



HAL
open science

Pratiques des employeurs en matière de licenciements : une analyse sur données d'entreprises

Camille Signoretto, Julie Valentin

► **To cite this version:**

Camille Signoretto, Julie Valentin. Pratiques des employeurs en matière de licenciements : une analyse sur données d'entreprises. 2012. halshs-00719764

HAL Id: halshs-00719764

<https://shs.hal.science/halshs-00719764v1>

Submitted on 20 Jul 2012

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.



Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne

C
E
S
W
o
r
k
i
n
g
P
a
p
e
r
s



Pratiques des employeurs en matière de licenciements : une analyse sur données d'entreprises

Camille SIGNORETTO, Julie VALENTIN

2012.49



Pratiques des employeurs en matière de licenciements : une analyse sur données d'entreprises

Camille SIGNORETTO*

Julie VALENTIN**

Abstract: The main purpose of the article is to analyze employers' practices in terms of layoffs over the period 1999-2009. Our empirical approach is based on a firm dataset from matching worker movements data (EMMO-DMMO) and accounting data (EAE). We want to identify the factors linking the two types of layoffs (for economic reason and for personal reason). The results of the econometric analysis show a separation between dismissal for personal reason and dismissal for economic reason: on the one hand, the economic indicators have a more systematic influence on dismissal for economic reason; on the other hand, worker management variables are clearly more associated with the use of dismissal for personal reason.

Keywords: layoffs, workforce reduction, firm performance, firm database, bivariate probit.

JEL Codes: J63, L25, D22, K31.

Résumé : L'objectif de l'article est d'étudier les pratiques des employeurs en matière de licenciement sur la période 1999-2009. Nous adoptons pour cela une démarche empirique s'appuyant sur un échantillon d'entreprises (environ 10 000) obtenu par l'appariement de données sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO) et de données comptables (EAE). Il s'agit d'identifier les facteurs auxquels sont liées les deux formes de licenciement (économique et personnel). Les résultats de l'analyse économétrique montre une séparation entre licenciement pour motif personnel (LMP) et licenciement pour motif économique (LME) : d'un côté, les variables économiques ont une influence plus systématique sur le LME ; tandis que les variables de gestion de la main-d'œuvre sont plus nettement associées au recours au LMP.

Mots clefs : licenciements, réductions d'effectifs, performances économiques, données d'entreprises, probit bivarié.

* Centre d'Economie de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, MSE, 106-112 Bd de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex13. Email : camille.signoretto@univ-paris1.fr.

** Centre d'Economie de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, MSE, 106-112 Bd de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex13. Email : julie.valentin@univ-paris1.fr.

Les auteures souhaitent remercier Muriel Roger pour ses commentaires et suggestions, ainsi que les participants aux colloques TEPP 2012 et Afep 2012. Les erreurs éventuelles relèvent de la seule responsabilité des auteures.

La littérature économique sur les licenciements est à la fois macroéconomique et microéconomique. Dans le premier cas, le cœur de l'analyse est centré sur la manière dont cette modalité de rupture agit sur la vitesse d'ajustement de l'emploi aux changements de l'environnement économique (cf. Bertola et Bentolila (1990) pour un article séminal et Signoretto (2009) pour une revue de littérature). Dans le second, ce sont surtout les conséquences des licenciements pour motif économique sur les performances financières des entreprises qui sont étudiées (cf. Capelle-Blancard et Couderc (2008) pour une « méta-analyse » empirique de cette problématique). Chaque fois, ce sont les conséquences de ces décisions qui sont analysées.

Cette contribution renverse la perspective pour tenter de cerner les facteurs explicatifs de la décision de licenciement. Elle a deux objectifs principaux. D'un côté, elle prétend améliorer la connaissance empirique sur cette catégorie dont les contours statistiques restent mal établis, en tentant en particulier de saisir les déterminants des décisions de licenciements. De l'autre, elle permet d'évaluer si la séparation qu'opère le droit du travail, entre les deux motifs de licenciement (personnel et économique¹), se traduit par des spécificités que l'on peut repérer à travers les facteurs explicatifs de l'usage de chacun de ces motifs par les employeurs. Cette connaissance vise enfin à mieux comprendre ce que recouvrent ces deux catégories juridiques et le sens que leur donnent les employeurs.

La première section de ce travail est d'emblée descriptive et propose de compléter le cadrage empirique relatif à ce mode de rupture des CDI pour la France. Il s'agit de renouveler les constats opérés par la Dares de deux manières : en adoptant une approche microéconomique, et en appariant la base de données au cœur du dénombrement des licenciements en France (les EMMO-DMMO) aux plans comptables des entreprises décisionnaires (les EAE). Elle débouche sur le constat d'une dynamique différenciée entre licenciement pour motif personnel (LMP) et licenciement pour motif économique (LME), qui pourrait être portée par des facteurs explicatifs spécifiques.

La seconde section se concentre alors sur l'analyse des facteurs de différenciation des décisions de licenciement selon chaque motif. Les LME sont-ils plus corrélés à l'activité économique de l'entreprise que le LMP une fois pris en compte les spécificités de taille et de secteurs des entreprises ? Les LMP sont-ils, eux, plus associés aux autres modalités de gestion de la main-d'œuvre ? Pour répondre à ces questions, nous réalisons une estimation économétrique des probabilités d'effectuer chaque type de licenciement à partir d'un probit bivarié qui permet de tenir compte des liens entre ces deux modalités de rupture du CDI.

¹ Cf. Encadré 1 p. 3-4 pour une brève explication de la distinction juridique entre les deux motifs de licenciement.

I. Une approche descriptive du licenciement en France

Deux sources peuvent être mobilisées pour caractériser les licenciements en France : les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre collectées par la Dares² ; et le fichier mensuel des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi. Elles renvoient toutes deux à des champs statistiques différents, sans pour autant, l'une comme l'autre, permettre un dénombrement exhaustif des licenciements³.

La seconde source recense le nombre le plus important de licenciements, mais depuis début 2001 la case « autre cas » est la plus fréquemment cochée parmi les motifs d'inscription à Pôle emploi, dépassant légèrement les fins de CDD. Cette montée de la catégorie « autres cas » pourrait en partie s'expliquer par le développement de nouveaux types de licenciements économiques qui ne prennent pas forcément le qualificatif juridique de licenciement et qui compliquent sans doute le choix du motif d'entrée que les demandeurs d'emploi doivent effectuer lorsqu'ils s'inscrivent à Pôle emploi. C'est le cas notamment des ruptures liées à l'acceptation d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'autres dispositifs semblables (CTP, CSP)⁴, mais aussi des départs dits volontaires qui s'intègrent dans une procédure collective de licenciements économiques. Elle semble ainsi moins pertinente que l'autre source qui, sur un champ moins large permet sans doute de mieux tracer les licenciements parmi l'ensemble des ruptures du contrat de travail. C'est d'ailleurs cette source que mobilise le ministère du travail pour dresser périodiquement un état des lieux de la connaissance statistique sur les licenciements en France.

Après avoir fait l'inventaire des traits les plus saillants du licenciement en France (A), nous cherchons à caractériser son usage par les entreprises à partir d'une base de données issue des mouvements de main-d'œuvre (B), et à en dégager de premières hypothèses sur la différenciation des facteurs explicatifs du recours à l'un ou l'autre motif de licenciement (C).

Encadré 1 : La distinction juridique entre licenciement pour motif personnel (LMP) et licenciement pour motif économique (LME)

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

² Qui regroupe une enquête trimestrielle pour les établissements de moins de 50 salariés (EMMO) et des déclarations administratives mensuelles pour les établissements de plus de 50 salariés (DMMO)

³ Par exemple, les EMMO-DMMO ne portent sur tous les établissements que depuis 2007. Avant cette date, les données sont soit disponibles pour les établissements de 10 salariés et plus (depuis 1996), soit uniquement sur les établissements de 50 salariés et plus. Tandis que pour les fichiers des demandeurs d'emploi, le champ est réduit aux seuls salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après leur licenciement. Dans les deux cas, il semble difficile d'obtenir un indicateur du nombre de licenciements en niveau absolu (cf. Serverin et Valentin, 2009).

⁴ CTP : contrat de transition professionnelle ; CSP : contrat de sécurisation professionnelle. Ces trois dispositifs doivent être obligatoirement proposés par l'employeur lorsqu'il envisage de prononcer un licenciement pour motif économique. Dans le cas des CRP et CRP, la rupture est alors qualifiée de « rupture d'un commun accord », alors que pour le CSP, elle ne prend pas de qualificatif spécifique (rupture du contrat de travail).

personnel ou disciplinaire). Cette loi a également institué une procédure spécifique obligatoire (règles de fond et de forme à respecter).

Le licenciement pour motif personnel est ainsi 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). Cette cause réelle et sérieuse n'est pas davantage précisée par la loi, mais elle l'a été progressivement par la jurisprudence. Selon celle-ci, la cause réelle et sérieuse est présente si le licenciement est fondé sur des éléments objectifs et que la mesure prise par l'employeur n'est pas disproportionnée. Enfin, on distingue généralement les causes fautives (faute grave ou légère) des causes non fautives (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, absences, etc.).

A côté du LMP, « *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 procédures peuvent ensuite différer selon que le licenciement est individuel ou collectif et si l'entreprise a plus ou moins de 50 salariés.

A. L'état des lieux de la connaissance statistique sur les licenciements

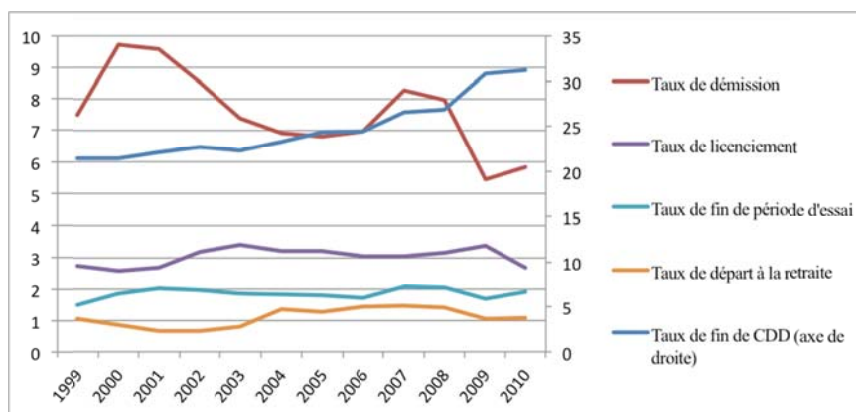
Nous synthétisons ici l'ensemble des éléments de connaissance que livre la principale publication de diffusion des statistiques du ministère du travail⁵ selon trois dimensions : sa place dans l'ensemble des ruptures du contrat de travail (1), sa sensibilité à la conjoncture économique (2) et les disparités de son usage selon les caractéristiques des salariés et des entreprises (3).

1. Une faible part des licenciements au regard des autres motifs de sorties d'emploi

Si l'on considère l'ensemble des sorties de l'emploi, quel que soit le contrat de travail (contrat à durée indéterminée – CDI, ou à durée déterminée – CDD), il ressort en premier lieu que les ruptures de CDI se placent largement derrière les fins de CDD : le taux de fin de CDD (qui rapporte le nombre de ces sorties aux effectifs de l'entreprise) varie entre 21 et 31%, tandis que le taux de démission se situe entre 5,5 et 10% (cf. Graphique 1 ci-dessous). Le taux de licenciement, lui, reste assez faible (entre 2,5 et 3,5%).

⁵ Nous nous appuyons plus précisément sur les données téléchargées à partir du site internet de la Dares : les séries statistiques sur les flux de main-d'œuvre, ainsi que sur les séries mensuelles nationales des demandes et offres d'emplois. Les études de la Dares, c'est-à-dire la série des Premières Informations et Premières Synthèses, devenue Dares Analyses-Dares Indicateurs, a également été mobilisée afin de dresser les principaux constats sur les licenciements (cf. Bibliographie p. 27-28).

Graphique 1 : Taux de sortie par motifs, 1999-2010



Source : Dares, mouvements de main-d'œuvre EMMO-DMMO.

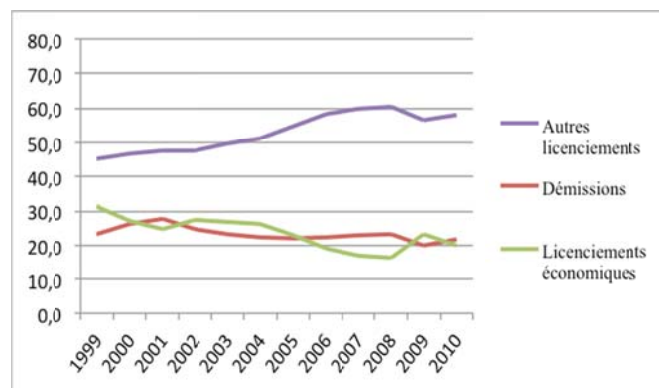
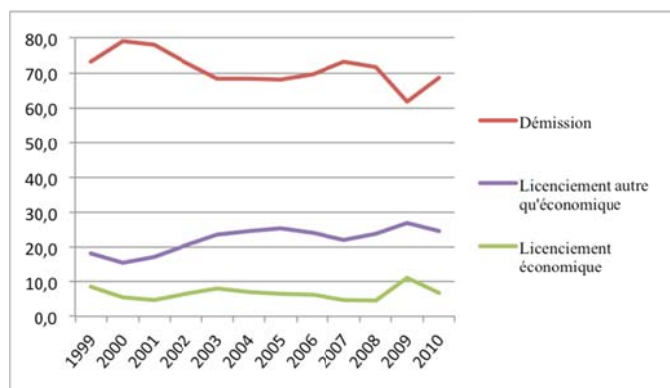
Champ : établissements de plus de 10 salariés.

Si l'on se restreint au seul champ des ruptures de CDI⁶, les démissions représentent, selon l'année, entre 60 et 80% des sorties pour fin de CDI (démissions, LME, LMP) ; les licenciements pour motif personnel (« autre qu'économique ») entre 16 et 27% et les licenciements pour motif économique entre 8,5 et 12,5% (graphique de gauche page suivante). La différence de répartition des ruptures de CDI selon la source mobilisée est saisissante : le graphique de droite repose, lui, sur les flux des demandeurs d'emploi et montre que le premier motif d'inscription à Pôle emploi après une rupture de CDI est la catégorie « autres licenciements » (correspondant aux LMP). La part des démissions est proche de celle des licenciements économiques et varie entre 20 et 28%. Cette sous-représentation des démissions dans les inscriptions à Pôle emploi peut s'expliquer pour deux raisons : pour la plus grande partie d'entre eux, les salariés ont démissionné pour un autre emploi ; pour les autres, ils n'ont pas, dans la plupart des cas, droit aux allocations chômage, ce qui réduit leur intérêt à s'inscrire sur les listes de Pôle emploi.

Si l'on se base sur les enquêtes et déclarations sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO) qui semblent donc reposer sur un champ plus pertinent que celles des entrants à Pôle emploi, les licenciements représentent environ 30% des sorties de CDI en 2010 dont plus des 2/3 sont des licenciements pour motif personnel. Mais cette prédominance des LMP vis-à-vis des LME n'a pas toujours été aussi forte, l'étude de l'évolution des motifs de licenciements sur plus longue période en témoigne.

⁶ Etant donné que le licenciement est une des modalités de sorties d'emploi les moins fréquentes et qu'elle est d'une nature bien différente de la fin du CDD, nous le considérerons finalement qu'au regard de l'ensemble des ruptures de CDI.

Graphiques 2 : Part des motifs de rupture de CDI (démissions et licenciements) selon la source mobilisée



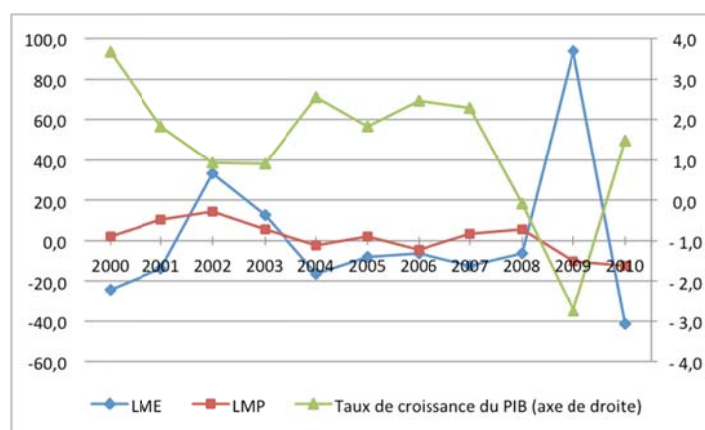
Source : Dares, mouvements de main-d'œuvre EMMO-DMMO.
Champ : ensemble des établissements de plus de 10 salariés.

Source : Dares-Pôle emploi, entrées des demandeurs d'emploi par motif de rupture du dernier emploi.

2. L'évolution du licenciement et de ses deux motifs : une sensibilité de plus en plus faible à la conjoncture économique ?

Les modes de ruptures d'emploi évoluent différemment selon la conjoncture. *A priori*, on pourrait penser que ce sont les licenciements économiques qui sont les plus sensibles aux fluctuations conjoncturelles, mais en réalité, ce sont les démissions qui connaissent les baisses les plus fortes en période de ralentissement et les hausses les plus nettes en cas de bonne conjoncture. Les LME restent néanmoins sensibles à la conjoncture économique. Le Graphique 3 montre ainsi la différence de sensibilité à la conjoncture selon les deux motifs de licenciement.

Graphique 3 : Evolution des taux de LMP et de LME, 2000-2010

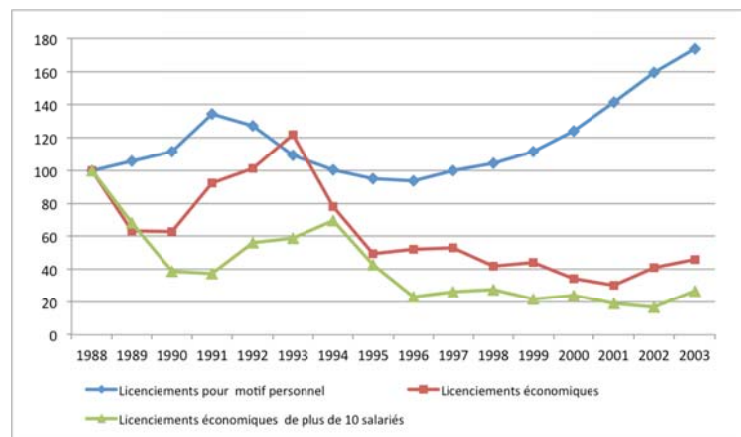


Source : Dares, mouvements de main-d'œuvre EMMO-DMMO.
Champ : établissements de plus de 10 salariés.
Evolution des taux de LMP et de LME en taux de croissance.

Pour autant, les licenciements connaissent une évolution particulière depuis le milieu des années 1990 qui semble se démarquer de celle de la conjoncture. L'élément le plus discuté par les observateurs est l'écart grandissant entre licenciements pour motif personnel et

licenciements pour motif économique depuis la fin de la récession du début des années 90 : le graphique 4, dont le champ est réduit aux seuls établissements de plus de 50 salariés, le fait clairement apparaître. De plus, le ralentissement de la conjoncture entre 2001 et 2003 a, certes, entraîné une hausse des LME, mais elle est moins prononcée que lors de la récession de 1993.

Graphique 4 : Evolution des motifs de licenciement depuis 1988 (établissements de plus de 50 salariés)



Source : Lagarenne et Le Roux (2006), à partir des DMMO.
 Champ : établissements de plus de 50 salariés du secteur privé.

Deux hypothèses ont été formulées pour expliquer cette évolution et, notamment, la hausse continue des LMP depuis 1996. Pignoni et Zouary (2003) y voient 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. Ils discutent aussi la possibilité que ces mouvements relèvent de substitutions des LMP aux LME qu'opéreraient les employeurs dans une logique de contournement de la législation sur les licenciements économiques notamment collectifs. Cette hypothèse est reprise d'un point de vue plus normatif par Lagarenne et Le Roux (2006) et Cahuc et Kramarz (2004), tandis que Serverin et *al.* (2009) proposent un test mettant en question une logique de pur déguisement des LME en LMP par les employeurs.

3. Les spécificités des licenciements selon les caractéristiques des salariés et des entreprises

La répartition des deux types de licenciement selon la CSP et l'âge des salariés concernés, ainsi que selon le secteur d'activité et la taille d'effectifs de l'entreprise, offre quelques indications complémentaires pour la confrontation des deux hypothèses précédentes.

- a) Une opposition jeunes/séniors et une particularité des cadres et ouvriers qualifiés

Les distributions des licenciements selon l'âge des salariés ont des profils différents pour chaque type de licenciement. Ainsi, les jeunes connaissent à la fois le taux de LMP le plus élevé de toutes les catégories d'âge, et le taux de LME le plus bas. A l'autre extrême, les 50

ans et plus sont, eux, davantage touchés par les LME, et constituent la catégorie pour laquelle l'écart entre taux de LMP et taux de LME est le plus faible (cf. Annexe 1 p. 29).

Se basant sur les inscriptions au chômage (ANPE à l'époque de l'étude), Pignoni et Zouary (2003) notent, quant à eux, une sur-représentation des salariés âgés parmi les demandeurs d'emploi s'inscrivant après un LMP. Ils l'expliquent d'un côté par des difficultés d'adaptation de cette main-d'œuvre aux évolutions technologiques qui peuvent induire un licenciement lorsque les salariés sont tenus par des objectifs. De l'autre, il peut alimenter la thèse de la substitution aux LME, eu égard au coût des dispositifs de préretraites prévus lors de suppressions d'emplois.

Du point de vue de la catégorie socioprofessionnelle, la part des LME dans les motifs de sortie de CDI (démissions, licenciements et ruptures conventionnelles) est plus forte chez les ouvriers qualifiés puis chez les cadres (cf. Annexe 2 p. 29). Le constat est différent pour la part des LMP car ce sont d'abord pour les ouvriers non qualifiés que la part est la plus grande. La crise a ensuite modifié la hiérarchie : avant 2009, la part des LMP des cadres suit celle des ouvriers non qualifiés, alors qu'après 2009, c'est celle des ouvriers qualifiés qui se place derrière celle des ouvriers non qualifiés. De leur côté, Pignoni et Zouary (2003) constatent que ce sont les cadres (notamment ceux travaillant dans des secteurs innovants) et les agents de maîtrise qui sont les plus nombreux à s'inscrire au chômage après un LMP, tandis que les ouvriers non qualifiés sont les moins concernés. Cela pourrait rejoindre l'hypothèse du lien entre recours au LMP et pratique du management par objectifs (qui touche la main-d'œuvre qualifiée des secteurs innovants).

b) Les LME plus présents dans le secteur industriel et les petits établissements

Une véritable spécificité sectorielle apparaît dans l'utilisation des deux motifs de licenciement. Les licenciements économiques sont en effet davantage utilisés dans le secteur industriel, où le taux de LME est à un niveau très proche de celui du LMP (cf. Annexe 3 p. 30). En 2000, Tomasini et Le Roux (2002) constataient même que les LME étaient concentrés dans 15 des 85 secteurs d'activité de la nomenclature NAF (hors agriculture).

Au contraire, l'utilisation des licenciements pour motif personnel est, quel que soit l'année, plus importante dans les secteurs du tertiaire et de la construction qui ont quantitativement un usage similaire des deux types de licenciement : moins de 1% pour le LME et entre 2 et 3% pour le LMP (soit une part du LMP dans l'ensemble des licenciements d'environ 80% en 2009). Mais cela n'a pas toujours été le cas pour le secteur de la construction : une évolution majeure a eu lieu dans ce secteur. Alors qu'en 1996, le taux de LME était de 2.5% et était plus important que dans le secteur industriel, il n'est plus que de 0.3% en 2001 (Cf. Aerts, 2007, p. 2).

Quant à l'influence de la taille, quel que soit le motif, les licenciements sont plus importants dans les petits établissements de 10 à 49 salariés. De manière générale, les taux de licenciements décroissent avec la taille d'établissements. On retrouve ce constat au niveau

sectoriel, sauf dans la construction où le taux de LMP est parfois plus élevé dans les établissements de plus de 50 salariés par rapport aux plus petites (Lutinié, 2007).

Cet inventaire offre un cadrage général sur les licenciements en France sur la dernière décennie, dont on retiendra les trois constats principaux suivants :

- Sur l'ensemble des entreprises, les LMP, en nombre comme en taux, connaissent une hausse régulière et se situent à un niveau 3 fois supérieur à celui du LME dont les flux et reflux suivent la conjoncture.
- Si l'on regarde les disparités selon les caractéristiques des salariés, il ressort un clivage entre les jeunes principalement touchés par les LMP, et les seniors beaucoup plus nombreux à être licenciés pour motif économique.
- Enfin, les disparités sectorielles sont particulièrement fortes entre d'un côté l'industrie où le LME est presque au niveau du LMP, et de l'autre le tertiaire et la construction (plus récemment) où le LMP domine nettement.

Il s'agit maintenant d'analyser leur fondement microéconomique en adoptant une approche centrée sur les comportements des entreprises et en tentant de saisir les facteurs influents des décisions de licenciement des employeurs.

B. Le licenciement appréhendé à partir d'une base de données réunissant informations sur les mouvements de main-d'œuvre et indicateurs économiques

Après avoir présenté la base de données issue de l'appariement des MMO et des Enquêtes Annuelles d'Entreprises pour les 10 années considérées (1), nous établissons de premiers constats permettant de caractériser les comportements des entreprises en matière de licenciement (2) et en testons la généralité en étudiant comment ces constats sont modifiés selon la taille et le secteur de l'entreprise (3).

1. Présentation de la base de données

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. La description de la construction de la base (a) permet d'expliquer pourquoi elle ne peut pas être représentative de l'ensemble des entreprises françaises en termes de répartition sectorielle (b) et de comportement de licenciement (c).

Encadré 2 : Présentation des deux sources de données : les MMO 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 (Fare), fusion des anciennes EAE et d'enquêtes de données fiscales.

Les MMO : mouvements de main-d'œuvre des établissements :

C'est la fusion des EMMO (Enquêtes trimestrielles sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de moins de 50 salariés) et des DMMO (Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre des établissements de 50 salariés et plus). Les secteurs interrogés ou soumis à la déclaration sont principalement les secteurs concurrentiels hors agriculture.

Les EMMO 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 constituent une formalité administrative obligatoire pour tous les établissements d'au moins 50 salariés. Elles rassemblent des informations mensuelles sur les entrées (type de contrat) et les sorties (motif) des établissements de France métropolitaine.

a) Construction de la base

L'appariement entre les deux sources mobilisées (cf. Encadré 2) pose trois difficultés principales. La première est que le niveau d'interrogation est différent selon les deux sources : entreprise pour les EAE et établissement pour les MMO. La seconde est que la temporalité diffère également : annuelle pour les EAE, trimestrielle pour les EMMO et mensuelle pour les DMMO. La troisième est que les champs sectoriels et de tailles d'effectifs ne sont pas tout à fait les mêmes (cf. Encadré 2).

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 MMO 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'appariement conduisent à la suppression d'établissements MMO ne se retrouvant dans aucune entreprise de la base EAE et de manière inverse, certaines entreprises ne s'associant à aucun établissement de la base MMO. Cela a pu jouer dans la perte de représentativité de l'échantillon final.

A partir de là, des bases bi-annuelles 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.

Finalement, la base finale qui s'étend sur une période de dix ans (1999-2009) comprend chaque année 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.

b) Une surreprésentation de l'industrie et des grandes entreprises

La distribution des dix bases bi-annuelles 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 secteur⁸. A l'inverse, le secteur du tertiaire marchand est sous-représenté (cf. Annexe 4 p. 31). 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 années : une césure apparaît à partir de la base 2006/2007 dans laquelle la part des petites entreprises devient faible (moins de 10%, cf. Annexe 4 p. 31).

c) Evaluation de la spécificité de la base en matière de licenciement

Les taux agrégés de licenciement ne semblent pas éloignés de ceux calculés par la Dares (cf. Graphique 1 p. 5) 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).

2. L'appréciation de l'évolution des licenciements à partir des caractéristiques des comportements des entreprises : recours vs intensité de chacun des motifs

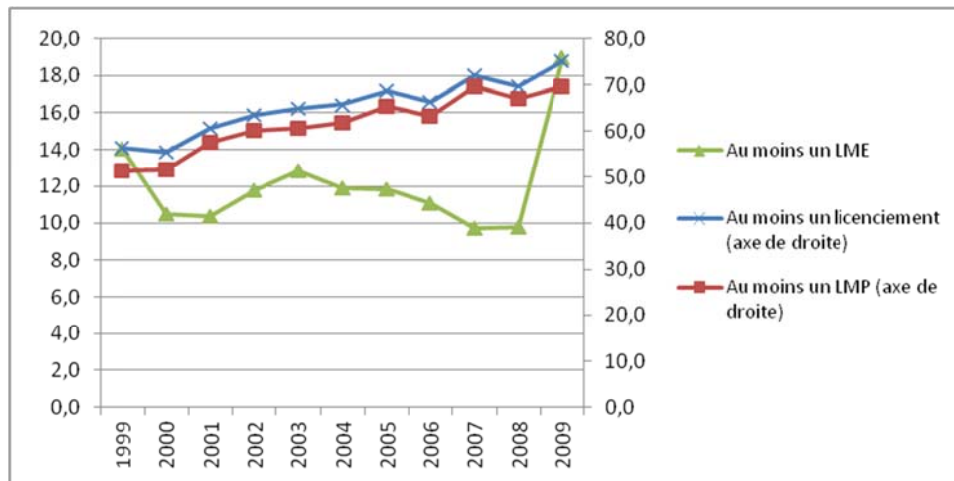
La connaissance de l'évolution des licenciements en France à partir de l'ensemble des statistiques produites et diffusées par la Dares reste très agrégée. Ainsi, s'il est clair que le nombre des licenciements pour motif personnel est constamment en hausse sur la décennie que l'on étudie, on ne peut savoir si cette évolution est surtout le résultat d'une diffusion de cette pratique entre les entreprises (a) ou de son intensification (b). Dans le premier cas, c'est le nombre des entreprises recourant au LMP qui s'accroît, dans le second c'est le pourcentage de salariés licenciés par les entreprises qui augmente.

a) Diffusion et généralisation du recours aux deux types de licenciement

Le Graphique 5 permet d'étudier l'évolution du pourcentage d'entreprises qui effectuent chaque année au moins l'un des deux types de licenciement (cf. tableau de données en Annexe 4 p. 31).

⁸ Cette sur-représentation de l'industrie est une caractéristique des bases de données issues d'appariements croisant les niveaux établissements et entreprises.

Graphique 5 : Evolution du recours au licenciement



Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

On constate ici que le recours au licenciement s'accroît, cette hausse suivant celle du LMP : une entreprise sur deux avait réalisé un LMP en 1999. Dix ans plus tard, c'est plus de deux entreprises sur trois qui y recourent. C'est ainsi une hausse de plus de 35% du taux de recours au LMP qui est observée sur la période. Cette évolution, qui semble plutôt régulière (sauf pour les années 2006 et 2008), apparaît relativement déconnectée de la conjoncture.

Le recours au LME, d'un niveau très inférieur (autour de 10% en dehors des deux années extrêmes), semble, lui, plus en phase avec l'évolution du PIB.

b) Intensification du recours par les entreprises

Si l'on considère maintenant la distribution du taux individuel de licenciement selon les deux motifs, la médiane du taux de LMP se situe toujours autour de 1%, celle du LME est à 0% (cf. Annexe 4 p. 31). L'évolution du taux de LMP fait apparaître deux sous-périodes. De 2000 à 2005, l'ensemble de la distribution connaît une hausse, tandis que c'est une baisse qui est constatée sur la fin de la décennie.

Concernant le taux de LME, l'évolution de la moyenne semble suivre celle de la conjoncture mais la médiane reste bloquée à 0% chaque année.

3. La montée du recours au licenciement : une dynamique généralisée

Comme on l'a vu en I.A.3, l'usage des deux types de licenciement est bien typé selon les secteurs et les tailles. Les caractéristiques microéconomiques de l'évolution des comportements des licenciements que nous venons de mettre en évidence sont-elles robustes à une désagrégation de notre échantillon selon ces deux dimensions ou au contraire peut-on faire apparaître des trajectoires propres ? En effet, il se pourrait par exemple que la hausse du recours au licenciement ne résulte que de la montée du tertiaire où, comme on l'a vu plus haut (cf. I.A.3.b), les licenciements (en particulier les LMP) sont les plus fréquents.

a) Désagrégation par secteur d'activité

Le Graphique 6, page suivante, indique l'évolution de la part des entreprises qui recourent aux LMP et aux LME dans chacun des trois grands secteurs d'activité. Concernant les LMP, si l'on retrouve les différences de niveau entre secteurs mises en avant par les publications de la Dares, la dynamique globale est relativement similaire. C'est bien une hausse résolue de cet indicateur que l'on peut observer.

De même, le caractère plus erratique de l'évolution de la part des entreprises recourant au LME se manifeste dans chaque secteur et témoigne de la dépendance à la conjoncture de sa dynamique.

En outre, pour les LMP, nous avons le sentiment d'une légère convergence des comportements entre les secteurs tandis que pour le LME, les trajectoires semblent parallèles.

b) Désagrégation par taille d'effectifs

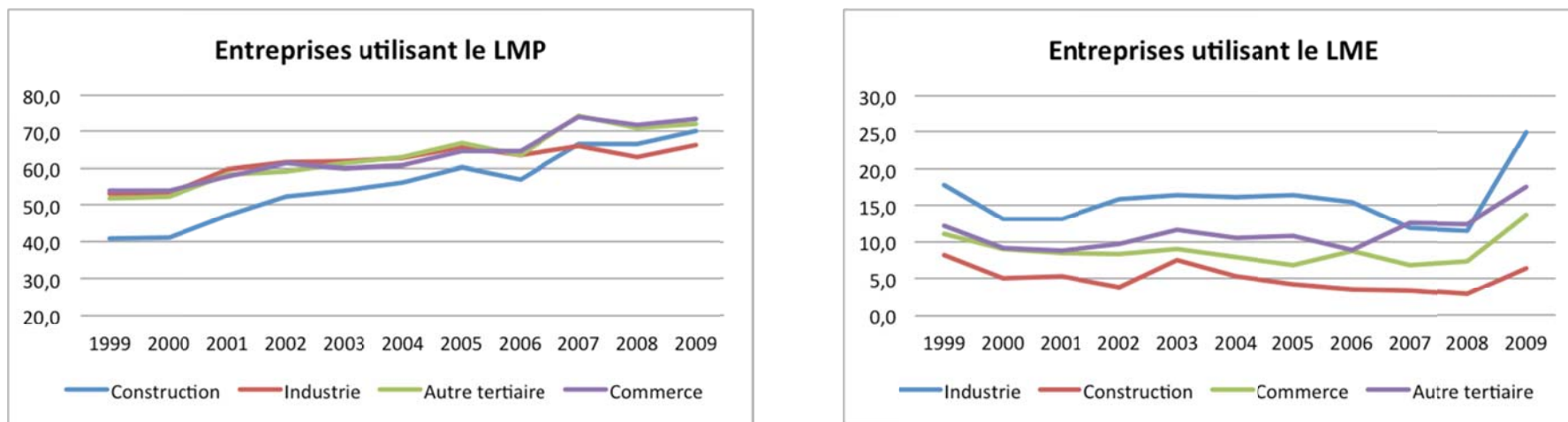
Le même constat s'applique lorsqu'on étudie les évolutions de ces taux de recours désagrégés selon la taille de l'entreprise (cf. Graphique 7 page suivante). Mais les différences de niveau sont plus marquées notamment pour le LMP, alors que les écarts entre les tailles d'effectifs se resserrent cette fois plutôt pour le LME en fin de période.

Cette sous-section a permis d'enrichir la connaissance des licenciements en tentant de cerner les fondements microéconomiques des évolutions de l'ensemble des licenciements. Nous la synthétisons en trois points :

- La hausse des licenciements dans leur ensemble résulte plutôt d'une diffusion ou généralisation des pratiques de licenciement entre les entreprises plutôt que d'un recours plus intense des entreprises qui licencient.
- Cette hausse résiste à toutes les désagrégations de secteurs et de taille, elle ne serait donc pas le seul produit d'un effet de structure.
- Mais si les dynamiques des taux de recours sont proches quel que soit les décompositions opérées, il y a une importante disparité des niveaux des taux de recours selon les tailles d'effectifs ou secteurs d'activité.

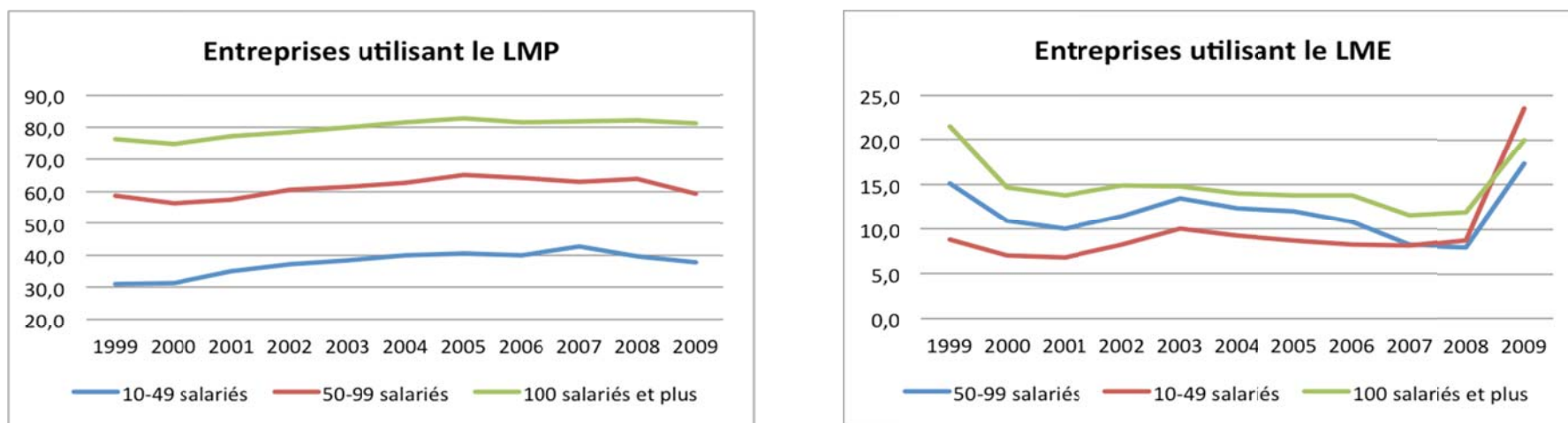
Nous cherchons maintenant à établir d'autres facteurs de différenciation pour avancer vers une approche plus analytique des licenciements.

Graphique 6 : Comportement de licenciement pour motif économique et pour motif personnel selon les secteurs d'activité



Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.
 Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture

Graphique 7 : Comportement de licenciement pour motif personnel et pour motif économique selon la taille d'effectifs



Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.
 Champ : entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand hors agriculture

C. Les facteurs de différenciation des comportements de licenciement : performances économiques vs modalités de rotation de la main-d'œuvre

Les disparités sectorielles des taux de recours au LME peuvent trouver une explication autour de leur commune exposition aux changements de l'environnement économique (concurrence, hausse des cours des matières premières, etc.). Mais, comment interpréter les spécificités sectorielles du LMP ? Notre hypothèse est qu'elles pourraient sans doute être rapprochées des autres caractéristiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre comme c'est déjà le cas pour l'usage du travail temporaire, l'intérim étant concentré dans l'industrie tandis que le recours aux CDD est le propre des secteurs tertiaires.

Nous explorons ces deux pistes explicatives de différenciation des taux de recours des deux types de licenciement en cherchant d'abord à saisir les différences dans l'usage des autres modalités d'ajustement du volume de l'emploi, puis celles relatives à la situation économique de l'entreprise.

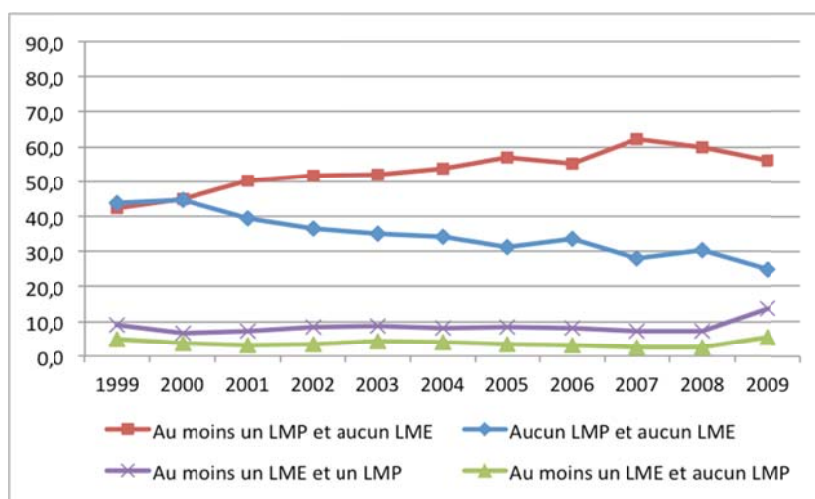
1. Les motifs de licenciement et les autres modalités de gestion de la main-d'œuvre

La méthode que nous retenons pour évaluer l'importance de ces liens consiste à désagréger la base de données en deux échantillons qui se distinguent selon leur usage du licenciement. Cette tâche se trouve compliquée par la fréquence de situations de coexistence des deux types de licenciement. Après avoir étudié la répartition de ces différentes combinaisons de recours aux licenciements (a), nous mettons en évidence les liens entre les différentes modalités de ruptures des contrats de travail (b).

a) Lien entre les deux motifs de licenciement

Lorsque l'on s'intéresse au recours aux deux motifs de licenciement (cf. Graphique 8 page suivante et l'Annexe 5 p. 34), la situation la plus fréquente est celle où l'entreprise utilise le motif personnel sans se servir du motif économique (entre 42 et 62% selon l'année). Sur la période, cette proportion a même augmenté avec un pic en 2007. Le cas inverse, celui où l'entreprise utilise uniquement le motif économique, est beaucoup plus rare (moins de 5%).

Graphique 8 : Le recours aux deux types de licenciement



Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

Cette concomitance entre ces deux types de licenciement est-elle une interdépendance ? Cela reste à établir et nous en tenons compte dans les estimations économétriques présentées à la section suivante.

b) Lien entre chaque motif et les autres modes de ruptures d'emploi

Pour tenter d'évaluer si les comportements spécifiques en matière de licenciement sont à relier aux modalités de gestion de la main-d'œuvre, nous proposons de comparer la médiane du taux de rotation de la main d'œuvre au sein des entreprises qui ont réalisé au moins un LMP par rapport à celles qui n'en ont réalisé aucun. On procède à la même comparaison pour les LME. L'hypothèse que l'on souhaite tester ici est celle d'une articulation entre les différentes modalités d'ajustement de l'emploi. Le tableau mis en annexe p. 36 (Annexe 6) montre que la médiane du taux de rotation de la main-d'œuvre (moyenne des taux d'entrée et de sortie) ne semble pas avoir de lien particulier avec la pratique du LME ; en revanche, le fait d'avoir effectué au moins un LMP dans l'année est associé à un taux de rotation plus élevé par rapport à la situation où l'entreprise n'en a pas fait.

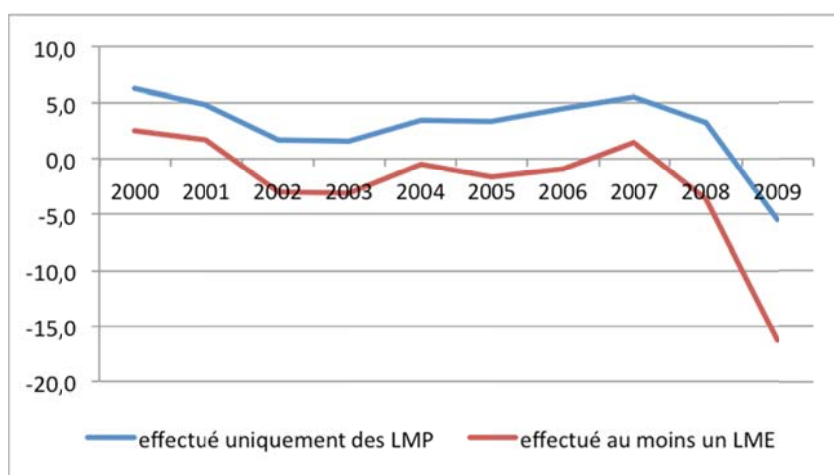
Si l'on s'intéresse plus précisément aux autres modalités de ruptures des contrats de travail, notamment le taux de démission et de fin de CDD, deux constats ressortent. Premièrement, la médiane du taux de démission et celle du taux de fin de CDD sont plus élevées quand l'entreprise utilise le motif personnel du licenciement. Deuxièmement, on constate le lien inverse avec le motif économique du licenciement, autrement dit, la médiane des deux taux précédents est plus faible lorsque l'entreprise procède à au moins un LME dans l'année, la différence étant moins nette que pour le LMP.

2. Les motifs de licenciement et leurs déterminants économiques

Cette fois, pour pouvoir comparer directement la situation économique des entreprises selon la modalité de licenciement à laquelle elles recourent, nous opérons une désagrégation selon les deux échantillons suivants : d'un côté les entreprises qui ont effectué uniquement des LMP, de l'autre, celles qui ont effectué au moins un LME indépendamment de leurs décisions en matière de LMP⁹.

On pourrait penser que l'opposition entre motif personnel et économique doit se manifester avant tout dans l'incidence que peut avoir la situation économique sur la rupture du contrat de travail. Et, effectivement pour tous les indicateurs de la situation économique de l'entreprise, la médiane de l'indicateur se trouve toujours plus élevée pour le LMP que pour le LME. On se contente ici d'en donner une illustration avec le taux de croissance du CA¹⁰.

Graphique 9 : Médiane du taux de croissance du chiffre d'affaires selon le recours aux deux types de licenciement



Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

Au terme de cette section, l'usage du LMP et du LME semble bien relever de logiques distinctes. Que l'on raisonne sur la moyenne, sur les différents quartiles de la distribution des taux de licenciement, sur la part du recours aux deux types de licenciement, ou que l'on désagrège cet indicateur selon les secteurs et les tailles, ce sont deux profils bien spécifiques qui se dégagent : un recours au LMP en hausse, un recours au LME plus lié à la conjoncture. Par ailleurs, l'étude des disparités des entreprises selon leur usage des deux modalités de licenciement a fait apparaître, comme attendu, que les entreprises qui pratiquent le LME ont une situation plus dégradée que celle qui pratiquent les LMP, tandis que dans ces dernières les ajustements de la main-d'œuvre sont plus intenses. Mais ces constats empiriques peuvent, eux

⁹ En effet, nous avons vu (au I.C.1.a) que le nombre d'entreprises qui effectuaient uniquement des LME était faible. Cela permet d'éviter, dans cette partie exploratoire, que l'échantillon retenu pour la comparaison soit trop particulier puisque l'usage du LMP est répandu parmi les entreprises qui recourent au LME.

¹⁰ Cette différenciation tient aussi pour les autres indicateurs (cf. Annexe 7 p. 37).

aussi, résulter des effets de compositions selon les secteurs et/ou d'interactions plus complexes entre ces variables explicatives.

L'analyse économétrique que nous proposons doit ainsi permettre d'exercer les contrôles nécessaires pour préciser ces constats et les étayer pleinement.

II. Les facteurs liés aux deux motifs de licenciement : deux modèles ?

Pour évaluer si les deux catégories du licenciement économique renvoient à des facteurs explicatifs (en partie) disjoints, nous partons d'un même modèle et étudions quelles variables sont significativement liées à ces recours (A). La possibilité de dégager deux logiques distinctes est ensuite discutée à partir des résultats des régressions (B).

A. La stratégie d'estimation économétrique

Nous présentons successivement le modèle économétrique retenu (1), les variables explicatives (2) et les principales hypothèses que nous voulons tester (3).

1. *Le modèle économétrique*

La section I.C.1.a) a fait apparaître de probables interdépendances entre le recours au LMP et au LME, c'est pourquoi nous estimons la probabilité de recours aux deux types de licenciement à partir d'un un modèle probit bivarié (cf. Maddala, 1983). Le lien qui existe entre les deux types de comportement de licenciements est pris en compte en considérant que les perturbations (ε_1 et ε_2) sont corrélées. La spécification du modèle est ainsi la suivante :

$$\begin{cases} Y_1^* = X'\alpha_1 + Y'\beta_1 + Z'\gamma_1 + \varepsilon_1 \\ Y_2^* = X'\alpha_2 + Y'\beta_2 + Z'\gamma_2 + \varepsilon_2 \end{cases} \text{ avec } \begin{cases} Y_1 = 1 \text{ si } Y_1^* > 0, 0 \text{ sinon} \\ Y_2 = 1 \text{ si } Y_2^* > 0, 0 \text{ sinon} \end{cases} \quad (1)$$

$$E[\varepsilon_1|X, Y, Z] = E[\varepsilon_2|X, Y, Z] = 0$$

$$Var[\varepsilon_1|X, Y, Z] = Var[\varepsilon_2|X, Y, Z] = 1 \quad Cov[\varepsilon_1, \varepsilon_2|X, Y, Z] = \rho$$

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.

Tandis que Y_1 et Y_2 , qui mesurent pour une entreprise i le fait d'avoir procédé respectivement à au moins un LMP ou un LME l'année t , sont observées.

Le propre de ce modèle est de proposer une spécification totalement identique comme point de départ de l'estimation. La séparation des variables explicatives en trois vecteurs vise à faire ressortir leurs fonctions respectives. On notera X le vecteur des variables explicatives caractérisant les variables économiques ; Y , celui regroupant les variables caractérisant certains éléments de la gestion des ressources humaines ; Z isole les variables de contrôle et ρ informe de la nature de l'interdépendance entre ces deux types de licenciement.

2. Construction des variables explicatives

La base de données que nous mobilisons restreint le champ des variables auxquelles on peut tenter de rattacher le recours au LMP ou au LME, étant limitée par le contenu des plans comptables des entreprises et les mouvements de main d'œuvre. Pour le LME, il manque les éléments relatifs à la situation financière des entreprises qui jouent certainement un rôle central comme en témoigne, dans une causalité inversée, les analyses quantitatives du lien entre licenciement collectifs et évolution des performances des entreprises (Sentis, 1998 ; Reynaud, 2010). Concernant le LMP, l'identification des variables expliquant son recours est plus complexe puisque si l'on prend appui sur les définitions juridiques des deux catégories du licenciement, le recours au LMP ne devrait-il pas être distribué aléatoirement entre les entreprises ? Quelles sont en effet les *proxies* de l'insuffisance professionnelle, de la mésentente avec un collègue ou un supérieur, de la multiplication de retards ou de la propension d'un salarié à commettre une faute lourde ou grave ?

Nécessairement, la perspective retenue ici sous tend l'hypothèse d'une sorte de propension au recours au licenciement (la variable latente), qui serait plus liée à la situation économique dans le cas du LME, et davantage aux autres caractéristiques de la gestion des ressources humaines pour le LMP. On présente successivement le vecteur X réunissant l'ensemble des variables économiques (a), le vecteur Y rassemblant celles qui renvoient à la gestion des ressources humaines (b), et enfin le vecteur Z regroupant des variables de contrôle, (c).

a) Les indicateurs de performances économiques

Le premier indicateur utilisé en niveau rapporte le résultat courant avant impôt (RCAI) sur le 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, dans une représentation du licenciement économique déclenché par une dégradation de ces grandeurs. Ils ont été choisis selon leur pertinence et utilisation dans la littérature économique (cf. Sentis, 1998 ; et Reynaud, 2010), et selon la disponibilité des informations contenues dans notre base de données. Les taux de croissance du CA et du ratio RCAI/CA sont aisément compréhensibles. Le taux de croissance du taux de rentabilité économique mesure l'évolution du ratio qui rapporte l'excédent brut d'exploitation de l'entreprise aux immobilisations. C'est une variable financière qui permet de savoir si l'entreprise a fait des profits à un niveau acceptable par rapport aux capitaux initiaux engagés (Reynaud, 2010). Précisons enfin que pour une meilleure interprétation des résultats, nous avons choisi de discrétiser ces variables en taux, selon qu'ils étaient négatif ou positif (pour le taux de croissance du taux de rentabilité économique), ou selon qu'ils étaient négatif, positif mais de moyenne ampleur (inférieur à une valeur proche du Q3 de l'ensemble de la distribution) et positif mais fort (supérieur à cette même valeur proche du Q3).

b) Les variables de gestion de la main-d'œuvre

Comme nous l'avons vu dans notre première partie, les licenciements sont une des modalités de gestion de la main-d'œuvre. La décision d'y recourir doit donc être étudiée au regard des autres indicateurs de gestion des ressources humaines (GRH). Trois modalités de rupture des contrats ont été retenues : le taux de fin de CDD qui rapporte le nombre de fin de CDD à l'effectif salarié moyen de l'entreprise ; le taux de démission et le taux de départ en retraite.

Un indicateur de rémunération 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 âge¹¹ de sorte que nous l'interprétons comme un indicateur de générosité des pratiques salariales.

c) Les variables de contrôle

Trois variables principales 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. Les effectifs sont réparties 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 APE¹², la part de marché rapportant le CA de l'entreprise à la somme des CA de l'APE dans lequel se situe l'entreprise¹³.

Enfin, 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'activité¹⁴.

3. Les hypothèses sur les liens attendues entre les variables

Peut-on faire apparaître deux modèles pour le recours au licenciement selon la qualification juridique retenue par les employeurs ? D'une part, le droit ne décrit pas des comportements mais seulement des cadres enserrant les décisions. Ce sont les usages qui révèlent la manière dont les acteurs se saisissent des règles et le sens qu'ils leur donnent. D'autre part la montée

¹¹ Les données mobilisées ne nous permettant pas de connaître cette structure des emplois, nous avons construit des taux de mouvements par catégorie socioprofessionnelle et par âge (par exemple, le taux 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).

¹² L'APE, activité principale de l'entreprise, est la nomenclature la plus fine renseignant le secteur d'activité d'une entreprise.

¹³ La part de marché a été calculée sur la base EAE avant toute transformation et appariement.

¹⁴ Le fait que les indicateurs de rentabilité puissent être manipulés pour construire la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique ne modifie pas l'approche retenue qui entend évaluer si le LME est lié aux variables économiques, qu'elle que soit le canal par lequel transite ce lien.

de l'ensemble des pratiques innovantes (Askenazy et al., 2002) rend plus poreuse la frontière entre les performances des entreprises et celles des salariés, lesquelles peuvent servir à étayer la base d'une cause réelle et sérieuse de LMP (Palpacuer et al., 2006).

Néanmoins, la séparation qu'opère le droit du travail entre les deux motifs du licenciement influe certainement sur les usages. Mais de quelles manières ?

Dans les termes du modèle économétrique présenté plus haut (1), une séparation radicale se traduirait de la manière suivante dans les coefficients : $\alpha_1 = 0$ et $\beta_2 = 0$. Mais l'intrication des dimensions économiques et de gestion de la main-d'œuvre débouche sur une représentation différente que nous présentons maintenant.

a) L'influence attendue des variables économiques

H1 : Ce sont les entreprises dont les résultats économiques sont les plus faibles et/ou en baisse qui recourent le plus fréquemment au LME.

Le signe attendu pour les coefficients des indicateurs de performance économique de l'entreprise est donc clairement, autrement dit significatif, et négatif pour le LME.

Il n'est cependant pas exclu que le recours au LMP soit influencé par ces variables économiques. Ce lien peut transiter par deux canaux : d'un côté, reprenant l'analyse de Pignoni et Zouary (2003), les dispositifs de management par objectif permettent de mieux informer la cause réelle et sérieuse d'un LMP. Le LMP est alors lié à la performance du salarié, laquelle peut être corrélée à celle de l'entreprise. On attend donc ici un coefficient négatif. Mais ce type de management étant plutôt ciblé sur une partie des salariés (les cadres), l'influence devrait être moindre que pour les LME. De l'autre, le LMP quand il n'a pas de cause réelle et sérieuse, est plus coûteux¹⁵ et ce serait alors les entreprises les plus rentables qui seraient les plus à même d'y recourir, ce qui se traduirait par un signe cette fois positif. De même, on peut penser que seule une partie des LMP soit décidée sur une telle base et on attend à nouveau une moindre influence de ces variables économiques.

L'hypothèse qui nous intéresse est donc finalement la suivante :

H1' : Les variables économiques influencent plus fortement le recours au LME qu'au LMP.

b) L'influence des modalités de gestion des ressources humaines

Le recours au LMP est une décision de GRH et, à ce titre, il pourrait être corrélé à l'ensemble des variables retenues pour le caractériser. Mais de quelle manière ? Deux hypothèses peuvent être formulées.

D'un côté, le LMP est traité comme une modalité de rotation de la main d'œuvre et la GRH a aussi pour fonction d'articuler les flux d'entrée et de sortie. Ainsi, des départs volontaires plus nombreux (comme les démissions) pourraient pousser les employeurs à plus d'indulgence. Le même argument peut être invoqué pour ce qui est de l'usage des CDD, une entreprise ayant

¹⁵ Le plancher des dommages et intérêts est de 6 mois de salaire, plancher qui se trouve être souvent le plafond (Munoz-Perez et Serverin, 2005).

un volant de main d'œuvre temporaire important pourrait avoir un moindre usage du LMP pour obtenir le niveau de rotation de la main-d'œuvre recherché. C'est ce qu'a fait apparaître Sauze (2003) en matière de recours aux CDD.

Cette logique de compensation entre les modalités de rupture peut s'exercer dans une entreprise qui connaît des LME, de sorte qu'on peut attendre aussi une corrélation négative entre le LME et les autres modalités par lesquelles l'employeur ajuste son volume d'emploi.

La première hypothèse est donc la suivante :

H2a : Le recours au LMP est d'autant plus faible que les taux de démission, de départ à la retraite et/ou de recours au CDD sont importants.

D'une autre côté, une seconde logique peut être envisagée : un usage fréquent du LMP peut être le signe d'un moindre désir de retenir les salariés. Il irait alors de paire avec un taux de recours au CDD important, et/ou de plus fréquentes démissions. Cela amène à une seconde hypothèse :

H2b : Le recours au LMP est d'autant plus fort que les taux de démission et de recours au CDD sont importants.

L'impact de la variable de masse salariale par tête est plus complexe et nous l'aborderons dans une démarche plus inductive. En effet, elle peut d'abord être considérée comme relevant d'une logique économique, comme *proxy* du coût du travail par tête. Elle est alors susceptible d'influer (positivement) sur la décision de LME (abordée dans ce cas comme cause d'une perte de rentabilité par exemple).

On peut ensuite la considérer comme un indicateur de la générosité de l'employeur en matière de rétribution. Elle serait alors plus corrélée au LMP. Mais ce lien pourrait être aussi bien négatif (l'entreprise pratique une politique de rémunération généreuse pour retenir ses salariés) ou positif (le LMP est alors une stratégie de réduction des coûts).

B. Les résultats des régressions sur plusieurs années

Avant de commenter les résultats de régressions économétriques à partir des hypothèses que nous venons de formuler (cf. pour les résultats complets de ces régressions les Annexe 8, 9 et 10 p. 38-40), une remarque sur la pertinence générale du modèle s'impose. Comme nous l'avions suggéré pour justifier l'utilisation d'un modèle probit bivarié (et ce qu'avaient également montré les statistiques descriptives, cf. I.C.1.a), le coefficient de corrélation entre les résidus des deux équations ρ est pour toutes les années, sauf 2003-2004, statistiquement significatif. Autrement dit, les deux décisions de licenciement semblent interdépendantes.

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

Le Tableau 1 ci-dessous synthétise l'impact des variables économiques sur la probabilité d'utiliser le motif économique du licenciement ou le motif personnel. 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 entre les indicateurs économiques et la probabilité de procéder à un LME plus fort. Mais si l'on s'intéresse plus précisément à chacune des variables, il ressort 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 négatif augmente la probabilité de faire un LME, tandis qu'avoir un taux positif et fort (supérieur à 10%) diminue cette même probabilité sauf pour les bases de données de début de période.

Tableau 1 : 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 ratio RCAI/CA				Taux de croissance du CA				Taux de croissance du taux de rentabilité économique		
		Négatif vs Positif et inférieur à 50%		Positif et supérieur à 50% vs Positif et inférieur à 50%		Négatif vs Positif et inférieur à 10%		Positif et supérieur à 10% vs Positif et inférieur à 10%		Négatif vs positif		
LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	
1999-2000	ns	-	ns	ns	ns	+	ns	+	ns	ns	+	ns
2000-2001	-	-	+	+	+	+	ns	+	-	ns	-	ns
2001-2002	ns	-	+	+	ns	+	+	ns	ns	ns	ns	ns
2002-2003	ns	-	ns	+	-	ns	+	+	ns	ns	ns	ns
2003-2004	ns	-	ns	+	ns	+	+	ns	-	ns	-	ns
2004-2005	ns	-	ns	+	ns	ns	ns	+	+	ns	-	ns
2005-2006	ns	-	ns	ns	ns	ns	+	+	-	-	ns	ns
2006-2007	ns	-	ns	ns	ns	ns	+	+	ns	-	ns	ns
2007-2008	-	-	+	ns	+	ns	ns	+	-	-	ns	ns
2008-2009	ns	-	ns	+	ns	+	+	ns	ns	ns	ns	ns

Source : MMO-EAE, bases bi-annuelles.

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

Lorsque le coefficient est non significatif (*ns* dans le tableau), nous n'avons pas reporté son signe.

Note de 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.

Néanmoins, deux résultats sont à discuter. S'il est vrai que dans la plupart des cas le lien entre les variables économiques et la probabilité d'utiliser le motif personnel du licenciement n'est pas significatif, cela est moins juste si l'on s'intéresse au taux de croissance du CA, notamment lorsqu'il est négatif. D'autre part, un résultat plus surprenant apparaît concernant le taux de croissance du ratio RCAI/CA dans la situation où il est positif et fort. Même si le lien n'est pas toujours significatif sur la probabilité d'utiliser le LME, lorsqu'il l'est, celui-ci est positif. Autrement dit, être dans une bonne situation économique au regard de cet indicateur, augmente la probabilité de procéder à au moins un licenciement pour motif économique. Cet effet semble robuste aux modifications du seuil que nous avons éprouvées, mais il s'expliquerait vraisemblablement par le fait que des taux de croissance élevés seraient associés à un niveau faible du ratio.

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

L'impact de l'indicateur de masse salariale sur la probabilité d'utiliser le LMP ou le LME montre un lien presque toujours significatif (sauf en 2002-2003) et positif avec le recours au LME. 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), des indicatrices de ces parts ont été construites. Ainsi, les entreprises les plus généreuses en matière de rémunération salariale seraient plus souvent amenées à procéder à des LME.

Au contraire, même si le lien avec le recours au LMP n'apparaît qu'à partir des années 2003-2004, celui-ci est négatif toutes choses égales par ailleurs, et tend à faire privilégier la piste d'une segmentation des entreprises, où des rémunérations plus généreuses réduisent la probabilité de faire du LMP dans le souci de garder les salariés.

Tableau 2 : 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		Taux de fin de CDD		Taux de démission		Taux de départ en retraite	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
1999-2000	ns	+	ns	ns	+	+	+	ns
2000-2001	ns	+	+	ns	+	+	ns	-
2001-2002	ns	+	ns	ns	+	+	-	ns
2002-2003	ns	ns	-	ns	+	ns	ns	-
2003-2004	-	+	ns	ns	+	+	ns	ns
2004-2005	-	+	-	ns	+	+	ns	ns
2005-2006	-	+	ns	ns	+	ns	-	ns
2006-2007	-	+	ns	ns	+	ns	ns	ns
2007-2008	-	+	ns	ns	+	ns	-	ns
2008-2009	ns	+	ns	ns	+	+	ns	ns

Source : MMO-EAE, bases bi-annuelles.

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

Lorsque le coefficient est non significatif (*ns* dans le tableau), nous n'avons pas reporté son signe.

Note de 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 ruptures les plus liés avec les licenciements. Quel que soit l'année, plus le taux de démission était élevé en $t-1$, plus la probabilité d'utiliser le LMP est élevée en t , cela est moins souvent vrai avec le recours au LME. Les deux autres modes de ruptures, taux de fin de CDD et taux de départ en retraite, ne présentent pas de résultats concluants.

3. Lien avec les variables structurelles

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 années (à une exception près pour le LME, l'année 2008/2009).

Par ailleurs, l'impact du secteur d'activité révèle de réelles différences entre les probabilités de recourir aux deux types de licenciement. 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. Au contraire, être dans le secteur de la construction diminue toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'utiliser les LME. Ces résultats semblent donc confirmer les hypothèses attendues.

Tableau 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	-	+	-	-	-	ns
2000-2001	-	+	ns	-	-	ns
2001-2002	-	+	-	-	-	ns
2002-2003	-	+	ns	ns	ns	+
2003-2004	-	+	ns	-	ns	ns
2004-2005	-	+	ns	-	ns	+
2005-2006	-	+	ns	-	ns	ns
2006-2007	-	+	ns	-	ns	+
2007-2008	-	+	ns	-	ns	+
2008-2009	-	+	ns	-	ns	+

Source : MMO-EAE, bases bi-annuelles.

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

Lorsque le coefficient est non significatif (ns dans le tableau), nous n'avons pas reporté son signe.

Note de 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 H1' : 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 ;
- l'hypothèse H2b : le recours au LMP est d'autant plus fort que le taux de démission est important¹⁶.

Ces estimations ont également permis de clarifier la nature de l'impact de la variable de masse salariale par tête sur le recours aux deux types de licenciement : elle relèverait plutôt

¹⁶ 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.

d'une logique économique pour la décision de LME (comme *proxy* du coût du travail par tête) ; alors qu'elle reflèterait, même si moins clairement, une logique de maintien des salariés dans leur emploi (rémunération généreuse), compte tenu du lien de cette variable avec le recours au LMP.

D'autre part, la spécificité sectorielle du LMP révélée avec l'approche descriptive de la section I. 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 chaque année une influence significative et de même sens sur le recours au LME, tandis que cette influence est modulée selon les années pour le taux 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. Cela pourrait permettre de confronter alors les différentes pistes explicatives de la montée du LMP.

Bibliographie

- AERTS A.-T. (2007), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2005 », *Premières informations, premières synthèses* n° 30.1, juillet.
- ASKENAZY P., CAROLI E. et MARCUS, V. (2002), « New Work Practices and Working Conditions: Evidence from France in the 1990s », *Louvain Economic Review*, 68(1-2), pp. 91-110.
- BERTOLA G. et BENTOLILA S. (1990), « Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Euroclerosis? », *Review of Economic Studies*, Wiley Blackwell, vol. 57(3), pp. 381-402, July.
- CAPELLE-BLANCARD G. et COUDERC N. (2008), « How do Shareholders Respond to Layoff Announcements? A Meta-analysis », *Document de travail, Université Paris 1*, juillet.
- 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.
- LUTINIER B. (2007), « Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'œuvre entre 1996 et 2005 », *Document d'études Dares*, n° 124.
- MUNOZ PEREZ B. et SERVERIN É. (2005), *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*, Paris, La Documentation française.
- MADDALA G. (1983), « Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics », New York : Cambridge University Press, Maloney.
- PALPACUER F., SEIGNOUR A., et VERCHER C. (2006), *Sorties de cadres. Le licenciement pour motif personnel, instrument de gestion de la firme mondialisée*, La Découverte.
- PIGNONI M.-T. et ZOUARY P. (2003), « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *Premières Synthèses*, Dares, n°28.2, juillet.
- REYNAUD B. (2010), « Workforce reduction and firm performance: Evidence from French firm data », *PSE Working Papers*, 2010-05, PSE.
- 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.
- SENTIS P. (1998), « Performances à long terme et caractéristiques financières des entreprises qui réduisent leurs effectifs », *Finance Contrôle Stratégie*, Volume 1, n° 4, décembre, p. 115-150.
- 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* 2008/4, N° 107, p. 29-64.
- 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.
- 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 Julie Valentin, 139 p.

TOMASINI M. et LE ROUX M. (2002), « Diminution des licenciements économiques en 2000 », *Premières informations, premières synthèses* n° 13.1, mars.

Textes de la Dares utilisés dans la section I :

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.

ETTOUATI S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2009 : une légère reprise de la rotation malgré une baisse de l'emploi », *Dares Analyses*, n° 005, janvier.

ETTOUATI S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2010 : une forte hausse du taux de rotation accompagne la reprise de l'emploi », *Dares Analyses*, n° 073, septembre.

LE ROUX M. (2003), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2001 : ralentissement des embauches », *Premières informations, premières synthèses* n° 48.1, novembre.

LE ROUX M. (2004), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2002 : un marché du travail moins dynamique », *Premières informations, premières synthèses* n° 29.2, juillet.

LE ROUX M. (2005), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2003 : un marché du travail atone », *Premières informations, premières synthèses* n° 14.1, avril.

LOQUET G. (2008), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2006 », *Premières informations, premières synthèses* n° 16.3, avril.

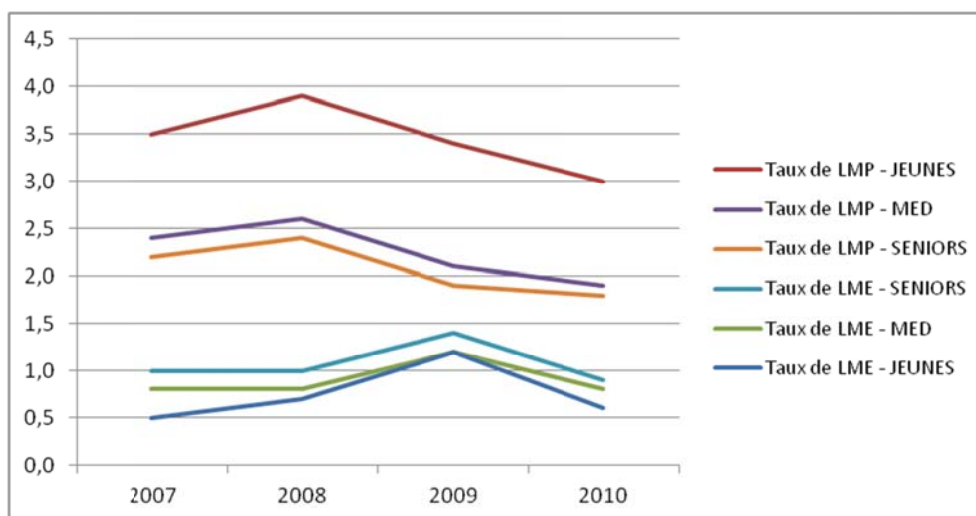
PICART C. (2009), « Forte augmentation des mouvements de main-d'œuvre en 2007 », *Premières informations, premières synthèses* n° 24.2, juin.

RICHEL-MASTAIN L. et BRUNET F. (2001), « Les mouvements de main-d'œuvre en contrats à durée déterminée en 1999 », *Premières informations, premières synthèses* n° 41.3, octobre.

TOMASINI M. (2003), « Depuis 10 ans, le turnover est en phase avec l'activité économique », *Premières informations, premières synthèses* n° 38.1, septembre.

Annexes

Annexe 1 : Taux de LMP et LME selon l'âge

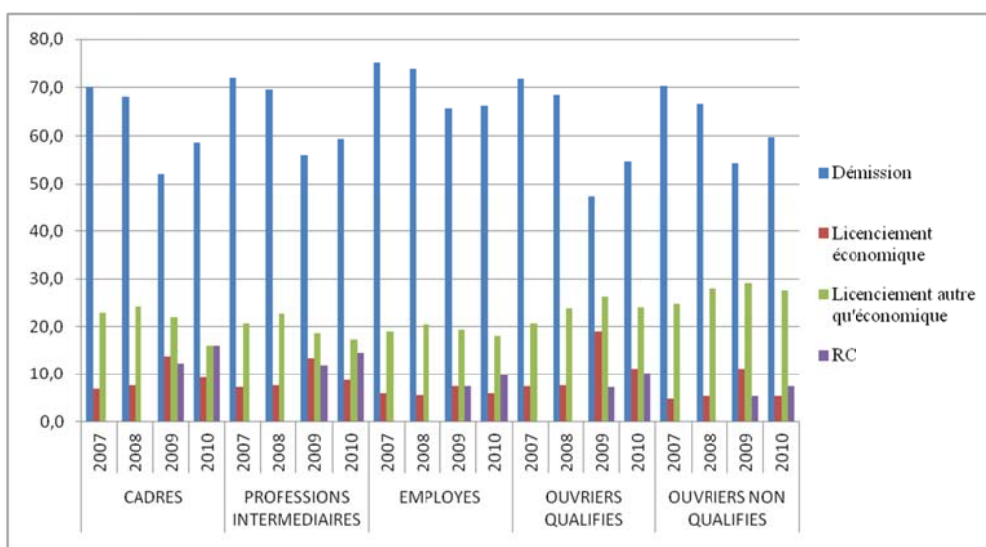


Source : Dares, mouvements de main d'œuvre EMMO-DMMO.

Champ : ensemble des établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole). France métropolitaine.

Jeunes : moins de 30 ans, Med : 30-49 ans, Séniors : 50 ans et plus.

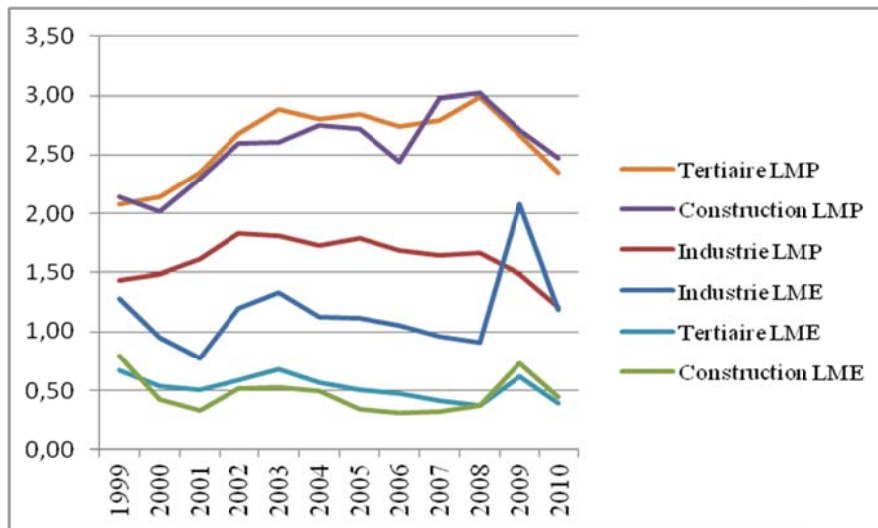
Annexe 2 : Répartition des motifs de fin de CSI selon la CSP



Source : Dares, mouvements de main d'œuvre EMMO-DMMO.

Champ : ensemble des établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole). France métropolitaine.

Annexe 3 : Taux de LMP et LME par secteurs d'activité



Source : Dares, mouvements de main d'œuvre EMMO-DMMO.

Champ : ensemble des établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole). France métropolitaine.

Annexe 4 : Statistiques descriptives des bases, 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>										
Entreprises qui licencient	56,3	55,4	60,7	63,6	64,9	65,8	68,8	66,3	72,0	69,7	75,1
Entreprises qui font du LMP	51,4	51,6	57,6	60,1	60,6	61,8	65,4	63,2	69,6	67,2	69,7
Entreprises qui font du LME	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
	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	
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	
<i>En %</i>	<i>Indicateurs économiques</i>											
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 : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

Annexe 5 : 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		
		2003/2004		2004/2005		2005/2006		2006/2007		2007/2008		2008/2009	
		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
		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 : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

Note de 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 6 : Comportement de licenciement et indicateurs de rotation de la main-d'œuvre

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>Médiane du taux de démission</i>										
LMP	Aucun	3,7	4,9	4,8	3,5	2,9	2,9	2,7	3,1	3,1	2,8	1,3
	Au moins un	5,1	6,5	6,1	4,6	4,0	3,9	3,9	4,4	4,5	4,4	2,1
LME	Aucun	4,4	5,9	5,6	4,2	3,7	3,6	3,6	4,0	4,1	3,9	1,8
	Au moins un	4,2	5,2	5,2	3,7	3,0	3,1	3,1	3,1	3,5	3,7	1,6
		<i>Médiane du taux de fin de CDD</i>										
LMP	Aucun	5,0	4,4	4,2	3,7	3,5	3,3	3,3	2,9	2,9	2,7	2,4
	Au moins un	7,0	5,3	5,3	4,3	4,3	4,6	4,4	4,4	4,2	4,2	3,5
LME	Aucun	6,2	5,0	4,9	4,3	4,1	4,3	4,2	4,0	3,9	3,8	3,5
	Au moins un	5,3	4,0	4,5	3,2	3,1	3,1	2,8	3,1	2,9	3,0	2,2
		<i>Moyenne du taux de départ en retraite</i>										
LMP	Aucun	1,0	0,7	0,6	0,6	0,7	1,3	1,1	1,2	1,2	1,1	0,9
	Au moins un	1,0	0,7	0,5	0,5	0,6	1,3	1,0	1,1	1,1	1,0	0,8
LME	Aucun	0,9	0,7	0,5	0,5	0,6	1,3	1,0	1,1	1,2	1,1	0,8
	Au moins un	1,1	0,8	0,6	0,6	0,8	1,4	1,2	1,2	1,2	1,0	0,9
		<i>Q3 du taux de départ en retraite</i>										
LMP	Aucun	1,2	0,4	0,0	0,0	0,0	1,9	1,6	1,7	1,9	1,7	1,5
	Au moins un	1,4	0,9	0,7	0,5	0,9	1,9	1,5	1,6	1,7	1,6	1,3
LME	Aucun	1,4	0,8	0,5	0,3	0,8	1,9	1,5	1,6	1,7	1,6	1,3
	Au moins un	1,5	1,1	0,7	0,5	1,1	2,0	1,8	1,9	1,8	1,6	1,4
		<i>Médiane du taux de rotation</i>										
LMP	Aucun	17,3	17,9	16,1	13,7	12,5	13,2	12,5	13,5	12,5	11,4	8,7
	Au moins un	24,1	23,2	20,7	17,0	17,2	17,9	18,0	18,8	18,3	17,7	12,9

LME	Aucun	20,6	20,7	18,8	15,7	15,4	16,0	16,2	16,7	16,2	15,4	11,2
	Au moins un	20,3	20,5	19,2	15,5	15,5	16,1	15,8	16,0	16,1	16,8	12,3

Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

Annexe 7 : Comportement de licenciement et indicateurs économiques

Base	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009
<i>En %</i>										
Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Entreprises qui ont ...	Médiane du ratio RCAI/CA									
<i>effectué uniquement des LMP</i>	2,6	2,6	2,7	2,6	2,7	2,7	2,9	3,1	2,5	3,4
<i>effectué au moins un LME</i>	1,1	1,1	0,8	0,4	0,6	0,3	0,5	1,2	0,4	0,6
	Médiane du taux de croissance du RCAI/CA									
<i>effectué uniquement des LMP</i>	0,0	0,5	-4,1	-2,9	1,1	-4,4	1,6	5,1	-10,8	10,1
<i>effectué au moins un LME</i>	1,2	-6,0	-5,3	-9,4	3,2	-5,4	0,0	3,0	-22,9	-3,3
	Médiane du taux de croissance du CA									
<i>effectué uniquement des LMP</i>	6,2	4,8	1,7	1,6	3,5	3,4	4,5	5,5	3,3	-5,5
<i>effectué au moins un LME</i>	2,5	1,7	-3,0	-3,1	-0,5	-1,7	-0,9	1,5	-3,6	-16,3
	Médiane du taux de croissance du taux de rentabilité économique									
<i>effectué uniquement des LMP</i>	-2,0	-0,5	-6,4	-6,9	-2,8	-7,8	-1,0	4,7	-9,9	-12,0
<i>effectué au moins un LME</i>	-2,7	-6,2	-11,6	-13,3	-1,3	-12,2	-4,9	-0,6	-19,3	-38,1

Source : bases MMO-EAE, calculs des auteurs.

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

Annexe 8 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licenciement 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	0,6192*** (-0,1699)	-2,1761*** (-0,2233)	0,2925 (-0,1831)	-2,2832*** (-0,242)	0,6432*** (-0,1768)	-1,9736*** (0,2317)	0,8675*** (0,1772)	-1,7232*** (0,2146)
RCAI/CA (t-1)	-0,0003 (-0,0002)	-0,0166*** (-0,0017)	-0,0023** (-0,0009)	-0,0047*** (-0,001)	-0,0013 (-0,0009)	-0,0199*** (0,0018)	-0,0011 (0,0008)	-0,0169*** (0,0016)
Taux de croissance du ratio RCAI/CA								
Négatif	-0,0184 (-0,0348)	0,0328 (-0,0477)	0,0780** (-0,0375)	0,0874* (-0,0516)	0,0772** (-0,0373)	0,1360*** (0,0506)	-0,0333 (0,0375)	0,0973** (0,0476)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	0,0188 (-0,0359)	0,0825* (-0,0492)	0,0840** (-0,0399)	0,1083** (-0,0541)	0,0192 (-0,0407)	0,1732*** (0,0535)	-0,0675* (0,0409)	0,0748 (0,0516)
Taux de croissance du CA								
Négatif	-0,0455 (-0,0322)	0,2965*** (-0,0416)	0,016 (-0,0338)	0,2649*** (-0,0438)	0,0864*** (-0,0324)	0,2796*** (0,0421)	0,0981*** (0,0321)	0,3950*** (0,0406)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	0,0223 (-0,0305)	-0,0507 (-0,0425)	-0,0686** (-0,0341)	0,0041 (-0,0473)	0,0065 (-0,038)	0,045 (0,0515)	0,0526 (0,0383)	0,0074 (0,0510)
Taux de croissance du taux de rentabilité économique								
Négatif	0,0573* (-0,0312)	-0,0258 (-0,042)	-0,0717** (-0,0339)	-0,0235 (-0,0454)	-0,029 (-0,0336)	-0,0416 (0,0436)	-0,0192 (0,0342)	-0,066 (0,0422)
Positif	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Pouvoir de marché (t-1)	0,0150*** (-0,0055)	0,0155*** (-0,0046)	0,0230*** (-0,0072)	0,0109** (-0,0047)	0,0203*** (-0,0073)	0,0106* (0,0056)	0,0156*** (0,0059)	0,0024 (0,0045)
Masse salarial par tête en log (t-1)	-0,0708 (-0,0457)	0,2529*** (-0,0591)	0,0482 (-0,048)	0,2963*** (-0,0622)	0,0096 (-0,0462)	0,1554*** (0,059)	-0,0602 (0,0470)	0,0898 (0,0562)
Taux de mouvements par csp (t-1)								
Cadres	0,001 (-0,0007)	0,0054*** (-0,0009)	0,0004 (-0,0007)	0,0029*** (-0,0009)	0,0016** (-0,0007)	0,0065*** (0,0009)	0,0015** (0,0007)	0,0049*** (0,0008)
Professions intermédiaires	0,0016*** (-0,0006)	0,0024*** (-0,0008)	0,0022*** (-0,0007)	0,0020** (-0,0009)	0,0006 (-0,0006)	0,0034*** (0,0008)	-0,0004 (0,0006)	0,0031*** (0,0008)
Employés	-0,0001 (-0,0006)	0,0002 (-0,0008)	0,0003 (-0,0006)	0,0014* (-0,0008)	-0,0011* (-0,0006)	-0,0014* (0,0008)	-0,0003 (0,0006)	0,0003 (0,0007)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux de mouvements par âge (t-1)								
Jeunes	0,0037*** (-0,0007)	-0,0050*** (-0,001)	0,0019** (-0,0009)	-0,0056*** (-0,0012)	0,0015* (-0,0008)	-0,0018* (0,0011)	0,0029*** (0,0007)	-0,0032*** (0,0009)
30-49 ans	0,0046*** (-0,0007)	0,0022** (-0,0009)	0,0034*** (-0,0009)	0,0003 (-0,0012)	0,0022*** (-0,0008)	-0,0005 (0,0011)	0,0025*** (0,0008)	0,0001 (0,0009)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)								
Industrie	-0,2229*** (-0,0402)	0,2000*** (-0,0542)	-0,1094** (-0,0432)	0,2174*** (-0,0581)	-0,2330*** (-0,0442)	0,2383*** (0,0578)	-0,1402*** (0,0426)	0,2616*** (0,0540)
Construction	-0,1678*** (-0,0516)	-0,1938** (-0,0784)	-0,093 (-0,0571)	-0,1998** (-0,0885)	-0,1694*** (-0,0594)	-0,3789*** (0,0951)	-0,0691 (0,0575)	-0,042 (0,0799)
Commerce	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	-0,1226*** (-0,0439)	-0,0381 (-0,0602)	-0,0759* (-0,0456)	-0,0345 (-0,0626)	-0,1541*** (-0,0456)	-0,0068 (0,062)	-0,0161 (0,0438)	0,0968* (0,0567)
Taille d'effectifs (t)								
10-49 salariés	-1,0995*** (-0,0337)	-0,3625*** (-0,0447)	-1,1114*** (-0,0387)	-0,3554*** (-0,0522)	-1,0975*** (0,0385)	-0,2160*** (0,0504)	-1,1087*** (0,0378)	-0,1757*** (0,0471)
50-99 salariés	-0,4878*** (-0,0323)	-0,1788*** (-0,0405)	-0,5475*** (-0,033)	-0,2016*** (-0,0416)	-0,5297*** (0,0328)	-0,1587*** (0,0401)	-0,5190*** (0,0333)	-0,0915** (0,0391)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux de fin de CDD (t-1)	-0,0003 (-0,0003)	0,0002 (-0,0003)	0,0008* (-0,0005)	0,0003 (-0,0006)	-0,0005 (-0,0004)	-0,0003 (0,0007)	-0,0014*** (0,0005)	-0,0001 (0,0004)
Taux de démission (t-1)	0,0056*** (-0,001)	0,0051*** (-0,0014)	0,0087*** (-0,0012)	0,0039** (-0,0015)	0,0085*** (0,0011)	0,0026* (0,0015)	0,0068*** (0,0010)	0,0021 (0,0014)
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0140* (-0,0079)	-0,0003 (-0,0107)	0,0002 (-0,0101)	-0,0490*** (-0,0154)	-0,0303*** (0,011)	-0,0085 (0,0142)	-0,0118 (0,0101)	-0,0305** (0,0146)
Rho	0,1114*** (-0,0219)		0,1501*** (-0,024)		0,1048*** (0,0232)		0,0516** (-0,0225)	
Nombre d'observations	10893		9428		9581		9677	
Valeurs manquantes	1709		1435		1380		1635	

Source : MMO-EAE, bases bi-annuelles, calculs des auteurs.

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

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

Note de lecture : Pour la base 2000/2001, 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 9 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, 2003-2007

	Année de reprise économique (2004)		Années de croissance "molle"		Années de croissance "molle"			
	←→		←→		←→			
	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME	LMP	LME
Constante	1,1016*** (0,1755)	-2,0129*** (0,2211)	1,0791*** (0,1860)	-1,8834*** (0,2335)	1,2052*** (0,1788)	-1,6950*** (0,2274)	1,2126*** (0,2281)	-1,8688*** (0,2851)
RCA/CA (t-1)	-0,0004 (0,0007)	-0,0217*** (0,0017)	-0,0013 (0,0008)	-0,0208*** (0,0017)	-0,0009 (0,0006)	-0,0174*** (0,0016)	-0,0021 (0,0014)	-0,0116*** (0,0015)
Taux de croissance du ratio RCA/CA								
Négatif	-0,0067 (0,0377)	0,1039** (0,0490)	-0,0043 (0,0401)	0,1336** (0,0521)	0,0030 (0,0388)	0,0066 (0,0510)	0,0603 (0,0431)	0,0244 (0,0575)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	0,0059 (0,0390)	0,0935* (0,0499)	-0,0504 (0,0425)	0,0868 (0,0548)	0,0615 (0,0396)	0,0188 (0,0520)	0,0550 (0,0443)	0,0963 (0,0587)
Taux de croissance du CA								
Négatif	0,0656** (0,0323)	0,3036*** (0,0401)	0,0286 (0,0344)	0,3721*** (0,0426)	0,0584* (0,0345)	0,4005*** (0,0428)	0,0835** (0,0403)	0,3120*** (0,0499)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	0,0314 (0,0354)	-0,1178** (0,0473)	-0,0554 (0,0374)	-0,1119** (0,0507)	-0,0674* (0,0351)	-0,1011** (0,0485)	0,0486 (0,0389)	-0,1701*** (0,0540)
Taux de croissance du taux de rentabilité économique								
Négatif	0,0059 (0,0340)	-0,0864** (0,0428)	0,0108 (0,0364)	-0,1307*** (0,0458)	0,0179 (0,0354)	-0,0190 (0,0455)	-0,0234 (0,0402)	0,0407 (0,0524)
Positif	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Pouvoir de marché (t-1)	0,0000 (0,0048)	0,0091** (0,0046)	0,0081 (0,0061)	0,0104* (0,0053)	0,0069 (0,0050)	0,0067 (0,0045)	0,0093* (0,0051)	0,0048 (0,0049)
Masse salarial par tête en log (t-1)	-0,0949** (0,0466)	0,1703*** (0,0579)	-0,0870* (0,0477)	0,1299** (0,0583)	-0,1016** (0,0463)	0,1220** (0,0579)	-0,1140* (0,0589)	0,1781** (0,0729)
Taux de mouvements par csp (t-1)								
Cadres	0,0011* (0,0007)	0,0036*** (0,0008)	0,0007 (0,0007)	0,0024*** (0,0008)	-0,0002 (0,0006)	0,0034*** (0,0008)	-0,0004 (0,0008)	0,0018* (0,0010)
Professions intermédiaires	0,0004 (0,0006)	0,0031*** (0,0007)	0,0002 (0,0007)	0,0021*** (0,0008)	-0,0003 (0,0006)	0,0015* (0,0008)	-0,0002 (0,0007)	0,0014 (0,0010)
Employés	0,0001 (0,0005)	-0,0015** (0,0008)	0,0003 (0,0006)	-0,0023*** (0,0008)	0,0003 (0,0006)	0,0000 (0,0008)	-0,0009 (0,0007)	-0,0004 (0,0010)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux de mouvements par âge (t-1)								
Jeunes	0,0014* (0,0007)	-0,0024** (0,0009)	0,0016** (0,0008)	-0,0031*** (0,0010)	0,0009 (0,0007)	-0,0041*** (0,0010)	0,0000 (0,0009)	-0,0061*** (0,0012)
30-49 ans	0,0016** (0,0007)	0,0003 (0,0009)	0,0033*** (0,0008)	0,0010 (0,0010)	0,0020*** (0,0007)	-0,0002 (0,0009)	0,0022** (0,0009)	-0,0009 (0,0012)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)								
Industrie	-0,1274*** (0,0423)	0,3106*** (0,0551)	-0,1089** (0,0452)	0,3433*** (0,0593)	-0,1780*** (0,0439)	0,2492*** (0,0566)	-0,2044*** (0,0439)	0,2141*** (0,0566)
Construction	-0,0324 (0,0575)	-0,1493* (0,0848)	0,0587 (0,0634)	-0,2869*** (0,0998)	-0,0873 (0,0606)	-0,3657*** (0,0994)	-0,0999 (0,0659)	-0,2947*** (0,1106)
Commerce	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	0,0404 (0,0434)	0,0948 (0,0579)	0,0562 (0,0459)	0,1966*** (0,0615)	0,0245 (0,0454)	-0,0080 (0,0602)	-0,0017 (0,0604)	0,2116*** (0,0720)
Taille d'effectifs (t)								
10-49 salariés	-1,1644*** (0,0376)	-0,1547*** (0,0475)	-1,1741*** (0,0419)	-0,1794*** (0,0547)	-1,1900*** (0,0398)	-0,1895*** (0,0518)	-1,0946*** (0,0616)	-0,2150** (0,0861)
50-99 salariés	-0,5951*** (0,0335)	-0,0988** (0,0399)	-0,5576*** (0,0339)	-0,1030** (0,0403)	-0,5565*** (0,0335)	-0,1195*** (0,0406)	-0,6074*** (0,0345)	-0,1775*** (0,0440)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taux de fin de CDD (t-1)	-0,0002 (0,0004)	0,0000 (0,0005)	-0,0011** (0,0005)	-0,0006 (0,0007)	-0,0007 (0,0004)	0,0002 (0,0005)	0,0003 (0,0005)	0,0000 (0,0007)
Taux de démission (t-1)	0,0074*** (0,0011)	0,0045*** (0,0014)	0,0108*** (0,0015)	0,0038** (0,0019)	0,0124*** (0,0017)	0,0004 (0,0025)	0,0200*** (0,0026)	0,0011 (0,0029)
Taux de départs en retraite (t-1)	0,0095 (0,0105)	0,0085 (0,0133)	-0,0113 (0,0077)	-0,0081 (0,0099)	-0,0166** (0,0084)	-0,0137 (0,0116)	-0,0105 (0,0104)	-0,0131 (0,0136)
Rho	0,0292 (0,0229)		0,0671*** (0,0249)		0,1229*** (0,0243)		0,0943*** (0,0286)	
Nombre d'observations	9894		9119		9470		7485	
Valeurs manquantes	1767		1482		1582		761	

Source : MMO-EAE, bases bi-annuelles, calculs des auteurs.

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

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Note de 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 2000, par rapport au secteur du commerce, et au contraire diminue celle d'avoir recours au licenciement pour motif personnel.

Annexe 10 : Impact de variables économiques et structurelles sur la probabilité de licencié pour motif personnel ou pour motif économique, 2007-2009

	Année de retournement conjoncturel (2008)		Années de récession	
	← →		← →	
	2007-2008		2008-2009	
	LMP	LME	LMP	LME
Constante	1,2327*** (0,1923)	-1,4976*** (0,2471)	0,7512*** (0,1634)	-1,7801*** (0,1799)
RCA/CA (t-1)	-0,0024** (0,0012)	-0,0144*** (0,0017)	-0,0003 (0,0004)	-0,0007*** (0,0002)
Taux de croissance du ratio RCA/CA				
Négatif	0,0789** (0,0400)	0,0607 (0,0542)	-0,0227 (0,0367)	0,2097*** (0,0413)
Positif et inférieur à 50%	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 50%	0,0865* (0,0454)	0,0223 (0,0617)	0,0153 (0,0377)	0,1788*** (0,0423)
Taux de croissance du CA				
Négatif	-0,0010 (0,0345)	0,3808*** (0,0451)	0,0745** (0,0364)	0,4758*** (0,0444)
Positif et inférieur à 10%	ref	ref	ref	ref
Positif et supérieur à 10%	-0,0937*** (0,0376)	-0,0917* (0,0547)	-0,0676 (0,0521)	0,0978 (0,0649)
Taux de croissance du taux de rentabilité économique				
Négatif	0,0052 (0,0369)	-0,0294 (0,0485)	-0,0212 (0,0346)	0,0061 (0,0379)
Positif	ref	ref	ref	ref
Pouvoir de marché (t-1)	0,0078* (0,0047)	0,0075 (0,0050)	0,0264*** (0,0045)	0,0156*** (0,0029)
Masse salarial par tête en log (t-1)	-0,1019** (0,0490)	0,1037* (0,0621)	-0,0482 (0,0391)	0,0833** (0,0422)
Taux de mouvements par csp (t-1)				
Cadres	0,0007 (0,0007)	0,0040*** (0,0009)	-0,0027*** (0,0007)	0,0019*** (0,0007)
Professions intermédiaires	-0,0010 (0,0007)	0,0007 (0,0009)	-0,0011 (0,0007)	0,0016** (0,0008)
Employés	-0,0003 (0,0006)	0,0002 (0,0008)	-0,0009 (0,0006)	-0,0027*** (0,0007)
Ouvriers	ref	ref	ref	ref
Taux de mouvements par âge (t-1)				
Jeunes	0,0019** (0,0008)	-0,0070*** (0,0011)	0,0034*** (0,0008)	-0,0047*** (0,0010)
30-49 ans	0,0020** (0,0008)	-0,0021** (0,0011)	0,0053*** (0,0009)	0,0008 (0,0010)
50 ans et plus	ref	ref	ref	ref
Secteur d'activité (t)				
Industrie	-0,2282*** (0,0380)	0,0936* (0,0503)	-0,1859*** (0,0368)	0,2703*** (0,0397)
Construction	-0,0290 (0,0601)	-0,4815*** (0,1096)	0,0531 (0,0562)	-0,4547*** (0,0748)
Commerce	ref	ref	ref	ref
Autre Tertiaire	-0,0522 (0,0512)	0,1584*** (0,0613)	-0,0153 (0,0459)	0,1131** (0,0503)
Taille d'effectifs (t)				
10-49 salariés	-1,1277*** (0,0438)	-0,1901*** (0,0589)	-1,2608*** (0,0670)	0,2023*** (0,0726)
50-99 salariés	-0,5783*** (0,0321)	-0,2409*** (0,0416)	-0,6850*** (0,0284)	-0,0453 (0,0310)
100 salariés et plus	ref	ref	ref	ref
Taux de fin de CDD (t-1)	-0,0004 (0,0004)	0,0006 (0,0005)	-0,0006 (0,0004)	-0,0006 (0,0005)
Taux de démission (t-1)	0,0086*** (0,0013)	0,0016 (0,0023)	0,0217*** (0,0021)	0,0050** (0,0024)
Taux de départs en retraite (t-1)	-0,0326*** (0,0077)	-0,0190 (0,0117)	-0,0068 (0,0098)	-0,0125 (0,0110)
Rho	0,0978*** (0,0258)		0,0466** (0,0202)	
Nombre d'observations	9233		10569	
Valeurs manquantes	994		739	

Source : MMO-EAE, bases bi-annuelles, calculs des auteurs.

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

*** : significativité à 1 % ; ** : significativité à 5 % ; * : significativité à 10 %, ns : non significatif.

Note de 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 2000, par rapport au secteur du commerce, et au contraire diminue celle d'avoir recours au licenciement pour motif personnel.