

# Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure

Évelyne Serverin,

*Directeur de recherche au CNRS rattaché à IRERP  
(EA4419) à l'Université Paris Ouest-Nanterre La Défense*

Julie Valentin,

*Maître de conférences à l'Université Panthéon-Sorbonne (Paris I)  
membre du laboratoire Matisse-CES*

La longue histoire juridique de l'indemnisation de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur<sup>1</sup> est jalonnée par les protestations des économistes libéraux qui n'ont eu de cesse de critiquer les limites ainsi apportées au pouvoir patronal. La critique a été menée d'abord au nom de la *liberté contractuelle*, pour s'habiller ensuite de l'argumentaire de *l'emploi*, avec l'introduction d'une politique d'indicateurs visant à établir l'impact négatif des règles de droit du travail sur l'emploi<sup>2</sup> dans des conditions discutées par de nombreux auteurs<sup>3</sup>. Le CDI a concentré les attaques, en raison des coûts supposés de la rupture. La loi du 30 décembre 1986, et surtout la loi du 2 août 1989, encadrant le motif économique, ont réveillé les pulsions anti-juge de nombre d'économistes qui y ont vu, bien à tort<sup>4</sup>, une concurrence avec le pouvoir

---

1. La première intervention est celle de la loi du 27 déc. 1890 introduisant dans l'art. 1780 C. civ. un régime spécifique de rupture pour « le louage de service conclu sans détermination de durée », futur contrat de travail.

2. V., J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez de Silanes, A. Shleifer, « The Regulation of Labor », *Quarterly Journal of Economics*, 2004, p. 1339-1382.

3. V., T. Kirat, « Les indicateurs de protection de l'emploi : la mesure du droit du travail en question ? », *Économie et Institutions*, 2006, n° 9, p. 85-127.

4. Ass. plén. 8 déc. 2000, *Bull. Ass. plén.* n° 11, p. 19. Dans le contexte d'une réorganisation d'entreprise entraînant des suppressions d'emplois, reconnue nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la Cour de cassation a considéré qu'il n'« appartenait pas [à la cour d'appel], de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles ». Pour une présentation de la jurisprudence de la Cour de cassation, v. Ph. Waquet, « Le droit du travail et l'économie à la Cour de

de gestion de l'employeur<sup>5</sup>. D'où une multiplicité de réformes, plus ou moins abouties, qui tendent à éviter l'écueil de la motivation, dans l'espoir d'épargner à l'employeur le risque du tribunal<sup>6</sup>.

Quoi qu'il en soit, les esprits ont été accoutumés à l'idée que les droits alloués aux salariés à l'occasion de la rupture sont économiquement nocifs, et par voie de conséquence, que leur revendication devant les tribunaux est illégitime. Le thème de la judiciarisation a envahi progressivement l'espace des réformes du droit du travail, donnant une visibilité nouvelle à des études statistiques jusqu'alors ignorées<sup>7</sup>. La réfutation des discours à partir de ces données est un exercice nécessaire<sup>8</sup>, mais manifestement insuffisant, si on en juge par l'interprétation qui est faite de ces données<sup>9</sup>. Dès lors, un « retour aux sources » s'impose, pour éclairer la manière dont sont établis les chiffres des demandes prud'homales et des licenciements, et pour donner un sens aux taux de recours au tribunal. Nous montrerons que si les chiffres du contentieux du licenciement, dont l'effectif figure au numérateur du taux de recours, proviennent d'une source unique et exhaustive (I), il n'en va pas de même des licenciements prononcés, placés au dénominateur du taux de recours, qui sont issus de sources diverses et partielles (II), ce qui conduit à revenir sur le sens des taux (III), et au-delà, sur le sens des litiges (conclusion).

## I. LA MESURE DES ACTIONS EN JUSTICE

La connaissance des procédures civiles, toutes juridictions confondues, repose sur une source unique, exhaustive et stable depuis plus de vingt ans, le *Répertoire général civil* (RGC) (A), dont l'exploitation permet de dresser un paysage des contentieux fiable sur longue période (B).

---

cassation », in A. Jeammaud (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », 2005, p. 115-136.

5. O. Blanchard et J. Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'analyse économique, 2003, n° 44.

6. Le droit du salarié à une motivation de la rupture a d'abord été écarté par le contrat « nouvelles embauches » (Ord. du 2 août 2005 abrogée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008) puis par le contrat première embauche, (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, abrogée par la loi n° 2006-457 du 21 avr. 2006), avant d'être contourné par la même loi du 25 juin 2008, instaurant une rupture conventionnelle (art. L. 1237-11 nouv. C. trav.).

7. B. Munoz-Perez et E. Serverin, *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*, La Documentation française, 2005.

8. E. Serverin, « L'évolution du contentieux du travail, des mots aux chiffres », *RDT* 2006. 44.

9. Le rapport *Dord* (Ass. nat. 8 avr. 2008, n° 789, le projet de loi n° 743 portant modernisation du marché du travail), souligne « le degré de judiciarisation du traitement des licenciements en France et les délais », et ajoute que « un quart des licenciements pour cause personnelle sont contestés en France ».

## A. LA SOURCE PRIMAIRE : LE RÉPERTOIRE GÉNÉRAL CIVIL

L'unité de la source statistique en matière civile peut être résumée par trois principes : un répertoire unique, des nomenclatures unifiées, une exploitation centralisée.

– La longue histoire de la statistique judiciaire a connu un tournant avec l'arrivée de statisticiens de métier à la chancellerie<sup>10</sup>, qui mettront en place, au début des années 1980, le RGC, dont la tenue est rendue obligatoire par l'article 726 du Code de procédure civile<sup>11</sup>. Limité dans sa première version aux seules procédures introduites au fond devant les juridictions de droit commun (cours d'appel, tribunaux de grande instance et tribunaux d'instance), le champ du RGC a été progressivement étendu aux tribunaux spécialisés, dont les conseils de prud'hommes en 1986. Chaque demande introduite devant une juridiction est obligatoirement inscrite au RGC. Elle est décrite à l'entrée et à la sortie à l'aide de diverses variables et nomenclatures, dont la tenue est rendue obligatoire dans les secrétariats-greffes des juridictions par voie de circulaires et d'instructions. Deux variables clés du répertoire général civil se situent à chaque extrémité de la chaîne d'enregistrement : la nature d'affaire, et la nature de la décision, chacune assortie d'une nomenclature unifiée.

– La nomenclature détaillée de nature d'affaires (NAC) a été mise en place en janvier 1988<sup>12</sup>, avec mise à jour en janvier 2003. Couvrant l'ensemble des litiges qui relèvent de la compétence des juridictions civiles, la NAC décrit *l'objet des demandes principales introductives d'instance* dans une nomenclature comportant aujourd'hui 529 postes, dont 55 sont consacrés à la description des litiges du travail. La NAC constitue la source statistique exclusive d'informations sur les aspects juridiques et procéduraux des demandes en justice.

– L'affaire inscrite au RGC est close lorsque la juridiction prononce une décision qui la dessaisit. Cet acte fait également l'objet d'un codage à partir d'une nomenclature des décisions, mise en place au début des années 1980, et dont une version mise à jour a été installée le 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour les conseils de prud'hommes. Cette refonte a permis d'améliorer considérablement la description de l'affaire « sortante ».

– Implanté dans un logiciel de gestion des procédures civiles, le RGC donne lieu à des extractions, transmises au Centre d'exploitation statistique de Nantes, selon un cahier des charges précis. Pour les conseils de prud'hommes, ce cahier des charges prévoit que les fichiers d'affaires nouvelles, terminées, et les procédures de référé, sont expédiés mensuellement au Bureau des enquêtes et de la collecte de

---

10. Une division Statistique était créée en 1973 au sein de la Direction générale de l'administration et de l'équipement de la chancellerie. Devenue ensuite sous-direction, ce service est depuis peu une sous-direction de la Statistique et des études, rattachée à une sous-direction du service support et des moyens du secrétariat de la chancellerie (arr. 9 juill. 2008).

11. E. Serverin, « Quelles mesures pour la justice ? », in L. Cadet et L. Richer (dir.), *Réforme de la justice, réforme de l'État*, PUF, 2003.

12. E. Serverin, « Connaissance des contentieux et statistiques judiciaires », *D.* 1987. Chron. 89.2.

Nantes par Internet. À partir de ces envois, le service établit des fichiers et produit des exploitations détaillées, destinées à la publication et à la réalisation d'études<sup>13</sup>.

L'exploitation du RGC fournit donc de manière exhaustive et individualisée les informations sur les affaires reçues et traitées par les conseils de prud'hommes. Compte tenu de la stabilité des variables, il est possible de suivre l'évolution des demandes sur une longue période, et de disposer ainsi d'un effectif fiable de contestations par nature d'affaires.

## B. LA PRÉTENDUE EXPLOSION DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

En nous fondant sur l'exploitation détaillée du RGC sur la période 1993-2004<sup>14</sup>, complétée par les données 2005-2007, nous pouvons d'abord démentir l'allégation de l'explosion du contentieux prud'homal, tout en soulignant le durcissement des affaires, avant de proposer un numérateur fiable pour construire un taux de recours (Tableau 1 et Graphique 1).

– En termes d'*effectifs de demandes nouvelles*, le contentieux prud'homal connaît une érosion permanente depuis quinze ans, au fond comme en référé. De 1993 à 2004, les demandes nouvelles ont accusé une baisse, de 4,7 % au fond, et de 15,7 % en référé, soit une baisse totale sur la période de 7,3 %. La baisse s'est poursuivie après 2004, de sorte que sur quinze ans, la baisse est de 11,9 % pour les demandes au fond, et de 22,8 % en référé<sup>15</sup>.

– En *nature de demandes* formées au fond, le partage est net entre le LMP et le LME.

Le LMP est la première cause de recours aux prud'hommes depuis 1993 : 82,2 % des demandes en 1993, 91,2 % en 2007. En effectifs, la tendance est plutôt stable, avec de faibles fluctuations (moins de 8 % en plus et en moins de 148 000). Au sein des demandes relatives à la rupture pour motif personnel, une nouvelle tendance se fait jour, avec un accroissement de la part des demandes tendant à contester le *motif de la rupture* : 60 % des demandes liées à une rupture pour motif personnel visaient à contester le motif en 1993, contre 85,5 % en 2007. Autrement dit, à effectif d'actions en justice sur ce motif globalement *décroissant*, ce sont les demandes assorties de la *plus forte valeur* qui ont progressivement occupé tout l'espace judiciaire.

Très loin derrière, les contestations du *motif économique du licenciement* (hors procédures collectives) n'occupent qu'une part infime du contentieux au fond, et sont en baisse constante : 6 167 en 1993, 4 425 en 2004, 3 389 en 2007, soit 3,6 % des demandes nouvelles en 1993, 2,8 % en 2004 et 2,2 % en 2007. La crainte des

---

13. Les exploitations des fichiers détaillés sont référencées « RGC », à ne pas confondre avec la référence « *Tableaux de bord* », désignant les tableaux trimestriels établis par les tribunaux à partir de logiciels spécialisés.

14. B. Munoz-Perez et E. Serverin, *op. cit.*

15. Le nombre de demandes nouvelles est passé de 172 002 au fond et 53 497 en référé en 1993, à 151 587 au fond et à 41 277 en référé en 2007. *Source* : RGC.

contestations judiciaires du licenciement économique apparaît donc bien mal fondée, et moins encore pour les licenciements économiques collectifs contestés devant les tribunaux de grande instance. Les plans sociaux (de sauvegarde), avaient fait l'objet de 121 procédures au fond et en référé en 2003<sup>16</sup>, pour 1 500 plans sociaux notifiés à l'administration au cours de cette même année, soit un taux de recours de 8,1 %<sup>17</sup>.

Tableau 1. Les demandes aux prud'hommes en matière de licenciement par année et par nature d'affaires (1993-2007)

Année	Total des demandes concernant le licenciement	Total des demandes liées aux licenciements pour motif personnel (LMP)	dont : Contestation de la rupture dans les LMP	dont : Demandes d'indemnités ou de salaires dans les LMP	Contestations du motif économique du licenciement
1993	143 542	141 549	84 444	57 105	6 167
1994	144 005	142 011	86 456	55 555	6 204
1995	135 397	133 402	76 823	56 579	5 137
1996	144 093	142 097	83 133	58 964	5 629
1997	145 420	143 423	83 154	60 269	6 261
1998	162 488	160 490	82 339	78 151	5 438
1999	137 322	135 323	82 204	53 119	5 028
2000	140 952	138 952	82 628	56 324	4 351
2001	146 375	144 374	89 060	55 314	3 853
2002	155 168	153 166	101 753	51 413	3 733
2003	150 338	148 335	118 023	30 312	5 363
2004	150 186	148 182	121 722	26 460	4 425
2005	145 486	143 481	120 855	22 626	4 601
2006	144 417	142 411	120 222	22 189	3 094
2007	141 131	139 124	118 975	20 149	3 389

Source : RGC, ANPE, DEE, Bulletins mensuels catégorie 1, DACS, Cellule Études et recherche/IRERP.

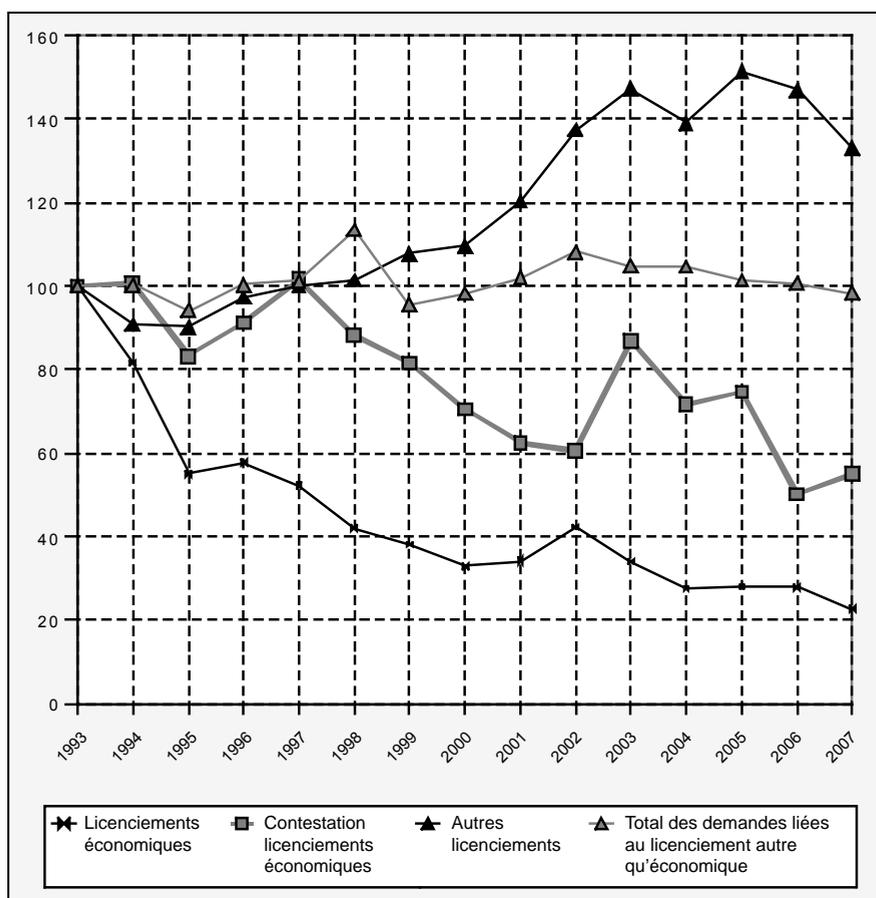
– Les demandes de *faible valeur* ont ainsi progressivement disparu des prétoires. La baisse très importante des demandes en référé (près d'un quart en quinze ans), concernant les demandes de salaires ou de documents sans contestation du motif de la rupture, vient confirmer cette tendance au resserrement du contentieux prud'homal autour d'un noyau dur de demandes tendant à contester le motif personnel de la rupture, lui même

16. B. Munoz-Perez et E. Serverin, *op. cit.*

17. M. Bobbio, « De la difficulté de licencier... », in D. Méda et E. Serverin (dir.), *Le contrat de travail*, La découverte, coll. « Repères », 2008, p. 43.

en voie de contraction. Notre hypothèse est que cette contraction est due à la *baisse de valeur* des droits à faire valoir en justice en cas de licenciement. Cette baisse de valeur a sans doute plusieurs causes. Les plus évidentes sont celles qui tiennent à la *réduction* des droits liés à la rupture, comme pour le CNE, dont le taux de recours sur licenciement en dix huit mois a été de 0,5 %<sup>18</sup>, et demain peut-être, pour la rupture conventionnelle. D'autres causes, qui restent à établir, tiennent à des modifications des caractéristiques de la population salariée et des salariés licenciés, moins nombreux à remplir les conditions pour bénéficier des droits de valeur la plus élevée<sup>19</sup>.

Graphique 1. Évolution des demandes prud'homales et des licenciements prononcés par catégorie, de 1993 à 2007 (base 100 : 1993)



Source : RGC, ANPE, DEE, Bulletins mensuels catégorie 1, DACS, Cellule Études et recherche/IRERP.

18. F. Guiomard, et E. Serverin, « Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal », *RDT* 2007. 502.

19. R. Dalmaso, T. Kirat, D. Sauze, E. Serverin et J. Valentin, « Évaluer le droit du licenciement : comparaison des droits et des procédures, mesure des actions », *Revue de l'OFCE*, 2008.

Les séries judiciaires, si elles sont exhaustives, n'informent cependant pas en elles-mêmes sur les taux de recours après licenciement. Il est donc temps de prendre au sérieux la mesure du niveau des licenciements, en s'attaquant au dénominateur du taux, entreprise complexe, comme on va le voir.

## II. LA MESURE DES LICENCIEMENTS PRONONCÉS

Il n'existe en France aucune source permettant un décompte exhaustif des licenciements et son suivi. Il nous faut parcourir l'espace des sources disponibles (A), à la recherche d'une entrée pertinente (B), pour proposer de nouveaux décomptes (C).

### A. LES SOURCES DISPONIBLES

Les études du licenciement sont fondées sur deux sources : les DMMO complétées par les enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) et le fichier des demandes d'emploi enregistrées (DEE) à l'ANPE.

– Les DMMO sont des déclarations obligatoires pour les établissements du secteur privé d'au moins 50 salariés. Elles recensent tous les mouvements de main-d'œuvre aux frontières de ces établissements. Les EMMO offrent un suivi trimestriel par sondage au quart pour les établissements de 10 à 49 salariés. L'inconvénient de ces sources est d'exclure les établissements de moins de 10 salariés, faisant disparaître de l'observation 92 % des établissements pour les DMMO/EMMO et plus de 98 % pour les seules DMMO<sup>20</sup>. Or ces établissements représentent près du quart des effectifs salariés (plus de 50 % pour le champ des DMMO)<sup>21</sup> ce qui est particulièrement gênant si on fait l'hypothèse d'un taux de licenciement décroissant avec la taille de l'établissement<sup>22</sup>. L'autre problème provient des non-réponses, qui concerneraient environ 20 % des établissements, taux qui s'explique par la nature des DMMO, dont la tenue, obligatoire depuis 1975 au titre « du contrôle du respect de la législation sur l'emploi », n'est pas liée à une procédure particulière. On sait que toute enquête ou toute déclaration administrative, fût-elle obligatoire, génère des non-réponses, dès qu'elle n'est pas le « sous produit de gestion » d'une action administrative : allocation d'une prestation sociale, réalisation d'un prélèvement, autorisation adminis-

20. Données 2007, *champ* : données définitives ; activités marchandes hors agriculture ; France. *Source* : Insee, REE (Répertoire des entreprises et des établissements - Sirene).

21. *Champ* : France métropolitaine, salariés relevant du régime Unedic. *Source* : Unedic.

22. La part des licenciements dans les sorties apparaît plus élevée dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les établissements de 50 salariés et plus. V., M. Tomasini et M. Le Roux, « Diminution des licenciements économiques en 2000 », *Premières Informations, Premières Synthèses, Dares*, 2002, n° 13-1 ; C. Lagarenne et M. Le Roux, « Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour des raisons économiques », *Premières informations, Premières Synthèses, Dares*, 2006, n° 11.1.

trative (pour le licenciement économique jusqu'en 1986, et pour les salariés protégés aujourd'hui<sup>23</sup>, etc. Cette lacune est franchement perturbante lorsque les non-réponses sont liées au phénomène même que l'on cherche à quantifier. Ainsi, une partie des sorties de champ des établissements, mais aussi des non-réponses, est due à des défaillances d'entreprises<sup>24</sup>, elles-mêmes concentrées sur les entreprises de petite taille. En outre le nombre de défaillances d'entreprises est globalement en hausse au moins depuis 2002<sup>25</sup>, ce qui met cette fois en cause l'évaluation de la dynamique.

– Ces lacunes sont bien connues des observateurs. Aucune étude de la Dares effectuée à partir des DMMO/EMMO ne propose une évaluation du *niveau absolu* des licenciements. Les indicateurs sont présentés sous forme de *ratios*, rapportant ce nombre soit au total des sorties, soit à l'effectif salarié, ou rendent compte de l'évolution de cette grandeur à l'aide du taux de croissance, base 100, une année donnée (*Graphique 2, infra*). L'article le plus récent à ce jour<sup>26</sup>, centré sur l'analyse des licenciements, établit que environ 8 % des sorties des établissements en 2003 étaient dues à un licenciement (6 % pour les LMP, 2 % pour les LME). Si nous procédons néanmoins à une évaluation de l'effectif sur les seules DMMO, en retenant l'année 2003, l'ordre de grandeur obtenu est de 170 000 *licenciements* au total, répartis en 25 % pour les licenciements économiques et 75 % d'autres licenciements. L'absence de toute référence à ce chiffre dans les publications officielles de la Dares est sans doute le signe de sa faible pertinence. Seul point positif : les nomenclatures utilisées dans ces déclarations n'ont pas subi de modification, avantage que ne présente pas l'autre source disponible, celle de l'ANPE.

## B. À LA RECHERCHE DU DÉCOMPTE LE PLUS JUSTE

Un niveau absolu du nombre des licenciements peut être obtenu à partir des *flux d'entrée* à l'ANPE (DEE) disponibles pour les catégories 1, 2, <sup>327</sup> et détaillées selon le motif d'entrée. Cette source est préférable à celle des motifs inscrits pour les Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM), qui établit le stock des demandeurs d'emploi.

– Le fichier DEE est le sous-produit d'une activité d'enregistrement nécessaire pour l'entrée dans le système d'indemnisation du chômage ou accéder aux autres

23. V. De Oliveira, « Les demandes de licenciement de salariés protégés : une baisse de 10 % en 2004 », *Premières informations, Premières Synthèses*, Dares, 2006, n° 28-1.

24. C. Lagarenne et M. Le Roux, préc.

25. Banque de France, « Les défaillances d'entreprises : suivi et impact économique », *Observatoire des entreprises*, 2008. Selon cette source, il y a eu 45 000 défaillances d'entreprises en 2002 contre 51 000 en 2007 (REG).

26. C. Lagarenne et M. Le Roux, préc.

27. Les personnes sans emploi, immédiatement disponibles et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, relèvent de la catégorie 1 si elles sont à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, de la catégorie 2 si elles recherchent un emploi à durée indéterminée à temps partiel, de la catégorie 3 si elles recherchent un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée.

prestations du service public de l'emploi (offre d'emploi, formation, accompagnement...), mais dont tous les renseignements ne sont pas obligatoires. L'avantage est que tous les demandeurs sont enregistrés, quel qu'ait été leur employeur. L'inconvénient est que tous les salariés licenciés ne s'inscrivent pas à l'ANPE. Si la définition plus large du champ permet d'identifier un nombre bien plus élevé de licenciements (Tableau 2), les zones d'ombre demeurent nombreuses.

– Ainsi tous les salariés licenciés qui ont déjà trouvé un emploi avant le terme de leur préavis, ceux qui se retirent du marché du travail (retraite, dispense de recherche d'emploi), ceux dont la durée de cotisation n'est pas suffisante pour avoir le droit à une indemnisation, ceux qui intègrent un dispositif de formation ou de reclassement (convention de reclassement personnalisé, convention de conversion, congé de reclassement, contrat de transition en expérimentation dans certains départements...) ont peu de chance d'être enregistrés dans ce fichier.

– Se pose également pour ce fichier la question des non-réponses. En effet, la description des motifs de licenciement est effectuée à partir d'une nomenclature du motif d'inscription à l'ANPE. Or cette information, établie de manière déclarative, est mal renseignée. Environ 30 % des répondants se placent dans la case « autre cas », et cela de plus en plus fréquemment depuis plusieurs années.

– Malgré ses avantages, cette source est traitée avec prudence par les observateurs. Quelles que soient les sources, les publications officielles sur le licenciement semblent bien se refuser à donner quelque évaluation que ce soit du niveau des licenciements<sup>28</sup>.

### C. DE NOUVEAUX COMPTAGES

Il est cependant possible d'établir un niveau « plancher » du nombre de licenciements, à partir des demandes d'emploi des trois catégories 1, 2, et 3, enregistrées à l'ANPE selon le motif d'inscription. Nous nous sommes livrées à l'exercice pour la période 2001 à 2007 (Tableau 2).

Sur cette base, le total des licenciements oscille entre 840 094 (2001) et 1 036 428 (2003), tandis que la part des licenciements économiques varie de 36 % en 2002 à 22 % en 2007. En *structure*, cette répartition est assez proche de l'évaluation obtenue à partir des DMMO/EMMO, mais elle en est bien éloignée en *niveau*.

– Malgré cet élargissement, des zones d'ombre demeurent, qu'il est possible d'éclairer par rapprochement avec d'autres sources.

Ainsi, la source du fonds national pour l'emploi (FNE), qui comptabilise les personnes placées en retraite ou préretraite à la suite d'un licenciement économique, permet d'ajouter 5 000 anciens salariés pour l'année 2006<sup>29</sup>.

---

28. C. Lagarenne et M. Le Roux, préc.

29. « Une entreprise en très grande difficulté économique et financière qui procède à des licenciements économiques peut conclure avec l'État une convention ASFNE. Cette convention permet à des salariés âgés de bénéficier d'un retrait total et anticipé du marché du travail, tout en percevant une

Tableau 2. Les demandes d'inscription à l'ANPE selon les motifs

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Licenciement économique	286252	356215	363990	348839	294273	229267	197599
Autre licenciement	553842	629349	672438	681058	700567	704860	697083
Démission	321899	326330	315845	297524	281963	270494	267967
Fin de contrat	1433881	1476071	1512992	1482339	1425583	1343362	1336126
Fin de mission d'intérim	459776	480567	477090	452310	443887	450709	467078
Première entrée sur le marché du travail	344671	355663	405549	423737	437533	422362	359392
Reprise d'activité	151016	160659	172637	192497	209841	281440	350938
Fin d'activité non salariée	Nd	Nd	Nd	Nd	240	10509	19809
Autres cas	1447482	1537983	1606470	1612024	1644785	1605878	1629092
<b>Total licenciement</b>	<b>840094</b>	<b>985564</b>	<b>1036428</b>	<b>1029897</b>	<b>994840</b>	<b>934127</b>	<b>894682</b>
<i>Part des licenciements économiques (calculs des auteurs)</i>	34 %	36 %	35 %	34 %	30 %	24,5 %	22 %

Sources : DEE catégories 1, 2 et 3, annuaires statistiques de la demande d'emploi, *Observatoire de l'ANPE*, n° 1, sept. 2006 et n° 3 avr. 2008.

Champ : France métropolitaine.

Il est également possible de « récupérer » une partie des personnes mises à la retraite à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs. Dans les PSE notifiés (1 250 en 2004, 1 270 en 2005 et 1 305 en 2006<sup>30</sup>), on estime couramment à plus d'un tiers de l'effectif concerné la part des retraites proposées, le problème étant qu'on ne connaît pas le nombre de salariés impliqués dans ces plans.

De son côté, l'observatoire des restructurations de l'*European Restructuring Monitor* recense, à travers un dépouillement de la presse quotidienne, les annonces d'au moins 100 suppressions d'emplois ou d'au moins 10 % des effectifs dans les entreprises employant au moins 250 salariés. Pour l'année 2006, l'Observatoire

allocation spécifique jusqu'à liquidation de leur pension de retraite », R. Merlier, « Les dispositifs de préretraites publiques en 2005 : poursuite du repli », *Premières informations, Premières Synthèses, Dares*, 2006, n° 52-1. L'effectif actuel est réduit (il était de 50 000 en 1993), en raison de l'accroissement de l'usage des *Cessations d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)*.

30. Sources : BMST, Dares.

décompte 55 000 suppressions d'emplois pour les seules 158 restructurations analysées sur les 1 305 plans de licenciements collectifs notifiés à l'administration du travail. Si on retient le chiffre de 55 000 salariés en PSE, pour 12 % des restructurations prises en compte, on peut raisonnablement penser que plus de 150 000 salariés sont concernés. Dès lors, il faudrait considérer que les 50 000 retraites (à l'initiative de l'employeur) correspondantes sont autant de licenciements économiques dont on ne trouvera pas trace dans les fichiers de l'ANPE.

Au-delà des PSE, il est étonnant de ne disposer d'aucun élément pour évaluer les effectifs des retraits du marché du travail consécutifs à un licenciement. Il s'agit des cas de fins de carrière non voulus par le salarié, dont la connaissance relève des missions du Conseil d'orientation des retraites (COR). Or les rapports du COR ne présentent pas même une tentative de reconstituer cet effectif, alors que les taux d'emplois des 55-65 ans sont suivis de près. Une petite fraction peut être saisie à partir du seul élément quantifiable, les Dispensé de recherche d'emploi (DRE). Sur les 161 480 entrées en 2006 dans le dispositif, 55 % s'étaient inscrits à l'ANPE pour un motif relevant du licenciement (19,2 % pour le LME, 35,9 % pour le LMP)<sup>31</sup>. Cependant, par construction, ils ont été décomptés lors de leur inscription à l'ANPE. Ceux qui nous restent à décrire sont les DRE entrés dans ce dispositif immédiatement à la suite du licenciement. Quel peut être leur nombre ? Selon ce document, 26 % des DRE étaient inscrits à l'ANPE depuis moins de trois mois. Les licenciés non décomptés forment donc une sous-partie des quelques 42 000 salariés entrés dans le dispositif moins de trois mois après leur entrée à l'ANPE. À supposer qu'ils se répartissent équitablement dans ces trois mois, l'ordre de grandeur serait de 15 000 licenciements, qui auraient encore échappé à la mesure.

– Un dernier angle mort se niche dans la non-déclaration des motifs d'inscription pour les DEE des catégories 4 (non disponibles) et 5 (encore en emploi)<sup>32</sup>. Ces personnes ne sont pas disponibles parce que bénéficiaires d'un dispositif d'accompagnement des licenciements économiques dans le cadre des restructurations. Elles ne seront décomptées que si ce dispositif ne leur a pas permis de retrouver un emploi. Debauche et al.<sup>33</sup>, ont établi à 61 527 pour 2006 le nombre des Conventions de reclassement personnalisé (CRP, qui ont remplacé les plans d'accompagnement personnalisé — PAP — à mi-2005), dont seulement 12 000 se retrouvent dans les DEE à l'issue du dispositif. L'étude met également en évidence un décrochage brutal des entrées en DEFMI après une fin de CRP, par rapport aux entrées suivant une fin de PAP anticipé, pour des motifs là encore liés aux modalités d'enregistrement<sup>34</sup>. Par

---

31. J. Labarthe et R. Merlier, « Le nombre de dispense de recherche d'emploi se stabilise en 2006 », *Premières informations, Premières Synthèses, Dares*, 2008, n° 36-2.

32. Les catégories 4 et 5 concernent respectivement 8 % et 6 % des DEE pour les 6 années du tableau.

33. E. Debauche, T. Deroyon, F. Mikol et H. Valdelièvre, « Analyse de l'évolution des statistiques des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006 », *Document d'études, Dares*, 2007, n° 128.

34. Les auteurs indiquent que les sortants de CRP à la recherche d'un emploi doivent se réinscrire

différence, on constate que près de 50 000 personnes n'ont sans doute pas été décomptées dans le dénombrement des licenciements économiques. Quant aux autres dispositifs, quelques éléments utiles ont été apportés par Bobbio<sup>35</sup> : en 2005, 17 000 personnes ont adhéré à une cellule de reclassement conventionnée. Si on ajoute l'allocation temporaire dégressive, les conventions de formation adaptation du FNE et le congé de conversion, ce sont à nouveau plus de 23 000 personnes concernées par un licenciement économique qui risquent de ne pas être décomptées. La probabilité de retrouver un emploi pendant la durée du dispositif n'est pas toujours connue, du moins après la durée maximale du dispositif. À titre d'exemple elle serait de 50 % après passage par les cellules de reclassement. À supposer que le même ordre de grandeur s'applique aux autres dispositifs, il y aurait donc plus de 10 000 licenciements économiques qui échappent à nouveau à la mesure. Et encore s'agit-il d'un effectif minimum, tant l'incertitude est grande sur la manière dont ces personnes renseignent leur motif d'inscription à l'ANPE à l'issue de ces dispositifs.

– Enfin, l'essentiel du licenciement économique ne s'effectue pas dans les grandes entreprises. Plus de 50 % de ces licenciements sont soit individuels (12 % des licenciements économiques), soit de moins de 9 salariés. S'ils ne vont pas déboucher sur une possibilité d'entrée dans ces dispositifs, ces licenciements peuvent néanmoins, grâce à la gestion locale de l'emploi, conduire les salariés dans des unités de reconversion ou de formation.

Faisons maintenant le bilan de ces réajustements pour l'année 2006 :

– Pour les *licenciements économiques*, nous pouvons proposer de revoir la borne inférieure, en ajoutant au dénombrement du *Tableau 2* les éléments suivants :

- 5 000 licenciements économiques au titre des retraites FNE ;
- 50 000 licenciements économiques au titre des conventions de reclassement personnalisées ;
- 10 000 au titre des autres dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques ;
- 50 000 licenciements économiques au titre des retraites à l'initiative de l'employeur dans le cadre de restructurations.

Le nombre des licenciements économiques de l'année 2006 présenté dans le *Tableau 2* se trouve alors accru de 115 000, *ce qui augmente son niveau de 50 %*.

– Pour *l'ensemble des licenciements*, la révision est plus drastique. Outre les 115 000 licenciements, il faut prendre en compte les 15 000 ruptures avec DRE mais aussi une partie de ces « autres cas », cochée par 1 600 000 personnes comme motif d'inscription. Quelle part de ces « autres cas » correspond à des licenciements ? On peut penser ainsi qu'une partie des personnes qui ont souscrit à un plan de départ volontaire dans le cadre d'un PSE, et qui ne sont pas licenciées au sens strict

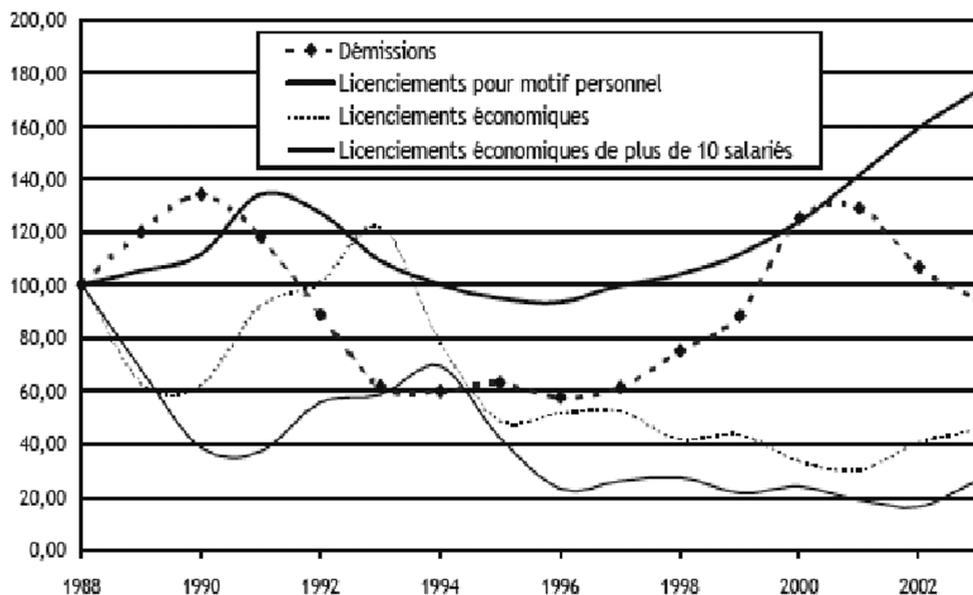
---

explicitement à l'ANPE (en renvoyant un coupon) tandis que l'inscription des sortants de PAP anticipé se faisait automatiquement suite à la fin de leur période de préavis.

35. M. Bobbio, « Les dispositifs d'accompagnement des restructurations en 2005 », *Premières informations, Premières Synthèses, Dares*, 2006, n° 37-2.

du terme, ont coché cette case. Si on en attribue seulement 10 % à un licenciement, ce sont 160 000 personnes qu'il faudrait ajouter chaque année. Ce serait alors 200 000 licenciements qui devraient s'ajouter sur le total, soit un accroissement de plus de 20 % par rapport au total figurant au *Tableau 2* pour l'année 2006 (934 000).

Graphique 2. Évolution des licenciements et des démissions 1988-2003



Source : Dares, DMMO (établissements de 50 salariés ou plus).

– Pour ajouter à la déconvenue en matière de connaissance quantitative des licenciements, il faut tenir compte de l'évolution permanente des dispositifs : règlements définissant les catégories de chômage (notamment le transfert des PAP anticipés, relevant de la catégorie 4, vers les conventions de reclassement personnalisées, en catégorie 5), lois visant à améliorer les taux d'emploi des seniors (modification des règles de financement des retraites FNE, restriction de la retraite à l'initiative de l'employeur pour les moins de 65 ans, mais aussi retraite anticipée pour carrière longue depuis 2003...), ou directives ministérielles (volonté de restreindre l'usage des DRE préconisée par le gouvernement). En résumé, il est bien difficile de s'appuyer sur ces dénombrements pour définir de manière réaliste un nombre de licenciements apte à constituer le dénominateur d'un *taux de recours* aux prud'hommes.

Tout au plus, en exploitant au mieux les informations officielles disponibles, pouvons-nous formuler trois propositions :

- le licenciement économique, depuis la fin de la récession du début des années 1990, représente *une part plus faible des licenciements* que la catégorie « autre licenciement », sans doute autour du tiers ;
  - le licenciement économique est certainement davantage *sous-estimé* que ne l'est le licenciement pour motif personnel (hors hypothèse des « autres cas » de l'ANPE). La sous-estimation est plus forte en pourcentage dans les évaluations issues des DEE de l'ANPE, que dans celles issues de l'exploitation des DMMO/EMMO ;
  - le licenciement économique est sans doute relativement stable depuis la fin de la récession de 1993, et oscille modérément en fonction de la conjoncture tandis que le licenciement pour motif personnel semble *augmenter continûment*. Le graphique suivant emprunté à Lagarenne et Le Roux<sup>36</sup> permet de visualiser une partie de ces propositions.
- Reste à estimer l'incidence de ces différentes reconstitutions sur le calcul des taux de recours.

### III. D'UN TAUX DE RECOURS À L'AUTRE

Dans leur étude, Munoz-Perez, Serverin<sup>37</sup> ont risqué un calcul du taux de recours, établi à partir de la source DEE 1. L'objectif était d'approcher les *tendances d'évolution comparées selon les motifs de licenciement*, sans discuter le *niveau* des licenciements, dont la sous-estimation était reconnue. Il était donc peu pertinent de s'attacher au niveau des recours, ce qui a pourtant été fait dans le rapport *Dord* précité, retenant « qu'un quart des licenciements fait l'objet d'un recours ». La tendance baissière des taux de recours est passée sous silence, et plus encore la permanence d'un *très faible taux de recours* contre les licenciements économiques, tendances qui allaient à contresens à la fois de l'argumentaire de la judiciarisation, et de la litigiosité particulière qui s'attacherait à ce type de licenciement.

Il importe donc de lever l'ambiguïté du sens de l'indicateur du « taux de recours », qui tient à deux causes différentes : tous les licenciements ne sont pas également soumis au risque de recours ; toutes les sources ne retournent pas les mêmes dénombrements.

– Dans la perspective du *risque* d'une action en justice, les licenciements ne sont pas placés à égalité. On peut penser que les « licenciements secs » sont plus « risqués » que les licenciements accompagnés. Nous avons vu que nombre de dispositions tendent à *amortir* les sorties involontaires d'emploi, en prenant en charge la situation des salariés dans des conditions qui réduisent l'intérêt à agir. Il faut y ajouter le développement des ruptures « acceptées », qu'il s'agisse du projet de licenciement économique suivi de l'acceptation d'une convention de reclassement per-

36. V., C. Lagarenne et M. Le Roux, *op. cit.*

37. V., B. Munoz-Perez et E. Serverin, *op. cit.*

sonnalisée qui vaut rupture d'un commun accord des parties (art. L. 1233-67 nouv. C. trav.), ou de l'acceptation par le salarié d'une proposition de congé de mobilité, qui emporte la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé (art. L. 1233-80), ou de la rupture conventionnelle adoptée par la loi de juin 2008 (art. L. 1231-1). Les risques de recours sont *considérablement réduits* dans ces cas, même s'ils ne sont pas supprimés<sup>38</sup>, dans la mesure où un avantage immédiat est fourni au salarié<sup>39</sup>. De même, les licenciements pour motif économique prononcés dans le cadre des procédures collectives courent un risque faible de contestation, même s'il n'est pas nul<sup>40</sup>. À notre sens, c'est cette « prise en charge » qui explique le très faible taux de recours formé contre les licenciements pour motif économique. On peut s'en réjouir, et préférer que le salarié licencié bénéficie d'un accompagnement, plutôt que de devoir attendre une compensation indemnitaire d'une action en justice. Il n'en reste pas moins que cette relative sécurité du salarié profite surtout à l'employeur qui évite ainsi le contrôle judiciaire du motif économique.

– L'autre ambiguïté, nous l'avons vu, tient aux sources disponibles pour dénombrer les licenciements. À défaut de source unifiée, il est possible de *faire varier* les calculs pour obtenir des *fourchettes* d'estimation. L'exercice sera mené successivement sur l'année 2006, puis sur une longue période.

Pour l'année 2006, nous obtenons trois configurations différentes.

1. Si les licenciements sont évalués à partir des DEE de la seule catégorie 1, publiés dans les *Bulletins mensuels des statistiques du travail*<sup>41</sup>, alors le taux de recours pour les licenciements économiques est de 1,86 % pour le motif économique et de 25,09 % pour le motif personnel.
2. Lorsqu'on retient le dénombrement fondé sur les DEE des catégories 1 à 3 (*Annuaire statistiques de l'ANPE*), ces taux tombent respectivement à 1,35 % et 20,20 %.
3. Si enfin, on reprend les dénombrements corrigés selon nos calculs précédents, le taux de recours du licenciement pour motif économique n'est plus que de 1,12 %, et le taux de recours du licenciement pour motif personnel pourrait être ramené à 17 %.

Tous les taux sont naturellement à la baisse puisqu'on élargit la base, mais la baisse du taux sur les LMP est plus forte. Cependant, l'écart entre les motifs demeure sensiblement le même, et reste considérable.

38. Ainsi, après adhésion à une convention de conversion, les salariés conservent leur droit de contester la rupture, ainsi que l'ordre du licenciement (Soc. 19 mars 1998, *Bull. civ.* V, n° 164, p. 120, Soc. 17 mars 1998, *Bull. civ.* V, n° 146, p. 108). La jurisprudence a été récemment étendue aux conventions de reclassement personnalisé : « si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique » ; Soc. 5 mars 2008, n° 07-41964, *Bull. civ.* V, n° 47.

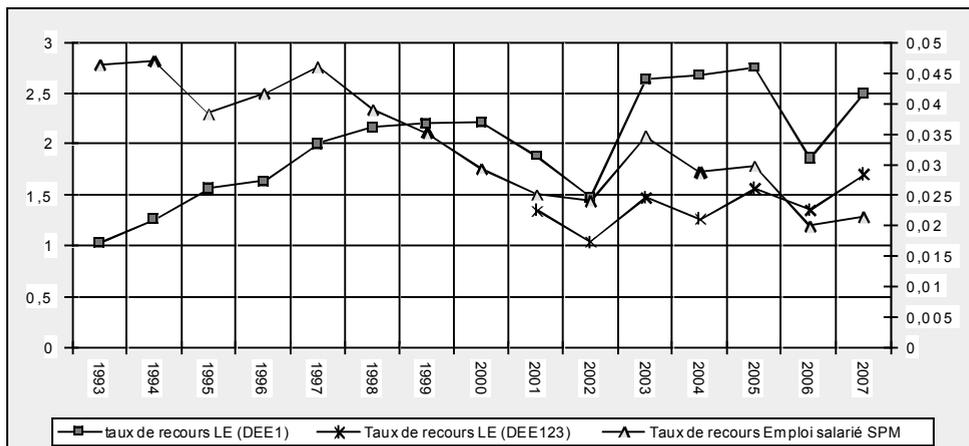
39. Pour cette raison, l'étude Munoz-Perez, Serverin (2005) a exclu les entrées après PAP anticipé et conventions de conversion.

40. Les salariés conservent le droit de saisir individuellement le conseil de prud'hommes pour contester leur licenciement, notamment pour l'ordre des licenciements, l'obligation de reclassement, la régularité de la procédure pour un salarié inclus dans un licenciement collectif, la créance de dommages-intérêts pour non-proposition d'une convention de conversion.

41. V., B. Munoz-Perez et E. Serverin, *op. cit.*

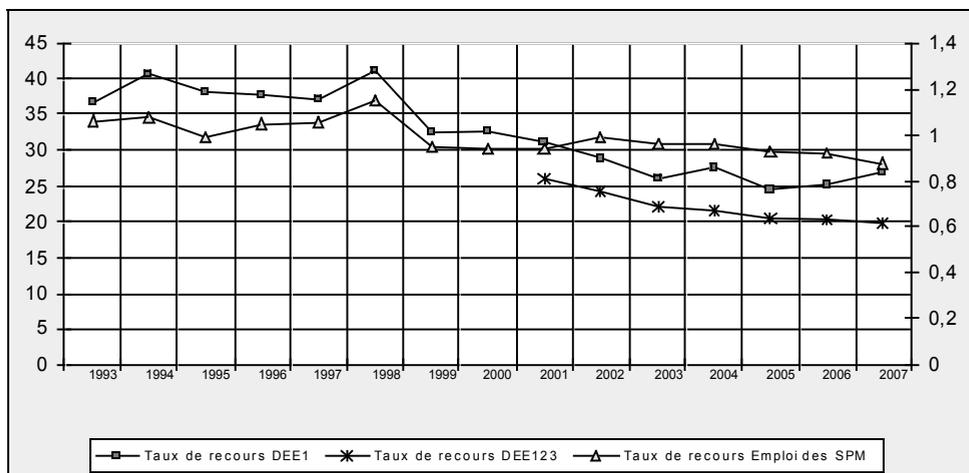
Les *tendances* seront observées selon les méthodes 1 et 2, en ajoutant l'emploi salarié des secteurs principalement marchands (SPM), le taux de recours étant alors calculé pour 100 salariés des secteurs. Les deux graphiques ci-dessous décrivent les ratios pour chacun des deux motifs de licenciement, le premier axe des ordonnées concernant les deux dénominateurs issus des DEE, le second étant établi à partir de l'emploi salarié des SPM.

**Graphique 3. Taux de recours contre le licenciement économique**



Sources : RGC, DEE catégories 1 à 3 (ANPE), Emploi salarié SPM (Acemo, Ursaff, Unedic).

**Graphique 4. Taux de recours des demandes liées au licenciement pour motif personnel**



Sources : RGC, DEE catégories 1 à 3 (ANPE), Emploi salarié SPM (Acemo, Ursaff, Unedic).

On observe que si les courbes n'ont pas tout à fait la même allure, deux tendances fortes se dégagent :

- la *faiblesse* du taux de recours contre les *licenciements pour motif économique* se confirme; ce taux est légèrement en hausse pour les deux premiers ratios fondés sur les licenciements, et plutôt en baisse pour le ratio fondé sur l'emploi;
- les taux de recours sont toujours plus *élevés* pour l'ensemble des procédures formées contre les *licenciements pour motif personnel*; cependant, ces taux sont en forte baisse pour les deux premiers ratios, l'allure du taux de recours fondé sur l'emploi salarié privé étant plus irrégulière, avec une période de quasi-stabilité entre 1999 et 2005, sur tendance globale à la décroissance.

\*

\* \*

*Au-delà de la judiciarisation, le sens des litiges.* - Quel que soit le mode de calcul, quelles que soient les sources, il est évident que non seulement l'explosion contentieuse alléguée n'a pas eu lieu, mais que les affaires traitées par les prud'hommes comme les taux de recours sont en baisse lente et continue depuis quinze ans. Sans trop nous illusionner sur les vertus pédagogiques de cette démonstration à l'égard de ceux qui sont fermement accrochés à la thèse de la judiciarisation, nous en attendons la mise en place d'outils plus précis pour étudier l'évolution des contentieux.

Quel est le sens de cette observation ? Il ne s'agit pas de dire que *tous* les licenciements doivent être discutés devant un tribunal, ni même de suggérer un *niveau souhaitable* de recours. En réalité, l'immense majorité des licenciements pour motif personnel (plus ou moins 75 % selon les sources) sont acceptés, et les licenciements pour motif économique le sont presque en totalité. Renversant la problématique des raisons des recours en justice, on peut s'interroger sur celles qui font que les salariés *acceptent* leur licenciement dans l'écrasante majorité des cas. La réponse la plus simple est que les employeurs licencient les salariés conformément au droit, ou du moins selon des motifs considérés par le salarié comme fondés. Un lien direct est ainsi établi entre « respect du droit » par l'employeur et acceptation par le salarié, ce dernier étant vu comme le dénonciateur des « fautes » de l'employeur. Rien n'est moins sûr. De même qu'il s'en faut que tous les faits infractionnels soient portés à la connaissance des services de police et de gendarmerie, de même on peut douter que le salarié soit un dénonciateur zélé des décisions des employeurs. Nos travaux nous ont permis d'avancer une autre hypothèse, celle de l'intérêt à l'action. Nous avons vu que sur les quinze dernières années, les demandes tendent à se resserrer autour des contestations des motifs de rupture. Or ce type de demandes permet d'escompter, outre des indemnités et salaires, le versement de dommages-intérêts pour des causes diverses, dont le montant dépend de l'ancienneté du salarié, de la taille de l'entreprise, des motifs et des circonstances de la rupture. La « valeur » financière attendue des demandes est sans aucun doute une variable clé de la demande en justice.

C'est précisément le traitement judiciaire des dommages subis par le salarié que tendent à éviter les différentes réformes du régime des ruptures. Certaines, on l'a vu, cherchent à éviter la qualification de licenciement. D'autres organisent des sorties « indemnisées » qui évitent les contestations. Aujourd'hui, il s'agit d'entrer dans la sphère judiciaire elle-même, en limitant les pouvoirs des juges. L'article 11 de l'ANI esquissait le projet de « travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages-intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse », objectif rappelé dans l'exposé des motifs de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail. Dans un contexte prévisible de retour massif des licenciements économiques, toutes ces mesures risquent d'éroder un peu plus la capacité des salariés et de leurs défenseurs à contester les décisions patronales.