 Des définitions juridiques fragiles et perméables malgré le rôle de la jurisprudence qui précise et encadre les pratiques

La loi considérée comme fondatrice pour le droit du licenciement est celle du 13 juillet 1973 qui instaure l'obligation d'une cause réelle et sérieuse pour licencier de manière individuelle et quel que soit le motif (à l'époque était distingué le motif économique du motif personnel ou disciplinaire). Cette loi a également institué une procédure spécifique et obligatoire (règles de fond et de forme à respecter). Pour justifier d'un licenciement, quel qu'en soit le motif, l'employeur doit donc d'abord s'appuyer sur une cause réelle et sérieuse. Le licenciement peut ensuite avoir plusieurs origines : un motif personnel ou un motif économique. Cette distinction apparaît assez nette dans le droit, mais elle reste théorique car « la loi ne peut tout prévoir, et ne le doit pas, sous peine de figer l'évolution des règles » (Portalis cité par Lascoumes et Serverin, 1986, p. 131). Les précisions de la jurisprudence⁵⁵ sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, mais également l'évolution de son utilisation par les employeurs, ont eu tendance à rendre plus fragile et perméable les définitions des deux catégories juridiques du licenciement. Dans le cas du LMP, cela est bien illustré par le développement des causes non fautives du licenciement ou par les pratiques des clauses contractuelles (1.1.1). La définition juridique du motif économique du licenciement donne également lieu à une jurisprudence continue en fonction de son utilisation par les employeurs (1.1.2).

1.1.1 Un jeu constant d'aller-retour entre précision de la jurisprudence et pratiques des employeurs en matière de licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel s'appuie sur un fait inhérent à la personne du salarié, à l'opposé du licenciement économique où la cause est extérieure à l'individu. Il doit être « motivé » et « justifié par une cause réelle et sérieuse » (L. 1232-1). Ce principe de la cause réelle et sérieuse n'est pas davantage précisé par la loi⁵⁶, mais il l'a été progressivement par la jurisprudence, d'abord dans les années 1973-1985 à la suite de la loi, puis à partir des années 1990, notamment en réaction au développement de certaines causes non fautives ou à l'utilisation de clauses contractuelles par les employeurs (cf. ci-dessous). Selon la jurisprudence, l'énonciation de la cause réelle et sérieuse du licenciement doit, de manière

⁵⁵ Il existe toutefois d'autres sources de précision des règles de droit que la seule jurisprudence. Les conventions collectives, accords d'entreprise ou encore accords de méthode, sont également là pour préciser le sens des termes de la loi et l'ajuster aux particularités de certains contextes productifs.

⁵⁶ Même si au cours des débats parlementaires, des précisions sont émises de la part de certains parlementaires, et notamment du ministre du travail de l'époque (G. Gorse), sur la définition de la réalité et du sérieux de la cause.

générale, être fondée sur des éléments objectifs, et la mesure prise par l'employeur ne doit pas être disproportionnée par rapport au fait considéré.

On distingue ensuite les causes fautives (simple, grave ou lourde) du licenciement, des causes non fautives mais qui entraînent une gêne importante au fonctionnement de l'entreprise (insuffisance professionnelle, insuffisance de résultats, inaptitude physique, absences répétées, etc.). C'est le développement, vraisemblablement dans les années 1990, de ce type de causes non fautives de licenciement (Pignoni et Zouary, 2003) qui semble avoir conduit à un autre mouvement de jurisprudence sur le principe de la cause réelle et sérieuse. En effet, au cours des années 1990, certains arrêts jurisprudentiels⁵⁷ ont pu modifier la manière de recourir à ces motifs personnels. Par exemple, l'invocation d'une perte de confiance ou d'une mésentente de l'employeur avec un salarié, n'est plus un motif en soi de licenciement depuis un arrêt de la cour de cassation en 1990 (cf. arrêt Mme Fertray en 1990). L'employeur doit dorénavant fonder le licenciement sur des faits objectifs qui démontrent la perte de confiance et empêchent la continuation de l'activité professionnelle. En effet, si le qualificatif « objectif » caractérise le caractère réel et sérieux de la cause du LMP dès les premières jurisprudences, la cour de Cassation n'exigeait pas toujours les éléments permettant d'en attester l'existence (Pélissier et *al.*, 2012).

Un autre type de pratiques, constitué par les clauses contractuelles, a également été encadré par la jurisprudence à la fin des années 1990 et au début des années 2000. L'inscription de clauses dans le contrat de travail du salarié lors de son embauche peut en effet être vue comme un moyen de faciliter le licenciement futur du salarié. Mais face au développement de l'utilisation de clauses qui donnaient lieu à une préqualification d'un motif de licenciement, la jurisprudence a souhaité limiter ces pratiques (Bessy, 2008). Le cas de l'insuffisance de résultats est révélateur de ce type de pratiques contractuelles. Désormais (arrêt du 14 novembre 2000), une clause de réalisation d'objectifs ne constitue pas, à elle seule, une cause réelle et sérieuse de licenciement. En effet, l'employeur doit pouvoir montrer que cette non-réalisation des objectifs ou de mauvais résultats est due à une insuffisance professionnelle ou à une faute imputable au salarié. De plus, les objectifs définis au contrat doivent être objectivement atteignables et compatibles avec l'état de la conjoncture économique.

⁵⁷ Pour plus de précisions sur les arrêts jurisprudentiels évoqués dans cette partie, le lecteur pourra se reporter au Précis Dalloz 2012 (26^{ème} édition) sur le Droit du travail écrit par J. Pélissier, G. Auzéro et E. Dockès, pp. 468-478.

Cette jurisprudence semble ainsi avoir rendu plus exigeante l’invocation des causes non fautives et personnelles permettant de licencier un salarié, et avoir encadré l’utilisation des clauses contractuelles. Cela montre que la définition du LMP semble constamment précisée et renouvelée sous l’effet de l’usage que font les employeurs de ce type de licenciement.

1.1.2 Des « difficultés économiques » à l’origine du licenciement pour motif économique

Concernant le motif économique du licenciement, la règle de droit semble également laisser une large place à l’interprétation par la jurisprudence. En effet, le droit définit de la manière suivante un LME : « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d’une suppression ou transformation d’emploi ou d’une modification, refusée par le salarié, d’un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (L. 1233-3). Les termes « difficultés économiques » ou « mutations technologiques » par leur imprécision, et l’usage de l’adverbe « notamment », ont pu donner lieu à une jurisprudence conséquente. La plus connue et sujette à controverses est celle qui a rendu possible le licenciement pour motif économique afin de sauvegarder la compétitivité de l’entreprise (cf. le fameux arrêt « Pages jaunes » du 11 janvier 2006⁵⁸). De manière générale, la réalité des difficultés économiques invoquées pour justifier la suppression ou la transformation d’un emploi est laissée à l’appréciation des juges.

Ce qui distingue le LME du LMP renvoie également à l’existence de procédures spécifiques selon que le licenciement est individuel ou collectif et selon la taille de l’entreprise. Lorsqu’il est collectif mais touche moins de 10 salariés en l’espace de 30 jours, les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être informées et consultées à propos du projet de licenciement. Tandis que si le projet concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours et que l’entreprise a au moins 50 salariés, un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) doit être mis en place « pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre » (L. 1233-61) et sur lequel le comité d’entreprise doit être consulté. Le PSE doit ensuite être notifié à l’administration du travail qui vérifie la régularité de la procédure. Si le caractère collectif du

⁵⁸ Selon la Cour de cassation, « la réorganisation de l’entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d’activité du groupe auquel elle appartient, et que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l’emploi, sans être subordonnée à l’existence de difficultés économiques à la date du licenciement ».

LME est souvent mis en avant lorsqu'on évoque ce type de licenciement, il faut toutefois prêter attention au fait que la plupart des licenciements économiques sont individuels comme nous l'avons montré dans le chapitre 1 (partie 2.3.1 ; cf. également Ray, 2010, qui considère que moins d'1/4 des LME sont prononcés dans le cadre d'un PSE). La séparation entre des LME collectifs et des LMP individuels, qui peut être présente dans les représentations sociales du licenciement, ne paraît donc pas très pertinente.

Finalement, la législation entourant l'utilisation du motif économique du licenciement s'est étendue à d'autres modalités juridiques de rupture. Devant les pratiques de « départs volontaires » développées dans le cadre de restructurations par les entreprises dès les années 1980, certaines règles applicables aux LME, notamment celles relatives aux procédures collectives, viennent aussi encadrer les ruptures à l'amiable pour motif économique (nous reviendrons plus précisément sur ces pratiques dans le chapitre 3). L'existence légale de plusieurs modalités juridiques de rupture pour motif économique peut, là encore, rendre perméable la définition de la catégorie statistique du LME.

De la distinction juridique entre les deux types du licenciement, il semble d'abord ressortir l'hypothèse générale de l'existence de deux modèles explicatifs différents pour chacun des deux motifs du licenciement : le LME serait plus corrélé à l'activité économique de l'entreprise ; alors que le LMP serait plus associé à des faits liés aux comportements des salariés. Cependant, dans les faits, on peut considérer que cette séparation n'est pas si radicale car le droit ne décrit pas des comportements mais seulement des cadres qui entourent les pratiques, et la jurisprudence agit constamment de son côté pour préciser certaines règles ou limiter des pratiques qui se sont développées en dehors de l'intention initiale de la loi.

Toutefois, si l'on s'en tient aux termes de la loi, le seul déterminant du licenciement qui renvoie à l'entreprise est relatif à sa situation économique et concerne d'abord le LME. Il paraît donc nécessaire maintenant de chercher à préciser le rôle des indicateurs caractérisant la situation économique et financière des entreprises dans la décision de licencier.

1.2 L'influence des performances économiques et financières sur la décision de licencier

Si le lien le plus évident entre la situation économique de l'entreprise et ses décisions de licenciement concerne les pratiques de réduction d'effectifs, autrement dit d'abord le licenciement économique (1.2.1), nous montrons que le contexte économique peut également

expliquer une partie de l'utilisation du LMP, et de son évolution sur les deux dernières décennies, à travers le développement de pratiques de management par objectif dans les entreprises (1.2.2).

1.2.1 Suppressions d'emploi et performances des entreprises : quelle relation de causalité et quels indicateurs pertinents ?

La littérature gestionnaire et économique s'est intéressée aux liens entre les performances économiques et financières des entreprises et leurs pratiques de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois. Même si la nature de ces réductions d'effectifs (modalités de rupture utilisées : PSE, licenciements économiques, départs négociés ou volontaires) n'est pas étudiée en soi, ni toujours précisée, cette littérature nous apporte des éléments de cadrage indispensables pour deux raisons. Elle permet, d'une part, de saisir les indicateurs utilisés pour caractériser les performances des entreprises et, d'autre part, de mettre en évidence l'intensité des liens entre ces indicateurs et les politiques de réduction des effectifs. Deux types d'analyses sont effectués : soit une étude des déterminants économiques et financiers des réductions d'effectifs, soit au contraire, un examen des effets des réductions d'effectifs sur les performances des entreprises.

Sur données françaises (échantillon restreint de 90 entreprises sélectionnées à partir de la base de données comptables et financières Dafsa-Pro), Sentis (1998) montre de manière descriptive que les entreprises qui réduisent leurs effectifs de plus de 10 % sur la période 1992-1994 sont caractérisées par des performances financières plus faibles que la médiane des entreprises du secteur auquel elles appartiennent (indicateurs de rentabilité économique et de productivité du travail⁵⁹). Les résultats des régressions logistiques montrent cependant que ces réductions d'effectifs ne s'expliqueraient pas forcément par une dégradation de la situation financière des entreprises. A l'inverse, ces résultats ne semblent pas non plus montrer clairement une amélioration des performances financières qui aurait été provoquée par des réductions d'effectifs (effet positif à court terme sur la productivité et la rentabilité économique l'année suivant les suppressions d'emplois, mais aucun effet sur la rentabilité des capitaux). Plus récemment, Reynaud (2012), à partir d'un modèle logit sur un échantillon de plus de 13 000 entreprises, dégage le résultat selon lequel la probabilité de réduire les effectifs en 1996 est plus forte dans les entreprises ayant des difficultés économiques (baisse du chiffre d'affaires)

⁵⁹ La rentabilité économique est calculée ici comme le rapport entre la valeur ajoutée et la valeur de marché de la firme, alors que la productivité du travail est mesurée par le logarithme du rapport entre la valeur ajoutée et l'effectif.

et financières⁶⁰ l'année précédente. En revanche, à partir d'estimations en doubles différences (à partir d'une comparaison entre entreprises cotées et non cotées), l'auteur ne trouve pas d'évidence empirique à l'hypothèse que les restructurations amélioreraient les performances financières (à travers le ROE notamment).

Enfin, à titre de synthèse, Allouche et *al.* (2008) ont procédé à une méta-analyse de la littérature étudiant ce lien entre restructurations et performances économiques, financières et boursières des entreprises à partir de 52 publications académiques⁶¹. Les auteurs montrent, d'une part, à partir de méta-régressions, que les entreprises qui se restructurent en réalisant des suppressions d'emplois ont des performances inférieures aux autres entreprises l'année de la restructuration⁶². D'autre part, ce n'est qu'à moyen-long terme (après deux ans) que ces entreprises améliorent leurs performances. Cette évolution est alors analysée par les auteurs comme un phénomène de rattrapage pour revenir à une situation « normale » de performance.

De manière plus qualitative (entretiens et expériences sur le terrain), Beaujolin-Bellet (1999) étudie la décision de réduction des effectifs. Elle met notamment en évidence le développement de la logique financière de court-terme dans la prise de décision. Cette logique tend à s'appuyer sur quelques indicateurs clés dont l'évolution est étudiée par les directions des entreprises, ainsi que par les actionnaires, tout au long de l'année : le chiffre d'affaires (CA), le résultat net, le résultat exceptionnel, le rapport entre le résultat net et le CA, le rapport entre la masse salariale et le CA, un ratio de productivité et enfin la part de marché⁶³. Les décisions de licenciements apparaissent alors comme consécutives à l'évolution de ces ratios (soit évolution en baisse, soit baisse du niveau de l'indicateur en-dessous d'un certain seuil). L'auteur montre ainsi que dans cette logique financière, l'emploi est avant tout vu comme une charge et un coût fixe, et non également comme une source de valeur ajoutée.

⁶⁰ Cette probabilité est notamment plus forte lorsque l'entreprise a un faible ROE (« return on equity » : résultat net rapporté aux capitaux propres), une plus forte dette de long terme et une plus forte insolvabilité (ratio de couverture des intérêts : intérêts sur chiffre d'affaires).

⁶¹ Les auteurs procèdent à trois méta-analyses distinctes : une sur la question du niveau des performances des entreprises qui se restructurent, une autre sur l'effet des restructurations sur l'évolution des performances des entreprises, et enfin une dernière sur la réaction des marchés financiers aux annonces de restructurations. Seules les deux premières méta-analyses nous intéressent précisément ici.

⁶² Selon les études, la comparaison s'effectue par rapport à un groupe d'entreprises « stables » ou une moyenne sectorielle.

⁶³ Dans une logique de satisfaction des intérêts des actionnaires, les dirigeants d'entreprise peuvent agir sur certains indicateurs ou leurs composants, qui deviennent alors des outils de création de valeur pour l'actionnaire. Par exemple, à propos de l'indicateur de « Economic Value Added », Perraudin et *al.* (2008) montrent dans ce sens que comme les dirigeants n'ont aucune influence sur le coût du capital, ils vont agir sur la maximisation du profit financier pour répondre au besoin de création de la valeur actionnariale.

S'il est plutôt bien établi que les entreprises qui procèdent à des suppressions d'emplois se trouvent dans une situation économique dégradée par rapport à celles qui n'en effectuent pas, les effets de ces réductions d'effectifs sur les performances ultérieures paraissent moins évidents⁶⁴. En outre, une multitude d'indicateurs caractérisant les performances économiques et financières des entreprises est utilisée, mais il apparaît quand même que quelques indicateurs clés semblent systématiquement mobilisés, comme le niveau et l'évolution du CA ou ceux du résultat net.

L'état des performances économiques et financières des entreprises influence ainsi très certainement la décision de supprimer des emplois, décision qui devrait se traduire ensuite par des licenciements économiques ; mais cet état peut également agir, même si plus faiblement et indirectement, sur la décision de licencier pour motif personnel.

1.2.2 Performances économiques et licenciement pour motif personnel : des frontières plus floues ?

Dans un contexte d'individualisation de la relation de travail (cf. Bessy, 2008), les pratiques de gestion de la main-d'œuvre se modifient et tendent à développer des dispositifs de management par objectif, à partir des années 1990. Ces dispositifs peuvent s'appuyer par exemple sur des clauses d'objectifs ou de résultats présents dans le contrat de travail, ou encore sur les entretiens individuels réguliers d'appréciation ou d'évaluation des salariés. Ces nouvelles pratiques rendent alors plus floue et perméable la frontière entre les performances des entreprises et celles des salariés. C'est ce qu'avaient d'ailleurs suggéré Askenazy et *al.* (2002) à propos des nouvelles pratiques organisationnelles dans les entreprises, basées sur l'innovation et les nouvelles technologies. Cette évolution des pratiques semble avoir en retour des conséquences sur l'utilisation par les employeurs des modalités de licenciement. Pignoni et Zouary (2003) notent ainsi que les causes non fautives de licenciement pour motif personnel sont en augmentation depuis le début des années 1990, notamment pour insuffisance professionnelle. Les auteurs émettent l'hypothèse d'un lien entre cette hausse des LMP pour insuffisance professionnelle et la diffusion des formes de management par objectif car celles-ci permettent de mieux informer et légitimer la cause réelle et sérieuse du LMP. Ce phénomène est d'autant plus vrai chez les cadres. Palpacuer et *al.* (2005) constatent en effet également ce développement des LMP pour non-atteinte des résultats, surtout chez les cadres à partir des années 1990. L'hypothèse d'un lien entre la hausse du LMP et les exigences des

⁶⁴ De plus, il semble que les suppressions d'emplois seront d'autant plus bénéfiques si elles s'inscrivent dans un projet industriel cohérent (Noël, 2004).

nouvelles formes de management est également avancée par Kerbouc'h (2001). L'auteur va plus loin en considérant que ces pratiques de management tendent à ne prendre en compte que la seule responsabilité du salarié dans la non-atteinte des objectifs, alors même que celle de l'entreprise et de son environnement économique joue un rôle. Comme il l'explique : « l'insuffisance de résultats est à la frontière du motif économique du licenciement et il arrive que des difficultés non inhérentes à la personne du salarié (état du marché, situation économique du secteur) puissent l'expliquer [la non-atteinte des objectifs] » (p. 10). Les cas de LMP liés à la performance du salarié peuvent donc aussi apparaître dépendants de la situation économique des entreprises.

Néanmoins, l'importance de l'utilisation de ces types de LMP est peut-être à relativiser aujourd'hui devant l'évolution de la jurisprudence, qui semble exiger dorénavant une justification plus rigoureuse de la cause d'insuffisance professionnelle ou d'insuffisance de résultats (cf. 1.1.1).

L'influence la plus prévisible de la situation économique des entreprises se porte ainsi sur la décision d'utiliser le licenciement pour motif économique et celle-ci sera logiquement négative. Quelques indicateurs clés caractérisant cette situation semblent être ressortis de la littérature : il s'agit par exemple du chiffre d'affaire, du ratio résultat net sur CA, de la productivité du travail, ou encore du rapport entre le résultat net et les capitaux propres. Cependant, à travers notamment le développement des dispositifs de management par objectif, il n'est pas exclu que le recours au LMP soit lui aussi influencé par des indicateurs caractérisant la situation économique de l'entreprise, là aussi de manière négative. Mais ce type de management étant plutôt ciblé sur une partie des salariés, l'influence devrait être moindre que pour les LME.

Si les entreprises peuvent ajuster le niveau de leur main-d'œuvre suite à un changement de l'environnement économique qui se traduit par une baisse de leur rentabilité, elles peuvent également mettre en place des politiques spécifiques de gestion de la main-d'œuvre pour répondre par exemple à un changement de l'environnement technologique ou organisationnel. Ces politiques de GRH peuvent alors expliquer autant la décision de recourir au licenciement, que l'intensité de son utilisation.

1.3 Le licenciement dans le cadre de stratégies de gestion de la main-d'œuvre

Si en pratique tous les licenciements, sans distinction de motif, relèvent de la gestion des ressources humaines, on pourrait supposer que le recours au motif économique du licenciement soit expliqué essentiellement par des décisions relatives à la gestion de l'activité économique de l'entreprise, de sorte que les liens avec les autres décisions de GRH soient moins forts que pour un LMP. Mais en étudiant plus précisément la décision de licencier dans une logique de GRH, il ressort en réalité des imbrications entre les modalités de gestion de la main-d'œuvre et les licenciements pris dans leur ensemble (1.3.1). Plus précisément, deux politiques de GRH peuvent être distinguées selon les objectifs des entreprises : une politique de fidélisation de la main-d'œuvre impliquant un faible turn-over et une faible utilisation des licenciements ; ou une politique de flexibilisation entraînant au contraire une forte utilisation de l'ensemble des modalités de sortie des entreprises. En outre, dans les deux cas, les modalités de GRH peuvent être utilisées dans une logique de substitution par les entreprises (1.3.2).

1.3.1 Les deux motifs du licenciement envisagés dans une logique de GRH

D'un point de vue strictement juridique, le licenciement pour motif personnel est invoqué pour un fait inhérent au salarié, on peut donc penser *a priori* qu'il revêt un caractère strictement individuel. Mais en réalité, le LMP s'insère également dans une logique de gestion de la main-d'œuvre plus collective, détaché d'un comportement uniquement individuel et organisé au sein de l'entreprise (Pichon, 2007 et 2008). Pichon (2007 ; 2008) évoque ainsi des LMP « coercitifs », c'est-à-dire correspondant aux différents cas de causes non disciplinaires du licenciement pour motif personnel, mais s'inscrivant dans un contexte où la norme salariale devient plus exigeante, plus coercitive et plus discriminante. Par conséquent, le LMP ne devrait pas être analysé de manière isolée comme une modalité de rupture intrinsèquement individuelle et mis en opposition à des LME comportant, eux, une dimension uniquement collective. En réalité, le LMP comporte lui aussi une dimension collective, alors que le LME est plus souvent individuel qu'on ne le pense (cf. chapitre 1). Ces deux types de licenciement devraient ainsi être étudiés dans une logique de GRH, entendue comme un ensemble de modalités d'embauche (CDD, CDI) et de sortie (licenciements, démissions, départs à la retraite, fins de CDD, etc.) mises à disposition des entreprises pour gérer leur main-d'œuvre. Comme Pichon (2007) le résume bien à propos de la gestion flexible des entreprises : « il en résulte une stratégie qui concerne à la fois les flux entrants avec les recrutements et la

répartition des statuts d'emploi (CDI, CDD, intérim, etc.), mais aussi les flux sortants avec les licenciements. Ces derniers reposent alors sur une gestion des ressources humaines, constituée de remaniements continus des emplois, articulés à des modalités de coercition (prescription et contrôle), de sanction (avertissement et licenciement) et de discrimination (Qui embaucher ? Qui garder ? Qui déplacer et qui licencier ?) » (p. 129). De manière générale, les entreprises peuvent ainsi adopter des stratégies de gestion de la main-d'œuvre, répondant à des objectifs définis par les entreprises, de flexibilité ou au contraire de fidélisation de la main-d'œuvre.

1.3.2 L'influence des politiques de GRH sur le recours au licenciement selon les objectifs des entreprises

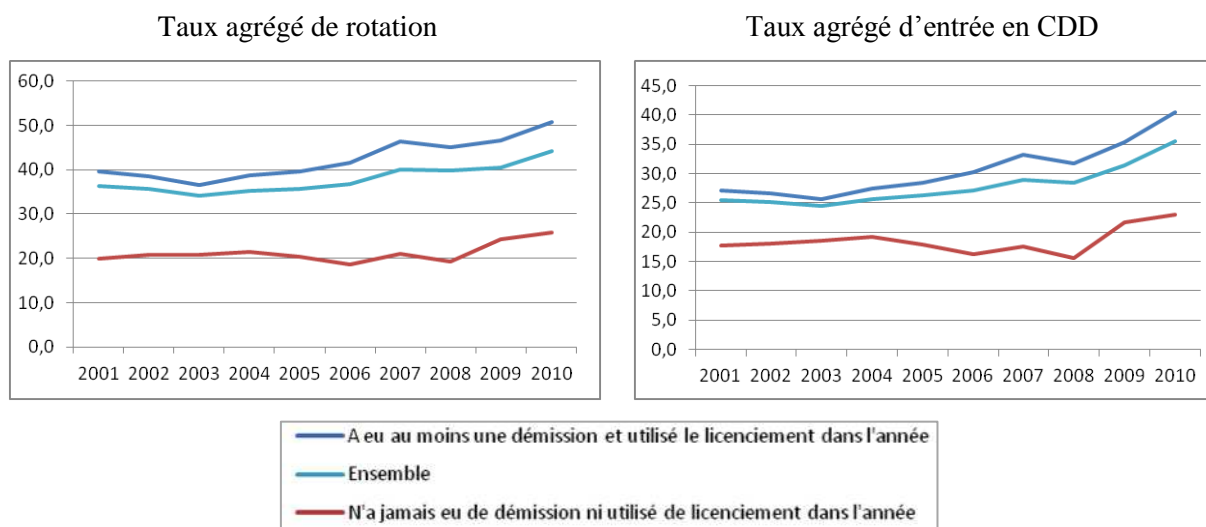
Peu de travaux existent sur les liens entre les politiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et les modalités de sortie des salariés. Sur les politiques spécifiques de rémunération des salariés, Duhautois et *al.* (2011) montrent qu'une politique de rémunération généreuse a des conséquences sur la mobilité volontaire des salariés dans ces entreprises : les taux de démissions y sont plus faibles. Cependant, leur étude reste centrée sur les départs volontaires des salariés et ne s'intéresse pas aux modalités de rupture utilisées par les employeurs, comme les licenciements. Dans la même perspective, Leonard et Van Audenrode (1996) concluent qu'une politique d'établissement favorisant et accélérant les carrières salariales est associée à des taux de LMP et de démission plus faibles. Ainsi, dans ces entreprises, une politique salariale avec un objectif de stabilisation de la main-d'œuvre (faible turn-over) s'accompagne de faibles mobilités volontaires des salariés (démissions), mais aussi de faibles mobilités décidées par les employeurs (licenciements). Les stratégies des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre peuvent également être influencées par des contraintes externes. Par exemple, Deakin et Rebérioux (2009) considèrent le rôle de la pression des marchés financiers. Les auteurs estiment que les entreprises soumises à la valeur actionnariale pourraient avoir une plus forte rotation de leur main-d'œuvre à travers deux canaux : des restructurations périodiques (licenciements collectifs) et le recours aux CDD⁶⁵. Ces exemples peuvent renvoyer aux théories de la segmentation qui s'intéressent aux stratégies des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre (Doeringer et Piore, 1971). Deux catégories d'entreprises peuvent alors être distinguées selon l'objectif qui sous-tend leur politique de gestion de la main-d'œuvre : un objectif de fidélisation des travailleurs

⁶⁵ Les auteurs précisent que les études empiriques montrent qu'en France, les entreprises soumises à la pression des marchés financiers, c'est-à-dire les entreprises cotées, vont avoir tendance à recourir davantage à l'intérim et la sous-traitance. Ainsi, une logique de non-fidélisation de la main-d'œuvre serait à l'œuvre mais toucherait d'abord les salariés non-permanents.

qui serait le marqueur d'un marché du travail interne ; et un objectif de flexibilisation, caractéristique du marché externe. De cette perspective théorique, nous pouvons déduire des spécificités en termes de rotation de la main-d'œuvre et d'utilisation des modalités d'entrée et de sortie par les entreprises. La logique de fidélisation entraînerait ainsi un faible turn-over reposant sur une utilisation *a minima* des licenciements et des contrats temporaires, ainsi que sur une présence faible des démissions. Au contraire, la logique de flexibilisation de la main-d'œuvre s'appuierait, elle, sur l'ensemble des modalités d'embauche et de sortie existantes, c'est-à-dire autant des départs volontaires de la part des salariés que des sorties à l'initiative de l'employeur, comme les licenciements, mais aussi des embauches en CDD ou missions d'intérim.

Afin de mettre à l'épreuve empirique l'existence de ces deux logiques qui sous-tendent les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, nous avons réalisé une analyse statistique à partir de la base de données des EMMO-DMMO utilisée dans le chapitre 1. Nous avons ainsi créé deux catégories d'établissements selon qu'ils ont connu ou non, au cours de l'année, à la fois au moins une démission et un licenciement. La Figure 2.1 ci-dessous montre ainsi que les établissements qui ne connaissent ni licenciement ni démission au cours d'une année sont également ceux qui sont caractérisés par des taux d'entrée en CDD et de rotation plus faibles (le taux agrégé d'entrée en CDD est calculé comme le nombre total d'entrées en CDD rapporté à l'effectif salarié moyen des établissements, alors que le taux agrégé de rotation se définit comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie). Au contraire, ceux dont la rotation de la main-d'œuvre en CDI s'effectue à la fois par des démissions et des licenciements ont un taux d'entrée en CDD et un taux de rotation plus élevés que l'ensemble des établissements. L'utilisation des licenciements coïnciderait donc avec la présence de démissions, mais aussi avec un recours plus important aux CDD ; alors que lorsque l'entreprise n'effectue pas de licenciement et qu'elle ne connaît pas de démission, son recours aux CDD serait plus faible.

Figure 2.1 : Taux agrégé de rotation ou d'entrée en CDD selon la présence conjointe de démissions et de licenciements dans l'année (2001-2010)



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Si les entreprises peuvent utiliser des stratégies de gestion de la main-d'œuvre selon des objectifs qu'elles se fixent (fidélisation ou flexibilité), elles peuvent pour un niveau de rotation donné, autrement dit quel que soit le type de politique générale de GRH, composer avec l'ensemble des modalités d'entrée et de sortie des entreprises. Etudiant les relations entre le recours aux CDD des entreprises et les autres modalités d'ajustement de la main-d'œuvre, Sauze (2003) fait apparaître, par exemple, une logique de substitution entre les fins de CDD et les démissions. Sur la période 1990-1995 et à un niveau agrégé, l'augmentation des fins de CDD aurait ainsi compensé la diminution des démissions. Sur une période plus courte (1990-1993), cette baisse des démissions aurait également été compensée par une hausse des licenciements économiques. Cette substitution entre démissions et licenciements économiques intervient ici dans un contexte de fort ralentissement de l'activité économique, ces deux modalités de gestion de l'emploi étant les plus sensibles à la conjoncture économique (cf. chapitre 1). C'est d'ailleurs ce que montre Noël (1995) sur plus longue période (1977-1994) : à partir des inscriptions à l'ANPE, il met en évidence un effet de substitution entre licenciements économiques et démissions. Il conclut à l'existence d'une boucle d'amplification : des suppressions d'emplois entraînent une hausse du chômage, qui entraîne une baisse des démissions, ce qui augmente en retour les licenciements pour compenser le manque de salariés volontaires au départ sur des postes supprimés. Enfin, Le Minez et Maurin

(2004) mettent en évidence un autre effet de substitution : le recours aux CDD irait de pair avec une utilisation plus faible des LME.

La décision de licenciement n'est donc pas seulement liée à la définition juridique distinguant les deux motifs, ni seulement expliquée par un ajustement à l'environnement économique, mais elle s'intègre aussi dans des politiques de gestion de la main-d'œuvre s'appuyant sur des objectifs définis par les entreprises. Dans le prolongement de cette littérature, le recours au LMP, et dans une moindre mesure au LME, pourrait donc être corrélé à un ensemble de variables caractérisant les politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

D'un côté, à partir des politiques de GRH mises en place par les entreprises, on pourrait formuler deux types d'hypothèses. Dans un objectif de flexibilisation, un usage fréquent du LMP pourrait être interprété comme le signe d'un moindre désir de retenir les salariés, il irait alors de pair avec un recours aux CDD important, et/ou de plus fréquentes démissions. Dans un objectif de fidélisation de la main-d'œuvre, un indicateur d'une politique de rémunération généreuse de la main-d'œuvre pourrait entraîner un recours plus faible au LMP.

D'un autre côté, des relations de substitution peuvent aussi apparaître entre les modalités d'entrée et de sortie des entreprises. Dans ce cas, si une entreprise utilise principalement un volant de main-d'œuvre temporaire (CDD ou intérim) et/ou connaît de nombreux départs volontaires de la part des salariés, alors elle pourrait avoir un moindre usage du LMP pour obtenir le niveau de rotation de la main-d'œuvre recherché. Cette logique de substitution entre les modalités de rupture peut aussi s'exercer dans une entreprise qui connaît des LME, de sorte qu'on peut attendre une corrélation négative entre le LME et les autres modalités de rupture par lesquelles l'employeur ajuste son volume d'emploi. En outre, cette relation de substitution entre démissions et LME pourrait être d'autant plus visible pendant des phases de fortes fluctuations de la conjoncture économique (crise par exemple).

La confrontation de ces différentes perspectives disciplinaires apparaît au fondement de la construction de nos hypothèses. Ainsi, si une première séparation est définie par le droit entre les deux motifs du licenciement, nous avons pu voir qu'elle est fragile et de plus en plus perméable sous l'effet des pratiques des employeurs et de l'évolution des modes d'organisation et de management des entreprises. Par exemple, ce n'est pas seulement le contexte économique qui influence la décision de licencier pour motif économique, mais aussi

les liens qu'entretient cette modalité de sortie avec les autres modes d'entrée et de sortie des entreprises. A l'opposé, le LMP peut aussi être impacté par les conditions économiques des entreprises, même si l'on peut supposer que cet impact sera de plus faible ampleur.

A partir de ces premières intuitions, nous tentons maintenant de formuler de manière plus précise les hypothèses qui sont testées sur une base de données construite à partir de l'appariement de deux sources statistiques.

2 Présentation de la base de données et formulation des hypothèses

Après avoir décrit la construction de la base de données issue de l'appariement des MMO et des Enquêtes Annuelles d'Entreprises sur la période 1999-2009 (2.1), nous présentons la construction des variables explicatives à partir des éléments disponibles dans la base (2.2), puis formulons les hypothèses sur les liens attendus entre ces variables et le recours aux deux motifs de licenciement (2.3).

2.1 Une base de données réunissant informations sur les mouvements de main-d'œuvre et indicateurs économiques

L'appariement entre les données d'établissements sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO) et celles comptables et financières des entreprises (EAE) permet d'obtenir une base de données réunissant indicateurs de gestion de la main-d'œuvre et indicateurs de performances économiques (2.1.1). A partir de cette base générale, dix bases biennales sont construites sur la période 1999-2009, dont les caractéristiques sont ensuite présentées (2.2.1).

Encadré 2.1 : Présentation des deux sources de données : les EMMO-DMMO et les EAE

Les EAE : Enquêtes annuelles d'entreprises :

Les EAE constituent une enquête obligatoire, effectuée chaque année dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Elles rassemblent des informations économiques et financières des comptes de résultats des entreprises, généralement de plus de 20 salariés (le seuil d'interrogation diffère selon les secteurs). A partir de 2008, les EAE ont été remplacées par les Esane, fusion des anciennes EAE et d'enquêtes de données fiscales, et dont l'exploitation s'effectue à partir du « fichier approché des résultats Esane » (Fare).

Les EMMO-DMMO : mouvements de main-d'œuvre des établissements⁶⁶ :

Les EMMO (Enquêtes trimestrielles sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de moins de 50 salariés) concernent jusqu'en 2006 les établissements de 10 à 49 salariés, puis à partir de 2007, ils prennent en compte les établissements de 1 à 9 salariés.

Les DMMO (Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre des établissements de 50 salariés et plus) constituent une formalité administrative obligatoire pour tous les établissements d'au moins 50 salariés. Elles rassemblent des informations mensuelles sur les entrées (types de contrat) et les sorties (motifs) des établissements de France métropolitaine.

Dans les deux cas, les secteurs interrogés ou soumis à la déclaration sont principalement les secteurs concurrentiels hors agriculture.

2.1.1 La construction de la base de données appariée EMMO-DMMO-EAE

L'appariement entre les deux sources mobilisées (cf. Encadré 2.1) pose trois difficultés principales. La première porte sur le niveau d'interrogation qui diffère selon les deux sources : entreprise pour les EAE et établissement pour les EMMO-DMMO. La seconde tient aux différences de temporalité : annuelle pour les EAE, trimestrielle pour les EMMO et mensuelle pour les DMMO. La troisième concerne les champs sectoriels et de taille d'effectifs qui ne sont pas tout à fait les mêmes (cf. Encadré 2.1). Pour répondre à ces problèmes d'appariement, nous avons effectué des choix qui peuvent expliquer que la base ainsi construite perd en représentativité de l'ensemble des entreprises françaises.

Tout d'abord, la base de données est construite sur le niveau entreprise, c'est-à-dire que les informations issues des EMMO-DMMO des établissements sont agrégées au niveau entreprise. Ensuite, ces mouvements de main-d'œuvre sont annualisés pour pouvoir les comparer aux indicateurs économiques annuels construits à partir des EAE. Enfin, les diverses étapes de l'appariement⁶⁷, effectué à partir de l'identifiant Siren, conduisent à la suppression des établissements de la base EMMO-DMMO qui ne se retrouvent dans aucune entreprise de la base EAE (vraisemblablement car celle-ci n'a pas été interrogée, n'étant pas dans le champ relatif à la taille d'effectifs) et de manière inverse, de certaines entreprises ne s'associant à aucun établissement de la base EMMO-DMMO.

⁶⁶ Contrairement au chapitre 1, les fichiers des EMMO et DMMO utilisées ici n'ont pas été directement appariés par la Dares, de sorte que le fichier DMMO est exhaustif, alors que celui des EMMO contient initialement une pondération. L'utilisation de ces fichiers plutôt que ceux déjà appariés EMMO-DMMO entraîne une légère modification de la période d'étude (1999-2009, au lieu de 2001-2010 dans le chapitre 1).

⁶⁷ Le nombre d'entreprises et d'établissements présents à chaque étape de l'appariement est résumé dans un tableau en Annexe 2.1 p. 287.

Par ailleurs, une autre difficulté est apparue, car pour certaines entreprises de la base EAE, on ne dispose pas, dans les EMMO-DMMO, de tous les établissements qui la constituent. Cela peut entraîner un biais puisqu'on explique alors les comportements de licenciements de la seule partie des établissements de l'entreprise pour laquelle on dispose d'indicateurs économiques construits, eux, sur la totalité de l'entreprise. Cela nous a conduit à extraire de notre base de données les entreprises pour lesquelles les mouvements de main d'œuvre n'étaient renseignés que sur un nombre d'établissements trop faible. Ainsi, la base de donnée ne comprend que les entreprises pour lesquelles le nombre d'établissements présents dans la base est strictement égal ou supérieur d'une unité seulement au nombre d'établissements que compte l'entreprise⁶⁸. Nous avons adopté cette méthode pour les années 1999-2007. Malheureusement, sur les années 2008 et 2009, il n'est plus possible de la mettre en œuvre car les nouvelles bases Esane, qui font suite aux EAE, ne contiennent plus la variable indiquant le nombre d'établissement que comporte l'entreprise⁶⁹. La méthode retenue comporte alors deux étapes : d'une part, pour les entreprises de l'échantillon déjà présentes en 2006 ou 2007, on leur affecte en 2008 et 2009 le nombre d'établissements qu'elles détenaient en 2006 ou 2007⁷⁰ ; d'autre part, pour ne pas avoir un échantillon restreint aux entreprises ayant une pérennité de 3 ans, on récupère ensuite les entreprises pour lesquelles l'effectif salarié moyen des établissements de l'entreprise, tel qu'on l'obtient par addition des effectifs des établissements de l'entreprise dans les EMMO-DMMO, est comprise entre 90 et 110 % de l'effectif salarié moyen de l'entreprise tel qu'il est renseigné dans les EAE.

La base de données ainsi appariée n'est pas représentative de l'ensemble des entreprises françaises. Elle comporte par exemple davantage de grandes entreprises, ce qui tient au fait que la base initiale des EMMO portant sur les petits établissements n'est pas exhaustive et la pondération qui a été construite pour la rendre représentative ne peut plus être appliquée lorsqu'on l'apparie aux EAE. De plus, au niveau sectoriel, la base de données sous-représente le secteur du tertiaire marchand par rapport au niveau national, car en réalité la base EMMO-DMMO sous représente déjà elle-même ce secteur (environ 60 % sans pondérer les EMMO, au lieu de 75 %) et les étapes de l'appariement entre les deux bases de données ont eu tendance à aggraver cette sous-représentation.

⁶⁸ Cela permet de prendre en compte les entreprises avec un nombre d'établissements tel que renseigné dans les EAE égal à zéro (spécifique à certains secteurs, notamment les transports), pour lesquelles on a pourtant un établissement.

⁶⁹ Variable « Nbeta » qui indique le nombre d'établissements ordinaires actifs de l'entreprise.

⁷⁰ Car le nombre d'établissements apparaît plutôt stable dans le temps.

2.1.2 Les caractéristiques des bases biennales

A partir de cette base générale appariée EMMO-DMMO-EAE qui s'étend sur une période de dix ans (1999-2009), des bases biennales sont construites dans lesquelles nous ne gardons que les entreprises qui sont présentes au moins deux années de suite (1998-1999, 1999-2000, etc., jusqu'à 2008-2009). Cela nous permet de construire des indicateurs économiques pour chaque entreprise qui rendent compte de leur évolution sur ces deux années. Ainsi, les bases finales comprennent pour chaque période entre 8 246 et 12 602 entreprises des trois grands secteurs d'activités, hors activités non marchandes et agriculture, et ayant plus de 10 salariés.

2.1.2.1 Une surreprésentation de l'industrie et des grandes entreprises

La distribution des dix bases biennales selon les secteurs d'activité montre une surreprésentation de l'industrie dans nos échantillons puisqu'environ 45% des entreprises de chaque base relèvent de ce secteur, alors qu'aujourd'hui, moins de 10% des entreprises françaises appartiennent à ce secteur. A l'inverse, le secteur du tertiaire marchand est sous-représenté (cf. Annexe 2.2 p. 290). Cette distribution reste assez stable sur les dix bases. Toutefois, à partir de 2007, année de passage à la nouvelle nomenclature des activités, la part du commerce s'accroît au détriment des autres secteurs du tertiaire.

Concernant la répartition selon la taille d'effectifs, nos bases de données sous-représentent, par construction, les entreprises de moins de 50 salariés et au contraire surreprésentent les grandes entreprises. Cette répartition évolue selon les périodes : une césure apparaît à partir de la base 2006-2007 dans laquelle la part des petites entreprises devient faible (moins de 10%, cf. Annexe 2.2 p. 290).

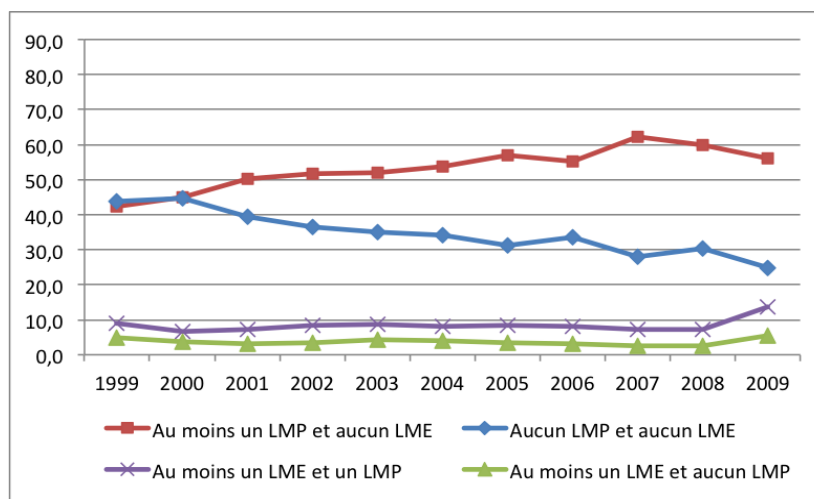
2.1.2.2 L'évaluation de la spécificité des bases en matière de licenciement

Les taux agrégés de licenciement ne semblent pas éloignés de ceux calculés par la Dares (cf. Annexe 2.2 p. 290) puisque le taux de licenciement (tous motifs confondus) varie sur la période entre 2 et 2,8 %. Plus précisément, le taux de LME varie entre 0,4 et 0,9%, alors que le taux de LMP entre 1,5 et 2,2%. Les entreprises présentes dans nos bases semblent cependant licencier pour motif personnel de manière moins intensive que l'ensemble des établissements français (le taux de LMP calculé par la Dares varie entre 1,9 et 2,7% sur la même période, cf. Annexe 1.2 p. 264).

2.1.2.3 Le lien entre les deux motifs de licenciement

Le chapitre 1 nous a montré l'existence d'interdépendances entre l'utilisation des deux motifs de licenciement. On retrouve logiquement ces liens sur l'échantillon apparié d'entreprises utilisé ici, comme le montre le Graphique 2.1 ci-dessous (cf. Annexe 2.3 p. 293 pour les statistiques exactes). Ainsi, la situation la plus fréquente est celle où l'entreprise utilise au cours de l'année le motif personnel sans se servir du motif économique (entre 42 et 62% selon l'année). Sur la période 1999-2009, cette proportion a même augmenté avec un pic en 2007. Le cas inverse, où l'entreprise utilise uniquement le motif économique au cours de l'année, est beaucoup plus rare (moins de 5%). Enfin, ce sont un peu moins de 10 % des entreprises qui utilisent chaque année au moins une fois les deux motifs de licenciement, sauf en 2009.

Graphique 2.1 : Le recours aux deux motifs de licenciement



Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.
 Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture.

Le recours aux deux types de licenciement semble donc lié, soit parce qu'ils sont utilisés tous les deux au cours d'une année, soit au contraire parce que l'un est souvent utilisé sans l'autre, ce qui peut révéler un comportement stratégique de la part des entreprises. Cette interdépendance dans l'utilisation des deux motifs de licenciement devra par conséquent être prise en compte dans nos estimations économétriques.

2.2 L'identification et la construction des variables explicatives

La base de données ainsi obtenue nous permet de construire trois grands groupes de variables pouvant influencer les décisions de licencier avec l'un ou l'autre des motifs. Le premier groupe rassemble des variables renvoyant à la gestion des ressources humaines des entreprises

(2.2.1). Le deuxième comprend des indicateurs caractérisant la situation économique des entreprises et leur évolution sur deux années consécutives (2.2.2). Enfin, le troisième est constitué par des variables de contrôle comme le secteur d'activité ou la taille d'effectifs de l'entreprise (2.2.3).

2.2.1 Les variables de gestion de la main-d'œuvre

Les licenciements étant une des modalités de gestion de la main-d'œuvre, la décision d'y recourir doit être étudiée au regard des autres indicateurs de gestion des ressources humaines. Une modalité d'entrée dans les entreprises et deux motifs de sortie ont ainsi été retenus : le taux d'entrée en CDD qui rapporte le nombre d'entrées en CDD à l'effectif salarié moyen de l'entreprise⁷¹ ; le taux de démission et le taux de départ en retraite, qui rapportent respectivement le nombre de démissions et le nombre de départs en retraite à l'effectif salarié moyen.

Un indicateur de rémunération salariale de la main-d'œuvre a également été construit en rapportant les salaires et charges sociales à l'effectif salarié moyen de l'entreprise (nous l'avons ensuite transformé en logarithme du fait de sa distribution). Pour éviter que cet indicateur ne reflète uniquement la structure de qualification de la main d'œuvre (la masse salariale étant nécessairement plus élevée lorsque la part des cadres et/ou des salariés plus âgés est importante), cet indicateur est contrôlé par des variables *proxy* de la structure des emplois par qualification et par âge⁷² de sorte que nous l'interprétons comme un indicateur de générosité des pratiques de rémunération salariale.

Enfin, une variable décrivant la part des dépenses salariales (salaires et charges sociales) dans le chiffre d'affaire de l'entreprise a été construite. Dans une logique purement financière (cf. Beaujolin-Bellet, 1999), celle-ci peut être perçue comme un des facteurs déterminants de la décision de réduire les effectifs.

⁷¹ Comme nous avons apparié une base de données portant sur des établissements et une autre portant sur des entreprises, l'effectif salarié moyen de l'entreprise a été calculé comme la somme des effectifs moyens des établissements composant l'entreprise et présentes dans la base de données.

⁷² Les données mobilisées (EMMO-DMMO) ne donnent pas d'information sur le stock d'emplois par qualification, âge ou même sexe. Nous avons par conséquent cherché à estimer la structure des emplois à partir des flux d'emploi, en faisant l'hypothèse que les entreprises qui ont une forte part des mouvements de cadres sont celles qui sont composées en majorité de cadres. Nous avons ainsi construit une répartition des mouvements hors transferts entre établissements et hors CDD par professions et catégories socioprofessionnelles et par âge (par exemple, la part de mouvements des cadres rapporte le nombre des entrées et des sorties des cadres sur le nombre total des entrées et sorties de l'entreprise hors transferts et CDD).

2.2.2 Les indicateurs de performances économiques

Etant limitée par le contenu des comptes de résultats des entreprises, notre base de données restreint le champ des variables pouvant caractériser l'état économique et financier des entreprises puisqu'il manque par exemple les éléments relatifs à leur situation financière qui jouent certainement un rôle (cf. 1.2.1).

Néanmoins, un certain nombre d'indicateurs économiques peuvent être construits. Le premier d'entre eux rapporte le résultat courant avant impôt (RCAI) au chiffre d'affaires (CA). Le RCAI est un indicateur de résultat qui tient compte à la fois du résultat d'exploitation de l'entreprise et du résultat financier, et qui est dégagé des autres éléments (provisions et amortissements, transferts de charges, etc.) pouvant déformer le résultat réel de l'entreprise. Il est rapporté au CA pour qu'il ne reflète pas avant tout un effet taille.

Les autres indicateurs utilisés sont construits en taux de croissance pour saisir l'évolution de la situation des entreprises, dont la dégradation peut être à l'origine de la décision de licencier pour motif économique. Ils ont été choisis selon leur pertinence et utilisation dans la littérature économique (cf. 1.2.1), et selon la disponibilité des informations contenues dans notre base de données. Il s'agit des taux de croissance du CA et du ratio RCAI/CA. Précisons enfin que pour une meilleure interprétation des résultats, nous avons choisi de discrétiser ces variables, selon que le taux soit négatif, positif mais de moyenne ampleur (inférieur à une valeur proche du Q3 de l'ensemble de la distribution) ou positif mais fort (supérieur à cette même valeur proche du Q3).

2.2.3 Les variables de contrôle

Enfin, trois variables de contrôle sont utilisées dans les régressions : celles renvoyant aux caractéristiques structurelles des entreprises, secteur d'activité et taille d'effectifs, et une troisième indiquant le pouvoir de marché de l'entreprise. La première comprend quatre modalités puisqu'à côté de l'industrie et de la construction, nous avons choisi d'isoler le commerce du reste du tertiaire marchand car ce secteur peut comporter des particularités par rapport à l'ensemble du tertiaire marchand. Les effectifs sont, eux, répartis en trois tailles différentes : 10-49 salariés, 50-99 salariés et 100 salariés et plus. Enfin, la variable de pouvoir de marché de l'entreprise permet de prendre en compte la position de l'entreprise dans son secteur tout en contrôlant de la taille de celui-ci. Il est construit comme la différence entre la

part de marché et le nombre d'entreprises par APE⁷³, la part de marché rapportant le CA de l'entreprise à la somme des CA de l'APE dans laquelle se situe l'entreprise⁷⁴.

Finalement, pour limiter les problèmes d'interprétation dans l'analyse de l'influence des variables explicatives, nous prenons leurs valeurs l'année précédant la décision de licencier, sauf pour les variables structurelles de taille d'effectifs et de secteur d'activité.

2.3 La formulation des hypothèses à partir des variables explicatives disponibles

Les différentes perspectives présentées dans la section 1 nous ont apporté quelques premières intuitions sur les facteurs explicatifs du recours aux deux motifs du licenciement. Suite à la présentation des variables construites à partir des éléments disponibles dans notre base de données, nous pouvons formuler dorénavant de façon plus précise les hypothèses sur l'influence des modalités de gestion de la main-d'œuvre sur le recours aux deux motifs de licenciement d'une part (2.3.1), puis sur l'influence des variables économiques sur ces deux recours d'autre part (2.3.2).

2.3.1 L'influence des modalités de gestion des ressources humaines

La littérature gestionnaire et sociologique et l'analyse descriptive présentées dans la section 1 nous ont montré l'importance de considérer la décision de licencier dans le cadre de stratégies de gestion des ressources humaines. Plusieurs hypothèses peuvent alors être formulées quant aux liens entre les deux types de licenciement et les autres modalités de sortie ou d'entrée des entreprises.

- *H1a* : dans une logique de substitution, le recours au LMP est d'autant plus faible que les taux d'entrée en CDD, de démission ou de départ à la retraite sont importants. A l'inverse, le recours au LME est négativement associé à la présence de démissions.

- *H1b* : considérant une politique de flexibilisation, le recours au LMP est d'autant plus fort que les taux de démission et de recours au CDD sont importants.

- *H1c* : considérant une politique de fidélisation, le recours au LMP est d'autant plus faible que la masse salariale par tête est élevée, car celle-ci peut indiquer dans ce cas une politique de rémunération salariale généreuse.

⁷³ L'APE, activité principale exercée de l'entreprise, est la nomenclature la plus fine renseignant le secteur d'activité d'une entreprise.

⁷⁴ La part de marché a été calculée sur la base EAE avant toute transformation et appariement.

Cependant, si cette variable de masse salariale par tête est envisagée dans une logique purement économique, c'est-à-dire comme *proxy* du coût du travail par tête, alors elle peut être liée positivement au recours au LMP car elle s'inscrit dans ce cas dans une stratégie de réduction des coûts. En réalité, cette logique de coût est peut-être plus évidente dans le cas du LME. Si la masse salariale par tête est abordée comme cause d'une perte de rentabilité par exemple, elle est susceptible d'influer positivement sur la décision de licencier pour motif économique. La même logique économique peut s'appliquer à l'impact de la variable de part des dépenses salariales dans le CA, de sorte qu'une quatrième hypothèse peut être avancée :

- *H1d* : Le recours au LME est d'autant plus important que la masse salariale par tête, ainsi que la part des dépenses salariales dans le CA, sont importantes.

2.3.2 L'influence attendue des variables économiques

Comme nous l'avons vu, l'influence la plus attendue des variables économiques se porte sur la décision d'utiliser le licenciement pour motif économique. Le signe attendu pour les coefficients des indicateurs de performance économique de l'entreprise est donc clairement négatif pour le LME.

- *H2a* : Ce sont les entreprises dont les résultats économiques sont les plus faibles et/ou en baisse qui recourent le plus fréquemment au LME.

Cependant, il n'est pas exclu, comme nous l'avons vu (cf. 1.2.2), que le recours au LMP soit influencé par ces variables économiques, ce qui nous conduit à formuler une seconde hypothèse sur l'influence des variables économiques :

- *H2b* : Les variables économiques peuvent également influencer de manière négative le recours au LMP, mais cette influence est plus faible que sur le recours au LME.

Enfin, dans une perspective plus dynamique, on pourrait émettre une hypothèse particulière pour chaque type de licenciement. Concernant le LMP et dans le cadre du développement des politiques de management par objectif, on pourrait avancer l'idée d'une diffusion plus importante à partir des années 1990 de l'effet des variables économiques sur son recours. Mais ce mouvement ayant plutôt débuté dans les années 1990, cette hypothèse pourrait être difficile à vérifier car la période étudiée ici porte sur la décennie 1999-2009. Du côté du LME, il pourrait être intéressant de repérer des différences d'effets des variables économiques selon les fluctuations de la conjoncture économique puisque ce type de licenciement est celui qui est le plus sensible aux variations conjoncturelles.

Dans l'objectif de déterminer les facteurs explicatifs du recours aux deux types de licenciement par les employeurs, le test de ces hypothèses s'effectue d'abord sur chacune des dix bases de données biennales que nous avons construites, tout en cherchant ensuite à comparer les résultats obtenus selon les années afin d'étudier l'aspect dynamique de l'utilisation des licenciements.

3 Evaluation empirique des facteurs explicatifs du recours aux deux motifs du licenciement

L'évaluation des déterminants des décisions de licencier pour l'un ou l'autre des motifs nous conduit à estimer un modèle probit bivarié sur données en coupe. Il s'agit ainsi de discuter empiriquement de la possibilité ou non de dégager deux logiques distinctes dans le recours aux deux types de licenciement (3.1). Ensuite, l'estimation du même modèle probit bivarié sur données empilées en incluant un effet temporel nous permet d'étudier la manière dont ces pratiques évoluent selon les périodes et selon l'état de la conjoncture économique (3.2).

3.1 L'analyse du recours des employeurs aux deux motifs de licenciements entre 1999 et 2009 : une séparation pas toujours nette entre LMP et LME

Pour évaluer si les deux types de licenciement renvoient à des facteurs explicatifs en partie disjoints, nous partons d'un même modèle estimant la probabilité de recourir aux deux motifs de licenciement grâce à un probit bivarié (3.1.1). Les résultats sont ensuite discutés selon qu'ils concernent les variables de gestion des ressources humaines (3.1.2), les variables caractérisant la situation économique des entreprises (3.1.3) et enfin les variables liées aux secteurs d'activité et à la taille d'effectifs (3.1.4).

3.1.1 Le modèle économétrique en coupe : un probit bivarié

L'utilisation d'un probit bivarié nous permet de tenir compte de l'interdépendance des décisions d'utiliser l'un ou l'autre des motifs de licenciement révélée dans l'analyse statistique précédente (cf. 2.1.2.3). Plus précisément, le lien qui existe entre les deux types de licenciement est pris en compte en considérant que les erreurs (ε_1 et ε_2) sont corrélées. Le propre de ce modèle est de proposer une spécification totalement identique des deux équations comme point de départ de l'estimation. La spécification du modèle est alors la suivante (cf. Maddala, 1983, et Greene, 2011) :

$$\begin{cases} Y_1^* = W\alpha_1 + X\beta_1 + Z\gamma_1 + \varepsilon_1 \\ Y_2^* = W\alpha_2 + X\beta_2 + Z\gamma_2 + \varepsilon_2 \end{cases} \text{ avec } \begin{cases} Y_{1i} = 1 \text{ si } Y_{1i}^* > 0, 0 \text{ sinon} \\ Y_{2i} = 1 \text{ si } Y_{2i}^* > 0, 0 \text{ sinon} \end{cases}$$

$$E[\varepsilon_{1i}|X_i, Y_i, Z_i] = E[\varepsilon_{2i}|X_i, Y_i, Z_i] = 0$$

$$Var[\varepsilon_{1i}|X_i, Y_i, Z_i] = Var[\varepsilon_{2i}|X_i, Y_i, Z_i] = 1$$

$$Cov[\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho$$

où Y_1^* et Y_2^* sont deux variables latentes inobservables qui décrivent ce qu'on pourrait appeler les propensions à licencier respectivement pour motif personnel et pour motif économique. Quant à Y_{1i} et Y_{2i} , ils mesurent pour une entreprise i le fait d'avoir procédé respectivement à au moins un LMP ou un LME, sont observées.

La séparation des variables explicatives en trois vecteurs vise à faire ressortir leurs fonctions respectives. On note W le vecteur des variables explicatives regroupant les variables caractérisant certains éléments de la gestion des ressources humaines ; X , celui caractérisant les variables économiques ; et Z isolant les variables de contrôle.

Enfin, le paramètre ρ , obtenu après estimation des deux équations, constitue le coefficient de corrélation entre les résidus de ces deux équations. Il informe de la nature de l'interdépendance entre les deux types de licenciement. Avant de présenter l'estimation du rôle des différentes variables explicatives, nous pouvons d'ailleurs noter que dans nos modèles, ce coefficient est statistiquement significatif pour toutes les périodes. Autrement dit, les deux décisions de licenciement semblent bien interdépendantes (cf. les Annexe 2.9, Annexe 2.10 et Annexe 2.11 p. 297-299).

3.1.2 Des liens complexes entre indicateurs de gestion des ressources humaines et licenciements

Concernant l'indicateur de masse salariale par tête (en log), il montre un lien le plus souvent significatif et positif avec le recours au LME (sauf pour trois bases de données : 2002-2003, 2007-2008 et 2008-2009, cf. Tableau 2.1 p. 109). Ainsi, les entreprises les plus généreuses en matière de rémunération salariale seraient plus souvent amenées à procéder à des LME, dans une logique économique de coût du travail (cf. ci-dessous). Au contraire, même si le lien avec le recours au LMP apparaît moins souvent significatif (6 bases sur 10), celui-ci est négatif toutes choses égales par ailleurs⁷⁵. Ce résultat tend à faire privilégier la piste d'une politique

⁷⁵ Le test d'égalité des coefficients montre bien une opposition significative entre les deux régressions, sauf pour l'année 2001-2002, cf. Annexe 2.4 p. 295.

de fidélisation en matière de GRH. Des rémunérations salariales plus généreuses réduisent donc la probabilité de faire du LMP dans le souci de garder les salariés dans l'entreprise (hypothèse H1c).

Même si le numérateur est le même, l'indicateur de la part des dépenses salariales dans le CA n'a pas la même signification : il s'agit davantage de refléter le poids que représente la masse salariale dans le chiffre d'affaires. Néanmoins, on remarque que le sens de l'impact de cette variable est le même que celui de la masse salariale par tête : négatif pour le LMP et positif pour le LME. Le lien est cependant moins souvent significatif que pour la variable précédente. Ainsi, la première base de données, 1999-2000, montre que plus les dépenses salariales représentent une part importante du CA, plus la probabilité d'effectuer un LME l'année suivante est importante, alors que celle d'utiliser le LMP est plus faible. Le lien ainsi obtenu entre cette variable et le LME semble correspondre à l'idée d'une logique de rentabilité avancée par Beaujolin-Bellet (1999) pour expliquer les restructurations, même si le licenciement économique ne revêt pas forcément ici un caractère collectif de suppressions d'emplois. Avec ces deux indicateurs, la logique économique semble ressortir sur le recours au LME, confirmant l'hypothèse H1d.

Tableau 2.1 : Impact des variables de gestion de la main-d'œuvre sur la probabilité d'avoir effectué au moins un LMP ou un LME

	INDICATEURS DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE									
	Masse salariale par tête (t-1)		Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)		Taux d'entrée en CDD (t-1)		Taux de démission (t-1)		Taux de départ en retraite (t-1)	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
1999-2000	-0,1028**	0,2139***	-0,0027***	0,0030***	-0,00001	0,0001	0,0047***	0,0038***	0,0170**	0,0035
2000-2001	0,0261	0,2269***	-0,0024***	0,00001	-0,00007	-0,0003	0,0066***	0,0040***	0,0079	-0,0421***
2001-2002	0,0342	0,1270**	-0,0017**	0,0003	-0,0002	-0,0006	0,0078***	0,0043***	-0,0211**	-0,0109
2002-2003	-0,0625	0,0578	-0,0020***	0,0034***	-0,0008***	-0,0002	0,0060***	0,0020	-0,0018	-0,0265**
2003-2004	-0,0796**	0,1620***	0,0003	0,0048***	-0,0005**	-0,0008*	0,0074***	0,0046***	0,0106	0,0094
2004-2005	-0,0878**	0,0932*	-0,0005	0,0028***	-0,0007**	-0,0002	0,0105***	0,0044***	-0,0078	-0,0086
2005-2006	-0,0958**	0,1471***	-0,0004	0,0051***	-0,0004*	0,0002	0,0128***	0,0003	-0,0067	-0,0135
2006-2007	-0,0987*	0,1620**	-0,0006	0,0022*	0,0001	-0,00004	0,0214***	0,0013	-0,0026	-0,0084
2007-2008	-0,1342***	0,0893	-0,0006	0,0042***	-0,0004**	-0,0001	0,0071***	-0,0002	-0,0215***	-0,0078
2008-2009	-0,0410	0,0639	-0,0002	0,00002	-0,0012***	-0,0010**	0,0229***	0,0070***	-0,0044	-0,0185*

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %. L'ensemble des résultats des régressions est reporté en annexes p. 297-299.

Lecture : pour la base 1999-2000, avoir une masse salariale par tête d'autant plus importante en 1999 augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif économique en 2000.

Les relations qu'entretiennent les autres mouvements de main-d'œuvre avec les deux types de licenciement montrent tout d'abord que le taux de démission est un des modes de rupture le plus lié aux licenciements. Quelle que soit la période, plus le taux de démission était élevé en $t-1$, plus la probabilité d'utiliser le LMP est élevée en t . Cela est également vrai avec le recours au LME, sauf pour quatre bases biennales. Toutefois, le lien est presque toujours plus fort avec le LMP qu'avec le LME (sauf pour 1999-2000 et 2000-2001, cf. Annexe 2.4 p. 295). Ce lien positif entre démission et licenciement suggère une politique de flexibilisation qui reposerait sur une utilisation complémentaire des deux modalités de rupture du CDI, l'une n'allant pas sans l'autre. Cela irait dans le sens de l'hypothèse H1b.

Les deux autres modes de rupture, taux d'entrée en CDD et taux de départ en retraite, présentent des résultats moins nets. Même si le taux d'entrée en CDD semble lié négativement à l'utilisation du LMP dans six bases sur dix, le coefficient résumant ce lien est en réalité faible et il ne diffère de celui estimant le lien avec le recours au LME qu'à seulement deux reprises (2002-2003 et 2005-2006, cf. Annexe 2.4 p. 295). Enfin, lorsque le coefficient est significatif, le lien entre taux de départ en retraite et recours au LMP ou au LME est négatif, excepté pour le LMP en 1999-2000. Au contraire du lien avec la démission, cela suggérerait un possible effet de substitution entre, d'une part, l'utilisation du CDD et le licenciement quel que soit le motif, et d'autre part, l'utilisation des départs en retraite et le licenciement. Néanmoins, ce résultat est peu robuste aux changements de périodes, autrement dit de bases de données.

3.1.3 Un lien plus fort entre les indicateurs économiques et la probabilité d'utiliser le LME

Le Tableau 2.2 ci-dessous synthétise l'impact des variables économiques sur la probabilité d'utiliser le motif économique du licenciement ou le motif personnel. Il ressort d'abord que les coefficients des variables associées au modèle expliquant le recours au LME sont plus souvent significatifs que pour le modèle expliquant le recours au LMP, signe d'un lien plus fort entre les indicateurs économiques et la probabilité de procéder à un LME. Si l'on s'intéresse plus précisément à chacune des variables, il apparaît que l'impact du ratio RCAI/CA sur la probabilité d'utiliser le LME va dans le sens attendu : plus ce ratio était important l'année $t-1$ et moins la probabilité de faire un LME est grande l'année t , toutes choses égales par ailleurs. On retrouve un tel résultat avec le taux de croissance du chiffre d'affaires : par rapport à la situation où l'entreprise a un taux de croissance du CA positif mais

faible (inférieur à 10%), avoir un taux de croissance négatif augmente la probabilité de faire un LME, tandis qu'avoir un taux de croissance positif et fort (supérieur à 10%) diminue dans certains cas cette même probabilité (pour les bases de données de 2003-2004 à 2006-2007). L'hypothèse H2a semble plutôt bien étayée ici.

Pour ce qui est ensuite du lien entre les variables économiques et la probabilité d'utiliser le motif personnel du licenciement, même s'il est moins souvent significatif que dans le cas du LME, certains résultats ressortent néanmoins et tendent à confirmer l'hypothèse H2b. L'effet du ratio RCAI/CA est par exemple négatif et significatif pour six bases de données sur dix. Mais l'effet négatif de cette variable se révèle toujours plus fort sur le recours au LME par rapport au recours au LMP, excepté pour la base 1999-2000 (cf. les résultats des tests d'égalité des coefficients des deux régressions en Annexe 2.5 p. 295). La même remarque vaut également pour l'effet du taux de croissance du CA lorsqu'il est négatif : dans 6 cas sur dix, l'effet est significatif et positif sur la probabilité d'utiliser le LMP, mais il est moins fort que sur la probabilité de recourir au LME.

Tableau 2.2 : Impact des variables économiques sur la probabilité d'avoir effectué au moins un LMP ou un LME

	INDICATEURS ECONOMIQUES									
	RCAI/CA (t-1)		Taux de croissance du CA				Taux de croissance du ratio RCAI/CA			
			Négatif vs Positif et inférieur à 10%		Positif et supérieur à 10% vs Positif et inférieur à 10%		Négatif vs Positif et inférieur à 50%		Positif et supérieur à 50% vs Positif et inférieur à 50%	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
1999-2000	-0,0001	-0,0127***	-0,0354	0,2991***	0,0112	-0,0265	0,0218	0,0414	0,0148	0,0861*
2000-2001	-0,0035***	-0,0047***	0,0036	0,2837***	-0,0574	0,0200	0,0502	0,0751	0,0886**	0,1047**
2001-2002	-0,0015**	-0,0045***	0,0753**	0,3032***	0,0290	0,0525	0,0815**	0,1191***	0,0322	0,2583***
2002-2003	-0,0008	-0,0062***	0,0822***	0,3720***	0,0466	0,0174	-0,0381	0,0536	-0,0538	0,0967**
2003-2004	-0,0010	-0,0182***	0,0500*	0,2873***	0,0261	-0,1148**	0,0219	0,0715	-0,0015	0,1037**
2004-2005	-0,0016***	-0,0020***	0,0384	0,3616***	-0,0367	-0,1199**	0,0006	0,0846*	-0,0470	0,2077***
2005-2006	-0,0012**	-0,0148***	0,0673**	0,3989***	-0,0694**	-0,1152**	-0,0005	0,0031	0,0649*	0,0297
2006-2007	-0,0028**	-0,0106***	0,0652*	0,3062***	0,0608	-0,1878***	0,0411	0,0263	0,0606	0,0628
2007-2008	-0,0022**	-0,0073***	-0,0052	0,3871***	-0,0973***	-0,0772	0,0685*	0,0252	0,0816*	0,0331
2008-2009	-0,0005	-0,0007	0,0709**	0,4790***	-0,0547	0,1084*	-0,0381	0,2223***	0,0178	0,1846***

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %. L'ensemble des résultats des régressions est reporté en annexes p. 297-299.

Lecture : pour la base 1999-2000, le fait d'avoir un ratio RCAI/CA d'autant plus important en 1999 diminue, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de procéder à au moins un licenciement pour motif économique en 2000.

Un résultat plus surprenant reste à discuter. Lorsque le taux de croissance du ratio RCAI/CA est positif et fort (supérieur à 50 %), un lien positif apparaît sur la probabilité d'utiliser le LME, et même quelque fois sur celle d'utiliser le LMP. Cela signifierait qu'être dans une bonne situation économique, au regard de cet indicateur, augmente la probabilité de procéder à au moins un LME. Cet effet semble robuste aux modifications du seuil que nous avons éprouvées. Il s'explique vraisemblablement par le fait que des taux de croissance élevés sont associés à un niveau faible du ratio. Autrement dit, ce seraient des entreprises en difficulté économique l'année $t-1$, mais dont la situation économique se redresse légèrement l'année t , qui ont une probabilité plus forte de recourir au LME cette même année t . En réalité, les deux modalités extrêmes de la variable construite (taux de croissance négatif et taux de croissance positif et fort) correspondent à des situations économiques plus dégradées que la modalité intermédiaire de la variable⁷⁶ (cf. Annexe 2.7 p. 296).

Un tel résultat se retrouve également concernant l'impact d'un taux de croissance du CA positif et fort sur la probabilité d'utiliser le LME, mais seulement pour la dernière base de données, c'est-à-dire en 2008-2009. Là aussi, cela semble s'expliquer par un effet de rattrapage des entreprises peu performantes (cf. Annexe 2.8 p. 296).

3.1.4 Une spécificité sectorielle des deux types de licenciement

Concernant la taille d'effectifs, les résultats montrent que lorsque l'entreprise est de petite taille (moins de 100 salariés), les probabilités de recourir au LMP ou au LME diminuent, et ce pour toutes les périodes (à une exception près pour le LME, l'année 2008/2009). De plus, ce lien négatif entre taille d'effectifs et recours au licenciement est toujours plus fort pour le LMP par rapport au LME (cf. Annexe 2.6 p. 295).

Par ailleurs, l'impact du secteur d'activité révèle de réelles différences entre les probabilités de recourir aux deux types de licenciement (cf. Tableau 2.3 ci-dessous). Ainsi, par rapport au secteur du commerce, le fait d'appartenir au secteur industriel augmente la probabilité de recourir au LME tandis qu'elle diminue celle de recourir au LMP. Cette opposition ressort clairement et est confirmée par les résultats des tests d'égalité des coefficients des deux régressions (cf. Annexe 2.6 p. 295). Au contraire, être dans le secteur de la construction

⁷⁶ Calavrezo et al. (2011) constatent également que les taux de sorties des salariés (sans précision du motif) sont plus élevés dans les entreprises ayant une situation économique extrême (supérieure au q3 ou inférieure au q1 du taux de variation de la valeur ajoutée).

diminue toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'utiliser le LME. Ces résultats semblent donc confirmer les hypothèses émises précédemment.

Tableau 2.3 : Impact du secteur d'activité sur la probabilité d'avoir effectué au moins un LMP ou un LME

	SECTEUR D'ACTIVITÉ (référence : Commerce)					
	Industrie		Construction		Autre tertiaire	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
1999-2000	-0,1929***	0,1259**	-0,1481***	-0,2188***	-0,0957**	-0,1328**
2000-2001	-0,0986**	0,2044***	-0,0876	-0,1608*	-0,0270	-0,0564
2001-2002	-0,1884***	0,2215***	-0,1253**	-0,4022***	-0,1291***	-0,0511
2002-2003	-0,1171***	0,1998***	-0,0213	-0,1228	0,0119	-0,0195
2003-2004	-0,1264***	0,2347***	-0,0197	-0,2663***	-0,0213	-0,0592
2004-2005	-0,1188***	0,3082***	0,0011	-0,3102***	0,0287	0,1004
2005-2006	-0,1646***	0,1997***	-0,0923	-0,4105***	-0,0143	-0,1519**
2006-2007	-0,1776***	0,2230***	-0,1029	-0,2575**	-0,0008	0,1020
2007-2008	-0,2292***	0,0947*	-0,0419	-0,4639***	-0,0388	-0,0044
2008-2009	-0,1742***	0,2689***	0,0466	-0,4548***	-0,0123	0,0963*

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

L'ensemble des résultats des régressions est reporté en annexes p. 297-299.

Lecture : pour la base 1999-2000, être dans le secteur industriel augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif économique en 2000, et diminue la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif personnel.

Finalement, l'estimation économétrique réalisée a permis de confirmer partiellement les hypothèses suivantes :

- l'hypothèse H1b : le recours au LMP est d'autant plus fort que le taux de démission est important⁷⁷, ce qui irait dans le sens d'une logique de complémentarité entre ces deux modalités de rupture. Néanmoins, cette relation de complémentarité n'est pas ressortie entre le recours aux licenciements et le taux d'entrée en CDD ou le taux de départs en retraite. Ainsi, nous ne pouvons pas conclure à l'existence d'une politique globale de flexibilisation caractérisant la gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

⁷⁷ Ce résultat pourrait suggérer d'adopter un modèle conjoint LMP-LME-démission (probit trivarié). Cependant, la démission est d'abord un choix du salarié et non une décision de l'employeur. Même s'il peut exister des situations dans lesquelles la démission relèverait d'une initiative déguisée de l'employeur, ces cas de figure resteraient malgré tout minoritaires.

- l'hypothèse H1c : la variable de masse salariale par tête a un lien plutôt négatif avec le LMP, de sorte que cela reflèterait une politique de fidélisation et de maintien des salariés dans leur emploi (rémunération généreuse).
- l'hypothèse H1d : les impacts de la masse salariale par tête, puis de la part des dépenses salariales dans le CA sur le recours au LME, semblent relever d'abord d'une logique économique.
- les hypothèses H2a et H2b : pour le taux de croissance du CA et le niveau du ratio RCAI/CA, il est bien ressorti que ces variables sont davantage liées au recours au LME et dans le sens attendu. De plus, si ces variables peuvent également avoir un impact sur le recours au LMP, cette influence est moins fréquente et moins forte que pour le LME.

Enfin, la spécificité sectorielle du LME, déjà révélée avec l'approche descriptive du chapitre 1, est également confirmée ici : il est plus probable d'utiliser le LME lorsque l'entreprise appartient au secteur industriel.

Ainsi, l'estimation économétrique des probabilités de recours aux deux types de licenciement ne débouche pas sur deux modèles typés. Cependant, on voit bien s'opérer une séparation : certaines variables économiques exercent pour chaque période une influence significative et de même sens sur le recours au LME, tandis que cette influence est modulée et plus faible selon les périodes pour la probabilité de recours au LMP. De manière générale, le recours au LMP semble changer de visage chaque année avec néanmoins une plus grande prévalence de l'incidence des variables de gestion des ressources humaines. Nous souhaitons désormais évaluer le sens de l'évolution de ces influences dans le temps, en exploitant la dimension temporelle de la base de données à partir de l'empilement de nos dix bases de données biennales.

3.2 Des pratiques qui évoluent selon les périodes et la conjoncture économique

L'empilement des dix bases de données biennales permet d'estimer un probit bivarié en ajoutant des variables croisées entre chaque année et chaque variable explicative utilisée dans le modèle précédent (3.2.1). Les résultats vont nous permettre de comparer l'évolution des liens entre les variables explicatives et le recours au LMP d'une part (3.2.2), puis d'étudier des différences d'effets, selon l'état de la conjoncture économique, de ces mêmes variables sur le recours au LME d'autre part (3.2.3).

3.2.1 Le modèle empilé avec effet temporel

A partir du modèle probit bivarié sur données en coupe de la section précédente, le modèle suivant ajoute un vecteur de variables T correspondant à l'ensemble des périodes biennales et le croisement de cette variable T avec les trois vecteurs de variables explicatives présentés précédemment. Ce probit bivarié sur données empilées permet de comparer l'effet des variables explicatives selon les périodes, tout en contrôlant de l'interdépendance des décisions des deux types de licenciement. On spécifie donc le modèle de la manière suivante :

$$\begin{cases} Y_{1it}^* = \theta_1 + \sum_{j=1}^9 \delta_{1j} T_{it}^j + W_{it} \alpha_1 + X_{it} \beta_1 + Z_{it} \gamma_1 + W_{it} \sum_{j=1}^9 T_{it}^j \lambda_{1j} + X_{it} \sum_{j=1}^9 T_{it}^j \mu_{1j} + Z_{it} \sum_{j=1}^9 T_{it}^j \tau_{1j} + \varepsilon_{1it} \\ Y_{2it}^* = \theta_2 + \sum_{j=1}^9 \delta_{2j} T_{it}^j + W_{it} \alpha_2 + X_{it} \beta_2 + Z_{it} \gamma_2 + W_{it} \sum_{j=1}^9 T_{it}^j \lambda_{2j} + X_{it} \sum_{j=1}^9 T_{it}^j \mu_{2j} + Z_{it} \sum_{j=1}^9 T_{it}^j \tau_{2j} + \varepsilon_{2it} \end{cases}$$

avec i l'entreprise ; $t = 1999-2000, 2000-2001, \dots, 2008-2009$; $T_{it}^1 = 1$ si $t = 1999-2000$, 0 sinon, $T_{it}^2 = 1$ si $t = 2001-2002$, 0 sinon, $T_{it}^3 = 1$ si $t = 2002-2003$, 0 sinon, etc. La période 2000-2001 a été choisie comme la période de référence⁷⁸. Les vecteurs des coefficients α_1, β_1 et γ_1 (resp. α_2, β_2 et γ_2) correspondent aux effets des vecteurs de variables W, X et Z sur Y_1^* (resp. Y_2^*) pour la période de référence ; tandis que les vecteurs λ_1, μ_1 et τ_1 (resp. λ_2, μ_2 et τ_2) donnent l'effet spécifique de chacune des neuf périodes relativement à la période de référence 2000-2001 sur Y_1^* (resp. Y_2^*). Ainsi, l'éventuelle significativité des coefficients λ_1, μ_1 et τ_1 (et de λ_2, μ_2 et τ_2) va nous permettre de révéler l'existence d'effets périodes, alors que la valeur de ces coefficients nous indique si les effets des variables explicatives fluctuent ou non dans le temps. L'hypothèse principale recherchée est une amplification de l'influence des variables économiques sur le recours au LMP, à travers notamment le développement des formes de management par objectif (cf. 1.2.2).

3.2.2 Une évolution spécifique des liens entre les variables explicatives et le recours au LMP sur la période ?

D'après le Tableau 2.4 ci-dessous qui récapitule les résultats concernant le recours au LMP, il semble difficile de conclure à une évolution générale à la hausse ou à la baisse de l'effet des variables économiques sur le recours au LMP entre 2000 et 2009. Si l'on prend par exemple

⁷⁸ Pour faciliter la comparaison entre périodes, 2000-2001 est choisie comme la période de référence car elle correspond à une période de conjoncture moyenne (1,8 %) au début de notre période d'étude.

le ratio RCAI/CA, il apparaît que l'effet de cette variable sur le recours au LMP est sensiblement différent pour la plupart des périodes (sauf 2006-2007 et 2007-2008) par rapport à 2000-2001. Plus précisément, l'effet du RCAI/CA est toujours négatif mais moins fort pour les autres périodes que 2000-2001. Concernant l'effet du taux de croissance du CA lorsqu'il est positif et fort, seules les périodes 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 et 2006-2007 montrent un effet différencié de cette variable sur le recours au LMP qui devient même positif pour ces périodes là, mais reste non significatif si l'on se reporte aux résultats des probits bivariés en coupe.

Pour les indicateurs de gestion des ressources humaines, notamment la masse salariale par tête et la part des dépenses salariales par tête, il apparaît une différence d'impact sur le recours au LMP notamment à partir de 2003-2004. L'effet semble moins fort, devenant quasi-nul, en ce qui concerne la part des dépenses salariales par tête et pour certaines périodes. Il est au contraire plus marqué négativement pour la masse salariale par tête.

Ainsi, cette comparaison de la sensibilité des résultats selon les périodes pour le recours au LMP ne semble pas très concluante tant les effets semblent varier de manière aléatoire selon les périodes et les variables explicatives. Par rapport à l'hypothèse énoncée d'une influence des variables économiques sur le recours au LMP qui serait devenue plus forte ces dernières années, nos résultats ne permettent pas de la confirmer. En réalité, ce mouvement ayant débuté dès les années 1990, cela pourrait expliquer que l'on ne puisse pas le saisir sur notre période d'étude.

Tableau 2.4 : Effet spécifique, selon la période, des variables économiques et de GRH sur le recours au LMP par rapport à 2000-2001 (période de référence)

Période	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
		Coefficient de référence								
Ratio RCAI/CA	0,0033***	-0,0035***	0,0019*	0,0027**	0,0026**	0,0019*	0,0022**	0,0007	0,0013	0,0030***
Taux de croissance du ratio RCAI/CA										
négatif	-0,0280	0,0499	0,0319	-0,0880*	-0,0280	-0,0480	-0,0507	-0,0087	0,0187	-0,0884*
positif et fort	-0,0730	0,0880**	-0,0556	-0,1419***	-0,0889*	-0,134**	-0,0235	-0,0274	-0,0064	-0,0703
Taux de croissance du CA										
négatif	-0,0388	0,0038	0,0715	0,0782*	0,0455	0,0345	0,0635	0,0615	-0,0090	0,0666
positif et fort	0,0686	-0,0575*	0,0865*	0,1040**	0,0830*	0,0213	-0,0120	0,1183**	-0,0398	0,0028
Masse salariale par tête	-0,1253**	0,0227	0,0115	-0,0852	-0,1015*	-0,0996	-0,1185**	-0,1215*	-0,1569**	-0,0638
Part des dépenses salariales dans le CA	-0,0002	-0,0025***	0,0008	0,0004	0,0029***	0,0019**	0,0020*	0,0018	0,0019*	0,0022**
Taux d'entrée en CDD	0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0007***	-0,0004	-0,0006**	-0,0003	0,0002	-0,0004	-0,0011***
Taux de démission	-0,0019	0,0066***	0,0012	-0,0006	0,0008	0,0039**	0,0062***	0,0148***	0,0005	0,0163***
Taux de départ en retraite	0,0091	0,0080	-0,0291**	-0,0097	0,0025	-0,0156	-0,0146	-0,0106	-0,0295**	-0,0124

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %. L'ensemble des résultats des régressions est reporté en Annexe 2.12 à Annexe 2.17 p. 300-305.

Note : dans la colonne 2000-2001 (période de référence), les coefficients significatifs sont indiqués en orange. Dans les autres colonnes, les coefficients significativement différents du coefficient de référence sont indiqués en jaune.

Lecture : avoir un ratio RCAI/CA d'autant plus élevé en 2000 diminue, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif personnel en 2001. Par rapport à 2000-2001, l'effet de la variable RCAI/CA sur la probabilité de recourir au LMP est significativement différent pour la période 1999-2000 et plus faible (-0,0035 + 0,0033 = 0,0002). Autre exemple de lecture : par rapport à 2000-2001, l'effet du taux de croissance du CA, lorsqu'il est positif et fort, sur la probabilité de recourir au LMP est significativement différent pour la période 2001-2002 et il devient même positif (-0,0575 + 0,0865 = 0,029).

3.2.3 Une sensibilité de l'influence des indicateurs économiques sur le recours au LME selon l'état de la conjoncture économique ?

Pour ce qui est du recours au LME (cf. Tableau 2.5 ci-dessous), en comparant les résultats des régressions entre périodes, on peut s'attendre à trouver des liens différents avec les indicateurs économiques pour les périodes marquées par une forte conjoncture, à la hausse ou à la baisse, par rapport à une période de conjoncture moyenne comme 2000-2001. Mais nous n'avons pas formé d'hypothèses sur la manière dont la conjoncture peut affecter ces liens. De fait, ils peuvent transiter par de nombreux canaux : modification de la hiérarchie des indicateurs face au risque de liquidation, processus d'imitations et/ou d'opportunité lorsque la dégradation générale de la situation économique facilite l'acceptation des licenciements, impact des politiques publiques contra-cycliques, etc. Ces questions ne sont pas traitées ici, de sorte que nous dressons seulement les constats obtenus, comme une première occasion d'induction sur cette problématique. Les résultats montrent ainsi par exemple que l'effet du ratio RCAI/CA est différent en 1999-2000 (forte croissance) et en 2008-2009 (crise) par rapport à la période 2000-2001, mais il l'est également pour des périodes de croissance « molle » (2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007). Pour les périodes 1999-2000, 2004-2005 et 2008-2009, l'effet négatif du ratio RCAI/CA est plus faible, alors que pour les périodes 2005-2006 et 2006-2007, l'effet négatif est plus fort. On retrouve également un effet différencié entre 2000-2001 et 2008-2009 pour le taux de croissance du RCAI/CA et du taux de croissance du CA lorsqu'ils sont négatifs, l'effet étant plus fort pour la période de crise. Néanmoins, là encore, il apparaît des différences d'impact de ces variables économiques même pour des années de conjoncture moyenne.

Du côté des liens entre le recours au LME et les indicateurs de GRH, il semble comme pour le LMP, que les variables de masse salariale par tête et celle de part des dépenses salariales dans le CA se différencient sensiblement de la période de référence 2000-2001. Pour la première variable, la masse salariale par tête, l'effet positif est moins fort pour les périodes 2002-2003, 2004-2005, 2007-2008 et 2008-2009. Pour la seconde variable, l'effet positif est plus fort pour six périodes différentes (1999-2000, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006 et 2007-2008). Il reste ainsi difficile de conclure à une tendance générale de l'effet des indicateurs économiques ou de GRH sur le recours au LME sur notre période d'étude.

Ainsi, peu de résultats pertinents ressortent de cette comparaison de l'effet des variables explicatives, qu'elles soient économiques ou liées à la gestion de la main-d'œuvre, sur le

recours au LME entre les périodes étudiées. De plus, il reste difficile de les interpréter sans un travail plus approfondi sur les liens attendus.

Tableau 2.5 : Effet spécifique, selon la période, des variables économiques et de GRH sur le recours au LME par rapport à 2000-2001 (période de référence)

Période	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
		Coefficient de référence								
Ratio RCAI/CA	0,0034***	-0,0048***	0,0002	-0,0014	0,0018	0,0028**	-0,0101***	-0,0059***	-0,0026	0,0040***
Taux de croissance du ratio RCAI/CA										
négatif	-0,0421	0,0756	0,0430	-0,0219	-0,0209	0,0080	-0,0726	-0,0494	-0,0504	0,1471**
positif et fort	0,0480	0,1047**	0,1530**	-0,0077	0,0845	0,1023	-0,0755	-0,0421	-0,0717	0,0803
Taux de croissance du CA										
négatif	0,0228	0,2842***	0,0189	0,0881	0,0286	0,0785	0,1141**	0,0221	0,1029*	0,1952***
positif et fort	-0,0481	0,0214	0,0308	-0,0037	-0,1291**	-0,1381**	-0,1374**	-0,2088***	-0,0990	0,0873
Masse salariale par tête	-0,0355	0,2295***	-0,1021	-0,1718**	-0,0917	-0,1337*	-0,0815	-0,0673	-0,1403*	-0,1659**
Part des dépenses salariales dans le CA	0,0037***	0,00001	0,0003	0,0034***	0,0021*	0,0028**	0,0051***	0,0023	0,0042***	0,00002
Taux d'entrée en CDD	0,0004	-0,0003	-0,0003	0,0001	-0,0005	0,0001	0,0005	0,0003	0,0002	-0,0007
Taux de démission	-0,0002	0,0040***	0,0003	-0,0050	0,0003	0,0005	-0,0037	-0,0026	-0,0041*	0,0030
Taux de départ en retraite	0,0458***	-0,0420***	0,0311	0,0155	0,0531***	0,0334**	0,0285	0,0336*	0,0343*	0,0234

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %. L'ensemble des résultats des régressions est reporté en Annexe 2.12 à Annexe 2.17 p. 300-305.

Note : dans la colonne 2000-2001 (période de référence), les coefficients significatifs sont indiqués en orange. Dans les autres colonnes, les coefficients significativement différents du coefficient de référence sont indiqués en jaune.

Lecture : avoir un ratio RCAI/CA d'autant plus élevé en 2000 diminue, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif personnel en 2001. Par rapport à 2000-2001, l'effet de la variable RCAI/CA sur la probabilité de recourir au LMP est significativement différent pour la période 1999-2000 et plus faible (-0,0048 + 0,0034 = 0,0014).

Cette sensibilité des résultats aux bases de données utilisées, et donc aux différentes périodes, reste difficile à expliquer, mise à part par une modification des pratiques en réaction à des changements conjoncturels mais qui ne correspond pas toujours à la logique attendue. L'une des hypothèses que l'on peut envisager face à la disparité des résultats obtenus est relative à l'ensemble des éléments susceptibles d'influer sur ces décisions, mais que les bases de données ne permettent pas de caractériser, des caractéristiques inobservables ou des effets spécifiques individuels. C'est ce que nous tentons d'examiner en exploitant la dimension panel de nos données à partir de l'empilement des dix bases biennales et l'estimation d'un probit à effets aléatoires pour chacun des deux types de licenciement.

4 A la recherche d'un modèle structurel pour chacun des deux types de licenciement

Il semble difficile techniquement de prendre en compte à la fois l'interdépendance des décisions de licencier pour motif personnel et pour motif économique, et l'hétérogénéité non observée des entreprises. C'est pourquoi nous avons retenu une estimation séparée, pour chacun des motifs du licenciement, de probit à effets aléatoires⁷⁹. Ainsi, l'effet spécifique individuel propre à chaque entreprise, autrement dit l'effet de caractéristiques inobservables qui jouent certainement dans les décisions de licencier, est pris en compte (4.1). Les résultats des deux probits à effets aléatoires sont ensuite commentés, en les comparant aux résultats obtenus avec les probits bivariés en coupe, ce qui permet ainsi de tester la robustesse des premiers résultats (4.2).

4.1 La stratégie économétrique : un probit simple à effets aléatoires

Pour respecter la dimension panel de notre échantillon, nous ne gardons que les entreprises pour lesquelles nous avons au moins deux observations, autrement dit qui sont présentes au minimum dans deux bases de données biennales. L'échantillon initial empilé à partir des dix bases de données biennales se trouve ainsi réduit de 11 % des entreprises et constitue un panel non cylindré.

Le modèle à effets aléatoires a été préféré à un modèle à effets fixes. En effet, le modèle à effets fixes ne peut être estimé que sur le sous-échantillon des entreprises dont les

⁷⁹ Par rapport à un modèle logit à effets fixes, le probit à effets aléatoires semble plus propice à notre questionnement et à la taille de notre échantillon, cf. *infra*.

comportements ont varié sur la période. Or, l'échantillon empilé contient beaucoup d'entreprises (plus de 100 000), dont une part substantielle a connu le même comportement de licenciement sur l'ensemble de la période (par exemple, licencier tous les ans, ou aucune année, etc.). Le nombre d'entreprises qui serait exclu est donc trop important⁸⁰ et, en outre, ce sont aussi de tels comportements (identiques sur la période) dont on cherche à déterminer les facteurs. Cette trop grande perte d'informations nous amène ainsi à choisir un modèle probit à effets aléatoires.

Le modèle s'écrit de la manière suivante (cf. Baltagi, 2008) :

$$Y_{it}^* = \delta_1 T_{it}^1 + \dots + \delta_9 T_{it}^9 + W_{it}\alpha + X_{it}\beta + Z_{it}\gamma + \varepsilon_{it} \quad \text{avec } Y_{it} = 1 \text{ si } Y_{it}^* > 0, 0 \text{ sinon}$$

$$\text{et } \varepsilon_{it} = u_i + v_{it}$$

$$v_{it} \rightarrow N(0, 1) \text{ et } u_i \rightarrow N(0, \sigma_u^2)$$

$$\text{Var}(\varepsilon_{it}) = \sigma_u^2 + 1$$

où Y_{it}^* est la variable latente inobservable qui décrit la propension à licencier pour motif personnel (ou pour motif économique dans le second probit estimé) pour chaque entreprise i la période t , avec $t = 1999-2000, 2000-2001, \dots, 2008-2009$. Les autres vecteurs de variables explicatives sont identiques aux modèles précédents.

Le terme d'erreur ε_{it} se décompose en deux termes : u_i est un effet spécifique individuel inobservable et v_{it} est un terme d'erreur habituel. Ces deux termes sont supposés aléatoires, non corrélés aux caractéristiques observables (chacun des vecteurs de variables W_{it}, X_{it}, Z_{it}) et enfin non corrélés entre eux.

Enfin, le coefficient de corrélation entre les résidus s'écrit : $\text{Corr}(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{is}, t \neq s) = \rho = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + 1}$. Il mesure la part de la variance individuelle dans la variance totale du terme d'erreur, autrement dit la part de la variance totale du terme d'erreur due à l'hétérogénéité non observée.

4.2 Des résultats plutôt similaires aux régressions estimées en coupe

Les résultats des probits à effets aléatoires séparés pour chaque type de licenciement (cf. Tableau 2.6 page suivante) ne montrent pas de grandes différences avec les résultats des

⁸⁰ En effet, sur environ 100 000 observations, plus de 40 000 ont une situation identique de licenciement chaque année, ce qui les écarterait du calcul de la vraisemblance.

probits bivariés effectués en coupe (cf. 3.1). On retrouve bien, par exemple, une influence plus systématique des variables économiques sur la probabilité de recourir au LME par rapport à celle de recourir au LMP. Il semble ainsi, au regard du ratio RCAI/CA et du taux de croissance du CA quand il est négatif, que plus l'entreprise est en difficulté économique, plus elle recourt au LME mais aussi au LMP. De plus, le fait d'avoir un taux de croissance du CA positif et fort (supérieur à 10 %) diminue, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'utiliser le LME ; alors qu'avoir un taux de croissance du RCAI/CA négatif augmente cette même probabilité. En revanche, comme cela était le cas dans les modèles des probits bivariés, on remarque qu'un taux de croissance du RCAI/CA positif et fort (supérieur à 50 %) augmente toutes choses égales par ailleurs le recours au LME. Nous l'expliquons, comme précédemment, par le fait que ce taux de croissance supérieur à 50 % est associé à un niveau faible du ratio l'année $t-1$ et reste à un niveau intermédiaire l'année t (cf. Annexe 2.7 p. 296).

Concernant les indicateurs de gestion des ressources humaines, les résultats sont également peu différents avec les modèles en coupe, notamment pour les variables de masse salariale par tête et de part des dépenses salariales dans le CA. Pour ces deux variables, la nature de l'effet reste opposée entre le recours au LMP et le recours au LME, négatif pour le premier et positif pour le second. En revanche, il ressort plus distinctement que plus le taux d'entrée en CDD est élevé, et plus le recours au LMP et au LME est faible l'année suivante, même si le coefficient est faible. Au contraire, plus le taux de démission est élevé et plus les probabilités de licencier pour motif personnel et pour motif économique sont élevées, toutes choses égales par ailleurs. Ces deux résultats peuvent suggérer deux logiques différentes de gestion de la main-d'œuvre. L'une distingue main-d'œuvre en CDI et main-d'œuvre en CDD : dans une logique de compensation, plus l'utilisation des CDD est importante dans une entreprise, moins celle-ci va licencier puisque l'ajustement des effectifs se fera prioritairement sur les CDD. La seconde renvoie plutôt à une logique de non-fidélisation de la main-d'œuvre, où le turn-over est élevé. Finalement, comme nous l'indiquait le coefficient de corrélation des résidus des deux équations estimées dans le probit bivarié, il ressort bien que le recours au LMP est lié positivement avec celui du LME.

Enfin, les variables indicatrices années montrent une utilisation plus importante du LMP à partir de 2001-2002 par rapport à la référence 2000-2001, alors que le recours au LME varie selon les périodes, il est par exemple plus faible les périodes de croissance « molle » (2006-2007, 2007-2008), mais plus élevé la période de crise (2008-2009).

Tableau 2.6 : Probabilité de licenciement pour motif personnel et probabilité de licenciement pour motif économique, 1999-2009

Probits à effets aléatoires, séparés pour chaque type de licenciement	Licenciement pour motif personnel		Licenciement pour motif économique	
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
Constante	0,9680***	0,0758	-2,3647***	0,0973
Base 1999-2000	-0,0291	0,0207	0,0203	0,0285
Base 2000-2001	ref		ref	
Base 2001-2002	0,0664***	0,0207	0,0207	0,0279
Base 2002-2003	0,1201***	0,0209	0,1136***	0,0276
Base 2003-2004	0,1870***	0,021	0,0577**	0,028
Base 2004-2005	0,2560***	0,0220	0,0444	0,029
Base 2005-2006	0,2304***	0,0222	0,0193	0,0295
Base 2006-2007	0,1951***	0,0233	-0,1035***	0,0316
Base 2007-2008	0,2017***	0,0228	-0,1265***	0,0306
Base 2008-2009	0,0572**	0,0232	0,2162***	0,0289
RCAI/CA (t-1)	-0,0004***	0,0001	-0,0013***	0,0003
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	0,0198	0,0128	0,0615***	0,0173
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	0,0222	0,0146	0,1751***	0,0193
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0430***	0,0124	0,3593***	0,016
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	-0,017	0,0134	-0,0530***	0,0187
Pouvoir de marché (t-1)	0,0125***	0,0024	0,0106***	0,0022
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,0807***	0,0198	0,1556***	0,0245
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	-0,0005*	0,0003	0,0011***	0,0003
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0005*	0,0003	0,0043***	0,0004
Profession intermédiaires	0,0002	0,0003	0,0029***	0,0003
Employés	-0,0002	0,0002	-0,0006*	0,0003
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0026***	0,0003	-0,0045***	0,0004
30-49 ans	0,0031***	0,0003	-0,0003	0,0003
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,2355***	0,0196	0,3102***	0,0248
Construction	-0,1323***	0,0278	-0,3695***	0,0405
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	-0,0867***	0,021	0,0335	0,0273
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-1,3301***	0,0187	-0,1974***	0,0244
50-99 salariés	-0,6222***	0,015	-0,1038***	0,0181
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0003***	0,0001	-0,0006***	0,0002
Taux de démission (t-1)	0,0078***	0,0005	0,0028***	0,0007
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0004	0,0035	-0,0044	0,0046
A utilisé le LME au moins une fois dans l'année				
Oui	0,1400***	0,0168		
Non	ref			
A utilisé le LMP au moins une fois dans l'année				
Oui			0,1433***	0,0153
Non			ref	
Rho : part de la variance individuelle dans la variance totale du terme d'erreur	0,2893***	0,0057	0,3175***	0,0079
Nombre d'observations	93 265		93 265	
Nombre d'entreprises	20 241		20 241	

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif. Probits à effets aléatoires séparés pour chaque type de licenciement.

Finalement, comme indiqué dans la présentation de la méthode économétrique, le coefficient ρ de chacune des régressions nous permet d'identifier la part de la variance individuelle dans la variance totale du terme d'erreur : pour les deux types de licenciement, environ 30 % de la variance totale du résidu est expliqué par l'hétérogénéité non observée. Dans le cas de données sur entreprises, l'hétérogénéité inobservée peut ainsi refléter des comportements

particuliers de management, liés par exemple aux croyances et aux représentations sociales de l'employeur.

Si les résultats en coupe semblent sensibles aux changements de période, le modèle à effets aléatoires fait ressortir les liens que l'on peut considérer comme plus structurels, entre les indicateurs économiques et de gestion de la main-d'œuvre d'un côté, et l'utilisation du licenciement pour motif économique et pour motif personnel d'un autre côté. Qu'en est-il dorénavant de la rupture conventionnelle introduite à la fin de notre période d'étude ? Se rapproche-t-elle d'un des modèles explicatifs de recours à l'une des ruptures du CDI déjà existantes ?

5 Quel modèle explicatif de recours pour la rupture conventionnelle ?

L'introduction de la rupture conventionnelle en 2008 nous conduit à estimer un modèle probit quadrivarié sur la base de données 2008-2009, dans l'objectif de comparer les caractéristiques de son recours avec celles des deux motifs de licenciement, mais aussi de la démission (5.1). Les résultats montrent que si l'utilisation de la RC répond à des facteurs spécifiques, elle semble néanmoins se rapprocher du modèle explicatif du recours au licenciement pour motif économique (5.2).

5.1 La stratégie économétrique : un probit quadrivarié

L'objectif est ici de caractériser la RC, introduite en 2008, et de tenter de la rapprocher des caractéristiques des autres modalités de rupture du CDI, c'est-à-dire des deux motifs du licenciement, mais aussi de la démission, étant donné que la RC peut découler de la volonté du salarié. Pour cela, un modèle probit quadrivarié est estimé sur la dernière base de données portant sur les années 2008-2009. Ce sont alors quatre équations qui sont estimées simultanément. De la même façon que pour le probit bivarié, Y_{1i} et Y_{2i} mesurent pour une entreprise i le fait d'avoir procédé respectivement à au moins un LMP ou un LME ; puis Y_{3i} mesure pour une entreprise i le fait d'avoir eu au moins une démission ; et enfin Y_{4i} qui mesure pour une entreprise i le fait d'avoir conclu au moins une RC. Le modèle probit quadrivarié s'écrit de la manière suivante :

$$\begin{cases} Y_1^* = W\alpha_1 + X\beta_1 + Z\gamma_1 + \varepsilon_1 \\ Y_2^* = W\alpha_2 + X\beta_2 + Z\gamma_2 + \varepsilon_2 \\ Y_3^* = W\alpha_3 + X\beta_3 + Z\gamma_3 + \varepsilon_3 \\ Y_4^* = W\alpha_4 + X\beta_4 + Z\gamma_4 + \varepsilon_4 \end{cases} \text{ avec } \begin{cases} Y_{1i} = 1 \text{ si } Y_{1i}^* > 0, 0 \text{ sinon} \\ Y_{2i} = 1 \text{ si } Y_{2i}^* > 0, 0 \text{ sinon} \\ Y_{3i} = 1 \text{ si } Y_{3i}^* > 0, 0 \text{ sinon} \\ Y_{4i} = 1 \text{ si } Y_{4i}^* > 0, 0 \text{ sinon} \end{cases}$$

$$E[\varepsilon_{1i}|X_i, Y_i, Z_i] = E[\varepsilon_{2i}|X_i, Y_i, Z_i] = E[\varepsilon_{3i}|X_i, Y_i, Z_i] = E[\varepsilon_{4i}|X_i, Y_i, Z_i] = 0$$

$$Var[\varepsilon_{1i}|X_i, Y_i, Z_i] = Var[\varepsilon_{2i}|X, Y, Z] = Var[\varepsilon_{3i}|X, Y, Z] = Var[\varepsilon_{4i}|X, Y, Z] = 1$$

$$Cov[\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho_{12} \quad Cov[\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{4i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho_{14} \quad Cov[\varepsilon_{2i}, \varepsilon_{4i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho_{24}$$

$$Cov[\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{3i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho_{13} \quad Cov[\varepsilon_{2i}, \varepsilon_{3i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho_{23} \quad Cov[\varepsilon_{3i}, \varepsilon_{4i}|X_i, Y_i, Z_i] = \rho_{34}$$

Les variables explicatives utilisées dans les quatre équations sont similaires et correspondent aux mêmes variables que celles présentes dans le modèle probit bivarié. En outre, il existe six coefficients de corrélation entre les quatre termes d'erreur ($\rho_{12}, \rho_{13}, \rho_{14}, \rho_{23}, \rho_{24}, \rho_{34}$), qui résument chacun le lien entre deux des quatre modalités de rupture.

5.2 Une utilisation de la rupture conventionnelle qui se rapproche du modèle explicatif du recours au licenciement économique

L'estimation simultanée de quatre probits modélisant chacun le recours à une des modalités de rupture du CDI (LME, LMP, démission, RC) peut nous permettre de repérer à quel type de rupture, parmi les trois déjà existantes, la RC se rapproche le plus. Le Tableau 2.7 p. 128 présente ainsi les résultats du probit quadrivarié. Première remarque que l'on peut noter : tous les coefficients de corrélation ρ entre les résidus des quatre équations sont significatifs. Cela indique que les décisions de recourir à chacune de ces modalités de rupture sont interdépendantes les unes par rapport aux autres. Le coefficient de corrélation le plus fort est celui qui relie la probabilité d'utiliser le LMP avec celle d'avoir au moins une démission.

On peut constater ensuite que, par rapport au modèle probit bivarié estimant les probabilités de licencier pour motif personnel ou pour motif économique en 2008-2009, les résultats du probit quadrivarié concernant ces deux mêmes probabilités ne changent que peu. En effet, seule la variable de masse salariale par tête (en log) devient significative sur le recours au LMP (l'effet reste négatif).

Si l'on se focalise sur l'utilisation de la RC, il apparaît d'abord que la probabilité de son recours est souvent liée de manière significative aux variables économiques (cf. Tableau 2.7

p. 128). Par exemple, plus le ratio RCAI/CA est élevé en 2008, moins la probabilité de recourir à la RC en 2009 est grande. Au contraire, avoir un taux de croissance du RCAI/CA ou un taux de croissance du CA négatif en 2008 augmente cette même probabilité en 2009. Cela signifierait que le recours à la RC est plus fréquent dans des entreprises avec des performances économiques faibles, voire mauvaises. Ces résultats sont à rapprocher de ceux concernant le lien du recours au LME avec les variables économiques. Comme pour la RC, lorsque le taux de croissance du RCAI/CA ou du CA est négatif, la probabilité d'utiliser le LME est plus forte. Le lien est également significatif pour le recours au LMP seulement dans le cas où le taux de croissance du CA est négatif. En se basant sur les tests de coefficients des régressions (cf. Annexe 2.18 p. 306), on peut faire ressortir un ordre d'importance des effets des variables économiques sur les quatre modalités de rupture. Par exemple, alors que le fait d'avoir un taux de croissance du CA négatif augmente la probabilité de recourir à chacune des modalités de rupture, l'effet le plus fort concerne le recours au LME, puis à la RC, et enfin au LMP, alors qu'il n'est pas significatif pour la démission.

Ensuite, l'impact de la masse salariale par tête (en log) sur la probabilité de recourir à la RC est positif, alors qu'il est négatif sur la probabilité d'utiliser le LMP ou d'avoir une démission. Cette opposition est nette (cf. les tests des coefficients en Annexe 2.18 p. 306) et rappelle celle qu'on observait dans le modèle du probit bivarié estimant les probabilités de recourir au LMP ou au LME. D'un côté, l'impact de la masse salariale par tête relève d'une logique économique pour la décision de conclure une RC, et de l'autre, il renvoie plutôt à une logique de maintien des salariés dans l'entreprise pour le recours au LMP ou la présence de démissions. En revanche, la nature de l'impact de la part des dépenses salariales dans le CA est différente. Si on ne relève pas d'effet significatif de cette variable sur le recours au LMP ou au LME, elle a un effet positif sur le fait d'avoir une démission en 2009 et au contraire négatif sur le recours à la RC. C'est donc une relation inverse qui apparaît ici par rapport au lien entre la masse salariale par tête et les probabilités d'avoir une démission ou une RC. Ce résultat, difficilement interprétable, est d'autant plus surprenant que dans le modèle précédent (probit bivarié), l'impact de ces deux variables sur le recours aux deux types de licenciement allait toujours dans le même sens. Dans tous les cas, au regard de cette variable, la RC se distingue nettement des autres modalités de rupture (cf. les tests des coefficients en Annexe 2.18 p. 306).

Tableau 2.7 : Estimation de la probabilité de licencier pour motif personnel, pour motif économique, d'avoir une démission ou de conclure une rupture conventionnelle

	2008-2009			
	Licenciement pour motif personnel	Licenciement pour motif économique	Démission	RC
Constante	0,8189*** (0,1553)	-1,6389*** (0,1724)	1,1849*** (0,1736)	-2,0656*** (0,1616)
RCAI/CA (t-1)	-0,0004 (0,0006)	-0,0006 (0,0006)	0,0013* (0,0007)	-0,0012* (0,0007)
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0368 (0,0338)	0,2234*** (0,0386)	-0,0453 (0,0379)	0,0797** (0,0332)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	0,0120 (0,0362)	0,1847*** (0,0412)	-0,0198 (0,0405)	0,0239 (0,0355)
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0627* (0,0349)	0,4802*** (0,0434)	0,0281 (0,0394)	0,1840*** (0,0350)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	-0,0598 (0,0506)	0,1101* (0,0636)	0,1024* (0,0586)	0,0677 (0,0510)
Pouvoir de marché (t-1)	0,0262*** (0,0044)	0,0160*** (0,0029)	0,0193*** (0,0050)	0,0123*** (0,0029)
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,0835** (0,0371)	0,0533 (0,0406)	-0,1349*** (0,0419)	0,2943*** (0,0381)
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0005 (0,0007)	0,0002 (0,0006)	0,0017** (0,0008)	-0,0018** (0,0007)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	-0,0024*** (0,0007)	0,0022*** (0,0007)	0,0030*** (0,0007)	0,0044*** (0,0007)
Professions intermédiaires	-0,0010 (0,0007)	0,0019** (0,0008)	0,0012 (0,0007)	0,0035*** (0,0007)
Employés	-0,0002 (0,0006)	-0,0023*** (0,0007)	0,0040*** (0,0007)	-0,0006 (0,0006)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0057*** (0,0008)	-0,0051*** (0,0009)	0,0091*** (0,0008)	0,0034*** (0,0008)
30-49 ans	0,0070*** (0,0008)	0,0010 (0,0009)	0,0055*** (0,0008)	0,0031*** (0,0008)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,2417*** (0,0355)	0,2475*** (0,0384)	-0,4727*** (0,0393)	0,0781** (0,0347)
Construction	-0,0011 (0,0550)	-0,4671*** (0,0743)	-0,0051 (0,0616)	-0,1019* (0,0552)
Commerce	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	-0,0354 (0,0486)	0,0958* (0,0531)	-0,0648 (0,0573)	0,1024** (0,0478)
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-1,1851*** (0,0639)	0,2140*** (0,0699)	-1,0407*** (0,0657)	-0,3908*** (0,0704)
50-99 salariés	-0,6516*** (0,0276)	-0,0356 (0,0305)	-0,6184*** (0,0311)	-0,2389*** (0,0270)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0006* (0,0004)	-0,0008* (0,0005)	0,0008* (0,0004)	-0,0014*** (0,0004)
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0039 (0,0094)	-0,0183* (0,0106)	-0,0060 (0,0098)	0,0219** (0,0095)
Rho : Imp et lme		0,0582*** (0,0199)		
Rho : Imp et RC		0,1524*** (0,0173)		
Rho : lme et RC		0,1225*** (0,0187)		
Rho : démission et RC		0,1293*** (0,0193)		
Rho : Imp et démission		0,2725*** (0,0178)		
Rho : lme et démission		0,0383* (0,0216)		
Nombre d'observations		10957		
Valeurs manquantes		351		

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Lecture : pour la base 2008/2009, avoir un ratio RCAI/CA d'autant plus important en 2008 augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir une démission en 2009, alors que cela diminue la probabilité d'avoir une RC en 2009.

Concernant le lien de ces quatre modalités de rupture avec les deux autres modalités de gestion de la main-d'œuvre, quelques résultats peuvent être discutés. Tout d'abord, comme pour le recours au LMP ou au LME, plus le taux d'entrée en CDD en 2008 est important, moins la probabilité d'utiliser la RC est grande. Ce lien négatif se distingue de celui obtenu pour la démission qui apparaît positif. Ainsi, sur la seule période 2008-2009, une logique de substitution ressort entre l'utilisation du CDD et le recours au licenciement ou à la RC, alors qu'une logique de complémentarité serait à l'œuvre entre l'utilisation du CDD et la présence de démission. Cela peut renvoyer à une politique de gestion de la main-d'œuvre reposant sur une main-d'œuvre flexible (CDD) et sur des départs volontaires de la part des salariés. Dans ce cas, les ruptures décidées par l'employeur (licenciement), ou dont il faut avoir au moins son accord et qui nécessitent une procédure particulière (RC), seraient moins fréquentes. D'autre part, le lien entre le taux de départ en retraite et la RC semble spécifique puisqu'il est positif dans ce cas, alors qu'avec les autres modalités de rupture, licenciement et démission, il apparaît négatif mais pas toujours significatif. Ce lien positif pourrait suggérer un usage plus important de la RC dans des entreprises qui ont une politique de départ accru des salariés âgés et dans le sens d'un rajeunissement de la pyramide des âges.

Enfin, les spécificités sectorielles de la RC rapprochent cette modalité de rupture avec le LME : par rapport au commerce, être dans le secteur industriel ou dans le tertiaire marchand hors commerce augmente les probabilités d'avoir un LME ou une RC, alors qu'être dans la construction diminue de manière significative ces deux probabilités.

Ainsi, l'estimation simultanée à partir d'une même spécification des probabilités de licencier pour motif personnel, pour motif économique, d'avoir une démission ou encore une rupture conventionnelle, nous a permis de dégager les spécificités propres à chaque rupture, mais également de repérer à quelle modalité de rupture du CDI déjà existantes la RC se rapproche le plus. Les résultats nous ont montré que, par un certain nombre de caractéristiques et liens semblables, la RC semble se rapprocher davantage du LME, tandis qu'elle se distingue nettement de la démission.

Conclusion

La distinction entre le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique est définie par la loi fondatrice de 1973, mais elle reste une distinction juridique. La jurisprudence n'a ensuite cessé de préciser ces règles juridiques et surtout de limiter certaines pratiques qui se sont développées au cours des années 1990. Cela montre dès le départ que les deux catégories du licenciement peuvent être perméables, y compris en droit. Les perspectives économiques, gestionnaires et sociologiques que nous avons mobilisées vont également dans ce sens. Ainsi, si les indicateurs résumant la situation économique et financière d'une entreprise peuvent apparaître comme le premier déterminant de la décision de recourir au LME, elles ont également une influence, même si de moindre ampleur, sur l'utilisation du LMP par le biais des politiques de management par objectif. De manière inverse, la logique GRH avec les différentes politiques mises en place par les entreprises semblent définir une utilisation particulière des modalités d'embauche (CDD, CDI) et de sortie des entreprises (licenciements, démissions, départs à la retraite, RC) et peuvent par conséquent expliquer un recours plus important ou au contraire plus faible aux licenciements. Le caractère individuel du LMP incite à penser que ces indicateurs de GRH influencent en particulier ce motif du licenciement, mais nous avons montré que, là aussi, ces variables peuvent avoir un impact sur le recours au LME.

C'est à partir d'un travail de construction d'une base de données appariée entre deux sources statistiques que nous avons ensuite testé l'influence de la politique de gestion de la main-d'œuvre et des indicateurs de performances économiques des entreprises sur l'utilisation des deux motifs du licenciement. L'analyse économétrique menée sur cette base de données (à l'aide de probits bivariés, puis de probits à effets aléatoires) nous a permis de confirmer certaines de nos hypothèses. Le recours au licenciement économique apparaît ainsi d'autant plus important que les performances économiques des entreprises sont faibles ou en baisse. Si l'état de ces performances agit également sur la décision de licencier pour motif personnel, cette influence est toujours moins forte par rapport à celle du licenciement économique. En revanche, la relation qu'entretient chaque type de licenciement avec les autres modalités de gestion de la main-d'œuvre semble plus complexe. Deux logiques différentes de gestion de la main-d'œuvre ressortent des modèles estimés. D'un côté, la relation négative, bien que faible, entre le taux de CDD et les recours au LMP et au LME suggère une logique de compensation ou d'arbitrage entre main-d'œuvre en CDD et main-d'œuvre en CDI : les entreprises qui ont

les taux d'entrée en CDD les plus forts connaissent des ajustements sur les CDI *via* les licenciements plus faibles. D'un autre côté, le lien positif entre le taux de démission et les recours au LMP et au LME renvoie au contraire à une logique de non-fidélisation ou de flexibilité dans l'utilisation de la main-d'œuvre : les entreprises jouent ainsi sur plusieurs modalités de rupture du CDI qui apparaissent comme complémentaires. En revanche, une distinction nette apparaît concernant l'influence d'une politique salariale généreuse sur le recours aux deux types de licenciement : elle est positive sur l'utilisation du LMP (logique de motivation des salariés) et négative sur celle du LME (logique d'économie sur le coût de la main-d'œuvre). Enfin, un dernier modèle économétrique a permis de révéler l'usage particulier de la rupture conventionnelle par les employeurs. Son utilisation semble proche du modèle de recours au LME, notamment au regard de l'influence des indicateurs économiques, alors qu'elle s'éloigne assez nettement du modèle de recours à la démission.

Ainsi, l'identification de modèles de rupture du CDI correspondant à chacune des modalités juridiques n'est pas aisée car les facteurs de recours à chacune d'entre elles ne sont pas nettement distincts. Au vu des résultats obtenus ici, il semble finalement que c'est surtout le niveau d'intensité différent de l'influence de chaque groupe de facteurs explicatifs qui permet de réaliser une distinction entre les recours au licenciement économique, au LMP ou encore à la RC.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

En s'appuyant sur une analyse à la fois statistique et économétrique, l'enjeu de cette partie était d'enrichir la connaissance et la compréhension de l'usage des modalités de rupture du CDI par les employeurs. Le principal résultat en est que les catégories statistiques correspondant à chacune des modalités de rupture apparaissent comme imbriquées et non distinctes. L'interprétation de leur utilisation nécessite donc d'adopter une approche prenant en compte leurs interdépendances.

Prenons par exemple l'un des faits les plus diffusés sur l'utilisation des licenciements relatés dans le chapitre 1 : la hausse du LMP, continue entre 1996 et 2003, mise en opposition à la baisse, qualifiée de structurelle, du LME qui atteint en 2010 un niveau d'intensité et de diffusion très faible. Cette évolution ne signifie pas qu'il n'existe plus de ruptures dont l'origine est économique. Au vu des résultats de l'analyse économétrique menée dans le chapitre 2, on pourrait avancer l'idée contraire : toute rupture de la relation d'emploi est devenue économique. En effet, l'étude des déterminants des deux catégories du licenciement, ainsi que de la rupture conventionnelle, a montré que les recours au LMP et à la RC sont eux aussi influencés par des indicateurs économiques. L'influence commune, même si d'intensité différente, de ce facteur explicatif ne s'explique pas seulement par l'existence de comportements de substitution entre modalités de rupture qui seraient mis en œuvre par les employeurs. De manière générale, il semble que la frontière entre la sphère des performances économiques et celle des performances personnelles, c'est-à-dire des salariés, ne soit plus si nette qu'auparavant.

Un second résultat de nos analyses permet d'étayer cette hypothèse d'interdépendances et de perméabilité des frontières. Il s'avère en effet que l'utilisation d'une des modalités de rupture par les employeurs est souvent liée au recours à une autre de ces modalités, soit de façon complémentaire, soit au contraire de manière exclusive. Mobilisant une perspective de gestion

des ressources humaines, nous montrons que ces interdépendances répondent à des logiques différentes sous-tendant les politiques de GRH mises en œuvre par les employeurs. Ainsi, dans une logique de flexibilité ou de fort turn-over, des démissions fréquentes dans une entreprise semblent aller de pair avec le recours aux deux motifs du licenciement. En revanche, une logique d'arbitrage apparaît entre l'utilisation d'emplois à durée déterminée (CDD) et les ajustements sur les emplois à durée indéterminée *via* les licenciements.

Enfin, l'arrivée de la RC dans le paysage des ruptures du CDI en 2008 peut complexifier encore davantage ces relations d'interdépendances entre modalités de rupture et brouiller d'autant plus les frontières entre ces catégories. Suivant une démarche méthodologique similaire que celle effectuée au commencement de cette première partie, une analyse plus approfondie sur le processus d'émergence de cette catégorie de rupture semble nécessaire pour fournir une interprétation aussi juste et complète que possible, de ce phénomène économique et social que constitue d'ores et déjà la RC.

PARTIE II :

CONSEQUENCES DU DEVELOPPEMENT DES FORMES DE RUPTURE

NEGOCIEE

Chapitre 3 : La recherche de l'adhésion du salarié à la perte de son emploi

Chapitre 4 : Une analyse empirique de l'impact de la rupture conventionnelle sur le comportement des employeurs

INTRODUCTION DE LA SECONDE PARTIE

Alors que la première partie de la thèse s'est attachée à éclairer la connaissance statistique de l'ensemble des modalités de rupture du CDI utilisées par les employeurs et à en rechercher les déterminants empiriques, cette seconde partie se focalise plus particulièrement sur l'étude de l'une d'entre elles : la rupture conventionnelle. Par ses multiples facettes, la RC apparaît comme un objet d'étude riche d'intérêt. Tout d'abord, elle constitue l'une des dernières réformes majeures touchant à la législation sur les ruptures des contrats de travail en introduisant une troisième voie de rupture du CDI. Ensuite, le principe du commun accord sur lequel elle repose peut venir brouiller encore davantage les frontières des modalités de rupture, qui étaient déjà apparues perméables d'après l'analyse effectuée dans la première partie. De plus, le succès empirique de la RC est manifeste puisque l'intensité de son utilisation et la diffusion de son recours ont dépassé celles du licenciement économique en l'espace de quelques années seulement. Enfin, elle porte des enjeux économiques essentiels en venant assouplir la législation sur les ruptures du CDI et en les sécurisant juridiquement, arguments régulièrement avancés dans les débats économiques pour améliorer les performances du marché du travail français.

Nous cherchons alors, dans cette seconde partie, à comprendre d'où émerge cette nouvelle modalité de rupture et à discuter les objectifs qui lui ont été assignés en analysant leurs conséquences éventuelles et en évaluant empiriquement ses premiers effets. Pour cela, deux approches sont retenues : le chapitre 3 qui ouvre cette partie se veut avant tout analytique, alors que le chapitre 4 adopte une perspective empirique. Plus précisément, le premier de ces chapitres propose une analyse historique et institutionnelle de l'émergence de pratiques de rupture comprenant une forme d'adhésion du salarié, avant de confronter les objectifs officiels présentés lors de l'introduction de la RC à leurs enjeux implicites et leurs conséquences éventuelles. Dans sa lignée, le chapitre 4 tente d'évaluer, cette fois empiriquement, les effets de l'introduction de la RC sur le comportement des employeurs.

Deux hypothèses sont testées, l'une portant sur les décisions de séparation et de destruction d'emplois des employeurs, l'autre sur le choix de la modalité de séparation utilisée par l'employeur pour se séparer d'un salarié.

CHAPITRE 3 : LA RECHERCHE DE L'ADHESION DU SALARIE A LA PERTE DE SON EMPLOI

1 L'EMERGENCE D'UNE FORME D'ACCORD DU SALARIE A LA PERTE DE SON EMPLOI : DES PRATIQUES ANCIENNES

1.1 UN PROCESSUS D'ELARGISSEMENT DE LA CATEGORIE DE SALARIES CONCERNES ET DES
CONTREPARTIES PROPOSEES

1.2 LES OBJECTIFS DES POUVOIRS PUBLICS A L'ORIGINE DU DEVELOPPEMENT DE CES
PRATIQUES DE RUPTURE

2 ANALYSE DES OBJECTIFS OFFICIELS ET ENJEUX IMPLICITES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2.1 UNE OPPORTUNITE DE NEGOCIATION ENTRE SALARIE ET EMPLOYEUR : UNE DIFFICILE
CONCILIATION D'INTERETS DIVERGENTS POUR EXPLIQUER LE CHOIX DE LA RC

2.2 LA QUESTION DES CAPACITES DE NEGOCIATION ET DU CONSENTEMENT DU SALARIE
DANS UNE RELATION DE SUBORDINATION

2.3 UNE BAISSSE DE LA CONFLICTUALITE ET DU CONTENTIEUX JUDICIAIRE SUR LA
RUPTURE : UN OBJECTIF DISCUTABLE IMPLIQUANT DES EFFETS PERVERS

Introduction

La crise financière puis économique, débutée en 2008, semble avoir révélée une pratique particulière de réduction d'effectifs dans les entreprises, celle des plans de départs volontaires. L'acronyme de PDV s'est même installé dans le langage juridique⁸¹ et médiatique⁸², à côté du traditionnel PSE. Avec dans le même temps, la diffusion rapide de la rupture conventionnelle dans le paysage des ruptures du CDI (cf. chapitre 1), ces deux pratiques semblent indiquer un attrait nouveau pour des formes de ruptures que l'on peut qualifier de négociées, dans la mesure où elles s'éloignent de la distinction traditionnelle établie en droit du travail entre le licenciement à l'initiative de l'employeur, et la démission à l'initiative du salarié. Le point commun à ces deux types de rupture, PDV et RC, renvoie au fait qu'elles reposent sur l'accord du salarié à la rupture et donc à la perte de son emploi, sans que la responsabilité vienne nécessairement de ce dernier. Ces pratiques semblent donc brouiller les frontières des modalités de rupture en associant une responsabilité de l'employeur avec une adhésion du salarié. L'enjeu du chapitre est alors de comprendre d'où émerge ce brouillage des frontières dans l'initiative de la rupture.

Ce questionnement nous conduit assez naturellement à adopter une perspective historique, qui débute dans les années 1960 et s'achève, tout au moins pour le moment, en 2008 avec la création de la RC. L'objectif du chapitre est d'abord de montrer que l'apparition de la RC peut être considérée comme l'aboutissement d'un processus, initié par les pouvoirs publics dans les années 1960, basé sur la recherche de l'adhésion du salarié à la perte de son emploi. A partir d'une analyse spécifique à la RC, nous souhaitons ensuite révéler les enjeux implicites et les éventuels effets pervers des objectifs qui lui ont été officiellement assignés. Cet intérêt particulier pour la RC a deux justifications : d'une part, elle devient la première modalité de rupture qui consacre, dans son principe même, le commun accord entre l'employeur et le salarié, et d'autre part, elle a pris une place empirique significative dans l'ensemble des ruptures du CDI.

La première partie du chapitre est ainsi consacrée à la mise en perspective historique des pratiques de rupture comprenant une forme d'adhésion, voire d'accord, du salarié à la rupture et par conséquent à la perte de son emploi. Il s'avère que ces pratiques reposent

⁸¹ Cf. par exemple l'article de Favennec-Héry (2010) intitulé « PDV, PSE, PDR : un plan chasse l'autre ».

⁸² Pour prendre deux exemples parmi tant d'autres : *Le monde*, « Toujours plus de plans de départs volontaires », 14 octobre 2012 ; *Les échos*, « Vers 500 à 600 départs volontaires chez les hôtesses et stewards d'Air France », 28 mars 2013.

essentiellement sur trois caractéristiques communes. Tout d'abord, elles sont anciennes, puisqu'elles datent des années 1960 avec les mesures publiques incitant le salarié à accepter son retrait précoce du marché du travail (préretraites). Ensuite, elles concernent des situations particulières de difficultés économiques dans les entreprises ou certains secteurs d'activité, et reposent ainsi sur une cause économique. Enfin, elles sont principalement encouragées par les pouvoirs publics, à travers la mise en place de politiques de gestion des salariés impliqués dans des restructurations. Ces politiques poursuivent plusieurs objectifs, mais qui semblent être animés par une même logique : atténuer les effets des suppressions d'emploi sur le chômage et les chômeurs, tout en les rendant moins conflictuelles socialement et judiciairement. Finalement, en créant un cadre formel aux ruptures d'un commun accord, la RC peut apparaître comme le point d'aboutissement de ce processus débuté il y a cinquante ans.

S'intéressant plus précisément à la RC, la seconde partie du chapitre cherche à discuter les objectifs officiels exposés lors de son introduction dans la législation. Ces objectifs officiels comportent en réalité des enjeux implicites concernant le rapport de force entre employeur et salarié lors de la rupture de la relation d'emploi, et des effets pervers pouvant affecter les droits des salariés. En effet, si la RC permet de donner un cadre formel à des ruptures consensuelles et négociées, il n'est pas garanti que la négociation qu'elle permet d'engager sur le principe et les conditions de la rupture aboutisse au choix de la RC comme modalité juridique de rupture. Il est nécessaire pour cela que la négociation parvienne à concilier les intérêts contradictoires de chaque partie à la relation de travail. Mais le rapport de force entre ces deux parties peut se trouver déséquilibré par le maintien, pendant la négociation, du lien de subordination juridique du salarié envers son employeur, de sorte que la valeur du consentement du salarié à la rupture peut être questionnée. Enfin, la réduction de la conflictualité et du nombre de contentieux sur la rupture du contrat de travail que permettrait l'introduction de la RC pourrait conduire à des effets pervers. Elle rendrait moins visible les conflits qui restent en réalité toujours présents, et diminuerait dans le même temps la capacité des salariés à recourir au juge pour éclairer justement ces conflits d'intérêt inhérents à la relation de travail.

1 L'émergence d'une forme d'accord du salarié à la perte de son emploi : des pratiques anciennes⁸³

Aujourd'hui, les ruptures de la relation d'emploi comprenant un accord du salarié semblent se présenter sous les deux formes suivantes : au niveau collectif, les plans de départs volontaires (PDV) composés essentiellement de ruptures à l'amiable signées entre le salarié et l'employeur ; et, au niveau individuel, la rupture conventionnelle. Si cette dernière a été créée récemment, constituant une troisième voie de rupture du CDI, il n'en est pas de même pour les départs volontaires. Même si la fréquence des PDV semble s'être intensifiée depuis les années 2000 et sous l'effet de la crise de 2008⁸⁴, les départs volontaires, en tant que ruptures du contrat de travail comprenant une forme d'accord du salarié au départ⁸⁵, ne constituent pas en réalité un phénomène nouveau. Il s'agit alors dans un premier temps de dresser un panorama historique des différents types de départs que l'on peut qualifier de volontaires, de manière à montrer que ces pratiques sont anciennes, se développent dans le cadre particulier des restructurations économiques et sont impulsées avant tout par les pouvoirs publics (1.1). Le fait que ces types de départs semblent essentiellement le fruit de la volonté des pouvoirs publics nous conduit, dans un second temps, à rechercher les objectifs de la mise en place de ces politiques particulières de suivi des salariés impliqués dans des restructurations économiques. Trois objectifs peuvent alors être identifiés : agir sur le niveau *statistique* de la population active et du chômage, développer une politique de reconversion des travailleurs au détriment de l'effort de maintien en emploi, et enfin rechercher une plus faible contestation sociale et judiciaire de la perte d'emploi (1.2).

1.1 Un processus d'élargissement de la catégorie de salariés concernés et des contreparties proposées

L'existence d'une forme d'adhésion du salarié à la rupture de son contrat de travail peut remonter aux années 1960-1970 avec la mise en place de mesures de cessations anticipées

⁸³ Une grande partie de cette première section est tirée d'un article écrit en 2011, cf. Signoretto (2011).

⁸⁴ Cette idée d'intensification repose davantage sur une observation de l'évocation de tels plans dans les médias, que sur un réel décompte statistique. En effet, le nombre exact de plans de départs volontaires n'est pas connu puisque dans les statistiques relatives aux restructurations, ils ne sont pas distingués des plans de sauvegarde de l'emploi. Cf. chapitre 1 sur la difficulté du dénombrement des plans de réduction d'effectifs et plus généralement des licenciements.

⁸⁵ Le qualificatif de « départ volontaire » ne revêt aucune signification juridique, excepté pour la situation particulière du départ volontaire à la retraite (article L. 1237-9 et 10). Une définition strictement juridique des départs volontaires nous amènerait à considérer les seules ruptures (ou résiliations) à l'amiable du contrat de travail qui existent par l'intermédiaire du Code civil (article 1134). Ici, nous choisissons au contraire d'adopter une définition large en montrant que les formes de ruptures analysées dans cette première partie rassemblent la plupart des caractéristiques de ce que l'on peut nommer un départ volontaire.

d'activité à destination des salariés âgés impliqués dans des restructurations industrielles (1.1.1). Mais loin de se cantonner à ces salariés âgés, ces pratiques de rupture avec accord du salarié vont s'adresser à un public plus large dès les années 1970 et 1980 : c'est l'ensemble des salariés impliqués dans des restructurations économiques qui vont bénéficier d'indemnités généreuses (de rupture ou de chômage) les incitant à accepter la suppression de leur emploi (1.1.2). Puis, c'est un élargissement en matière de contreparties proposées au salarié en vue de son adhésion à la rupture qui est à l'œuvre avec la création des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations à partir de 1985. En effet, avec ces dispositifs, il n'est plus seulement proposé au salarié une contrepartie financière à son adhésion à la rupture, mais également un accompagnement renforcé en vue d'un retour rapide à l'emploi (1.1.3). Finalement, le développement d'une grande partie de ces pratiques de rupture apparaît d'abord impulsé par les pouvoirs publics, même si les partenaires sociaux sont présents dans le processus de création de certains d'entre eux (1.1.4).

1.1.1 Des pratiques anciennes à destination des salariés âgés...

Les différentes mesures publiques incitant le salarié à accepter une cessation anticipée d'activité dans un contexte de suppression d'emplois⁸⁶ reposent sur une caractéristique commune : en acceptant le dispositif en question et les contreparties attachées (ASFNE, GRL, GRD), le salarié adhère à la perte de son emploi et donne par conséquent une forme d'accord à la rupture de son contrat de travail (cf. Annexe 3.1 p. 307 pour une synthèse de leurs caractéristiques). Néanmoins, cette forme d'accord du salarié ne transparaît pas encore dans le qualificatif juridique de la rupture, qui continue d'être un licenciement ou une démission.

1.1.1.1 Les préretraites ASFNE : la première forme de départs volontaires

C'est en 1963 que sont mises en place les « allocations spéciales » du Fonds national de l'emploi (dîtes ASFNE), à la suite de la création de cet organisme par l'Etat⁸⁷. Parce qu'elles supposent l'adhésion volontaire du salarié à la convention signée entre l'Etat et l'entreprise (ou une organisation professionnelle), ces allocations peuvent être considérées comme la

⁸⁶ Nous laissons ainsi de côté une autre mesure de cessation anticipée d'activité mise en place entre 1982 et 1983, les contrats de solidarité préretraite-démission. Ces contrats, conclus entre l'Etat et les entreprises ou collectivités locales, ne doivent pas entraîner de suppressions d'emploi puisqu'ils contraignent les employeurs à compenser les départs de salariés âgés de 55 à 59 ans par des embauches en nombre similaire, et à maintenir leurs effectifs pendant au moins un an.

⁸⁷ Créé par la loi du 18 décembre 1963, le fonds national de l'emploi (FNE) apparaît dans un contexte d'évolution du tissu économique débuté dès les années 1950. L'existence de ce fond va inciter les pouvoirs publics à mettre en place des politiques de l'emploi et de gestion de la main-d'œuvre centrées sur les secteurs en difficulté.

première forme de départs volontaires utilisés dans le cadre de projets de réduction d'effectifs. En effet, même si la rupture du contrat de travail garde la qualification juridique de licenciement, c'est bien l'adhésion du salarié à la suppression de son emploi pour motif économique qui provoque son licenciement effectif. Cette première forme de départs volontaire est néanmoins restreinte à une catégorie particulière de salariés : ceux âgés de plus de 60 ans⁸⁸ impliqués dans un licenciement collectif, dont le reclassement est jugé difficile (« pas aptes à bénéficier d'une mesure de reclassement », cf. article 3 de la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi), et qui travaillent dans des régions ou « professions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi » (*ibid*). L'acceptation du salarié de son départ de l'entreprise repose sur deux types d'incitations : celui-ci devient un inactif en préretraite et est par conséquent dispensé de recherche d'emploi (cf. 1.2.1 pour les implications de ce statut d'inactif), et il reçoit en outre une allocation supérieure à celle du régime d'assurance chômage (70% du salaire brut des trois derniers mois d'activité). Finalement, si ce dispositif a été mis en place au niveau national, des mesures de préretraite similaires vont ensuite être instituées dans le secteur particulier de la sidérurgie en 1967 (Convention sociale de la sidérurgie signé par les partenaires sociaux⁸⁹). Elles se distinguent principalement des ASFNE par le fait qu'elles concernent des salariés encore plus jeunes, puisqu'âgés d'au moins 54 ans, qui deviennent eux aussi des inactifs en préretraite (cf. Annexe 3.1 p. 307).

1.1.1.2 Les garanties de ressources pour salariés âgés : une même logique indemnitaire

Un autre système de cessation anticipée d'activité est apparu dans les années 1970 mais s'adressant à un ensemble plus large de salariés âgés. La garantie de ressources licenciement (GRL) est ainsi créée avec l'ANI du 27 mars 1972, alors que la garantie de ressources démission (GRD) est instituée par l'avenant du 13 juin 1977. Ces garanties de ressources, entièrement financées par le régime d'assurance chômage, sont destinées à tous les salariés licenciés ou démissionnaires qui ont plus de 60 ans, lesquels bénéficient ainsi jusqu'à 65 ans d'une allocation égale à 70% de leur salaire brut (cf. Annexe 3.1 p. 307). Même si ces deux dispositifs d'indemnisation ne sont pas spécifiquement liés à des ruptures ayant une cause

⁸⁸ Les conditions de bénéfice des ASFNE seront modifiées ultérieurement, par un décret du 22 août 1979 qui avancera l'âge minimum des salariés à 56 ans et deux mois (55 ans par dérogation), cf. Annexe 3.1 p. 307.

⁸⁹ Les partenaires sociaux signataires sont les suivants : l'organisation patronale régionale Assimilor, la CFDT, la CGC et la CGT-FO.

économique, ils ont pu être utilisés dans les faits comme complément aux ASFNE⁹⁰ ou comme substitut à l'ASA, allocation chômage créée en 1974 à destination des licenciés pour motif économique (cf. 1.1.2.1).

Si les incitations pour que le salarié accepte plus facilement la perte de son emploi sont similaires aux mesures de préretraites précédentes, là encore cette forme d'accord ne se traduit pas dans le qualificatif juridique de la rupture du contrat de travail. En effet, l'initiative de la rupture à l'origine de ce dispositif de préretraite semble clairement désignée par son qualificatif juridique, employeur dans le cas de la GRL et salarié dans le cas de la GRD. Néanmoins, dans les deux cas, l'intérêt à la rupture peut être partagé par les deux parties à la relation de travail. La GRL, offrant au salarié une indemnisation supérieure à une allocation chômage « classique » (70 % du salaire brut antérieur) et ce jusqu'à la prise officielle de la retraite, peut inciter les salariés à accepter plus facilement la rupture et ainsi ne pas contester la perte de son emploi. La GRD, de son côté, semble pouvoir satisfaire la volonté des entreprises de se séparer de salariés âgés plus coûteux et moins flexibles aux changements d'organisation du travail ou de processus de production. Ainsi, une certaine pression sociale à l'intérieur des entreprises, comme à l'extérieur, peut pousser les salariés à accepter de partir volontairement de l'entreprise (Gaullier et Gognalons-Nicolet⁹¹, 1983 ; Colin et *al.*⁹², 1981). Ainsi, ces indemnisations sont considérées comme un moyen de faire accepter plus facilement le chômage aux salariés les plus âgés, en se servant de l'âge de la retraite (Colin et Welcomme, 1981 ; Gaullier et Gognalons-Nicolet, 1983 ; Hairault, 2013).

Ces pratiques de départ des entreprises concernent une population précise, les salariés les plus âgés, qui en acceptant de se mettre en préretraite donnent ainsi une forme d'accord à la suppression de leur emploi. Cependant, au-delà de ces mesures spécifiques de préretraite, d'autres formes de départs volontaires vont se développer dans les années 1970 et 1980. Ils s'inscrivent eux aussi dans un contexte de réduction d'effectifs, mais touchent une catégorie plus large de salariés.

⁹⁰ Par exemple, avec l'extension en 1979 du bénéfice des ASFNE à des salariés plus jeunes (cf. *supra*), Gaullier et Gognalons-Nicolet (1983) considèrent qu'un « montage des allocations de chômage existantes mises bout à bout permettait de licencier à partir de 56 ans et sept mois en assurant aux salariés concernés une indemnité continue [jusqu'à la retraite] » (p. 34).

⁹¹ Les auteurs parlent ainsi d'une « liberté pour le "choix" de la démission [qui] est moins que pleine et entière... », p. 44.

⁹² Les auteurs estiment que « l'utilisation de la GRD par les entreprises, qui conduit souvent à ne pas laisser le choix aux salariés, indique bien une certaine assimilation entre licenciement et démission », p. 14.

1.1.2 ... qui se sont élargies à l'ensemble des salariés impliqués dans des restructurations économiques

Deux autres pratiques de rupture comportant une forme d'adhésion du salarié à la perte de son emploi se mettent en place dès le début des années 1970. Ils concernent là encore des salariés impliqués dans des réductions d'effectifs, mais sans critère d'âge cette fois, et reposent sur des incitations financières. En 1974, un système généreux d'assurance chômage est ainsi créé par les partenaires sociaux à destination des licenciés pour motif économique. Puis dès le début des années 1980, les entreprises développent des pratiques de départs négociés avec « primes », pouvant se substituer à des licenciements économiques (cf. Annexe 3.2 p. 308 pour une synthèse des caractéristiques de ces deux types de départs).

1.1.2.1 L'ASA : une indemnisation du chômage plus généreuse et incitative au départ pour les licenciés pour motif économique

L'allocation supplémentaire d'attente (ASA), créée par les partenaires sociaux lors de l'ANI du 14 octobre 1974, permet aux salariés licenciés pour un motif économique le maintien de près de la totalité (90%) de leur salaire brut antérieur pendant un an, soit près de l'intégralité de leur salaire net. Pour certains (Freyssinet, 2010 ; Colin et *al.*, 1981), cette politique d'indemnisation a eu pour conséquence d'encourager des départs volontaires de salariés impliqués dans des licenciements économiques, collectifs ou individuels. En effet, d'une part, l'ASA donne au salarié des conditions indemnitaires plus élevées qu'une allocation chômage classique, alors que les contreparties en matière de formation ou de contrôle de la recherche effective d'emploi peuvent être considérées comme faibles, de sorte que cette allocation a pu apparaître comme désincitative à la recherche d'un emploi (Freyssinet⁹³, 2010). D'autre part, elle peut provoquer une diminution des conséquences sociales des licenciements économiques, facilitant ainsi leur recours et encourageant une politique d'exclusion d'une partie de plus en plus importante de la population active salariée (Colin et *al.*, 1981).

Ainsi, pour Freyssinet (2010), avec ce dispositif, mais également avec les garanties de ressources étudiées précédemment, le régime d'assurance chômage connaît une évolution importante : « conçu pour fournir, avant leur retour à l'emploi, un revenu temporaire de substitution aux salariés victimes d'un licenciement, il [le régime d'assurance chômage] est désormais utilisé pour stimuler des départs volontaires au caractère irréversible » (p. 119).

⁹³ L'auteur considère que « face aux risques de désincitation engendrés par le taux d'indemnisation, il n'est créé aucun dispositif d'accompagnement et d'aide à la réinsertion professionnelle. Seul le contrôle trimestriel est introduit comme moyen de lutte contre les comportements opportunistes » (p. 117).

1.1.2.2 Des « départs avec primes » aux résiliations à l'amiable pour motif économique

Initialement hors de tout cadre légal, des pratiques de départs volontaires dans un contexte de réduction d'effectifs vont également être développées par les entreprises, en négociant directement avec le salarié des indemnités de départs plus élevées que le montant légal. Il est difficile de dater cette pratique spécifique des départs volontaires, mais en s'appuyant sur les archives de la revue *Droit social*, le premier article juridique entièrement consacré à la question des « départs négociés » date de 1981 (cf. ci-dessous Pélissier, 1981). On retrouve également, à la même date, le terme de « départs volontaires » dans un article de la revue *Travail et emploi* à propos de la difficulté d'interprétation du motif d'entrée « démission » à l'ANPE⁹⁴ (cf. Colin et Welcomme, 1981).

Plus précisément, Pélissier (1981) soulève le problème des négociations individuelles que ces départs négociés peuvent amener et sur lesquels l'administration du travail a peu de prise alors même qu'ils s'inscrivent dans un contexte de suppressions d'emplois⁹⁵. Le procédé semble simple : l'employeur « achète » le départ du salarié⁹⁶, qui peut prendre alors la forme d'une démission ou d'un licenciement. L'auteur qualifie ainsi ces pratiques de « *départs rémunérés* », de « *démissions avec primes* » ou encore de « *départs avec primes* ». L'intérêt pour l'entreprise d'utiliser ce type de départs peut être alors d'éviter le respect des règles sur le licenciement individuel introduites par la loi du 13 juillet 1973⁹⁷, puis celles relatives spécifiquement au licenciement pour motif économique (loi de 1975 instaurant l'autorisation administrative ; loi de 1989 définissant ce qui constitue un « motif économique » ou introduisant légalement l'obligation d'un plan social, etc.). Ces départs volontaires vont finalement prendre la forme de rupture à l'amiable pour motif économique après des débats juridiques au sein de la cour de cassation (cf. Encadré 3.1 ci-dessous).

⁹⁴ Les auteurs considèrent que « le motif "démission" apparaît toutefois comme étant très difficile à analyser car il recouvre dans la réalité des situations de perte d'emploi extrêmement diversifiées : qu'on pense notamment au développement récent et considérable des départs "volontaires" assortis de primes substantielles versées par les entreprises » (p. 45).

⁹⁵ Rappelons que l'autorisation administrative de licencier pour motif économique a été instauré en 1975 et perdurera jusqu'en 1986.

⁹⁶ « D'autres fois – et c'est ce qui attire surtout l'attention du grand public – la négociation s'effectue pour réaliser une compression des effectifs : l'employeur offre 30 000, 50 000, 70 000 F ou bien, douze à quinze mois de salaires à qui veut bien démissionner. La pratique, en tout cas, s'installe et se développe : 5 850 départs volontaires dans la sidérurgie (...) en 1979 (...). De façon plus générale, une enquête du ministère du Travail a relevé 20 000 départs avec prime, ce chiffre étant présenté comme certainement inférieur au nombre réel des départs rémunérés. », p. 229.

⁹⁷ Cf. Savatier (1985) : « Le problème [de la licéité de la résiliation amiable] ne se posait guère avant que la loi ait soumis le licenciement à des règles d'ordre public destinées à la protection du salarié », p. 693.

Encadré 3.1 : La reconnaissance juridique du départ volontaire

Au début du développement de la pratique des départs volontaires, Pélissier (1981) montre qu'une incertitude demeure concernant la régularité juridique de ces départs vis-à-vis de l'application du droit du licenciement économique : les juridictions considèrent ces départs comme illicites dans certains cas (arrêt « Nouvelle galeries » du 3 juin 1980) et licites dans d'autres (arrêt « Talbot » du 28 novembre 1984).

Dans l'arrêt de la cour de Cassation de 1980, l'entreprise Nouvelles Galeries, après avoir reçu un refus de l'autorité administrative de procéder au licenciement de moins de cinq salariés pour raison économique, décide de s'accorder avec quatre d'entre eux pour qu'ils quittent l'entreprise en échange d'indemnités. Mais ces derniers dénoncent l'accord après coup, s'étant rendus compte qu'ils ne recevraient pas d'indemnités chômage. L'affaire correspond bien à une utilisation de départs volontaires, sous une forme collective qui plus est, dans un contexte de suppressions d'emplois. La cour de cassation considère finalement que « ces protocoles [d'accords] avaient été faits dans le but de contourner les dispositions législatives sur le licenciement économique » (Pelissier, *op.cit.*, p.232), autrement dit elle considère cet acte comme une fraude à la loi⁹⁸.

Cependant, cette décision ne va pas faire jurisprudence, puisque dès 1984, un autre arrêt de la Cour de cassation (arrêt « Talbot ») considère que « sous réserve du cas de fraude, les départs négociés de travailleurs, dans le cadre d'une opération de compression d'effectifs ne sont pas soumis à la procédure de l'autorisation administrative de licenciement » (Savatier, 1985, p. 696). Pour Savatier (1985), cette jurisprudence permet de « reconnaître l'autonomie des résiliations amiables pour motifs économiques par rapport aux licenciements » (p. 696). La licéité de la résiliation amiable du contrat de travail pour motif économique est ainsi confirmée par cet arrêt, de sorte que les « départs volontaires » dans un contexte de suppressions d'emplois peuvent se développer dorénavant sous cette forme juridique, même sous une forme collective (cas des plans de départs volontaires, cf. 1.2.3).

L'étude de la recherche de l'adhésion, voire de l'accord, du salarié à la perte de son emploi nous a conduit à étudier des pratiques de rupture de la relation d'emploi, développées dans un contexte de difficultés économiques dans les entreprises, et qui étaient initialement destinées à des salariés âgés pour ensuite s'élargir à l'ensemble des salariés. Même si, à des degrés divers, une forme d'accord du salarié est bien présente dans ces pratiques, le qualificatif juridique de la rupture reste un licenciement ou une démission, sauf pour les départs négociés qui peuvent prendre la forme de résiliations à l'amiable du contrat de travail. Or, dans les

⁹⁸ Cf. également sur cette référence, Fabre A. (2010), « Ruptures conventionnelles et suppressions d'emplois pour motif économique : possibilité offerte par la loi ou fraude à la loi ? », *Revue de droit du travail*, n°6, juin, pp. 369-372.

années 1980 puis les années 2000, ce sont des ruptures « d'un commun accord » qui vont voir le jour avec la création des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations. De plus, ces dispositifs ne proposent plus seulement une contrepartie financière à l'accord mais également des aides au retour à l'emploi. L'élargissement de ces pratiques concerne ainsi non seulement le public à qui elles se destinent, mais aussi la nature des contreparties proposées au salarié pour son adhésion.

1.1.3 L'apparition d'une contrepartie supplémentaire de l'adhésion du salarié au départ avec les dispositifs d'accompagnement des restructurations

S'adressant à tous les salariés pour lesquels l'employeur envisage de prononcer un licenciement économique, les dispositifs d'accompagnement des restructurations permettent à leurs bénéficiaires d'obtenir une indemnisation chômage plus forte mais aussi de suivre des actions spécifiques afin de favoriser leur retour en emploi. Ils se caractérisent également par le fait que c'est l'acceptation du salarié d'entrer dans le dispositif qui entraîne la rupture de son contrat de travail. Deux catégories peuvent ensuite être distinguées selon le degré et le moment d'adhésion du salarié à la rupture. Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail du salarié repose sur un motif économique puisqu'elle découle d'une décision de suppressions d'emploi de l'employeur. Cependant, elle ne prend pas forcément la qualification juridique de licenciement pour motif économique.

1.1.3.1 *Des congés aux conventions* : un accord sur les modalités d'accompagnement de la perte d'emploi

Selon le dispositif public d'accompagnement social des restructurations, l'accord du salarié ne porte pas sur le même objet. Ainsi, le salarié est conduit soit à accepter le principe et les modalités de la perte d'emploi, et ceci préalablement à la rupture de son contrat de travail, soit à donner son accord sur les conséquences de la rupture, c'est-à-dire sur les modalités d'accompagnement mises en œuvre après la rupture (cf. Annexe 3.3 et Annexe 3.4 p. 309-310 pour les caractéristiques précises de ces dispositifs). La différence se retrouve dans la dénomination des deux types de dispositifs. Les premiers sont rassemblés sous le terme de *congés*, alors que les seconds prennent la dénomination de *conventions* ou de *contrat* pour le dernier en date. Nous retraçons ici la chronologie de leur apparition, tout en soulignant leurs différences.

Créé en 1985, le *congé de conversion* est le premier de ces dispositifs. Il a ensuite donné lieu, presque 20 ans plus tard, à deux autres types de *congés* : le *congé de reclassement* créé en 2002 et similaire sur beaucoup de points au *congé de conversion* (sans le remplacer officiellement puisque ce dernier est toujours en vigueur aujourd'hui) ; et le *congé de mobilité* créé en 2006 et pouvant être mis en œuvre dans le cadre particulier d'un accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)⁹⁹. Ces dispositifs sont proposés de manière volontaire ou obligatoire par les entreprises dans un contexte de difficultés économiques, c'est-à-dire lorsqu'elles envisagent de procéder à des licenciements pour motif économique ou qu'elles anticipent des changements de la structure de leurs emplois (cf. Annexe 3.3 p. 309 pour plus de détails). Leur principale caractéristique tient au fait que c'est l'acceptation du salarié d'entrer dans l'un de ces trois dispositifs qui provoque la rupture de son contrat de travail. Il y a donc bien une forme d'adhésion du salarié à la rupture. Si cette adhésion porte sur les modalités préalables à la rupture du contrat de travail, lequel n'est que suspendu durant la durée de chacun des dispositifs¹⁰⁰, la rupture du contrat est néanmoins décidée dès l'acceptation par le salarié du *congé*, et prend effet lorsque celui-ci se termine.

Un an après la mise en place du *congé de conversion*, la *convention de conversion* est créée. Celle-ci disparaît ensuite avec la convention d'assurance chômage du 30 octobre 2001 qui met en place le *PARE anticipé*¹⁰¹, lui-même supprimé en 2005 pour être remplacé par la *convention de reclassement personnalisé* (CRP) dont les caractéristiques sont plus proches de la *convention de conversion* (cf. Annexe 3.4 p. 310 pour les caractéristiques détaillées de ces dispositifs). A ces dispositifs s'est ajouté en 2006 le *contrat de transition professionnelle* (CTP), créé par une ordonnance à titre expérimental dans certains bassins d'emplois. Enfin, depuis la loi du 28 juillet 2011, la CRP et le CTP ont été fusionnés pour créer le *contrat de sécurisation professionnelle* (CSP). Ces dispositifs se distinguent des *congés* par le fait que l'entrée dans le dispositif entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et non sa suspension, et que l'adhésion du salarié porte sur les conséquences de la rupture. De plus, une des conséquences de l'immédiateté de la rupture est que le travailleur n'a plus le statut de salarié, contrairement aux *congés*, mais de celui de stagiaire de la formation professionnelle (cf. 1.2.1 pour les implications de ce changement de statut sur le niveau statistique du chômage). Enfin, la proposition de ces dispositifs est rendue obligatoire pour l'employeur,

⁹⁹ La négociation d'un accord collectif de GPEC est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés tous les 3 ans.

¹⁰⁰ Entre 4 et 10 mois selon le *congé*, cf. Annexe 3.3 p. 309.

¹⁰¹ Le PARE (plan d'aide au retour à l'emploi) anticipé est institué ensuite par la loi du 17 janvier 2002.

alors qu'elle pouvait être volontaire avec certains *congés* (cf. Annexe 3.4 p. 310). Ces dispositifs se développeront donc de manière plus importante que les *congés* (cf. 1.2.1).

1.1.3.2 Du licenciement économique à la rupture d'un commun accord : le brouillage de l'initiative de la rupture

Alors même que la responsabilité de la rupture est clairement imputée à l'employeur puisqu'elle fait suite à des difficultés économiques, celle-ci ne prend pas toujours la dénomination juridique de licenciement économique après l'adhésion du salarié à un des dispositifs. Par exemple, dans le cas de certains *congés*, la rupture du CDI constitue bien un licenciement pour motif économique notifié et autorisé par l'administration du travail (jusqu'en 1986) dans le cas du *congé de conversion*, ou notifié par l'employeur dans le cas du *congé de reclassement*. Mais pour le *congé de mobilité*, la rupture prend la dénomination de « rupture d'un commun accord ». Cet abandon de la qualification juridique de licenciement pour motif économique, au profit de celle de « rupture d'un commun accord », n'est pas anodin. Dans son analyse des *congés de conversion*, Lyon-Caen (1985) insistait sur l'importance de garder la qualification de licenciement. La raison principale tenait au fait que la proposition du dispositif juridique de *congé de conversion*, comme celle du *congé de reclassement* et de *mobilité* aujourd'hui, réside dans une initiative de l'employeur puisqu'elle répond à un besoin de supprimer des emplois, décision qui relève du seul pouvoir de l'employeur.

Avec les *conventions*, le changement de qualificatif juridique de la rupture semble être définitivement établi. En effet, quelque soit le dispositif (*convention de conversion*, CRP, CTP et CSP), l'adhésion du salarié entraîne la rupture du contrat de travail « d'un commun accord ». Néanmoins, l'initiative de la rupture, imputable à l'employeur, n'est pas complètement effacée puisque le motif économique doit être signalé par écrit au salarié et reste contestable devant le conseil de prud'hommes. D'ailleurs, le maintien de ce droit à contester la réalité du motif économique a été discuté lors de la création du premier de ces dispositifs comme nous le montrons plus loin (1.2.3), ce qui montre bien les enjeux existants autour de cette question. En effet, dans un premier temps, l'ANI instituant la *convention de conversion* ne précise rien sur ce point. En revanche, il est largement débattu dans les débats parlementaires sur le projet de loi transposant cet ANI. La députée socialiste C. Trautmann critique par exemple la justification présente dans le rapport du député E. Pinte précédant ces débats : « Dans le rapport, j'ai lu une justification consistant à souligner *l'aspect positif de la*

contrepartie indemnitaire en cas de conversion. A mon sens, cette raison ne suffit pas à justifier cette "absence" de droit. » (JO, 1986a, p. 7345, nous soulignons). Finalement, des amendements seront déposés par les députés de l'opposition ainsi que par ceux de la majorité parlementaire pour combler cette absence considérée comme source d'inégalités devant la loi entre les salariés¹⁰².

Depuis 2005 et l'instauration de la *convention de conversion*, tous les dispositifs qui se sont succédés semblent avoir inscrit clairement l'adhésion du salarié dans le qualificatif juridique de la rupture du contrat de travail, puisque celle-ci prend la dénomination juridique de rupture d'un commun accord. Néanmoins, cet accord ne s'appuie pas sur la rupture du contrat en tant que tel, mais sur les mesures de reclassement qui l'accompagnent. Il s'agit donc d'une rupture d'un « commun accord » reposant sur deux types de contreparties qui peuvent satisfaire les salariés : indemnisation chômage plus forte qu'un licenciement économique¹⁰³ ; mesures d'aides au retour à l'emploi.

L'ensemble de ces pratiques de départ des entreprises avec adhésion du salarié à la perte de son emploi concerne des situations où la rupture est liée à des difficultés économiques, ce qui peut expliquer qu'elles se soient développées essentiellement sous l'impulsion des pouvoirs publics.

1.1.4 Des pouvoirs publics à l'origine de la majorité des pratiques de rupture avec adhésion du salarié

A l'exception des départs volontaires sous forme de ruptures à l'amiable proposés directement par les employeurs aux salariés, tous les autres dispositifs étudiés précédemment ont une origine institutionnelle, c'est-à-dire que leur création a été impulsée par les pouvoirs publics.

Si le rôle de l'Etat apparaît clairement dans le cas des mesures de préretraites, avec la création des ASFNE, il n'est pas non plus à négliger dans l'introduction des garanties de ressources mises en place par les partenaires sociaux à partir de négociations interprofessionnelles. En effet, l'Etat apparaît constamment présent autour de ces négociations, en incitant les partenaires sociaux à aboutir à un accord et/ou en approuvant son contenu (Freyssinet, 2010). Son rôle est encore plus important pour l'ASA qui si elle est, elle aussi, le fruit d'un accord

¹⁰² Cf. les discours des députés E. Pinte (p. 7304), G. Ducolonné (p. 7342) et P. Séguin (p. 7399) dans ces mêmes débats parlementaires.

¹⁰³ Cette meilleure indemnisation ressort d'ailleurs comme le premier motif d'adhésion dans les enquêtes sur les bénéficiaires des CRP et CTP (cf. Dole, 2010 ; Bobbio et al., 2009).

entre partenaires sociaux aurait de toutes façons été instituée par le gouvernement même en cas d'échec des négociations (Freyssinet, *op. cit.*). La présence des pouvoirs publics dans la mise en place de ces dispositifs s'explique par la volonté de gérer socialement des restructurations qui s'amplifient avec les difficultés économiques de certains secteurs industriels puis le ralentissement conjoncturel des années 1970. L'Etat fait ainsi appel à la négociation collective en demandant aux partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs de traitement social du chômage et en les incitant à utiliser les réserves financières de l'Unédic qui se sont accumulées depuis sa création (Freyssinet, *op. cit.*).

C'est dans un contexte économique aggravé, avec un taux de chômage qui atteint pour la première fois 8,9% au 3^{ème} trimestre de l'année 1984¹⁰⁴, que les pouvoirs publics, en collaboration avec les partenaires sociaux, vont mettre en place les dispositifs d'accompagnement des restructurations de type *congés* ou *conventions*. En réalité, la mise en place concrète de ces dispositifs publics trouve son origine tantôt dans la loi, tantôt dans un accord entre les partenaires sociaux. Néanmoins, quel que soit le dispositif d'accompagnement, l'initiative provient toujours des pouvoirs publics car c'est d'abord eux qui demandent aux partenaires sociaux de négocier soit directement sur la mise en place d'un tel dispositif, soit plus généralement sur la législation entourant le licenciement économique. C'est seulement ensuite en cas d'échec de ces négociations que l'Etat choisit de mettre en place directement par la loi le dispositif en question. C'est le cas, par exemple, pour le *congé de conversion*. Le gouvernement souhaite en effet au début de l'année 1985 que les partenaires sociaux négocient la possibilité d'une généralisation du dispositif *contrat de formation-conversion*, créé à titre expérimental en 1984 dans les secteurs de la sidérurgie, construction naval et charbonnages. Mais alors que les négociations échouent, le gouvernement décide d'instituer ce dispositif par la loi. De la même façon, la création de la *convention de conversion* fait suite au souhait du gouvernement de voir les partenaires sociaux négocier sur le thème du droit du travail et notamment du droit du licenciement économique, après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement décidée par la loi du 3 juillet 1986. Contrairement au *congé de conversion*, les négociations ont cette fois abouti à un accord signé le 20 octobre 1986 (par la CFDT, CFTC, FO et le CNPF) et qui instaure les *conventions de conversion*. Leur création peut apparaître ainsi comme une conséquence de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Chômage au sens du BIT, données Insee, France métropolitaine.

¹⁰⁵ Kirsch et Knuth (2001) parlent même de « contrepartie à la suppression de cette autorisation ».

Pour les dispositifs qui ont succédé ensuite, leur création résulte directement du vote d'une loi par les pouvoirs publics. Les *congés de reclassement* et *de mobilité* sont par exemple directement créés par les gouvernements en place. Dans le cas des dispositifs qui remplacent la *convention de conversion*, s'ils sont créés par la loi, les pouvoirs publics peuvent laisser le soin aux partenaires sociaux d'en définir les modalités, comme cela a été le cas pour la CRP.

Ainsi, les pratiques de départs des entreprises avec accord du salarié à la perte de son emploi semblent présentes dès les années 1960 avec pour origine des mesures spécifiques de préretraites à destination de salariés âgés. Leur bénéfice s'est ensuite étendu à l'ensemble des salariés présents dans des entreprises en difficulté économique. Un élargissement d'une autre nature a enfin marqué la création des dispositifs publics d'accompagnement qui ne proposent pas seulement une contrepartie financière pour l'adhésion du salarié à la perte de son emploi, mais aussi une contrepartie en termes d'accompagnement à la recherche d'un emploi. Finalement, le développement de ces pratiques de rupture apparaît essentiellement impulsé par les pouvoirs publics dans le cadre de politiques d'emploi et de gestion du suivi des salariés impliqués dans des restructurations industrielles. Seuls les départs volontaires ou négociés entre employeurs et salariés sont en réalité à l'initiative propre des entreprises. C'est donc à un niveau institutionnel, c'est-à-dire des pouvoirs publics, plutôt qu'individuel (entreprises), qu'il faut se placer pour comprendre la logique sous-tendant le développement de telles pratiques.

1.2 Les objectifs des pouvoirs publics à l'origine du développement de ces pratiques de rupture

Pour les deux types de mesures publiques, préretraites et dispositifs d'accompagnement, mises en place pour gérer les restructurations économiques et la hausse du chômage qui s'en suit, on retrouve une gestion particulière des salariés qui viennent de perdre leur emploi. Les pouvoirs publics semblent en effet s'appuyer sur une logique de retrait temporaire ou définitive du marché du travail de ces travailleurs, induisant une moindre hausse des chiffres du chômage (1.2.1). Mais devant le maintien des difficultés économiques et du chômage à un niveau élevé dans les années 1980, les dispositifs d'accompagnement des restructurations s'insèrent également dans une politique de l'emploi visant à favoriser le reclassement et/ou la reconversion des travailleurs (1.2.2). Enfin, tout au long du développement de ces types de rupture avec accord du salarié, un objectif semble présent tant dans les politiques des pouvoirs

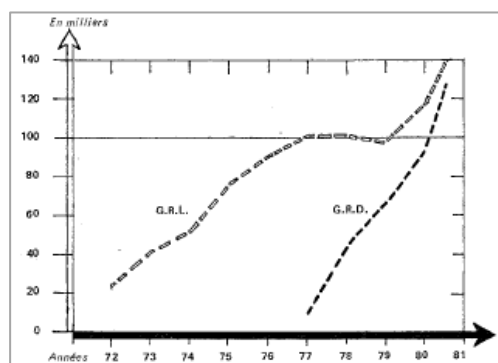
publics, que dans les pratiques des entreprises : celui de la recherche d'une moindre contestation de la perte d'emploi, qui se traduit par une plus grande difficulté à contester judiciairement le motif économique de la rupture (1.2.3).

1.2.1 Une politique centrée sur le niveau *statistique* de la population active et du chômage

Les dispositifs publics de préretraite, comme les indemnisations chômage spécifiques créées dans les années 1970, semblent s'insérer dans une politique des pouvoirs publics centrée sur l'exclusion définitive ou temporaire d'une partie de la population active, dans un contexte économique difficile marqué par une forte montée du chômage. En réalité, on retrouve également cette logique d'action sur les statistiques du chômage dans les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, par le biais du statut de stagiaire de la formation professionnelle qui est donné aux salariés acceptant d'entrer dans ces dispositifs.

Les mesures incitatives à la cessation anticipée de l'activité, étudiées précédemment (1.1.1), apparaissent comme un outil de gestion des restructurations industrielles, s'appuyant sur une logique de retrait du marché du travail des salariés les plus âgés (Freyssinet, 2010 ; Colin et *al.*, 1981). Cette politique, de type malthusien, permet d'agir sur le niveau de la population active et par conséquent sur le niveau statistique du chômage. L'adhésion du salarié à une allocation spéciale du FNE et l'acceptation des garanties de ressources licenciement ou démission, donnent en effet au salarié le statut d'inactif en préretraite. Il n'apparaît donc pas dans les statistiques des demandeurs d'emploi de l'ANPE, ni dans le calcul du taux de chômage de l'INSEE qui s'appuie sur la définition plus restrictive du BIT. Le nombre relativement important des bénéficiaires des ASFNE (44 200 au mois de septembre 1982, cf. Lenormand et Magnier, 1983) et celui rapidement croissant du nombre des individus bénéficiant des garanties de ressources (cf. Graphique 3.1 ci-dessous), montrent bien un certain succès de ce type de politique.

Graphique 3.1 : Evolution du nombre de bénéficiaires des garanties de ressources



Source : Colin et al. (1981), p. 15.

De fait, ces dispositifs semblent bien avoir eu un impact sur la variation du chômage, notamment au début des années 1980. Cherchant à expliquer la faible progression du chômage au cours des années 1981-1983, Colin et al. (1984) tentent d'évaluer la contribution des dispositifs de cessation anticipée d'activité à l'évolution du chômage sur cette période. A partir de l'application d'un coefficient d'impact sur le chômage¹⁰⁶ à la variation des effectifs bénéficiaires moyens de chaque dispositif de préretraite étudié, les auteurs estiment que l'ensemble de ces quatre dispositifs aurait permis d'éviter entre 50 000 et 60 000 chômeurs¹⁰⁷ (cf. Tableau 3.1 ci-dessous).

Tableau 3.1 : Effets des dispositifs de préretraite sur la variation du chômage

En milliers de personnes	Variation du stock moyen de bénéficiaires d'une année sur l'autre			Effet sur l'accroissement moyen du chômage au cours de l'année		
	1981	1982	1983	1981	1982	1983
ASFNE	12	27	33	- 6	- 13,5	- 16,5
GRL	35	42	20	- 17,5	- 21	- 10
GRD	47	49	49	- 23,5	- 24,5	- 24,5
Convention sociale de la sidérurgie	8	2	2	- 4	- 1	- 1

Source : Extraits du tableau intitulé « Coûts et effets des politiques spécifiques d'emploi » p. 106 de Colin et al. (1984).

Note : c'est l'accroissement du nombre des bénéficiaires de chaque mesure de préretraite d'une année sur l'autre qui est pris en compte pour estimer l'impact de ces mesures sur la variation du chômage. C'est donc « une incidence à la marge en variation d'une année sur l'autre » qui est calculée ici, à partir de l'application d' « un coefficient d'impact sur le chômage », estimé de manière hypothétique à 50 %.

¹⁰⁶ Les auteurs font l'hypothèse d'un coefficient de 50 % qui correspond aux « phénomènes de déperdition dus au non remplacement des salariés partis ou à l'attraction de nouvelles populations sur le marché du travail » (p. 103).

¹⁰⁷ Cornilleau et al. (1990) tentent également d'évaluer l'incidence macroéconomique du système des préretraites des années 1970 et 1980. Ils montrent que l'impact maximum des dispositifs de préretraites est atteint en 1982-1983 avec un nombre de chômeurs évités qui atteindrait les 200 000. Ce chiffre est bien supérieur à celui calculé par Colin et al., mais il comprend un ensemble plus large de dispositifs de préretraites (préretraites progressives et contrats de solidarité préretraite-démission). En outre, la méthode d'estimation peut différer entre les deux études.

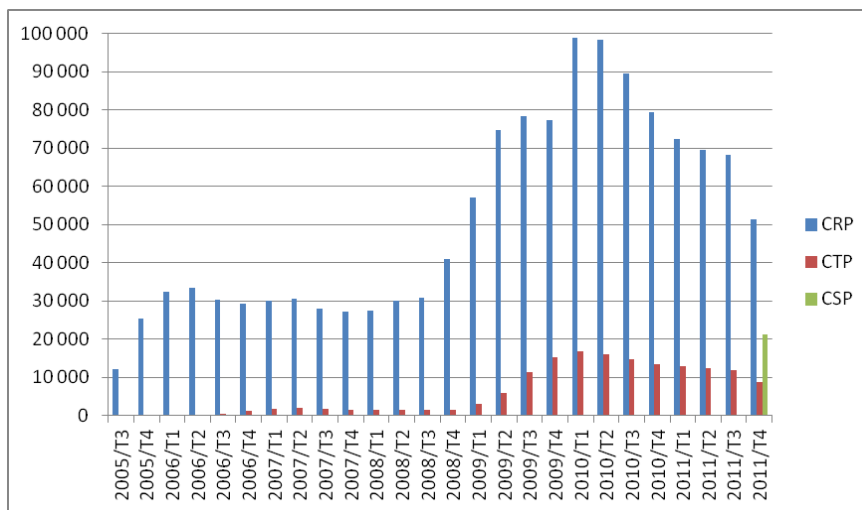
Du côté des dispositifs publics d'accompagnement, le statut particulier de stagiaire de la formation professionnelle donné aux adhérents à certains de ces dispositifs (*conventions de conversion*, CRP, CTP et CSP), semble participer, là encore, d'une volonté d'agir sur le niveau de la population active et donc sur le nombre de chômeurs¹⁰⁸. En effet, en acceptant le bénéfice de l'un de ces dispositifs, le salarié prend le statut de stagiaire de la formation professionnelle, comptabilisé dans la catégorie D des DEFM¹⁰⁹, ce qui signifie qu'il est considéré comme inactif dans les statistiques relatives au marché du travail. Ce n'est ainsi qu'à la fin du dispositif, dans le cas où le salarié n'a pas trouvé un nouvel emploi, qu'il doit s'inscrire dans une des catégories A, B ou C des demandeurs d'emploi (pour le motif d'entrée de licenciement économique¹¹⁰) et toucher les allocations chômage. Le développement de ces types de dispositifs (CRP, CTP) devrait donc entraîner une baisse de la population active, voire du chômage au sens statistique. Dans une analyse de l'évolution des statistiques des demandeurs d'emploi entre 2005 et 2006, Debauche et *al.* (2007) estiment ainsi l'impact comptable de la CRP sur les statistiques du chômage. Ils calculent un effet possible de -20 000 sur le nombre de DEFM (catégories 123 hors activité réduite) à la fin de l'année 2006. Cette étude ne porte cependant que sur les seules CRP et, qui plus est, elle ne rend compte que du début de leur mise en place. Or, comme le montre le Graphique 3.2 ci-dessous, le nombre de bénéficiaires de ce type de dispositif s'est largement accru, notamment à partir de 2009 sous l'effet de la crise économique. D'un stock moyen en fin de trimestre de 25 000 à 30 000 entre 2006 et 2008, le nombre de CRP connaît un pic au début de l'année 2010 avec presque 100 000 bénéficiaires, sans compter les 15 000 bénéficiaires de CTP qui s'y ajoutent alors. Outre cette influence sur le nombre de chômeurs, ces dispositifs rendent plus complexe le dénombrement statistique des licenciés pour motif économique, comme nous l'avons montré dans le chapitre 1 (section 1, sous-partie 1.2).

¹⁰⁸ A propos de la création des *conventions de conversion*, Freyssinet (2010) estime qu'elle « s'inscrit ainsi dans la fiction juridique qui permet d'exclure des statistiques du chômage des travailleurs qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles pour l'occuper », p. 201.

¹⁰⁹ Catégorie statistique de Pôle emploi, DEFM : demandeurs d'emploi en fin de mois. Jusqu'en 2009, les publications du ministère du travail (Dares) reposent sur 8 catégories de DEFM (1 à 8). Aujourd'hui, il n'en existe plus que 5 (A à E).

¹¹⁰ Pour le CRP, Debauche et *al.* (2007) notent que l'inscription des sortants de CRP à l'ANPE n'est pas automatique et par conséquent le motif d'entrée au chômage peut être mal renseigné par le demandeur d'emploi.

Graphique 3.2 : Nombre de bénéficiaires de CRP, CTP et CSP



Source : Pasquereau (2012), Dares-Pôle emploi, STMT.

Données brutes en fin de trimestre.

Champ : France métropolitaine.

Ce raisonnement semble moins vrai pour les dispositifs des *congés* étudiés précédemment. En effet, l'entrée dans ces dispositifs entraîne d'abord la suspension du contrat de travail. Par conséquent, le bénéficiaire garde son statut de salarié pendant la durée du dispositif, et c'est seulement à la fin de celui-ci, s'il n'a pas retrouvé d'emploi, qu'il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi. Néanmoins, il semble que le recours aux dispositifs des *conventions* soit plus important que ces derniers *congés*¹¹¹, car les employeurs préféreraient les dispositifs qui entraînent la rupture immédiate du contrat de travail du salarié (Bruggeman, 2005). Le maintien du statut de salarié et les implications de l'entreprise en matière de participation financière et matérielle (gestion de la formation du salarié par exemple) peuvent expliquer ce choix. Finalement dans les deux cas, *convention* ou *congés*, la mise en place de ces dispositifs a bien permis de limiter, au moins temporairement, la hausse du nombre de chômeurs consécutive à des sorties d'emploi pour motif économique. Ils participent ainsi d'une politique agissant sur le niveau *statistique* du chômage.

S'il semble que les mesures de cessations anticipées d'activité et les dispositifs d'accompagnement des restructurations relèvent d'une politique de baisse temporaire ou définitive de la population active et *in fine* du nombre de chômeurs, une évolution est visible dans la manière dont les pouvoirs publics tentent de gérer les effets des restructurations

¹¹¹ Il reste cependant difficile de quantifier l'utilisation de ces dispositifs puisque pour les *congés de reclassement* et *de mobilité* aucune information statistique n'existe, alors que le *congé de conversion* n'est plus mobilisé par les entreprises depuis 2008 (cf. Pasquereau, 2012).

économiques. L'incitation pour que le salarié accepte la perte de son emploi n'est plus seulement indemnitaire, mais elle comporte également un accompagnement en termes de formation et de reclassement professionnel dans l'objectif d'accélérer le retour en emploi de son bénéficiaire.

1.2.2 Le développement d'une politique de (re)conversion professionnelle

Les pouvoirs publics semblent changer de stratégie dans la gestion des restructurations industrielles et des sorties d'emploi qu'elles provoquent, en passant d'une logique d'indemnisation et de retrait du marché du travail à une politique d'accompagnement renforcé à la recherche d'un emploi.

L'adhésion du salarié à la rupture de la relation d'emploi est rendue plus facile, dans l'ensemble des pratiques étudiées précédemment, par une incitation financière. En effet, l'allocation perçue par le salarié acceptant la perte de son emploi est toujours supérieure à ce qu'il aurait perçu dans le cas où il aurait connu une rupture d'emploi traditionnelle, tel un licenciement économique. Dans le cas des cessations anticipées de l'activité (ASFNE, GRL, GRD), le préretraité touche 70 % de son salaire brut antérieur ; dans le cas de l'ASA, le demandeur d'emploi touche 90 % de son salaire brut antérieur ; alors que dans le cas des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, l'individu reçoit entre 65 et 85 % de son salaire brut antérieur¹¹² (cf. Annexe 3.1 à Annexe 3.4 p. 307-310). Cette logique d'incitation indemnitaire peut ainsi apparaître comme une solution pour « éviter d'aborder de front le problème de l'emploi » (cf. Beaujolin-Bellet et *al.*, 2012) car c'est d'abord l'Etat qui est à l'origine de ce type de politique (cf. 1.1.4). L'ASA et les garanties de ressources licenciement ou démission sont emblématiques de cette gestion indemnitaire des restructurations. Cependant, la persistance d'un chômage de masse va engendrer rapidement un déficit important du régime d'indemnisation chômage et va pousser les pouvoirs publics à abandonner ce type de politique. Si le régime d'assurance chômage continue néanmoins à intervenir dans la gestion des restructurations à travers les dispositifs d'accompagnement du type *congés* ou *conventions*, cela est justifié dorénavant par les mesures de formation ou reconversion proposées en vue d'une accélération de la reprise d'emploi.

¹¹² Alors qu'aujourd'hui, l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par l'assurance chômage correspond à environ 57,4 % du salaire antérieur (salaire journalier de référence).

Avec les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, la logique n'est en effet plus celle du retrait définitif du marché du travail, comme cela était le cas avec les préretraites, mais au contraire celle d'une accélération du reclassement du bénéficiaire grâce à un accompagnement renforcé. Cet objectif apparaît dans les débats parlementaires ou sénatoriaux sur les projets de loi qui ont institué ces différents dispositifs. Par exemple, pour le *congé de conversion*, les députés de la majorité socialiste (gouvernement de L. Fabius, sous la présidence de F. Mitterrand) considèrent qu'il va permettre d'« accroître les chances d'insertion ou de réinsertion social et professionnelle » des salariés impliqués dans des restructurations économiques en les prenant en charge en amont de la rupture (M. Delebarre, ministre du travail, cf. JO, 1985, p. 2377). Sur la *convention de conversion*, le ministre du travail de l'époque (J.-P. Soisson) déclare même que sa création « permet de fonder le droit à la conversion » (JO, 1989, p. 1177). Cette mise en place d'un accompagnement spécifique sur la seule population des demandeurs d'emploi pour motif économique est justifiée dans ces débats politiques par le fait que les « licenciés économiques mettent plus de temps pour se reclasser que la moyenne des demandeurs d'emploi » (Van Lerberghe, 1985), sans cependant que cette justification soit étayée par de véritables faits empiriques¹¹³.

La mise en place par les pouvoirs publics de ces pratiques de rupture avec accord du salarié, et leur développement par les entreprises, semblent répondre, en parallèle, à un dernier objectif : rendre plus facilement acceptable pour le salarié la perte de son emploi.

1.2.3 La recherche d'une moindre contestation, sociale et judiciaire, de la perte d'emploi

Dès la mise en place des dispositifs de cessation anticipée de l'activité utilisés dans le cadre d'une gestion des restructurations industrielles, les pouvoirs publics semblent rechercher de la part des salariés une moindre contestation de la perte de leur emploi. Il s'agit à la fois d'une potentielle contestation sociale, à travers des mobilisations collectives de salariés qui peuvent se déclencher autour des restructurations d'entreprise, mais aussi d'une contestation judiciaire de la rupture et notamment de son motif économique.

¹¹³ Dans une analyse économétrique, Margolis (2002) montre, au contraire, que les travailleurs ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique collectif dû à la fermeture de l'entreprise ont une probabilité de retour en emploi plus élevée et plus rapide que les travailleurs qui se sont séparés de leur employeur pour d'autres raisons.

C'est la proposition de certaines contreparties à la rupture de la relation d'emploi qui va amener les salariés à moins la contester. Dans le cas des préretraites, l'incitation au départ anticipé avec l'assurance d'un revenu de remplacement jusqu'à la prise officielle de la retraite apparaît comme une de ces contreparties, qui permet aux « responsables politiques [d'éviter] ainsi les tensions sociales » (Hairault, 2013, p. 516). Avec un accompagnement renforcé, en plus d'une simple incitation financière, les dispositifs publics d'accompagnement social des restructurations participent de cet objectif de rendre les restructurations économiques plus socialement acceptables. L'ensemble des dispositifs mis en œuvre par les pouvoirs publics semble ainsi s'inscrire dans une volonté de réduire les « résistances sociales aux licenciements économiques » (Freyssinet, 2010, p. 117) ou encore d'« obtenir la paix sociale, que menaçait l'intensification de la destruction des emplois dans les secteurs les plus densément peuplés » (Dalmaso et *al.*, 2013, p. 251).

Plus récemment, dans le contexte de la crise débutée en 2008, la multiplication des plans de départs volontaires par les entreprises qui font face à des difficultés économiques peut également répondre à cet objectif de pacification des destructions d'emploi. Les PDV semblent en effet constituer une nouvelle voie pour organiser des réductions d'effectifs. Ils peuvent contenir de simples ruptures à l'amiable accompagnées d'indemnités supra-légales ou supra-conventionnelles (cf. 1.1.2.2), ou s'intégrer dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) lorsque sont également notifiés des licenciements pour motif économique. Dans tous les cas, si l'employeur doit respecter la procédure de consultation-information des représentants du personnel, ce type de plans permet d'éluder certaines dispositions encadrant les licenciements collectifs. Par exemple, les entreprises ne sont plus obligées de respecter l'ordre des licenciements puisque ce sont les salariés eux-mêmes qui répondent à l'appel au volontariat émis par l'entreprise. De plus, si aucun licenciement en tant que tel n'est prévu dans le plan de réduction d'effectifs (prenant alors la qualification de PDV), l'employeur est dispensé de mettre en place un plan de reclassement (cf. Géa, 2010 ; et Favennec-Héry, 2010). Enfin, l'intérêt est à situer sur le plan médiatique : un PDV sera moins nuisible pour l'image de l'entreprise qu'un PSE¹¹⁴. Du point de vue des conséquences médiatiques, par exemple, la contrepartie indemnitaire et la démarche individuelle du salarié qui répond favorablement à une offre de départ volontaire peuvent le désinciter à participer à une mobilisation collective contre les suppressions d'emplois de son entreprise. Cela complique également le rôle des syndicats dans la contestation de la destruction des emplois car ils ne

¹¹⁴ Ils peuvent ainsi s'inscrire dans une gestion « discrète » des restructurations, cf. Campinos-Dubernet (2003).

peuvent aller à l'encontre de ces décisions prises individuellement par des salariés prêts à partir volontairement de l'entreprise. Leur rôle se trouve, dans ce cas, cantonné à la recherche d'une meilleure indemnisation supra-légale (ou supra-conventionnelle) et/ou d'un meilleur accompagnement du salarié.

Au-delà de la contestation sociale des suppressions d'emplois, c'est à une diminution de la contestation judiciaire que l'on peut s'attendre avec les pratiques de rupture avec accord du salarié. Cela est particulièrement vrai dans le cas des préretraites du FNE où le salarié perd le droit de contester la régularité et le motif du licenciement, sauf s'il parvient à établir une fraude de l'employeur ou un vice de consentement (Morvan, 2005) ; ou encore dans le cas des départs volontaires sous forme de résiliations amiables pour motif économique, développés par les entreprises, puisqu'elles ne donnent pas lieu à la définition explicite et écrite du motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 et donc contestable par le salarié¹¹⁵.

Dans le cas des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations (*congés ou conventions*), l'analyse est plus complexe car même si le départ du salarié prend la forme d'une rupture d'un commun accord, ce dernier garde le droit de contester le motif économique à l'origine de la suppression de son emploi¹¹⁶. Néanmoins, l'accord du salarié sur le principe et les modalités de la rupture rendent moins probable la possibilité de contestation du salarié sur le motif de la perte de son emploi. De plus, le délai de contestation est relativement court, d'un an pour la CRP, le CTP ou le CSP, autrement dit égal à la durée du dispositif (cf. Annexe 3.4 p. 310). Ces éléments laissent penser que le risque de contentieux pour l'employeur peut se trouver diminué avec ces dispositifs.

Cet objectif de diminution de la contestation judiciaire en cas de ruptures pour motif économique est principalement recherché par les entreprises qui craignent un risque contentieux qui peut leur être coûteux en termes de dommages et intérêts si la rupture est reconnue sans cause réelle et sérieuse. L'argument d'une insécurité juridique est, en outre, diffusé par certains économistes qui préconisent un assouplissement des règles sur le licenciement économique (cf. chapitre 1, section 2.2.3 et introduction générale). Pourtant, d'autres chercheurs (Serverin et Valentin, 2009 ; Munoz-Perez et Serverin, 2005) ont montré

¹¹⁵ Selon Morvan (2005) et confirmé par Géa (2010). En réalité, ce sont les seules règles de nature individuelle qui sont inapplicables aux « départs volontaires » sous forme de résiliations amiables, comme celles de l'entretien préalable, de la notification du licenciement, des indemnités de licenciement et de l'exigence d'une cause réelle et sérieuse.

¹¹⁶ Malgré une incertitude initiale concernant cette possibilité : cf. 1.1.3.2 et les débats parlementaires sur la *convention de conversion* ; mais aussi un arrêt de la cour de cassation de 1992 qui décide que la *convention de conversion* implique l'existence d'un motif économique, et enfin un autre arrêt de 2008 qui prend la même décision concernant cette fois la CRP.

que les contentieux post-licenciements pour motif économique sont faibles aujourd'hui et l'ont toujours été¹¹⁷, remettant en cause ce prétendu accroissement de l'insécurité juridique (cf. 2.3.3 pour une discussion de cet objectif de sécurisation juridique).

L'ensemble des pratiques de départs que nous avons étudiées dans cette section sont « parvenus à *internaliser* l'adhésion des salariés à la rupture » de la relation d'emploi (Dalmaso et *al.*, 2013, p. 251), qui plus est dans un contexte spécifique de chômage massif. Ce mouvement de recherche de l'adhésion du salarié à la perte de son emploi est caractérisé par un élargissement, d'abord du public concerné, puis des contreparties proposées pour inciter le salarié à donner son accord. Ces incitations sont en effet de trois natures : mise en inactivité précoce (préretraite), indemnisation généreuse, ou encore accompagnement renforcé à la recherche d'un emploi. De plus, le développement de ces pratiques a pu permettre d'atteindre deux objectifs des pouvoirs publics, d'une politique malthusienne de gestion du chômage due à la multiplication des restructurations industrielles dans les années 1970, à une politique d'emploi centrée sur une accélération du reclassement du salarié impliqué dans une telle restructuration. Enfin, un dernier objectif, partagé autant par les pouvoirs publics que par les employeurs, et que l'on retrouve tout au long du développement de ces pratiques, est de pacifier socialement les plans collectifs de suppressions d'emplois mis en place par les entreprises, mais également d'affaiblir la contestation judiciaire des ruptures de contrat liées à ces suppressions de postes.

Finalement, ce mouvement de recherche de l'accord du salarié dans la rupture de la relation d'emploi semble déboucher en 2008 sur la création de la rupture conventionnelle. Si une partie des caractéristiques et objectifs des pratiques que nous avons étudiées se retrouvent dans la RC, celle-ci s'en distingue également par un aspect essentiel. En effet, le principe même de cette modalité de rupture est de s'appuyer sur un commun accord entre le salarié et l'employeur. Mais, contrairement aux pratiques de rupture précédentes, ce commun accord ne s'établit pas forcément en contrepartie d'une indemnité plus élevée ou d'aides au retour à l'emploi, comme cela pouvait être le cas avec les préretraites ou les dispositifs d'accompagnement des restructurations. Avec l'étude spécifique de la RC, devenue figure principale des pratiques de rupture avec accord du salarié, nous cherchons dorénavant à

¹¹⁷ Autour de 2% en 2006 pour les licenciements pour motif économique ; et autour de 9 % pour les plans de sauvegarde de l'emploi.

discuter les enjeux implicites portés par la RC en analysant ses objectifs officiels et leurs possibles conséquences.

2 Analyse des objectifs officiels et enjeux implicites de la rupture conventionnelle¹¹⁸

A la lecture des débats parlementaires et sénatoriaux qui ont entouré la création de la rupture conventionnelle, deux objectifs principaux peuvent être identifiés : donner un cadre formel à des ruptures consensuelles, mais aussi négociées comme les licenciements transactionnels ; et diminuer le nombre des contentieux sur les ruptures des contrats de travail et par là même leur conflictualité (cf. Berta et *al.*, 2012). Il s'agit alors ici de questionner les enjeux implicites de ces objectifs officiels et leurs possibles conséquences. Tout d'abord, les intérêts des employeurs et salariés qui souhaitent rompre la relation de travail restent conflictuels et par conséquent ce n'est que sous certaines conditions que la RC pourra parvenir à concilier ses intérêts divergents et constituer l'issue de la négociation sur la rupture (2.1). Ensuite, le maintien de la position de subordination juridique du salarié rend plus fragile le pouvoir de négociation du salarié et la valeur de son consentement à la rupture (2.2). Enfin, la RC n'apparaît pouvoir réduire le contentieux judiciaire qu'en remplaçant des ruptures qui étaient contestées auparavant, sans réduire finalement la conflictualité de la fin de la relation de travail (2.3).

2.1 Une opportunité de négociation entre salarié et employeur : une difficile conciliation d'intérêts divergents pour expliquer le choix de la RC

L'opportunité de négocier, qui sous-tend la recherche d'un commun accord au principe de la RC, peut être considérée comme une source d'amélioration des conditions de la rupture, notamment par rapport aux deux autres modalités de rupture du CDI qui ne semblent satisfaire que l'intérêt du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement). Toutefois, cette modalité de rupture ne fait pas disparaître l'opposition des intérêts entre employeurs et salariés qui existe plus ou moins intrinsèquement dans les autres situations de rupture. Par conséquent, ce n'est que sous certaines conditions que la RC peut constituer effectivement l'issue de la négociation. Pour identifier les facteurs qui vont expliquer le choix de la RC comme modalité juridique de rupture, nous analysons, à partir des déterminants des arbitrages

¹¹⁸ Cette section s'appuie sur un article co-écrit avec Nathalie Berta et Julie Valentin, cf. Berta et *al.* (2012).

et stratégies qui pourraient expliquer les décisions des salariés et employeurs¹¹⁹, la manière dont la RC pourrait se substituer aux autres modalités de rupture du CDI déjà existantes, à savoir la démission (2.1.1), le licenciement pour motif personnel (2.1.2), ou encore le licenciement pour motif économique (2.1.3).

2.1.1 Rupture conventionnelle versus démission

Tout salarié qui souhaite démissionner a un intérêt financier à transformer cette démission en RC, afin d'une part de percevoir les indemnités de rupture et d'autre part d'avoir accès à l'assurance chômage. L'employeur, de son côté, peut lui aussi avoir intérêt au départ d'un salarié démissionnaire, dans le cas où il désire s'en séparer, s'il souhaite une compression de personnel, ou encore s'il craint de garder un salarié démotivé. Il trouvera alors dans la RC une modalité de rupture appropriée. Cependant, même favorable au départ du salarié, l'employeur a en réalité intérêt à attendre la démission de ce dernier plutôt que d'accepter une RC qui lui coûte précisément les indemnités de rupture. Il y a ainsi intérêt commun à la rupture du contrat de travail, mais il n'y a pas nécessairement intérêt commun à la RC comme modalité juridique de rupture.

Expliquer alors l'accord de l'employeur pour la transformation coûteuse d'une démission en RC suppose la conciliation de ces intérêts divergents. Le refus par l'employeur de la RC souhaitée par le salarié peut engendrer un conflit coûteux pour les deux parties, conflit dont la crainte peut inciter à la coopération. Par exemple, l'employeur peut accepter une RC s'il redoute que le salarié, en cas de refus, renonce à démissionner. En revanche, il n'a pas intérêt à accepter la RC d'un salarié dont il est certain par ailleurs de la démission. Ainsi, le choix de la RC dépend de deux facteurs : d'une part, des croyances de chacun sur le choix de l'autre, notamment de la croyance de l'employeur en la démission du salarié en cas de refus de conclure une RC ; et d'autre part, du coût du *statu quo* pour chacun, c'est-à-dire du coût du maintien d'un salarié démotivé pour l'employeur, ou du coût du renoncement à la démission ou à un autre emploi pour le salarié.

2.1.2 Rupture conventionnelle versus licenciement pour motif personnel

Du côté de l'employeur, l'intérêt à transformer un éventuel licenciement pour motif personnel en une RC tient aux difficultés pour le salarié de contester ensuite une rupture à laquelle il a donné son accord. En effet, la RC n'établit ni l'imputabilité, ni le motif de la rupture, qui est

¹¹⁹ Notre raisonnement s'appuie ainsi sur le cadre d'analyse de la théorie des jeux (Von Neuman et Morgenstern, 1944) et sur celui du partage d'une rente dans une négociation bilatérale (Edgeworth, 1881).

par ailleurs le principal motif de recours aux prud'hommes après ce type de licenciement (cf. 2.3.1), et entérine, *via* l'homologation, l'accord des parties. C'est pour cette même raison que le salarié a, lui, généralement intérêt à refuser cette transformation. Il peut néanmoins accepter la RC s'il souhaite partir dans deux types de situations. Soit son emploi ne lui convient plus et on retombe sur le cas précédent de la démission ; soit le salarié se trouve dans une situation d'insatisfaction des conditions de travail, voire de souffrance au travail. Dans ce dernier cas, la RC peut apparaître comme une possibilité de sortie de crise¹²⁰, car si l'opportunité d'une RC prive le salarié de la possibilité d'obtenir réparation des préjudices subis ex-post, elle lui donne accès aux allocations chômage. C'est donc dans une situation de conflictualité manifeste, que la RC peut apparaître aux deux parties comme la solution la plus sécurisante pour mettre un terme à leur relation de travail, ce qui paraît paradoxale pour une séparation prévue pour être « en bons termes ».

En dehors de ces deux configurations, le salarié n'a pas intérêt à accepter la RC. L'issue de ce conflit d'intérêts dépend alors des mêmes éléments que précédemment : tout d'abord, des croyances de chacun sur le comportement de l'autre, croyance de l'employeur sur la capacité du salarié à entreprendre un recours et croyance du salarié sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse à un éventuel licenciement en cas de refus ; ensuite, du coût du maintien en emploi et de celui d'un éventuel contentieux pour les deux parties ; et enfin de la capacité du salarié à amener l'employeur à partager la rente associée pour ce dernier à une RC, à travers, par exemple, le versement d'indemnités supra-légales ou supra-conventionnelles.

2.1.3 Rupture conventionnelle *versus* licenciement pour motif économique

Enfin, l'employeur peut avoir intérêt à substituer un licenciement pour motif économique au profit d'une RC¹²¹. S'ajoutant aux avantages précédents, la transformation d'un LME en RC donne la possibilité de contourner certaines obligations associées à ce type de licenciement. Ainsi la RC n'implique ni l'interdiction d'embauche sur un poste équivalent, ni la priorité de

¹²⁰ Une étude menée pour le compte de la CFDT (Dalmaso et *al.*, 2012) montre ainsi que lorsque les RC reposent sur une initiative du salarié (dans la moitié des entretiens), une grande partie d'entre elles sont liées à une insatisfaction par rapport aux conditions de travail et/ou aux tâches. Dans ce cas, les auteurs de l'étude rapprochent la RC d'une autre forme de rupture du CDI, la prise d'acte.

¹²¹ Dans la loi, il est précisé que la RC « n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant : 1° des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (...); 2° des plans de sauvegarde de l'emploi (...) » (L1237-16 CT). Cependant, face aux interprétations divergentes de ce dernier article du code du travail (Fabre, 2010 ; Géa, 2011, et Couturier, 2008), la DGT s'est trouvée obligée de préciser, dans une instruction exclusivement consacrée à « l'incidence d'un contexte économique difficile sur la RC », que cette dernière « ne doit pas conduire à contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique » (DGT, 2010). Pourtant, l'ambiguïté persiste puisque les difficultés économiques d'une entreprise ne sont pas exclusives de la RC : selon la même instruction, elle peut ainsi « intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés » (p. 2).

réembauche, ni aucune règle relative à l'ordre des départs, comme c'est le cas pour les licenciements économiques. Mais c'est surtout l'évitement des règles encadrant les licenciements collectifs et les plans de sauvegarde de l'emploi qui est en jeu. La transformation de plusieurs licenciements économiques en RC peut permettre même d'éviter un PSE en maintenant l'effectif licencié en deçà du seuil déclenchant cette obligation¹²². Enfin, l'utilisation de la RC pour une cause économique pourrait dégager l'employeur de ses obligations en matière de reclassement. En effet, un employeur qui procède à des suppressions d'emplois au moyen d'un plan de départs volontaires sans licencier par ailleurs est dispensé de plan de reclassement (arrêt « Renault » du 26 octobre 2010). Les RC pourraient alors apparaître comme un moyen de pallier l'insuffisance de volontaires au départ sans pour autant recourir au licenciement.

Néanmoins, si l'on s'en tient à un arbitrage en termes essentiellement monétaires¹²³, aucun salarié n'a intérêt à une telle substitution, d'autant que des dispositifs d'accompagnement des restructurations leur sont ouverts et leur offrent davantage de droits (CSP, congé de reclassement, cf. section 1). Par conséquent, pour qu'un salarié accepte la RC, il faut que l'employeur partage la rente que lui confère l'évitement des règles du licenciement économique. A titre illustratif, un employeur pourrait offrir une compensation plus élevée que celle qu'il offrirait dans le cadre d'un PSE, si ces RC lui permettent précisément de rester au-dessous du seuil imposant un PSE. Ainsi, la RC s'explique là encore par des arbitrages qui mobilisent les croyances de chacun sur le comportement de l'autre : croyance du salarié sur la réalité des difficultés économiques de l'employeur et sur la probabilité d'un licenciement en cas de refus ; croyance de l'employeur sur la capacité du salarié à entreprendre un recours devant les tribunaux.

¹²² L'arrêt de la Cour de Cassation du 9 mars 2011 (pourvoi n° 10-11.580) pourrait cependant limiter ces pratiques. Cet arrêt énonce en effet que « lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ».

¹²³ Des « coûts » psychologiques devraient également être pris en compte, même s'ils peuvent peser différemment dans la décision du salarié. D'un côté, accepter une RC, c'est se démarquer des démarches collectives de mobilisation, lesquelles peuvent permettre d'atténuer les effets des plans de réduction d'effectifs ; de l'autre, c'est ne pas subir au jour le jour les étapes des négociations et des crises au sein des collectifs (cf. Linhart, 2002, qui fait apparaître ce balancement d'intérêts dans le cas de la restructuration d'une entreprise automobile).

La RC ouvre la possibilité d'une négociation formelle entre employeur et salarié, contrairement au licenciement et à la démission. Mais à part dans les cas de rupture d'initiative commune intrinsèquement a-conflictuelle, la RC doit parvenir à concilier les intérêts contradictoires des deux parties à la relation de travail. Ainsi, pour que la RC soit bien la modalité juridique de rupture choisie, l'issue de la négociation dépend de plusieurs facteurs : les croyances de chacun sur le comportement de l'autre, notamment en ce qui concerne un éventuel contentieux ; le coût pour chacun du maintien en emploi ; et les gains à l'accord, à travers le versement d'indemnités supplémentaires pour le salarié, ou avec le départ d'un salarié démotivé ou coûteux (salarié âgé par exemple) pour l'employeur. L'issue de la négociation dépend donc d'un élément primordial : le rapport de force entre le salarié et l'employeur. Or, les capacités de négociation de chacune des parties risquent de ne pas être de même poids dans une relation de travail caractérisée par le lien de subordination juridique du salarié à l'égard de son employeur.

2.2 La question des capacités de négociation et du consentement du salarié dans une relation de subordination

Le propre du contrat de travail est la subordination juridique du salarié qui « postule la soumission du salarié au pouvoir de direction de l'employeur » (Gaudu et Vatinet, 2001, p. 322). Or, alors que la RC met employeur et salarié en mesure de s'accorder sur le principe de la rupture et ses conditions, cette subordination affaiblit nécessairement les capacités de négociation du salarié, comme on peut le voir par exemple lorsqu'elle a vocation à se substituer à une transaction (2.2.1). De plus, si les garanties procédurales qui encadrent la RC offrent des garde-fous contre le vice de consentement, elles semblent avant tout formelles et ne permettent pas de garantir l'authenticité du commun accord (2.2.2).

2.2.1 La RC comme « démocratisation » des transactions : une substitution problématique

Lors des débats législatifs entourant l'inscription de la RC dans la loi, l'un des objectifs mis en avant était que cette dernière pouvait remplacer les transactions et ainsi permettre de « démocratiser » cette pratique plutôt réservée à une certaine catégorie de salariés (les cadres, autrement dit ceux qui ont le pouvoir de négociation le plus élevé)¹²⁴. Consécutives à une rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, la transaction a pour objet de

¹²⁴ « Il fallait mettre le droit en accord avec la pratique, *i.e.* les transactions. Désormais, ces dernières seront ouvertes à tous les salariés, qui bénéficieront de garanties élargies (Dord, 2008, p. 28) ».

mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître de cette rupture. Cependant, la substitution RC-transaction n'est pas neutre, notamment parce que l'accord et les négociations entre le salarié et l'employeur se réalisent pendant l'exécution du contrat de travail (cf. Tableau 3.2).

Tableau 3.2 : L'objet et les conditions de la négociation : transaction vs RC

	Transaction	Rupture conventionnelle
Objet de la négociation	Sur les conséquences de la rupture	Sur le principe même de la rupture et ses conséquences
Contexte de la négociation	Hors du cadre du lien de subordination	Lien de subordination maintenu
Place du juge en cas de recours	Appréciation des « concessions réciproques », balance des intérêts	Regard sur la convention et sur l'homologation

Tout d'abord, la transaction ne peut prendre effet qu'après le licenciement, quand la relation de subordination a pris fin. Le maintien du salarié en subordination au moment de l'établissement de la RC est donc problématique. La capacité de négociation de la partie faible du contrat est largement affaiblie par son rapport de dépendance.

Ensuite, la transaction ne peut en aucun cas porter sur la rupture en soi ou sur son imputabilité mais uniquement sur ses conséquences¹²⁵. La RC, en portant désormais sur le principe même de la rupture, étend le champ de la négociation.

Enfin, la transaction s'adresse à des parties en litige qui doivent pour clore ce dernier s'accorder des « concessions réciproques ». En cas de recours, le juge doit apprécier, sous peine de nullité, le caractère « non dérisoire » de ces concessions et les mettre en balance avec les droits « plancher » du salarié. Il porte donc un regard sur l'équité de la transaction. Toute transaction, qu'elle survienne pour clore un contentieux entamé ou pour prévenir un contentieux à venir, se fait toujours sous la menace d'un recours : « la transaction apparaît comme un arrangement contractuel qui s'opère (...) à l'ombre du procès, et dont les mécanismes de négociations ne peuvent se comprendre en dehors de ce référent judiciaire »

¹²⁵ Depuis 1996, « la cour de cassation s'oppose à la libre qualification de la rupture par les parties et prohibe toute transaction portant sur l'imputabilité de la rupture. Un départ négocié qualifié de transaction par les parties, parce qu'il vise à mettre fin à un différend est entaché de nullité » (Fourcade, 2007, p. 170). Cette exigence de n'établir une transaction que post-licenciement, en raison du rapport de subordination dans lequel est toujours le salarié, conduit d'ailleurs certains employeurs à antedater la transaction et à recourir à des montages juridiques complexes (Melot, 2005, p. 87-88).

(Melot, 2005, p. 87). Or, ce n'est plus le cas avec la RC, car l'exigence de concessions réciproques n'est pas maintenue et seul le minimum légal en termes d'indemnités est garanti au salarié. En posant d'emblée le commun accord et la séparation en bons termes, la RC ne permet pas en réalité de penser le renoncement du salarié à certains droits et donc leur nécessaire compensation. Elle laisse l'éventuelle négociation entre les deux parties à la relation de travail s'établir dans un rapport de subordination sans poser aucune exigence sur la balance des intérêts des parties, et ce, même en cas de recours ultérieur au juge. En d'autres termes, en évinçant la figure du juge, elle ne pose aucune garantie sur les concessions réciproques et dégrade sensiblement les capacités de négociation du salarié par rapport à la transaction.

Au-delà des conditions mêmes de la négociation, la subordination du salarié encore présente au moment de la rupture de la relation de travail, pose la question du consentement de ce dernier à l'accord sur la rupture.

2.2.2 Des garanties procédurales destinées théoriquement à éviter un vice de consentement du salarié

C'est vraisemblablement l'inégalité de position entre l'employeur et le salarié qui justifie la mise en place de garanties procédurales afin de protéger le salarié. Les trois « garde-fous » proposés, assistance, homologation, délai de rétractation, relèvent pourtant davantage de formalités administratives que de véritables garanties.

Le droit d'assistance par un tiers accordé au salarié doit ainsi rééquilibrer le rapport de force lors des négociations sur l'accord de rupture. Pourtant, il est en réalité peu protecteur. D'une part, cette assistance reste facultative. De fait, seuls 7,4 % des salariés se sont fait assister lors d'un des entretiens en 2011, en baisse par rapport à 2009 (9,2 %) (Minni, 2013). Or, une obligation d'assistance par un tiers aurait permis d'« [annihiler] le risque lié à l'état de subordination du salarié » (Fourcade 2007, p.173). D'autre part, l'employeur n'a aucune obligation d'informer le salarié de cette possibilité d'assistance, contrairement à la procédure de licenciement qui oblige l'employeur à envoyer au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable précisant la possibilité d'assistance par un tiers. En outre, la facilité d'accès à l'assistance par un tiers dépend de la présence d'institutions représentatives du personnel susceptibles d'informer les salariés de cette possibilité. Or, la présence de délégués syndicaux est plus faible dans les petits établissements (Pignoni, 2007), là où précisément les

RC sont sur-représentées. L'assistance du salarié est ainsi plus rare dans les établissements de moins de 10 salariés (5,5 %) ou dans ceux de 10 à 49 salariés (8,5 %), contre 14,4 % dans les établissements de plus de 250 salariés, alors que ces petits établissements (moins de 50 salariés) accueillent 75 % des RC signées (Ettouati, 2013).

Le second garde-fou, l'homologation par les unités territoriales (UT, qui remplacent les anciennes directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), est lui aussi sujet à critiques. Il poursuit deux objectifs officiels : garantir la légalité de la convention et l'absence de vice de consentement. Mais son efficacité dépend des moyens mis à disposition des UT pour exercer un contrôle¹²⁶. Or, sur les 18 UT que nous avons contactées à l'automne 2009¹²⁷, aucune ne déclarait d'embauche sur cette mission mais plutôt un redéploiement du personnel. Et ce, alors que certaines directions recevaient à l'époque jusqu'à 1 000 demandes d'homologation par mois, et que s'intensifiait, du fait de la crise, leur charge de travail. Face à des moyens insuffisants, le danger est notamment que les UT, faute de temps, homologuent les RC tacitement, sans vérification, puisque l'absence de réponse sous quinze jours vaut acceptation. Cette inquiétude était d'ailleurs partagée par le ministre du travail : « Il faudra observer quelle charge de travail l'examen des dossiers représente pour les directions départementales du travail. Il ne faudrait en effet pas que ce soit faute de moyens que l'administration réponde par le silence, qui vaut acceptation, d'autant qu'en se tournant vers l'État pour l'homologation, les partenaires sociaux lui ont adressé une marque de confiance¹²⁸ (Dord, 2008, p.30) ».

Outre cette question des moyens, la vérification du consentement du salarié lors de l'homologation soulève d'autres problèmes. D'une part, le formulaire d'homologation envoyé par les parties, seul document obligatoire pour la demande à l'UT, fournit en réalité assez peu d'informations (nom, ancienneté, établissement, montant des indemnités, date de signature, modalités d'assistance des parties). Comme par définition l'initiative de la rupture n'est pas

¹²⁶ Cette question a d'ailleurs été soulevée de manière récurrente lors des débats à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

¹²⁷ Dans un but purement inductif, nous avons en effet réalisé une enquête auprès de 18 UT de 8 régions différentes par appel téléphonique en novembre 2009, soit plus d'un an après la mise en place de la RC. Voici la liste des UT contactées : Région Bretagne (Finistère, Ille-et-Vilaine et Côtes-d'Armor), Champagne-Ardenne (Aube, Ardennes, Marne), Ile-de-France (Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis), PACA (Vaucluse), Nord-Pas-de-Calais (Pas-de-Calais), Bourgogne (Côte-d'Or), Centre (Cher, Eure-et-Loir, Loir-et-Cher), Rhône-Alpes (Haute-Savoie, Rhône, Isère, Savoie).

¹²⁸ Le Conseil d'Analyse Stratégique avait déjà observé un tel manque de moyens et préconisait une simplification des procédures et une généralisation de l'homologation tacite (CAS, 2010, p. 1). En réponse, semble-t-il, à ces propositions et « afin d'améliorer la gestion de ce dispositif » (réponse du ministre du travail X. Bertrand, publiée au journal officiel du 31 mai 2011), un service en ligne pour la saisie du formulaire administratif en vue de l'homologation de la RC a été créé en février 2013 (dénommé « Télé RC »).

indiquée, le contrôle du consentement du salarié est nécessairement compliqué¹²⁹. D'autre part, les UT n'ont pas d'instructions précises sur les démarches à effectuer pour s'assurer de l'authenticité du consentement des parties, et ce malgré trois directives successives envoyées par la direction générale du travail (DGT). La première circulaire précise en particulier que le contrôle doit « porter sur les *points* qui permettent de vérifier le libre consentement des parties d'une part, et, d'autre part, sur les *éléments* fondant l'accord du salarié (par exemple, montant de l'indemnité spécifique de RC, respect du délai de rétractation, etc.) » (DGT, 2008, nous soulignons). Or, si ces premiers « points » restent énigmatiques, les seconds « éléments » renvoient aux informations fournies par le formulaire. L'homologation consiste alors à vérifier que indemnités, délais de rétractation et conditions d'assistance, sont conformes à la loi. Elle permet donc de vérifier le respect des deux premiers garde-fous sans constituer une troisième garantie de nature différente.

Finalement, seul le délai de rétractation permettant au salarié de demander conseil à un tiers semble protecteur. Il est cependant limité par sa durée relativement courte (quinze jours) et par la possibilité d'antidater le document, tentation sans doute forte puisque le non-respect du délai est l'une des causes principales de non homologation par l'administration avec plus de 25 % des cas de refus d'homologation (Minni, 2013).

L'issue de la négociation entre employeurs et salariés dépend comme nous l'avons vu du rapport de force entre employeur et salarié. Mais cela pose problème dans la mesure où cette négociation se déroule pendant l'exécution du contrat de travail, alors même que le salarié est toujours dans un état de subordination juridique à l'égard de son employeur. Cela peut ainsi fragiliser la capacité de négociation du salarié et la valeur de son consentement.

Le dernier objectif que doit permettre le commun accord sur lequel repose la RC est une moindre conflictualité de la rupture du contrat de travail qui devrait se traduire alors par une baisse des contentieux judiciaires. Il s'agit là encore d'en discuter les implications.

¹²⁹ Conscient du problème, le rapporteur du Sénat avait d'ailleurs demandé s'il n'aurait pas été « judicieux d'indiquer à l'administration qui, de l'employeur ou du salarié, est à l'origine de la rupture » (Bernard-Reymond, 2008, p. 75).

2.3 Une baisse de la conflictualité et du contentieux judiciaire sur la rupture : un objectif discutable impliquant des effets pervers

La réduction de la conflictualité et par conséquent la baisse du contentieux judiciaire sur la rupture du contrat de travail que devraient apporter officiellement la RC, n'est en réalité pas si cohérent, ni si évident qu'il peut paraître. En effet, si la RC est destinée officiellement à des ruptures consensuelles qui n'entraînent pas *a priori* de conflit sur la rupture, il est légitime de se demander par quelles autres voies elle pourrait diminuer le contentieux judiciaire (2.3.1). De plus, cette réduction du contentieux ne signifie pas en réalité une baisse en amont de la conflictualité sur la rupture et surtout elle semble traduire un affaiblissement de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice (2.3.2). Enfin, il s'agit de questionner les bienfaits de cet objectif de réduction des contentieux judiciaires sur les ruptures des contrats de travail, souvent avancé dans le débat académique (2.3.3).

2.3.1 Quelle condition pour une baisse du contentieux judiciaire sur l'ensemble des ruptures du CDI apportée par la RC ?

L'un des objectifs officiels de la RC est de produire, grâce au formalisme qui encadre le commun accord, une sécurisation juridique : « sans exclure le recours postérieur au juge, la rupture conventionnelle (...) devrait permettre de le limiter, d'une part par construction puisqu'elle sera négociée, d'autre part grâce à la garantie apportée à travers une intervention administrative légère avec l'homologation » (Dord, 2008, p.56). Mais cette idée selon laquelle la RC devrait produire « par construction » une baisse du contentieux peut être discutée.

Les recours post RC sont aujourd'hui extrêmement rares, puisque si l'on se base sur l'existence d'environ 400 cas de recours¹³⁰ entre 2008 et 2013¹³¹, cela signifie que moins de 0,03% des RC ont donné lieu sur cette période à un recours aux prud'hommes (entre 2008 et

¹³⁰ D'après une recherche statistique sur la base JURICA exhaustive sur les cours d'appel, avec comme critère « rupture conventionnelle et homologation » (pour éviter d'avoir des arrêts où la RC était simplement évoquée), 381 arrêts sont ressortis. Néanmoins, certains contentieux n'ont certainement pas donné lieu à un appel après la décision du conseil de prud'hommes (CPH), ce chiffre est donc sous-estimé. Toutefois, même en le doublant (en 2012, le taux d'appel contre l'ensemble des décisions rendues au fond par les CPH s'élève à 64 %), le taux de recours des RC resterait à un niveau inférieur à 0,1%.

¹³¹ Ils regroupent des situations hétérogènes. Certains ont trait à la question de la validité des RC signées dans un contexte de suppressions d'emplois ou parallèlement à un PSE (Cour de Cassation du 9 mars 2011, pourvoi n° 10/11580 ; conseil de prud'hommes de Nancy du 26 février 2010, n° 09/00951). D'autres concernent les conséquences d'un contexte conflictuel sur la validité de la RC (Cour d'appel de Rouen du 27 avril 2010, n° 09/04140 ; CPH de Rambouillet du 18 novembre 2010, n° 10/00042, section commerce ; CPH de Valence du 25 novembre 2010, n°F08/00501, section industrie ; cour de Cassation du 23 mai 2011, n° 12/13865.), ou de la présence d'une situation de harcèlement moral (Cour d'appel de Toulouse du 3 juin 2011, n° 10/00338 ; cour de Cassation du 30 janvier 2013, n° 11/22332). Enfin, les contentieux peuvent porter sur le respect de la procédure et sur celui des règles de protection des accidentés du travail dans le cadre d'une RC.

2013, 1 208 552 RC avaient été homologuées). Ces très rares contentieux post RC témoignent bien du fait que les garde-fous, censés protéger le salarié, fixent un cadre formel à l'accord du salarié et fournissent effectivement « par construction » la sécurisation juridique de la rupture du contrat de travail qui était recherchée. Contester un accord préalablement donné et entouré de garanties procédurales semble compliqué.

Toutefois, le fait que la RC soit une modalité de rupture « sécurisée » en soi ne signifie pas qu'elle parvienne, comme attendu, à sécuriser les ruptures du CDI en général. Il faudrait pour cela que l'introduction de la RC ait aussi un effet sur les contentieux qui font suite aux autres modalités de rupture. En effet, si l'objectif de la RC est bien de s'adresser à des ruptures consensuelles¹³², il n'est pas cohérent d'attendre de son développement dans les usages une baisse du contentieux puisqu'elle s'adresse *a priori* à des ruptures qui n'étaient auparavant pas contestées. Pour que le développement de la RC induise bien une baisse du contentieux en général, il faut qu'elle remplace des ruptures qui, à défaut, auraient donné lieu à la saisine des prud'hommes. Or, comme c'est le contentieux post licenciement qui est de loin le plus courant puisqu'il représente 95% des contentieux prud'homaux en 2012 (Guillonnet et Serverin, 2013), pour que la sécurisation de la RC implique celle de la rupture du CDI en général, il faut qu'elle réduise ce contentieux post licenciement. De plus, ces contentieux portent essentiellement sur des licenciements pour motif personnel avec 93,2 % de l'ensemble des recours en 2012 (part calculée à partir des statistiques présentées par Guillonnet et Serverin, 2013). Cela signifie donc que la RC doit nécessairement se substituer à des LMP pour réduire de manière générale le contentieux judiciaire.

A l'heure actuelle, on peut étayer cet objectif à partir de l'évolution des nouvelles affaires portées aux conseils de prud'hommes depuis 2009. Entre 2009 et 2012, le nombre d'affaires nouvelles a diminué de 23 % (de 228 901 à 175 714), alors que dans le même temps le nombre d'entrées à Pôle emploi après une rupture du CDI (LME, LMP et autres cas) a augmenté d'environ 3 % (Guillonnet et Serverin, 2013). Même si le contexte de crise pourrait avoir un effet négatif sur la décision des salariés de recourir aux conseils de prud'hommes, notamment au regard de considérations psychologiques, l'introduction de la

¹³² Même s'il est également attendu officiellement que la RC se substitue à des licenciements transactionnels, plus conflictuels en soi, cela ne remet pas en cause notre argument, puisque les transactions doivent justement permettre d'éviter un contentieux en concluant un accord post-rupture.

RC, en développant en amont la négociation de la rupture du contrat, pourrait être une autre explication à cette baisse du nombre de recours devant les prud'hommes.

2.3.2 Des effets pervers d'une réduction du contentieux induite par la RC

L'étude du contentieux judiciaire montre que la principale raison du recours après un LMP est le motif du licenciement avec 84% des contentieux post LMP en 2012 (cf. statistiques de Guillonnet et Serverin, 2013). Par conséquent, si la RC permet une réduction du contentieux, cela peut révéler en réalité deux types de situations problématiques.

D'une part, il se peut qu'il n'y ait pas d'accord sur le motif de la rupture lors de la signature d'une RC. Le conflit entre employeur et salarié n'est donc pas résolu, mais comme le motif n'a plus à être formulé, c'est en réalité seulement l'objet du conflit qui est effacé. La réduction du contentieux permise par la RC ne se traduirait pas alors par une baisse de la conflictualité sur la rupture. En effet, la RC ne contient en soi aucun élément susceptible de pacifier la rupture, c'est-à-dire de réduire la conflictualité intrinsèque. De plus, l'existence de situations de RC correspondant à des « sorties de crise » liée à une insatisfaction des conditions de travail ou de souffrance au travail (cf. 2.1.2) montre bien qu'elle ne réduit pas la conflictualité à la source et que le conflit sur la rupture et la relation de travail est bien toujours présent. Toutefois, précisons que dans le cas spécifique d'un harcèlement moral, la jurisprudence considère le consentement du salarié comme vicié, ce qui invalide par conséquent la RC¹³³. Enfin, le fait qu'il puisse être possible qu'un litige ou un différend entre le salarié et l'employeur existe au moment de la conclusion de la RC va également dans ce sens. Cette éventualité n'était pourtant pas évidente car des premières décisions jurisprudentielles¹³⁴ considéraient qu'en cas de contexte litigieux, la RC ne pouvait être valablement conclue. Mais la cour de cassation en a décidé autrement puisqu'elle considère depuis 2013 que « l'existence, au moment de sa conclusion d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de convention de rupture »¹³⁵.

D'autre part, s'il y a toujours conflit sur le motif de la rupture, alors la RC peut permettre de le « résoudre » par une compensation monétaire prenant la forme d'indemnités. Mais cette compensation monétaire a une contrepartie pour les salariés, celle de la difficulté à contester

¹³³ Plus précisément, dans ce cas, la RC produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des dommages intérêts, selon une décision de la Cour de Cassation (Chambre sociale, audience du 30 janvier 2013).

¹³⁴ Cour d'appel de Riom du 18 janvier 2011, n° 09/02348 ; cour d'appel de Lyon du 23 décembre 2011, n° 10/09107.

¹³⁵ Arrêt cour de Cassation du 23 mai 2011, n° 12/13865.

cette rupture devant les prud'hommes une fois son accord entériné. Ainsi, la baisse du contentieux induite par la RC résiderait dans la possibilité pour les employeurs d'obtenir, *via* cette compensation monétaire, le renoncement des salariés à faire valoir leurs droits. La réduction, en nombre, du contentieux post rupture traduirait alors davantage une réduction de l'espace du contentieux induite par l'absence d'imputabilité et surtout de motif à la rupture. Finalement, elle pourrait être considérée comme le signe d'un affaiblissement de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits, autrement dit à convoquer le juge pour éclairer les conflits d'intérêt inhérents à la relation de travail.

La réduction du contentieux judiciaire que pourrait permettre la RC est donc doublement problématique. Si elle ne réduit pas la conflictualité des relations de travail et de ses ruptures, la RC passe sous silence le conflit en le résolvant par la seule voie de l'« exit » du salarié, tout en rendant plus difficile sa contestation auprès des prud'hommes.

2.3.3 La réduction du contentieux judiciaire sur les ruptures : un objectif discutable

Le nombre de contentieux étant déjà en baisse sur les quinze dernières années, en niveau, comme en pourcentage, des licenciements dénombrés par Pole Emploi (Gomel, Méda et Serverin, 2010), on peut s'interroger sur la pertinence d'un tel objectif de réduction.

L'excès du nombre de contentieux est pourtant un argument souvent mobilisé pour critiquer les règles relatives aux licenciements, et plus généralement la protection de l'emploi. Le contrôle juridique est en effet considéré, par certains économistes, comme une procédure longue, qui plus est coûteuse pour les employeurs, comme pour l'ensemble de la société, et qui est soumis aux revirements incessants de la jurisprudence, ce qui le rend particulièrement incertain (Blanchard et Tirole, 2003 ; Cahuc et Kramarz, 2004 ; COE, 2007).

Toutefois, cette baisse du contentieux qui pourrait être permise par l'introduction de la RC pourrait au contraire alarmer. Elle peut traduire la réduction de la part des salariés capables de contester un licenciement, du fait de la hausse du recours aux emplois temporaires et de celle des salariés qui n'ont pas l'ancienneté suffisante pour accéder aux indemnités plancher du code du travail¹³⁶ (Serverin et *al.*, 2008). On peut aussi la mettre en parallèle avec la baisse

¹³⁶ Pour des salariés ayant deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts équivalents au minimum à 6 mois de salaire. Pour les autres salariés (moins de deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés), le montant des dommages et intérêts est décidé par le conseil de prudhommes selon le préjudice subi que le salarié doit démontrer.

des jours de grève (Bobbio et Naboulet, 2010) et la considérer comme un indice supplémentaire de l'affaiblissement de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en période de chômage de masse. Enfin, dans une perspective plus optimiste, cette baisse peut être le résultat des effets, sur les pratiques des entreprises, des arrêts rendus par les juges du fond et la Cour de Cassation qui, au fil de la jurisprudence, donnent sens à un code du travail dont les termes restent à interpréter. C'est d'ailleurs ce que produisent les rares contentieux auxquels la RC a donné lieu. Certains ont contribué à clarifier l'interprétation de la loi et donc à encadrer les pratiques à venir : comme déjà évoqué, le consentement du salarié est considéré comme vicié si la RC a été signée en situation de harcèlement moral¹³⁷ ; les RC « économiques » établies de manière à contourner les règles encadrant les licenciements collectifs sont requalifiées¹³⁸ ; ou encore sont interdites les RC comportant par avance une clause de renonciation à un droit dans la convention de rupture¹³⁹.

Enfin, si le taux de contestation judiciaire est décrit comme trop élevé en matière de droit du travail, alors même qu'il s'établirait à un niveau plafond de 2% pour les LME et de 27% pour les LMP en 2012¹⁴⁰ (Guillonnet et Serverin, 2013), il est intéressant de constater que le taux de recours en justice des consommateurs est, lui, jugé nettement insuffisant¹⁴¹. Il s'agit alors d'« encourager la participation active des citoyens au bon fonctionnement des marchés » parce que « l'accès à des mécanismes de recours pour les consommateurs lorsque leurs droits sont violés par des professionnels améliore la confiance dans les marchés et les performances de ces derniers ». Or, les résultats des actions des salariés qui saisissent les prud'hommes donnent à penser qu'eux aussi devraient être encouragés à contester les pratiques qui transgressent leurs droits. En effet, dans plus de 65% des cas (Munoz-Perez et Serverin, 2005), les salariés sont gagnants et ce, alors que le jugement, après échec de la conciliation, est rendu par deux représentants des salariés et deux représentants des employeurs, à la majorité absolue de ces quatre conseillers prud'homaux. Dans la plupart des cas, il aura donc fallu qu'un représentant des employeurs soutienne la demande du salarié, signe de la légitimité du recours.

¹³⁷ Cour d'appel de Toulouse du 3 juin 2011, n° 10/00338.

¹³⁸ Arrêt Cour de cassation du 9 mars 2011.

¹³⁹ Cour d'appel de Chambéry du 24 mai 2011, n° 09/00406.

¹⁴⁰ Ces taux rapportent le nombre de recours au nombre d'inscriptions à Pôle emploi pour chaque motif, or nous avons vu dans le chapitre 1 que les inscriptions pour ces deux motifs étaient largement sous-estimées (cf. 1.3.3). On peut donc en déduire que ces taux seraient divisés au moins par deux si l'on se rapporte aux nouvelles proportions des deux motifs du licenciement estimées par Bonnet (2011).

¹⁴¹ http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/greenpaper_fr.pdf, p. 9 et paragraphe 49, livre vert sur les recours collectifs des consommateurs, 2008.

Le commun accord à l'origine de la conclusion de la RC a pu ainsi apparaître comme avantageux autant pour le salarié que pour l'employeur car elle leur donnait un cadre formel pour des ruptures consensuelles et négociées. Ainsi, la RC a été pensée comme devant réduire la conflictualité sur la rupture et par conséquent le contentieux, et ainsi apaiser les relations de travail¹⁴². Mais en réalité, dans les deux cas, ces objectifs semblent confrontés à des enjeux bien plus larges et surtout problématiques. En effet, si la négociation sur le principe de la rupture est possible, cela ne signifie pas qu'elle aboutisse dans tous les cas à la RC comme modalité juridique de rupture car elle doit arriver à concilier les intérêts contradictoires des deux parties. De plus, les conditions de cette négociation peuvent être dégradées par l'état de subordination juridique qui caractérise encore le salarié envers son employeur, déséquilibrant ainsi le rapport de force entre les deux parties et questionnant la valeur du consentement du salarié à la rupture. Concernant l'objectif de baisse de la conflictualité et du contentieux, il est ressorti de notre analyse qu'il n'est réalisable que sous certaines conditions, qu'il produit des effets pervers et que sa nécessité est discutable. Ce n'est seulement qu'en se substituant à des licenciements pour motif personnel traditionnellement les plus contestés, que la RC peut entraîner une réduction du contentieux sur les ruptures du CDI en général, qui semble d'ailleurs effective entre 2009 et 2012. De plus, cette réduction pourrait manifester en réalité une diminution de la capacité des salariés à recourir à la justice pour défendre leurs droits, sans signifier une baisse de la conflictualité sur la rupture. Enfin, le contentieux judiciaire n'est pas sans utilité puisqu'il doit permettre de protéger les droits des salariés et des employeurs, ou encore servir à préciser, par le biais de la jurisprudence, les règles de droit telles qu'elles sont inscrites dans le code du travail.

¹⁴² « Ce nouveau mode de rupture [...] devrait favoriser des relations sociales plus apaisées, en rendant notamment moins fréquent le recours au juge » (Bernard-Reymond, 2008, p. 34).

Conclusion

La rupture conventionnelle semble introduire une troisième voie de rupture du CDI en inscrivant le commun accord au principe de cette rupture. Comme nous l'avons montré dans la première partie du chapitre, la rupture du CDI comprenant une forme d'accord ou d'adhésion du salarié à la perte de son emploi n'est pas nouvelle. Il en va ainsi des mesures publiques de cessations anticipées d'activité, des indemnités spécifiques (de chômage ou de rupture) incitant le salarié à accepter le départ de son entreprise, ou encore des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations dont l'acceptation entraîne la rupture du contrat de travail. Toutefois, elles s'inscrivent toutes dans un contexte spécifique de difficultés économiques et de restructurations d'entreprise. L'adhésion du salarié à la perte de son emploi repose en outre sur des contreparties de type financières, d'accompagnement à la recherche d'un emploi, ou de dispense de recherche d'emploi. Apparue plus récemment, la RC se distingue de ces pratiques de rupture. Par exemple, elle ne s'appuie pas *a priori* sur une contrepartie spécifique à destination du salarié. De plus, elle n'est pas restreinte à une situation renfermant une cause économique. En revanche, toutes ces formes de rupture, de la préretraite FNE à la RC, en passant par les ruptures à l'amiable pour motif économique, semblent tourner vers un objectif commun : celui de faciliter la rupture du contrat de travail, autrement dit la sortie du salarié de l'entreprise, et même parfois la suppression de son emploi. Cette facilité est permise par l'adhésion ou l'accord du salarié à la rupture, et de fait, par les plus grandes difficultés pour le salarié de contester cette rupture, d'abord de manière sociale et collective, puis surtout de manière juridique par le biais du recours au conseil de prud'hommes.

Néanmoins, le développement de ces pratiques de rupture et plus spécifiquement de la RC pose plusieurs questions, que nous avons abordées de manière essentiellement analytique : celle d'abord de l'issue d'une négociation qui doit parvenir à concilier les intérêts contradictoires des employeurs et des salariés, puis celle de la valeur d'une telle négociation et du consentement du salarié dans une relation de subordination ; et enfin celle des conséquences de l'inscription du commun accord dans la rupture du contrat sur la conflictualité de cette dernière et les droits des salariés. Il en est ressorti, dans le cadre de la RC, le fait que l'accord entre salarié et employeur n'est pas toujours « gagnant-gagnant ». En effet, nous avons vu que des concessions doivent être réalisées des deux côtés pour s'accorder sur la RC, que l'authenticité du commun accord n'est que difficilement garanti pour le salarié,

et surtout que la possibilité donnée à ce dernier de faire valoir ses droits en justice se trouve affaiblie.

Mais au-delà de ces conséquences sur les seules parties à la relation de travail, il peut être également intéressant de questionner les effets de ces pratiques de rupture négociée sur des parties tierces, et en premier lieu sur le système d'assurance-chômage. Dans le cadre des suppressions d'emploi « acceptées » par le salarié à travers les dispositifs de préretraites ou encore l'ASA, le coût pour l'assurance-chômage est apparu considérable : en 1982 les dépenses d'indemnisation des préretraités et des allocataires de 55-59 ans représentent ainsi 45 % de l'ensemble des ressources de l'Unedic (Lenormand et Magnier, 1983), alors que l'ASA « devient très vite la cause principale de la croissance accélérée des coûts d'indemnisation du chômage » (Colin et *al.*, 1981, p. 11). Plus récemment, la question peut se poser pour la RC qui, en 2009, conduit dans plus de la moitié des cas à une inscription à Pôle emploi¹⁴³. Dès sa création, le risque d'« externalités négatives » pour le système d'assurance chômage était d'ailleurs invoqué (OCDE, 2009, p. 49).

Finalement, la mise en évidence de ces conséquences sur la fin de la relation de travail, mais aussi sur l'assurance chômage, amène à une question plus générale : qui supporte au bout du compte la responsabilité de l'emploi et de la perte de revenu associée ? Avec ces pratiques de rupture, il semble que cette responsabilité ait changé de mains, de celles des employeurs à celles de l'Etat ou d'autres institutions collectives. L'exemple des préretraites ou du développement des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations est ainsi révélateur d'un renoncement, au moins partiel, de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés, et d'une gestion des pertes d'emploi supportées financièrement et socialement de manière collective, par l'Etat ou les partenaires sociaux. L'analyse empirique que nous menons dans le chapitre suivant sur les effets de l'introduction de la RC sur le comportement des employeurs, notamment au regard de ses décisions de séparation, peut alimenter ce questionnement.

¹⁴³ Jusqu'en 2009, la Dares indiquait dans leur tableau mensuel sur les ruptures conventionnelles (cf. www.travail-emploi-sante.gouv.fr, rubrique Statistiques de la Dares > Emploi > Les ruptures conventionnelles), le nombre d'entrées sur les listes de Pôle Emploi en catégories A, B, C pour rupture conventionnelle et sa part dans les demandes homologuées.

CHAPITRE 4 : UNE ANALYSE EMPIRIQUE DE L'IMPACT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUR LE COMPORTEMENT DES EMPLOYEURS

1 FONDEMENTS THEORIQUES ET EMPIRIQUES DES HYPOTHESES TESTEES

1.1 L'IMPACT DES COUTS DE SEPARATION SUR LE NIVEAU D'EMPLOI ET LES FLUX
D'EMPLOI : MECANISME THEORIQUE ET EVIDENCE EMPIRIQUE

1.2 LA MISE EN EVIDENCE DE COMPORTEMENTS DE SUBSTITUTION ENTRE MOTIFS DU
LICENCIEMENT DUS A LA COMPOSANTE INCERTAINE DU COUT DE SEPARATION

2 ANALYSE EMPIRIQUE DE L'INTRODUCTION DE LA RC : HYPOTHESES, DONNEES ET METHODE

2.1 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COMME NOUVEAU MODE DE RUPTURE FACILITANT
LES SEPARATIONS ET DIMINUANT SES COUTS

2.2 LA CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON D'ENTREPRISES ET DES VARIABLES D'INTERET

2.3 DES ESTIMATIONS EN DOUBLES DIFFERENCES APRES UN APPARIEMENT SUR SCORE DE
PROPENSION

3 RESULTATS DE L'ANALYSE ECONOMETRIQUE

3.1 LE CALCUL DU SCORE DE PROPENSION : L'ESTIMATION DE LA PROBABILITE D'UTILISER
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EN 2009

3.2 LES ESTIMATEURS DES DOUBLES-DIFFERENCES

3.3 UNE ANALYSE DIFFERENCIEE PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Introduction

L’introduction de la possibilité de conclure une rupture conventionnelle est perçue, notamment par l’OCDE, comme un assouplissement de la réglementation du CDI et notamment du droit du licenciement (OCDE, 2009). Les arguments économiques ayant entouré sa mise en place mettaient d’ailleurs bien en avant ce besoin de simplification des règles en matière de séparation (Signoretto, 2009). Cette argumentation repose sur une analyse spécifique des règles juridiques encadrant les ruptures de la relation d’emploi. L’analyse économique standard appréhende en effet ces règles sous l’angle des rigidités que leur présence entraînerait sur le marché du travail. Ses préconisations portent alors sur un assouplissement de ces règles afin de fluidifier le marché du travail et d’améliorer la réallocation de la main-d’œuvre, source importante de croissance de la productivité et par conséquent de l’activité économique, à travers notamment le processus de destruction créatrice (OCDE, 2010). Ces considérations macroéconomiques se traduisent au niveau des comportements des employeurs par des arbitrages en termes de coûts et de gains sur la décision d’embaucher ou de licencier, mais aussi sur le choix du mode d’embauche ou de séparation utilisée. Nous cherchons ainsi, dans ce chapitre, à examiner empiriquement ces arbitrages dans le cadre de l’introduction de la RC qui apparaît comme un objet d’étude pertinent en tant que mesure modifiant les coûts et la difficulté de séparation.

L’objet du chapitre est alors plus précisément d’étudier l’impact qu’a pu avoir l’introduction de la RC sur deux décisions prises par les employeurs : celle de se séparer d’un salarié, voire même de supprimer son poste de travail ; et celle de la façon de se séparer de ce salarié, c’est-à-dire d’utiliser une modalité de rupture plutôt qu’une autre. Notre démarche, essentiellement empirique, se base sur une analyse économétrique portant sur un échantillon d’entreprises issu de l’appariement des EMMO-DMMO aux EAE-Esane. A partir de cette analyse empirique, notre objectif est donc d’apporter des éléments de compréhension et d’évaluation des effets de la mise en place de la RC sur les comportements des employeurs.

Dans une première section, il s’agit de revenir sur les mécanismes théoriques par lesquels l’introduction de la RC pourrait avoir un impact sur le niveau et les flux d’emploi et de main-d’œuvre et sur l’utilisation des modalités de rupture du CDI. Deux types de littérature théorique sont alors mobilisés, ainsi que leurs applications empiriques. Nous explorons tout d’abord les modèles intertemporels de demande de travail et les modèles d’appariement qui,

prenant en compte les coûts de séparation, étudient l'impact de la présence de ces coûts sur les décisions de création et de destruction d'emplois des entreprises. Les résultats des modèles théoriques se révélant ambigus, une vaste littérature empirique s'est emparée de ces questions sans pour autant faire apparaître des résultats plus tranchés. Le second cadre théorique mobilisé ensuite repose sur une littérature plus récente et développée en économie du droit avec les modèles de négociation. Ces derniers analysent plus précisément la composition des coûts de séparation en se focalisant sur l'incertitude créée par le système juridique et la possibilité de contestation de la rupture. Ils décrivent alors les arbitrages qui peuvent être effectués par les employeurs selon le coût et le risque judiciaire associés à chacune des modalités de séparation. En contraste avec le premier type de littérature, celle-ci aboutit à des résultats plus clairs, mais qui sont très peu étayés empiriquement.

Dans la lignée des résultats de ces deux types de littérature théorique et empirique, la seconde section présente la stratégie empirique retenue pour tester les hypothèses qui apparaissent pertinentes pour le cas de la RC. Deux groupes d'hypothèses sont distingués : le premier est relatif aux flux de main-d'œuvre et notamment aux sorties des entreprises, puis aux destructions d'emplois ; alors que le second s'intéresse aux substitutions possibles de la RC avec les deux catégories du licenciement et les démissions. Ces hypothèses formulées, nous présentons successivement l'échantillon d'entreprises construit à partir des deux bases de données déjà mentionnées et qui comporte environ 6 000 entreprises présentes entre 2006 et 2009, puis les deux méthodes économétriques que nous utilisons de manière complémentaire. Un appariement sur score de propension des entreprises non-utilisatrices de la RC avec des entreprises utilisatrices ayant des caractéristiques semblables permet d'abord de contrôler le plus possible du biais de sélection dû à la répartition non-aléatoire des entreprises en deux groupes fonction de leur utilisation ou non de la RC. Ensuite, après cette 1^{ère} étape, nous appliquons la méthode des doubles différences en vue de tester les hypothèses formulées.

Enfin, la troisième section permet de présenter les résultats des estimations économétriques. Ce sont d'abord les résultats sur l'échantillon global de l'ensemble des entreprises qui sont analysés. Un premier temps est pris pour commenter les résultats du calcul du score de propension nécessaire pour l'appariement et qui repose sur l'estimation de la probabilité d'utiliser la RC en 2009. A partir des deux groupes d'entreprises reconstruits qui se distinguent par leur utilisation ou non de la RC, nous présentons dans un second temps les évolutions graphiques des variables d'intérêt choisies, afin de visualiser les possibles

modifications de trajectoires dues à l’introduction de la RC. Enfin, les résultats des estimations des doubles différences en intégrant des variables de contrôle permettent de confirmer ou non ces évolutions graphiques, et de conclure sur les hypothèses qui ont été validées empiriquement par nos estimations. Finalement, parce que les comportements des employeurs sont fortement influencés par le secteur d’activité auquel leur entreprise appartient, nous menons une analyse économétrique similaire pour chacun des trois grands secteurs d’activité que sont l’industrie, le tertiaire marchand et la construction. Cela nous permet de tester la robustesse des résultats obtenus de manière agrégée sur l’ensemble des entreprises.

1 Fondements théoriques et empiriques des hypothèses testées

Dans la théorie économique standard, les règles encadrant les ruptures des contrats de travail sont essentiellement appréhendées à travers les coûts qu'elles engendrent pour les employeurs. L'existence de ces coûts de séparation peut ainsi modifier le choix de l'employeur en termes de séparation et d'embauches, et avoir *in fine* un impact sur le niveau de l'emploi. Les modèles dynamiques de demande de travail et les modèles d'appariement, ainsi que leurs applications empiriques, étudient ce lien entre coûts de séparation et flux d'emploi (1.1). De leur côté, les modèles de négociation, développés dans le champ de l'économie du droit, s'intéressent plus précisément à la composante incertaine des coûts de séparation, en prenant en compte la possibilité de contestation judiciaire de la rupture du contrat de travail par le salarié. Cette nouvelle manière d'appréhender les coûts de séparation aboutit à analyser, principalement de manière théorique, la possibilité de comportements de substitution entre modalités de séparation chez les employeurs (1.2).

1.1 L'impact des coûts de séparation sur le niveau d'emploi et les flux d'emploi : mécanisme théorique et évidence empirique

Deux types de modèles théoriques peuvent être mobilisés pour analyser les coûts de séparation sur le comportement des entreprises en matière d'emploi : le modèle intertemporel de demande de travail avec coûts d'ajustement, et les modèles d'appariement avec endogénéisation des décisions de destruction d'emplois. Ces deux types de modèles reposent sur un même mécanisme pour aboutir dans les deux cas à des résultats ambigus de l'effet des coûts de séparation sur le niveau d'emploi (1.1.1). Visant à étudier empiriquement ces prédictions théoriques, une large littérature s'est ensuite développée, analysant l'impact des coûts de séparation sur le niveau ou les flux d'emploi et aboutissant, elle aussi, à des résultats mitigés (1.1.2).

1.1.1 Deux modèles théoriques qui reposent sur un même mécanisme et qui produisent tout deux des résultats ambigus

Depuis Oi (1962) et sa représentation du travail comme un facteur quasi-fixe, il semble plus pertinent d'étudier le comportement de l'entreprise dans la détermination de son niveau d'emploi sur plusieurs périodes et d'intégrer l'existence de coûts d'ajustement de l'emploi dans l'arbitrage coûts-bénéfice de l'entreprise. L'analyse de l'effet des coûts d'ajustement sur différents indicateurs d'emploi (niveau, flux, vitesse d'ajustement) se retrouve dans les

modèles intertemporels de demande de travail avec coûts d'ajustement (Bentolila et Bertola, 1990 ; Bentolila et Saint-Paul, 1994), mais aussi dans les modèles d'appariement (Pissarides, 2000 ; Mortensen et Pissarides, 1994 et 1999). Ce sont les développements récents de ces derniers modèles qui nous intéressent ici, puisqu'initialement ils visent à rendre compte d'autres caractéristiques du marché du travail¹⁴⁴. Mais lorsqu'ils intègrent des coûts de licenciement, ils permettent de retrouver des mécanismes similaires de l'impact des coûts sur le niveau et les flux d'emploi que les modèles de demande de travail. Ainsi, dans ces deux types de modèles, l'impact des coûts d'ajustement peut transiter par trois canaux différents : l'étendue de la zone d'inaction, le niveau des embauches et des licenciements, et la vitesse d'ajustement de l'emploi.

Considérons le premier de ces canaux. La zone d'inaction constitue l'ensemble des niveaux d'emploi pour lesquels, étant donné l'existence de coûts d'ajustement, un changement de l'environnement économique affectant la productivité des travailleurs, ne conduit pas à un changement du niveau d'emploi. Les coûts d'ajustement agissent en effet sur les bornes inférieures et supérieures qui définissent cette zone d'inaction. Plus précisément, une hausse des coûts d'ajustement (coûts d'embauche ou de licenciement) accroît l'étendue de la zone d'inaction. Ainsi, cette hausse des coûts rend plus vraisemblable le fait qu'un changement de l'environnement économique ne soit pas suivi de variation du niveau de l'emploi, à la hausse comme à la baisse.

Le second canal est celui par lequel les coûts d'ajustement vont agir sur le niveau des licenciements et des embauches. Une entreprise recrute un travailleur si les gains espérés sur l'ensemble des périodes en termes de productivité marginale induits par ce travailleur supplémentaire sont suffisamment élevés pour compenser les coûts liés à cette embauche et les coûts de son éventuel licenciement. Au contraire, elle licencie lorsque les pertes prévues dues au licenciement compensent juste le coût de la séparation. S'il est coûteux de licencier, les entreprises vont donc diminuer le niveau des licenciements, mais aussi le niveau des embauches car elles vont anticiper en cas d'embauche des coûts de licenciement élevés.

Enfin, le troisième canal qui concerne l'influence des coûts sur la vitesse d'ajustement de l'emploi, apparaît lorsque les coûts d'ajustement sont considérés comme quadratiques dans les modèles. Dans ce cas, il est en effet plus rentable d'ajuster progressivement l'emploi face à des variations de l'activité de production. Par conséquent, ces coûts diminuent la vitesse

¹⁴⁴ En premier lieu, des caractéristiques du processus d'appariement entre un individu à la recherche d'un emploi et une entreprise disposant d'emplois vacants, puis des modes de fixation du salaire durant ce processus.

d'ajustement du marché du travail car ils ralentissent les décisions d'ajustement des effectifs des entreprises.

Finalement, dans ces deux types de modèles, les hypothèses retenues semblent fortement influencer leurs résultats¹⁴⁵. Par exemple, dans le cas des modèles intertemporels de demande de travail, ce sont les hypothèses sur la forme de la fonction de production, sur la nature et la persistance de l'incertitude, ainsi que sur le niveau initial de l'emploi, qui déterminent l'impact final des coûts d'ajustement sur le niveau de l'emploi agrégé. Les articles fondateurs de Bertola (1990) et Bentolila et Bertola (1990) montrent ainsi à partir d'une fonction de production quadratique homogène (et avec une hypothèse supplémentaire de permanence des chocs pour les seconds) que des coûts de séparation positifs augmentent faiblement le niveau moyen de l'emploi des entreprises. En revanche, Bentolila et Saint-Paul (1994), qui supposent que les chocs sont transitoires et suivent une loi uniforme, nuancent ces résultats en montrant une relation non-monotone entre coûts de séparation et niveau de l'emploi. Si les coûts sont faibles, un accroissement de ces coûts diminue le niveau moyen de l'emploi des entreprises, tandis que s'ils sont suffisamment élevés, un accroissement a de nouveau un impact positif sur l'emploi.

Au niveau macroéconomique, l'étude de l'impact des coûts d'ajustement sur les flux d'emploi permet de comprendre pourquoi on retrouve un effet ambigu de ces coûts sur le niveau d'emploi agrégé. Deux effets contradictoires peuvent en effet se compenser. Dans les phases hautes du cycle économique, des coûts de séparation élevés réduisent les embauches car les employeurs anticipent ces coûts dans le cas où ils devraient licencier des salariés suite à un retournement de conjoncture. En revanche, dans les phases basses du cycle, des coûts de licenciements élevés vont réduire les séparations en raison même des coûts qu'elles engendrent. L'impact net sur l'emploi dépend donc de l'ampleur de chacun de ces effets contradictoires sur les créations et destructions d'emplois (OCDE, 1999 et 2006). Autrement dit, l'existence de coûts d'ajustement conduit les entreprises à une stratégie de réduction, autant des créations que des destructions d'emplois, de sorte que le résultat sur le niveau de l'emploi agrégé peut être aussi bien positif que négatif.

¹⁴⁵ Dans le cas des modèles d'appariement prenant en compte la formation des salaires à partir de négociations entre employeurs et salariés, Ljungqvist (2001) montre que les effets des coûts de licenciement dépendent en réalité fortement des hypothèses retenues, notamment sur la manière dont se forment ces négociations salariales.

1.1.2 Des résultats empiriques mitigés de l'impact des coûts et des règles de séparation sur les flux d'emploi

Alors que les modèles théoriques ont abouti à des résultats ambigus, une importante littérature empirique portant sur l'impact des règles de séparation sur le niveau et les flux d'emploi s'est développée. Les analyses microéconomiques, qui nous intéressent plus précisément ici, exploitent des changements de la législation qui ont eu un impact sur l'évolution des coûts de licenciement. Deux catégories peuvent être distinguées dans ces analyses. D'un côté, l'existence d'une législation sur les licenciements qui ne s'applique pas de manière identique dans toutes les entreprises, notamment dans certains pays d'Europe Continentale¹⁴⁶, permet une analyse économétrique comparative des flux d'emploi entre les petites entreprises non soumises à la réglementation et les plus grandes dans lesquelles elle s'applique. D'un autre côté, la mise en place de règles définissant les licenciements injustifiés dans certains Etats américains est à l'origine d'études empiriques de l'impact de ces règles sur le niveau et les flux d'emploi. Mais là encore, dans ces deux types de littérature empirique, les résultats restent mitigés.

1.1.2.1 Une relation pas toujours négative entre la législation sur les licenciements et les flux d'emploi

Tout d'abord, les analyses portant sur l'Italie et l'Espagne montrent un impact négatif des règles de licenciement sur les flux d'emploi et/ou de main-d'œuvre¹⁴⁷. Kugler et Pica (2008) étudient les effets d'une réforme italienne des années 1990 qui a mis en place une législation sur les licenciements injustifiés plus restrictive pour les entreprises de moins de 15 salariés. Ils considèrent que cette réforme peut s'apparenter à une hausse des coûts de licenciements pour ces petites entreprises. Ils font alors apparaître d'une part, que ce changement a provoqué une baisse des flux de main-d'œuvre, entraînant une faible augmentation de l'emploi net (baisse des sorties plus forte que la baisse des entrées) ; et d'autre part, une baisse des ajustements annuels de l'emploi dans les petites entreprises par rapport aux plus grandes. S'appuyant sur une même méthode d'estimation en doubles différences, Boeri et Jimeno (2005) analysent d'abord les effets de l'existence du seuil d'exemption de la législation sur les différences de probabilités d'être licencié entre petites et grandes entreprises. Puis ils étudient

¹⁴⁶ En Allemagne, les entreprises avec moins de 10 salariés sont dispensées de l'application des règles de licenciements ou tout du moins une partie d'entre elles. Ce seuil est de 15 salariés en Italie et de 25 en Espagne.

¹⁴⁷ Les flux d'emploi englobent les créations et les destructions d'emplois ; tandis que les flux de main-d'œuvre concernent les entrées et sorties de travailleurs des entreprises. Dans ce dernier cas, l'emploi d'un travailleur nouvellement embauché ne correspond pas forcément à une création d'emploi, puisque cette entrée peut venir compenser la sortie d'un autre travailleur.

l'impact de cette même réforme des années 1990 (cf. Kugler et Pica, *op. cit.*) sur la croissance de l'emploi des petites entreprises en considérant que cette réforme a réduit l'écart de la législation entre petites et grandes entreprises. Leurs premiers résultats suggèrent que les probabilités de licenciement sont plus fortes dans les petites entreprises. En revanche, ils ne trouvent pas d'effet significatif du seuil d'application de la législation sur la croissance de l'emploi des entreprises se situant juste en-dessous de ce seuil. Enfin, Schivardi et Torrini (2008) abordent, toujours pour l'Italie, la même question de l'effet de l'existence du seuil d'exemption des règles, mais en analysant ses conséquences sur la probabilité de croissance des entreprises qui se situent autour du seuil. Ils évaluent, à partir d'un modèle probit, puis du calcul de matrices de transition, que la probabilité de croissance des entreprises serait réduite d'environ 2 points de pourcentage autour du seuil. Le dernier article qui fait apparaître des effets favorables sur l'emploi de la baisse des coûts de licenciement est celui de Kugler et *al.* (2003). À partir d'une analyse différenciant des groupes de travailleurs selon leur âge et leur sexe, les auteurs étudient l'effet d'une réforme, cette fois espagnole, qui s'apparente à une baisse des coûts de licenciement. Leurs résultats montrent que cette baisse des coûts a eu un impact positif sur l'embauche supplémentaire de jeunes travailleurs, avec un faible impact positif sur les licenciements ; alors que pour les salariés âgés de sexe masculin, elle diminue à la fois les embauches et les licenciements. Les auteurs en concluent que la réforme a permis une augmentation nette de l'emploi permanent pour les jeunes, mais pas pour les salariés les plus âgés¹⁴⁸.

Cependant, ces résultats ne ressortent pas dans les études s'intéressant à d'autres pays comme l'Allemagne, le Portugal et la Suède, alors même qu'elles portent également sur des expériences naturelles ou quasi-naturelles analysant un changement de législation. Concernant l'Allemagne, Bauer et *al.* (2007) et Burgert (2005) analysent les effets d'un changement du seuil d'exemption des règles de licenciement dans les années 1990 sur la rotation de la main-d'œuvre ou sur les créations d'emplois dans les petits établissements. L'hypothèse testée repose sur le fait qu'à l'approche du seuil d'exemption, la croissance des effectifs des petits établissements pourrait être intentionnellement arrêtée pour éviter de dépasser ce seuil. Malgré deux méthodes d'estimation différentes (doubles différences pour les premiers et

¹⁴⁸ Une étude à visée essentiellement théorique (Behaghel, 2007) évalue, dans le cas de la France, les effets d'une taxe sur les licenciements sur l'emploi des salariés âgés (50 ans et plus). Dans le cadre d'un modèle d'appariement avec créations et destructions endogènes d'emplois, les résultats montrent un effet net positif de l'instauration de la taxe sur l'emploi de ces salariés âgés. L'auteur note cependant « le rôle important joué par les hypothèses sur les chocs de productivité » (p. 69).

« regression discontinuity » pour le second), les auteurs concluent au même résultat : il n'y a pas d'évidence empirique pouvant confirmer que l'existence du seuil d'exemption des règles de licenciement entraverait les flux de main-d'œuvre ou la création d'emplois dans les petits établissements. De même, pour le cas du Portugal, Martins (2009) étudie l'impact d'une réforme mise en place en 1989 et instituant de nouvelles procédures de licenciement pour motif non-économique, dont certaines ne s'appliquent pas aux entreprises de moins de 21 salariés. Les estimations en doubles différences réalisées ne montrent pas d'impact significatif et robuste sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre. Enfin, en Suède, Von Below et Thoursie (2010) utilisent la méthode de la « regression discontinuity » pour estimer les effets de l'exemption d'une des règles de la législation sur les licenciements pour les petites entreprises (« dernier arrivé, premier sorti ») sur les flux de main-d'œuvre. Ils concluent à une absence d'effet de cette exemption sur le comportement des entreprises en matière d'embauches et de licenciements.

Au regard de cette première partie de la littérature empirique portant sur des pays d'Europe continentale, il est difficile d'établir une conclusion claire quant à l'impact des règles de licenciement sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre. Ces études utilisent pourtant toutes des expériences naturelles ou quasi-naturelles. Mais elles portent sur des pays différents avec des échantillons de données plus ou moins grands. Et surtout, le cadre institutionnel et notamment le poids et l'étendue de chacune des réformes de la législation étudiée diffèrent, ce qui peut expliquer des différences d'effets entre les pays.

1.1.2.2 L'évaluation spécifique de l'impact des règles définissant les licenciements injustifiés sur l'emploi

La littérature empirique centrée sur les effets de la définition des licenciements injustifiés sur le comportement des entreprises en matière d'emploi portent majoritairement sur des données américaines¹⁴⁹. Elle étudie l'introduction d'exceptions à la doctrine de l'« employment-at-will », qui se traduisent par la mise en place d'une obligation de justifier le licenciement dans certains cas définis par la loi¹⁵⁰. Lorsque ces travaux analysent l'impact de l'introduction de

¹⁴⁹ Nous laissons de côté les études australiennes qui étudient également la mise en place d'une législation sur les licenciements injustifiés sur le niveau agrégé de l'emploi car elles portent sur des données provenant d'enquêtes subjectives auprès d'employeurs (cf. Freyens et Oslington, 2007 ; Harding, 2002). Cela rend ainsi plus difficile la comparaison de telles études avec la littérature présentée dans cette section qui repose pour l'essentiel sur des données administratives ou données d'enquête des services statistiques d'Etat.

¹⁵⁰ Trois types d'exceptions à l'« employment-at-will » peuvent être étudiées : l'« implied contract exception », la « good-faith exception », et la « public policy exception ».

ces règles sur le niveau d'emploi, les résultats sont plutôt mitigés. Par exemple, Ewing et *al.* (2005) étudient l'impact différencié de la mise en place de lois sur le licenciement injustifié par l'Etat du Montana dès le début des années 1980, et de l'instauration de la « good-faith exception » en 1987¹⁵¹. Les résultats obtenus à partir d'un modèle de séries temporelles tendent à montrer que si les premières lois semblent avoir diminué la croissance annuelle de l'emploi de cet Etat (baisse évaluée à 0,46 points de pourcentage), la règle instaurée en 1987 compenserait totalement le premier effet négatif puisqu'elle aurait un effet positif sur la croissance annuelle de l'emploi. Avec une méthode d'estimation différente (méthode des doubles différences), portant sur un plus grand nombre d'Etats et une période d'étude plus large (1965-1994), Miles (2000) ne trouve pas d'impact significatif de la mise en place de ces règles sur le niveau d'emploi agrégé. En revanche, Autor et *al.* (2006) estiment, avec la même méthode économétrique, que l'adoption de l'« implied contract exception »¹⁵² et de la « good-faith exception » est associée à une légère réduction du taux d'emploi des Etats (entre 0,8 et 1,7 points de pourcentage)¹⁵³. Enfin, seule une étude discute l'impact des règles de justification du licenciement sur les flux d'emploi. En s'appuyant sur des modèles prenant en compte les effets temporels spécifiques à chaque Etat, Autor et *al.* (2007) montrent que l'instauration de la « good-faith exception » réduit les flux d'emploi notamment durant les trois années suivant leur adoption, l'effet disparaissant sur le long terme.

Si un effet négatif de ces règles sur le niveau ou les flux d'emploi semble ressortir de quelques unes de ces études, il reste faible, voire disparaît sur le long terme. Là encore, on pourrait par exemple expliquer ces résultats mitigés par des différences dans la taille des échantillons d'analyse utilisés (nombre d'Etats américains).

Ainsi, les modèles intertemporels de demande de travail et d'appariement sont souvent mobilisés dans l'analyse empirique de l'impact des coûts de séparation, et même plus généralement de l'ensemble des règles de protection de l'emploi, sur le niveau du chômage et de l'emploi, puis sur les flux de main-d'œuvre et d'emploi. Cependant, ils ne s'interrogent pas sur la composition des coûts de séparation qui n'apparaissent que comme des contraintes

¹⁵¹ Selon cette doctrine, les juges considèrent qu'il existe un engagement implicite de bonne foi et de traitement équitable de la part de l'employeur envers le salarié, ce qui implique que le licenciement doit se dérouler de manière juste.

¹⁵² Cette doctrine exige de l'entreprise qu'elle fournisse une cause lorsqu'elle souhaite licencier un travailleur qui peut estimer qu'il a un contrat de travail de long terme.

¹⁵³ Lorsque les auteurs différencient cet impact par groupes démographiques, l'effet de l'« implied contract exception » ressort de manière plus importante pour les femmes, les jeunes et les peu diplômés.

exogènes avec lesquelles les entreprises doivent composer. Des analyses théoriques plus récentes, datant des années 2000 et développées dans le champ de l'économie du droit, considèrent plus précisément ces coûts et font apparaître l'existence de coûts incertains liés à la contestation possible *a posteriori* du licenciement par le salarié.

1.2 La mise en évidence de comportements de substitution entre motifs du licenciement dus à la composante incertaine du coût de séparation

Dans la représentation analytique des règles encadrant les ruptures de la relation d'emploi comme des coûts, les coûts directs, comme les indemnités de rupture, peuvent être distingués des coûts indirects liés au respect des procédures (coûts bureaucratiques) et au temps durant lequel le salarié reste dans l'entreprise jusqu'à son départ (souvent assimilé à une perte de productivité). Un autre coût indirect, possible mais incertain, tient à la possibilité de contestation de la rupture du contrat de travail par le salarié, qui s'il gagne, peut engendrer un coût supplémentaire pour l'employeur (dommages et intérêts). En prenant en compte cette composante incertaine des coûts, les modèles théoriques de négociation renouvellent l'analyse de l'impact des coûts de séparation sur le comportement de l'employeur. Ils révèlent ainsi des comportements stratégiques de la part des employeurs dans leurs décisions d'utiliser un mode de séparation plutôt qu'un autre (1.2.1). Paradoxalement, la littérature empirique visant à tester l'existence de tels comportements de substitution est peu abondante, car elle semble avant tout s'être attachée à rechercher la manière d'évaluer le système juridique et les facteurs qui peuvent influencer son recours ou les décisions des juges (1.2.2).

1.2.1 L'effet théorique du risque judiciaire : une hausse du coût de séparation à l'origine d'une utilisation stratégique des motifs du licenciement

Les modèles théoriques de négociation s'attachent à étudier l'effet du risque judiciaire en matière de rupture de la relation d'emploi sur le montant des indemnités de séparation négociées au moment de la rupture, et sur le comportement des employeurs dans leur décision de choisir une modalité de séparation plutôt qu'une autre. Il en ressort un résultat principal : le risque judiciaire augmentant le coût de la séparation, l'employeur est incité à utiliser la modalité de séparation la moins risquée, c'est-à-dire la moins coûteuse.

1.2.1.1 La prise en compte du système juridique à l'origine d'une composante incertaine du coût de séparation

La présence d'un système juridique lié à la relation d'emploi se traduit par la possibilité pour le salarié de recourir au tribunal pour contester la perte de son emploi et par l'éventualité pour l'employeur de payer une indemnité supplémentaire en cas de décision du tribunal favorable au salarié (licenciement reconnu comme injustifié). Les modèles théoriques de négociation analysent alors l'impact de ce système juridique sur les décisions, d'une part, des employeurs de négocier une indemnité de licenciement pour éviter le conflit, et d'autre part, des salariés de recourir au tribunal.

Dans les modèles à information imparfaite et à une étape (Malo, 2000 ; Malo et Perez, 2003), plusieurs facteurs déterminent l'existence d'une indemnité négociée de licenciement et son montant¹⁵⁴. Il s'agit par exemple de la probabilité que le licenciement soit reconnu comme injustifié et du montant de l'indemnité correspondante (Malo, 2000) ; mais également des règles de fixation (par le droit à travers l'existence de maxima et/ou minima dans le cas européen, par les juges dans le cas américain) des indemnités pour licenciement injustifié (Malo et Pérez, 2003). Enfin, dans ces deux modèles, l'existence d'un coût d'accès à la justice pour le salarié et/ou l'employeur est considérée comme un facteur incitant les deux parties à trouver un accord au moment de la séparation. Ainsi, il apparaît deux résultats principaux : d'une part, l'indemnité négociée au moment de la rupture sera d'autant plus importante que le risque que le licenciement soit considéré comme injustifié est fort et que le montant de l'indemnité correspondante est élevé ; d'autre part, la probabilité que le salarié et l'employeur s'accordent sur l'indemnité négociée de licenciement est d'autant plus élevée qu'il n'existe pas de règles définies par le droit sur le montant de l'indemnité pour licenciement injustifié, autrement dit que le montant de cette indemnité est incertain (cas américain). Bien qu'aboutissant à des résultats analogues, ces deux modèles peuvent reposer sur des hypothèses différentes. Par exemple, ce n'est pas le même individu qui débute la négociation : soit c'est le salarié qui décide en premier de recourir ou non au tribunal (Malo, 2000), soit c'est l'employeur qui propose une indemnité de licenciement au début de la négociation (Malo et Pérez, 2003). Enfin, différentes attitudes des individus face au risque sont supposées selon les modèles : Malo (2000) la postule neutre, alors que Malo et Pérez (2003) envisagent toutes les possibilités.

¹⁵⁴ Cette littérature peut s'appuyer sur un cadre général dans lequel il n'existe pas d'indemnité légale de licenciement, c'est pourquoi nous parlons d'indemnité négociée de licenciement. Concernant la possibilité d'un coût supplémentaire en cas de licenciement injustifié, nous parlons d'indemnités pour licenciement injustifié qui correspondent aux dommages et intérêts dans le cas de la France.

A côté de ces études, celle de Goerke et Pannenberg (2009) se distingue surtout par le cadre du modèle (2 étapes) et par les hypothèses énoncées, alors que les résultats restent semblables. Il y est supposé par exemple que les coûts initiaux, pour l'employeur, de proposer une offre d'indemnité, et pour le salarié, d'intenter un procès, sont déterminés de manière exogène ; ou encore que le montant de l'indemnité pour licenciement injustifié proposé par le tribunal est connu à l'avance des deux parties. En outre, les individus sont considérés comme neutres face au risque et c'est l'employeur qui débute la négociation. Comme dans les deux modèles précédents, les auteurs aboutissent à un premier résultat : le montant de l'indemnité négociée proposé par l'employeur au moment du licenciement va augmenter avec le niveau attendu de l'indemnité pour licenciement injustifié décidé par le tribunal. De plus, ils montrent que la probabilité d'un accord sur la séparation et le montant de l'indemnité négociée au moment de celle-ci diminuent tous deux avec le coût supporté par le salarié de recourir au tribunal. Néanmoins, les décisions des entreprises et des salariés vont dépendre également des caractéristiques des salariés (âge, ancienneté dans l'entreprise, capacité à supporter un conflit), mais aussi des entreprises (taille d'effectifs par exemple).

Au-delà des hypothèses présentes dans les modèles qui peuvent différer, cette littérature semble faire ressortir un même résultat : l'incertitude sur l'existence d'un coût supplémentaire lié à la possibilité de contestation de la séparation par le salarié influe de manière positive sur le montant de l'indemnité négociée au moment de la séparation. C'est sur cette base qu'émerge la question des possibilités de substitution entre modalités de rupture puisque cet effet à la hausse sur le coût de la séparation peut ensuite être à l'origine d'une utilisation stratégique des différents motifs du licenciement existants.

1.2.1.2 Un comportement de substitution entre motifs du licenciement selon le risque judiciaire

Le choix de l'employeur d'utiliser le motif économique du licenciement, ou le motif reposant sur une faute du salarié (personnel dans le cas français), est analysé en tenant compte de deux variables principales : le coût, y compris incertain, des deux types de licenciement et leur coût relatif ; et les probabilités qu'ils soient reconnus comme injustifiés. Plus précisément, les modèles théoriques tentent d'expliquer la substitution du licenciement pour motif économique au profit du licenciement pour faute. Ainsi, pour Galdon-Sanchez et Guell (2004), cette substitution dépend surtout du rapport entre l'indemnité légale de licenciement économique et l'indemnité de licenciement injustifié accordée par le tribunal ; alors que pour Langlais

(2008), elle s'explique de manière plus large par le coût relatif de ces deux types de licenciement, composé du coût direct (indemnités) et du coût indirect (longueur de la procédure et risque de contestation). Cette décision est également influencée par la probabilité de victoire du salarié en cas de contestation du licenciement quelque soit le motif (Langlais, 2008), ou du seul licenciement économique (Galdon-Sanchez et Guell, 2004) ; ou encore par l'ancienneté du salarié (Langlais, 2008). Les résultats de Malo (2000) restent similaires puisque, pour lui, cette substitution repose sur le fait que l'indemnité négociée avant un procès est moins élevée pour un licenciement pour faute¹⁵⁵ ; et que la probabilité que le licenciement soit reconnu comme injustifié est plus importante dans le cas du motif économique, en raison de l'existence de critères plus flous retenus par les tribunaux sur la justification du motif économique.

Là encore, les résultats des modèles sont convergents alors même qu'ils reposent sur un cadre d'analyse et des hypothèses différents. Par exemple, les modèles de négociation de Malo (2000) et de Galdon-Sanchez et Guell (2004) diffèrent par le nombre d'étapes retenus (respectivement une et deux étapes) et par le choix de l'individu qui commence la négociation (respectivement salarié et employeur). Quant à Langlais (2008), il insiste sur l'importance des hypothèses sur les préférences des entreprises vis-à-vis du risque qui conditionnent les résultats du modèle. Il montre par exemple que ce n'est que sous l'hypothèse d'une aversion au risque modérée, que le modèle prédit une préférence systématique des entreprises pour le licenciement pour motif personnel (Langlais, 2008).

Ainsi, il ressort un résultat principal de cette littérature : le cadre législatif et les décisions des tribunaux de juger le licenciement comme injustifié tend à augmenter son coût initial (indemnité négociée) ou final (dommages et intérêts), ce qui a en retour un impact sur le comportement de l'employeur dans son choix du motif du licenciement. Celui-ci a tendance à choisir le type de licenciement qui a une plus faible probabilité d'être jugé injustifié et qui coûte le moins cher en cas de victoire du salarié devant les juges. Dès lors, on peut se demander si ces résultats théoriques, plutôt convergents, sont étayés par des analyses empiriques.

¹⁵⁵ En réalité, cela dépend du cadre législatif en vigueur dans chaque pays. Ici, l'auteur se base sur le cas de l'Espagne où la législation prévoit une indemnité légale à payer si c'est un licenciement pour motif économique, alors qu'il n'existe pas d'obligation dans le cas d'un licenciement pour un autre motif. En France, l'indemnité légale pour un LME ou pour un LMP se base sur les mêmes règles de calcul.

1.2.2 L’évaluation empirique du risque judiciaire : deux types de littérature peu articulés

Alors que la littérature théorique s’interrogeant sur l’impact de l’incertitude créée par le système juridique lié aux ruptures de la relation d’emploi s’est rapidement développée dans les années 2000, les études empiriques ayant pour objectif de tester les prédictions de ces modèles restent peu nombreuses. En contraste avec les modèles de demande de travail et d’appariement qui aboutissaient à des résultats mitigés et incitaient à des études empiriques pour dégager des résultats plus clairs, les modèles de négociation présentent des conclusions plutôt convergentes. Cela pourrait expliquer l’absence d’une littérature empirique sur cette question.

Nous allons ainsi voir qu’en réalité c’est la question de la mesure de l’incertitude liée au système juridique entourant les relations de travail, puis celle des facteurs influençant l’activité et les décisions des tribunaux, qui semblent avoir concentrées l’essentiel de l’intérêt empirique sur le risque judiciaire.

1.2.2.1 Une littérature empirique s’intéressant davantage à l’impact du risque judiciaire sur les substitutions entre types d’emploi plutôt qu’entre modalités de rupture d’emploi...

Lorsqu’elles portent un intérêt à l’aspect empirique de leur modèle, les études théoriques présentées précédemment s’en tiennent surtout à fournir des caractéristiques sur le recours des salariés aux tribunaux et sur leurs probabilités de victoire. Galdon-Sanchez et Guell (2004) mettent par exemple en avant des différences de probabilité de victoire des salariés aux tribunaux du travail dans cinq pays de l’OCDE. Cette probabilité serait plus forte en France et en Espagne, alors qu’elle serait plus faible aux Etats-Unis, les résultats étant plus mitigés pour le Royaume-Uni et l’Italie. De son côté, Langlais (2008) tentent de donner des implications empiriques à son modèle. Il reprend pour cela les statistiques des conseils de prud’hommes rassemblées en particulier par Munoz-Pérez et Serverin (2005), notamment sur les probabilités de gagner pour les salariés, sur les comportements des salariés et des employeurs en matière de représentation ou d’assistance par un tiers, ou encore sur la durée des procédures.

A défaut de tester empiriquement l’hypothèse de comportements de substitution entre modalités de licenciement selon le risque judiciaire de chacune d’entre elles, quelques travaux empiriques font apparaître un impact de la présence du système juridique sur l’utilisation d’un

type d'emploi plutôt qu'un autre. Par exemple, sur données américaines et dans la perspective d'étudier l'impact de l'adoption par certains Etats des exceptions à la doctrine de l'« employment-at-will », Miles (2000) et Autor (2003) font apparaître un effet positif de ces lois sur l'utilisation de l'emploi temporaire et de la sous-traitance. Autor (2003) estime par exemple que l'« implied contract exception » expliquerait environ 20% de la croissance de l'emploi temporaire observée entre 1973 et 1995 et entre 365 000 et 530 000 travailleurs supplémentaires sous-traités en 2000. Sur données françaises cette fois, Bourreau-Dubois et *al.* (2011) analysent l'impact du risque de contentieux prud'homal en matière de licenciements sur le recours aux CDD dans les années 2000. Les auteurs trouvent un lien positif entre le risque prud'homal (mesuré par deux indicateurs : indice de conflictualité et taux de jugements) et le recours aux CDD mais l'effet est d'assez faible ampleur (élasticité de 0,1 à 0,2) et reste sensible aux modifications des estimations économétriques. Ces études suggèrent ainsi l'idée qu'en augmentant le coût de séparation des emplois permanents (CDI en France), le risque judiciaire a un impact plus large sur le comportement des entreprises : l'arbitrage en termes de coûts ne concernerait pas seulement les modalités de séparation des emplois permanents (motifs du licenciement), mais aussi les types d'emplois disponibles (emplois permanents ou temporaires, sous-traitance).

La difficulté d'associer des données relatives à la contestation du licenciement selon le motif et des informations détaillées sur l'utilisation des licenciements par les employeurs pourrait être une autre explication à l'absence d'application empirique de ces modèles théoriques. Dans le cas de la France, la complexité du dénombrement des licenciements (cf. chapitre 1) rend plus difficile et moins précis le calcul des taux de recours aux deux motifs du licenciement. En outre, si les données sur le contentieux sont exhaustives, elles ne sont que peu informatives. Par exemple, Bourreau-Dubois et *al.* (2011) précisent qu'ils n'ont pu distinguer les contentieux relatifs aux ruptures du CDI de ceux relatifs aux ruptures de CDD. Ainsi, c'est d'abord la question de la mesure du système juridique, et la mise en évidence des facteurs influençant l'activité et les décisions des tribunaux, qui semblent être au cœur de la problématique soulevée par cette littérature.

1.2.2.2 ... mais qui reste surtout concentrée sur la mesure même du système juridique et la mise en évidence des facteurs influençant l'activité et les décisions des tribunaux

Cette question de la mesure du système juridique entourant les ruptures de la relation d'emploi est apparue d'emblée lors de la création d'indicateurs macroéconomiques se donnant pour objectif de mesurer les règles de droit encadrant les relations de travail. Il s'agit en premier lieu de l'indicateur de LPE construit par l'OCDE. En réalité, dès la création de ces indicateurs dans les années 1990¹⁵⁶, l'importance de prendre en compte la manière dont sont appliquées et interprétées les règles, notamment par la jurisprudence, est discutée (Bertola et *al.*, 1999). Mais la difficulté à mesurer le rôle des tribunaux dans l'application des lois est également mise en avant. Une des composantes de l'indicateur de l'OCDE tente néanmoins de prendre en compte cet aspect, en définissant une dimension de « difficulté de licenciement »¹⁵⁷ dans l'indicateur de protection des travailleurs en CDI (OCDE, 1999). Ces décisions judiciaires sont alors perçues comme étant « avant tout un point de menace » (OCDE, 2004, p. 71). C'est sur ce fondement qu'elles sont interprétées comme à l'origine d'une incertitude autour des décisions des employeurs de licencier, dont l'ampleur reste difficile à mesurer.

La majorité des travaux empiriques s'intéressant de manière microéconomique au système juridique des relations de travail étudie la sensibilité de l'activité des tribunaux à différents facteurs externes (environnement économique, politique, caractéristiques des entreprises, etc.). Cette littérature étudie plus précisément les facteurs pouvant influencer le recours au tribunal par les salariés, ainsi que les décisions des juges. De manière synthétique, il apparaît d'une part, en Grande-Bretagne, que les caractéristiques des salariés (ancienneté, qualification, sexe) et des entreprises (taille d'effectifs, proportions de minorités ethniques) influencent de manière positive ou négative la probabilité des salariés de recourir aux tribunaux (Saridakis et *al.*, 2008 ; Knight et Latreille, 2000a), ainsi que la phase à laquelle se résout le conflit (conciliation, pré-tribunal, etc. ; cf. Knight et Latreille, 2000b). D'autre part, il semble que l'activité des tribunaux et les décisions des juges peuvent être influencées par

¹⁵⁶ Grubb et Wells (1993) tentent de rassembler plusieurs indicateurs pour mesurer la réglementation des relations d'emploi. L'OCDE (1994) reprendra ces données en les complétant et actualisant. Mais, c'est en 1999 qu'elle crée l'indicateur de LPE tel qu'on le connaît aujourd'hui (OCDE, 1999).

¹⁵⁷ Cette dimension comprend les variables suivantes : définition du licenciement abusif, indemnités en cas de licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté, possibilité de réintégration après un licenciement considéré comme abusif, durée de la période d'essai pendant laquelle les règles de licenciement ne s'appliquent pas. En 2009, a été rajouté un élément sur le délai maximum imposé pour contester un licenciement (cf. Venn, 2009).

les conditions socio-économiques dans certains pays européens (Ichino et *al.*, 2003 en Italie ; Marinescu, 2011 en Angleterre ; et enfin Brown, Frick, Sessions, 1997 en Allemagne et Grande-Bretagne), ou par l’environnement politique à travers la nomination des juges en Allemagne (Berger et Neugart, 2011).

Sans explorer plus précisément ici les mécanismes par lesquels ces facteurs agissent, leur existence même peut être considérée comme une source supplémentaire de l’incertitude produite par le système juridique sur les coûts de séparation. Dans ce cadre d’analyse, ce n’est pas simplement le risque d’être contesté par le salarié qui crée de l’incertitude pour l’employeur, mais aussi le fait que la décision du juge de considérer le licenciement comme justifié ou non dépend de facteurs extérieurs, socio-économiques et politiques.

Finalement, en synthétisant les deux types de littérature explorée, nous pouvons faire apparaître comment les coûts d’ajustements, pris dans leur sens le plus large, influent d’une part sur les flux d’emploi et d’autre part sur le choix de la modalité de séparation. C’est dans cette lignée que nous étudions l’impact de l’introduction de la rupture conventionnelle sur ces deux types de décision de l’employeur, à partir de l’appariement des EMMO-DMMO aux EAE-Esane.

2 Analyse empirique de l’introduction de la RC : hypothèses, données et méthode

Au regard des résultats des modèles théoriques et de la littérature empirique associée, plusieurs conséquences de l’apparition de la RC peuvent être attendues, notamment sur les flux d’emploi et de main-d’œuvre dans les entreprises et sur le choix de l’employeur du mode de séparation utilisée (2.1). Pour tester ces hypothèses, nous utilisons un échantillon d’entreprises de 10 salariés et plus construit à partir de l’appariement de deux bases de données : les EMMO-DMMO et les EAE-Esane. Les entreprises présentes dans cet échantillon peuvent ainsi être caractérisées à la fois par des indicateurs de mouvements de main-d’œuvre et d’emploi et par des indicateurs économiques (2.2). Finalement, l’apparition de la RC peut se rapprocher d’une situation quasi-expérimentale pour analyser plus globalement les effets de la législation en matière de séparations sur les comportements des employeurs. Ce type de

situation peut nous conduire alors à recourir à une méthode de doubles différences¹⁵⁸. Cependant, parce que toutes les entreprises peuvent avoir accès à la RC et que son utilisation relève pour partie d'un choix des entreprises, l'utilisation de la méthode des doubles différences est complétée ici par un appariement sur score de propension (2.3).

2.1 La rupture conventionnelle comme nouveau mode de rupture facilitant les séparations et diminuant leur coût

L'introduction de la RC, comme nouvelle modalité de rupture du CDI au cours de l'année 2008, peut s'apparenter à une baisse des coûts et à une plus grande facilité de séparation pour les employeurs, par rapport à l'autre mode de rupture du CDI dont ils sont décisionnaires, le licenciement (2.1.1). Au regard des résultats des modèles théoriques présentés précédemment, on peut s'attendre à deux types de conséquences de l'apparition de la RC, selon qu'ils concernent les flux d'emploi, ou le choix de l'employeur du mode de séparation utilisée (2.1.2).

2.1.1 La RC : une baisse relative du coût de séparation par rapport au licenciement et une plus grande facilité de séparation ?

La question de la sécurisation juridique recherchée avec ce nouveau mode de séparation est ici cruciale et renvoie aux arguments théoriques présentés précédemment. Tout d'abord, si l'on s'appuie sur l'indicateur de la LPE construit par l'OCDE afin de mesurer le degré de rigueur des règles encadrant les relations de travail, il est possible de considérer que la RC facilite la rupture des CDI. En effet, plusieurs composantes sont distinguées dans le sous-indicateur de la réglementation des licenciements individuels (cf. Venn, 2009) : les « inconvénients procéduraux » (procédure de notification du licenciement, délai de notification), la durée du préavis et le montant des indemnités, et enfin la difficulté de licencier¹⁵⁹. La RC vient alors modifier plusieurs éléments par rapport à la législation des licenciements : si les indemnités de départs doivent être équivalentes à celles d'un licenciement, il n'y a pas de préavis obligatoire (15 jours suffisent entre la signature de l'accord de rupture et l'effectivité de la rupture). De plus, la définition d'une « rupture conventionnelle injustifiée » n'a pas de sens *a priori* étant donné qu'elle n'a pas à être motivée. En réalité, la contestation d'une RC jugée abusive pour le salarié semble d'autant plus

¹⁵⁸ Pour une description détaillée de cette méthode, cf. Fougère (2010), Givord (2010) ou Legendre (2013). Nous nous appuyons sur ces textes dans notre présentation de la méthode.

¹⁵⁹ Cf. note 157 p. 198.

complexe à démontrer que la rupture repose sur le commun accord des deux parties et sur des garanties procédurales qui entourent cet accord (cf. chapitre 3). Enfin, le délai pour contester la RC est bien inférieur à celui d'un licenciement (un an *versus* cinq ans pour le motif personnel). Ainsi, la RC semble venir assouplir la législation sur les ruptures des CDI en diminuant notamment la difficulté de séparation pour l'employeur, principalement par le biais d'une probabilité plus faible d'être contestée par le salarié. Son introduction pourrait donc faciliter les séparations et réduire les coûts de séparation, à travers la diminution de la composante incertaine des coûts liée à la possibilité que la rupture soit considérée comme injustifiée.

2.1.2 La formulation des hypothèses sur l'impact de la rupture conventionnelle sur le comportement des employeurs

Au regard des modèles théoriques présentés précédemment, on peut s'attendre à deux types d'effet de l'introduction de la RC dans le paysage des modalités de rupture du CDI.

D'une part, le premier effet renvoie aux substitutions possibles entre la RC et les autres modalités de rupture déjà existantes. L'existence de certaines de ces substitutions, entre RC et licenciement, découlent directement des modèles théoriques de négociation. En effet, dans la lignée de ces modèles, la diminution du risque pour l'employeur d'être confronté à une rupture injustifiée pourrait réduire le coût global de la rupture (même si cette baisse est contrainte par le seuil du minimum légal) et conduire l'employeur à substituer des licenciements au profit des RC. A côté de cela, une autre substitution peut émerger si l'on considère le comportement du salarié. Comme déjà évoqué, notamment dans le chapitre 3, la RC peut sembler plus avantageuse par rapport à une démission pour le salarié car il peut, par exemple, obtenir des indemnités de rupture et avoir accès à des indemnités chômage. Nous pouvons alors formuler une première *hypothèse H1* qui a trait à ces deux types de substitutions : en diminuant le risque que la rupture soit reconnue comme injustifiée, une substitution entre la RC et le licenciement (quelque soit le motif) pourrait apparaître, alors qu'en raison des avantages liées à la RC pour le salarié, une substitution avec les démissions pourrait également être attendue.

D'autre part, d'après les résultats des modèles théoriques intertemporels de demande de travail et d'appariement, une baisse des coûts de séparation pourrait avoir un impact positif sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre, et de manière générale sur la réallocation de la main-d'œuvre. Cependant, l'impact global sur l'emploi reste difficilement prévisible, comme on a pu le voir avec ces modèles. Une deuxième *hypothèse H2* peut alors être émise : en

diminuant le coût de la séparation, la RC facilite les séparations, autrement dit on peut s'attendre à une hausse globale des sorties d'emploi, mais aussi plus spécifiquement à une augmentation des créations et destructions d'emplois et ainsi de la réallocation des emplois.

Cependant, nous sommes confrontés à deux éléments qui nous conduisent à préciser ces hypothèses et à reformuler l'une d'entre elles (*H2*).

Premièrement, la RC est introduite en pleine période de crise économique, ce qui entraîne des évolutions particulières de chaque modalité de rupture, ainsi que des taux d'entrée et de sortie. Lors de retournements conjoncturels de manière générale, il apparaît que les taux de LMP et de démission ont tendance à diminuer, alors que le taux de LME à augmenter (cf. chapitre 1, section 2). De même, le taux de sortie va avoir tendance à augmenter, alors que le taux d'entrée tendra à diminuer, en particulier pour les flux des CDI (Ettouati, 2011). Ces évolutions particulières doivent donc être prises en compte dans le cas où l'introduction de la RC les modifie.

Deuxièmement, étant donné que notre approche se fonde sur des comportements microéconomiques et ainsi sur la comparaison de deux groupes d'entreprises fonction de leur utilisation ou non de la RC, une partie de l'hypothèse *H2* doit être reformulée. En effet, l'hypothèse selon laquelle faciliter les séparations permettrait d'accroître les créations d'emplois (l'entreprise créerait plus facilement un emploi à une période parce qu'elle sait qu'elle pourra le supprimer plus facilement ultérieurement) ne peut être testée à partir de la comparaison des comportements de création d'emplois des entreprises qui utilisent la RC et celles qui ne l'utilisent pas. La RC est une mesure qui peut être utilisée par les entreprises à une période future sans qu'elle n'ait été forcément utilisée lors de sa mise en place, ce qui rend son évaluation plus complexe que celle de mesures qui ne s'adressent qu'à un sous-ensemble d'individus ou que pour une période donnée (comme un programme de formation par exemple). Ici, une entreprise qui n'utilise pas la RC en 2009 mais embauche un salarié cette même année, peut éventuellement le faire parce qu'elle sait qu'elle pourra s'en séparer plus facilement dans le futur en utilisant la RC. Ainsi, nous ne pouvons pas attendre de spécificités en matière de créations d'emplois des entreprises selon qu'elles ont ou non utilisé la RC en 2009. Toutefois, nous exploitons quand même cette variable de création d'emploi en la reliant à l'utilisation du licenciement pour motif économique (cf. *infra*).

Finalement les hypothèses testées sont ainsi reformulées.

L'hypothèse *H1* sur les comportements de substitution entre modalités de rupture du CDI peut être décomposée en deux sous-hypothèses :

- *H1a* : sont considérés ici les taux de LMP, LME et démission¹⁶⁰, et leur dynamique d'évolution entre 2008 et 2009. Comme la RC a été introduite dans une année de crise économique, on peut s'attendre, dans le cadre de comportements de substitution, à une baisse plus forte des taux de LMP et de démission dans les entreprises utilisatrices de la RC et au contraire à une hausse moins forte du taux de LME.

- *H1b* : en se focalisant sur la seule hypothèse de substitution avec les LME, celle-ci pourrait également être testée à partir de l'évolution du taux de création d'emplois. En effet, une baisse plus forte du taux de création d'emplois pourrait apparaître dans le cas d'une telle substitution, car les entreprises ne devraient pas créer d'emplois après un licenciement économique¹⁶¹, contrairement à ce qui serait le cas pour une démission ou un LMP. Par conséquent, si les entreprises utilisatrices de la RC ont une baisse plus forte des créations d'emplois alors cela peut signifier qu'en l'absence de la RC, elles auraient utilisé le licenciement économique.

Comme l'assertion théorique sur les créations d'emplois ne peut être testée, nous reformulons également l'hypothèse *H2* en la séparant en deux tests :

- *H2a* : la facilité de séparation induite par l'introduction de la RC devrait entraîner une hausse du taux de sortie de CDI¹⁶², voire du taux de sortie global et du taux de sortie hors transferts et fins de CDD.

- *H2b* : cette facilité de séparation peut se traduire également par une facilité de destruction des emplois (sorties non compensées par des entrées). Par conséquent, on peut s'attendre à une hausse plus forte du taux de destruction d'emplois dans les entreprises utilisatrices de la RC, ainsi qu'une baisse plus forte du taux d'évolution de l'emploi.

Nous testons ces hypothèses sur un échantillon d'entreprises construit à partir de l'appariement de deux bases de données : les EMMO-DMMO et les EAE-Esane. Ces données nous permettent d'abord d'obtenir des informations sur les mouvements de main-d'œuvre et les flux d'emploi dans les entreprises, et ainsi de construire nos variables d'intérêt. Elles nous

¹⁶⁰ Nous revenons plus précisément sur la définition des taux de chaque modalité de rupture dans la sous-partie suivante 2.2.

¹⁶¹ Le droit stipule une interdiction d'embauche sur le même poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique pendant 6 mois.

¹⁶² Sorties pour licenciements, départs en retraite et ruptures conventionnelles, cf. 2.2.

donnent ensuite des informations sur la situation économique des entreprises qui nous permettent de mieux les caractériser, ce qui est d’autant plus nécessaire dans le contexte de crise qui marque notre période d’analyse.

2.2 La construction de l’échantillon d’entreprises et des variables d’intérêt

A partir de la même base de données issue de l’appariement des EMMO-DMMO et des EAE utilisée et présentée dans le chapitre 2, nous décrivons brièvement les particularités de l’échantillon d’entreprises retenu ici (2.2.1) ; puis expliquons plus en détail la construction des variables d’intérêt pour l’estimation des doubles différences et des indicateurs permettant de caractériser la situation économique des entreprises (2.2.2).

2.2.1 Un échantillon particulier : une surreprésentation de l’industrie et des grandes entreprises

A partir de la base de données appariée EMMO-DMMO et EAE (cf. chapitre 2, 2.1), nous ne considérons que les entreprises présentes sur quatre années consécutives : 2006 à 2009. Nous obtenons ainsi un échantillon comportant 6 302 entreprises que nous suivons sur ces quatre années (panel cylindré). Cet échantillon n’est pas représentatif de l’ensemble des entreprises françaises. Il est par exemple surreprésenté dans le secteur de l’industrie (presque 50 %) et dans les grandes entreprises (presque 50 % sont des entreprises de 100 salariés ou plus)¹⁶³.

En outre, les variables de gestion de la main-d’œuvre et des flux d’emploi présentent toutes des niveaux plus faibles que sur l’ensemble des entreprises françaises (cf. Annexe 4.1 p. 313).

2.2.2 La construction des variables d’intérêt et des indicateurs de caractérisation des entreprises

Les variables d’intérêt sont choisies pour répondre aux hypothèses que nous avons formulées. Elles sont construites à partir des définitions habituellement rencontrées dans la littérature sur les flux de main-d’œuvre et d’emploi. De même, d’autres variables de gestion de la main-d’œuvre des entreprises et des indicateurs économique sont utilisées pour caractériser au mieux les entreprises.

¹⁶³ Si l’on considère seulement les entreprises d’au moins 10 salariés en France, le secteur de l’industrie représente moins de 10 % de ces entreprises et les entreprises de 50 salariés et plus n’en représentent qu’environ 17 %.

2.2.2.1 Les variables d'intérêt

La construction des variables de flux d'emploi s'appuie sur les définitions des taux de création, destruction et réallocation des emplois telles qu'énoncées par Davis et Haltiwanger (1999). A l'instar de Duhautois (2002), nous utilisons le nombre de salariés présents dans l'entreprise¹⁶⁴ pour mesurer l'emploi. Dans ce cas, si la variation de l'emploi est égal à : $N_t - N_{t-1} = \Delta N$, on peut estimer les créations d'emplois comme la somme des variations de l'emploi lorsqu'elles sont positives, et les destructions d'emplois comme la valeur absolue de la somme des variations de l'emploi lorsqu'elles sont négatives. Autrement dit, les créations d'emploi vont correspondre à la somme des emplois créés dans les entreprises en croissance, alors que les destructions d'emplois sont égales au nombre total d'emplois perdus dans les entreprises en contraction. En le rapportant au niveau moyen de l'emploi entre deux dates, on obtient :

- le taux de création d'emplois : $\frac{\Sigma \Delta N}{0,5(N_{t-1} + N_t)}$ avec $\Delta N > 0$;

- le taux de destruction d'emplois : $\frac{\Sigma |\Delta N|}{0,5(N_{t-1} + N_t)}$ avec $\Delta N < 0$.

Le taux de réallocation des emplois est alors égal à la somme du taux de création d'emplois et du taux de destruction d'emplois.

Ces indicateurs sont complétés par les taux d'entrée, de sortie et de rotation tels que les calcule la Dares (cf. Paraire, 2012). Le taux d'entrée rapporte ainsi le nombre total d'entrées de salariés au cours de l'année à l'effectif salarié moyen, alors que le taux de sortie rapporte le nombre total de sorties de l'année à l'effectif salarié moyen. Le taux de rotation est alors la moyenne des deux taux. D'autre part, comme les données sur les mouvements de main-d'œuvre se fondent sur des flux entre établissements, une part non négligeable de ces flux est liée à des transferts entre établissements qui ne nous intéressent pas directement ici. Nous avons donc calculé également un taux de sortie hors transferts en sortie. De plus, la RC étant une rupture du CDI, un taux de sortie hors transferts et hors fin de CDD, ainsi qu'un taux de sortie de CDI, ont été construits.

Enfin, un taux d'évolution de l'emploi a été calculé comme le rapport entre la variation annuelle des effectifs (entrées moins sorties) sur l'effectif salarié moyen (cf. Carlier, 2009). Il ne correspond donc pas forcément à la différence entre le taux de création des emplois et le

¹⁶⁴ Ici, comme nous avons apparié une base de données portant sur des établissements et une autre portant sur des entreprises, l'effectif salarié moyen de l'entreprise a été calculé comme la somme des effectifs moyens des établissements composant l'entreprise et présents dans la base.

taux de destruction des emplois, mais à la différence des flux de main-d’œuvre (cf. note de base de page 147 p. 188).

Quant aux indicateurs de gestion de la main-d’œuvre, ils rassemblent principalement trois variables : le taux de LME, le taux de LMP et le taux de démission. Chacun de ces taux rapporte le nombre de sorties pour le motif considéré à l’effectif salarié moyen.

2.2.2.2 Les variables de contrôle et de caractérisation des entreprises

A côté de la construction de cet ensemble de variables qui vont constituer nos variables d’intérêt pour l’estimation des doubles différences, nous avons construit des indicateurs économiques permettant de caractériser, de la manière la plus complète possible, les entreprises utilisatrices de la RC et ainsi de pouvoir estimer au mieux le score de propension utile dans la construction de deux groupes d’entreprises semblables (cf. 2.3.3). Ils vont également permettre de contrôler la situation économique des entreprises dans les estimations des doubles différences (variables de contrôle). Il s’agit plus précisément du taux de profit (qui rapporte le résultat net aux immobilisations corporelles en fin d’exercice), du taux de croissance du taux de marge (le taux de marge rapporte l’excédent brut d’exploitation à la valeur ajoutée de l’entreprise), du taux de croissance du chiffre d’affaires, du taux de croissance du taux de profit, du taux de rentabilité économique (EBE sur les immobilisations corporelles) et du taux de croissance du taux de valeur ajoutée (le taux de VA est calculé comme le rapport entre la VA et le CA). Certaines de ces variables ont ensuite été discrétisées afin de faciliter l’interprétation des résultats et éviter des problèmes de multicollinéarité entre variables. Il est apparu nécessaire d’introduire l’ensemble de ces variables pour caractériser la situation économique des entreprises¹⁶⁵, tout en étant attentif à ne pas introduire de colinéarité entre elles.

De même, les entreprises se caractérisent par des modes de gestion de la main-d’œuvre qui leur sont propres. Dans cette perspective, trois indicateurs sont utilisés. Les deux premiers doivent permettre de prendre en compte le turnover de la main-d’œuvre. Nous avons distingué le taux de rotation en CDI, calculé comme la moyenne du taux d’entrées en CDI et du taux de sortie de CDI (hors transferts en sorties), du taux de rotation en CDD, qui est calculé comme la moyenne du taux d’entrée en CDD et du taux de fins de CDD. Enfin, un indicateur de

¹⁶⁵ Ce qui est notamment primordial dans l’étape de construction du groupe de contrôle des entreprises non-utilisatrices de la RC à partir du score de propension, comme nous le verrons par la suite (2.3).

rémunération salariale de la main-d'œuvre a également été construit en rapportant les salaires et charges sociales à l'effectif salarié moyen de l'entreprise (nous l'avons ensuite transformé en logarithme du fait de sa distribution). Cet indicateur est contrôlé par des variables *proxy* de la structure des emplois par qualification et par âge¹⁶⁶ de sorte que nous l'interprétons comme un indicateur de générosité des pratiques de rémunération salariale.

Enfin, des variables de secteur d'activité et de taille d'effectifs sont bien sûr introduites dans les estimations. On distingue les trois grands secteurs d'activité que sont la construction, le tertiaire marchand et l'industrie, et les trois tailles d'effectifs suivantes : 10-49 salariés, 50-99 salariés et 100 salariés et plus.

L'ensemble de ces variables va être utilisé dans les deux méthodes d'estimation retenues ici : le calcul du score de propension pour appairier les entreprises non-utilisatrices de la RC à des entreprises utilisatrices, et les estimations des doubles différences pour tester les hypothèses formulées précédemment.

2.3 Des estimations en doubles différences après un appariement sur score de propension

La présentation du modèle d'inférence causale semble d'abord utile pour comprendre le cadre général dans lequel s'insèrent notre analyse et le recours aux deux méthodes utilisées (2.3.1). Ensuite, la méthode d'estimation des doubles différences est présentée plus précisément (2.3.2), avant d'expliquer enfin les différentes étapes de l'appariement sur score de propension mises en œuvre pour constituer deux groupes d'entreprises comparables (2.3.3).

2.3.1 Le cadre d'estimation « à la Rubin » : inférence causale, « effet moyen du traitement » et « effet moyen sur les traités »

Le cadre d'analyse visant à évaluer la mise en place d'une mesure (modèle canonique d'évaluation de Rubin, 1974) distingue deux groupes d'individus : ceux qui ont bénéficié de

¹⁶⁶ Les EMMO-DMMO ne donnent pas d'information sur le stock d'emploi par qualification, âge ou même sexe. Nous avons par conséquent cherché à estimer la structure des emplois à partir des flux d'emploi, en faisant l'hypothèse que les entreprises qui ont une forte part des mouvements de cadres sont celles qui sont composées en majorité de cadres. Nous avons ainsi construit une répartition des mouvements hors transferts entre établissements et hors CDD par professions et catégories socioprofessionnelles et par âge (par exemple, la part de mouvements des cadres rapporte le nombre des entrées et des sorties des cadres sur le nombre total des entrées et sorties de l'entreprise hors transferts et CDD).

la mesure et ceux qui n'en ont pas bénéficié. La mise en place de la mesure est ensuite évaluée au regard d'une variable d'intérêt Y choisie en fonction des objectifs qui lui sont assignés. Il s'agit alors de comparer la valeur obtenue pour cette variable pour les deux groupes d'individus, de sorte que l'effet recherché s'écrit : $Y_1 - Y_0$, avec Y_1 la valeur pour le groupe de bénéficiaires et Y_0 celle pour le groupe de non-bénéficiaires. Mais cet effet moyen n'est pas observable, c'est pour cela que généralement on cherche à identifier les deux types d'effets suivant : un effet moyen de la mesure sur l'ensemble des entreprises, dénommé « effet moyen du traitement » (ATE, « average treatment effect ») ; et un effet moyen sur les seules entreprises qui ont bénéficié de la mesure, appelé « effet moyen sur les traités » (ATT, « average treatment effect on the treated »). Pour bien comprendre la distinction entre ces deux types d'effets, nous présentons dans le Tableau 4.1 les situations d'observation d'une variable d'intérêt Y pour deux groupes d'entreprises qui se différencient, dans notre cas, par leur utilisation de la RC (la variable T indique alors si l'entreprise a utilisé ou non la RC). La dernière colonne du tableau permet ainsi de révéler les problèmes posés par l'estimation des effets de la mise en place d'une mesure.

Tableau 4.1 : Observation de la variable d'intérêt des entreprises selon leur utilisation de la rupture conventionnelle

L'entreprise a utilisé la RC (T=1). Y_1 correspond à la variable d'intérêt en cas d'utilisation de la RC.	$E(Y_1 T = 1)$	Est observé.
	$E(Y_0 T = 1)$	N'est pas observé : on ne connaît par la valeur de la variable d'intérêt en cas de non-utilisation de la RC par les entreprises qui l'ont utilisée.
L'entreprise n'a pas utilisé la RC (T=0). Y_0 correspond à la variable d'intérêt en cas de non utilisation de la RC.	$E(Y_1 T = 0)$	N'est pas observé : on ne connaît pas la valeur de la variable d'intérêt en cas d'utilisation de la RC par les entreprises non-utilisatrices.
	$E(Y_0 T = 0)$	Est observé.

Concernant le premier type d'effet (ATE), il s'agit de connaître l'effet moyen de la RC sur l'ensemble des entreprises. D'après le tableau ci-dessus, cela s'écrit formellement de la manière suivante :

$$ATE = E(Y_1 - Y_0) = P(T = 1)[E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 1)] + (1 - P(T = 1))[E(Y_1|T = 0) - E(Y_0|T = 0)]$$

La mesure de ce type d'effet pose deux problèmes : la valeur de la variable d'intérêt de l'entreprise utilisatrice de la RC dans le cas où elle ne l'aurait pas utilisée n'est pas observée ($E(Y_0|T = 1)$), de même que la valeur de la variable d'intérêt de l'entreprise non-utilisatrice dans le cas où elle l'aurait utilisée ($E(Y_1|T = 0)$). Le second type d'effet, l'ATT, est moins complexe puisque dans ce cas, une seule des grandeurs n'est pas observée. En effet, formellement on a :

$$ATT = E(Y_1 - Y_0|T = 1) = E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 1)$$

On remarque bien qu'ici seul le paramètre $E(Y_0|T = 1)$ n'est pas connu, autrement dit la situation des entreprises utilisatrices de la RC dans le cas où elles ne l'auraient pas utilisée. Cet effet nous permet de connaître la différence de la variable d'intérêt expliquée par la mise en place de la RC. Cela revient à comparer la variable d'intérêt de l'entreprise qui a dans les faits utilisé la RC avec la variable d'intérêt dans le cas où l'entreprise ne l'aurait pas utilisée.

Face à ces difficultés de non-observation de certaines situations, une manière simple pour estimer l'effet de la mise en place d'une mesure est de comparer la variable d'output des entreprises utilisatrices à celle des entreprises non-utilisatrices : $E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 0)$. Mais cet estimateur, dit naïf, est potentiellement biaisé car ces deux populations peuvent être trop différentes, au-delà du fait même que dans notre étude certaines entreprises aient choisi d'utiliser la RC et d'autres non (cf. *infra*). Formellement, ce biais se retrouve dans le second terme de l'équation suivante :

$$\begin{aligned} E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 0) &= E(Y_1|T = 1) - E(Y_0|T = 1) \\ &\quad + E(Y_0|T = 1) - E(Y_0|T = 0) \\ &= ATT + \text{biais} \end{aligned}$$

On retrouve alors l'effet ATT mais avec la présence d'un biais qu'il faut annuler. Pour que ce biais soit nul, il faut que la variable d'intérêt dans le cas fictif où la RC n'existerait pas (Y_0) soit indépendante du fait d'utiliser la RC : $Y_0 \perp T$. C'est l'hypothèse d'indépendance inconditionnelle. Dans le cas de l'estimateur ATE, le problème est double : il faut que la variable d'intérêt en l'absence de la mise en place de la RC soit indépendante du fait d'appartenir ou non au groupe des entreprises utilisatrices et au groupe des entreprises non-utilisatrices : $Y_0, Y_1 \perp T$. L'hypothèse est donc encore plus forte et peu réaliste. Dans tous les cas, si ce biais est présent, cela est interprété comme le fait que les deux groupes d'entreprises ne sont pas semblables. Il pourrait être évité dans la situation d'une expérience contrôlée où le traitement T est réparti aléatoirement entre les individus. Mais ce n'est pas le cas dans notre

étude dans la mesure où la constitution des deux groupes d'entreprises à partir de leur utilisation effective de la RC n'est pas le produit du hasard car elle procède d'un choix de la part des entreprises. Autrement dit, cette répartition des entreprises sera liée à certaines de leurs caractéristiques, créant un biais de sélection. L'hypothèse d'indépendance inconditionnelle se révélant très forte et difficilement vérifiable en pratique, il faut trouver un moyen de la relâcher. La solution alors proposée est celle où les valeurs de la variable d'intérêt, Y_0 et Y_1 , sont indépendantes de la répartition entre les deux groupes d'entreprises conditionnellement à un ensemble de variables observables individuelles notées X . C'est l'hypothèse d'indépendance conditionnelle qui, encore une fois, paraît moins forte si l'on évalue l'effet de la mesure sur les seuls bénéficiaires : $Y_0 \perp T|X$. Ainsi, conditionnement à des caractéristiques observables, la valeur de la variable d'intérêt des entreprises qui n'ont pas utilisé la mesure est un bon contrefactuel de la valeur d'intérêt potentiel des entreprises utilisatrices dans le cas où elles ne l'auraient pas utilisée.

Dans ce contexte, l'estimateur des doubles différences apparaît comme un premier moyen de résoudre ces problèmes de non-observation de certaines situations et de biais de sélection, en utilisant à la fois la dimension temporelle (avant/après la mise en place de la mesure) et la dimension en coupe des données (groupe de traitement/groupe de contrôle). Nous utilisons également une méthode d'appariement en complément de celles des doubles différences, afin de mieux contrôler de la répartition non-aléatoire des entreprises en deux groupes de comparaison qui apparaît trop biaisée dans notre cas.

2.3.2 L'estimateur des doubles différences

Le principe de la méthode des doubles différences est à la fois de prendre en compte la dimension temporelle, c'est-à-dire la comparaison avant/après la mise en place de la réforme, et la dimension comparative entre un groupe bénéficiaire (« traités ») et un groupe non bénéficiaire (« contrôle ») de la réforme (dans notre cas, nous parlerons d'un groupe d'entreprises utilisatrices de la RC et d'un groupe d'entreprises non-utilisatrices). L'idée centrale est alors de comparer l'évolution de la variable d'intérêt des deux groupes avant et après la réforme, et de considérer que la différence d'évolution de ces deux groupes constitue l'effet de la réforme. Plus précisément, la première différence renvoie à l'évolution de la variable d'intérêt avant et après la réforme pour chacun des groupes. Elle permet d'éliminer les différences initiales qui peuvent exister entre les deux groupes (effets fixes individuels).

La seconde différence repose, elle, sur la différence d'évolution entre les deux groupes. Elle permet d'éliminer l'évolution temporelle qui est supposée identique si la mesure n'existait pas (effets temporels communs). Cette dernière hypothèse, de « time-invariance », est généralement considérée comme la plus forte dans la méthode des doubles différences car elle signifie que la variable d'intérêt des deux groupes aurait évolué de la même manière en l'absence de la réforme. L'un des moyens de vérifier cette hypothèse est de regarder si les deux groupes ont une évolution similaire de la variable d'intérêt avant la réforme (de manière graphique ou en appliquant l'estimation des doubles différences sur les années où il n'y a pas eu de réforme de la législation), ce qui nécessite d'avoir plusieurs points de comparaison (mois ou années) avant la mise en place de la mesure.

De manière plus formelle, on suppose que la variable d'intérêt est expliquée par un modèle de la forme suivante :

$$Y_{it} = \gamma + X_{it}\beta + \varepsilon_{it} \quad \text{avec } t = 08 \text{ (pour 2008)} \quad (1)$$

$$Y_{it} = \gamma + X_{it}\beta + \delta T_i + \varepsilon_{it} \quad \text{avec } t = 09 \text{ (pour 2009)} \quad (2)$$

où Y_{it} correspond à la variable d'intérêt de l'entreprise i l'année t , avec $t \in \{08 ; 09\}$; γ est un terme constant ; T_i est une variable indicatrice prenant la valeur de 0 si l'entreprise i n'a pas utilisé la RC en 2009 et 1 si elle l'a utilisée ; X_{it} , un vecteur de variables de contrôle pour chaque entreprise i et chaque période t ; δ , le paramètre mesurant l'effet de la mise en place de la RC sur la variable d'intérêt Y ; et ε_{it} , le terme d'erreur. Ce dernier terme peut se décomposer de la manière suivante : $\varepsilon_{it} = \phi_i + \theta_t + \mu_{it}$, où ϕ_i renvoie à un effet fixe individuel, θ_t représente un effet temporel commun à toutes les entreprises, et μ_{it} une variable aléatoire centrée de moyenne nulle. L'estimateur des doubles différences va alors permettre d'éliminer les deux premières composantes du terme d'erreur, comme nous l'avons expliqué plus haut. Mais il reste deux conditions pour qu'il soit sans biais, comme nous le montrons ci-dessous avec l'équation (3) :

$$\begin{aligned} & E(Y_{i09} - Y_{i08} | T_i = 1) - E(Y_{i09} - Y_{i08} | T_i = 0) \\ & = \delta \\ & + \beta [E(X_{i09} | T_i = 1) - E(X_{i09} | T_i = 0) + E(X_{i08} | T_i = 0) - E(X_{i08} | T_i = 1)] \\ & + [E(\mu_{i09} | T_i = 1) - E(\mu_{i09} | T_i = 0) + E(\mu_{i08} | T_i = 0) - E(\mu_{i08} | T_i = 1)] \end{aligned}$$

Pour que l'estimateur des doubles-différences δ mesure effectivement l'effet de l'introduction de la RC sur la variable d'intérêt Y_i , autrement dit qu'il soit sans-biais, il faut que les

deuxième et troisième termes de l'équation (3) soient nuls. Plus précisément, le deuxième terme représente les différences de moyenne des variables de contrôle entre les deux groupes pour chaque année. Par conséquent, il faut que l'évolution de ces variables soit la même entre les deux groupes de comparaison pour qu'il soit nul. Le troisième terme renvoie, quant à lui, à la composante aléatoire du terme d'erreur. Il est nul si la répartition des entreprises dans les deux groupes est exogène, c'est-à-dire si la variable indicatrice de traitement T_i est non corrélée avec le terme d'erreur, autrement dit avec aucun des effets individuels. Ainsi, dans le cadre spécifique de notre étude, si on construit les deux groupes d'entreprises selon qu'elles sont utilisatrices ou non-utilisatrices de la RC sans contrôler de leur répartition non-aléatoire, alors l'hypothèse précédente ne serait pas vérifiée. Cela justifie donc le recours, en amont des estimations des doubles différences, à une méthode d'appariement des entreprises non-utilisatrices de la RC aux entreprises utilisatrices à partir d'un ensemble de caractéristiques observables (cf. 2.3.3).

Finalement, l'estimateur des doubles différences est calculé à partir de la régression des moindres carrés ordinaires (MCO) de Y_{it} suivante :

$$Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 t_{i,1} + \alpha_2 T_{i,1} + \delta_{Did}(t_{i,1} * T_{i,1}) + X_{it}\beta + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

avec Y_{it} la variable d'intérêt de l'établissement i à une période t ; T_i prenant la valeur de 0 si l'entreprise appartient au groupe des non-utilisatrices de la RC et 1 si elle appartient au groupe des utilisatrices ; et t_i prenant la valeur de 0 pour l'année 2008 et la valeur de 1 pour 2009.

L'année 2008 a été choisie comme l'année de référence, c'est-à-dire avant la mise en place de la réforme. Il faut cependant rappeler que la RC est apparue au milieu de l'année 2008, mais que moins de 1% de notre échantillon d'entreprises l'ont utilisée cette année-là. Nous avons alors choisi de les enlever de notre échantillon et de garder 2008 comme année de référence car l'année 2007 pose problème dans la mesure où le contexte de la crise économique de 2008 a fortement impacté l'évolution des variables d'intérêt et induit une différence conjoncturelle plus forte quand on compare 2007 à 2009.

Enfin, précisons que notre échantillon constitue des données de panel sur très courte période car nous disposons d'informations individuelles de mêmes entreprises sur trois ou quatre années. Cela offre plusieurs avantages. Premièrement, on se situe à un niveau

microéconomique, c'est-à-dire que l'on s'intéresse bien à une évolution individuelle des différentes variables utilisées. Deuxièmement, cela nous permet d'utiliser la dimension temporelle des informations individuelles, et ainsi de pouvoir construire des variables en évolution, ce qui nous paraît essentiel pour décrire par exemple la situation économique des entreprises. Troisièmement, cela nous permet de tester sur deux années précédant l'introduction de la mesure si les deux groupes ont bien connu des évolutions similaires, voire d'appliquer la méthode des doubles différences sur les années où il n'y a pas eu de réformes de la législation (comme l'année 2007). Enfin, pour les variables d'intérêt pour lesquelles des différences initiales de niveau persistent, on pourra contrôler de cette même variable observée à la période précédente, modifiant l'équation (4) de la manière suivante :

$$Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 t_{i,1} + \alpha_2 T_{i,1} + \delta_{Did}(t_{i,1} * T_{i,1}) + \gamma Y_{it-1} + X_{it}\beta + \varepsilon_{it}$$

En revanche, lorsque l'on va estimer les doubles-différences, nous avons choisi de ne pas utiliser cette dimension de panel pour se focaliser uniquement sur les deux années identifiées comme l'avant et l'après mise en place de la mesure. En effet, le fait d'utiliser les valeurs antérieures des variables d'intérêt empêche d'utiliser en même temps l'aspect temporel des données de panel qui nécessiterait la prise en compte d'effets fixes dans l'estimation. Cela peut poser un problème d'identification d'un modèle avec effets fixes et auto-corrélation (cf. Givord, 2010, p. 18).

2.3.3 L'identification du groupe de contrôle des entreprises non-utilisatrices : utilisation de la méthode d'appariement sur score de propension

Pour résoudre le problème du biais de sélection présent en raison de la répartition non-aléatoire (ou non-exogène) des entreprises selon leur utilisation de la RC, nous avons choisi de considérer les entreprises qui ont utilisé la RC comme le groupe traité, puis nous avons cherché pour chacune de ces entreprises un contrefactuel, c'est-à-dire une entreprise ayant les mêmes caractéristiques observables mais qui n'a pas utilisé la RC. Nous utilisons une méthode d'appariement sur score de propension pour constituer ce groupe d'entreprises non utilisatrices de la RC qui fera office de groupe de contrôle dans notre étude.

Selon la propriété mise en évidence par Rosembaum et Rubin (1983), l'indépendance conditionnelle à des observables implique l'indépendance conditionnelle au score de propension : $Y_0 \perp T|X \implies Y_0 \perp T|P(X)$. Cela permet d'apparier les entreprises, non pas sur l'ensemble des variables de conditionnement, mais seulement sur leur score de propension qui apparaît comme le résumé de cet ensemble de variables observables. Cette méthode

d'appariement permet donc de résoudre le problème d'une distinction entre deux groupes d'entreprises qui diffèrent uniquement selon des caractéristiques observables. Finalement, l'appariement sur score de propension va donc permettre de rendre les caractéristiques observables des entreprises qui sont censées expliquer le choix d'utiliser la RC ou non (T), indépendantes de la variable d'intérêt potentielle (Y_0). Nous obtenons alors une valeur $E(Y_0)$ de telle sorte que : $E(Y_{0i}|T_i = 0, X_i) = E(Y_{0i}|T_i = 1, X_i)$.

La première étape de l'appariement est le calcul du score de propension. Celui-ci est réalisé à partir d'une spécification logistique qui estime, dans notre cas, la probabilité d'avoir signé au moins une RC en 2009. Les variables utilisées dans le logit sont choisies en fonction de l'impact qu'elles peuvent avoir à la fois sur la probabilité d'utiliser la RC et sur les variables d'intérêt utilisées dans l'estimation des doubles différences. Il faut, en résumé, trouver les variables nécessaires à l'obtention de la propriété d'indépendance conditionnelle. De plus, il faut prêter attention au fait que ces variables doivent être mesurées avant la mise en place de la réforme pour éviter des problèmes d'endogénéité. Finalement, les capacités de prédiction du modèle peuvent être évaluées à partir des tests habituels de la concordance des probabilités prédites.

Ensuite, une deuxième étape consiste en la vérification de l'existence d'un support commun entre les distributions du score de propension des deux groupes, faute de quoi l'appariement ne peut pas s'effectuer. Pour obtenir un support commun assez large, il ne faut donc pas que la spécification du logit soit la meilleure possible. Deux types de méthodes existent pour valider cette condition du support commun : soit on ne garde que la plage de densité commune aux deux groupes (méthode du min-max), soit on exclut les minima et maxima de la distribution du score de propension (méthode du trimming ou écrémage). Ici, nous avons choisi d'effectuer les deux méthodes avec un seuil d'exclusion de 10% des minima et maxima (plage de score allant de 0,1 à 0,9).

Enfin, l'appariement s'effectue à partir de différentes méthodes ou algorithmes (plus proche voisin, noyau de Kernel, radius, etc.). Nous avons choisi d'utiliser la méthode du plus proche voisin à partir de la macro SAS de Greedy décrite dans Parsons Lori (2001). Il doit ainsi conduire à la constitution de deux groupes d'entreprises similaires au regard d'un ensemble de caractéristiques observables. Pour vérifier que l'appariement a atteint cet objectif (propriété d'équilibrage du score de propension ou « balancing property »), il est nécessaire

de procéder à un dernier test. Pour cela, il est possible d'utiliser un test d'égalité des moyennes entre les deux groupes d'entreprises après appariement sur un ensemble de variables observables (méthode du *t-test*, cf. Rosenbaum et Rubin, 1985). La validité du test peut alors donner lieu à des changements de spécification du logit (notamment au niveau de la caractérisation économique des entreprises, cf. 2.2.2.2) jusqu'à ce qu'il ne reste plus de différences significatives de moyennes entre les deux groupes.

Ainsi, dans l'objectif de tester les hypothèses formulées, nous appliquons ces deux méthodes économétriques sur l'échantillon d'entreprises de manière générale d'abord, avant de nous intéresser plus spécifiquement à chacun des trois grands secteurs dans l'objectif de tester la robustesse des premiers résultats.

3 Résultats de l'analyse économétrique

Dans une première étape, le calcul du score de propension consiste à estimer la probabilité pour une entreprise d'avoir conclu au moins une rupture conventionnelle dans l'année, à partir d'un modèle logit dont nous commentons les résultats. Nous vérifions également que ces deux groupes d'entreprises sont bien semblables au regard d'un ensemble de caractéristiques observables (3.1). Nous présentons ensuite les estimateurs des doubles différences pour deux groupes de variables d'intérêt, afin d'analyser les effets de l'introduction de la RC sur le comportement des entreprises en matière d'emploi et de choix de la modalité de séparation utilisée (3.2). Enfin, nous procédons à une analyse différenciée par secteurs d'activité en appliquant les mêmes méthodes d'estimation aux trois grands secteurs que sont l'industrie, la construction et le tertiaire marchand (3.3).

3.1 Le calcul du score de propension : l'estimation de la probabilité d'utiliser la rupture conventionnelle en 2009

Outre des variables traditionnelles caractérisant les entreprises (taille d'effectifs et secteur d'activité), deux variables de gestion de la main-d'œuvre ont été introduites dans l'estimation du score de propension : taux de rotation en CDI et taux de rotation en CDD, toutes deux considérées en 2008. Elles permettent de capturer les particularités des politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, mais elles peuvent aussi avoir un lien avec les variables

d'intérêt de gestion de la main-d'œuvre (taux de LME, de LMP et de démission) utilisées dans les estimations des doubles différences pour l'année 2009¹⁶⁷. La variable de la masse salariale par tête (en log) en 2008 permet de caractériser la politique de rémunération salariale des entreprises, tout en la contrôlant à partir d'une approximation de la structure des emplois. Enfin, la situation économique de chaque entreprise est estimée ici à travers six variables : le taux de profit en 2008 (discrétisé), le taux de rentabilité économique en 2008, le taux de croissance du taux de marge (discrétisé), le taux de croissance du chiffre d'affaires (discrétisé), le taux de croissance du taux de VA (discrétisé) et le taux de croissance du taux de profit¹⁶⁸. Les statistiques descriptives relatives à ces variables sont présentées en Annexe 4.2 p. 314 (colonne avant appariement) et montre, comme on pouvait s'y attendre avec le contexte économique difficile des années 2008-2009, que les entreprises sont caractérisées dans l'ensemble par des indicateurs économiques en baisse sur cette période.

Les résultats du logit (Tableau 4.2 ci-dessous) montrent tout d'abord qu'une entreprise de petite ou moyenne taille (moins de 100 salariés) a une probabilité plus faible d'avoir conclu une RC en 2009, de même pour une entreprise appartenant au secteur du tertiaire marchand par rapport à une entreprise du secteur industriel.

Ensuite, au regard des variables de gestion des ressources humaines, il semble tout d'abord, que plus l'entreprise avait un taux de rotation en CDI élevé en 2008, plus sa probabilité de conclure une RC en 2009 est grande. C'est l'inverse pour le taux de rotation en CDD : plus il était élevé en 2008, moins l'entreprise conclura de RC en 2009. Cela peut suggérer une différence de pratiques de gestion des ressources humaines selon que l'entreprise est utilisatrice ou non de CDD : si elle l'est, elle peut avoir un recours plus faible au CDI et ainsi préférer ajuster ses effectifs prioritairement en mettant fin aux CDD. Enfin, plus la masse salariale par tête (en log) était importante en 2008, plus la probabilité pour une entreprise de conclure une RC est forte. Autrement dit, ce sont dans les entreprises qui rémunèrent fortement leurs salariés (tout du moins l'année précédente) où la probabilité de signer une RC est la plus forte. Ce résultat peut soit s'interpréter dans une logique de coût du travail trop élevé (cf. chapitre 2), soit il peut rester un effet qualification et/ou âge malgré le contrôle

¹⁶⁷ Il est préférable de ne pas introduire directement ces variables d'intérêt, taux de LME, de LMP et de démission, même en $t-1$, dans l'estimation du score de propension pour éviter un biais d'endogénéité.

¹⁶⁸ Seules ces variables ont été retenues car les autres variables économiques que nous avons pu construire avec nos données n'étaient pas significatives ou trop corrélées avec celles déjà présentes, comme par exemple le taux de croissance du taux de rentabilité économique, le taux du résultat courant avant impôt rapporté au chiffre d'affaires, etc.

effectué sur la structure des mouvements d’emploi par PCS et âge. Dans ce dernier cas, ce serait alors les entreprises qui comportent le plus de cadres ou de salariés âgés qui auraient l’utilisation de la RC la plus importante.

Enfin, concernant les indicateurs économiques, les résultats vont plutôt dans le sens où les entreprises qui ont une situation économique dégradée ont plus de probabilité de conclure une RC. En effet, avoir un chiffre d’affaire en hausse par rapport à l’année précédente diminue la probabilité d’avoir conclu une RC avec un salarié ; alors que de l’autre, avoir un taux de croissance du taux de marge négatif ou nul augmente la probabilité de conclure une RC. Cependant, l’effet du taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009 vient nuancer les résultats précédents car il ressort que si ce taux de croissance est positif, alors la probabilité de conclure une RC est plus forte. Néanmoins, ce résultat ne signifie pas forcément que ce sont des entreprises en bonne santé économique qui concluent plus de RC car avoir un taux de croissance positif peut aussi provenir d’un effet mécanique dû à un niveau faible du taux de VA l’année 2008. Les entreprises peuvent donc être caractérisées par une situation économique moyenne par rapport aux autres entreprises malgré un taux de croissance positif¹⁶⁹. Enfin, les variables de taux de profit en 2008, de taux de rentabilité économique en 2008 et de taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009 ne semblent pas avoir un effet significatif sur la probabilité de conclure une RC en 2009.

¹⁶⁹ Ce cas de figure s’était révélé dans les résultats des régressions du chapitre 2 relatifs aux déterminants des quatre modalités de rupture du CDI (LMP, LME, RC et démission) estimés conjointement.

Tableau 4.2 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009

	Coefficient	Ecart-type
Constante	-3,7929***	0,3801
Taille d'effectifs en 2008		
10-49 salariés	-0,6747*	0,3543
50-99 salariés	-0,4128***	0,0608
100 salariés et plus	ref	
Secteur d'activité en 2008		
Construction	-0,1320	0,1209
Tertiaire marchand	ref	
Industrie	0,2164***	0,0714
Taux de profit en 2008		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,0537	0,0716
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	0,2656***	0,0923
Positif et inférieur au q3	ref	
Positif et supérieur au q3	0,1650	0,1022
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,2219***	0,0721
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-0,000005	0,00002
Taux de rentabilité économique en 2008	0,0000005	0,000003
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif	0,1261**	0,0638
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0021*	0,0011
Taux de rotation en CDD en 2008	-0,0023**	0,0011
Log de la masse salariale par tête en 2008	0,7191***	0,0956
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)		
Cadres	0,0067***	0,0014
Professions intermédiaires	0,0063***	0,0015
Employés	-0,0009	0,0014
Ouvriers	ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)		
Jeunes	-0,0003	0,0015
30-49 ans	ref	
50 ans et plus	-0,0041**	0,0018
Nombre d'observations	6 302	
Valeur de la variable de réponse		
A conclu au moins une rupture conventionnelle	1 793	
N'a pas conclu de rupture conventionnelle	4 509	
Pourcentage concordant entre les probabilités prédites et les réponses observées	65,7%	

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : Entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Note : modèle logit estimant la probabilité d'avoir conclu au moins une rupture conventionnelle dans l'année (1 : a conclu, 0 sinon).

Ainsi, alors que le score de propension a été calculé sur un échantillon initial de 6 302 entreprises (réparti en 1 793 entreprises ayant utilisé la RC en 2009 et 4 509 entreprises ne l'ayant pas utilisée), nous arrivons après appariement à un échantillon global de 3 520

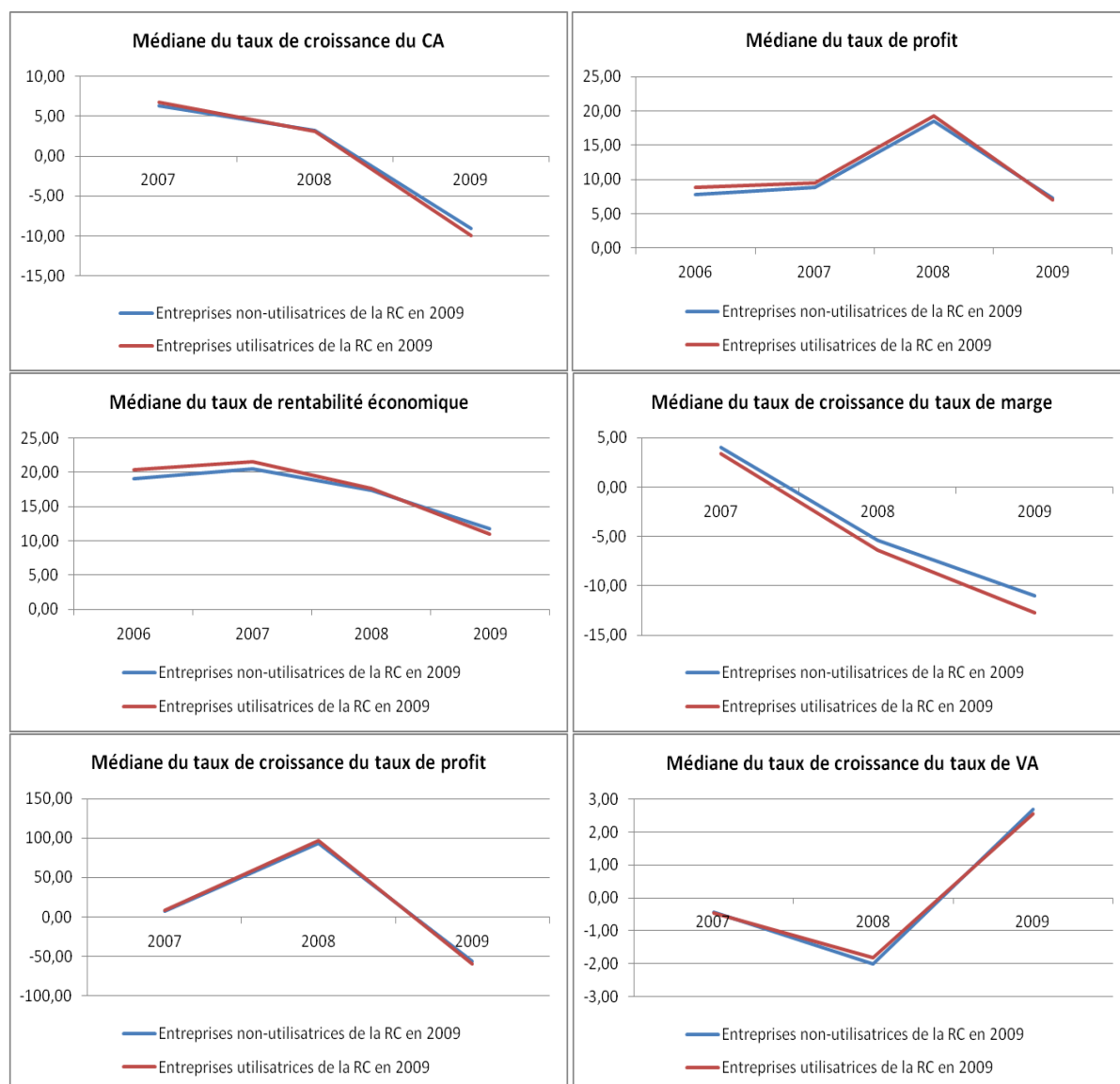
entreprises répartis en deux groupes de 1 760 entreprises¹⁷⁰. Les différentes étapes de l'appariement ont donc conduit à la suppression de 2 782 entreprises, dont 2 749 non-utilisatrices de la RC qui ne constituaient pas un contrefactuel assez proche d'une entreprise utilisatrice, c'est-à-dire dont le score de propension n'était pas assez proche. L'écrémage du support commun (plage de valeurs de la distribution des scores de propension comprise entre 0,1 et 0,9) a également supprimé 6 entreprises dans chacun des deux groupes. Cette étape de l'appariement a ainsi permis de trouver une entreprise « jumelle » qui n'a pas utilisé la RC à une entreprise qui l'a utilisée. Finalement, les tests d'égalité des moyennes et des fréquences permettent de vérifier que le groupe des entreprises utilisatrices de la RC est semblable au groupe des entreprises non-utilisatrices ainsi apparié. Le tableau en Annexe 4.2 p. 314 met en évidence une absence de différence significative des moyennes des variables ayant servi au calcul du score de propension entre les deux groupes. Les tests ont également été effectués sur d'autres variables économiques¹⁷¹ créées à partir d'informations disponibles dans la base de données. Sur cet ensemble d'autres variables, seules les moyennes de la marge commerciale et du chiffre d'affaires sont significativement différentes entre les deux groupes après l'appariement sur le score de propension.

Au-delà de l'égalité des moyennes observée pour certaines variables économiques entre les deux groupes d'entreprises après l'appariement, nous avons également souhaité vérifier qu'il n'y ait pas de différence d'évolution de la situation économique de ces entreprises. Les entreprises doivent en effet être soumises aux mêmes évolutions et chocs économiques, afin que ce ne soit pas de telles différences qui puissent expliquer les résultats finaux (estimateurs des doubles différences). Les graphiques de la Figure 4.1 ci-dessus montrent que les deux groupes d'entreprises semblent connaître des évolutions similaires pour la médiane des six indicateurs économiques utilisés dans le calcul du score de propension.

¹⁷⁰ 27 entreprises utilisatrices ont ainsi été supprimées car leur score de propension n'était pas dans la plage de densité commune aux deux groupes, il était soit trop faible, soit trop élevé (méthode du min-max).

¹⁷¹ Production, valeur ajoutée, chiffre d'affaires, excédent brut d'exploitation, résultat d'exploitation, résultat financier, RCAI, résultat exceptionnel, résultat net, marge commerciale, taux de VA, part de marché, rentabilité commerciale, taux de marge brute, taux d'investissement, frais financiers, part des dépenses salariales, part de la rémunération du travail, part de la rémunération du capital, intensité capitaliste, taux de profit, taux de rentabilité économique, part des exportations dans le CA, taux de croissance du chiffre d'affaires, taux de croissance du RCAI, taux de croissance du taux de marge, taux de croissance du taux de profit, taux de croissance du taux de rentabilité économique, taux du rapport RCAI/CA, taux de croissance du résultat net, taux de croissance de l'intensité capitaliste, évolution de la production, évolution du CA, pouvoir de marché, taux de profit en 2008, taux de VA en 2008, taux de rentabilité économique en 2008, taux de marge brute en 2008, rémunération des actionnaires en 2008, taux du rapport RCAI/CA en 2008, pouvoir de marché en 2008.

Figure 4.1 : Evolution de la médiane de variables économiques selon l'utilisation de la RC en 2009 après appariement



Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Note : le groupe des « entreprises non-utilisatrices de la RC en 2009 » correspond au groupe de contrôle construit après appariement, alors que le groupe des « entreprises utilisatrices de la RC en 2009 » correspond au groupe des traités après l'étape de vérification du support commun. Ces statistiques portent donc sur les deux groupes de 1 760 entreprises obtenues après appariement.

A partir des deux groupes d'entreprises ainsi formés, nous pouvons estimer les doubles différences sur un ensemble de variables de gestion des ressources humaines, puis sur des variables de flux d'emploi et de main-d'œuvre.

3.2 Les estimateurs des doubles-différences

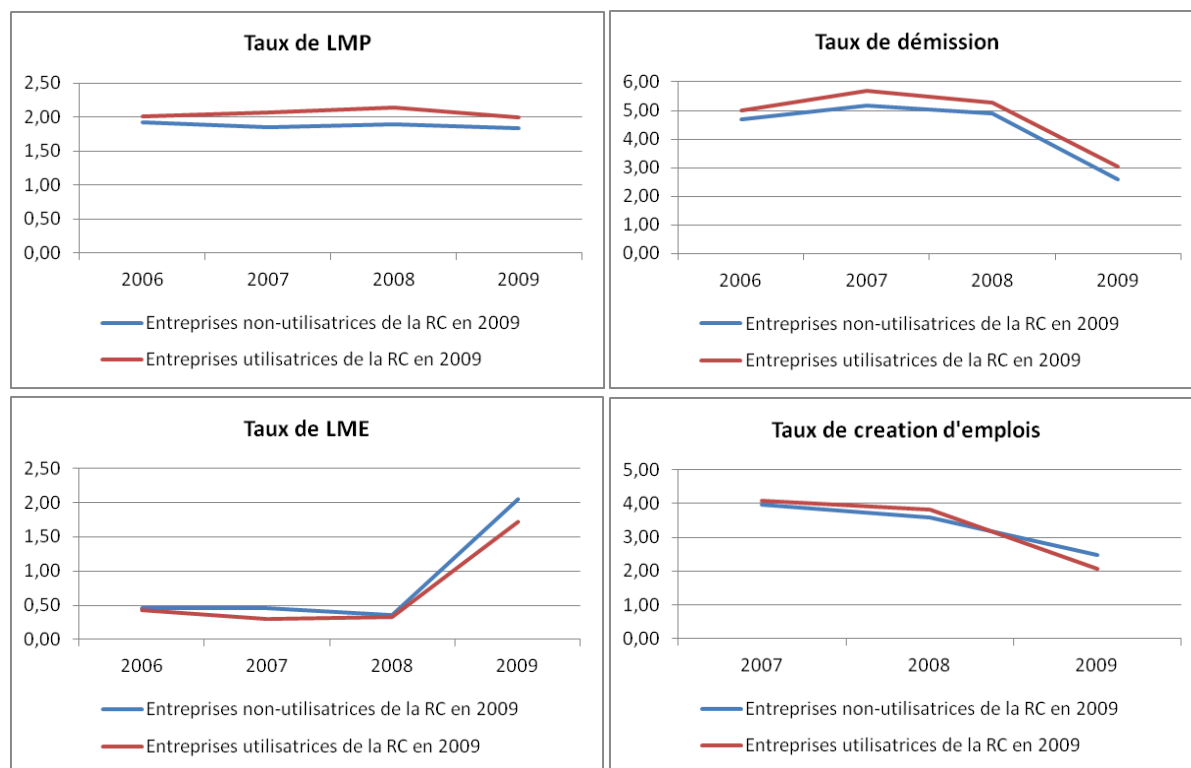
Pour l'analyse des résultats des estimateurs des doubles différences, nous présentons d'abord, à partir de représentations graphiques, les résultats obtenus des doubles-différences estimés sans prendre en compte des variables de contrôle (3.2.1) ; puis les résultats issus des régressions des moindres carrés ordinaires (MCO) incluant des variables de contrôle (3.2.2).

3.2.1 Une analyse graphique sans variables de contrôle

Les graphiques ci-dessous (Figure 4.2) permettent de visualiser l'existence d'un possible impact de la RC sur trois variables de gestion de la main-d'œuvre (le taux de LME, le taux de LMP et le taux de démission) et le taux de création d'emplois. Il ressort principalement de ces graphiques des évolutions similaires des taux de LMP et de démission sur l'ensemble de la période entre les deux groupes (stable entre 2006 et 2008, puis en baisse entre 2008 et 2009 sous l'effet de la crise). Avant 2009, cette similitude permet de confirmer l'hypothèse de « time-invariance » (cf. 2.3.2) ; alors qu'après cette date, cela semble montrer que l'introduction de la RC n'a pas modifié l'utilisation de ces deux modes de séparation du CDI par les employeurs et les salariés. L'évolution du LME semble en revanche différer légèrement entre 2008 et 2009 avec une hausse moins forte pour les entreprises utilisatrices de la RC. De plus, il semble que le taux de création d'emplois ait plus fortement baissé dans les entreprises utilisatrices de la RC en 2009, ce qui pourrait aller dans le sens de l'existence d'une substitution de la RC avec les LME (H1b).

Cependant, la différence d'évolution n'est pas statistiquement significative, sauf pour le taux de création d'emploi. Pour les trois variables de gestion de la main-d'œuvre, aucun des estimateurs des doubles différences, calculés simplement comme la différence des évolutions des deux groupes, autrement dit sans variables de contrôle, n'est statistiquement significatif (cf. Annexe 4.3 p. 315). Cette absence de significativité des estimateurs est un premier résultat intéressant à noter qui infirmerait l'hypothèse H1a énoncée précédemment. Cela signifierait ainsi que l'introduction de la RC n'a pas entraîné de comportements de substitution avec les autres modalités de rupture du CDI, sauf peut-être avec le licenciement économique à travers la baisse des créations d'emplois.

Figure 4.2 : Impact de l'introduction de la rupture conventionnelle en 2009 sur l'utilisation des autres modalités de gestion de la main-d'œuvre



Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

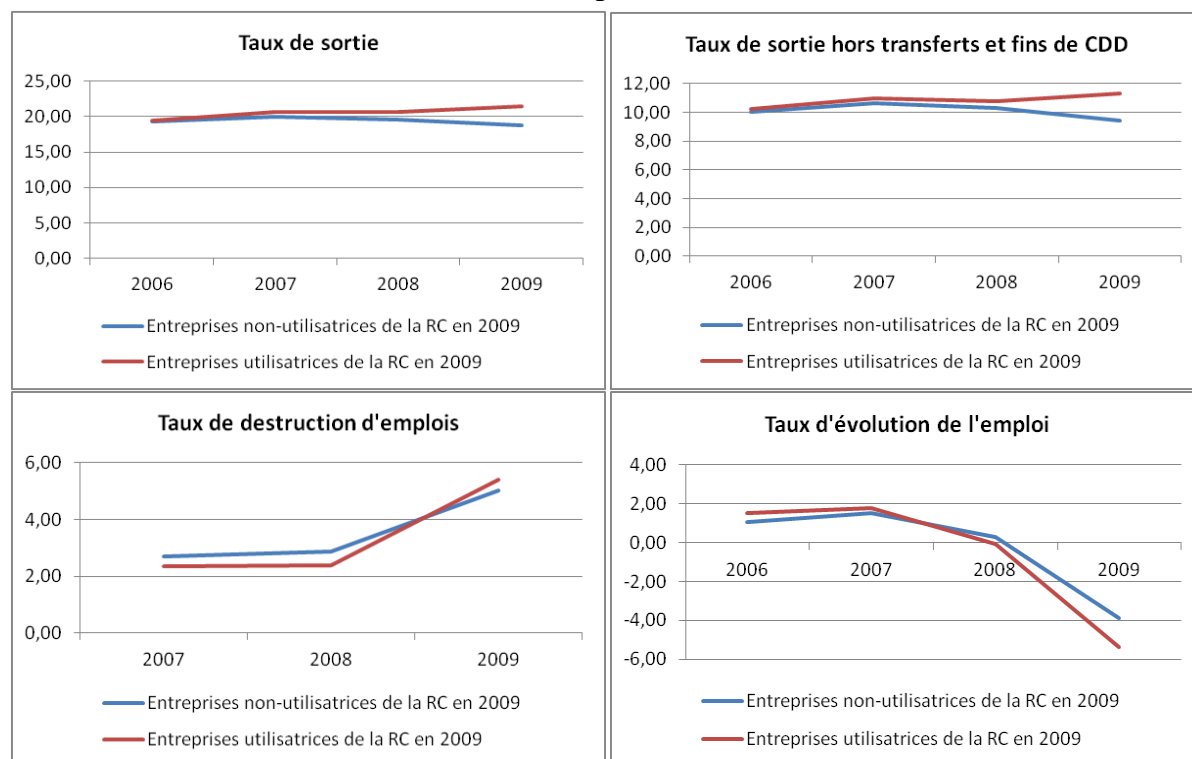
Note : la variable de taux de création d'emplois n'a été construite que pour les années 2007 à 2009. Le calcul de cet indicateur pour l'année 2006 nous aurait obligés à réduire notre échantillon d'entreprises car il aurait fallu prendre également le niveau de l'emploi en 2005.

Concernant l'hypothèse H2a qui énonce que la RC devrait faciliter les séparations, l'analyse graphique (Figure 4.3) semble montrer une hausse des sorties dans les entreprises qui utilisent la RC en 2009, alors que l'on remarque une légère baisse pour les autres entreprises. Cela peut également renforcer le résultat d'une absence de comportement de substitution entre les modalités de rupture, car si la RC venait juste remplacer des modalités de rupture déjà existantes, alors le taux de sortie n'aurait pas augmenté, la hausse de l'utilisation des RC étant compensée dans ce cas par la baisse de l'utilisation des autres modalités de rupture.

En réalité, dans le sens de l'hypothèse H2b, ce ne sont pas seulement les sorties de main-d'œuvre qui ont augmenté du fait de la RC, mais également, dans un contexte de crise économique, directement les destructions d'emplois. En effet, comme le montrent bien les graphiques de la Figure 4.3, les entreprises ayant utilisé la RC en 2009 ont détruit davantage d'emplois par rapport aux entreprises qui ne l'ont pas utilisée (pente de la droite rouge plus

forte), et leur taux d'évolution de l'emploi a plus fortement diminué (différence significative, cf. Annexe 4.3 p. 315).

Figure 4.3 : Impact de l'introduction de la rupture conventionnelle en 2009 sur les variables de flux d'emploi et de main-d'œuvre



Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Note : les variables de taux de destruction d'emplois et de taux d'évolution de l'emploi n'ont été construites que pour les années 2007 à 2009, pour la même raison que le taux de création d'emplois (cf. note précédente).

Ces résultats des estimations obtenues sans contrôler de variables caractérisant l'entreprise et sa situation économique doivent maintenant être confirmés par une analyse plus complète intégrant ces variables de contrôle.

3.2.2 Les résultats des régressions avec variables de contrôle

De manière générale, en prenant en compte des variables de contrôle (les mêmes que celles ayant servi au calcul du score de propension, autrement dit les variables explicatives du logit) dans le calcul de chaque estimateur des doubles différences, les résultats présentés dans l'analyse graphique sont en grande majorité confirmés, seule la valeur de l'estimateur étant légèrement modifiée. En revanche, certaines variables d'intérêt deviennent significatives,

comme le montre le Tableau 4.3 ci-dessous (pour les résultats complets des régressions, se référer aux Annexe 4.4 et Annexe 4.5 p. 316-317).

Tout d’abord, l’impact de l’introduction de la RC sur les variables de gestion de la main-d’œuvre restent non significatives statistiquement même en intégrant des variables de contrôle (cf. Tableau 4.3 ci-dessous)¹⁷². Cela confirme le rejet de l’hypothèse H1a selon laquelle en diminuant le risque que la rupture soit reconnue comme injustifiée, la RC pourrait entraîner une substitution avec d’autres modalités de séparation comme les licenciements, devenus relativement plus risqués et plus chers pour les employeurs. De même, côté salarié, même si la RC peut apparaître plus avantageuse par rapport à la démission, l’analyse économétrique ne démontre pas d’effet de substitution avec cette modalité de rupture. Néanmoins, il peut être difficile de repérer des comportements de substitution car ce qui a pu se produire avec l’apparition de la RC est plus complexe qu’un simple remplacement d’un LME par une RC par exemple. L’entreprise a pu modifier son utilisation de l’ensemble des modalités de rupture du CDI. Un autre élément complexifie encore l’analyse : la RC étant une rupture d’un commun accord, le salarié doit être d’accord pour partir de l’entreprise, par conséquent, le comportement de substitution ne dépend pas seulement de l’attitude de l’employeur mais également de celle du salarié.

En revanche, le test empirique de l’hypothèse H1b fait ressortir un impact significatif de l’introduction de la RC sur les créations d’emplois. Cela pourrait soutenir l’idée d’une substitution avec le licenciement économique. L’absence d’effet estimé à partir du taux de LME peut être expliquée par le fait que les entreprises peuvent opérer des suppressions d’emplois par un autre biais juridique que le licenciement pour motif économique (départs volontaires, LMP déguisés, etc., se reporter aux chapitres 1 et 3 pour plus de détails sur ces pratiques et leur conséquence sur la construction des statistiques). Dans ce cas, étudier cet effet à travers l’évolution des créations d’emplois apparaît comme une solution pour résoudre ce problème d’identification d’une rupture pour motif économique.

Ensuite, concernant les mouvements globaux de main-d’œuvre, il ressort que la RC favoriserait les sorties, qu’elles soient mesurées de manière globale (variable de taux de sortie), ou seulement sur les sorties hors transferts et fins de CDD, ou encore sur les seules sorties de CDI. Ces résultats semblent valider l’hypothèse H2a : la RC facilite les séparations

¹⁷² Les résultats des régressions intégrales pour ces variables non significatives ne sont pas reproduits ici.

ou les ruptures de la relation d'emploi. De plus, confirmant l'analyse graphique et l'hypothèse H2b, la RC semble avoir intensifié les destructions d'emplois et réduit plus fortement le niveau d'emploi dans les entreprises utilisatrices, dans un contexte de crise bien visible ici (hausse significative, cf. le coefficient α_1 dans les régressions reproduites en Annexe 4.5 p. 317). Cela signifie qu'il y a eu des destructions d'emplois qui n'auraient pas eu lieu sans la RC. En outre, ces résultats ne peuvent s'expliquer par une différence d'évolution de la situation économique entre les entreprises, comme nous l'avons indiqué précédemment (cf. Figure 4.1 p. 220).

Tableau 4.3 : Résultats des estimations des doubles-différences

<i>Régressions MCO</i>	Estimateur des doubles différences	
	<i>Coefficient</i>	<i>Ecart-type</i>
<i>Modalités de gestion de la main-d'œuvre</i>		
Taux de LME	-0,2668	0,2523
Taux de LMP	-0,0826	0,0872
Taux de démission	0,0649	0,1232
Taux de création d'emplois	-0,6698**	0,3202
<i>Flux d'emploi et de main-d'œuvre</i>		
Taux de sortie	1,7180***	0,6614
Taux de sortie hors transferts et fins de CDD	1,5104***	0,4790
Taux de sortie de CDI	1,2768***	0,3982
Taux de destruction d'emplois	0,9411**	0,3989
Taux d'évolution de l'emploi	-1,2102**	0,5574

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO) : seuls les termes d'interaction δ_{DiD} de régressions ont été reportés ici. L'ensemble des résultats des régressions avec les variables de contrôle est présent en annexes p. 316-317.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Ainsi, trois grands résultats ressortent de l'analyse économétrique portant sur l'ensemble des entreprises. Tout d'abord, la RC n'aurait pas entraîné de comportements de substitution à un niveau statistiquement significatif avec les autres modalités de rupture du CDI, contrairement aux prédictions des modèles théoriques de négociation. Seule une substitution avec le licenciement économique dans un contexte de crise pourrait être avérée si l'on en juge par la diminution du taux de création d'emplois des entreprises utilisatrices de la RC. Ensuite, on observe une hausse globale des sorties d'emploi, ce qui traduit l'idée que la RC facilite les

séparations du fait de l’assouplissement de la législation sur les ruptures des CDI qu’elle entraîne. Enfin, plus que les sorties, la RC facilite également les destructions d’emplois dans un contexte marqué par une crise économique d’ampleur.

Même si l’appartenance à l’un des trois grands secteurs d’activité était contrôlée dans les régressions précédentes, le niveau agrégé de l’analyse effectuée jusqu’à maintenant pourrait dissimuler des effets de composition liés à l’évolution de l’activité économique spécifique à chaque secteur d’activité, notamment en période de crise économique. Par conséquent, pour tester la robustesse des résultats de l’analyse agrégée sur l’ensemble des entreprises, une analyse différenciée par secteur d’activité est réalisée.

3.3 Une analyse différenciée par secteur d’activité

Dans la même perspective que l’analyse précédente, nous utilisons, pour chaque secteur d’activité, un appariement sur score de propension des entreprises utilisatrices de la RC avec des entreprises non-utilisatrices, puis nous estimons les doubles différences sur plusieurs variables d’intérêt. Dans un premier temps, il est donc nécessaire de caractériser la probabilité de conclure une RC en 2009 pour chacun des trois grands secteurs d’activité (3.3.1). Dans un second temps, l’estimation des doubles différences pour les variables d’intérêt en relation avec les hypothèses émises précédemment, nous permet de confirmer ou au contraire de relativiser les résultats obtenus de manière agrégée sur l’ensemble des entreprises (3.3.2).

3.3.1 Une caractérisation de la probabilité de conclure une rupture conventionnelle en 2009 par secteur d’activité

Comme pour le modèle sur l’ensemble des entreprises, nous devons d’abord calculer le score de propension sur la base d’un logit estimant la probabilité de recourir à la RC en 2009 pour chacun des secteurs d’activité (cf. Annexe 4.6, Annexe 4.7 et Annexe 4.8 p. 318-320). Les variables explicatives utilisées peuvent varier légèrement d’un modèle à l’autre dans l’objectif d’optimiser l’appariement, c’est-à-dire qu’il reste le moins de différences possibles dans la distribution des variables observables entre les deux groupes d’entreprises.

Les résultats montrent ainsi que les indicateurs économiques exercent une influence sur la probabilité de recourir à la RC en 2009 qui se différencie selon le secteur. Par exemple, pour le secteur de la construction (cf. Annexe 4.7 p. 319), aucune des variables caractérisant la situation économique de l’entreprise n’a d’effet sur cette probabilité, hormis avoir un taux de croissance positif du taux de VA (effet positif dans ce cas). Dans le tertiaire marchand (cf.

Annexe 4.6 p. 318), il semble que ce sont davantage les entreprises en difficulté économique qui ont une probabilité plus forte de recourir à la RC, si l'on en juge par l'effet de la variable du taux de croissance du taux de marge et du taux de profit. Enfin, c'est dans le secteur de l'industrie que les variables économiques ont le plus d'effet, mais pas toujours dans le même sens (cf. Annexe 4.8 p. 320). Ainsi, avoir un taux de croissance du chiffre d'affaires positif entre 2008 et 2009 diminue la probabilité de conclure une RC, alors qu'avoir un taux de croissance du taux de rentabilité économique négatif ou nul l'augmente. On pourrait en déduire l'existence d'une distinction entre, d'un côté, des entreprises utilisatrices en mauvaise santé économique, et de l'autre, des entreprises non-utilisatrices en meilleure santé économique. Cependant, avoir un taux de croissance du taux de rentabilité économique positif et fort (supérieur au Q3 de la distribution) augmente également cette probabilité, réfutant l'hypothèse d'une distinction nette entre les entreprises selon leur situation économique. En réalité, l'interprétation de cette dernière variable n'est pas toujours aisée car un taux de croissance positif et fort peut être expliqué par un niveau faible du taux initial de rentabilité économique. En effet, une augmentation de ce niveau faible peut produire mécaniquement une très forte hausse de son taux de croissance.

Concernant les modes de gestion de la main-d'œuvre, c'est seulement dans l'industrie que les variables caractérisant le turnover selon le type de contrat (CDD, CDI) ont un effet sur la probabilité de conclure une RC. Alors qu'un turnover en CDD élevé diminue la probabilité de recourir à la RC, un turnover élevé en CDI l'augmente. Cela reflète les différences de pratiques dans l'ajustement de la main-d'œuvre entre les entreprises. Enfin, comme dans le modèle général (cf. 3.1), dans les secteurs du tertiaire marchand et de la construction, le fait de rémunérer fortement les salariés en 2008 (ou d'avoir un coût du travail élevé) augmente la probabilité de signer une RC en 2009, alors que l'effet de cette variable n'est pas significatif dans l'industrie.

Après appariement, les deux groupes d'entreprises ainsi constitués selon leur utilisation de la RC en 2009, montrent bien une distribution semblable au regard des variables utilisées pour le calcul du score de propension, pour les trois secteurs d'activité (cf. Annexe 4.9, Annexe 4.10, Annexe 4.11 p. 321-323). Les résultats des estimations des doubles différences, que l'on va présenter maintenant, reposent ainsi sur deux groupes d'entreprises ayant des caractéristiques semblables, de telle sorte que le biais de sélection initial semble, ici aussi, contrôlé.

3.3.2 L’hypothèse d’une plus grande facilité de séparation permise par la RC robuste dans les secteurs du tertiaire marchand et de l’industrie

Tous secteurs confondus, il s’était dégagé deux résultats principaux : une absence de comportement de substitution avec les autres modalités de rupture du CDI, hormis pour le licenciement économique à travers une plus forte baisse des créations d’emplois ; et une confirmation de l’hypothèse de plus grande facilité de séparation induite par la RC à travers une augmentation plus forte des sorties et des destructions d’emplois. L’analyse différenciée par secteur d’activité montre des résultats relativement similaires, notamment pour le secteur du tertiaire marchand et de l’industrie (cf. Tableau 4.4 ci-dessous).

Concernant l’hypothèse H1a (substitution entre la RC et le taux de LMP, LME ou démission), il apparaît un seul résultat significatif pour le secteur de l’industrie et le taux de LMP. En effet, le taux de LMP semble connaître une diminution plus importante dans les entreprises utilisatrices de la RC par rapport aux entreprises non-utilisatrices, lorsqu’est corrigée la différence de niveau du taux qui existe en 2008 entre les deux groupes d’entreprises (cf. les résultats complets des régressions en Annexe 4.11 p. 323). Ainsi, ce résultat doit être interprété avec prudence car le fait que le taux de LMP chez les entreprises utilisatrices de la RC soit plus élevé en 2008 peut expliquer une baisse plus forte de ce taux entre 2008 et 2009, de sorte qu’il retrouve un niveau similaire à celui des entreprises non-utilisatrices en 2009. Par ailleurs, dans le secteur du tertiaire marchand, l’hypothèse d’une substitution avec des licenciements économiques, à travers la plus forte baisse du taux de création d’emplois (H1b), semble être confirmée.

Ensuite les résultats du test empirique de l’hypothèse H2 sur la facilité de sortie de main-d’œuvre et de destruction d’emplois, montrent bien une augmentation plus forte du taux de destruction d’emplois dans les entreprises utilisatrices de la RC dans le secteur de la construction, ainsi que dans le tertiaire marchand. Seule l’industrie ne présente pas d’évolution différenciée du taux de destruction d’emplois entre les deux groupes d’entreprises. En revanche, la baisse plus forte du taux d’évolution de l’emploi, permettant de tester de manière complémentaire l’hypothèse H2b, ressort significative dans le secteur de l’industrie. De manière générale, l’hypothèse d’une plus grande facilité de séparation induite par l’introduction de la RC (H2a) est confirmée dans deux secteurs d’activité sur trois, à partir des taux de sorties de CDI, de sortie hors transferts et hors fins de CDD ou de sorties de manière globale. Peu de résultats ressortent de manière significative dans le secteur de la

construction. Cela peut s'expliquer par un faible nombre d'entreprises appartenant à ce secteur dans notre base de données après l'étape de l'appariement (deux groupes de 115 entreprises). De fait, il semble difficile de constituer deux groupes d'entreprises tout à fait semblables du point de vue notamment de l'évolution de leur situation économique.

Tableau 4.4 : Résultats des estimations des doubles-différences par secteur d'activité

Régressions MCO, estimateur des doubles différences	TERTIAIRE MARCHAND	CONSTRUCTION	INDUSTRIE
<i>Modalités de gestion de la main-d'œuvre</i>			
Taux de LME	-0,2622 (0,2788)	0,2915 (0,2502)	-0,0141 (0,3926)
Taux de LMP	0,1664 (0,2311)	-0,2221 (0,4389)	-0,2015** 0,0896
Taux de démission	-0,0268 (0,5307)	0,0895 (0,6512)	0,2022 (0,1578)
Taux de création d'emplois	-1,3886** (0,6785)	-0,6582 (0,8435)	-0,2824 (0,4030)
<i>Flux d'emploi et de main-d'œuvre</i>			
Taux de sortie	2,3379* (1,3112)	0,4266 (1,8130)	1,4103** (0,6737)
Taux de sortie hors transferts et fins de CDD	1,9972** (0,9574)	1,2349 (1,1934)	1,9750*** (0,5406)
Taux de sortie de CDI	1,5921** (0,7746)	0,8875 (1,0736)	1,2815*** (0,4964)
Taux de destruction d'emplois	1,0327* (0,6258)	1,5875** (0,6320)	0,3132 (0,5833)
Taux d'évolution de l'emploi	-1,4651 (0,9611)	-0,5971 (1,8032)	-1,4511** (0,7041)

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO) : seuls les termes d'interaction δ_{DID} de régressions ont été reportés ici et leurs écart-types entre parenthèses. L'ensemble des résultats des régressions avec les variables de contrôle est présent en annexes p. 324-326.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Ainsi, dans les deux grands secteurs d'activité, que sont l'industrie et le tertiaire marchand, l'introduction de la RC en 2008 aurait accru les sorties de main-d'œuvre et défavorisé l'emploi si l'on en juge par l'évolution différenciée entre les deux groupes d'entreprises des taux de destruction d'emploi et d'évolution de l'emploi. Cette analyse différenciée selon le

secteur d'activité semble donc confirmer les résultats du modèle général obtenus sur l'ensemble des entreprises de notre base de données, excepté pour le secteur de la construction dont la taille de l'échantillon peut paraître trop faible.

Conclusion

La rupture conventionnelle a été présentée comme un moyen de faciliter les ruptures de la relation d’emploi et de les sécuriser juridiquement en diminuant le risque judiciaire pour l’employeur. Cette diminution du risque judiciaire, ainsi que les facilités procédurales qui accompagnent ce mode de rupture, permettent finalement de considérer qu’elle diminue le coût de la séparation. D’après les prédictions des modèles théoriques dynamiques de demande de travail et d’appariement et les modèles de négociation, ainsi que les résultats des études empiriques qui leur sont associées, cette diminution du coût de séparation devrait, d’un côté augmenter les flux d’emploi et de main-d’œuvre, et de l’autre, entraîner une substitution des modalités de rupture déjà existantes au profit de la RC qui apparaît moins coûteuse et moins risquée.

En reformulant des hypothèses plus précises et adaptées à notre objet d’étude, l’analyse empirique effectuée dans ce chapitre a permis d’éclairer l’impact de l’introduction de la RC, d’une part sur les évolutions du taux de sortie des salariés des entreprises et du taux de destruction d’emplois, et d’autre part, sur les évolutions des taux de chacune des autres modalités de rupture du CDI déjà existantes (LME, LMP, démission). La méthode des doubles différences utilisée permet notamment de contrôler de l’effet crise présent sur notre période d’observation, alors que l’appariement sur score de propension nous aide à mieux contrôler la répartition non-aléatoire des deux groupes d’entreprises selon leur utilisation de la RC et ainsi de la rendre la plus exogène possible pour respecter les conditions de validité de la méthode des doubles différences.

De manière synthétique, les résultats de nos modèles d’estimation montrent que l’introduction de la RC, dans un contexte de forte crise, a eu tendance à intensifier les destructions d’emplois et les sorties de main-d’œuvre dans les entreprises utilisatrices de la RC par rapport aux non-utilisatrices, à caractéristiques observables similaires. Confortant ces résultats, la baisse du taux d’évolution de l’emploi observée entre 2008 et 2009 dans toutes les entreprises est apparue plus forte lorsque ces dernières ont utilisé la RC. En revanche, peu de comportement de substitution entre modalités de rupture du CDI a été mise en évidence dans notre analyse empirique. Autrement dit, si l’on a pu supposer que la RC s’accompagnerait d’une baisse de l’utilisation des deux types de licenciement devenus relativement plus coûteux, les différences d’évolution dans l’utilisation des LMP et LME entre les deux groupes

d’entreprises ne sont pas significatives. Seule une possible substitution avec des licenciements économiques peut être avancée à partir du résultat indiquant une baisse plus forte du taux de création d’emplois dans les entreprises utilisatrices de la RC.

Les conclusions tirées de notre analyse empirique doivent néanmoins être considérées au regard principalement de deux éléments. Le premier est relatif à l’échantillon d’entreprises utilisé qui comporte beaucoup de grandes entreprises et qui se situent pour moitié dans le secteur de l’industrie. Cela n’enlève pas selon nous la pertinence des résultats obtenus, mais nous conduit à considérer qu’une généralisation à l’ensemble des entreprises françaises est prématurée. Pour autant, nous avons traité la question des possibles biais sectoriels en procédant à une analyse désagrégée sur chacun des trois grands secteurs d’activité. C’est donc surtout le problème de la taille d’effectif qui limite la généralisation des résultats, d’autant plus que la RC est principalement utilisée dans des petites entreprises (cf. chapitre 3). Le second élément concerne le contexte économique bien particulier de crise qui marque l’introduction de la RC et par conséquent notre période d’analyse. L’utilisation qui est faite aujourd’hui de la RC par les employeurs pourrait ainsi être différente dans un tout autre contexte et notamment lors d’une période de croissance stable. Enfin, le faible recul temporel présent dans notre analyse (un an après la mise en œuvre de la mesure), en raison d’une indisponibilité des données après cette date, n’aide pas à dépasser les particularités de ce contexte économique.

CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

Au terme de cette partie, les effets de l'introduction de la rupture conventionnelle dans le paysage des ruptures du CDI, comme modalité consacrant des pratiques anciennes qui comportaient déjà une forme d'adhésion du salarié à la rupture, apparaissent dans l'ensemble assez bien répondre aux objectifs qui lui étaient donnés. D'une part, elle devait sécuriser juridiquement les ruptures des contrats de travail et ainsi diminuer le nombre de contentieux sur ces ruptures, or c'est bien une baisse générale du taux de recours aux conseils de prud'hommes qui ressort statistiquement entre 2009 et 2012. Si elle n'est pas la seule, le recours à la RC semble constituer une explication appropriée à cette baisse. D'autre part, elle devait assouplir la législation sur les ruptures du CDI et ainsi faciliter les séparations en simplifiant les procédures et en diminuant son coût relativement au licenciement. L'analyse empirique que nous avons réalisée montre que les entreprises utilisatrices de la RC auraient connu des sorties de main-d'œuvre et des destructions d'emplois plus importantes que les entreprises non-utilisatrices ayant pourtant des caractéristiques semblables. Ces résultats iraient donc bien dans le sens d'une facilité de séparation introduite par la RC.

Toutefois, les conséquences de l'introduction de la RC ne sont pas sans poser problème. Par exemple, en développant la négociation de la rupture en amont d'un possible contentieux judiciaire, la RC ne résout pas nécessairement le conflit entre employeur et salarié. Il le rend, en revanche, moins visible en ôtant l'imputabilité de la rupture. De plus, avec la RC, la négociation se déroule alors même que le salarié se trouve toujours en position de subordination à l'égard de son employeur, ce qui tend à déséquilibrer le rapport de force entre les deux parties à la relation de travail. Enfin, l'opportunité d'une facilité de séparation et de destruction d'emplois induite vraisemblablement par la RC peut être questionnée notamment dans un contexte de crise économique. Si les vertus d'un marché du travail plus fluide sont souvent mises en avant, des implications plus néfastes peuvent également apparaître. La question du maintien en emploi des salariés ne semble même plus posée au sein de la relation

de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, alors que les conséquences en termes de perte de revenu ou même de déperdition du capital humain sont majoritairement supportées par la collectivité à travers le régime d'assurance chômage. L'OCDE, elle-même, a noté récemment que les « réformes visant à assouplir la protection de l'emploi [...] pourraient accroître la fraction de travailleurs touchés par des cessations d'emploi involontaires qui subiront de ce fait une perte de salaire lors du retour à l'emploi » ou même une perte en termes de conditions de travail (OCDE, 2010, p. 188 et p. 196). Cela paraît être d'autant plus vraisemblable dans une situation économique caractérisée par une récession et un chômage de masse.

Ainsi, en donnant son accord à une rupture dont il n'est pas toujours à l'initiative, le salarié semble participer à ce renoncement de l'objectif de maintien des emplois dans un contexte économique caractérisé pourtant par un chômage de masse. Si, avec les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, des contreparties en termes d'aides au retour à l'emploi sont proposées au salarié, dans le cas des départs volontaires et de la RC, ce sont surtout des incitations financières qui sont présentes. Cette montée de l'accord ou de l'adhésion du salarié à la perte de son emploi pose nécessairement la question des raisons de son départ de l'entreprise, qui paraît ainsi de plus en plus facilement accepté sans qu'il ne débouche nécessairement sur un nouvel emploi. L'insatisfaction des conditions d'emploi ou de travail est une piste envisagée parmi d'autres, mais qui semble progressivement étayée par des faits empiriques (pour le cas de la RC, cf. Dalmasso et *al.*, 2012 ; Bourrieau, 2013).

CONCLUSION GENERALE

Dans le cadre d'une analyse économique des règles de droit du travail, la thèse a proposé une évaluation analytique et empirique des pratiques effectives des employeurs. L'objectif était ainsi de participer au débat académique et public sur la connaissance et l'analyse des catégories de rupture du CDI, en confrontant leur acceptation juridique et les représentations qu'en donnent les économistes à l'usage qu'en font les employeurs. Les apports de la thèse peuvent ainsi relever de trois dimensions. Le premier apport tient dans l'élargissement de la connaissance et de l'interprétation statistique de chacune des modalités de rupture du CDI. Ensuite, nous avons tenté d'améliorer la compréhension des déterminants de la décision de recourir à l'une des modalités de rupture, en se concentrant sur deux sphères d'influence principales : les performances économiques des entreprises et les logiques de GRH. Enfin, nous avons cherché à évaluer les implications de la mise en place de la rupture conventionnelle au regard de ses objectifs affichés et de ses effets empiriques. En guise de conclusion de ce travail, nous proposons de revenir brièvement sur les principaux résultats obtenus, avant de les confronter à la nouvelle réforme du droit du travail introduite par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, afin d'en proposer une interprétation particulière.

Le principal résultat de la première partie tient à l'existence de liens d'interdépendance entre les catégories de rupture du CDI révélés par l'usage qu'en font les employeurs, et qui tendent à remettre en cause les frontières délimitant ces catégories. Une autre illustration de cette perméabilité des frontières tient dans les représentations, parfois confuses, formées par les salariés et les employeurs sur les modalités de rupture, qui sont à l'origine de leur mesure statistique. Pour tenir compte de ces interdépendances et de cette perméabilité des frontières, l'utilisation des ruptures doit ainsi être étudiée de manière conjointe et l'explication de leur

recours doit reposer sur des dimensions connexes et non séparées pour chaque type de rupture. L'identification de modèles explicatifs de recours aux modalités de rupture par les employeurs tient alors davantage dans l'intensité avec laquelle chaque sphère d'influence joue sur le recours de chacune des modalités. La dimension économique, par exemple, semble prendre une place de plus en plus importante dans l'usage de chaque rupture, alors que paradoxalement, l'intensité et la diffusion du recours au licenciement pour motif économique sont en constante baisse depuis deux décennies.

Toutefois, parallèlement à la baisse du LME, d'autres formes de rupture pour motif économique se sont développées, dont l'une des caractéristiques principales est de concilier responsabilité de l'employeur dans la rupture et adhésion du salarié à la perte de son emploi. Ces types de rupture émergent des premiers dispositifs publics de préretraites et prennent forme aujourd'hui dans les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations et les plans de départs volontaires. Cette « internalisation » de l'adhésion des salariés à la rupture de la relation d'emploi rend plus difficile la contestation sociale et judiciaire par les salariés de la perte d'emploi. Ce détour historique, analysé au début de la seconde partie, nous a permis de montrer que l'introduction de la rupture conventionnelle dans le paysage des ruptures du CDI pouvait être considéré comme l'aboutissement du développement de ces formes de rupture comprenant une adhésion du salarié à la perte de son emploi. La RC s'adresse néanmoins à des situations plus larges et consacre le commun accord dans le principe même de la rupture. Finalement, la RC semble répondre aux objectifs qui lui ont été assignés eu égard à la mise en évidence empirique de ses conséquences, notamment à la réduction du contentieux général porté aux conseils de prud'hommes et à l'intensification des sorties de main-d'œuvre et des destructions d'emploi dans les entreprises ayant utilisé la RC entre 2008 et 2009.

L'enjeu principal présent autour de notre travail renvoie aux arguments économiques développés à partir de constats réalisés sur les ruptures de la relation d'emploi et visant à soutenir la nécessité de réformes sur les règles entourant ces ruptures. Nous avons ainsi cherché tout au long de la thèse à questionner ces arguments et à évaluer les effets empiriques d'une telle réforme à travers l'étude de la rupture conventionnelle. Or, il s'avère qu'une nouvelle réforme a été votée en 2013 reprenant des arguments économiques similaires, comme nous l'avons déjà mentionnée en introduction générale. Afin d'analyser alors plus précisément les modifications apportées par la loi de sécurisation de l'emploi, nous nous appuyons sur les résultats obtenus au fil de notre travail et l'interprétation que nous avons pu en tirer. Quatre dispositions de cette loi nous intéressent particulièrement : les accords de

maintien de l'emploi, l'activité partielle, les licenciements économiques collectifs et la procédure prud'homale de conciliation. Ils peuvent être analysés autour de trois questions principales qui font référence à des éléments étudiés tout au long de la thèse. Tout d'abord, les accords de maintien de l'emploi et l'activité partielle renouvellent-ils les politiques publiques de maintien dans l'emploi, rapidement abandonnées dans les années 1970 au profit d'une gestion sociale des réductions d'effectifs ? Ensuite, les modifications apportées aux procédures collectives de licenciements économiques permettent-elles, dans la continuité de la RC, une sécurité juridique pour les employeurs et ainsi une plus grande facilité de rupture ? Enfin, la mise en place d'un barème d'indemnités lors de la phase de conciliation prud'homale peut-elle induire une baisse du coût de la rupture à travers sa composante incertaine liée au système juridique ?

Une politique publique renouvelée de maintien dans l'emploi ?

D'un côté, les accords de maintien de l'emploi doivent permettre à l'employeur, « en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise », de négocier avec les représentants des salariés la possibilité d'ajuster la durée du travail, l'organisation du travail ou la rémunération des salariés, en contrepartie de l'engagement de l'employeur à conserver l'emploi des salariés concernés par l'accord pour une durée maximale de deux ans¹⁷³. Ces accords d'entreprises reposent ainsi sur une négociation entre les organisations syndicales ou représentants du personnel et l'employeur. Toutefois, l'accord individuel du salarié est requis pour que l'accord collectif lui soit appliqué, et en cas de refus de ce dernier, il peut être licencié pour motif économique. D'un autre côté, le nouveau régime de l'activité partielle fusionne les anciens dispositifs de chômage partiel et d'activité partielle de longue durée, en cherchant à les simplifier, mais il ne modifie pas dans l'ensemble les modalités de sa mise en œuvre.

Présentés comme des alternatives aux licenciements et aux suppressions d'emplois, ces dispositifs s'inscrivent dans la recherche d'une plus grande flexibilité interne et se détachent par conséquent des préconisations visant à faciliter les ajustements externes *via* les licenciements. Ils semblent ainsi aller à l'encontre des mesures de préretraites et autres dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, qui constituaient l'illustration

¹⁷³ En réalité, de tels accords de maintien de l'emploi pouvaient déjà exister auparavant dans le cadre de la signature d'accords d'entreprises, qui supposent notamment la signature d'une ou de plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

d'une politique de gestion social des restructurations. Au contraire, ils peuvent renvoyer à une politique étatique de « défense de l'emploi » observée entre 1974 et 1977 et qui s'appuyait notamment sur un système de chômage partiel (cf. Colin et *al.*, 1981). Toutefois, dans les deux cas, certains éléments nous conduisent à penser que ces dispositifs ne répondent pas tant que cela à un objectif public de maintien dans l'emploi.

Dans le nouveau régime d'activité partielle, cette problématique semble remise en cause (Dalmaso, 2013). En effet, dans l'ancien dispositif, une obligation de réemploi des salariés à la fin de la période de chômage existe et semble particulièrement surveillée par l'administration du travail comme une contrepartie de la participation de l'Etat au financement du maintien dans l'emploi des salariés en chômage partiel¹⁷⁴. Dans le nouveau dispositif, cette obligation est toujours présente, mais elle ne semble plus constituer un objectif prioritaire au vu des arguments présentés dans l'étude d'impact du projet de loi¹⁷⁵. Finalement, la suspension du contrat de travail du salarié pendant la période d'activité partielle, pourrait donner lieu dans de nombreux cas à la rupture de ce contrat à la fin de cette période. Cela fait écho à certains des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations étudiées dans le chapitre 3 (les *congés*), pour lesquels la rupture est notifiée dès l'entrée du salarié dans le dispositif. Le chômage partiel pourrait alors jouer un même rôle d'apaisement des tensions sociales dans un contexte de suppression d'emplois (Calavrezo et *al.*, 2009).

Quant aux accords de maintien de l'emploi, ils semblent eux aussi s'éloigner de l'objectif de maintien dans l'emploi par l'absence de participation des pouvoirs publics dans ce dispositif. En effet, alors que dans le cas de l'activité partielle, ce sont l'Etat et l'Unedic qui financent l'indemnisation des salariés maintenus dans l'entreprise, dans le second cas, ce sont les salariés eux-mêmes qui supportent le coût du dispositif. Alors que nous avons observé le développement de pratiques de rupture dans lesquelles le salarié adhère à la perte et à la suppression de son emploi, avec les accords de maintien de l'emploi, l'accord du salarié lui

¹⁷⁴ Il faut noter toutefois que le chômage partiel n'évite que peu les licenciements économiques, et semble n'être qu'une dernière solution avant de mettre en œuvre ces licenciements, cf. Calavrezo et *al.* (2009).

¹⁷⁵ Evoquant des raisons au recours limité à l'ancien dispositif par les établissements de moins de 50 salariés, l'étude mentionne notamment : « l'obligation de maintien dans l'emploi pendant une période minimale de 6 mois (le double de la période de conventionnement) qui est considérée comme dissuasive par certaines entreprises. En effet, d'une part elles ne souhaitent pas souscrire des obligations dont la durée est difficilement compatible avec les incertitudes entourant la conjoncture économique et qu'elles ne sont pas certaines de pouvoir respecter ; d'autre part elles ne veulent pas encourir les sanctions prévues en cas de non-respect de l'obligation. La réduction de la durée minimale de conventionnement à deux mois, faisant suite à l'expérimentation du 1er mars 2012, ne semble pas avoir rassuré suffisamment les entreprises, qui se montrent toujours aussi réticentes à s'engager dans le maintien dans l'emploi de salariés pour une durée de 4 mois minimum ».

permet au contraire de garder son emploi. Mais cet accord repose là aussi sur des contreparties, de baisse de salaire ou d'augmentation du temps de travail par exemple. Finalement, si cette volonté de flexibilité interne plutôt qu'externe peut s'expliquer par le coût supposé élevé de licencier, il peut également s'interpréter comme la volonté de ne pas perdre l'investissement en capital humain spécifique accumulé par les salariés de l'entreprise. Comme de tels accords d'entreprise doivent être l'issue d'une négociation entre représentants des salariés et employeurs, leur développement peut dépendre de plusieurs facteurs : du rapport de force entre organisations syndicales et employeurs dans l'entreprise concernée, de l'arbitrage coût-avantage effectué par l'employeur entre le maintien des postes de travail ou leur suppression, du comportement individuel des salariés d'accepter les contreparties proposées, et enfin éventuellement de la croyance de ces salariés quant au maintien de leur emploi au-delà même de la durée fixée par l'accord¹⁷⁶.

Qualifié d'« avancée la plus remarquable » dans les Etudes économiques de l'OCDE sur la France (OCDE, 2013), le dispositif d'accords de maintien de l'emploi renforce la flexibilité interne des entreprises et en cela peut permettre d'éviter des licenciements. Toutefois, le coût de la préservation des emplois est supporté directement par les salariés et non par les pouvoirs publics ou les entreprises. Le nouveau dispositif d'activité partielle pourrait également devenir dans les faits un nouveau moyen de supprimer des emplois en évitant des contestations sociales. Ces éléments nous laissent ainsi penser que ces dispositifs ne participent que peu d'une politique publique de maintien dans l'emploi, mais plutôt d'abord d'un objectif d'une plus grande flexibilité pour les employeurs dans la gestion de leur emploi.

La poursuite, au niveau collectif, de l'objectif d'une meilleure sécurité juridique et donc d'une plus grande facilité de rupture ?

La loi de sécurisation de l'emploi modifie les modalités d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises d'au moins 50 salariés soumises à cette obligation. Jusque là, ces entreprises devaient présenter le projet du PSE au comité d'entreprise lors de plusieurs réunions et ensuite le notifier à l'administration du travail qui vérifiait essentiellement si la procédure légale avait été respectée. Dorénavant, l'employeur a le choix entre deux solutions

¹⁷⁶ Deux exemples d'accords d'entreprises de maintien des emplois signés avant cette loi seraient susceptibles d'inquiéter les salariés de ce point de vue. Les salariés de l'usine de Peugeot-Motocycles à Dannemarie ont accepté en 2008 la suppression de la moitié des jours de RTT et des temps de pause sans aucune compensation salariale, mais en 2011 le site fermait ses portes. Ceux de l'usine Continental à Clairoix ont vécu la même expérience : après avoir accepté en 2007 le retour aux 39 heures, ils se sont retrouvés deux ans plus tard confrontés à la fermeture de leur usine.

pour la mise en œuvre du PSE : soit la procédure et le contenu du PSE sont déterminés par accord collectif qui doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ; soit l'employeur établit de manière unilatérale un document déterminant le contenu du PSE. Dans le premier cas, l'accord collectif majoritaire doit être validé par l'administration du travail, dans l'esprit de l'ancienne procédure légale, dans un délai de 15 jours ; alors que dans le second cas, le document unilatéral de l'employeur doit être homologué par l'administration qui effectue principalement un contrôle de conformité de la procédure et de proportionnalité des mesures envisagées¹⁷⁷, et ce dans un délai de 21 jours.

Cette réforme des règles en matière de licenciements collectifs semble répondre directement à l'exigence de simplification de la réglementation, défendue autant par le patronat que par certains économistes et organisations supranationales comme l'OCDE. Cette dernière considère justement cette réforme comme un assouplissement des règles « de façon à réduire les incertitudes et la durée des procédures juridiques » (OCDE, 2013, p. 41). Plus précisément, ces nouvelles dispositions semblent apporter aux employeurs une sécurisation juridique des procédures de licenciements collectifs, que ce soit dans le cas d'une homologation du projet de l'employeur ou d'un accord majoritaire avec les représentants des salariés. Le retour de l'autorisation administrative, qualifiée d'homologation aujourd'hui, dans les procédures de licenciements collectifs peut surprendre, étant donné les débats auxquels sa suppression avait donné lieu en 1986 autour du nombre d'emplois qu'elle permettrait de créer. La même interrogation avait déjà été présente lors de l'introduction de la rupture conventionnelle, qui doit être, elle aussi, homologuée par l'administration. Que signifie donc ce retour de l'Etat dans les procédures de licenciement ou plus largement de rupture de la relation d'emploi ? Nous avons montré, dans le cas de la RC, qu'il répondait à une demande de sécurisation juridique pour les employeurs, l'homologation permettant de garantir la légalité de la convention de rupture et l'absence de vice de consentement du salarié, et ainsi d'inscrire dans le marbre l'accord du salarié à la rupture. Ces éléments rendent donc plus difficile la contestation ex-post de la rupture par le salarié. En outre, le taux de refus de l'homologation des ruptures conventionnelles est en moyenne de 8 % depuis 2009, et dans le cas de l'autorisation administrative de licencier qui existait entre 1975 et 1986, le taux de refus variait entre 11 et 13 % selon la taille des licenciements (cf. JO, 1986b, p. 1484).

¹⁷⁷ Jusqu'à présent, ce contrôle de proportionnalité était effectué par le juge judiciaire dans le cas où il était saisi (cf. Dictionnaire permanent social, bulletin n° 953-2, numéro spécial sur la sécurisation de l'emploi, mai 2013).

L'homologation permettrait ainsi d'encadrer formellement la procédure du PSE, ainsi que de valider les licenciements et au bout du compte de les sécuriser juridiquement. Dans le cas où le PSE repose sur un accord collectif majoritaire, le résultat en termes de sécurisation juridique vaut également. En effet, l'inscription de l'accord des représentants des salariés à la procédure et au contenu des suppressions d'emploi va jouer vraisemblablement le même rôle que l'accord du salarié donné à la RC. Le processus historique d'émergence de formes d'adhésion puis d'accord du salarié à la perte de son emploi, que nous avons mis en évidence dans le chapitre 3, semble donc se poursuivre aujourd'hui à un niveau collectif. Finalement, on peut se demander si ces nouveaux PSE vont remplacer les plans de départs volontaires qui semblaient s'intensifier sur la dernière décennie pour devenir la nouvelle forme de suppressions d'emploi collectives.

Cette sécurisation juridique des procédures de licenciements collectifs va donc vraisemblablement permettre que les procédures judiciaires associées à ce type de rupture soient plus courtes, plus simples et moins incertaines¹⁷⁸. En d'autres termes, ces ruptures de la relation d'emploi seraient facilitées. Quelles conséquences en attendre alors sur les destructions d'emploi ? *A priori*, selon les prédictions de certains modèles théoriques étudiés dans le chapitre 4 et à partir de ce que nous avons pu dégager empiriquement des effets de l'introduction de la RC, les destructions d'emploi devraient s'amplifier. Ce n'est pas ce qu'affirme le ministre du travail M. Sapin début septembre 2013, deux mois après l'entrée en vigueur de ces nouvelles procédures (79 avaient été engagées) : « on n'observe pas de "raz de marée" prédit par certains pour "profiter" de la nouvelle loi », a-t-il déclaré lors d'une conférence sur la sécurisation de l'emploi. Un recul temporel plus important permettra peut-être de se prononcer de manière plus objective sur cette question.

Une baisse du coût de la rupture à travers sa composante incertaine ?

La dernière mesure de la loi de juin 2013 sur laquelle nous nous attardons semble apparaître comme l'une des dispositions les moins médiatiques, et pourtant elle n'est pas sans conséquences. Elle porte plus précisément sur les procédures de conciliation prud'homale, 1^{ère} phase obligatoire lors d'un litige devant le conseil de prud'hommes, qui représentaient en

¹⁷⁸ Cf. le discours du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, m. Sapin, lors des débats à l'Assemblée nationale qui a déclaré : « L'État ne pouvait jusqu'alors que donner un avis. Demain, sans sa décision d'homologation, rien ne pourra se faire. Pour les entreprises, les procédures seront cadrées juridiquement et dans le temps. C'est la condition pour trouver des terrains d'entente car, je le répète, personne ne peut se satisfaire d'une procédure judiciaire longue, complexe, incertaine, qui paralyse l'entreprise sans pour autant apporter aux salariés licenciés une solution en termes d'emploi. » (JO, 2013, p. 3570)

2007 environ 9 % de l'ensemble des affaires terminées au fond (Maillard Taillefer et Timbart, 2009). Dorénavant, l'accord qui peut être conclu entre l'employeur et le salarié pendant la phase de conciliation conduira au versement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire de rupture fixée selon l'ancienneté du salarié. En outre, la loi modifie les prescriptions des actions prud'homales : au lieu de cinq ans actuellement, le salarié ne pourra plus contester que dans un délai de deux ans tout élément lié à l'exécution ou la rupture du contrat de travail¹⁷⁹.

De ces modifications appliquées à la justice prud'homale, il est attendu officiellement deux impacts : « La mesure [liée à la conciliation prud'homale] permettra d'éviter, de manière rapide et consensuelle, des contentieux plutôt que de suivre la voie juridictionnelle par nature plus longue et plus coûteuse pour le salarié comme pour l'employeur. De plus, celle-ci devrait conduire à la réduction du nombre des contentieux portés devant le bureau de jugement et donc d'amoinrir la charge de travail des tribunaux » (cf. l'étude d'impact de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, 5 mars 2013). L'objectif de réduction du contentieux réapparaît donc, après avoir été déjà présent lors de l'introduction de la RC. Mais au-delà de cet objectif, l'existence d'un barème d'indemnités peut surtout avoir pour conséquence de rendre moins incertain le coût pour l'employeur d'indemnités pour licenciement injustifié et d'influencer le montant des dommages et intérêts octroyés par les juges en cas d'échec de la conciliation.

Ainsi, dans la ligne droite, semble-t-il, des modèles de négociation présentés dans le chapitre 4, ces nouvelles dispositions pourraient réduire la composante incertaine du coût de licenciement. C'est d'ailleurs bien ce qu'avance l'OCDE : « ce barème pourrait servir de point d'ancrage pour réduire à la fois le montant des indemnités en cas de licenciement abusif et la durée des procédures juridiques » (OCDE, 2013, p. 41). Cependant, l'utilisation de la procédure de conciliation à des seuls fins de réduction du contentieux, voire de réduction du coût de la rupture, semble enlever toute sa substance à une procédure qui devait pourtant permettre un véritable éclaircissement du conflit d'intérêts existant entre un employeur et un salarié devant le juge, tout en donnant une possibilité de résolution à l'amiable de ce conflit.

¹⁷⁹ Cette nouvelle prescription ne modifie pas les délais plus courts actuellement prévus par le code du travail, comme le délai de douze mois applicable à la rupture conventionnelle par exemple.

Cette rapide analyse de quelques-unes des dispositions de la loi de 2013 confirme la place centrale accordée à l'argumentaire économique dans les réformes du droit du travail visant à modifier les règles entourant les ruptures du CDI. Cet argumentaire repose notamment sur une diminution du risque judiciaire sur la rupture de la relation d'emploi qui serait supportée par les employeurs. Cette réduction de l'insécurité juridique serait théoriquement favorable à l'emploi en encourageant les créations d'emploi, ou tout au moins en cette période de crise, en maintenant l'emploi dans les entreprises. Mais si cet argumentaire théorique est largement diffusé dans le débat public, l'évaluation empirique des effets sur l'emploi qu'il implique reste limitée. Le travail effectué tout au long de cette thèse est, nous l'espérons, une première contribution au développement d'une telle évaluation analytique et empirique qui a encore tant d'objets pertinents à analyser : des nouvelles dispositions de la loi de 2013 à d'autres plus anciennes, comme les fins de période d'essai, ou encore les comportements d'embauche après un licenciement selon le motif utilisé.

BIBLIOGRAPHIE

- ALLOUCHE J., LAROCHE P. et NOËL F. (2008), « Restructurations et performances de l'entreprise : une méta-analyse », *Finance Contrôle Stratégie*, vol. 11, n° 2, juin, pp. 105-146.
- ARNOLD C. (2009), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2008 : un infléchissement après un début d'année en hausse », *Premières informations, premières synthèses*, n° 44.2, octobre.
- ASKENAZY P., CAROLI E. et MARCUS V. (2002), « New Organizational Practices and Working Conditions: Evidence from France in the 1990s », *Louvain Economic Review*, 68(1-2), pp. 91-110.
- AUDIBERT P. (1981), « Une nouvelle source sur les mouvements de l'emploi », *Courrier des statistiques*, n° 17, janvier, pp. 26-27.
- AUTOR D. (2003), « Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing », *Journal of labor economics*, vol. 21, n° 1, janvier, pp. 1-42.
- AUTOR D., DONOHUE J. et SCHWAB S. (2006), « The Costs of Wrongful-Discharge Laws », *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 88(2), mai, pp. 211-231.
- AUTOR D., KERR W. et KUGLER A. (2007), « Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states », *The Economic Journal*, vol.117, juin, pp. F189-F217.
- BALMARY D. (1998), « Le droit du licenciement économique est-il vraiment un droit favorable à l'emploi ? », *Droit social*, n°2, février, pp. 131 139.
- BALTAGI Badi H. (2008), *Econometric Analysis of Panel Data*, 4th Edition, New York: Wiley.
- BAUER T., BENDER S. et BONIN H. (2007), « Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments », *Economica*, vol. 74, pp. 804-821.
- BEAUJOLIN-BELLET R. (1999), *Les vertiges de l'emploi. L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Ed. Grasset/Le Monde.

- BEAUJOLIN-BELLET R. et SCHMIDT G. (2012), *Les restructurations d'entreprises*, Repères, La Découverte, Paris.
- BEAUJOLIN-BELLET R., GAURAUDEL P., KHALIDI M.-F., NOËL F. et SCHMIDT G. (2012), « Entre indemnisation et effort de reclassement. Quel compromis social lors des restructurations ? », *Revue française de gestion*, n° 220, 2012/1, pp. 101-115.
- BEHAGHEL L. (2007), « La protection de l'emploi des travailleurs âgés en France : une évaluation ex ante de la contribution Delalande », *Annales d'économie et de statistique*, n° 85, pp. 41-80.
- BENTOLILA S. et BERTOLA G. (1990), « Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, vol. 57, pp. 381-402.
- BENTOLILA S. et SAINT-PAUL G. (1994), « A model of labor demand with linear adjustment costs », *Labour Economics*, vol. 1, pp. 303-326.
- BERGER H. et NEUGART M. (2011), « Labor courts, nomination bias, and unemployment in Germany », *European Journal of Political Economy*, Elsevier, vol. 27(4), pp. 659-673.
- BERNARD-REYMOND P. (2008), *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale après déclaration d'urgence, portant modernisation du marché du travail*, enregistré à la présidence du Sénat le 30 avril, n°306.
- BERTA N., SIGNORETTO C. et VALENTIN J. (2012), « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites? », *Revue Française de Socio-Économie*, 2012/1, n° 9, pp. 191-208.
- BERTOLA G. (1990), « Job security, employment and wages », *European Economic Review*, vol. 34, pp. 851-886.
- BERTOLA G., BOERI, T., CAZES, S. (1999), « Employment protection and labor market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement », *Employment and training papers 48*, Geneva, ILO.
- BESSY C. (1993), *Les licenciements économiques entre la loi et le marché*, CNRS Editions, Paris.
- BESSY C. (2008), « Pratiques contractuelles et individualisation de la rupture de la relation de travail », *Travail et emploi*, n° 114, 2008/2, pp. 71-93.
- BLANCHARD O. et TIROLE J. (2003), « Protection de l'emploi et procédures de licenciement », *Rapport au Conseil d'analyse économique*, Paris, La Documentation française.
- BOBBIO M. et A. NABOULET (2010), « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008 », *DARES Analyses*, n° 033, juin.

- BOBBIO M., GRATADOUR C. et ZEGNANI S. (2009), « Les Parcours d'accompagnement vers l'emploi des salariés licenciés pour motif économique : comparaison entre le contrat de transition professionnelle, la convention de reclassement personnalisé et l'accompagnement classique de l'ANPE », *Premières synthèses*, n° 43.2, octobre.
- BOERI T. et JIMENO J. (2005), « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 2057-2077.
- BONNET A. (2011), « Entrants au chômage en décembre 2010 Le passé professionnel: un élément déterminant pour le retour à l'emploi », *Repères et Analyses*, Pôle emploi, n° 32, octobre.
- BOURIEAU P. (2013), « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat », *Dares Analyses*, n° 064, octobre.
- BOURREAU-DUBOIS C., CHAUPAIN-GUILLOT S. et GUILLOT O. (2011), « L'impact du risque prud'homal sur le recours aux contrats à durée déterminée : une analyse à partir des DMMO », *Travail et emploi*, n° 126, 2011/2, pp. 5-16.
- BROWN S., FRICK B. et SESSIONS J. (1997), « Unemployment, Vacancies and Unfair Dismissals », *Labour*, vol. 11(2), pp. 329-349.
- BRUGGEMAN F. (2005), « Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques ? », *Revue de l'IREs*, n° 47, 2005/1.
- BURGERT D. (2005), « The Impact of German Job Protection Legislation on Job Creation in Small Establishments - An Application of the Regression Discontinuity Design », *MPRA Papers*, University Library of Munich.
- CAHUC P. (2003), *Pour une meilleure protection de l'emploi*, document de travail pour le Centre d'Observation Economique de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, n° 63.
- CAHUC P. et KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au Ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, La Documentation Française, décembre.
- CALAVREZO O., DUHAUTOIS R. et KRAMARZ F. (2011), « L'importance des réseaux d'entreprises dans la mobilité sectorielle des salariés », *Document de travail du CEE*, n° 149.
- CALAVREZO O., DUHAUTOIS R. et WALKOWIAK E. (2009), « Chômage partiel et licenciements économiques », *Connaissances de l'emploi*, n° 63, CEE, mars.

- CAMDESSUS M. (2004), *Le sursaut - Vers une nouvelle croissance en France*, Rapport au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, octobre.
- CAMPINOS-DUBERNET M. (2003), « Des restructurations discrètes : reconstruire l'emploi face à la mondialisation », *Travail et emploi*, n° 95, juillet, pp. 41-57.
- CAPELLE-BLANCARD G. et COUDERC N. (2008), « How do Shareholders Respond to Layoff Announcements? A Meta-analysis », *Document de travail, Université Paris 1*, juillet.
- CARLIER A. (2009), « Licenciement des salariés protégés et gestion de la main-d'œuvre par les entreprises : une analyse des pratiques », *Premières synthèses*, n° 06.1, février.
- CENTRE D'ANALYSE STRATEGIQUE (2010), « La rupture conventionnelle du contrat de travail », *La note d'analyse Travail-Emploi*, n° 198, octobre.
- CENTRE D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2007), *Rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels, pour le conseil d'orientation pour l'emploi*, mai.
- CHETCUTI C. (1978), « Les licenciements économiques : la pratique administrative », *Droit social*, n°2, février, pp. 29-39.
- COLIN J.-F. et WELCOMME D. (1981), « L'employabilité des demandeurs d'emploi. Une description à partir des statistiques de l'ANPE », *Travail et emploi*, n°9, pp. 31-46.
- COLIN J.-F., CROS J.-C., VERDIER E. et WELCOMME D. (1981), « Politiques d'emploi : la rupture de 1977. Eléments pour une analyse critique des politiques spécifiques d'emploi (1974-1980) », *Travail et emploi*, n°10, pp. 9-22.
- COLIN J.-F., ELBAUM M. et FONTENEAU A. (1984), « Chômage et politique de l'emploi 1981-1983 », *Revue de l'OFCE*, n°7, pp. 95-122.
- CORNILLEAU G., MARIONI P. et ROGUET B. (1990), « Quinze ans de politique de l'emploi », *Revue de l'OFCE*, n° 31, pp. 91-120.
- COUTURIER G. (2008), « Les ruptures d'un commun accord », *Droit social*, n°9/10, septembre-octobre.
- DALMASSO R (2013), « Ce que cache la modification des procédures administratives d'allocation des indemnités d'activité partielle », *Revue de droit du travail*, n°5, mai, pp. 349-352.
- DALMASSO R, GOMEL B. et SERVERIN E. (2013), « Les figures juridiques de rupture du contrat de travail, d'une crise à l'autre (1973-2012) », in SPIESER (dir.), *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Editions Liaisons, coll. « Liaisons Sociales ».

- DALMASSO R, GOMEL B., MEDA D. et SERVERIN E. (2012), *Des ruptures conventionnelles vues par les salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées en 2010*, Rapport de recherche du CEE, convention avec la CFDT.
- DAVIS S. et HALTIWANGER J. (1999), « Gross job flows », in ASHENFELTER O. et CARD D. (ed.), *Handbook of Labor Economics*, édition 1, vol. 3, chapitre 41, pp. 2711-2805, Elsevier.
- DEAKIN S. et REBÉRIOUX A. (2009), « Les formes actionnariales, les relations salariales et la gestion de l'emploi en Grande-Bretagne et en France. Convergence ou divergence ? », in TOUFFUT J.-P. (dir.), *A quoi servent les actionnaires ?*, Albin Michel, pp. 65-94.
- DEBAUCHE E., DEROYON T., MIKOL F. et VALDELIEVRE H. (2007), « Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi 2006 à la fin 2006 », *Document d'études de la Dares*, n°128, août 2007.
- DEPARDIEU D. et LAULHE M.-C. (1985), « 1983-1984 : des changements dans la nature des embauches », *Economie et statistique*, n°178, Juin, pp. 47-56.
- DESROSIERES A. et THEVENOT L. (2002), *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, collection « Repères », 5^{ème} édition, Paris.
- DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL (2008), *Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminé*, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
- DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL (2010), *Instruction DGT n°02 du 23 mars 2010 relative à l'incidence d'un contexte économique difficile sur la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée déterminée*, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
- DOERINGER P. B. et PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Health.
- DOLE P. (2010), *Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisée : évaluation d'une approche systémique de l'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique*, rapport IGAS.
- DORD D. (2008), *Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 789) portant modernisation du marché du travail*, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 8 avril 2008.

- DUHAUTOIS R. (2002), « Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ? », *Economie et statistique*, n° 351, pp. 87-103.
- DUHAUTOIS R., GILLES F. et PETIT H. (2011), « Worker flows and establishments wage differentials: a break-down relationship », *Document de travail du CES*, n° 2011.24.
- DUPRILOT J.-P. (1975), « Le contrôle administratif des licenciements », *Droit social*, n°6, juin, pp. 53-72.
- EDGEWORTH F. I. (1881), *Mathematical Psychics: An Essay on the Application of Mathematics to the Moral Sciences*, Reprints of Economic Classics, New York: Augustus M. Kelley Publishers.
- ETTOUATI S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : une forte hausse du taux de rotation accompagne la reprise de l'emploi », *Dares Analyses*, n° 073, septembre.
- ETTOUATI S. (2013), « Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2012 : la part des CDD dans les embauches se stabilise », *DARES Indicateurs*, n° 029, mai.
- EWING B.T., NORTH C. M. et TAYLOR B. A. (2005), « The employment effects of a “good cause” discharge standard in Montana », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 59(1), pp. 17-33, October.
- FABRE A. (2010), « Ruptures conventionnelles et suppressions d'emplois pour motif économique : possibilité offerte par la loi ou fraude à la loi ? », *Revue de Droit du Travail*, juin, p. 369-372.
- FAVENNEC-HERY F. (2010), « PDV, PSE, PDR : un plan chasse l'autre », *Droit social*, n°12, décembre.
- FOUGERE D. (2010), « Les méthodes économétriques d'évaluation », *Revue Française des Affaires Sociales*, 2010/1 (n° 1-2), pp. 105-128.
- FOURCADE C. (2007), « La transaction en droit du travail : quelle place pour la liberté contractuelle ? », *Droit Social*, n°2, février, p. 166-173.
- FREYENS B. et OSLINGTON P. (2007), « Dismissal Costs and Their Impact on Employment: Evidence from Australian Small and Medium Enterprises », *The Economic Record*, vol. 83, n° 260, pp. 1-15, mars.
- FREYSSINET J. (1998), *Le chômage*, Repères, La Découverte.
- FREYSSINET J. (2010), *Négociier l'emploi. 50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation*, Editions Liaisons, mars.

- GALDON-SANCHEZ J. et GUELL M. (2004), « Lets go to court! Firing Costs and Dismissal Conflicts », *Working Papers n°823*, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
- GAUDU F. et VATINET R. (2001), *Les contrats de travail. Contrats, convention et actes unilatéraux*, LGDJ, Collection Traités.
- GAULLIER X. et GOGNALONS-NICOLET M. (1983), « Crise économique et mutations sociales. Les cessations anticipées d'activité (50-65 ans) », *Travail et emploi*, n°15, p.33-45.
- GEA G. (2010), « La Chambre sociale et le volontariat. À propos de l'arrêt *Renault* », *Revue de droit du travail*, n°12, décembre, pp. 704-709.
- GEA G. (2011), « Rupture conventionnelles et droit du licenciement économique », *Revue de droit du travail*, n°4, avril, pp. 244-248.
- GIVORD P. (2010), « Méthodes économétriques pour l'évaluation des politiques publiques », *Document de travail Insee*, n° 2010/08.
- GOERKE L. et PANNENBERG M. (2009), « An economic analysis of dismissal legislation: Determinants of severance pay in West Germany », *International Review of Law and Economics*, vol. 30, pp. 71-85.
- GOMEL B., D. MEDA et SERVERIN E. (2010), « Le licenciement pour motif économique est-il juridiquement risqué en France ? », *Connaissances de l'emploi*, n°72, CEE, septembre.
- GREENE W. (2011), *Econométrie*, 7^{ème} édition, Collection Pearson Education, Pearson.
- GRUBB D. et WELLS W. (1993), « La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de la CEE », *Revue économique de l'OCDE*, n°21, hiver, pp. 7-62.
- GUILLEMOT D. (1996), « La population active : une catégorie statistique difficile à cerner », *Economie et statistiques*, n° 300, pp. 39-53.
- GUILLONEAU M. et SERVERIN E. (2013), *L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements*, à paraître.
- HAIRAULT J-O. (2013), « L'emploi des séniors », in ASKENAZY P. et COHEN D. (dir.), *5 crises – 11 nouvelles questions d'économie contemporaine*, collection Economiques, Albin Michel.
- HARDING (2002), « The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses », *MPRA Paper 43*, University Library of Munich, Germany.
- ICHINO A., POLO M. et RETTORE E. (2003), « Are Judges Biased by Labor Market Conditions? », *European Economic Review*, vol. 47, n° 5, octobre, pp. 913-944.

- IRES (2009), *La France du travail. Données, analyses, débats*, Les Editions de l'Atelier-Ires, Paris.
- JOURNAL OFFICIEL (1974), Assemblée Nationale, *Compte-rendu intégral des débats de la séance du jeudi 12 décembre*, 13 décembre, pp.7746-7771.
- JOURNAL OFFICIEL (1985), Assemblée Nationale, *Compte-rendu intégral des débats de la séance du jeudi 11 juillet 1985*, 12 juillet, pp. 2373-2394.
- JOURNAL OFFICIEL (1986a), Assemblée Nationale, *Compte-rendu intégral des débats des séances du lundi 08 décembre 1986 et mardi 09 décembre 1986*, 9 et 10 décembre, pp. 7301-7409.
- JOURNAL OFFICIEL (1986b), Assemblée Nationale, *Compte-rendu intégral des débats de la séance du jeudi 29 mai 1986*, 30 mai, pp. 1445-1492.
- JOURNAL OFFICIEL (1989), Assemblée Nationale, *Compte-rendu intégral des débats de la séance du mercredi 24 mai 1989*, 25 mai, pp. 1172-1188.
- JOURNAL OFFICIEL (2013), Assemblée Nationale, *Compte-rendu intégral des débats de la séance du mardi 2 avril 2013*, 3 avril, pp. 3564-3586.
- KERBOUC'H J.-Y., (2001), « L'imbroglio juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi », *Travail et Emploi*, n°85, pp. 5-20, janvier.
- KIRAT T. (2006), « Les indicateurs de protection de l'emploi : la mesure du droit du travail en question », *Economie et Institutions*, n° 9, 2^{ème} semestre.
- KIRSCH J. et KNUTH M. (2001), « Restructurations économiques et protection des transitions : approches contrastées en France et en Allemagne » *Travail et emploi*, n°87, p.29-45.
- KNIGHT K.G. et LATREILLE P.L. (2000a), « Discipline, Dismissals and complaints to employment tribunals », *British Journal of Industrial Relations*, vol.38, n°4, décembre, pp.533-555.
- KNIGHT K.G. et LATREILLE P.L. (2000b), « How far do cases go? Resolution in industrial tribunal applications », *The Manchester School*, vol.68, n°6, décembre, pp.723-744.
- KUGLER A.D. et PICA G. (2008), « Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 78-95.
- KUGLER A.D., JIMENO-SERRANO J. et HERNANZ V. (2003), « Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labour Market Reforms » *CEPR Discussion Papers 3724*, C.E.P.R. Discussion Papers.

- LAGARENNE C. et LE ROUX M. (2006), Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour des raisons économiques, *Premières informations, premières synthèses*, n° 11.1, mars.
- LANGLAIS E. (2008), « Le "risque judiciaire" et les licenciements en France : le point de vue de l'économie du risque », *MPRA Paper 8845*, University Library of Munich, Germany.
- LASCOURMES P. et SERVERIN E. (1986), « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société*, n° 2, pp. 127-150.
- LE MINEZ S. et MAURIN E. (2004), « Recours aux contrats à durée déterminée : une relation d'emploi plus fragile, mais moins de licenciements économiques », *Premières synthèses*, 94.16, n° 45.
- LEGENDRE F. (2013), « Une introduction à la micro-économétrie de l'évaluation », *Revue française d'économie*, vol. 28, n° 1, pp. 9-41.
- LENORMAND F. et MAGNIER G. (1983), « Le développement des dispositifs de cessation anticipée d'activité : aspects sociaux et conséquences financières », *Travail et emploi*, n° 15, p.47-61.
- LEONARD J. et VAN AUDENRODE M. (1996), « Worker's limited liability, turnover and employment contracts », *Annales d'économie et de statistiques*, n°41-42, pp. 41-77.
- LINHART D. (2002), *Perte de soi, perte d'emploi*, Erès, collection « Sociologie clinique », Ramonville.
- LJUNGQVIST L. (2001), « How Do Layoffs Affect Employment? », IZA Discussion Paper N° 403.
- LUTINIER B. (2007), « Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'œuvre entre 1996 et 2005 », *Document d'études Dares*, n° 124.
- LYON-CAEN A. (1985), « Analyse juridique des congés de conversion », *Droit social*, n°9-10, septembre-octobre, pp. 660-671.
- LYON-CAEN A. et AFFICHARD J. (dir.) (2008), *L'évaluation du droit du travail : Problèmes et méthodes, Rapport final, vol. I, Rapport de synthèse*, Institut International Pour les Etudes Comparatives, Appel à projets DARES « L'analyse économique du droit du travail », 11 avril.
- MACHELON J.-P. (1975), « La réforme récente du contrôle administratif des licenciements et le juge administratif », *Droit social*, n°9/10, septembre-octobre, pp. 190-210.
- MADDALA G. (1983), « Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics », New York: Cambridge University Press, Maloney.

- MAILLARD TAILLEFER (de) L. et TIMBART O. (2009), « Les affaires prud'homales en 2007 », *Infostat Justice*, n° 05, février.
- MALINVAUD E. (1986), « Sur les statistiques de l'emploi et du chômage », *Rapport au Premier ministre*, La Documentation française, Paris.
- MALO M. (2000), « A Simple Model of Severance Pay Determination: The Case of Individual Dismissals in Spain », *Labour*, vol. 14(2), pp. 269-290.
- MALO M. et PEREZ J. (2003), « Individual Dismissals in Europe and the United States: A Model on the Influence of the Legal Framework on Firing Costs », *European Journal of Law and Economics*, vol. 15, pp. 47-63.
- MARGOLIS D. (2002), « Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi », *Economie et statistique*, n° 351, août.
- MARINESCU I. (2011), « Are judges sensitive to economic conditions? Evidence from UK employment tribunals », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 64, n° 4, juillet, pp. 673-698.
- MARTINS P. (2009), « Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, no 2, pp. 257-279.
- MELOT R. (2005), « Les transactions lors de ruptures du contrat de travail », *Travail et emploi*, n° 104, octobre-décembre, p. 85-96.
- MILES (2000), « Common law exceptions to employment at will and us labor markets », *Journal of Law Economics & Organization*, vol. 16 (1), avril, 74-101.
- MINNI C. (2011), « Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010 », *Dares Analyses*, n° 046, juin.
- MINNI C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses*, n° 031, mai.
- MORTENSEN D. et PISSARIDES C. (1994), « Job creation and job destruction in the theory of unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, pp. 397-415.
- MORTENSEN D. et PISSARIDES C. (1999), « New developments in Models of Search in the Labor Market », in Ashenfelter O. et Card D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science Publisher, vol. 3B, Chap. 39.
- MORVAN P. (2005), « Libérer le départ volontaire pour motif économique », *Droit social*, n° 1, janvier, pp. 56-67.
- MUNOZ PEREZ B. et SERVERIN E. (2005), *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*, La Documentation Française, Paris.

- NOËL F. (1995), *Licenciements et démissions : la régulation des effectifs sous contrat à durée indéterminée*, mémoire de DEA de l'université de Paris-IX-Dauphine, 66 p.
- NOËL F. (2004), *Les suppressions d'emplois, entre contraintes économiques et pressions sociales*, éditions Vuibert.
- OCDE (1994), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Études économiques de l'OCDE : France 2009*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2013), *Études économiques de l'OCDE : France*, Éditions OCDE, Paris.
- OI W. (1962), « Labor as a Quasi-Fixed Factor », *Journal of Political Economy*, Vol. 70, N° 6, December, pp. 538-555.
- PALPACUER F., SEIGNOUR A., et VERCHER C. (2005), *Le licenciement pour motif personnel : un dispositif juridique au carrefour des mutations contemporaines de la relation d'emploi*, Rapport réalisé pour le compte de la Dares, novembre.
- PARAIRE X. (2012), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire », *Dares Analyses*, n° 071, octobre.
- PARSONS Lori S. (2001), « Reducing bias in a propensity score matched-pair sample using greedy matching techniques », *Working paper* 214-26, Ovation Research Group, Seattle.
- PARTRAT M. (1979), « Évolution récente et caractéristiques actuelles du chômage des jeunes », *Travail et Emploi*, n°1, juin, pp. 51-63.
- PASQUEREAU A. (2012), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2011 : après une forte baisse en 2010, les entrées en CRP, CTP et CSP et le nombre de PSE se stabilisent », *Dares Analyses*, n° 076, octobre.
- PELLISSIER J. (1981), « Les départs négociés », *Droit social*, n°3, mars, pp. 228-236.
- PELLISSIER J., AUZERO G. et DOCKES E. (2012), *Droit du travail*, Précis Dalloz, 26^{ème} édition.
- PENISSAT E. (2006) *Socio-histoire de la construction des statistiques du ministère du Travail*, rapport de recherche, DARES, octobre.

- PERRAUDIN C., PETIT H. et REBÉRIOUX A. (2008), « The Stock Market and Human Resource Management: Evidence from a Survey of French Establishments », *Louvain Economic Review*, vol. 74, n° 4-5, pp. 541-586.
- PICHON A. (2007), « Les Licenciements pour Motif Personnel en France : de la sanction individuelle de la main d'œuvre aux dispositifs de gestion de la firme flexible », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 2, n° 2, pp. 114-131.
- PICHON A. (2008), « Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la tourmente de l'entreprise flexible », *La Revue des Sciences de Gestion*, 2008/2, n° 230, pp. 53-60.
- PIGNONI M. T. (2007), « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières informations-Premières synthèses*, n°14.2, avril.
- PIGNONI M-T. et ZOUARY P. (2003), « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *Premières Synthèses, Dares*, n°28.2, juillet.
- PISSARIDES C. (2000), *Equilibrium unemployment theory*, 2e édition, Cambridge, MIT Press.
- PODEVIN G. (1984), « Autour de l'utilisation des déclarations des mouvements de main-d'œuvre », *Formation et emploi*, n° 5, janvier-mars, pp. 49-56.
- PUCCI M. et VALENTIN J. (2008), « Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage : une évidence scientifique », *Connaissance de l'emploi*, n° 50, CEE, janvier.
- RAY J.-E. (2010), *Droit du travail : droit vivant 2010-2011*, 19^{ème} édition, Ed. Liaisons.
- REYNAUD B. (2012), « Workforce reduction and firm performance: Evidence from French firm data (1994-2000) », *Socio-Economic Review*, octobre, pp. 1-27.
- ROSENBAUM P. et RUBIN D. (1983), « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika*, vol. 70, pp. 41-55.
- ROSENBAUM P. et RUBIN D. (1985), « Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods That Incorporate the Propensity Score », *The American Statistician*, vol. 39, pp. 33-38.
- RUBIN D. (1974), « Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Non Randomized Studies », *Journal of Educational Psychology*, vol. 66, pp. 688-701.
- SALAS R. (1974) « La mesure du chômage dans l'enquête emploi », *Economie et statistique*, n°54, mars, pp. 3-17.

- SALAI R. et BAVEREZ N. et REYNAUD B. (1986), *L'invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, PUF, Paris.
- SARIDAKIS G., SEN-GUPTA S., EDWARDS P. et STOREY D.J. (2008), « The impact of enterprise size on employment tribunal incidence and outcomes: evidence from Britain », *British Journal of Industrial Relations*, vol.46, n°3, septembre, pp.469-499.
- SAUZE D. (2003), « La progression des CDD et leur rôle dans les variations de l'emploi en France de 1985 à 2000 », in EUZEBY C. (ed.) *Mondialisation et régulation sociale*, t.2, L'Harmattan.
- SAUZE D. (2006), *Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : une analyse sur données d'entreprises (1985-2000)*, Thèse pour le doctorat en Sciences Economiques, décembre.
- SAVATIER J. (1985), « La résiliation amiable du contrat de travail », *Droit social*, n°9-10, septembre-octobre, pp. 692-698.
- SEGUIN Ph. (1987), « Le nouveau droit des licenciements pour motif économique », *Droit social*, n°3, mars, pp. 180-183.
- SENTIS P. (1998), « Performances à long terme et caractéristiques financières des entreprises qui réduisent leurs effectifs », *Finance Contrôle Stratégie*, Volume 1, n° 4, décembre, pp. 115-150.
- SERVERIN E. et VALENTIN J. (2009), « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure », in MEDA D., GOMEL B. et SERVERIN E. (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, pp. 121-138.
- SERVERIN E., VALENTIN J., KIRAT T., SAUZE D. et DALMASSO R. (2008), « Évaluer le droit du licenciement. Comparaison des droits et des procédures, mesure des actions », *Revue de l'OFCE*, n° 107, avril, p. 29-64.
- SCHIVARDI F. et TORRINI R. (2008), « Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation », *Labour Economics*, vol. 15, n° 2.
- SIGNORETTO C. (2009), « Sur quels fondements économiques reposent les dernières réformes de la protection de l'emploi en France ? Le cas de la législation en matière de licenciement », *Mémoire de Master 2 Economie des Ressources Humaines et des Politiques Sociales*, sous la direction de J. Valentin, 139 p.
- SIGNORETTO C. (2011), « La recherche de l'accord du salarié dans la rupture pour motif économique », in KERLEAU M., LAGUERODIE S. et OUTIN J-L. (ed.), *Crise, inégalités et pauvretés*, pp. 115-130.

TOPALOV C. (1994), *Naissance du chômeur 1880-1910*, Albin Michel, Paris.

VAN LERBERGHE R.-M. (1985), « Le nouveau dispositif des congés de conversion », *Droit social*, n°9-10, septembre-octobre, pp.672-678.

VENN D. (2009), « Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators », *Document de travail n° 89 de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions de l'OCDE, Paris, juin.

VIRVILLE (De) M. (2004), *Pour un code du travail plus efficace*, Rapport au Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, janvier

VON BELOW D. et THOURSIE P. (2010), « Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 987-997.

VON NEUMAN J. et MORGENSTERN O. (1944), *Theory of Games and Economic Behavior*, Princeton University Press.

ANNEXES

Chapitre 1

Annexe 1.1 : Nombre de PSE notifiés à l'administration (2000-2012)

Annexe 1.2 : Taux des différentes modalités de gestion de la main-d'œuvre (1997-2010)

Annexe 1.3 : Répartition des modalités de rupture dans les sorties d'emploi (totales ou en CDI) (1999-2010)

Annexe 1.4 : Répartition des modalités de rupture dans les sorties d'emploi (totales ou en CDI) (2007-2010)

Annexe 1.5 : Répartition des différentes modalités de rupture dans les sorties du CDI, y compris les ruptures conventionnelles (2007-2010)

Annexe 1.6 : Evolution des motifs inscriptions à Pôle emploi après une rupture du CDI entre 1997 (base 100) et 2011

Annexe 1.7 : Evolution en taux de croissance des différentes modalités de rupture du CDI entre 1998 et 2010

Annexe 1.8 : Comparaison des taux calculés par la Dares et des taux calculés dans notre base des Emmo-Dmmo

Annexe 1.9 : Moyenne des taux individuels des différentes modalités de gestion de la main-d'œuvre, selon le secteur d'activité de l'établissement (2001-2010)

Annexe 1.10 : Taux de LME et LMP selon les secteurs d'activité (2001-2010)

Annexe 1.11 : Répartition des établissements selon le secteur d'activité et la taille d'effectifs

Annexe 1.12 : Moyenne des taux individuels des différentes modalités de gestion de la main-d'œuvre, selon la taille de l'établissement (2001-2010)

Annexe 1.13 : Recours annuel aux différentes modalités de rupture du CDI par les établissements (2001-2010)

Annexe 1.14 : Comparaison de l'intensité (moyenne des taux individuels) et du recours annuel (part des établissements ayant utilisé la modalité de rupture) aux deux types de licenciement

Annexe 1.15 : Répartition des établissements selon l'utilisation conjointe ou exclusive des deux modalités de licenciement (2001-2010)

Annexe 1.16 : Utilisation conjointe des deux modalités de licenciement, selon la taille de l'établissement (2001-2010)

Annexe 1.17 : Utilisation conjointe des deux modalités de licenciement, selon le secteur d'activité (2001-2010)

Annexe 1.18 : Taux agrégé de démission selon la pratique du licenciement

Annexe 1.19 : Répartition des établissements selon l'utilisation conjointe du licenciement et de la démission (2001-2010)

Annexe 1.20 : Utilisation conjointe du licenciement et de la démission, selon la taille de l'établissement (2001-2010)

Annexe 1.21 : Taux agrégé de RC selon la pratique du licenciement des établissements (à gauche) et selon la présence conjointe de licenciement et de démission (à droite)

Annexe 1.22 : Répartition des établissements selon l'utilisation conjointe du licenciement et de la rupture conventionnelle (2008-2010)

Annexe 1.23 : Comparaison de la distribution par secteur d'activité entre l'échantillon global Emmo-Dmmo et l'échantillon apparié Emmo-Dmmo-EAE

Annexe 1.24 : Comparaison de la distribution par taille d'effectifs entre l'échantillon global MMO et l'échantillon apparié MMO-EAE

Annexe 1.25 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de marge brute de l'entreprise

Chapitre 2

Annexe 2.1 : Nombre d'entreprises et d'établissements par étapes d'appariement

Annexe 2.2 : Statistiques descriptives des bases biennales (1999-2009)

Annexe 2.3 : Liens entre les pratiques de LME et de LMP

Annexe 2.4 : Test d'égalité des coefficients entre les deux régressions du probit bivarié pour les variables de gestion de la main-d'œuvre

Annexe 2.5 : Test d'égalité des coefficients entre les deux régressions du probit bivarié pour les variables économiques

Annexe 2.6 : Test d'égalité des coefficients entre les deux régressions du probit bivarié pour les variables de taille d'effectifs et de secteur d'activité

Annexe 2.7 : Lien entre le taux de croissance du ratio RCAI/CA et le ratio RCAI/CA

Annexe 2.8 : Lien entre le taux de croissance du CA et le niveau du CA

Annexe 2.9 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licencier pour motif personnel ou pour motif économique (1999-2003)

Annexe 2.10 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licencier pour motif personnel ou pour motif économique (2003-2007)

Annexe 2.11 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licencier pour motif personnel ou pour motif économique (2007-2009)

Annexe 2.12 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (1)

Annexe 2.13 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (2)

Annexe 2.14 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (3)

Annexe 2.15 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (4)

Annexe 2.16 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (5)

Annexe 2.17 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (6)

Annexe 2.18 : Test d'égalité des coefficients entre les régressions du probit quadrivarié

Chapitre 3

Annexe 3.1 : Les mesures publiques d'incitation à la cessation anticipée de l'activité pour raisons économiques

Annexe 3.2 : Des incitations financières au départ volontaire dans un contexte de suppressions d'emplois

Annexe 3.3 : Les dispositifs entraînant l'adhésion du salarié aux modalités préalables à une rupture pour motif économique

Annexe 3.4 : Les dispositifs entraînant l'adhésion aux modalités postérieures à une rupture pour motif économique

Chapitre 4

Annexe 4.1 Description de l'échantillon d'entreprises présentes entre 2006 et 2009

Annexe 4.2 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension

Annexe 4.3 : Estimateurs des doubles différences sans variables de contrôle

Annexe 4.4 : Estimateurs des doubles différences pour les variables de mouvements de main-d'œuvre

Annexe 4.5 : Estimateurs des doubles différences pour les variables de flux d'emploi

Annexe 4.6 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009 dans le tertiaire marchand

Annexe 4.7 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009 dans la construction

Annexe 4.8 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009 dans l'industrie

Annexe 4.9 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension, secteur du tertiaire marchand

Annexe 4.10 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension, secteur de la construction

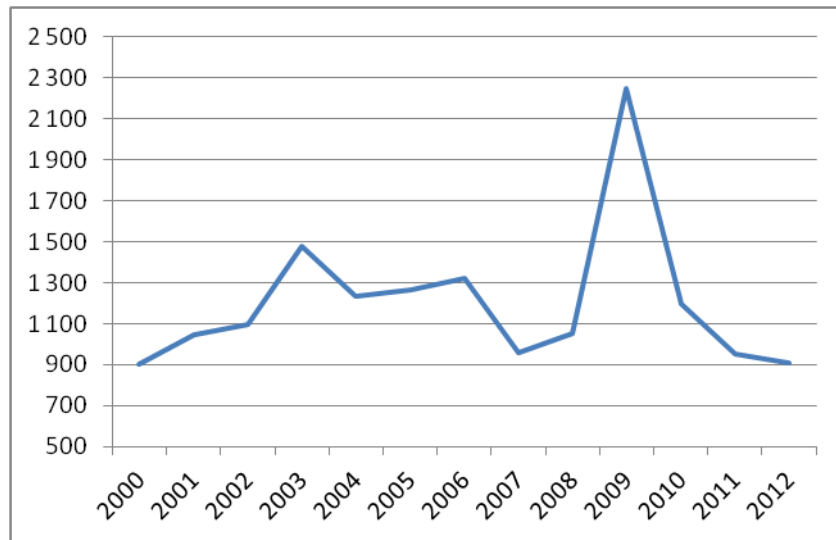
Annexe 4.11 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension, secteur de l'industrie

Annexe 4.12 : Estimateurs des doubles différences pour le secteur du tertiaire marchand

Annexe 4.13 : Estimateurs des doubles différences pour le secteur de la construction

Annexe 4.14 : Estimateurs des doubles différences pour le secteur de l'industrie

Annexe 1.1 : Nombre de PSE notifiés à l'administration (2000-2012)



Source : Dares-UT, remontées rapides. Fichier de la Dares des « Séries nationales corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables sur les dispositifs publics d'accompagnement des licenciés économiques », juin 2013.
Champ : France métropolitaine.

Annexe 1.2 : Taux des différentes modalités de gestion de la main-d'œuvre (1997-2010)

ANNEE	Taux de rotation	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux d'entrée en CDD	Taux d'entrée en CDI	Taux de sortie pour fin de CDD	Taux de démission	Taux de licenciement économique	Taux de licenciement autre qu'économique	Taux de fin de période d'essai	Taux de départ à la retraite
1997	34,8	35,0	34,5	24,6	7,4	20,0	5,3	1,2	1,7		1,0
1998	36,5	37,3	35,7	25,5	8,5	20,5	6,2	0,9	1,7		1,0
1999	36,3	37,4	35,1	27,1	10,3	21,4	7,5	0,9	1,9	1,5	1,1
2000	39,4	41,6	37,3	28,3	13,2	21,4	9,7	0,7	1,9	1,9	0,9
2001	39,5	41,1	37,9	28,0	13,1	22,1	9,6	0,6	2,1	2,0	0,6
2002	38,5	39,0	37,9	27,4	11,6	22,7	8,5	0,8	2,4	2,0	0,7
2003	36,8	37,0	36,7	26,6	10,4	22,3	7,4	0,9	2,5	1,9	0,8
2004	37,7	37,9	37,5	27,4	10,5	23,3	6,9	0,7	2,5	1,8	1,4
2005	38,6	38,9	38,2	28,3	10,6	24,3	6,8	0,7	2,5	1,8	1,3
2006	39,3	40,0	38,6	29,0	11,0	24,4	7,0	0,6	2,4	1,7	1,4
2007	43,4	44,3	42,5	31,5	12,8	26,5	8,3	0,5	2,5	2,1	1,5
2008	42,9	43,2	42,6	31,1	12,1	26,8	8,0	0,5	2,7	2,0	1,4
2009	43,6	43,1	44,1	34,0	9,1	30,8	5,5	1,0	2,4	1,7	1,1
2010	45,3	45,9	44,8	35,6	10,3	31,3	5,8	0,6	2,1	1,9	1,1
2011	48,9	49,7	48,1	39,0	10,7	34,8	6,1	0,3	2,0	2,0	0,8

Source : Dares, mouvements de main-d'œuvre EMMO-DMMO. Pour les seules années 1997 et 1998, les taux proviennent d'une publication de la Dares (Lutinier, 2007) qui ne fournissait par le taux de fin de période d'essai.

Note : le taux de sortie, par exemple, correspond au nombre total de sortie d'établissements rapporté au nombre de salariés présents en moyenne sur l'année. Depuis la publication du 1er semestre 2009, les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.3 : Répartition des modalités de rupture dans les sorties d'emploi (totales ou en CDI) (1999-2010)

ANNEE	Dans les sorties totales				Dans les sorties de CDI (démissions et licenciements)		
	Part des fins de CDD	Part des démissions	Part des LME	Part des LMP	Part des démissions	Part des LME	Part des LMP
1999	61,0	21,4	2,5	5,3	73,2	8,6	18,3
2000	57,4	26,0	1,8	5,1	79,0	5,4	15,6
2001	58,2	25,3	1,5	5,6	78,1	4,7	17,2
2002	59,8	22,5	2,0	6,4	72,8	6,5	20,6
2003	60,8	20,1	2,3	6,9	68,4	8,0	23,6
2004	62,1	18,5	1,9	6,6	68,4	7,1	24,5
2005	63,6	17,8	1,7	6,7	68,0	6,6	25,4
2006	63,2	18,0	1,6	6,3	69,6	6,2	24,2
2007	62,4	19,5	1,3	5,9	73,1	4,8	22,1
2008	63,0	18,7	1,2	6,2	71,6	4,6	23,8
2009	69,9	12,4	2,2	5,4	61,8	11,2	27,0
2010	69,8	13,1	1,3	4,7	68,6	6,8	24,6

Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

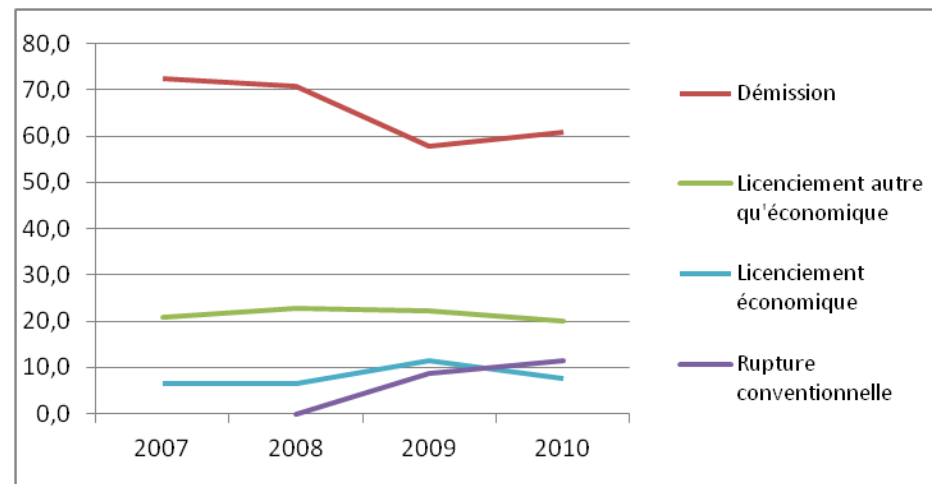
Mode de calcul : par exemple, la part des fins de CDD dans les sorties totales est calculée comme suit : $[(\text{taux de sortie pour fin de CDD}) / (\text{taux de sortie})] * 100 = [(\text{nombre de fins de CDD}) / (\text{nombre totale de sorties})] * 100$.

Annexe 1.4 : Répartition des modalités de rupture dans les sorties d'emploi (totales ou en CDI) (2007-2010)

ANNEE	Dans les sorties totales					Dans les sorties du CDI (démissions, licenciements et ruptures conventionnelles)			
	Part des fins de CDD	Part des démissions	Part des LME	Part des LMP	Part des RC	Part des démissions	Part des LME	Part des LMP	Part des RC
2007	62,1	19,7	1,8	5,7	0,0	72,6	6,5	21,0	0,0
2008	61,7	19,4	1,8	6,2	0,0	70,7	6,5	22,8	0,0
2009	68,4	13,2	2,6	5,1	2,0	57,7	11,5	22,1	8,7
2010	69,2	13,6	1,7	4,5	2,5	61,0	7,6	20,0	11,4

Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO, Dares.

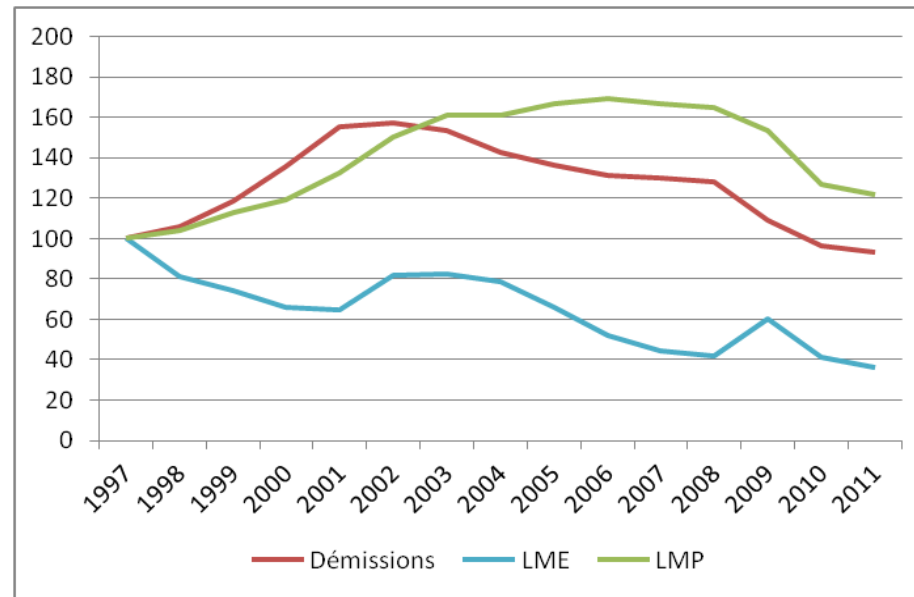
Champ : établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.5 : Répartition des différentes modalités de rupture dans les sorties du CDI, y compris les ruptures conventionnelles (2007-2010)

Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.6 : Evolution des motifs inscriptions à Pôle emploi après une rupture du CDI entre 1997 (base 100) et 2011



Source : STMT – Pôle emploi, Dares. Flux mensuels sommés par année, en milliers.
 Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C. France métropolitaine.
 Note : la catégorie « autres licenciements » présente dans les motifs d'entrée correspond aux licenciements pour motif personnel (LMP).
 Lecture : entre 1997 (base 100) et 2011, les licenciements pour motif économique ont diminué d'environ 60 %.

Annexe 1.7 : Evolution en taux de croissance des différentes modalités de rupture du CDI entre 1998 et 2010

ANNEE	LME	LMP	Démission	Taux de croissance du PIB
1998	-25,0	0,0	17,0	3,4
1999	-2,5	10,2	21,0	3,3
2000	-24,2	2,3	29,5	3,7
2001	-13,9	10,4	-1,2	1,8
2002	33,2	14,2	-11,2	0,9
2003	12,8	5,5	-13,3	0,9
2004	-16,5	-2,3	-6,2	2,5
2005	-7,9	2,2	-1,8	1,8
2006	-6,4	-4,6	2,4	2,5
2007	-12,4	3,4	19,0	2,3
2008	-6,3	5,8	-3,9	-0,1
2009	93,7	-10,1	-31,6	-3,1
2010	-41,3	-12,3	7,2	1,7

Source : calculs de l'auteur à partir des taux de sorties des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.8 : Comparaison des taux calculés par la Dares et des taux calculés dans notre base des EMMO-DMMO

ANNEE	Notre base des EMMO-DMMO						Différence en points de % entre l'échantillon de la Dares et notre base des EMMO-DMMO					
	Taux de démission	Taux de LMP	Taux de LME	Taux de fin de CDD	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de démission	Taux de LMP	Taux de LME	Taux de fin de CDD	Taux d'entrée	Taux de sortie
2001	8,9	1,9	0,5	20,4	37,9	34,9	0,7	0,2	0,1	1,7	3,2	3,0
2002	7,9	2,3	0,6	21,0	36,3	35,0	0,7	0,2	0,1	1,7	2,7	2,9
2003	6,8	2,4	0,7	20,6	34,3	33,8	0,6	0,2	0,1	1,7	2,7	2,9
2004	6,4	2,3	0,6	21,7	35,5	34,8	0,5	0,2	0,1	1,6	2,4	2,7
2005	6,3	2,4	0,6	22,5	36,1	35,3	0,5	0,2	0,1	1,9	2,8	2,9
2006	6,5	2,3	0,5	22,8	37,5	36,0	0,5	0,1	0,1	1,6	2,5	2,6
2007	7,6	2,3	0,5	24,3	41,0	39,0	0,7	0,2	0,0	2,3	3,2	3,5
2008	7,4	2,5	0,5	24,3	40,4	39,5	0,6	0,2	0,0	2,6	2,8	3,1
2009	5,1	2,2	0,9	28,1	40,2	40,6	0,4	0,2	0,1	2,8	2,9	3,5
2010	5,5	2,0	0,5	30,1	45,3	43,1	0,4	0,1	0,0	1,1	0,6	1,7

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares. Cf. Annexe 1.2 p. 264 pour les taux de la Dares. Les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.9 : Moyenne des taux individuels des différentes modalités de gestion de la main-d'œuvre, selon le secteur d'activité de l'établissement (2001-2010)

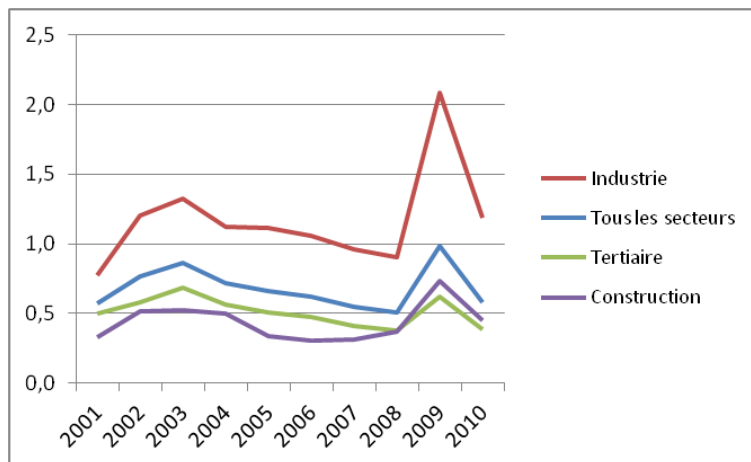
<i>En moyenne individuelle</i>	ANNEE	Taux de démission	Taux de licenciement économique	Taux de licenciement autre qu'économique
Industrie	2001	7,8	1,0	1,9
	2002	6,6	1,5	2,2
	2003	6,0	1,8	2,2
	2004	5,7	1,6	2,2
	2005	5,2	1,7	2,3
	2006	5,4	1,4	2,2
	2007	6,3	1,1	1,9
	2008	6,5	1,1	2,0
	2009	3,6	3,2	2,0
	2010	4,6	1,2	1,6
Construction	2001	10,3	0,3	2,0
	2002	9,1	0,5	2,3
	2003	8,6	0,6	2,5
	2004	8,6	0,5	2,6
	2005	8,4	0,3	2,5
	2006	8,6	0,3	2,3
	2007	10,5	0,6	3,4
	2008	10,2	0,7	3,7
	2009	5,3	1,1	2,6
	2010	5,3	0,6	2,3
Tertiaire marchand	2001	13,1	0,6	2,2
	2002	12,2	0,7	2,6
	2003	10,7	0,8	2,8
	2004	10,0	0,7	2,8
	2005	9,6	0,6	2,8
	2006	9,6	0,6	2,8
	2007	10,7	0,5	2,6
	2008	10,4	0,5	2,9
	2009	7,9	0,8	2,4
	2010	8,2	0,5	2,2

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

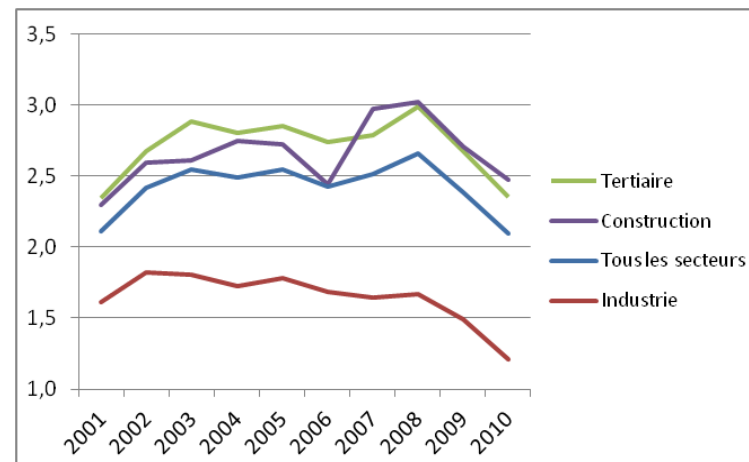
Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.10 : Taux de LME et LMP selon les secteurs d'activité (2001-2010)

Taux de LME



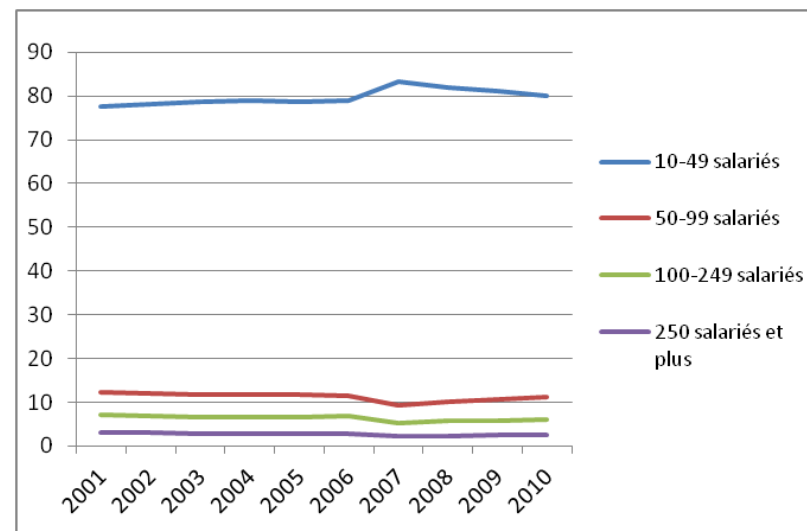
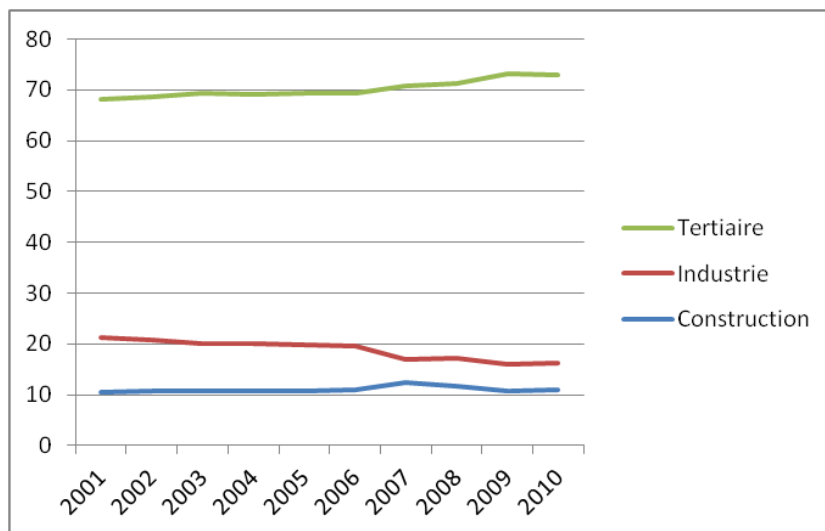
Taux de LMP



Source : EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.11 : Répartition des établissements selon le secteur d'activité et la taille d'effectifs



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.12 : Moyenne des taux individuels des différentes modalités de gestion de la main-d'œuvre, selon la taille de l'établissement (2001-2010)

<i>En moyenne individuelle</i>	ANNEE	Taux de démission	Taux de LME	Taux de LMP
10-49 salariés	2001	12,5	0,7	2,1
	2002	11,5	0,9	2,5
	2003	10,3	1,1	2,7
	2004	9,7	0,9	2,7
	2005	9,2	0,9	2,7
	2006	9,2	0,8	2,6
	2007	10,4	0,7	2,6
	2008	10,2	0,7	2,8
	2009	7,3	1,3	2,4
	2010	7,8	0,6	2,2
50 salariés ou plus	2001	9,0	0,5	2,1
	2002	7,9	0,7	2,4
	2003	6,8	0,8	2,6
	2004	6,2	0,6	2,5
	2005	6,2	0,6	2,6
	2006	6,5	0,6	2,5
	2007	7,8	0,5	2,4
	2008	7,4	0,5	2,6
	2009	5,0	0,9	2,4
	2010	5,2	0,5	2,1

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.13 : Recours annuel aux différentes modalités de rupture du CDI par les établissements (2001-2010)

ANNEE	A réalisé au moins un LME	A réalisé au moins un LMP	A réalisé au moins une démission	A réalisé au moins une RC	Ensemble
2001	7,7	36,5	75,8		220 106
2002	8,4	39,1	73,1		224 530
2003	9,4	40,5	69,9		231 169
2004	8,6	40,6	68,7		239 800
2005	8,0	41,6	68,3		237 667
2006	7,1	40,2	68,8		233 064
2007	5,7	37,3	68,8	0,0	323 439
2008	5,9	39,3	68,8	2,6	313 972
2009	9,4	35,0	57,0	16,8	298 773
2010	6,2	33,2	60,7	21,9	315 285

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, 33,2 % des établissements ont réalisé au moins un LMP au cours de l'année.

Annexe 1.14 : Comparaison de l'intensité (moyenne des taux individuels) et du recours annuel (part des établissements ayant utilisé la modalité de rupture) aux deux types de licenciement

ANNEE	Moyenne des taux individuels de LME	A réalisé au moins un LME au cours de l'année	Moyenne des taux individuels de LMP	A réalisé au moins un LMP au cours de l'année
2001	0,65	7,74	2,09	36,45
2002	0,84	8,42	2,45	39,12
2003	1,01	9,44	2,64	40,50
2004	0,86	8,55	2,63	40,58
2005	0,81	8,02	2,67	41,56
2006	0,74	7,07	2,60	40,23
2007	0,63	5,70	2,59	37,29
2008	0,62	5,94	2,80	39,33
2009	1,22	9,43	2,36	35,03
2010	0,62	6,16	2,15	33,21

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, le taux de LME en moyenne par établissement était de 0,62 % ; tandis que la part des établissements ayant réalisé au moins un LME au cours de l'année était de 6,16 %.

**Annexe 1.15 : Répartition des établissements selon l'utilisation conjointe ou exclusive des deux modalités de licenciement
(2001-2010)**

ANNEE	A utilisé au moins une fois le LME et le LMP	N'a jamais utilisé ni le LME ni le LMP	A utilisé au moins une fois le LMP sans jamais utiliser le LME	A utilisé au moins une fois le LME sans jamais utiliser le LMP	Ensemble
2001	4,3	60,1	32,2	3,5	220 106
2002	4,6	57,1	34,5	3,8	224 530
2003	5,2	55,3	35,3	4,3	231 169
2004	4,7	55,6	35,9	3,9	239 800
2005	4,5	54,9	37,1	3,6	237 667
2006	4,0	56,7	36,3	3,1	233 064
2007	3,1	60,1	34,2	2,6	323 439
2008	3,1	57,8	36,2	2,8	313 972
2009	4,2	59,7	30,9	5,3	298 773
2010	3,1	63,7	30,1	3,1	315 285

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, 3,1 % des établissements a utilisé au moins une fois le LME et le LMP au cours de l'année, alors qu'ils sont 63,7 % à n'avoir utilisé aucun des deux motifs de licenciement.

Annexe 1.16 : Utilisation conjointe des deux modalités de licenciement, selon la taille de l'établissement (2001-2010)

	A utilisé au moins une fois le LME et le LMP		N'a jamais utilisé ni le LME ni le LMP	
ANNEE	10-49 salariés	50 salariés et plus	10-49 salariés	50 salariés et plus
2001	2,3	11,1	68,8	29,9
2002	2,7	11,5	65,3	27,5
2003	3,2	12,6	63,2	25,8
2004	3,0	11,1	63,1	27,1
2005	2,8	10,7	62,7	26,0
2006	2,5	9,5	64,5	27,1
2007	2,1	8,3	66,5	28,3
2008	2,0	8,1	64,6	27,4
2009	2,9	9,8	66,7	29,9
2010	1,9	7,9	71,3	33,3
	A utilisé au moins une fois le LMP sans jamais utiliser le LME		A utilisé au moins une fois le LME sans jamais utiliser le LMP	
ANNEE	10-49 salariés	50 salariés et plus	10-49 salariés	50 salariés et plus
2001	25,4	55,8	3,6	3,2
2002	28,0	57,9	4,1	3,0
2003	29,0	58,5	4,6	3,1
2004	29,7	59,3	4,2	2,6
2005	30,7	60,8	3,9	2,5
2006	29,6	61,2	3,3	2,3
2007	28,8	61,1	2,6	2,4
2008	30,4	62,5	3,0	1,9
2009	24,8	57,1	5,7	3,2
2010	23,8	55,8	3,1	3,0

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.17 : Utilisation conjointe des deux modalités de licenciement, selon le secteur d'activité (2001-2010)

ANNEE	A utilisé au moins une fois le LME et le LMP			N'a jamais utilisé ni le LME ni le LMP		
	Construction	Industrie	Tertiaire	Construction	Industrie	Tertiaire
2001	2,1	6,8	3,8	65,2	54,3	61,1
2002	2,3	7,5	4,1	62,0	49,6	58,5
2003	2,5	8,4	4,7	59,9	48,4	56,5
2004	2,4	7,4	4,2	60,4	50,5	56,3
2005	1,8	7,9	3,9	58,7	49,4	55,9
2006	1,9	6,4	3,6	63,6	52,7	56,7
2007	4,0	4,5	2,6	60,6	58,2	60,5
2008	1,3	5,2	2,9	59,0	56,9	57,9
2009	3,4	7,6	3,5	59,4	50,1	61,9
2010	2,1	5,1	2,8	62,0	60,1	64,8
ANNEE	A utilisé au moins une fois le LMP sans jamais utiliser le LME			A utilisé au moins une fois le LME sans jamais utiliser le LMP		
	Construction	Industrie	Tertiaire	Construction	Industrie	Tertiaire
2001	30,1	34,1	31,9	2,5	4,8	3,2
2002	33,1	36,5	34,1	2,6	6,4	3,2
2003	34,5	36,5	35,1	3,0	6,7	3,7
2004	34,8	36,2	36,0	2,5	5,9	3,5
2005	37,3	36,7	37,2	2,2	6,0	3,1
2006	32,9	35,8	36,9	1,6	5,1	2,8
2007	34,9	32,5	34,4	0,5	4,8	2,4
2008	36,5	33,8	36,8	3,2	4,1	2,5
2009	32,5	32,0	30,4	4,8	10,3	4,2
2010	32,9	28,9	30,0	3,0	5,9	2,5

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.18 : Taux agrégé de démission selon la pratique du licenciement

ANNEE	A utilisé au moins une fois le LME et le LMP	N'a jamais utilisé ni le LME ni le LMP	A utilisé au moins une fois le LMP sans jamais utiliser le LME	A utilisé au moins une fois le LME sans jamais utiliser le LMP	Ensemble
2001	8,6	8,5	9,2	7,6	8,9
2002	7,0	7,7	8,2	6,7	7,9
2003	6,0	6,9	7,0	5,3	6,8
2004	5,7	6,1	6,8	5,3	6,4
2005	5,9	5,8	6,7	5,3	6,3
2006	6,4	5,9	6,9	5,4	6,5
2007	7,3	6,9	8,2	7,1	7,6
2008	7,3	6,6	7,9	6,7	7,4
2009	5,4	4,6	5,4	3,9	5,1
2010	5,2	5,1	5,9	3,5	5,5

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.19 : Répartition des établissements selon l'utilisation conjointe du licenciement et de la démission (2001-2010)

ANNEE	A eu au moins une démission et utilisé le licenciement	N'a jamais eu de démission ni utilisé de licenciement	A utilisé au moins une fois le licenciement sans jamais avoir eu une démission	A eu au moins une démission sans jamais utiliser le licenciement	Ensemble
2001	34,0	18,3	5,9	41,8	220 106
2002	35,2	19,2	7,8	37,9	224 530
2003	35,5	20,8	9,3	34,5	231 169
2004	34,8	21,6	9,6	33,9	239 800
2005	35,0	21,6	10,2	33,3	237 667
2006	34,2	22,1	9,2	34,6	233 064
2007	32,1	23,4	7,8	36,7	323 439
2008	33,7	22,7	8,5	35,1	313 972
2009	27,3	30,1	12,9	29,7	298 773
2010	26,5	29,5	9,8	34,2	315 285

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : en 2010, 26,5 % des établissements ont connu au moins une démission et utilisé au moins une fois un licenciement (quel que soit le motif) au cours de l'année.

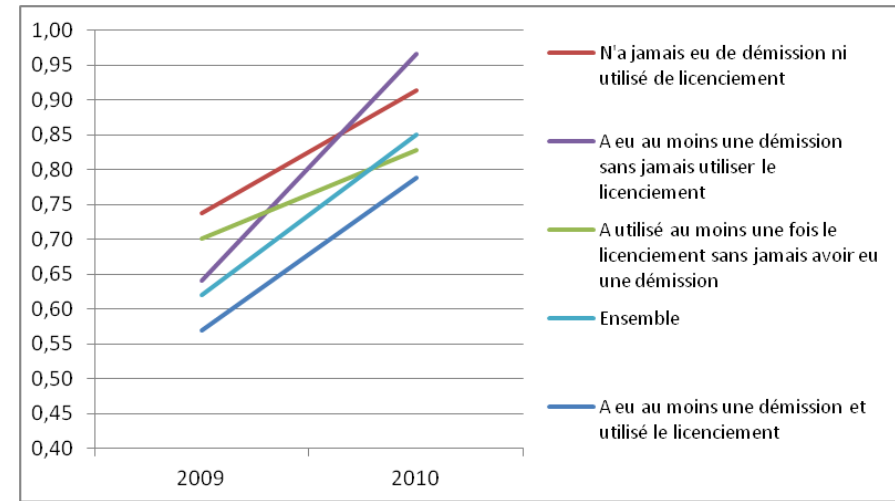
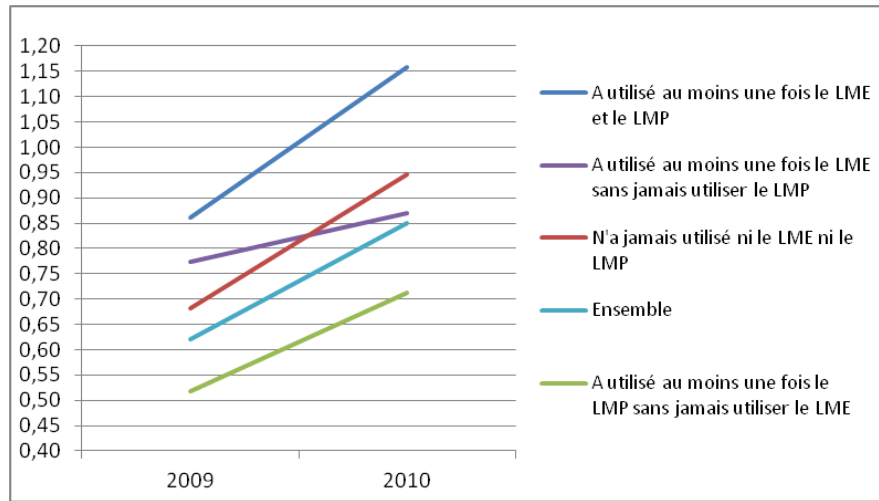
Annexe 1.20 : Utilisation conjointe du licenciement et de la démission, selon la taille de l'établissement (2001-2010)

	A eu au moins une démission et utilisé le licenciement		N'a jamais eu de démission ni utilisé de licenciement	
ANNEE	10-49 salariés	50 salariés et plus	10-49 salariés	50 salariés et plus
2001	24,5	67,0	22,0	5,1
2002	25,9	68,3	23,0	5,3
2003	26,5	68,4	24,8	5,9
2004	26,3	66,9	25,4	7,4
2005	26,0	68,1	25,5	7,0
2006	25,2	67,8	26,2	6,7
2007	24,9	67,6	26,8	6,6
2008	25,9	68,8	26,3	6,8
2009	19,6	60,5	34,8	9,8
2010	18,4	59,2	34,5	9,3
	A utilisé au moins une fois le licenciement sans jamais avoir eu une démission		A eu au moins une démission sans jamais utiliser le licenciement	
ANNEE	10-49 salariés	50 salariés et plus	10-49 salariés	50 salariés et plus
2001	6,7	3,2	46,7	24,7
2002	8,7	4,2	42,3	22,2
2003	10,2	5,8	38,4	19,9
2004	10,6	6,0	37,7	19,6
2005	11,3	5,8	37,2	19,0
2006	10,2	5,1	38,4	20,3
2007	8,5	4,1	39,7	21,7
2008	9,5	3,8	38,3	20,7
2009	13,7	9,6	31,9	20,2
2010	10,4	7,5	36,8	24,0

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.21 : Taux agrégé de RC selon la pratique du licenciement des établissements (à gauche) et selon la présence conjointe de licenciement et de démission (à droite)



Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Lecture : sur le graphique de gauche, on remarque qu'en 2010, les établissements ayant utilisé au moins une fois le LME et le LMP au cours de l'année sont caractérisés par un taux de RC de 1,15 %.

**Annexe 1.22 : Répartition des établissements selon l'utilisation conjointe du licenciement et de la rupture conventionnelle
(2008-2010)**

ANNEE	A utilisé au moins fois la RC et le licenciement	N'a jamais utilisé ni la RC ni le licenciement	A utilisé au moins une fois le licenciement sans jamais utiliser la RC	A utilisé au moins une fois la RC sans jamais utiliser le licenciement	Ensemble
2008	1,4	56,6	40,8	1,2	313 972
2009	8,5	51,4	31,8	8,3	298 773
2010	10,2	52,0	26,1	11,7	315 285

Source : calculs de l'auteur à partir des EMMO-DMMO, Dares.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.23 : Comparaison de la distribution par secteur d'activité entre l'échantillon global EMMO-DMMO et l'échantillon apparié EMMO-DMMO-EAE

ANNEE	Base EMMO-DMMO				Base EMMO-DMMO-EAE			
	Construction	Industrie	Tertiaire	Ensemble	Construction	Industrie	Tertiaire marchand	Ensemble
2001	10,5	21,3	68,2	220 106	9,1	39,2	51,6	33 481
2002	10,7	20,7	68,6	224 530	8,9	38,1	53,0	34 691
2003	10,7	20,0	69,3	231 169	8,9	36,2	54,9	36 200
2004	10,7	20,1	69,2	239 800	8,8	36,0	55,2	37 076
2005	10,7	19,9	69,5	237 667	8,9	35,4	55,7	38 051
2006	11,0	19,6	69,3	233 064	9,6	36,3	54,1	35 389
2007	12,3	17,0	70,7	323 439	9,3	33,9	56,7	37 548
2008	11,7	17,1	71,2	313 972	10,9	30,6	58,5	46 964
2009	10,7	16,0	73,3	298 773	11,3	30,2	58,5	45 557

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Note : la base EMMO-DMMO-EAE ne contient plus d'établissements du secteur tertiaire non marchand, alors que dans la base MMO, l'ensemble du secteur tertiaire (marchand et non marchand) est représenté.

Annexe 1.24 : Comparaison de la distribution par taille d'effectifs entre l'échantillon global MMO et l'échantillon apparié MMO-EAE

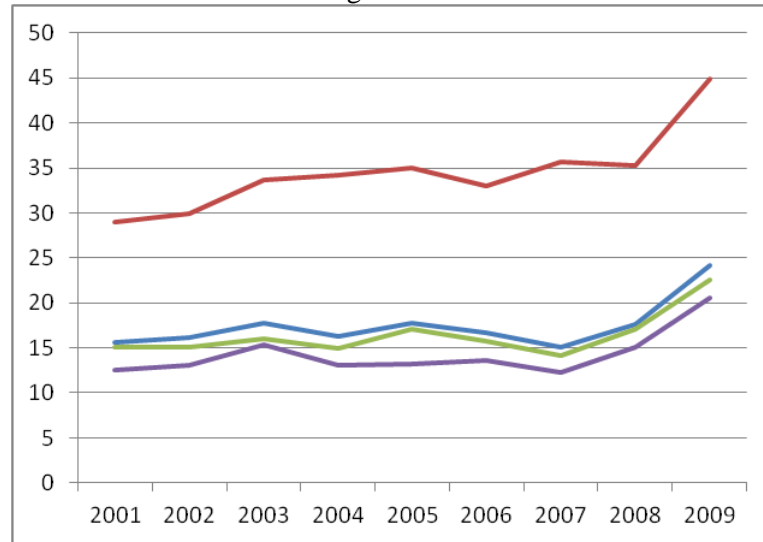
ANNEE	Base MMO				Base MMO-EAE			
	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Ensemble	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Ensemble
1999	77,6	12,2	10,2	220 106	23,3	36,6	40,1	30 024
2000	78,1	12,1	9,8	224 530	22,3	35,8	41,9	31 328
2001	78,7	11,8	9,6	231 169	20,6	36,4	43,0	33 481
2002	79,0	11,6	9,4	239 800	22,4	36,5	41,1	34 691
2003	78,8	11,8	9,4	237 667	22,8	37,1	40,1	36 200
2004	79,0	11,4	9,6	233 064	23,2	37,2	39,6	37 076
2005	83,3	9,4	7,4	323 439	23,5	37,1	39,3	38 051
2006	81,8	10,2	8,0	313 972	23,0	37,1	39,9	35 389
2007	81,1	10,6	8,3	298 773	22,9	37,3	39,8	37 548
2008	80,1	11,3	8,6	220 106	34,8	31,5	33,6	46 964
2009	77,6	12,2	10,2	224 530	33,3	33,0	33,6	45 557

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

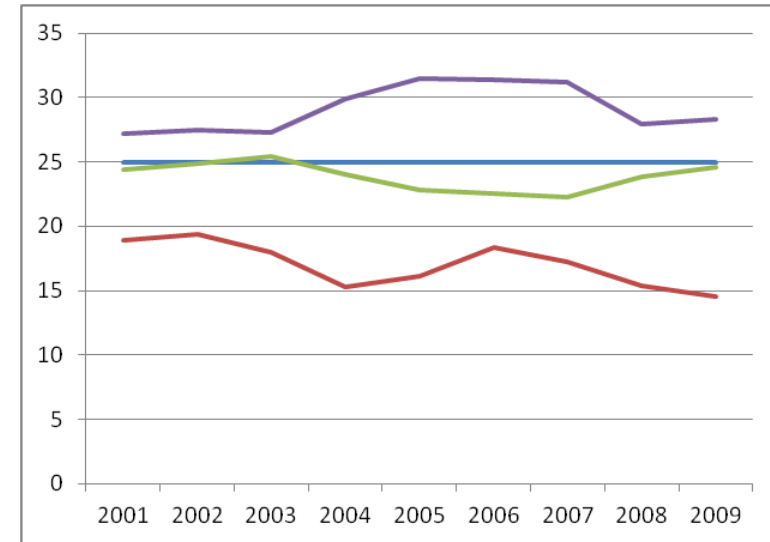
Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Annexe 1.25 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de marge brute de l'entreprise

Part des établissements dont l'entreprise a un taux de marge brute négatif ou nul



Part des établissements dont l'entreprise a un taux de marge brute élevé



— Ensemble — Ni LMP ni LME — Que LMP — Que LME

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel (hors agricole) de la France métropolitaine.

Note : sur le graphique de droite, la courbe bleue représente l'ensemble des établissements qui ont un taux de marge brute élevé, c'est-à-dire supérieur au Q3 de la distribution, par conséquent, elle est nécessairement égale à 25 % tous les ans.

Annexe 2.1 : Nombre d'entreprises et d'établissements par étapes d'appariement

Appariement EMMO-DMMO et EAE						
1999						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	200 697	51319	220 494	51 319	31 521	18 682
Nombre d'établissements		64 674	233 850	64 674	42 215	19 720
2000						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	196 299	50426	215 473	50 426	31 246	18 123
Nombre d'établissements		63 490	228 543	63 491	41 676	19 103
2001						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	195 171	41319	208 551	41 319	27 916	15 762
Nombre d'établissements		54 125	221 376	54 130	38 840	16 700
2002						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	192 317	44209	207 526	44 209	28 984	16 236
Nombre d'établissements		57 961	221 293	57 966	40 629	17 176

2003						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	191 825	45274	207 365	45 274	29 708	16 344
Nombre d'établissements		59 879	221 994	59 880	42 362	17 252
2004						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	189 437	44920	204 787	44 920	29 564	16 356
Nombre d'établissements		60 740	220 613	60 740	43 156	17 441
2005						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	189 286	43626	203 556	43 626	29 256	18 564
Nombre d'établissements		59 406	219 434	59 438	43 149	19 204
2006						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	166 733	43721	183 116	43 721	27 330	15 341
Nombre d'établissements		59 739	199 142	59 742	40 198	16 465
2007						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Si le nombre d'établissements est supérieur d'une unité ou égal au nombre d'établissements que compte l'entreprise
Nombre d'entreprises	174 633	41 117	192 042	41 117	23 688	12 579
Nombre d'établissements		55 410	206 351	55 410	36 021	13 618

2008						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Reprise des entreprises présentes dans la base en 2006 et 2007, auxquelles on leur affecte en 2008 le nombre d'établissements qu'elles détenaient. Puis on récupère aussi les établissements en 2008 dont la somme des effectifs des établissements formant l'entreprise (source MMO) = 90-110% de la taille entreprise (source EAE)
Nombre d'entreprises	2 450 195	41679	2 455 292	41 679	36 582	19 058
Nombre d'établissements		56 406	2 470 019	56 406	49 706	
2009						
	EAE	EMMO-DMMO	EAE-MMO	Après suppression des entreprises EAE qui n'ont aucun établissement MMO	Après suppression des établissements MMO qui n'appartiennent à aucune entreprise EAE	Reprise des entreprises présentes dans la base en 2006 et 2007, auxquelles on leur affecte en 2009 le nombre d'établissements qu'elles détenaient. Puis on récupère aussi les établissements en 2009 dont la somme des effectifs des établissements formant l'entreprise (source MMO) = 90-110% de la taille entreprise (source EAE)
Nombre d'entreprises	2 320 092	40120	2 323 699	40 120	36 513	20 294
Nombre d'établissements		54 398	2 337 977	54 398	49 346	

Champ : entreprises du secteur marchand hors agriculture. Les petites entreprises de moins de 10 salariés n'ont pas encore été supprimées à cette étape, mais elles représentent moins de 3 % de l'échantillon chaque année, sauf en 2008 et 2009, où leur part est respectivement de 12 et 13 %.

Note : les cases de la dernière colonne correspondent à la dernière étape de l'appariement expliqué plus en détail dans la section 2.1.1 p. 99.

Annexe 2.2 : Statistiques descriptives des bases biennales (1999-2009)

Base	1999/ 2000	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009
Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>En %</i>	<i>Caractéristiques structurelles</i>										
Secteur d'activité											
Industrie		45,5	46,0	46,0	43,4	42,0	45,6	41,5	48,1	46,2	45,9
Construction		12,6	10,7	9,6	9,9	9,6	9,2	9,4	8,6	8,2	8,5
Autre tertiaire		24,5	25,1	27,4	27,9	29,1	28,7	28,8	12,8	15,4	17,2
Commerce		17,4	18,2	17,0	18,7	19,2	19,6	20,3	30,5	30,3	28,4
Taille d'effectifs											
10-49 salariés		40,5	30,1	28,4	30,2	30,9	24,2	27,9	8,0	16,5	4,4
50-99 salariés		30,2	34,9	36,0	36,3	36,3	40,7	38,5	48,0	42,5	43,8
100 salariés et plus		29,3	35,0	35,5	33,5	32,9	35,2	33,6	44,0	41,0	51,8
<i>En %</i>	<i>Comportement de licenciement</i>										
Au moins un licenciement dans l'année	56,3	55,4	60,7	63,6	64,9	65,8	68,8	66,3	72,0	69,7	75,1
Au moins un LMP dans l'année	51,4	51,6	57,6	60,1	60,6	61,8	65,4	63,2	69,6	67,2	69,7
Au moins un LME dans l'année	14,0	10,5	10,4	11,8	12,9	11,9	11,8	11,1	9,7	9,7	19,0
<i>En %</i>	<i>Mouvements de main-d'œuvre</i>										
Taux de licenciement											
moyenne	2,7	2,3	2,4	2,8	3,1	3,0	3,2	3,1	2,7	2,9	3,5
médiane	1,0	0,8	1,1	1,3	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6
q1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
q3	3,5	3,0	3,1	3,5	3,8	3,9	3,9	3,7	3,3	3,5	3,9
Taux de LMP											

moyenne	1,9	1,7	1,9	2,1	2,2	2,3	2,4	2,3	2,1	2,2	2,0	
médiane	0,5	0,4	0,9	1,1	1,1	1,2	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	
q3	2,7	2,5	2,6	2,9	3,1	3,2	3,3	3,2	2,9	3,1	2,7	
Taux de LME												
moyenne	0,7	0,6	0,6	0,7	0,9	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6	1,5	
Taux de démission												
moyenne	8,6	9,8	9,2	7,7	7,1	6,9	6,5	6,8	6,2	6,2	3,4	
médiane	4,4	5,8	5,6	4,1	3,6	3,6	3,5	3,9	4,0	3,9	1,8	
q1	1,4	2,1	2,3	1,5	1,2	1,1	1,2	1,4	1,7	1,6	0,6	
q3	10,0	12,2	11,1	9,1	8,1	8,1	7,8	8,6	8,2	7,9	4,1	
Taux de fin de CDD												
moyenne	16,8	13,5	13,0	13,8	13,9	14,6	14,2	13,6	13,4	13,0	13,1	
médiane	6,1	4,9	4,8	4,1	4,0	4,1	4,0	3,9	3,8	3,7	3,2	
q1	1,1	0,6	0,8	0,6	0,4	0,4	0,6	0,4	0,9	0,7	0,9	
q3	17,1	14,0	13,6	12,1	12,5	13,1	13,1	12,8	12,1	11,6	9,9	
Taux de RC												
moyenne											0,6	
q3											0,6	
Taux de rotation												
moyenne	34,3	31,3	29,5	28,3	28,5	29,3	28,5	28,2	26,9	26,4	22,7	
médiane	20,5	20,7	18,9	15,7	15,4	16,0	16,1	16,7	16,2	15,5	11,5	
q1	10,5	10,9	10,2	8,2	7,6	8,3	8,3	8,7	9,0	8,4	6,2	
q3	39,3	37,3	34,6	30,4	31,0	32,0	31,7	32,9	30,0	30,0	22,6	
Taux d'entrée en CDD												
moyenne	29,4	25,8	22,5	22,3	22,2	24,0	22,0	22,4	18,7	18,4	15,2	
médiane	11,8	10,8	9,2	7,1	7,0	7,9	7,6	7,8	7,2	6,5	3,9	
q1	3,2	2,9	2,4	1,6	1,5	1,8	1,8	1,8	2,0	1,7	1,0	
q3	32,1	28,6	24,9	20,6	20,9	23,2	22,2	23,2	19,8	18,6	12,8	

Taux agrégé de :												
Licenciement	2,4	2,0	2,0	2,3	2,6	2,6	2,8	2,7	2,4	2,5	2,6	
LMP	1,8	1,5	1,6	1,8	2,0	2,1	2,2	2,0	1,9	2,0	1,7	
LME	0,7	0,5	0,4	0,8	0,7	0,5	0,6	0,7	0,5	0,4	0,9	
<i>En %</i>	<i>Indicateurs économiques</i>											
Taux de croissance de la VA												
Médiane		3,9	3,7	2,1	1,5	3,0	1,7	3,8	5,0	0,9	-3,6	
Ratio RCAI/CA												
médiane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
q1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
q3	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	8	
Taux de croissance du ratio RCAI/CA												
médiane		1	0	-3	-4	1	-4	1	5	-11	7	
q1		-44	-46	-56	-54	-42	-50	-42	-33	-66	-50	
q3		64	61	48	49	64	51	60	63	29	78	
Taux de croissance du CA												
médiane		6	4	2	1	3	3	4	5	3	-7	
q1		-2	-3	-7	-7	-4	-4	-3	-1	-6	-18	
q3		15	12	8	8	10	10	12	13	10	1	
Taux de croissance du taux de rentabilité économique												
médiane		-1	-2	-7	-8	-2	-8	-1	4	-10	-15	
q1		-37	-38	-45	-46	-38	-45	-38	-29	-51	-63	
q3		47	45	34	31	41	30	44	52	25	19	
Nombre d'entreprises	12602	12602	10863	10961	11312	11661	10601	11052	8246	10227	11308	

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture.

Annexe 2.3 : Liens entre les pratiques de LME et de LMP

Base		1999/2000		1999/2000		2000/2001		2001/2002		2002/2003			
Année		1999		2000		2001		2002		2003			
En %		LME		LME		LME		LME		LME			
		Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un
LMP	Aucun	43,7	4,9	44,6	3,8	39,3	3,1	36,4	3,5	35,1	4,3		
	Au moins un	42,3	9,1	44,9	6,7	50,3	7,3	51,8	8,3	52,0	8,6		
<i>En ligne</i>													
LMP	Aucun	89,9	10,1	92,1	7,9	92,8	7,2	91,4	8,7	89,1	10,9		
	Au moins un	82,3	17,7	87,1	12,9	87,3	12,7	86,2	13,8	85,9	14,1		
<i>En colonne</i>													
LMP	Aucun	50,9	35,1	49,8	36,5	43,9	29,3	41,3	29,3	40,3	33,5		
	Au moins un	49,1	64,9	50,2	63,5	56,1	70,7	58,7	70,7	59,7	66,5		
Base		2003/2004		2004/2005		2005/2006		2006/2007		2007/2008		2008/2009	
Année		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
En %		LME		LME		LME		LME		LME		LME	
		Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un	Aucun	Au moins un
LMP	Aucun	34,2	3,9	31,2	3,4	33,7	3,1	28,0	2,4	30,3	2,5	24,9	5,5
	Au moins un	53,9	8,0	57,0	8,4	55,2	8,0	62,3	7,3	59,9	7,2	56,1	13,5
<i>En ligne</i>													

LMP	Aucun	89,7	10,3	90,1	9,9	91,5	8,5	92,1	7,9	92,3	7,7	82,1	18,0
	Au moins un	87,1	12,9	87,1	12,9	87,4	12,6	89,5	10,5	89,3	10,8	80,6	19,4
<i>En colonne</i>													
LMP	Aucun	38,9	33	35,4	29,0	37,9	28,1	31,0	24,8	33,6	25,9	30,7	28,7
	Au moins un	61,1	67,0	64,6	71,1	62,1	71,9	69,0	75,2	66,4	74,1	69,3	71,3

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture

Lecture : dans la base 1999/2000 et pour l'année 1999, 43,7% de l'ensemble des entreprises n'avaient procédé à aucun licenciement pour motif économique, ni pour motif personnel.

De même, dans la base 1999/2000 et pour l'année 1999, 89,9% des entreprises n'ayant fait aucun licenciement pour motif personnel n'avaient pas non plus fait de licenciement pour motif économique.

Enfin, toujours dans la base 1999/2000 et pour l'année 1999, 50,9% des entreprises n'ayant fait aucun licenciement pour motif économique n'avaient pas non plus fait de licenciement pour motif personnel.

Annexe 2.4 : Test d'égalité des coefficients entre les deux régressions du probit bivarié pour les variables de gestion de la main-d'œuvre

Statistique de Wald	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Masse salariale par tête (log)	23,13***	8,22***	1,86	3,28*	12,65***	6,97***	13,29***	8,71***	9,04***	3,7*
Part des dépenses salariales dans le CA	37,28***	5,93**	3,06*	24,22***	14,42***	11,2***	18,89***	3,62*	13,32***	0,08
Taux d'entrée en CDD	0,33	0,31	0,96	3,04*	0,32	1,48	2,91*	0,05	1,09	0,13
Taux de démission	0,34	2,61	4,82**	7,48***	2,9*	8,37***	22,26***	27,57***	10,17***	25,63***
Taux de départs en retraite	1,38	8,93***	0,39	2,44	0,01	0,01	0,30	0,13	1,17	1,01

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases bi-annuelles, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Selon le test du Khi-2, *** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Lecture : pour la base 1999-2000, la statistique de Wald pour la variable de la masse salariale par tête (log) est significative au seuil de 1%, ce qui signifie qu'on a peu de chance de se tromper en rejetant l'hypothèse H_0 d'égalité des coefficients.

Annexe 2.5 : Test d'égalité des coefficients entre les deux régressions du probit bivarié pour les variables économiques

Statistique de Wald	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
RCAI/CA	72,55***	0,87	5,3**	18,52***	105,75***	0,22	74,69***	14,81***	10,57***	0,08
Taux de croissance du ratio RCAI/CA, négatif	0,15	0,20	0,46	3,05*	0,84	2,21	0,00	0,06	0,55	26,3***
Taux de croissance du ratio RCAI/CA, positif et supérieur à 50%	1,62	0,07	13,38***	6,22**	3,18*	16,25***	0,34	0,00	0,46	9,45***
Taux de croissance du CA, négatif	48,03***	30,15***	21,65***	36,71***	24,36***	41,58***	43,67***	15,9***	53,74***	54,68***
Taux de croissance du CA, positif et supérieur à 10 %	0,61	2,03	0,15	0,24	6,47**	2,05	0,69	15,38***	0,10	4,1**

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Selon le test du Khi-2, *** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Lecture : pour la base 2000-2001, la statistique de Wald pour la variable du ratio RCAI/CA n'est pas significative, ce qui signifie que l'on peut accepter l'hypothèse H_0 d'égalité des coefficients.

Annexe 2.6 : Test d'égalité des coefficients entre les deux régressions du probit bivarié pour les variables de taille d'effectifs et de secteur d'activité

Statistique de Wald	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Industrie	25,38***	18,96***	33,73***	22,61***	28,24***	35,82***	28,2***	34,12***	29,57***	70,86***
Construction	0,67***	0,55	6,67***	1,16	6,11**	8,14***	8,57***	1,58	13,36***	29,67***
Autre tertiaire marchand	0,27	0,15	0,97	0,18	0,25	0,86	3*	1,01	0,16	2,34
10-49 salariés	237,02***	173,04***	227,03***	284,66***	335,28***	280,3***	296,19***	85***	175,03***	239,6***
50-99 salariés	42,19***	45,84***	51,22***	81,59***	96,58***	89,67***	66,2***	57,1***	43,87***	238,05***

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Selon le test du Khi-2, *** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Lecture : pour la base 1999-2000, la statistique de Wald pour la variable de l'industrie est significative au seuil de 1%, ce qui signifie qu'on a peu de chance de se tromper en rejetant l'hypothèse H_0 d'égalité des coefficients.

Annexe 2.7 : Lien entre le taux de croissance du ratio RCAI/CA et le ratio RCAI/CA

	Médiane du ratio RCAI/CA année t-1									
Taux de croissance du ratio RCAI/CA (t-1 à t)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Négatif	3,82	3,87	3,74	3,56	3,66	3,55	3,77	3,65	3,92	3,71
Positif et inférieur à 50%	4,45	4,26	4,37	4,41	4,48	4,55	4,75	4,58	4,67	5,17
Positif et supérieur à 50%	0,38	0,44	0,43	0,24	0,21	0,42	0,27	0,39	0,38	0,65
	Médiane du ratio RCAI/CA année t									
Taux de croissance du ratio RCAI/CA (t-1 à t)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Négatif	1,53	1,47	1,26	1,3	1,46	1,37	1,69	1,67	1,43	0,86
Positif et inférieur à 50%	5,36	5,01	5,21	5,22	5,34	5,38	5,71	5,41	5,42	6,27
Positif et supérieur à 50%	2,99	2,94	3,12	2,92	2,78	3,19	2,83	3,06	2,87	3,95

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture.

Annexe 2.8 : Lien entre le taux de croissance du CA et le niveau du CA

	Médiane du CA année t-1									
Taux de croissance du CA (t-1 à t)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Négatif	7034	9127	9652	9134	9343	10661	10810	15186	12831	21252
Positif et inférieur à 10%	7868	10156	10653	10755	9985	11895	12072	16269	16137	20876
Positif et supérieur à 10%	6961	8405	7866	7675	7873	8905	9097	13217	13835	15296
	Médiane du CA année t									
Taux de croissance du CA (t-1 à t)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Négatif	5715	7495	7961	7772	7814	8948	9171	12867	10400	17454
Positif et inférieur à 10%	8270	10611	11001	11251	10459	12496	12640	16981	16925	21557
Positif et supérieur à 10%	8816	11017	10235	9809	10022	11424	11705	16613	17672	20212

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture.

Annexe 2.9 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licencié pour motif personnel ou pour motif économique (1999-2003)

	← Années de forte croissance →		← Année de retournement conjoncturel (2001) →		← Années de faible croissance →			
	1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
Constante	0,7654*** (0,1547)	-2,1495*** (0,2028)	0,3186** (0,1623)	-2,1367*** (0,2214)	0,4033** (0,1613)	-2,0038*** (0,2160)	0,7963*** (0,1608)	-1,6798*** (0,1971)
RCAI/CA (t-1)	-0,0001 (0,0001)	-0,0127*** (0,0015)	-0,0035*** (0,0008)	-0,0047*** (0,0011)	-0,0015** (0,0008)	-0,0045*** (0,0011)	-0,0008 (0,0007)	-0,0062*** (0,0011)
Taux de croissance du ratio RCAI/CA								
Négatif	0,0218 (0,0302)	0,0414 (0,0419)	0,0502 (0,0334)	0,0751 (0,0460)	0,0815** (0,0333)	0,1191*** (0,0458)	-0,0381 (0,0328)	0,0536 (0,0420)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	0,0148 (0,0335)	0,0861* (0,0465)	0,0886** (0,0374)	0,1047** (0,0509)	0,0322 (0,0382)	0,2583*** (0,0504)	-0,0538 (0,0380)	0,0967** (0,0480)
Taux de croissance du CA								
Négatif	-0,0354 (0,0301)	0,2991*** (0,0393)	0,0036 (0,0319)	0,2837*** (0,0417)	0,0753** (0,0304)	0,3032*** (0,0398)	0,0822*** (0,0301)	0,3720*** (0,0381)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	0,0112 (0,0286)	-0,0265 (0,0403)	-0,0574* (0,0325)	0,0200 (0,0453)	0,0290 (0,0360)	0,0525 (0,0494)	0,0466 (0,0360)	0,0174 (0,0480)
Pouvoir de marché (t-1)	0,0129** (0,0053)	0,0180*** (0,0046)	0,0170** (0,0066)	0,0112** (0,0047)	0,0194*** (0,0069)	0,0097* (0,0053)	0,0128** (0,0055)	0,0035 (0,0045)
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1028** (0,0415)	0,2139*** (0,0533)	0,0261 (0,0430)	0,2269*** (0,0577)	0,0342 (0,0425)	0,1240** (0,0551)	-0,0625 (0,0431)	0,0578 (0,0519)
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	-0,0027*** (0,0006)	0,0030*** (0,0007)	-0,0024*** (0,0007)	0,00001 (0,0008)	-0,0017** (0,0007)	0,0003 (0,0009)	-0,0020*** (0,0008)	0,0034*** (0,0008)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)								
Cadres	0,0017** (0,0007)	0,0057*** (0,0009)	0,0007 (0,0007)	0,0035*** (0,0009)	0,0014* (0,0007)	0,0067*** (0,0008)	0,0021*** (0,0007)	0,0057*** (0,0008)
Professions intermédiaires	0,0012** (0,0006)	0,0028*** (0,0007)	0,0018*** (0,0006)	0,0021** (0,0008)	0,0003 (0,0006)	0,0036*** (0,0008)	-0,00001 (0,0006)	0,0039*** (0,0007)
Employés	-0,0006 (0,0005)	0,0005 (0,0007)	0,0002 (0,0005)	0,0018** (0,0008)	-0,0010* (0,0005)	-0,0015** (0,0008)	-0,0007 (0,0005)	0,0002 (0,0007)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)								
Jeunes	0,0038*** (0,0006)	-0,0043*** (0,0008)	0,0030*** (0,0007)	-0,0049*** (0,0009)	0,0031*** (0,0007)	-0,0016* (0,0009)	0,0037*** (0,0006)	-0,0034*** (0,0008)
30-49 ans	0,0054*** (0,0006)	0,0025*** (0,0008)	0,0049*** (0,0007)	0,0017* (0,0009)	0,0039*** (0,0007)	0,0007 (0,0009)	0,0038*** (0,0006)	0,00007 (0,0007)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)								
Industrie	-0,1929*** (0,0389)	0,1259** (0,0519)	-0,0986** (0,0430)	0,2044*** (0,0572)	-0,1884*** (0,0439)	0,2215*** (0,0574)	-0,1171*** (0,0421)	0,1998*** (0,0530)
Construction	-0,1481*** (0,0491)	-0,2188*** (0,0735)	-0,0876 (0,0562)	-0,1608* (0,0843)	-0,1253** (0,0583)	-0,4022*** (0,0923)	-0,0213 (0,0563)	-0,1228 (0,0771)
Commerce	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	-0,0957** (0,0433)	-0,1328** (0,0591)	-0,0270 (0,0470)	-0,0564 (0,0633)	-0,1291*** (0,0479)	-0,0511 (0,0651)	0,0119 (0,0460)	-0,0195 (0,0588)
Taille d'effectifs (t)								
10-49 salariés	-1,1357*** (0,0314)	-0,3545*** (0,0414)	-1,1224*** (0,0363)	-0,3410*** (0,0490)	-1,1103*** (0,0361)	-0,2343*** (0,0473)	-1,1144*** (0,0353)	-0,1816*** (0,0436)
50-99 salariés	-0,5009*** (0,0312)	-0,1827*** (0,0394)	-0,5417*** (0,0320)	-0,2026*** (0,0404)	-0,5142*** (0,0318)	-0,1636*** (0,0389)	-0,5279*** (0,0321)	-0,0867** (0,0378)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,00001 (0,0001)	0,0001 (0,0002)	-0,0001 (0,0001)	-0,0003 (0,0004)	-0,0002 (0,0002)	-0,0006 (0,0004)	-0,0008*** (0,0002)	-0,0002 (0,0002)
Taux de démission (t-1)	0,0047*** (0,0008)	0,0038*** (0,0012)	0,0066*** (0,0010)	0,0040*** (0,0013)	0,0078*** (0,0010)	0,0043*** (0,0013)	0,0060*** (0,0009)	0,0020 (0,0012)
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0170** (0,0070)	0,0035 (0,0095)	0,0079 (0,0095)	-0,0421*** (0,0143)	-0,0211** (0,0102)	-0,0109 (0,0134)	-0,0018 (0,0091)	-0,0265** (0,0131)
Rho	0,1168*** (0,0207)		0,1341*** (0,0230)		0,1111*** (0,0221)		0,0689*** (0,0211)	
Nombre d'observations	12 387		10350		10551		10796	
Valeurs manquantes	215		513		410		516	

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Lecture : pour la base 1999/2000, avoir une masse salariale par tête d'autant plus importante en 1999 augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif économique en 2000.

Annexe 2.10 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licencié pour motif personnel ou pour motif économique (2003-2007)

	Année de reprise économique (2004)				Années de croissance "molle"			
	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
Constante	0,9651*** (0,1588)	-2,1063*** (0,2048)	1,0349*** (0,1694)	-1,8573*** (0,2116)	1,0732*** (0,1623)	-1,9097*** (0,2092)	1,0335*** (0,2192)	-1,9286*** (0,2753)
RCAI/CA (t-1)	-0,0001 (0,0006)	-0,0182*** (0,0016)	-0,0016*** (0,0006)	-0,0020*** (0,0007)	-0,0012** (0,0006)	-0,0148*** (0,0015)	-0,0028** (0,0014)	-0,0106*** (0,0016)
Taux de croissance du ratio RCAI/CA								
Négatif	0,0219 (0,0326)	0,0715 (0,0436)	0,0006 (0,0347)	0,0846* (0,0456)	-0,0005 (0,0330)	0,0031 (0,0443)	0,0411 (0,0378)	0,0263 (0,0513)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	-0,0015 (0,0362)	0,1037** (0,0473)	-0,0470 (0,0394)	0,2077*** (0,0506)	0,0649* (0,0371)	0,0297 (0,0492)	0,0606 (0,0424)	0,0628 (0,0565)
Taux de croissance du CA								
Négatif	0,0500* (0,0301)	0,2873*** (0,0381)	0,0384 (0,0320)	0,3616*** (0,0396)	0,0673** (0,0320)	0,3989*** (0,0402)	0,0653* (0,0385)	0,3062*** (0,0481)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	0,0261 (0,0330)	-0,1148** (0,0451)	-0,0367 (0,0350)	-0,1199** (0,0475)	-0,0694** (0,0327)	-0,1152** (0,0461)	0,0608 (0,0373)	-0,1875*** (0,0524)
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0017 (0,0045)	0,0126*** (0,0044)	0,0088 (0,0060)	0,0116** (0,0053)	0,0052 (0,0047)	0,0077* (0,0045)	0,0095* (0,0050)	0,0062 (0,0047)
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,0796* (0,0425)	0,1620*** (0,0537)	-0,0878** (0,0441)	0,0932* (0,0540)	-0,0958** (0,0423)	0,1471*** (0,0536)	-0,0987* (0,0568)	0,1620** (0,0699)
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0003 (0,0008)	0,0048*** (0,0009)	-0,0005 (0,0007)	0,0028*** (0,0007)	-0,0004 (0,0008)	0,0051*** (0,0010)	-0,0006 (0,0010)	0,0023* (0,0012)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)								
Cadres	0,0019*** (0,0006)	0,0037*** (0,0008)	0,0005 (0,0007)	0,0027*** (0,0008)	0,0001 (0,0006)	0,0031*** (0,0008)	-0,0005 (0,0008)	0,0031*** (0,0010)
Professions intermédiaires	0,0005 (0,0006)	0,0033*** (0,0007)	0,0003 (0,0006)	0,0022*** (0,0008)	-0,0003 (0,0006)	0,0019** (0,0008)	-0,0003 (0,0007)	0,0022** (0,0010)
Employés	0,0002 (0,0005)	-0,0010 (0,0007)	-0,0003 (0,0005)	-0,0024*** (0,0007)	0,0002 (0,0005)	0,0005 (0,0007)	-0,0007 (0,0007)	0,0009 (0,0009)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)								
Jeunes	0,0020*** (0,0006)	-0,0023*** (0,0008)	0,0024*** (0,0006)	-0,0037*** (0,0008)	0,0020*** (0,0006)	-0,0035*** (0,0008)	0,0013 (0,0008)	-0,0059*** (0,0011)
30-49 ans	0,0025*** (0,0006)	0,0008 (0,0007)	0,0043*** (0,0006)	0,00036 (0,0008)	0,0036*** (0,0006)	0,0002 (0,0008)	0,0036*** (0,0008)	-0,0001 (0,0010)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)								
Industrie	-0,1264*** (0,0416)	0,2347*** (0,0545)	-0,1188*** (0,0442)	0,3082*** (0,0574)	-0,1646*** (0,0430)	0,1997*** (0,0556)	-0,1776*** (0,0426)	0,2230*** (0,0553)
Construction	-0,0197 (0,0560)	-0,2663*** (0,0834)	0,0011 (0,0604)	-0,3102*** (0,0924)	-0,0923 (0,0586)	-0,4105*** (0,0939)	-0,1029 (0,0639)	-0,2575** (0,1071)
Commerce	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	-0,021 (0,0460)	-0,0592 (0,0617)	0,0287 (0,0474)	0,1004 (0,0625)	-0,0143 (0,0483)	-0,1519** (0,0653)	-0,0008 (0,0655)	0,1020 (0,0808)
Taille d'effectifs (t)								
10-49 salariés	-1,1938*** (0,0352)	-0,1609*** (0,0447)	-1,2342*** (0,0387)	-0,1986*** (0,0495)	-1,2302*** (0,0371)	-0,2158*** (0,0476)	-1,1411*** (0,0586)	-0,2283*** (0,0820)
50-99 salariés	-0,5860*** (0,0322)	-0,0949** (0,0387)	-0,5646*** (0,0327)	-0,0935** (0,0385)	-0,5559*** (0,0323)	-0,1514*** (0,0393)	-0,6109*** (0,0334)	-0,2066*** (0,0430)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0005 (0,0002)	-0,0008* (0,0004)	-0,0007** (0,0003)	-0,0002 (0,0003)	-0,0004* (0,0002)	0,0002 (0,0003)	0,0001 (0,0004)	-0,00004 (0,0005)
Taux de démission (t-1)	0,0074*** (0,0010)	0,0046*** (0,0013)	0,0105*** (0,0013)	0,0044*** (0,0017)	0,0128*** (0,0015)	0,0006 (0,0022)	0,0214*** (0,0026)	0,0013 (0,0029)
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0106 (0,0093)	0,0094 (0,0120)	-0,0078 (0,0068)	-0,0086 (0,0088)	-0,0067 (0,0073)	-0,0135 (0,0104)	-0,0026 (0,0098)	-0,0084 (0,0129)
Rho	0,0402* (0,0217)		0,0746*** (0,0231)		0,1149*** (0,0229)		0,0922*** (0,0278)	
Nombre d'observations	11132		10 193		10641		7978	
Valeurs manquantes	529		408		411		268	

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Lecture : pour la base 2003/2004, être dans le secteur industriel augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif économique en 2004, par rapport au secteur du commerce, et au contraire diminue celle d'avoir recours au licenciement pour motif personnel.

Annexe 2.11 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique (2007-2009)

	Année de retournement conjuncturel (2008)		Années de récession	
	← →		← →	
	2007-2008		2008-2009	
	LMP	LME	LMP	LME
Constante	1,2533*** (0,1856)	-1,6972*** (0,2402)	0,6496*** (0,1560)	-1,6805*** (0,1728)
RCAI/CA (t-1)	-0,0022** (0,0010)	-0,0073*** (0,0013)	-0,0005 (0,0006)	-0,0007 (0,0006)
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	0,0685* (0,0353)	0,0252 (0,0483)	-0,0381 (0,0340)	0,2223*** (0,0386)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	0,0816* (0,0434)	0,0331 (0,0585)	0,01779 (0,0363)	0,1846*** (0,0412)
Taux de croissance du CA				
Négatif	-0,0052 (0,0331)	0,3871*** (0,0435)	0,0709** (0,0351)	0,4790*** (0,0434)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	-0,0973*** (0,0363)	-0,0772 (0,0530)	-0,0547 (0,0509)	0,1084* (0,0636)
Pouvoir de marché (t-1)	0,0079* (0,0047)	0,0079 (0,0049)	0,0266*** (0,0044)	0,01618*** (0,0029)
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1342*** (0,0470)	0,0893 (0,0598)	-0,0410 (0,0375)	0,0639 (0,0407)
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	-0,0006 (0,0008)	0,0042*** (0,0011)	-0,0002 (0,0006)	0,00002 (0,0006)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0009 (0,0007)	0,0044*** (0,0009)	-0,0029*** (0,0007)	0,0022*** (0,0007)
Professions intermédiaires	-0,0010 (0,0007)	0,0013 (0,0009)	-0,0008 (0,0007)	0,0019** (0,0008)
Employés	-0,0005 (0,0006)	0,0007 (0,0008)	-0,0006 (0,0006)	-0,0024*** (0,0007)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0031*** (0,0007)	-0,0053*** (0,0010)	0,0037*** (0,0008)	-0,0056*** (0,0009)
30-49 ans	0,0034*** (0,0007)	-0,0008 (0,0010)	0,0062*** (0,0008)	0,0007 (0,0009)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,2292*** (0,0367)	0,0947* (0,0485)	-0,1742*** (0,0362)	0,2689*** (0,0392)
Construction	-0,0419 (0,0577)	-0,4639*** (0,1019)	0,0466 (0,0555)	-0,4548*** (0,0746)
Commerce	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	-0,0388 (0,0547)	-0,0044 (0,0685)	-0,0123 (0,0482)	0,0963* (0,0532)
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-1,1434*** (0,0415)	-0,2435*** (0,0558)	-1,2718*** (0,0651)	0,1899*** (0,0703)
50-99 salariés	-0,5710*** (0,0312)	-0,2398*** (0,0404)	-0,6772*** (0,0279)	-0,0464 (0,0306)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0004** (0,0002)	-0,0001 (0,0003)	-0,0012*** (0,0004)	-0,0010** (0,0005)
Taux de démission (t-1)	0,0071*** (0,0012)	-0,0002 (0,0020)	0,0229*** (0,0021)	0,0069*** (0,0024)
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0215*** (0,0070)	-0,0078 (0,0108)	-0,0044 (0,0094)	-0,0185* (0,0106)
Rho	0,1077*** (0,0248)		0,0535*** (0,0199)	
Nombre d'observations	9840		10957	
Valeurs manquantes	387		351	

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Lecture : pour la base 2008/2009, être dans le secteur industriel augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir recours au licenciement pour motif économique en 2009, par rapport au secteur du commerce, et au contraire diminue celle d'avoir recours au licenciement pour motif personnel.

Annexe 2.12 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (1)

	Modèle empilé 1999-2009			
	LMP		LME	
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
	Effet année de référence 2000-2001			
Constante	0,3328**	0,1624	-2,1489***	0,2214
Base 1999-2000	0,43145*	0,2243	0,0496	0,2993
Base 2000-2001	ref		ref	
Base 2001-2002	0,0704	0,2289	0,1439	0,3093
Base 2002-2003	0,4637**	0,2285	0,4700	0,2965
Base 2003-2004	0,6281***	0,2268	0,1515	0,2990
Base 2004-2005	0,6561***	0,2346	0,2830	0,3062
Base 2005-2006	0,7404***	0,2296	0,2364	0,3046
Base 2006-2007	0,7007**	0,2728	0,2199	0,3533
Base 2007-2008	0,9204***	0,2466	0,4513	0,3266
Base 2008-2009	0,3186	0,225	0,4691*	0,2809
RCA/CA (t-1)	-0,0035***	0,0008	-0,0048***	0,0011
Taux de croissance du ratio RCA/CA				
Négatif	0,0499	0,0334	0,0756	0,0461
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	0,0880**	0,0374	0,1047**	0,0509
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0038	0,0319	0,2842***	0,0417
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	-0,0575*	0,0325	0,0214	0,0453
Pouvoir de marché (t-1)	0,0170**	0,0066	0,0112**	0,0047
Masse salariale par tête en log (t-1)	0,0227	0,0430	0,2295***	0,0577
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	-0,0025***	0,0007	0,00001	0,0008
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0008	0,0007	0,0035***	0,0009
Professions intermédiaires	0,0018***	0,0006	0,0021**	0,0008
Employés	0,0002	0,0005	0,0018**	0,0008
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0030***	0,0007	-0,0048***	0,0009
30-49 ans	0,0049***	0,0007	0,0017*	0,0009
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0992**	0,0430	0,2051***	0,0572
Construction	-0,0878	0,0563	-0,1604*	0,0844
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	-0,0268	0,0470	-0,0552	0,0633
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-1,1230***	0,0363	-0,3420***	0,0491
50-99 salariés	-0,5421***	0,0320	-0,2028***	0,0404
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0001	0,0001	-0,0003	0,0004
Taux de démission (t-1)	0,0066***	0,0010	0,0040***	0,0013
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0080	0,0095	-0,0420***	0,0143

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Annexe 2.13 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (2)

	Effet supplémentaire année 1999-2000			
RCAI/CA (t-1)	0,0033***	0,0009	0,0034***	0,0012
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0280	0,0451	-0,0421	0,0621
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0730	0,0502	0,0480	0,0682
Taux de croissance du CA				
Négatif	-0,0388	0,0439	0,0228	0,0572
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,0686	0,0433	-0,0481	0,0605
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0041	0,0085	0,0065	0,0066
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1253**	0,0598	-0,0355	0,0783
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	-0,0002	0,0009	0,0037***	0,0011
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0010	0,0010	0,0019	0,0013
Professions intermédiaires	-0,0006	0,0008	0,0005	0,0011
Employés	-0,0008	0,0007	-0,0014	0,0010
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0009	0,0009	0,0004	0,0012
30-49 ans	0,0005	0,0009	0,0008	0,0012
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0934	0,0580	-0,1104	0,0771
Construction	-0,0600	0,0747	-0,1200	0,1116
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	-0,0681	0,0639	-0,1258	0,0862
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,0127	0,0480	-0,0435	0,0640
50-99 salariés	0,0409	0,0447	0,0198	0,0563
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	0,0001	0,0002	0,0004	0,0004
Taux de démission (t-1)	-0,0019	0,0013	-0,0002	0,0018
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0091	0,0118	0,0458***	0,0172
	Effet supplémentaire année 2001-2002			
RCAI/CA (t-1)	0,0019*	0,0011	0,0002	0,0015
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	0,0319	0,0472	0,0430	0,0650
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0556	0,0535	0,1530**	0,0716
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0715	0,0441	0,0189	0,0577
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,0865*	0,0485	0,0308	0,0670
Pouvoir de marché (t-1)	0,0025	0,0096	-0,0015	0,0071
Masse salariale par tête en log (t-1)	0,0115	0,0605	-0,1021	0,0798
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0008	0,0010	0,0003	0,0012
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0006	0,0010	0,0032***	0,0013
Professions intermédiaires	-0,0016*	0,0009	0,0015	0,0011
Employés	-0,0011	0,0008	-0,0033***	0,0011
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0001	0,0009	0,0032**	0,0013
30-49 ans	-0,0010	0,0009	-0,0010	0,0013
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0896	0,0614	0,0170	0,0810
Construction	-0,0379	0,0810	-0,2406*	0,1251
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	-0,1029	0,0670	0,0046	0,0908
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	0,0125	0,0512	0,1079	0,0682
50-99 salariés	0,0278	0,0451	0,0392	0,0561
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0001	0,0002	-0,0003	0,0006
Taux de démission (t-1)	0,0012	0,0014	0,0003	0,0019
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0291**	0,0139	0,0311	0,0196

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Annexe 2.14 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (3)

	Effet supplémentaire année 2002-2003			
RCAI/CA (t-1)	0,0027**	0,0011	-0,0014	0,0015
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0880*	0,0469	-0,0219	0,0623
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,1419***	0,0534	-0,0077	0,0700
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0782*	0,0438	0,0881	0,0565
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,1040**	0,0485	-0,0037	0,0660
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0041	0,0086	-0,0077	0,0065
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,0852	0,0609	-0,1719**	0,0777
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0004	0,0010	0,0034***	0,0011
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0013	0,0010	0,0022*	0,0012
Professions intermédiaires	-0,0018**	0,0009	0,0018	0,0011
Employés	-0,0008	0,0007	-0,0016	0,0010
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0008	0,0009	0,0015	0,0012
30-49 ans	-0,0011	0,0009	-0,0017	0,0012
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0178	0,0602	-0,0057	0,0780
Construction	0,0669	0,0796	0,0365	0,1143
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	0,03899	0,0658	0,0350	0,0864
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	0,0087	0,0506	0,1602**	0,0657
50-99 salariés	0,0142	0,0453	0,1164**	0,0554
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0007***	0,0003	0,0001	0,0005
Taux de démission (t-1)	-0,0006	0,0013	-0,0020	0,0018
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0097	0,0131	0,0155	0,0194
	Effet supplémentaire année 2003-2004			
RCAI/CA (t-1)	0,0026**	0,0010	0,0018	0,0013
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0280	0,0467	-0,0209	0,0629
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0889*	0,0520	0,0845	0,0687
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0455	0,0438	0,0286	0,0561
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,0830*	0,0463	-0,1291**	0,0635
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0187**	0,0080	0,0005	0,0064
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1015*	0,0605	-0,0917	0,0783
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0029***	0,0010	0,0021*	0,0011
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0012	0,0010	0,0004	0,0012
Professions intermédiaires	-0,0013	0,0009	0,0011	0,0011
Employés	0,00001	0,0007	-0,0031***	0,0010
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	-0,0009	0,0009	0,0022*	0,0012
30-49 ans	-0,0024***	0,0009	-0,0011	0,0012
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0288	0,0597	0,0571	0,0785
Construction	0,0658	0,0792	-0,0925	0,1179
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	0,0026	0,0651	0,0760	0,0868
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,0713	0,0506	0,1660**	0,0660
50-99 salariés	-0,0441	0,0454	0,1137**	0,0557
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0004	0,0003	-0,0005	0,0006
Taux de démission (t-1)	0,0008	0,0014	0,0003	0,0019
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0025	0,0133	0,0531***	0,0186

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Annexe 2.15 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (4)

	Effet supplémentaire année 2004-2005			
RCAI/CA (t-1)	0,0019*	0,0010	0,0028**	0,0013
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0480	0,0482	0,0080	0,0648
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,1348**	0,0543	0,1023	0,0718
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0345	0,0452	0,0785	0,0575
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,0213	0,0478	-0,1381**	0,0656
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0082	0,0090	0,0004	0,0071
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,0996	0,0616	-0,1337*	0,0790
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0019**	0,0010	0,0028**	0,0011
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	-0,0003	0,0010	-0,0008	0,0012
Professions intermédiaires	-0,0015*	0,0009	0,0001	0,0011
Employés	-0,0004	0,0008	-0,0042***	0,0011
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	-0,0005	0,0009	0,0012	0,0012
30-49 ans	-0,0005	0,0009	-0,0013	0,0012
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0166	0,0616	0,1026	0,0810
Construction	0,0911	0,0826	-0,1538	0,1252
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	0,0574	0,0667	0,1516*	0,0890
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,1108**	0,0531	0,1435**	0,0697
50-99 salariés	-0,0215	0,0457	0,1071*	0,0558
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0006**	0,0003	0,0001	0,0005
Taux de démission (t-1)	0,0039**	0,0017	0,0005	0,0021
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0156	0,0117	0,0334	0,0168
	Effet supplémentaire année 2005-2006			
RCAI/CA (t-1)	0,0022**	0,0010	-0,0101***	0,0018
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0507	0,0470	-0,0726	0,0639
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0235	0,0527	-0,0755	0,0708
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0635	0,0452	0,1141**	0,0580
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	-0,0120	0,0461	-0,1374**	0,0647
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0118	0,0081	-0,0034	0,0065
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1185**	0,0603	-0,0815	0,0788
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0020*	0,0011	0,0051***	0,0013
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	-0,0007	0,0010	-0,0003	0,0012
Professions intermédiaires	-0,0022**	0,0009	-0,0001	0,0011
Employés	0,00005	0,0008	-0,0012	0,0010
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	-0,0009	0,0009	0,0013	0,0012
30-49 ans	-0,00135	0,0009	-0,0015	0,0012
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0653	0,0608	-0,0045	0,0798
Construction	-0,0042	0,0812	-0,2501**	0,1263
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	0,0126	0,0674	-0,0954	0,0910
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,1073**	0,0519	0,1264*	0,0684
50-99 salariés	-0,0138	0,0455	0,0511	0,0564
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0003	0,0003	0,0005	0,0005
Taux de démission (t-1)	0,0062***	0,0018	-0,0037	0,0026
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0146	0,0120	0,0285	0,0177

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Annexe 2.16 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (5)

	Effet supplémentaire année 2006-2007			
RCAI/CA (t-1)	0,0007	0,0016	-0,0059***	0,0019
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0087	0,0504	-0,0494	0,0689
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0274	0,0566	-0,0421	0,0761
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0615	0,0500	0,0221	0,0636
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,1183**	0,0495	-0,2088***	0,0693
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0075	0,0083	-0,0050	0,0067
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1215*	0,0713	-0,0673	0,0907
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0018	0,0012	0,0023	0,0014
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	-0,0012	0,0011	-0,0004	0,0014
Professions intermédiaires	-0,0021**	0,0010	0,0002	0,0013
Employés	-0,0009	0,0009	-0,0009	0,0012
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	-0,0017	0,0010	-0,0010	0,0014
30-49 ans	-0,0014	0,0010	-0,0019	0,0014
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0784	0,0605	0,0180	0,0796
Construction	-0,0151	0,0852	-0,0971	0,1363
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	0,0260	0,0806	0,1573	0,1026
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,0181	0,0690	0,1137	0,0956
50-99 salariés	-0,0688	0,0462	-0,0037	0,0590
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	0,0002	0,0005	0,0003	0,0006
Taux de démission (t-1)	0,0148***	0,0028	-0,0026	0,0032
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0106	0,0136	0,0336*	0,0193
	Effet supplémentaire année 2007-2008			
RCAI/CA (t-1)	0,0013	0,0013	-0,0026	0,0017
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	0,0187	0,0486	-0,0504	0,0668
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0064	0,0573	-0,0717	0,0776
Taux de croissance du CA				
Négatif	-0,0090	0,0460	0,1029*	0,0603
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	-0,0398	0,0488	-0,0990	0,0698
Pouvoir de marché (t-1)	-0,0091	0,0081	-0,0033	0,0068
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,1569**	0,0637	-0,1403*	0,0831
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0019*	0,0011	0,0042***	0,0013
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	0,0001	0,0010	0,0009	0,0013
Professions intermédiaires	-0,0029***	0,0009	-0,0007	0,0012
Employés	-0,0006	0,0008	-0,0011	0,0011
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0002	0,0010	-0,0004	0,0014
30-49 ans	-0,0015	0,0010	-0,0025*	0,0013
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,1300**	0,0565	-0,1101	0,0750
Construction	0,0460	0,0806	-0,3035**	0,1323
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	-0,0122	0,0721	0,0513	0,0933
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,0206	0,0551	0,0985	0,0743
50-99 salariés	-0,0290	0,0447	-0,0370	0,0571
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0004	0,0003	0,0002	0,0005
Taux de démission (t-1)	0,0005	0,0015	-0,0041*	0,0024
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0295**	0,0118	0,0343*	0,0179

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Annexe 2.17 : Résultats du modèle probit bivarié empilé (6)

	Effet supplémentaire année 2008-2009			
RCAI/CA (t-1)	0,0030***	0,0010	0,0040***	0,0012
Taux de croissance du ratio RCAI/CA				
Négatif	-0,0884*	0,0477	0,1472**	0,0601
Positif et inférieur à 50%	ref		ref	
Positif et supérieur à 50%	-0,0703	0,0521	0,0803	0,0655
Taux de croissance du CA				
Négatif	0,0666	0,0474	0,1952***	0,0602
Positif et inférieur à 10%	ref		ref	
Positif et supérieur à 10%	0,0028	0,0604	0,0873	0,0781
Pouvoir de marché (t-1)	0,0095	0,0079	0,0050	0,0055
Masse salariale par tête en log (t-1)	-0,0638	0,0570	-0,1659**	0,0706
Part des dépenses salariales dans le CA (t-1)	0,0022**	0,0009	0,00002	0,0010
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (t-1)				
Cadres	-0,0036***	0,0010	-0,0013	0,0012
Professions intermédiaires	-0,0026***	0,0009	-0,0001	0,0011
Employés	-0,0007	0,0008	-0,0041***	0,0010
Ouvriers	ref		ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (t-1)				
Jeunes	0,0008	0,0010	-0,0008	0,0013
30-49 ans	0,0013	0,0010	-0,0010	0,0012
50 ans et plus	ref		ref	
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,0750	0,0562	0,0639	0,0694
Construction	0,1344*	0,0790	-0,2948***	0,1126
Commerce	ref		ref	
Autre Tertiaire	0,0156	0,0672	0,1511*	0,0827
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-0,1486**	0,0746	0,5314***	0,0857
50-99 salariés	-0,1352***	0,0424	0,1569***	0,0507
100 salariés et plus	ref		ref	
Taux d'entrée en CDD (t-1)	-0,0011***	0,0004	-0,0007	0,0006
Taux de démission (t-1)	0,0163***	0,0023	0,0030	0,0027
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0124	0,0133	0,0234	0,0178
Rho : Impbis et Imebis			0,0903***	
			(0,0071)	
Nombre d'observations			104 825	
Valeurs manquantes			4 008	

Source : EMMO-DMMO et EAE, base empilée 1999-2009, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Annexe 2.18 : Test d'égalité des coefficients entre les régressions du probit quadrivarié

<i>Statistique de Wald</i>	<i>RC vs LME</i>	<i>RC vs LMP</i>	<i>RC vs démission</i>	<i>LME vs LMP</i>	<i>LME vs démission</i>	<i>LMP vs démission</i>
RCAI/CA	0,46	0,73	6,58**	0,04	4,49**	3,88**
Taux de croissance du ratio RCAI/CA, négatif	8,49***	6,58**	6,55**	26,46***	25,11***	0,03
Taux de croissance du ratio RCAI/CA, positif et supérieur à 50%	9,3***	0,06	0,70	10,19***	12,75***	0,40
Taux de croissance du CA, négatif	29,83***	6,54**	9,3***	57,55***	60,37***	0,50
Taux de croissance du CA, positif et supérieur à 10 %	0,29	3,43*	0,21	4,48**	0,01	5,11**
Masse salariale par tête (log)	19,93***	54,84***	60,93***	6,38**	10,58***	0,98
Part des dépenses salariales dans le CA	4,52**	5,48**	12,01***	0,10	2,72*	1,83
Taux d'entrée en CDD	0,95	2,00	13,51***	0,08	6,16**	7,18***
Taux de départs en retraite	8,51***	4,08**	4,48**	1,07	0,73	0,03
Industrie	11,44***	45,13***	117,51***	90***	174,78***	22,2***
Construction	16,37***	1,82	1,45	25,95***	23,2***	0,00
Autre tertiaire marchand	0,01	4,43**	5,31**	3,41*	4,29**	0,18

Source : EMMO-DMMO et EAE, bases biennales, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Selon le test du Khi-2, *** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Lecture : si l'on compare la différence d'impact des variables sur le recours à la RC et au le LME, la statistique de Wald pour la variable du ratio RCAI/CA n'est pas significative, ce qui signifie que l'on peut accepter l'hypothèse H_0 d'égalité des coefficients.

**Annexe 3.1 : Les mesures publiques d'incitation à la cessation anticipée de
l'activité pour raisons économiques**

	Date création / suppression	Caractéristiques des salariés	Contexte économique	Degré d'adhésion du salarié	Statut	Financement
Allocations « spéciales » du FNE (ASFNE)	FNE créé par la loi du 18 décembre 1963.	Salariés de plus de 60 ans dont le reclassement est difficile et qui se trouvent dans un secteur ou une profession touchés économiquement.	Dans territoires ou branches d'activité « atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi ».	Convention entre l'Etat et l'entreprise ou une organisation professionnelle. Adhésion volontaire du salarié à la convention.	Chômeur dispensé de recherche d'emploi, préretraité.	Régime d'assurance chômage (Unédic), et Etat (FNE).
ASFNE - bis	Décret du 22 août 1979 et avenant du 13 juin 1980.	Plus de 56 ans et deux mois.	Idem qu'en 1963.	Adhésion volontaire du salarié à la convention.	Chômeur dispensé de recherche d'emploi, préretraité	Régime d'assurance chômage (Unédic), et Etat (FNE).
Préretraite sidérurgie	Convention sociale de la sidérurgie en 1967.	Dès l'âge de 54 ans.	Secteur industriel en difficulté.	Adhésion volontaire du salarié à la convention.	Chômeur dispensé de recherche d'emploi, préretraité.	Régime d'assurance chômage (Unédic), et Etat (FNE).
Garantie de ressources licenciement (GRL)	ANI du 27 mars 1972. Supprimée après la loi de 1982 sur l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite.	Salariés licenciés ayant plus de 60 ans.	Contexte économique difficile des années 1970.	Rupture à l'initiative de l'employeur, mais les conditions indemnitaires incitent le salarié à ne pas contester la perte de son emploi.	Chômeur dispensé de recherche d'emploi, préretraité.	Régime d'assurance chômage, Unédic.
Garantie de ressources démission (GRD)	Avenant du 13 juin 1977 (à l'ANI de 1972). Supprimée après la loi de 1982 sur l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite.	Salariés démissionnaires ayant plus de 60 ans.	Contexte économique difficile des années 1970.	Rupture à l'initiative du salarié, mais la pression sociale incite le salarié à quitter son emploi.	Chômeur dispensé de recherche d'emploi, préretraité.	Régime d'assurance chômage, Unédic.

Annexe 3.2 : Des incitations financières au départ volontaire dans un contexte de suppressions d'emplois

	Date création / suppression	Caractéristiques des salariés	Contexte économique	Degré d'adhésion du salarié	Statut	Financement
ASA	ANI du 14 octobre 1974. Suppression en 1982.	Salariés de moins de 60 ans et victimes d'un LME individuel ou collectif, ayant cotisé au moins 6 mois à l'assurance chômage.	L'employeur doit demander une autorisation de licenciement à l'administration du travail (à partir de la loi de 1975).	Automatique pour tout salarié licencié pour motif économique et dont l'employeur a obtenu l'autorisation administrative.	Demandeur d'emploi, licencié pour motif économique.	Régime d'assurance chômage, Unédic.
Départs volontaires	Apparition dès la fin des années 1970 et début des années 1980.	Salariés impliqués dans un plan de réduction d'effectifs pour motif économique.	Plan de réduction d'effectifs dans l'entreprise concernée.	Accord sur la rupture qui peut se traduire par la conclusion d'une rupture à l'amiable du contrat de travail.	Fonction de la modalité de rupture.	Entreprise par le biais des indemnités supra-légales. Régime d'assurance chômage si inscription comme demandeur d'emploi.

**Annexe 3.3 : Les dispositifs entraînant l'adhésion du salarié aux modalités
préalables à une rupture pour motif économique**

	Origine légale du dispositif	Modalités de mise en œuvre	Statut juridique	Qualification juridique de la rupture à la fin du dispositif	Rémunération/ Allocation perçue
Congé de conversion	<p>Echec d'une négociation interprofessionnelle ouverte le 3 juin 1985 sur sollicitation du gouvernement.</p> <p>Loi du 5 août 1985. Toujours en vigueur : article L5123-2 (CT).</p>	<p>Volontariat de la part de l'entreprise et du salarié.</p> <p>Durée : entre 4 et 10 mois.</p>	<p>Contrat de travail suspendu.</p> <p>Salarié.</p>	<p>Licenciement pour motif économique, autorisé dès l'entrée dans le dispositif par l'administration du travail.</p>	<p>Allocation au moins égale à 65% du salaire brut du salarié avec un minimum fixé à 85% du SMIC, pendant une durée minimale de 4 mois.</p> <p>Allocation non assujettie aux cotisations de sécurité sociale.</p>
Congé de reclassement	<p>Loi du 17 janvier 2002. Toujours en vigueur : article L1233-71.</p>	<p>Obligatoire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés lorsqu'elles envisagent de prononcer le LME d'un salarié (sauf celles en redressement ou liquidation judiciaire).</p> <p>Durée : entre 4 et 9 mois.</p>	<p>Contrat de travail suspendu.</p> <p>Salarié.</p>	<p>Licenciement pour motif économique, notifié dès l'entrée dans le dispositif.</p>	<p>Pendant la durée du préavis, il reçoit la rémunération due.</p> <p>Après le préavis, il reçoit une rémunération mensuelle dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC.</p> <p>Elle est non assujettie aux cotisations de sécurité sociale.</p>
Congé de mobilité	<p>Loi du 30 décembre 2006. Toujours en vigueur : article L1233-77.</p>	<p>Mis en place dans les entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre d'un accord collectif de GPEC.</p>	<p>Contrat de travail suspendu.</p> <p>Salarié.</p>	<p>Rupture d'un commun accord à la fin du dispositif (ouvrant droit aux allocations chômage dans les conditions de droit commun).</p>	<p>Idem que pour le congé de reclassement.</p> <p>Mais son montant peut également être négocié par le biais de l'accord collectif dans lequel le dispositif s'insère.</p>

Annexe 3.4 : Les dispositifs entraînant l'adhésion aux modalités postérieures à une rupture pour motif économique

	Origine légale du dispositif	Modalités de mise en œuvre	Statut juridique	Qualification juridique de la rupture	Rémunération/ Allocation perçue
Convention de conversion	<p>ANI du 20 octobre 1986.</p> <p>Généralisée dans la loi du 30 décembre 1986.</p> <p>Modalités modifiées par la loi du 2 août 1989.</p> <p>Suppression en 2002, car remplacée par le <i>PARE anticipé</i>.</p>	<p>Obligation pour l'entreprise de proposer au salarié le dispositif quels que soit sa taille et l'ampleur du licenciement.</p> <p>Salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté, et âgé de moins de 56 ans et 2 mois.</p> <p>Durée : 5 mois maximum (6 à partir de 1989), 300 heures maximum dédiées à des actions de formation.</p>	Statut de stagiaire de la formation professionnelle (Catégorie D des DEFM).	<p>Contrat de travail rompu d'un commun accord, mais le droit de contester la réalité du motif économique est maintenu.</p> <p>Si pas d'emploi à la fin du dispositif, devient demandeur d'emploi (Cat. A, B ou C), motif d'entrée à Pôle emploi : LME.</p>	<p>86 : Allocation spécifique de conversion égale à 70% du salaire brut antérieur.</p> <p>89 : Allocation spécifique de conversion égale à 83,4 % du salaire antérieur durant les 2 premiers mois, 70,4 % à partir du 3e mois.</p>
Convention de reclassement personnalisé	<p>Loi du 18 janvier 2005. Toujours en vigueur : article L1233-65.</p> <p>ANI du 05 avril 2005 qui en fixe les modalités.</p>	<p>Proposition obligatoire dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire, lorsqu'elles envisagent de prononcer le LME d'un salarié.</p> <p>Le salarié doit remplir les conditions d'éligibilité à l'indemnisation chômage.</p> <p>Durée de 8 mois (2005), puis étendue à 12 mois (en 2008¹⁸⁰).</p>	Statut de stagiaire de la formation professionnelle (Cat. D des DEFM).	<p>Contrat de travail rompu d'un commun accord, mais le droit de contester la réalité du motif économique est maintenu.</p> <p>Si pas d'emploi à la fin du dispositif, devient demandeur d'emploi (Cat. A, B ou C), motif d'entrée à Pôle emploi: LME.</p>	Si 2 ans d'ancienneté, allocation spécifique de reclassement : en 2009 ¹⁸¹ , 80% pour toute la durée de la CRP.

¹⁸⁰ Par l'ANI du 23 décembre 2008 « portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé ».

¹⁸¹ Par l'ANI du 08 juillet 2009 sur la « gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi ».

<p>Contrat de transition professionnelle</p>	<p>Ordonnances du 13 avril 2006, mis en place à titre expérimental dans sept bassins d'emplois (40 aujourd'hui).</p>	<p>Contrat conclu entre le bénéficiaire et la filiale de l'AFPA spécialement créée à cet effet (« Transito CTP »). Prestations assurées à partir de 2009 par Pôle emploi.</p> <p>Proposition obligatoire dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire lorsqu'elles envisagent de prononcer le LME d'un salarié.</p> <p>Durée maximale de 12 mois.</p>	<p>Statut de stagiaire de la formation professionnelle (Cat. D des DEFM).</p>	<p>Contrat de travail rompu d'un commun accord, mais le droit de contester la réalité du motif économique est maintenu.</p> <p>Si pas d'emploi à la fin du dispositif, devient demandeur d'emploi (Cat. A, B ou C), motif d'entrée à Pôle emploi : LME.</p>	<p>« Allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.</p>
<p>Contrat de sécurisation professionnelle</p>	<p>Loi du 28 juillet 2011.</p>	<p>Proposition obligatoire dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire lorsqu'elles envisagent de prononcer le LME d'un salarié.</p> <p>Le salarié doit avoir un an d'ancienneté et remplir les conditions d'éligibilité à l'indemnisation chômage.</p> <p>Durée maximale de 12 mois.</p>	<p>Stagiaire de la formation professionnelle (Cat. D des DEFM).</p>	<p>Contrat de travail rompu d'un commun accord.</p> <p>Droit de contester la réalité du motif économique maintenu pendant 12 mois.</p> <p>Si pas d'emploi à la fin du dispositif, devient demandeur d'emploi (Cat. A, B ou C), motif d'entrée à Pôle emploi : LME.</p>	<p>Si un an d'ancienneté, « allocation spécifique de sécurisation » égale à 80 % du salaire journalier de référence.</p>

Annexe 4.1 Description de l'échantillon d'entreprises présentes entre 2006 et 2009

	2006	2007	2008	2009
<i>En %</i>	Secteur d'activité			
Construction	8,8	9,0	9,0	9,0
Industrie	49,1	48,5	48,4	48,0
Tertiaire marchand	42,1	42,5	42,6	43,0
<i>En %</i>	Taille d'effectifs			
10-49 salariés	1,4	0,9	1,0	2,5
50-99 salariés	49,1	48,8	47,9	47,5
100 salariés ou plus	49,5	50,4	51,1	50,0
<i>En moyenne individuelle</i>	Variables de gestion de la main-d'œuvre			
Taux de LME	0,4	0,3	0,3	1,6
Taux de LMP	2,1	2,1	2,2	2,0
Taux de démission	5,6	6,2	5,7	3,4
Taux de RC	0,0	0,0	0,0	0,6
Taux de fin de CDD	13,0	13,4	13,5	14,0
<i>En moyenne individuelle</i>	Flux d'emploi et de main-d'œuvre			
Taux de création d'emplois		4,0	3,6	2,5
Taux de destruction d'emplois		2,5	2,6	4,9
Taux de réallocation des emplois		6,5	6,3	7,4
Taux d'évolution de l'emploi	1,4	1,6	0,2	-3,8
<i>Nombre d'entreprises</i>	6302	6302	6302	6302

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE.
Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture.

Annexe 4.2 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension

Différences dans la distribution entre les entreprises utilisatrices et les entreprises non-utilisatrices selon plusieurs variables, avant et après appariement en 2009						
	AVANT APPARIEMENT			APRES APPARIEMENT		
	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité
Taille d'effectifs en 2008						
10-49 salariés	1,2	0,6	0,0121	0,6	0,4	0,3447
50-99 salariés	51,1	39,9	<.0001	41,5	40,6	0,5836
100 salariés et plus	47,8	59,5	<.0001	57,9	59,0	0,4941
Secteur d'activité en 2008						
Industrie	46,2	53,9	<.0001	56,1	54,6	0,3601
Construction	9,8	7,1	0,0004	7,1	7,2	0,8443
Tertiaire marchand	44,0	38,9	0,0002	36,8	38,2	0,4035
Taux de profit en 2008						
Négatif ou nul	22,6	24,2	0,1874	25,3	24,3	0,5072
Positif	77,4	75,9	0,1874	74,7	75,7	0,5072
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	60,0	63,6	0,0078	64,2	63,9	0,8883
Positif et inférieur au q3	14,9	12,3	0,0047	12,2	12,3	0,9182
Positif et supérieur au q3	25,1	24,1	0,4198	23,6	23,8	0,9368
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	71,6	76,3	0,0001	75,9	76,5	0,6350
Positif	28,4	23,7	0,0001	24,2	23,5	0,6350
Taux de croissance du taux de profit en 2008 et 2009						
	-28,4	-63,0	0,4334	-62,3	-63,8	0,9821
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	39,6	38,5	0,4324	39,4	38,7	0,6535
Positif	60,4	61,5	0,4324	60,6	61,3	0,6535
Taux de rentabilité économique en 2008						
	-20,3	69,6	0,6379	238,1	67,1	0,3206
Taux de rotation en CDI en 2008						
	13,8	15,2	0,0253	13,6	14,9	0,1742
Taux de rotation en CDD en 2008						
	17,0	11,3	<.0001	10,4	10,7	0,7026
Log de la masse salariale par tête en 2008						
	3,6	3,8	<.0001	3,8	3,8	0,9128
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par PCS en 2008						
Cadres	14,0	23,0	<.0001	22,1	22,4	0,7759
Professions intermédiaires	14,4	18,3	<.0001	18,7	18,2	0,4815
Employés	20,7	14,5	<.0001	13,7	14,4	0,3614
Ouvriers	48,4	42,4	<.0001	43,1	43,1	0,9556
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par âge en 2008						
Jeunes	36,0	34,3	0,0036	33,6	34,2	0,4018
30-49 ans	44,4	48,0	<.0001	47,7	47,9	0,8069
50 ans et plus	17,5	16,7	0,0996	16,9	16,7	0,7846
Nombre d'entreprises						
	4509	1793		1760	1760	

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, avant et après l'étape d'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture.

Note : méthode du *t*-test pour estimer la différence significative de moyenne ou de fréquence.

Lecture : avant appariement sur le score de propension, les entreprises non-utilisatrices de la RC étaient significativement plus souvent des entreprises du secteur tertiaire marchand que les entreprises utilisatrices. Après appariement, la proportion d'entreprises non-utilisatrices du secteur tertiaire marchand a diminué et elle n'est plus différente, en moyenne, de la part des entreprises utilisatrices.

Annexe 4.3 : Estimateurs des doubles différences sans variables de contrôle

Moyenne annuelle selon le groupe d'entreprises	Entreprises non-utilisatrices de la RC en 2009				Entreprises utilisatrices de la RC en 2009				Estimateur des doubles différences sans variables de contrôle
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	
Taux de LME	0,45	0,46	0,36	2,04	0,43	0,31	0,33	1,72	-0,295 (0,2585)
Taux de LMP	1,93	1,84	1,89	1,83	2,01	2,06	2,14	1,99	-0,083 (0,1271)
Taux de démission	4,70	5,18	4,90	2,59	4,99	5,70	5,28	3,02	0,061 (0,2281)
Taux de sortie	19,33	19,95	19,63	18,80	19,38	20,62	20,69	21,49	1,632 (1,3254)
Taux de sortie hors transferts et hors fins de CDD	10,03	10,65	10,31	9,45	10,23	10,99	10,77	11,33	1,428*** (0,5266)
Taux de sortie de CDI	6,97	7,56	7,85	7,27	6,89	7,67	8,12	8,78	1,241*** (0,4276)
Taux de création d'emplois		3,97	3,60	2,47		4,09	3,82	2,05	-0,633* (0,3333)
Taux de destruction d'emplois		2,71	2,87	5,02		2,35	2,39	5,42	0,871** (0,4147)
Taux d'évolution de l'emploi	1,08	1,49	0,30	-3,87	1,51	1,78	-0,08	-5,38	-1,121* (0,5822)

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construites à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO) n'intégrant aucune variable supplémentaire (de contrôle). Entre parenthèses sont notés les écarts types.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Annexe 4.4 : Estimateurs des doubles différences pour les variables de mouvements de main-d'œuvre

Régressions MCO	Taux de sortie	Taux de sortie hors transferts et hors fins de CDD	Taux de sortie de CDI
Constante	16,0992*** (2,3121)	18,1665*** (1,6743)	13,7138*** (1,3921)
α_1 : effet année (ref : 2008)	-1,8149*** (0,4907)	-1,6956*** (0,3553)	-1,2030*** (0,2954)
α_2 : différence de moyenne de la variable d'intérêt entre les deux groupes (ref : groupe entreprises non-utilisatrices)	0,5876 (0,4690)	0,2572 (0,3396)	0,1427 (0,2824)
α_{Did} : estimateur des doubles différences	1,7180*** (0,6614)	1,5104*** (0,4790)	1,2768*** (0,3982)
Taille d'effectifs			
10-49 salariés	10,7674*** (1,5383)	10,9443*** (1,1140)	7,6590*** (0,9262)
50-99 salariés	2,0600*** (0,3508)	2,4252*** (0,2540)	1,5484*** (0,2112)
100 salariés et plus	ref	ref	ref
Secteur d'activité			
Industrie	-3,4578*** (0,4120)	-3,0384*** (0,2983)	-2,9103*** (0,2480)
Construction	-1,9761*** (0,7280)	-1,8686*** (0,5272)	-2,2842*** (0,4383)
Tertiaire marchand	ref	ref	ref
Taux de profit en 2008			
Négatif ou nul	ref	ref	ref
Positif	-2,6446*** (0,4064)	-2,3045*** (0,2943)	-1,9493*** (0,2447)
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009			
Négatif ou nul	-0,5079 (0,5364)	-0,2460 (0,3885)	-0,1925 (0,3230)
Positif et inférieur au Q3 de la distribution	ref	ref	ref
Positif et supérieur au Q3 de la distribution	1,1403* (0,5963)	0,7429* (0,4318)	0,4582 (0,3590)
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009			
Négatif ou nul	ref	ref	ref
Positif	-1,9492*** (0,3750)	-1,5594*** (0,2716)	-1,1914*** (0,2258)
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	0,000003 (0,00001)	0,000003 (0,00001)	0,00001 (0,00001)
Taux de rentabilité économique en 2008	-0,00002 (0,00003)	0,000002 (0,00002)	0,00001 (0,00002)
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009			
Négatif ou nul	ref	ref	ref
Positif	-1,6030*** (0,3621)	-1,3400*** (0,2622)	-1,3482*** (0,2180)
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0719*** (0,0063)	0,0892*** (0,0046)	0,0646*** (0,0038)
Taux de rotation en CDD en 2008	0,9939*** (0,0078)	0,0621*** (0,0056)	0,0333*** (0,0047)
Log de la masse salariale par tête en 2008	-0,9633* (0,5741)	-1,6167*** (0,4158)	-1,2091*** (0,3457)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)			
Cadres	0,0120 (0,0079)	-0,0043 (0,0057)	0,0091* (0,0048)
Professions intermédiaires	0,0113 (0,0083)	-0,0013 (0,0060)	-0,0001 (0,0050)
Employés	0,0518*** (0,0086)	0,0373*** (0,0062)	0,0292*** (0,0052)
Ouvriers	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)			
Jeunes (moins de 30 ans)	0,0150* (0,0089)	0,0221*** (0,0065)	0,01796*** (0,0054)
30-49 ans	ref	ref	ref
50 ans et plus	-0,0249** (0,0104)	-0,0277*** (0,0075)	0,0250*** (0,0063)
Nombre d'observations	7040	7040	7040
R2	0,7540	0,1836	0,1442

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO). En-dessous du coefficient est noté l'écart type entre parenthèses.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Annexe 4.5 : Estimateurs des doubles différences pour les variables de flux d'emploi

Régressions MCO	Taux de création d'emplois	Taux de destruction d'emplois	Taux d'évolution de l'emploi
Constante	-8,8804*** (1,1193)	11,8557*** (1,3943)	-13,9965*** (1,9486)
α_1 : effet année (ref : 2008)	-0,0545 (0,2375)	1,1182*** (0,2959)	-2,0817*** (0,4135)
α_2 : différence de moyenne de la variable d'intérêt entre les deux groupes (ref : groupe entreprises non-utilisatrices)	0,2390 (0,2270)	-0,4320 (0,2828)	-0,4173 (0,3952)
α_{Did} : estimateur des doubles différences	-0,6698** (0,3202)	0,9411** (0,3989)	-1,2102** (0,5574)
Taille d'effectifs			
10-49 salariés	-1,8755** (0,7446)	14,5344*** (0,9277)	-12,3733*** (1,2964)
50-99 salariés	-1,0745*** (0,1698)	1,1478*** (0,2115)	-1,4321*** (0,2956)
100 salariés et plus	ref	ref	ref
Secteur d'activité			
Industrie	-0,5227*** (0,1994)	0,3542 (0,2484)	-0,9547*** (0,3472)
Construction	-0,0885 (0,3524)	-1,1867*** (0,4390)	0,7173 (0,6135)
Tertiaire marchand	ref	ref	ref
Taux de profit en 2008			
Négatif ou nul	ref	ref	ref
Positif	0,0130 (0,1967)	-1,8967*** (0,2451)	2,5784*** (0,3425)
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009			
Négatif ou nul	0,8976*** (0,2597)	-0,2669 (0,3235)	-0,0693 (0,4521)
Positif et inférieur au Q3 de la distribution	ref	ref	ref
Positif et supérieur au Q3 de la distribution	0,4251 (0,2887)	0,3933 (0,3596)	-0,9142* (0,5025)
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009			
Négatif ou nul	ref	ref	ref
Positif	2,6634*** (0,1815)	-2,0458*** (0,2261)	4,8203*** (0,3160)
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-0,000003 (0,000005)	0,000004 (0,00001)	-0,00001 (0,00001)
Taux de rentabilité économique en 2008	0,00005*** (0,00002)	-0,00002 (0,00002)	0,0001** (0,00003)
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009			
Négatif ou nul	ref	ref	ref
Positif	0,3570** (0,1753)	-1,0811*** (0,2183)	1,7094*** (0,3051)
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0060** (0,0030)	0,0055 (0,0038)	0,0026 (0,0053)
Taux de rotation en CDD en 2008	0,0078** (0,0038)	0,0031 (0,0047)	-0,0053 (0,0066)
Log de la masse salariale par tête en 2008	2,9139*** (0,2779)	-1,6208*** (0,3462)	2,4374*** (0,4839)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)			
Cadres	-0,0095** (0,0038)	0,0242*** (0,0048)	-0,0155** (0,0067)
Professions intermédiaires	-0,0073* (0,0040)	0,0008 (0,0050)	-0,0080 (0,0070)
Employés	-0,0046 (0,0042)	-0,0100* (0,0052)	0,0141* (0,0072)
Ouvriers	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)			
Jeunes (moins de 30 ans)	0,0108** (0,0043)	-0,0233*** (0,0054)	0,0329*** (0,0075)
30-49 ans	ref	ref	ref
50 ans et plus	-0,0268*** (0,0050)	0,0092 (0,0063)	-0,0169* (0,0088)
Nombre d'observations	7040	7040	7040
R2	0,0903	0,1050	0,1263

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Note : modèle de régression des MCO. En-dessous du coefficient est noté l'écart type entre parenthèses.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Annexe 4.6 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009 dans le tertiaire marchand

	Coefficient	Ecart-type
Constante	-4,0087***	0,5409
Taille d'effectifs en 2008		
10-49 salariés	-0,4682	0,5002
50-99 salariés	-0,1754*	0,0970
100 salariés et plus	ref	
Taux de profit en 2008		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,1984*	0,1134
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	0,2822*	0,1441
Positif et inférieur au q3	ref	
Positif et supérieur au q3	0,2450	0,1587
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,1374	0,1043
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-0,000007	0,00002
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,0042	0,1032
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0012	0,0013
Taux de rotation en CDD en 2008	-0,0019	0,0012
Log de la masse salariale par tête en 2008	0,7785***	0,1367
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)		
Cadres	0,0069***	0,0022
Professions intermédiaires	0,0086***	0,0024
Employés	0,0002	0,0017
Ouvriers	ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)		
Jeunes	-0,0003	0,0025
30-49 ans	ref	
50 ans et plus	-0,0070*	0,0037
Nombre d'observations	2 665	
Valeur de la variable de réponse		
A conclu au moins une rupture conventionnelle	693	
N'a pas conclu de rupture conventionnelle	1 972	
Pourcentage concordant entre les probabilités prédites et les réponses observées	68,6%	

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du tertiaire marchand.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Note : modèle logit estimant la probabilité d'avoir conclu au moins une rupture conventionnelle dans l'année (1 : a conclu, 0 sinon).

Annexe 4.7 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009 dans la construction

	Coefficient	Ecart-type
Constante	-8,2736***	2,1705
Taille d'effectifs en 2008		
10-49 salariés	-13,473	697,1
50-99 salariés	-0,2032	0,2444
100 salariés et plus	ref	
Taux de profit en 2008		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,1707	0,3556
Taux de rentabilité économique entre 2008	0,0002	0,0001
Evolution du taux de RCAI/CA entre 2008 et 2009	-0,0002	0,0002
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009	-0,0005	0,0003
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif	0,4420**	0,2201
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0039	0,0085
Taux de rotation en CDD en 2008	0,0166	0,0153
Log de la masse salariale par tête en 2008	1,7477***	0,5586
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)		
Cadres	0,0086	0,0070
Professions intermédiaires	0,0068	0,0052
Employés	-0,0172	0,0137
Ouvriers	ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)		
Jeunes	0,0028	0,0060
30-49 ans	ref	
50 ans et plus	0,0029	0,0069
Nombre d'observations	558	
Valeur de la variable de réponse		
A conclu au moins une rupture conventionnelle	124	
N'a pas conclu de rupture conventionnelle	434	
Pourcentage concordant entre les probabilités prédites et les réponses observées	67,2%	

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus de la construction.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Note : modèle logit estimant la probabilité d'avoir conclu au moins une rupture conventionnelle dans l'année (1 : a conclu, 0 sinon).

Annexe 4.8 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009 dans l'industrie

	Coefficient	Ecart-type
Constante	-1,8362***	0,6058
Taille d'effectifs en 2008		
10-49 salariés	-0,4988	0,5173
50-99 salariés	-0,5574***	0,0876
100 salariés et plus	ref	
Taux de profit en 2008		
Négatif ou nul	ref	
Positif	0,1281	0,0976
Taux de croissance du taux de rentabilité économique entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	0,2640*	0,1442
Positif et inférieur au q3	ref	
Positif et supérieur au q3	0,3554**	0,1581
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif	-0,3682***	0,1126
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	0,000003	0,00002
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	
Positif		
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0124***	0,0034
Taux de rotation en CDD en 2008	-0,0052*	0,0029
Log de la masse salariale par tête en 2008	0,2445	0,1623
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)		
Cadres	0,0063***	0,0021
Professions intermédiaires	0,0036*	0,0021
Employés	-0,0002	0,0035
Ouvriers	ref	
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)		
Jeunes	-0,0016	0,0022
30-49 ans	ref	
50 ans et plus	-0,0038*	0,0022
Nombre d'observations	3 008	
Valeur de la variable de réponse		
A conclu au moins une rupture conventionnelle	955	
N'a pas conclu de rupture conventionnelle	2 053	
Pourcentage concordant entre les probabilités prédites et les réponses observées	63,3%	

Source : EMMO-DMMO et EAE, calculs de l'auteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus de l'industrie.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Note : modèle logit estimant la probabilité d'avoir conclu au moins une rupture conventionnelle dans l'année (1 : a conclu, 0 sinon).

Annexe 4.9 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension, secteur du tertiaire marchand

Différences dans la distribution entre les entreprises utilisatrices et les entreprises non-utilisatrices selon plusieurs variables, avant et après appariement en 2009						
	AVANT APPARIEMENT			APRES APPARIEMENT		
	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité
Taille d'effectifs en 2008						
10-49 salariés	1,4	0,7	0,0948	0,7	0,6	0,7383
50-99 salariés	46,5	43,6	0,1919	47,8	44,3	0,1883
100 salariés et plus	52,1	55,7	0,1053	51,4	55,2	0,1710
Taux de profit en 2008						
Négatif ou nul	21,3	25,4	0,0307	25,3	25,9	0,8022
Positif	78,7	74,6	0,0307	74,7	74,1	0,8022
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	57,2	60,2	0,1728	60,7	60,4	0,9110
Positif et inférieur au q3	17,3	12,8	0,0034	13,0	12,9	0,9351
Positif et supérieur au q3	25,5	27,0	0,4296	26,3	26,8	0,8528
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	68,0	65,5	0,7929	67,6	68,2	0,8150
Positif	32,0	31,5	0,7929	32,4	31,8	0,8150
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-9,0	-39,0	0,7280	-131,7	-38,9	0,4696
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	35,0	39,4	0,0402	41,4	39,3	0,4357
Positif	65,0	60,6	0,0402	58,6	60,7	0,4357
Taux de rotation en CDI en 2008	20,3	20,3	0,9733	19,9	19,6	0,8926
Taux de rotation en CDD en 2008	27,9	17,9	<.0001	16,2	16,4	0,8638
Log du coût du travail par tête en 2008	3,5	3,9	<.0001	3,8	3,8	0,7425
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par PCS en 2008						
Cadres	13,5	29,6	<.0001	28,1	28,6	0,7229
Professions intermédiaires	10,9	16,6	<.0001	17,5	16,9	0,6013
Employés	38,6	27,2	<.0001	27,4	27,7	0,8932
Ouvriers	35,2	25,8	<.0001	26,0	26,0	0,9992
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par âge en 2008						
Jeunes	41,8	38,9	0,0036	38,0	38,9	0,4709
30-49 ans	44,0	49,6	<.0001	49,1	49,7	0,6078
50 ans et plus	12,8	11,3	0,0195	12,1	11,1	0,1954
Nombre d'entreprises	1972	693		669	669	

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, avant et après l'étape d'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur du tertiaire marchand.

Note : méthode du *t*-test pour estimer la différence significative de moyenne ou de fréquence.

Annexe 4.10 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension, secteur de la construction

Différences dans la distribution entre les entreprises utilisatrices et les entreprises non-utilisatrices selon plusieurs variables, avant et après appariement en 2009						
	AVANT APPARIEMENT			APRES APPARIEMENT		
	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité
Taille d'effectifs en 2008						
10-49 salariés	0,9	0,0	0,0454	0,0	0,0	
50-99 salariés	69,4	61,3	0,0910	60,9	60,9	1,0000
100 salariés et plus	29,7	38,7	0,0581	39,1	39,1	1,0000
Taux de profit en 2008						
Négatif ou nul	9,9	11,3	0,6546	15,7	11,3	0,3365
Positif	90,1	88,7	0,6546	84,3	88,7	0,3365
Evolution du taux de RCA/CA entre 2008 et 2009	30,1	-41,6	0,5671	9,5	-24,0	0,8035
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	50,2	40,3	0,0516	36,5	39,1	0,6849
Positif	49,8	59,7	0,0516	63,5	60,9	0,6849
Taux de rentabilité économique en 2008	52,1	254,3	0,1591	91,5	46,4	0,5842
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009	-33,3	-495,2	0,2761	-85,6	-56,3	0,5187
Taux de rotation en CDI en 2008	9,0	11,7	0,0526	12,3	11,0	0,5030
Taux de rotation en CDD en 2008	5,2	5,5	0,6869	4,8	5,6	0,2399
Log du coût du travail par tête en 2008	3,7	3,8	0,0005	3,8	3,8	0,3610
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par PCS en 2008						
Cadres	8,7	13,4	0,0096	13,6	12,7	0,7160
Professions intermédiaires	16,0	19,2	0,1443	18,4	20,0	0,5655
Employés	4,9	4,2	0,4001	3,2	4,0	0,3759
Ouvriers	68,2	61,0	0,0121	63,4	62,0	0,7008
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par âge en 2008						
Jeunes	38,2	38,2	0,9829	38,3	38,6	0,9086
30-49 ans	41,9	42,2	0,8797	42,7	42,3	0,8963
50 ans et plus	18,1	18,1	0,9832	18,2	18,2	0,9774
Nombre d'entreprises	434	124		115	115	

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, avant et après l'étape d'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur de la construction.

Note : méthode du *t*-test pour estimer la différence significative de moyenne ou de fréquence.

Annexe 4.11 : Comparaison de la distribution entre les deux groupes d'entreprises avant et après l'appariement sur score de propension, secteur de l'industrie

Différences dans la distribution entre les entreprises utilisatrices et les entreprises non-utilisatrices selon plusieurs variables, avant et après appariement en 2009						
	AVANT APPARIEMENT			APRES APPARIEMENT		
	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité	Non utilisatrices	Utilisatrices	Significativité
Taille d'effectifs en 2008						
10-49 salariés	0,9	0,5	0,2567	0,5	0,5	1,0000
50-99 salariés	51,4	34,8	<.0001	34,0	35,0	0,6637
100 salariés et plus	47,7	64,7	<.0001	65,5	64,5	0,6648
Taux de profit en 2008						
Négatif ou nul	26,6	25,1	0,4107	24,8	25,0	0,9154
Positif	73,5	74,9	0,4107	75,2	75,0	0,9154
Taux de croissance du taux de rentabilité économique entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	65,2	67,8	0,1733	68,6	67,9	0,7298
Positif et inférieur au q3	11,1	8,6	0,0305	7,0	8,2	0,2984
Positif et supérieur au q3	23,7	23,7	0,9730	24,4	23,9	0,7884
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	77,7	83,1	0,0004	81,6	83,2	0,3655
Positif	22,3	16,9	0,0004	18,4	16,8	0,3655
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-53,1	-77,3	0,6487	-49,3	-77,9	0,5289
Taux de rotation en CDI en 2008	8,6	12,0	<.0001	11,1	11,4	0,6378
Taux de rotation en CDD en 2008	9,2	7,2	0,0187	7,2	6,5	0,1873
Log du coût du travail par tête en 2008	3,7	3,7	<.0001	3,7	3,7	0,6022
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par PCS en 2008						
Cadres	15,4	19,4	<.0001	19,1	19,2	0,9183
Professions intermédiaires	17,3	19,0	0,0191	18,9	19,1	0,8418
Employés	7,0	6,6	0,4137	6,7	6,6	0,9042
Ouvriers	57,0	52,5	<.0001	52,9	52,6	0,7934
Répartition des mouvements hors transferts et hors mouvements en CDD par âge en 2008						
Jeunes	30,1	30,4	0,6446	31,7	30,4	0,1544
30-49 ans	45,2	47,5	0,0052	47,1	47,5	0,6559
50 ans et plus	22,0	20,4	0,0409	19,4	20,4	0,2548
Nombre d'entreprises	2053	955		947	947	

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, avant et après l'étape d'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur de l'industrie.

Note : méthode du *t*-test pour estimer la différence significative de moyenne ou de fréquence.

Annexe 4.12 : Estimateurs des doubles différences pour le secteur du tertiaire marchand

Régressions MCO	Taux de sortie	Taux de sortie hors transferts et hors fins de CDD	Taux de sortie de CDI	Taux de destruction d'emplois	Taux de création d'emplois
Constante	20,3396*** (4,2124)	16,0822*** (3,0757)	13,0922*** (2,4884)	11,2119*** (2,0106)	-4,5225** (2,1799)
α_1 : effet année (ref : 2008)	-2,6295*** (0,9706)	-3,7859*** (0,7087)	-3,0210*** (0,5734)	0,2248 (0,4633)	0,8698* (0,5023)
α_2 : différence de moyenne de la variable d'intérêt entre les deux groupes (ref : groupe entreprises non-utilisatrices)	0,4870 (0,9344)	0,2371 (0,6823)	0,2724 (0,5520)	-0,4484 (0,4460)	0,1230 (0,4836)
α_{Did} : estimateur des doubles différences	2,3379* (1,3112)	1,9972** (0,9574)	1,5921** (0,7746)	1,0327* (0,6258)	-1,3886** (0,6785)
Taille d'effectifs					
10-49 salariés	3,7562 (3,1847)	4,1720* (2,3253)	2,8427 (1,8813)	12,4283*** (1,5201)	-0,9065 (1,6481)
50-99 salariés	3,1643*** (0,6887)	2,8255*** (0,5028)	1,8258*** (0,4068)	1,0591*** (0,3287)	-1,7206*** (0,3564)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref	ref
Taux de profit en 2008					
Négatif ou nul	ref	ref	ref	ref	ref
Positif	-0,8499 (0,7927)	-1,7784*** (0,5788)	-1,0168*** (0,4683)	-1,3259*** (0,3784)	-0,5562 (0,4102)
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009					
Négatif ou nul	-0,5395 (1,0476)	-0,2748 (0,7649)	-0,9131 (0,6188)	-0,1523 (0,5000)	1,1920** (0,5421)
Positif et inférieur au Q3 de la distribution	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur au Q3 de la distribution	0,2157 (1,1537)	0,1453 (0,8424)	-0,3346 (0,6815)	1,0414* (0,5507)	0,0841 (0,5971)
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009					
Négatif ou nul	ref	ref	ref	ref	ref
Positif	-2,6974*** (0,7197)	-1,9973*** (0,5255)	-1,7162*** (0,4251)	-2,3858*** (0,3435)	3,4939*** (0,3724)
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-0,000002 (0,00001)	0,000001 (0,00001)	0,000003 (0,00001)	0,000002 (0,00001)	-0,000003 (0,00001)
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009					
Négatif ou nul	ref	ref	ref	ref	ref
Positif	1,7367** (0,7164)	1,4276*** (0,5231)	1,5062*** (0,4232)	1,1595*** (0,3419)	-0,6690* (0,3707)
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0696*** (0,0082)	0,0853*** (0,0060)	0,0609*** (0,0049)	0,0007 (0,0039)	0,0059 (0,0043)
Taux de rotation en CDD en 2008	0,9398*** (0,0112)	0,0246*** (0,0082)	0,0032 (0,0066)	-0,0038 (0,0053)	0,0124** (0,0058)
Log de la masse salariale par tête en 2008	-3,2192*** (1,0729)	-1,6657** (0,7834)	-1,5863** (0,6338)	-1,5033*** (0,5121)	1,9862*** (0,5552)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)					
Cadres	0,0331** (0,0152)	0,0017 (0,0111)	0,0252*** (0,0090)	0,0177** (0,0073)	-0,0067 (0,0079)
Professions intermédiaires	0,0160 (0,0160)	-0,0133 (0,0117)	-0,0124 (0,0095)	0,0012 (0,0077)	0,0015 (0,0083)
Employés	0,0673*** (0,0130)	0,0477*** (0,0095)	0,0375*** (0,0077)	-0,0067 (0,0062)	-0,0078 (0,0068)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)					
Jeunes (moins de 30 ans)	0,0644*** (0,0181)	0,0781*** (0,0132)	0,0666*** (0,0107)	-0,0327*** (0,0086)	0,0024 (0,0094)
30-49 ans	ref	ref	ref	ref	ref
50 ans et plus	-0,0195 (0,0261)	-0,0346* (0,0191)	-0,0032 (0,0154)	-0,0161 (0,0125)	-0,0296** (0,0135)
Nombre d'observations	2676	2676	2676	2676	2676
R2	0,7799	0,1843	0,1452	0,0856	0,0658

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du tertiaire marchand.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO). En-dessous du coefficient est noté l'écart type entre parenthèses.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

Annexe 4.13 : Estimateurs des doubles différences pour le secteur de la construction

Régressions MCO	Taux de destruction d'emplois	Taux de destruction d'emplois
Constante	13,3736*** (3,5458)	5,5861* (3,1752)
α_1 : effet année (ref : 2008)	0,6150 (0,5122)	0,5789 (0,4484)
α_2 : différence de moyenne de la variable d'intérêt entre les deux groupes (ref : groupe entreprises non-utilisatrices)	-0,9044* (0,5145)	-0,4787 (0,4518)
α_{Did} : estimateur des doubles différences	1,5438** (0,7220)	1,5875** (0,6320)
Taille d'effectifs		
10-49 salariés	5,9818*** (1,9967)	6,8986*** (1,7496)
50-99 salariés	0,0226 (0,4200)	-0,0725 (0,3677)
100 salariés et plus	ref	ref
Taux de profit en 2008		
Négatif ou nul	ref	ref
Positif	-2,1314*** (0,5631)	-1,6893*** (0,4944)
Evolution du taux de RCAI/CA entre 2008 et 2009	0,0001 (0,0002)	0,0001 (0,0002)
Taux de rentabilité économique en 2008	-0,0011*** (0,0003)	-0,0013*** (0,0003)
Taux de croissance du taux de marge entre 2008 et 2009	-0,0001 (0,0002)	0,0001 (0,0002)
Taux de croissance du taux de VA entre 2008 et 2009		
Négatif ou nul	ref	ref
Positif	0,1367 (0,3772)	-0,0601 (0,3307)
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0030 (0,0145)	0,0052 (0,0127)
Taux de rotation en CDD en 2008	0,0722** (0,0357)	0,0864*** (0,0313)
Log de la masse salariale par tête en 2008	-2,8472*** (0,9107)	-1,0037 (0,8128)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)		
Cadres	0,0334*** (0,0108)	0,0172* (0,0096)
Professions intermédiaires	0,0356*** (0,0090)	0,0202** (0,0080)
Employés	0,0508* (0,0283)	0,0339 (0,0248)
Ouvriers	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)		
Jeunes (moins de 30 ans)	-0,0128 (0,0110)	-0,0114 (0,0096)
30-49 ans	ref	ref
50 ans et plus	0,0020 (0,0124)	-0,0025 (0,0109)
Taux de destruction d'emplois en 2008		0,5714*** (0,0491)
Nombre d'observations	2676	2676
R2	0,2236	0,4064

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus de la construction.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO). En-dessous du coefficient est noté l'écart type entre parenthèses.

** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %

Annexe 4.14 : Estimateurs des doubles différences pour le secteur de l'industrie

Régressions MCO	Taux de LMP	Taux de LMP	Taux de sortie	Taux de sortie hors transferts et hors fins de CDD	Taux de sortie de CDI	Taux d'évolution de l'emploi
Constante	4,1746*** (0,4871)	0,9793*** (0,3493)	18,7138*** (2,5958)	19,5183*** (2,0830)	12,4480*** (1,9125)	-17,2806*** (2,7129)
α_1 : effet année (ref : 2008)	-0,1239 (0,0944)	-0,0694 (0,0669)	-1,0313** (0,5029)	-0,8410** (0,4035)	-0,2914 (0,3705)	-2,3623*** (0,5256)
α_2 : différence de moyenne de la variable d'intérêt entre les deux groupes (ref : groupe entreprises non-utilisatrices)	0,3013*** (0,0896)	0,0883 (0,0636)	0,1662 (0,4772)	-0,1483 (0,3830)	0,0292 (0,3516)	-0,3793 (0,4988)
α_{Did} : estimateur des doubles différences	-0,2003 (0,1264)	-0,2015** (0,0896)	1,4103** (0,6737)	1,9750*** (0,5406)	1,2815*** (0,4964)	-1,4511** (0,7041)
Taille d'effectifs						
10-49 salariés	1,3923*** (0,2837)	0,6314*** (0,2015)	13,1199*** (1,5118)	14,6678*** (1,2131)	11,9935*** (1,1138)	-12,8036*** (1,5800)
50-99 salariés	0,3916*** (0,0712)	0,0138 (0,0509)	2,4731*** (0,3796)	3,2852*** (0,3046)	2,2495*** (0,2796)	-1,2065*** (0,3967)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux de profit en 2008						
Négatif ou nul	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif	-0,2014** (0,0785)	-0,0557 (0,0557)	-2,3324*** (0,4181)	-2,2538*** (0,3355)	-2,1759*** (0,3081)	2,8237*** (0,4370)
Taux de croissance du taux de rentabilité économique entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	-0,0907 (0,1221)	0,0288 (0,0866)	-0,6653 (0,6506)	-0,0046 (0,5220)	-0,1467 (0,4793)	0,1287 (0,6799)
Positif et inférieur au Q3 de la distribution	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur au Q3 de la distribution	-0,0811 (0,1333)	-0,0533 (0,0945)	-1,0095 (0,7102)	-0,5483 (0,5699)	-0,6803 (0,5232)	1,6316** (0,7422)
Taux de croissance du chiffre d'affaires entre 2008 et 2009						
Négatif ou nul	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif	-0,2568*** (0,0747)	-0,1703 (0,0529)	-1,5006*** (0,3978)	-1,2822*** (0,3192)	-1,2608*** (0,2931)	4,6635*** (0,4158)
Taux de croissance du taux de profit entre 2008 et 2009	-0,00001 (0,00001)	-0,00001 (0,00001)	-0,00002 (0,00004)	-0,00003 (0,00003)	0,000003 (0,00003)	0,00003 (0,0001)
Taux de rotation en CDI en 2008	0,0381*** (0,0025)	0,0057*** (0,0019)	0,1518*** (0,0134)	0,1668*** (0,0107)	0,1144*** (0,0098)	-0,0413*** (0,0140)
Taux de rotation en CDD en 2008	0,0075*** (0,0028)	0,0022 (0,0020)	0,9625*** (0,0151)	0,1105*** (0,0121)	0,0490*** (0,0111)	0,0192 (0,0158)
Log de la masse salariale par tête en 2008	-0,7053*** (0,1291)	-0,1310 (0,0920)	-2,7056*** (0,6881)	-3,3628*** (0,5522)	-1,9247*** (0,5070)	3,1790*** (0,7192)
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par PCS (2008)						
Cadres	-0,0031* (0,0017)	-0,00002 (0,0012)	-0,0011 (0,0089)	-0,0002 (0,0071)	-0,0079 (0,0065)	-0,0126 (0,0093)
Professions intermédiaires	-0,0041** (0,0017)	-0,0011 (0,0012)	0,0016 (0,0092)	0,0062 (0,0074)	-0,0001 (0,0068)	-0,0079 (0,0096)
Employés	0,0012 (0,0028)	0,0013 (0,0020)	0,0077 (0,0150)	0,0114 (0,0121)	0,0105 (0,0111)	0,0023 (0,0157)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Répartition des mouvements hors transferts et hors CDD par âge (2008)						
Jeunes (moins de 30 ans)	-0,0018 (0,0018)	0,0009 (0,0013)	-0,0176* (0,0094)	-0,0126* (0,0075)	-0,0008 (0,0069)	0,0431*** (0,0098)
30-49 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref
50 ans et plus	-0,0088*** (0,0018)	-0,0022* (0,0013)	-0,0057 (0,0097)	-0,0073 (0,0078)	0,0406*** (0,0072)	-0,0169* (0,0102)
Taux de LMP en 2008		0,7074*** (0,0116)				
Nombre d'observations	3788	3788	3788	3788	3788	3788
R2	0,0971	0,5463	0,5598	0,1581	0,1146	0,1447

Source : calculs de l'auteur sur l'échantillon d'entreprises construit à partir des EMMO-DMMO et EAE, après l'appariement sur score de propension.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus de l'industrie.

Note : modèle de régression des moindres carrés ordinaires (MCO). En-dessous du coefficient est noté l'écart type entre parenthèses.

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Encadré 1.1 : La définition juridique des modalités de rupture du CDI (démission, licenciements pour motif économique et pour motif personnel, rupture conventionnelle)	17
Encadré 1.2 : Construction de la base des EMMO-DMMO : différences avec la Dares	52
Encadré 1.3 : Définition des indicateurs d'intensité et de diffusion des deux motifs de licenciement	57
Encadré 1.4 : Construction d'un échantillon issu de l'appariement des données sur les mouvements de main-d'œuvre des établissements (EMMO-DMMO) aux enquêtes sur les comptes de résultat des entreprises (EAE-Esane)	70
Encadré 2.1 : Présentation des deux sources de données : les EMMO-DMMO et les EAE.....	98
Encadré 3.1 : La reconnaissance juridique du départ volontaire.....	148
Figure 1.1 : « Halo » des ruptures du CDI avant et après 2008	32
Figure 1.2 : Répartition des modalités de rupture du CDI (démissions et licenciements) selon la source statistique mobilisée (1999-2009).....	42
Figure 2.1 : Taux agrégé de rotation ou d'entrée en CDD selon la présence conjointe de démissions et de licenciements dans l'année (2001-2010)	96
Figure 4.1 : Evolution de la médiane de variables économiques selon l'utilisation de la RC en 2009 après appariement.....	220
Figure 4.2 : Impact de l'introduction de la rupture conventionnelle en 2009 sur l'utilisation des autres modalités de gestion de la main-d'œuvre.....	222
Figure 4.3 : Impact de l'introduction de la rupture conventionnelle en 2009 sur les variables de flux d'emploi et de main-d'œuvre.....	223
Graphique 1.1 : Nombre d'inscriptions annuelles à Pôle emploi par motif (1996-2012).....	36
Graphique 1.2 : Evolution des ruptures du CDI selon leurs modalités entre 1988 (base 100) et 2003.....	44
Graphique 1.3 : Evolutions des motifs d'entrée à l'ANPE entre 1976 (base 100) et 1980.....	45

Table des illustrations

Graphique 1.4 : Evolution des ruptures du CDI selon leurs modalités entre 1997 (base 100) et 2011.....	46
Graphique 1.5 : Evolution en taux de variation des taux de démissions, de LMP et de LME (2002-2010).....	48
Graphique 1.6 : Taux agrégés de LMP et de LME et moyenne des taux individuels.....	54
Graphique 1.7 : Moyenne des taux individuels de LME et de LMP selon les secteurs d'activité	55
Graphique 1.8 : Moyenne des taux individuels de LME et LMP selon les tailles d'effectifs..	56
Graphique 1.9 : Comparaison de l'intensité et du recours annuel au LME par les établissements.....	58
Graphique 1.10 : Répartition des établissements selon le nombre de LME réalisés au cours d'une année	59
Graphique 1.11 : Comparaison de l'intensité (moyenne des taux individuels) et du recours annuel au LMP par les établissements	60
Graphique 1.12 : Répartition des établissements selon le nombre de LMP réalisés au cours d'une année	61
Graphique 1.13 : Répartition des établissements selon l'utilisation des deux motifs du licenciement au cours de l'année	63
Graphique 1.14 : Taux agrégé de démission selon la pratique du licenciement	65
Graphique 1.15 : Répartition des établissements selon l'utilisation du licenciement et la présence de démission au cours de l'année	66
Graphique 1.16 : Recours aux modalités de rupture du CDI	67
Graphique 1.17 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de RCAI/CA de l'entreprise.....	71
Graphique 1.18 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de rentabilité économique de l'entreprise	72
Graphique 1.19 : Répartition des catégories d'établissements selon le niveau du taux de RCAI/CA et du taux de rentabilité économique de l'entreprise	74
Graphique 2.1 : Le recours aux deux motifs de licenciement	102
Graphique 3.1 : Evolution du nombre de bénéficiaires des garanties de ressources	156
Graphique 3.2 : Nombre de bénéficiaires de CRP, CTP et CSP	158
Tableau 1.1 : Répartition en niveau des motifs d'entrée à Pôle emploi après une rupture du CDI (1990-2012).....	27

Table des illustrations

Tableau 1.2 : Nombre de licenciés économiques, y compris CRP, CTP et CSP	29
Tableau 1.3 : Part de chaque modalité de sortie dans l'ensemble des sorties hors fins de CDD (>100), en 2009	34
Tableau 1.4 : Clarification de la catégorie « Autres cas » par l'Enquête « Entrants au chômage », en décembre 2010	37
Tableau 2.1 : Impact des variables de gestion de la main-d'œuvre sur la probabilité d'avoir effectué au moins un LMP ou un LME.....	109
Tableau 2.2 : Impact des variables économiques sur la probabilité d'avoir effectué au moins un LMP ou un LME	111
Tableau 2.3 : Impact du secteur d'activité sur la probabilité d'avoir effectué au moins un LMP ou un LME	113
Tableau 2.4 : Effet spécifique, selon la période, des variables économiques et de GRH sur le recours au LMP par rapport à 2000-2001 (période de référence).....	117
Tableau 2.5 : Effet spécifique, selon la période, des variables économiques et de GRH sur le recours au LME par rapport à 2000-2001 (période de référence).....	120
Tableau 2.6 : Probabilité de licencier pour motif personnel et probabilité de licencier pour motif économique, 1999-2009	124
Tableau 2.7 : Estimation de la probabilité de licencier pour motif personnel, pour motif économique, d'avoir une démission ou de conclure une rupture conventionnelle	128
Tableau 3.1 : Effets des dispositifs de préretraite sur la variation du chômage.....	156
Tableau 3.2 : L'objet et les conditions de la négociation : transaction vs RC	169
Tableau 4.1 : Observation de la variable d'intérêt des entreprises selon leur utilisation de la rupture conventionnelle.....	208
Tableau 4.2 : Probabilité d'avoir conclu une rupture conventionnelle en 2009	218
Tableau 4.3 : Résultats des estimations des doubles-différences.....	225
Tableau 4.4 : Résultats des estimations des doubles-différences par secteur d'activité	229

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	1
------------------------------------	----------

PARTIE I : DECRYPTAGE ANALYTIQUE ET EMPIRIQUE DE L'UTILISATION DES MODALITES DE RUPTURE DU CDI	9
---	----------

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE	11
--	----

*CHAPITRE 1 : LES PRINCIPAUX FAITS STYLISES DE L'UTILISATION DES MODALITES DE RUPTURE
DU CDI*

<i>DU CDI</i>	<i>13</i>
---------------------	-----------

Introduction	14
--------------------	----

1 L'apparition de la mesure statistique sur les modalités de rupture du CDI	18
---	----

1.1 Une mesure nécessaire pour organiser l'économie ou contrôler les pratiques des employeurs	18
---	----

1.2 Mais le dénombrement des ruptures reste difficile à réaliser	24
--	----

1.3 Une mesure exacte de l'usage des modalités de rupture finalement impossible ?	30
---	----

2 La connaissance actuelle sur les ruptures du CDI : un intérêt pour l'évolution des licenciements	39
--	----

2.1 Quelle place de chaque modalité de rupture du CDI dans les sorties d'emploi ?	39
---	----

2.2 Une évolution particulière des licenciements qui retient l'attention des analyses	43
---	----

3 Une perspective microéconomique pour étudier de manière conjointe l'utilisation des modalités de rupture du CDI	52
--	----

3.1 L'évolution des deux types de licenciement : désagrégation et décomposition	53
---	----

3.2 Des relations de complémentarité ou d'exclusivité entre les modalités de rupture	62
--	----

3.3 L'articulation des modalités de rupture avec l'environnement économique des établissements	69
--	----

Conclusion	76
------------------	----

*CHAPITRE 2 : LES DETERMINANTS DES PRATIQUES DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE RUPTURE
DU CDI*

<i>DU CDI</i>	<i>79</i>
---------------------	-----------

Introduction	81
--------------------	----

1 Cadre analytique des déterminants du recours aux deux motifs du licenciement	84
--	----

1.1 Des définitions juridiques fragiles et perméables malgré le rôle de la jurisprudence qui précise et encadre les pratiques	85
--	----

1.2 L'influence des performances économiques et financières sur la décision de licencier	88
--	----

1.3 Le licenciement dans le cadre de stratégies de gestion de la main-d'œuvre	93
---	----

2 Présentation de la base de données et formulation des hypothèses	98
--	----

2.1 Une base de données réunissant informations sur les mouvements de main-d'œuvre et indicateurs économiques	98
--	----

2.2 L'identification et la construction des variables explicatives	102
--	-----

Table des matières

2.3	La formulation des hypothèses à partir des variables explicatives disponibles.....	105
3	Evaluation empirique des facteurs explicatifs du recours aux deux motifs du licenciement.....	107
3.1	L'analyse du recours des employeurs aux deux motifs de licenciements entre 1999 et 2009 : une séparation pas toujours nette entre LMP et LME	107
3.2	Des pratiques qui évoluent selon les périodes et la conjoncture économique	114
4	A la recherche d'un modèle structurel pour chacun des deux types de licenciement.....	121
4.1	La stratégie économétrique : un probit simple à effets aléatoires	121
4.2	Des résultats plutôt similaires aux régressions estimées en coupe.....	122
5	Quel modèle explicatif de recours pour la rupture conventionnelle ?	125
5.1	La stratégie économétrique : un probit quadrivarié	125
5.2	Une utilisation de la rupture conventionnelle qui se rapproche du modèle explicatif du recours au licenciement économique.....	126
	Conclusion.....	130
	CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE.....	133
	PARTIE II : CONSEQUENCES DU DEVELOPPEMENT DES FORMES DE RUPTURE NEGOCIEE.....	135
	INTRODUCTION DE LA SECONDE PARTIE	137
	<i>CHAPITRE 3 : LA RECHERCHE DE L'ADHESION DU SALARIE A LA PERTE DE SON EMPLOI.....</i>	<i>139</i>
	Introduction	140
1	L'émergence d'une forme d'accord du salarié à la perte de son emploi : des pratiques anciennes.....	142
1.1	Un processus d'élargissement de la catégorie de salariés concernés et des contreparties proposées	142
1.2	Les objectifs des pouvoirs publics à l'origine du développement de ces pratiques de rupture	154
2	Analyse des objectifs officiels et enjeux implicites de la rupture conventionnelle	164
2.1	Une opportunité de négociation entre salarié et employeur : une difficile conciliation d'intérêts divergents pour expliquer le choix de la RC.....	164
2.2	La question des capacités de négociation et du consentement du salarié dans une relation de subordination.....	168
2.3	Une baisse de la conflictualité et du contentieux judiciaire sur la rupture : un objectif discutable impliquant des effets pervers.....	173
	Conclusion.....	179
	<i>CHAPITRE 4 : UNE ANALYSE EMPIRIQUE DE L'IMPACT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUR LE COMPORTEMENT DES EMPLOYEURS.....</i>	<i>181</i>
	Introduction	182
1	Fondements théoriques et empiriques des hypothèses testées.....	185
1.1	L'impact des coûts de séparation sur le niveau d'emploi et les flux d'emploi : mécanisme théorique et évidence empirique	185
1.2	La mise en évidence de comportements de substitution entre motifs du licenciement dus à la composante incertaine du coût de séparation	192
2	Analyse empirique de l'introduction de la RC : hypothèses, données et méthode.....	199

Table des matières

2.1	La rupture conventionnelle comme nouveau mode de rupture facilitant les séparations et diminuant leur coût	200
2.2	La construction de l'échantillon d'entreprises et des variables d'intérêt.....	204
2.3	Des estimations en doubles différences après un appariement sur score de propension	207
3	Résultats de l'analyse économétrique	215
3.1	Le calcul du score de propension : l'estimation de la probabilité d'utiliser la rupture conventionnelle en 2009	215
3.2	Les estimateurs des doubles-différences	221
3.3	Une analyse différenciée par secteur d'activité.....	226
	Conclusion	231
	CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE.....	233
	CONCLUSION GENERALE	235
	BIBLIOGRAPHIE.....	245
	ANNEXES	259
	TABLE DES ILLUSTRATIONS	327
	TABLE DES MATIERES	331

LICENCIEMENTS ET RUPTURE CONVENTIONNELLE :

ANALYSE ET EVALUATION EMPIRIQUE DES COMPORTEMENTS DES EMPLOYEURS

Résumé : Cette thèse propose une analyse empirique des comportements des employeurs en matière d'utilisation des modalités de rupture du contrat à durée indéterminée, c'est-à-dire du licenciement pour motif personnel (LMP) et pour motif économique (LME), ainsi que de la rupture conventionnelle (RC) créée par la loi en 2008. L'objectif est de mieux caractériser les pratiques effectives des employeurs dans leur recours à ces différentes modalités de rupture, afin de renouveler l'analyse économique des règles de droit du travail en proposant une approche plus inductive : nous considérons d'abord la manière dont les employeurs se saisissent des règles de droit, avant de chercher à évaluer empiriquement leurs effets.

Afin d'enrichir la connaissance statistique sur les pratiques des employeurs, notre analyse prend en compte l'interdépendance entre l'usage de chacune des ruptures et aboutit à l'hypothèse d'une perméabilité entre les frontières de leurs catégories statistiques. Cette hypothèse est testée empiriquement à partir de la mise en évidence des facteurs explicatifs du recours aux LMP et aux LME sur une décennie, puis à la RC entre 2008 et 2009. Ces facteurs, relatifs à l'environnement économique et aux stratégies de gestion de la main-d'œuvre, apparaissent déterminants dans le recours aux trois types de rupture, mais se distinguent par leur degré d'influence variable selon la rupture.

Dans l'étude plus spécifique de la RC, dont le principe est de reposer sur un commun accord entre l'employeur et le salarié, nous montrons d'abord qu'elle peut être considérée comme l'aboutissement du développement de formes de rupture comprenant une adhésion du salarié et visant à diminuer la contestation sociale et juridique de la perte d'emploi. Nous évaluons ensuite les effets de son introduction sur le comportement des employeurs en testant les hypothèses, fondées sur la littérature théorique, que la RC faciliterait, d'une part, les ruptures de la relation d'emploi et pourrait, d'autre part, se substituer au licenciement devenu plus cher et plus risqué. Les résultats empiriques valident essentiellement la première hypothèse.

Mots clefs : comportements des employeurs, licenciement, rupture conventionnelle, analyse empirique, gestion de l'emploi, droit du travail, protection de l'emploi.

**DISMISSALS AND "RUPTURE CONVENTIONNELLE":
ANALYSIS AND EMPIRICAL ASSESSMENT OF EMPLOYERS' USE OF THE
CONTRACT TERMINATIONS**

Abstract: This dissertation provides an empirical analysis of how employers use different long-term contract terminations: firing for personal reasons (LMP) and for economic reasons (LME), as well as the “rupture conventionnelle” (RC) enacted in 2008. We propose, in the field of the economic analysis of employment protection legislation, to understand how employers actually use these different types of terminations following a more inductive approach: we first describe how employers in practice make use of this specific legislation, and then we provide an analysis of its effects.

With the aim of having a better statistical understanding in employers' practices, one major contribution of this dissertation is to analyze the interdependencies across the use of each termination. In this line, we argue that the different types of termination have become less distinct from each other. Our analysis tends to provide some empirical evidence of this hypothesis in that sense it emphasizes the determinants of the use of the LME, the LMP and the RC over the last decade. More specifically, our results indicate that the economic environment and the strategies of human resource management played a central role in their use, but these determinants have variable influence depending on the nature of the termination.

In the analysis on the case of the RC, which is based on a mutual agreement between employers and employees, we first show that the RC distinguishes from the existing forms of terminations, which are only based on employee's agreement on a proposal from the employer. As these existing forms of terminations, the RC has been implemented with the aim of reducing social and legal conflicts generating by job loss. Then, we assess the impact of the introduction of the RC on the employers' fire decisions and on the use of the other terminations. In accordance with the theoretical literature, our results would suggest that the RC has made easier the terminations of employment relationship. However, we do not find any evidence of a substitution between the RC and the LMP or LME, which have become more expensive and riskier.

Keywords: employer's behavior, firing, rupture conventionnelle, empirical analysis, human resource management, labor laws, employment protection.