

# Première Synthèses Informations

## LES LICENCIEMENTS EN 2003 :

trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques

En 2003, les établissements du privé d'au moins dix salariés ont licencié trois fois plus souvent pour motif personnel que pour motif économique. Les licenciements ont progressé au cours des dernières années, notamment les licenciements pour motif personnel qui ont augmenté de 40 % entre début 2001 et fin 2003.

Près des trois quarts des licenciés pour motif personnel sont des salariés du tertiaire, près de la moitié des licenciés économiques sont des salariés de l'industrie.

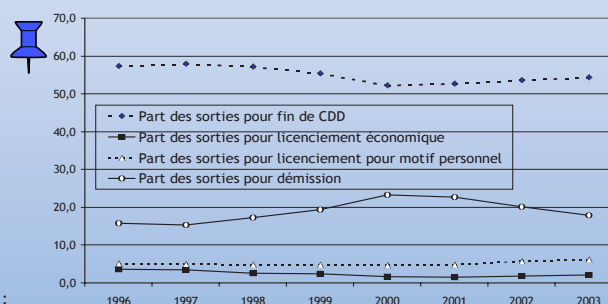
Les recours devant les juridictions prud'hommales ont évolué comme les licenciements.

Fin de contrat à durée déterminée ou fin de période d'essai, licenciement ou démission, changement d'établissement ou départ en retraite, les motifs de sortie d'un établissement sont très variés (graphique 1). D'après les déclarations des employeurs du secteur privé, 8 % des salariés ayant quitté un établissement d'au moins 10 salariés (1) en 2003 l'ont fait suite à un licenciement : 6 % pour motif personnel et 2 % pour motif économique (encadrés 1 et 2).

**Les licenciements économiques suivent l'évolution de la conjoncture, ...**

Les licenciements économiques sont liés à la conjoncture : ils diminuent en période de croissance et augmentent en période de ralentissement (graphique 2) [1]. Ainsi, ils sont repartis à la hausse à partir de 2001, avec la dégradation de la conjoncture. Cependant, la reprise des licenciements économiques est modeste et bien plus faible que celle enregistrée lors du ralentis-

Graphique 1  
Répartition des motifs de sortie d'établissement



Source :  
Dares,  
EMMO/DMMO.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé.

(1) - Les intérimaires ne font pas partie du champ de l'étude.

sement très prononcé de 1990 à 1993. Le constat est similaire pour les seuls licenciements économiques collectifs. Entre 1996 à 2001, période de bonne conjoncture économique, les licenciements pour motif économique avaient diminué de moitié dans les établissements d'au moins 10 salariés.

### ...ce qui n'est pas le cas des licenciements pour motif personnel

Les licenciements pour motif personnel deviennent de plus en plus fréquents, que la conjoncture soit bonne ou mauvaise. Ainsi, de 2001 à 2003, les licenciements pour motif personnel ont augmenté de 40 %. Ils avaient également augmenté entre 1996 et 2001, période de croissance économique favorable, un peu moins rapidement toutefois que sur la période récente.

Quant aux démissions, elles suivent également l'évolution de la conjoncture : elles augmentent

en période de croissance et diminuent en période de ralentissement, une évolution contraire à celle des licenciements économiques. Elles restent toujours le principal motif de sortie d'établissement, après les fins de contrats à durée déterminée (CDD). Un peu moins de la moitié des salariés ayant quitté leur entreprise en 2003 ont démissionné, hors fin de CDD.

### Près des trois quarts des licenciés pour motif personnel sont des salariés du tertiaire

Les licenciements pour motif personnel ont augmenté régulièrement dans l'industrie et dans le secteur tertiaire, mais pas dans la construction. Dans le tertiaire, les licenciements pour motif personnel ont crû plus rapidement que dans l'industrie : respectivement +60 % et + 25 % entre 2000 et 2003. Ainsi, en 2003, 72 % des salariés licenciés d'un établissement d'au moins 10 salariés tra-

vailaient dans le tertiaire, contre 65 % en 1996. Le poids du tertiaire dans le total des licenciements pour motif personnel augmente un peu plus vite que l'emploi dans les établissements d'au moins 10 salariés du secteur tertiaire marchand, la part de l'emploi salarié a cru de cinq points : 58 % en 1996, 63 % en 2003 (tableau 1). Les licenciements pour motif personnel ont particulièrement augmenté dans les établissements du secteur tertiaire de plus de 200 salariés où ils sont deux fois plus nombreux en 2003 qu'en 1998 (graphiques 3).

Les jeunes licenciés d'un établissement d'au moins 10 salariés le sont plus souvent pour motif personnel : en 2003, plus de 80 % des licenciements de jeunes sont d'ordre personnel, contre 70 % des licenciements des salariés de 30 ans ou plus (graphique 4). Les jeunes sont, en effet, relativement plus nombreux à travailler dans le secteur tertiaire, secteur plus touché par ce type de licenciements.

Les salariés plus âgés sont également de plus en plus concernés par des licenciements pour motif personnel. Ainsi, en 2003, 70 % des licenciés de plus de 50 ans le sont pour motif personnel, contre 50 % en 1996. Si cette augmentation de la part des licenciements pour motif personnel s'explique vraisemblablement en partie par la contribution Delalande [4], elle concerne également les salariés de moins de 50 ans.

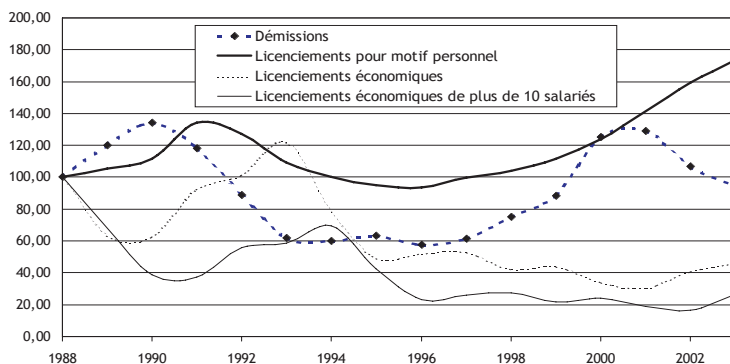
### Près de la moitié des licenciés économiques sont des salariés de l'industrie

Dans l'industrie et dans le secteur tertiaire, les licenciements économiques sont sensibles à la conjoncture économique. Quelle que soit la taille de l'établissement, les licenciements économiques ont diminué pendant la période d'expansion jusqu'en 2001 et ont augmenté par la suite. Le niveau de 2003 reste néanmoins inférieur à celui de 1996. En 2003, 46 % des licenciés économiques sont des salariés de l'industrie.

Graphiques 2  
Évolution des licenciements, des démissions et de l'emploi total depuis 1988



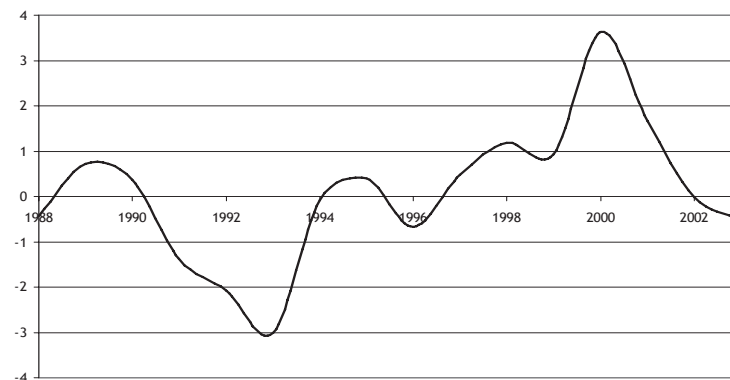
#### Licenciements et démissions



Source : Dares, DMMO (établissements de 50 salariés ou plus, les résultats de l'enquête auprès des établissements de 10 à 49 salariés n'étant disponibles que depuis 1996).



#### Emploi salarié



Source : Insee-Dares : taux d'évolution annuelle de l'emploi salarié.

Note : variations annuelles d'emploi en pourcentage.

En revanche, dans les établissements d'au moins 10 salariés de la construction, le nombre de licenciements économiques n'est pas vraiment reparti à la hausse depuis 2001, malgré un certain ralentissement de la création d'emplois dans ce secteur. Au total, la baisse des licenciements économiques de 1996 à 2003 est due, pour moitié, au secteur de la construction.

### Un effet de substitution entre licenciements économiques et licenciements pour motif personnel

La législation concernant les licenciements pour motif personnel s'est avérée très stable depuis 1973. La jurisprudence a donc pu s'élaborer dans la durée et la notion de cause réelle et sérieuse de licenciement est aujourd'hui bien circonscrite. Les variations du nombre des licenciements pour motif personnel ne s'expliquent donc ni par de constantes modifications législatives, ni par de

brusques mouvements jurisprudentiels.

En revanche, de nombreuses lois se sont succédées concernant les licenciements économiques au cours des 30 dernières années (encadré 3). Comme les licenciements pour motif personnel ont cru beaucoup plus rapidement que les licenciements pour motif économique, on peut émettre l'hypothèse qu'il y a eu un effet de substitution entre les deux types de licenciement, notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés [5]. Ces dernières sont,

en effet, soumises à de plus grandes contraintes en matière de licenciement collectif, particulièrement lorsqu'elles licencient dix salariés ou plus sur une période de 30 jours.

### Le recours aux prud'hommes, reflet de l'évolution des licenciements

93 % des demandes au fond, reçues par les conseils de prud'hommes en 2003, ont été formulées par des salariés ordinaires à la suite d'une rupture du contrat de travail (CDD ou CDI).

Tableau 1  
Les licenciements par secteurs en 1996 et 2003

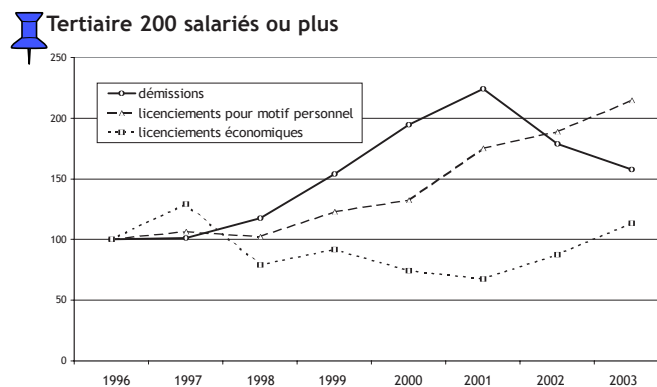
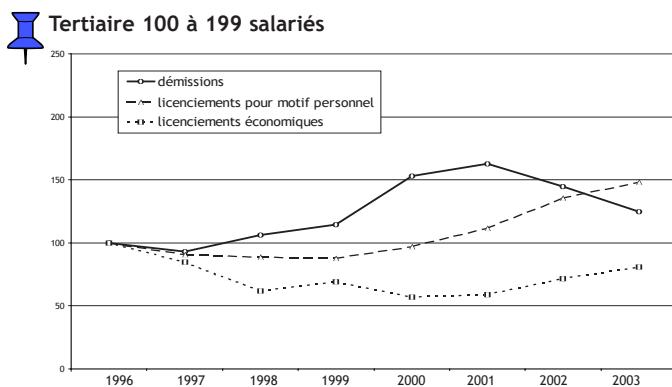
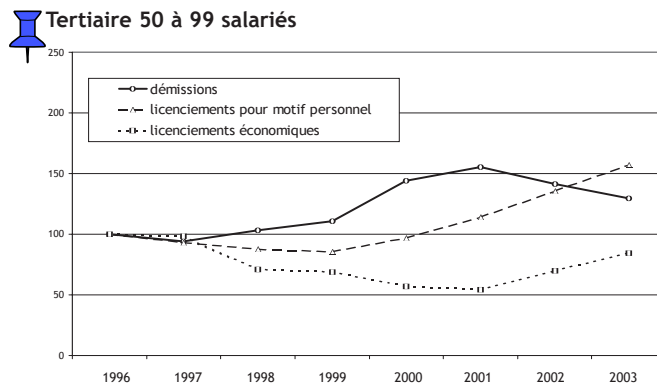
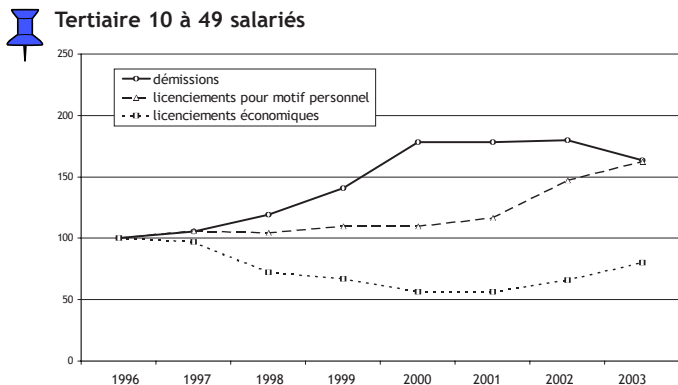
En pourcentage

	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble
<b>En 1996</b>				
Licenciements économiques . . . . .	42	15	43	100
Licenciements pour motif personnel . . . . .	24	10	65	100
Répartition des salariés . . . . .	34,8	7,2	58	100
<b>En 2003</b>				
Licenciements économiques . . . . .	46	4	49	100
Licenciements pour motif personnel . . . . .	21	7	72	100
Répartition des salariés . . . . .	29,7	6,8	63,5	100

Source : Dares, EMMO/DMMO.

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé. Lecture : en 2003, 49 % des licenciés économiques d'un établissement de 10 salariés ou plus travaillaient dans le tertiaire, 46 % dans l'industrie, 4 % dans la construction.

Graphiques 3  
Licenciements et démissions dans le secteur tertiaire selon la taille de l'établissement



Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé.

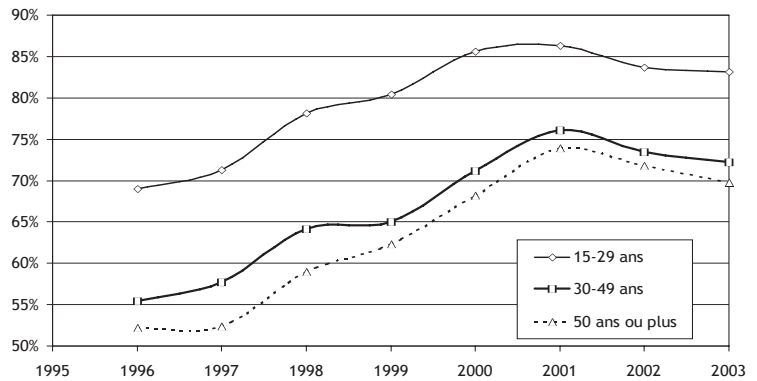
Source : Dares, EMMO/DMMO.

Les licenciements pour motif personnel représentent 96,5 % de ces demandes, les licenciements individuels pour motif économique 3,5 %. Un salarié licencié pour motif personnel sur cinq conteste son licenciement au conseil des prud'hommes ; le taux de contestation est beaucoup plus faible parmi les licenciés pour motif économique : 3 % [6]. Dans le cas des licenciements pour motif personnel, la contestation porte le plus souvent sur le motif même de la rupture : 9,7 % (encadré 2). Ces résultats n'incluent pas les demandes émanant des salariés protégés : délégués du personnel, membres des comités d'entreprises, d'établissement ou de groupe, membres des comités d'hygiène et de sécurité, représentants ou délégués syndicaux...

En fait, l'évolution du nombre de recours est parallèle à celle des licenciements, que ce soit pour des motifs économiques ou personnels (graphique 5). L'augmentation des contestations des licenciements devant les prud'hommes semble donc aller de pair avec la substitution entre licenciements économiques et licenciements pour motif personnel.



Graphique 4  
Part de licenciements pour motif personnel parmi les licenciements, selon l'âge

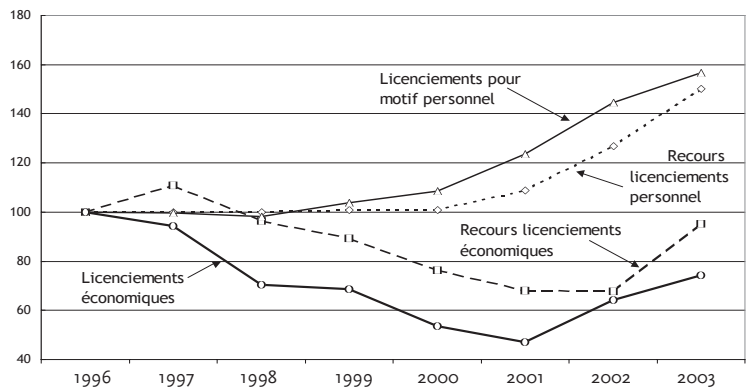


Source : Dares, EMMO-DMMO

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé.



Graphique 5  
Évolution des licenciements et des recours en justice



Sources : Ministère de la justice et Dares (Emmo-Dmmo).

Champ : établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé.

Christine LAGARENNE, Marine LE ROUX (Dares).

Remerciements à Michèle ADAM (DRT), Brigitte MUNOZ-PEREZ (ministère de la Justice) et Evelyne SERVERIN (CNRS- Université Paris X).

#### Pour en savoir plus

- [1] Tomasini M. (2003), « Depuis 10 ans, le turnover est en phase avec l'activité économique », *Premières Synthèses*, Dares, n°38.1, septembre.
- [2] Le Roux M. (2005), « Les mouvements de main-d'œuvre au troisième trimestre 2004 : moins de départs en retraite qu'au premier trimestre », *Premières Informations*, Dares, n°22.2, juin.
- [3] Le Roux M., Tomasini M. (2002), « Diminution des licenciements économiques en 2000 », *Premières Synthèses*, Dares, n°13.1, mars.
- [4] Melot R. (2002), « Les modes de règlement contractuel des litiges nés du contrat de travail », *Thèse en sociologie* du droit du travail, École normale supérieure, Cachan.
- [5] Pignoni M-T, Zouary P. (2003), « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *Premières Synthèses*, Dares, n°28.2, juillet.
- [6] Munoz-Perez B. et Serverin E. (2005), « Le droit du travail en perspective contentieuse. 1993 à 2003 », *Rapport* du ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau.

**PREMIÈRES INFORMATIONS**  
et **PREMIÈRES SYNTHÈSES**  
sont édités par le Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques (DARES)  
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15,  
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)  
Directeur de la publication : Antoine Magnier.  
Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61)  
Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14)  
Télécopie : 01.44.38.24.43  
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89  
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr  
Rédacteur en chef : Gilles Rotman.  
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira  
et Francine Tabaton.  
Maquettistes : Daniel Lepesant,  
Guy Barbut, Thierry Duret.  
Conception graphique : Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement.  
Reprographie : DAGEMO.  
Abonnements : *La Documentation française*,  
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.  
Tél. : 01.40.15.70.00.  
Télécopie : 01.40.15.68.00  
www.ladocumentationfrancaise.fr  
PREMIÈRES INFORMATIONS  
et PREMIÈRES SYNTHÈSES  
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €,  
CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TIM (HT) : 123 €,  
hors CEE (TTC) 127 €.  
Publicité : Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement.  
Dépôt légal : à parution.  
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.  
ISSN 1253 - 1545.

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE, LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Aux termes de l'article L 321-1 du code du travail, **le licenciement pour motif économique** n'est pas motivé par la personne du salarié. Il résulte d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, refusée par le salarié. Ces modifications sont la conséquence de difficultés économiques ou de mutations technologiques. À ces causes légales, la Cour de cassation a ajouté la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité et la cessation définitive d'activité. Des licenciements pour motif économique peuvent également être autorisés en cours de procédure de redressement et de liquidation judiciaire.

### *Licenciement individuel pour motif économique*

L'employeur choisit le salarié à licencier en appliquant l'ordre des licenciements. Les critères retenus prennent notamment en compte les charges de famille, l'ancienneté, les caractéristiques sociales rendant la réinsertion particulièrement difficile (travailleurs handicapés, salariés âgés), les qualités professionnelles.

La procédure de licenciement est alors la suivante :

- Convocation du salarié.
- Entretien préalable avec information sur le reclassement : depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005, l'employeur doit proposer au salarié une convention de reclassement personnalisé dans les entreprises ayant moins de 1 000 salariés. Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, l'employeur doit proposer un congé de reclassement.
- Notification du licenciement après un délai minimum de sept jours, quinze pour les cadres. La lettre doit mentionner la priorité de réembauche.
- Notification du licenciement à l'autorité administrative.

### *Licenciement collectif pour motif économique*

Le nombre de licenciements s'apprécie sur une période de 30 jours.

- Dans une entreprise de moins de 50 salariés

En cas d'absence de délégués du personnel : la procédure est la même qu'en cas de licenciement individuel.

En cas de présence de délégués du personnel, l'employeur doit en outre réunir et consulter les délégués du personnel.

- Dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Pour un licenciement de moins de 10 salariés, la procédure est la même que dans une entreprise de moins de 50 salariés, à l'exception du fait que l'on consulte le comité d'entreprise au lieu des délégués du personnel.

Pour un licenciement d'au moins 10 salariés, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi en concertation avec le comité d'entreprise.

La loi ne donne aucune définition du **licenciement pour motif personnel**. Le juge apprécie, au cas par cas, l'existence de la cause réelle et sérieuse exigée par l'article L 122-14-3. Sont ainsi des causes réelles et sérieuses : les fautes, l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude constatée par le médecin du travail, les absences prolongées ou répétées pour maladie non professionnelle entraînant une désorganisation de l'entreprise...

Dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, la procédure de licenciement doit obligatoirement respecter les règles relatives à l'entretien préalable, à la notification du licenciement et au préavis.

### **Indemnités de licenciement**

Dans le cas d'un licenciement économique, le salarié perçoit des indemnités s'il a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, sauf convention collective plus favorable. L'indemnité est d'un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans, sauf convention collective plus favorable.

Dans le cas d'un licenciement individuel pour cause réelle et sérieuse, le salarié touche des indemnités s'il a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, sauf convention collective plus favorable. L'indemnité est d'un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans, sauf convention collective plus favorable.

Dans le cas d'un licenciement individuel pour faute grave ou lourde, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Des dommages-intérêts sont dus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou sans cause économique ou en l'absence de respect de la procédure (article L 122-14-4 du code du travail).

## LICENCIEMENTS : deux sources statistiques

### **Les données du « marché du travail »**

Le fichier national des demandes d'emploi déposées à l'ANPE fournit des informations sur les motifs d'inscription à l'ANPE, en particulier sur les licenciements. Cette source est toutefois soumise à l'aléa de la déclaration de la personne qui s'inscrit. Par ailleurs, le secteur d'activité n'est pas renseigné dans 14 % des cas.

### **Les données sur les mouvements de main-d'œuvre**

Chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés dans le mois précédent : déclaration mensuelle de mouvements de main-d'œuvre (DMMO). Par ailleurs, chaque trimestre, la Dares interroge par sondage au cinquième les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable : enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO).

Les DMMO et les EMMO sont fusionnées et les non-réponses sont redressées. C'est cette source qui est utilisée. Le champ est celui du secteur concurrentiel industriel et commercial, hors intérim, ce qui représente plus de 80% du champ couvert par l'Unédic [2].

La restriction du champ aux établissements d'au moins dix salariés affecte particulièrement les statistiques relatives au secteur tertiaire. En effet, les commerces, les services aux particuliers et les activités immobilières ont souvent moins de dix employés. Leurs pratiques de licenciement ne sont donc pas bien mesurées dans cette étude.

Les licenciements consécutifs à une défaillance d'entreprise sont inclus dans les licenciements économiques, mais vraisemblablement mal représentés. D'après l'Insee, 180 000 emplois ont été supprimés en 2001 suite à 40 000 défaillances d'entreprise.

Comme les licenciements peuvent être sous-estimés si les entreprises en cessation ne retournent pas les formulaires, le fichier fusionné est utilisé pour des statistiques en évolution et non en niveau. Il fournit davantage d'informations sur les établissements que la source ANPE : taille, secteur d'activité, ancienneté dans l'établissement [3].

L'ancienneté dans l'établissement n'est pas toujours renseignée. Ainsi, dans la déclaration de mouvements de main-d'œuvre, elle ne l'est pas pour 30 % des salariés licenciés. Pour les 70 % restants, elle est plus élevée chez les licenciés économiques que chez les licenciés pour motif personnel : en 2003, 17 % des licenciés économiques ont moins de deux ans d'ancienneté contre 44 % des licenciés pour motif personnel. Les évolutions des licenciements sont comparables quelle que soit la source statistique utilisée : ANPE ou DMMO-EMMO.

## LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES : UNE SUCCESSION DE TEXTES LÉGISLATIFS

Depuis l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, de nombreux textes faisaient référence aux licenciements pour motif économique sans en donner de définition. Celle-ci a été élaborée par la jurisprudence administrative et judiciaire puis entérinée pour l'essentiel par la loi du 2 août 1989. Cette loi avait pour objet de prévenir les licenciements, d'améliorer les garanties des salariés et d'affirmer leur droit à la conversion. Elle a, pour ce faire, mis l'accent sur le plan social et, plus généralement, sur les mesures d'accompagnement.

La loi du 29 juillet 1992 a modifié la définition du licenciement économique, ainsi que la « contribution Delalande » afin de permettre sa modulation en fonction de l'âge du salarié.

La loi du 27 janvier 1993 a précisé quel devait être le contenu du plan social. Enfin, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 a institué une procédure d'information et d'acceptation des salariés en cas de modification substantielle du contrat de travail pour motif économique.

Au cours de la période récente, la législation a été modifiée à plusieurs reprises. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 renforçait les obligations des employeurs et allongeait les procédures. Elle a été suspendue un an plus tard par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques. La loi de programmation sociale du 18 janvier 2005 l'a ensuite largement abrogée.

Les modifications législatives récentes ne sont pas dans le champ de cette étude. Elles concernent essentiellement le licenciement pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (licenciement d'au moins 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

Principales modifications législatives apportées par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 :

- ce n'est plus la proposition de modification du contrat mais le refus de celle-ci qui déclenche les obligations de l'employeur liées au licenciement pour motif économique ;
- les entreprises de moins de 1 000 salariés doivent proposer une convention de reclassement personnalisé aux salariés licenciés pour motif économique : actions de soutien, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation et de formation afin de favoriser le reclassement.

## CONSEILS DE PRUD'HOMMES ET LICENCIEMENTS

### Compétences

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour les contestations individuelles nées des licenciements, quels qu'en soient les motifs (économique ou personnel). Les demandes sont déposées devant le bureau de conciliation. À défaut de conciliation, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

Lorsque la contestation est formée dans le contexte d'une procédure de redressement et liquidation judiciaires, les conseils de prud'hommes ont encore une compétence dans plusieurs cas. Tout d'abord, ils restent saisis des affaires en cours à la date d'ouverture du redressement judiciaire, l'instance se poursuivant en présence des organes de la procédure. Ensuite, lorsqu'un licenciement pour motif économique ou pour motif personnel a été prononcé au cours de la procédure, les salariés conservent le droit de saisir individuellement le conseil de prud'hommes pour en contester les modalités ou le principe.

### Mesurer les recours devant les conseils de prud'hommes

Le répertoire général civil du ministère de la Justice permet de comptabiliser les recours déposés devant les prud'hommes [6].

Deux postes de la nomenclature des affaires civiles ont permis d'identifier les contestations suite à un licenciement :

- poste 80 A : demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail (dommages intérêts pour rupture abusive, indemnité pour non respect de la procédure, résolution judiciaire du contrat de travail, nullité du licenciement, dommages intérêts pour pertes de salaires, irrégularité ou défaut de remise de documents obligatoires) ;
- poste 80 B : demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour motif économique (dommages intérêts pour rupture abusive, réintégration, nullité de la rupture, dommages intérêts pour non proposition de convention de conversion).

Des postes spécifiques sont réservés aux demandes formées contre des licenciements prononcés après l'ouverture d'une procédure de reclassement et de liquidation judiciaires : postes 84E, 84F et 84G. Ces demandes ne sont pas incluses dans les statistiques présentées ici.