

LES LICENCIEMENTS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN 1998

En 1998, les demandes de licenciement de représentants du personnel présentées aux inspecteurs du travail par les employeurs diminuent de 20 % par rapport à 1997. Survenant après trois années d'augmentation, cette diminution concerne surtout les licenciements économiques. Toutefois, la part des licenciements de salariés protégés dans l'ensemble des licenciements demeure à un niveau élevé par rapport au début de la décennie.

Comme les années précédentes, sur dix demandes de licenciement de salariés protégés présentées par les employeurs, les inspecteurs du travail en ont accepté un peu plus de huit.

En revanche, le nombre de recours hiérarchiques formés auprès de la ministre a nettement progressé, du fait d'une contestation plus fréquente des employeurs. Dans le même temps, les salariés protégés devant être licenciés avec l'aval de l'inspecteur du travail n'étaient toujours qu'environ 2 % à contester leur licenciement. Lorsqu'elle a été saisie d'un recours hiérarchique, la ministre a confirmé 84 % des refus de licenciement et 71 % des autorisations.

En 1998, 12 680 salariés protégés ont fait l'objet d'une demande de licenciement, tous motifs confondus, contre 15 921 en 1997 (encadré 1 et tableau 1). Cette baisse est due à celle, plus générale, des licenciements pour motif économique, qui diminuent de près d'un tiers par rapport à 1997. Le motif économique qui, durant quatre ans, était la cause d'environ 80 % des demandes de licenciement des salariés protégés, n'en est plus à l'origine que de 67 % en 1998.

La conjoncture n'explique pas tout

Les fluctuations des demandes de licenciement de salariés protégés sont ainsi très liées à la conjoncture économique et accompagnent globalement la courbe des licenciements concernant l'ensemble des salariés (graphique 1).

Ce parallélisme n'est cependant pas parfait : au début des années quatre-vingt-dix, les licenciements de salariés protégés ont augmenté beaucoup plus vite que ceux de l'ensemble des salariés. Ce constat demeure, si l'on exclut les licenciements des représentants des salariés nommés en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de leur entreprise (encadrés 2 et 3). De 1986 à 1989, les licenciements de représentants du personnel étaient passés de 2 % à 1,5 % de l'ensemble des licenciements économiques. Par la suite cette proportion avait presque doublé en quatre ans, pour atteindre 2,7 % en 1993, avant de se stabiliser à ce niveau élevé (graphique 2). La baisse de 1998 n'efface ainsi qu'en partie la hausse de 1997, et la situation des salariés protégés s'est globalement dégradée durant la décennie.

L'évolution des demandes de licenciement des représentants du personnel pour des motifs autres qu'économiques conduit également à relativiser l'effet de la conjoncture. Ce type de demandes de licenciement, qui incluent, sans que l'on puisse les distinguer, les motifs disciplinaires et professionnels, est en effet en augmentation de 20 % entre 1997 et 1998, après une hausse de 21 % entre 1996 et 1997. Ces demandes atteignent en 1998 leur plus haut niveau depuis 1989 : là aussi la situation des salariés protégés s'est dégradée.

La baisse est plus forte pour les représentants du personnel non syndiqués...

Dans deux cas sur trois, les demandes de licenciement visent des représentants non syndiqués. Cette proportion est toutefois en baisse en 1998, passant de 67 % à 64 % de l'ensemble des salariés protégés (tableau 2). Les demandes concernant

Encadré 1

LES DONNÉES PRÉSENTÉES

Le ministère de l'emploi et de la solidarité recense annuellement, depuis 1974, via les sections d'inspection du travail et les Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les demandes de licenciement de représentants du personnel (encadré 2).

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) rassemble les résultats annuels concernant les demandes de licenciement des représentants du personnel et les autorisations délivrées par les inspecteurs du travail. Ces données sont établies d'après l'ensemble des fiches reçues des régions, y compris, depuis 1995, des Départements d'Outre Mer.

Ces fiches permettent de distinguer les demandes selon que le motif du licenciement est d'ordre économique ou non. Sous le motif « économique » ont été regroupées les demandes de transfert de salariés protégés, en cas de transfert partiel d'entreprise. En effet, dans ce cas, le transfert du contrat de travail des salariés protégés est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, pour s'assurer qu'il n'y a pas discrimination aux dépens des représentants du personnel.

La rubrique « autres motifs » regroupe les fins de contrat à durée déterminée et les demandes de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude professionnelle, ou pour maladie. Les fiches mentionnent également, le cas échéant, outre le type de mandat détenu par le salarié visé par la demande, son affiliation syndicale.

La direction des relations du travail (DRT) traite les recours hiérarchiques présentés tant par les salariés que par les employeurs. C'est elle qui fournit les données sur le nombre des recours et les décisions ministérielles auxquelles ils ont donné lieu.

Tableau 1

Demandes de licenciement de représentants du personnel et décisions prises par les inspecteurs du travail

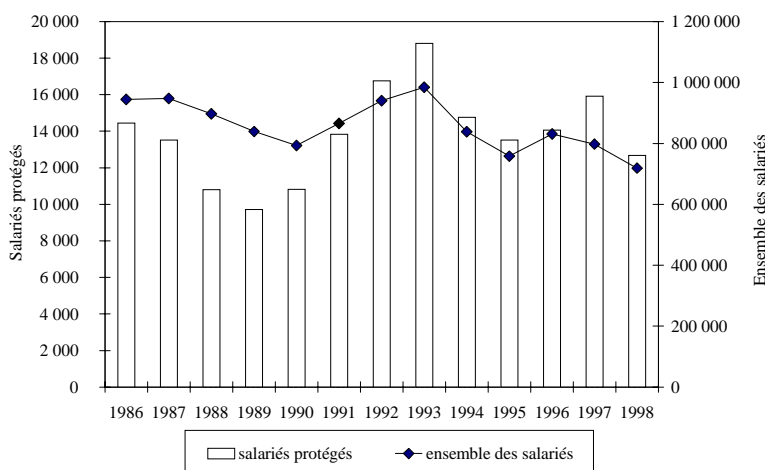
	Motifs économ. (1)		Autres motifs (1)		Tous motifs	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Nombre de demandes de licenciement	12 430	8 490	3 491	4 190	15 921	12 680
Variation par rapport à l'année précédente (%) ...	+11	-32	+2	+20	+13	-20
Nombre d'autorisations	10 990	7 492	2 531	3 461	13 521	10 953
% d'autorisations par rapport aux demandes	88	88	73	83	85	86

(1) - Cf. encadré 1

Source : MES-DARES.

Graphique 1

Évolution du nombre de demandes de licenciement de salariés protégés et du nombre des demandes d'emploi faisant suite à un licenciement pour l'ensemble des salariés (tous motifs)



Sources : ANPE et MES-DARES.

les non-syndiqués chutent en effet de 25 %, contre une baisse de 14 % en moyenne pour les syndiqués. Cette baisse se situe selon les syndicats entre 12 et 20 %, sauf pour la CFTC, pour laquelle le nombre de demandes, tous motifs confondus, reste stable. Comme en 1997, la CGT et la CFDT restent les centrales les plus souvent visées, représentant ensemble près du quart des demandes.

... et moindre pour les délégués syndicaux

La situation des représentants dépend également des mandats qu'ils exercent (encadré 4). Ainsi, les demandes de licenciement de délégués syndicaux ne reculent que de 5 %, alors que la baisse atteint 20 % pour les délégués du personnel, et 21 % pour les membres des comités d'entreprise (tableau 3). Déjà, entre 1996 et 1997, les délégués syndicaux avaient subi le plus fort accroissement des demandes de licenciement (28 %). En conséquence, la part dans les licenciements des salariés protégés élus diminue, passant de près de 70 % en 1997 à 66 % en 1998 (graphique 3).

En 1998, comme en 1997, environ 85 % des demandes de licenciements ont été autorisées

Le nombre d'autorisations diminue dans la même proportion (environ un cinquième) que les demandes (tableau 4). Tous motifs confondus, les autorisations représentent, en 1998, 86 % des demandes de licenciement de salariés protégés soumises aux inspecteurs du travail. Cette proportion est relativement stable depuis 1992, oscillant entre 81 et 86 %. Elle est plus forte (environ 90 % en 1998 comme en 1997) pour les représentants du personnel non syndiqués. Une comparaison régionale sur trois ans montre en outre que, tous motifs

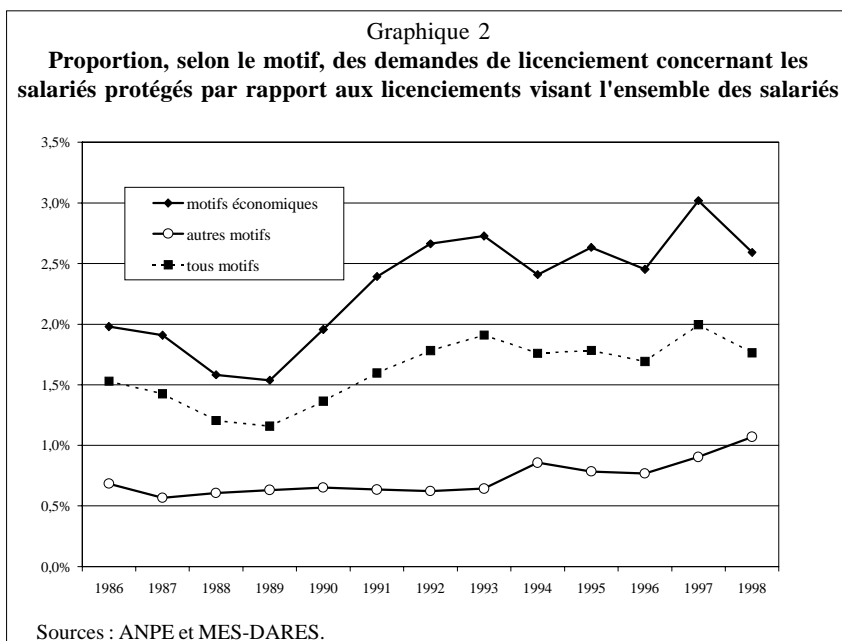


Tableau 2
Répartition des demandes de licenciement selon l'appartenance syndicale

	Motifs économ.		Autres motifs		Tous motifs			
	1997	1998	1997	1998	1997	En %	1998	En %
CGT	1 467	1 124	589	686	2 056	12,9	1 810	14,3
CFDT	933	660	403	454	1 336	8,4	1 114	8,8
FO	512	387	267	269	779	4,9	656	5,2
CFTC	189	163	92	116	281	1,8	279	2,2
CGC	340	229	135	149	475	3,0	378	3,0
Autres syndicats	201	149	106	94	307	1,9	243	1,9
Non-syndiqués	8 788	5 717	1 899	2 420	10 687	67,1	8 137	64,2
Affiliation non connue		61		2		-	63	0,5
Ensemble	12 430	8 490	3 491	4 190	15 921	100,0	12 680	100,0

Source : MES-DARES.

Tableau 3
Répartition, selon la nature du mandat, des demandes de licenciements de salariés protégés
Tous motifs

Type de mandat détenu	1997	% par rapport au total	1998	% par rapport au total	1998/97 (%)
Délégué du personnel	6 336	31,4	5 093	30,3	-20
Délégué délégation unique du personnel	1 041	5,2	916	5,4	-12
Membre du comité d'entreprise	4 878	24,2	3 872	23,0	-21
Représentant syndical au comité d'entreprise	698	3,5	551	3,3	-21
Délégué syndical	1 636	8,1	1 559	9,3	-5
Membre du CHSCT	1 581	7,8	1 297	7,7	-18
Représentant salarié au C.A. d'une entreprise du secteur public ...	265	1,3	157	0,9	-41
Représentant salarié des entreprises en redressement judiciaire	3 516	17,4	2 288	13,6	-35
Conseiller prud'homal	143	0,7	167	1,0	17
Conseiller du salarié	69	0,3	59	0,4	-14
Salariés mandatés		0,0	0	0,0	
Candidats aux élections (1)		0,0	3	0,0	
Mandats inconnus		0,0	867	5,2	

(1) Les candidats aux élections des délégués du personnel bénéficient pendant six mois d'une protection.

Source : MES-DARES.

LE CADRE JURIDIQUE

Les représentants du personnel bénéficient de dispositions légales protectrices, ce qui conduit à les dénommer « salariés protégés ». Parmi elles, figure l'obligation, pour tout employeur souhaitant licencier un représentant du personnel, d'en demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. Saisi d'une demande de licenciement de salarié protégé, celui-ci peut l'autoriser ou la refuser. Le cas échéant, l'employeur ou le représentant du personnel en cause peut contester la décision de l'inspecteur du travail en formant un recours hiérarchique auprès de la ministre de l'emploi et de la solidarité.

Sont englobées ici sous le terme « représentant du personnel », les diverses catégories de salariés protégés par la loi : délégués du personnel, membres des comités d'entreprise, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès des comités d'entreprise, représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises soumises à la loi de démocratisation du secteur public. D'autres catégories de salariés, qu'elles disposent ou non d'un mandat électif, bénéficient également d'un statut protecteur : les représentants des salariés des entreprises en redressement judiciaire (encadré 3), et les conseillers prud'homaux. S'y ajoutent, depuis 1991, les conseillers du salarié, depuis 1994, les délégués à la délégation unique du personnel, et enfin depuis la mi-1998, les salariés mandatés pour négocier un accord de réduction du temps de travail.

Les conseillers du salarié sont des personnes extérieures à l'entreprise, assistant, à sa demande, le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement.

La délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique du personnel) permet d'adapter la représentation du personnel à la situation des petites et moyennes entreprises, dans lesquelles il est possible de n'élire qu'une seule délégation, recevant les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Dans ce cas, les délégués du personnel, dont le nombre est augmenté, constituent la délégation unique du personnel (Deville, 1996).

Le mandatement (loi du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000) est le système qui consiste, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, à faire accréditer, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, un ou plusieurs salariés qui négocieront la réduction de la durée du temps de travail. Les salariés mandatés bénéficient d'une protection contre le licenciement semblable à celle des délégués syndicaux.

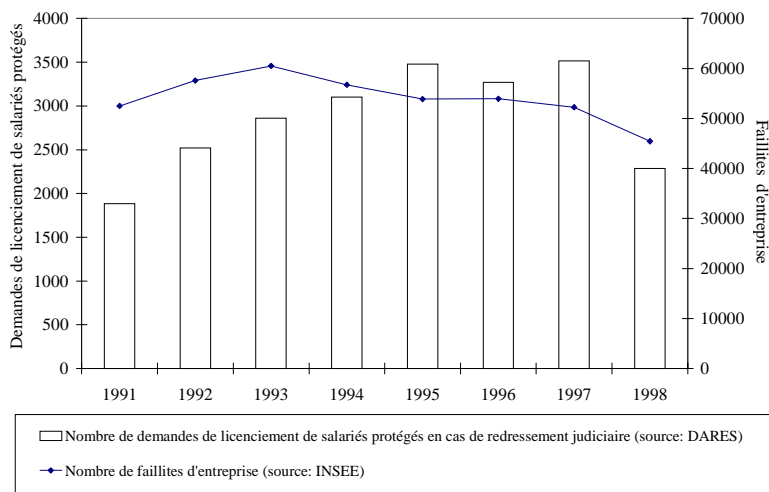
LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DÉSIGNÉS EN CAS DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE

La loi du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises associe les salariés au déroulement de la procédure par l'entremise d'un représentant des salariés, spécialement désigné pour les représenter. En principe, celui-ci est choisi par les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Mais, en l'absence d'institutions représentatives au sein de l'entreprise, la loi prévoit son élection par l'ensemble du personnel.

Le nombre de faillites d'entreprise a crû régulièrement et assez fortement de 1989 à 1993. Outre l'évolution de la conjoncture, deux facteurs peuvent expliquer cet accroissement : la loi de 1985 a instauré une procédure simplifiée

pour les petites entreprises, et son champ d'application a été étendu aux entreprises artisanales ; l'augmentation des faillites pourrait en outre être liée à l'accroissement des créations d'entreprises entre 1984 et 1988, les jeunes entreprises étant plus fragiles que les autres.

On ne connaît pas le nombre de représentants des salariés en cas de redressement judiciaire, ni la proportion parmi eux des salariés directement élus par le personnel. Cependant on observe une augmentation très forte des demandes de licenciement les visant, de 1991 à 1995. Puis les deux courbes chutent, entre 1995 et 1998 (graphique).



confondus, la plupart des régions ont un taux d'autorisation de licenciement proche de la moyenne nationale (tableau 5).

Plus de recours hiérarchiques en 1998, notamment de la part des employeurs

Les autorisations délivrées par l'inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès de la ministre chargée de l'emploi. Cette dernière dispose d'un délai de quatre mois pour les annuler ou les confirmer.

La proportion des refus d'autorisation qui font l'objet d'un recours de la part des employeurs progresse fortement, passant de 28 % en 1997 à 37 % en 1998. C'est le taux le plus élevé observé depuis 1991 (tableau 6 et graphique 4).

Comme les années précédentes, les salariés sont beaucoup moins nombreux à contester les autorisations de licenciement accordées par les inspecteurs du travail : à peine 2 % d'entre elles ont fait l'objet d'un tel recours.

La ministre confirme dans la plupart des cas les décisions des inspecteurs du travail

Suite aux recours des employeurs, la ministre a confirmé les

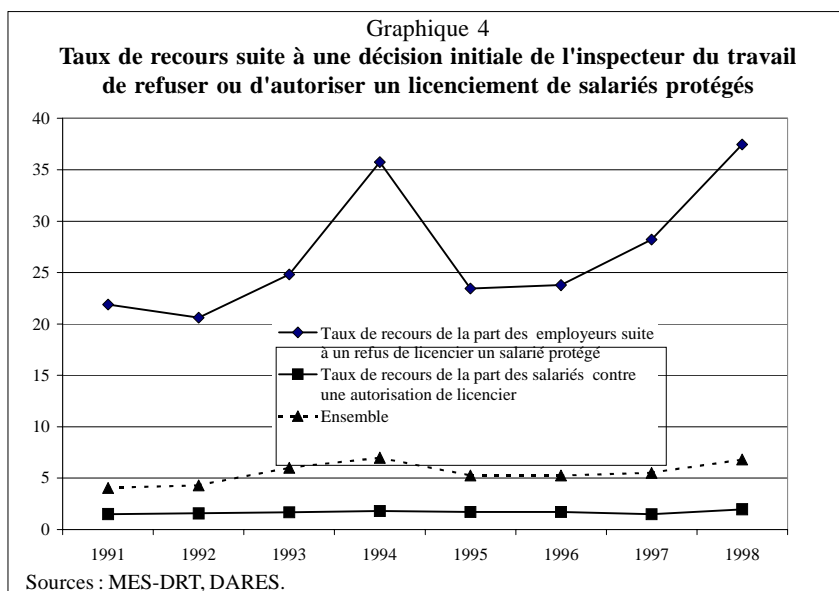
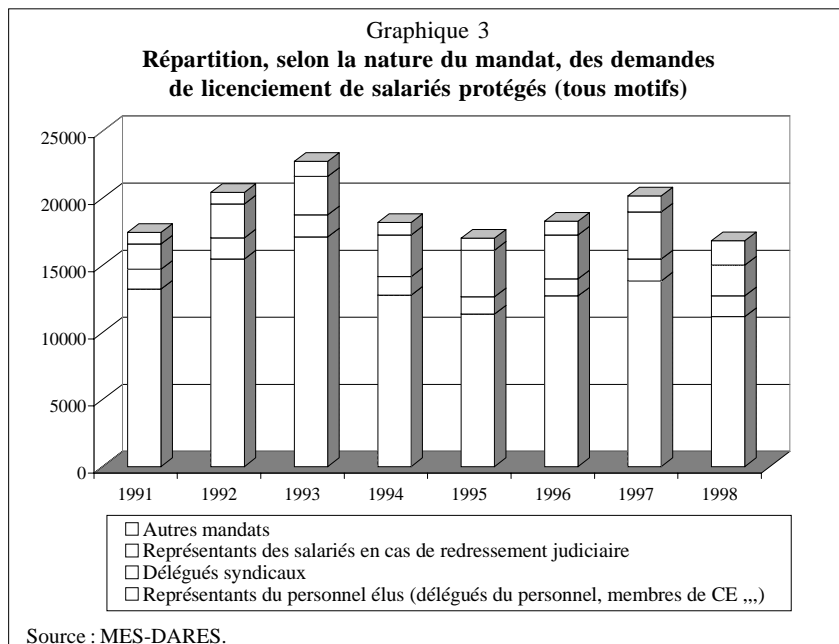


Tableau 4
Répartition selon l'appartenance syndicale des autorisations de licenciement
Tous motifs

	1997			1998		
	Nombre d'autorisations	% d'autorisations par rapport aux licenciements demandés	% d'autorisations par rapport à l'ensemble	Nombre d'autorisations	% d'autorisations par rapport aux licenciement demandés	% d'autorisations par rapport à l'ensemble
CGT	1 536	75	11	1 358	75	12
CFDT	1 037	78	8	915	82	8
FO	574	74	4	529	81	5
CFTC	224	80	2	242	87	2
CGC	421	89	3	330	87	3
Autres syndicats	263	86	2	209	86	2
Non-syndiqués	9 466	89	70	7 307	90	67
Inconnus	/	/	0	63	100	1
Ensemble	13 521	85	100	10 953	86	100

Source: MES-DARES.

LES DONNÉES DES DERNIÈRES ENQUÊTES SUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le nombre de salariés protégés peut être évalué à 550 000 environ. Mais ce chiffre, dans la mesure où de nombreux élus cumulent plusieurs mandats, ne correspond pas au nombre exact de personnes physiques représentant le personnel (l'incompatibilité principale portant sur le cumul des fonctions de représentant syndical au comité d'entreprise et de membre élu de ce comité).

26 133 comités d'entreprise ont été mis en place ou renouvelés en 1994 et 1995. Les élections ayant lieu tous les deux ans, il convient de cumuler les résultats de deux années consécutives. Ce cumul donne un nombre d'élus aux comités d'entreprise, suppléants non compris, d'environ 115 000 (Ruelland, 1997 ; Les dossiers de la DARES n° 8/98). En comptabilisant les suppléants, on peut donc estimer le nombre d'élus aux comités d'entreprise à environ 230 000.

Une enquête réalisée auprès des employeurs sur les délégués du personnel a fait apparaître un effectif de 265 000, titulaires et suppléants confondus, en 1994 (Hamon-Cholet, 1996).

Par ailleurs, près de 39 450 délégués syndicaux ont été dénombrés en 1993 (Deville, 1996), 7 317 conseillers prud'homains du collège « salariés » ont été élus en décembre 1992, et environ 4 160 conseillers des salariés étaient en activité au 30 juin 1995 (Circulaire DRT, n° 96-9 du 21 août 1996).

Enfin, environ 40 % des accords de réduction du temps de travail, dans le cadre de la loi Robien, et 60 %, dans le cadre de la première loi Aubry, ont été signés par des salariés mandatés, ce qui correspond à peu près à 13 000 salariés mandatés, à la mi-juin 1999 (Doisneau, Fournier, 1999).

Tableau 5
Décisions d'autorisation de licenciement de salariés protégés
prises par les inspecteurs du travail, selon la région
Tous motifs

Région	1996			1997			1998			Moyenne de 1996 à 1998		
	LD	LA	LA/LD	LD	LA	LA/LD	LD	LA	LA/LD	LD	LA	LA/LD
Ile-de-France	3 659	3 035	83	4 233	3 567	84	3 485	3 012	86	3 792	3 205	85
Champagne-Ardenne	325	261	80	387	307	79	425	358	84	379	309	81
Picardie	382	336	88	431	388	90	284	226	80	366	317	87
Haute-Normandie	312	251	80	318	243	76	154	143	93	261	212	81
Centre	449	369	82	639	540	85	616	500	81	568	470	83
Basse-Normandie	314	233	74	351	256	73	223	175	78	296	221	75
Bourgogne	402	343	85	511	429	84	376	325	86	430	366	85
Nord-Pas-de-Calais ..	1 586	1 355	85	1 451	1 240	85	742	668	90	1 260	1 088	86
Lorraine	607	509	84	632	521	82	566	525	93	602	518	86
Alsace	496	399	80	456	369	81	398	338	85	450	369	82
Franche-Comté	220	181	82	212	169	80	252	214	85	228	188	82
Pays de la Loire	851	775	91	878	800	91	457	397	87	729	657	90
Bretagne	409	364	89	509	452	89	407	366	90	442	394	89
Poitou-Charentes	482	425	88	246	235	96	298	275	92	342	312	91
Aquitaine	592	491	83	571	522	91	464	415	89	542	476	88
Midi-Pyrénées	367	308	84	370	312	84	397	347	87	378	322	85
Limousin	124	101	81	124	101	81	132	90	68	127	97	77
Rhône-Alpes	452	367	81	1 647	1 419	86	1 489	1 274	86	1 196	1 020	85
Auvergne	252	216	86	130	98	75	186	165	89	189	160	84
Languedoc-Rousillon	453	381	84	465	398	86	356	316	89	425	365	86
Provence-Alpes- Côte d'Azur	1 006	867	86	1 059	902	85	618	512	83	894	760	85
Corse	14	11	79	41	39	95	25	23	92	27	24	91
France métropolitaine	13 754	11 578	84	15 661	13 307	85	12 350	10 664	86	13 922	11 850	85
DOM	312	263	84	260	214	82	330	289	88	301	255	85
Ensemble	14 066	11 841	84	15 921	13 521	85	12 680	10 953	86	14 222	12 105	85

LD : licenciements demandés ; LA : licenciements autorisés.

Source: MES-DARES.

refus de licenciement dans plus de huit cas sur dix, soit plus souvent qu'en 1996 et 1997 ; quant aux autorisations de licenciement, elles ont été entérinées dans sept cas sur dix, à la suite d'un recours du salarié.

Les motifs de recours suivent, logiquement, l'évolution des motifs de

demandes de licenciement. Ainsi, les recours présentés dans le cas d'une demande de licenciement pour motif économique sont en baisse de 15 %, tandis que ceux présentés dans le cas de licenciement pour « autres motifs », incluant le motif disciplinaire, pro-

gressent de 11 % par rapport à 1997.

Roselyne MERLIER
(DARES)

Tableau 6
Taux de recours des employeurs et des salariés, et taux de confirmation ministérielle des décisions de l'inspection du travail
Tous motifs

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Nombre de demandes de licenciement :									
refusées par l'inspecteur du travail (contre la demande de l'employeur)	1 517	1 736	2 406	3 522	2 254	2 209	2 251	2 400	1 727
autorisées par l'inspecteur du travail	9 299	12 086	14 345	15 282	12 499	11 309	11 815	13 521	10 953
Ensemble	10 816	13 822	16 751	18 804	14 753	13 518	14 066	15 921	12 680
Nombre de dossiers instruits suite à un recours formé par :									
les employeurs qui contestent un refus de licenciement	nd	380	496	874	806	518	535	677	647
les salariés qui contestent une autorisation de licenciement	nd	181	224	257	224	191	203	201	216
Ensemble	576	561	720	1 131	1 030	709	738	878	863
Taux de recours (en %) :									
par les employeurs	nd	22	21	25	36	23	24	28	37
par les salariés	nd	1	2	2	2	2	2	1	2
Ensemble	5	4	4	6	7	5	5	6	7
Nombre de confirmations ministérielles de :									
décisions de refus contestés par les employeurs	(1) nd	nd	nd	730	598	420	401	536	541
décisions d'autorisation contestées par les salariés	nd	nd	nd	156	171	133	167	144	154
Ensemble	nd	nd	nd	886	769	553	568	680	695
Taux de confirmation ministérielle (en %) :									
des refus de licenciement	nd	nd	nd	84	74	81	75	79	84
des autorisations de licenciement	nd	nd	nd	61	76	70	82	72	71
Ensemble	nd	81	84	78	75	78	77	77	81

(1) nd : non disponible

Sources : MES-DRT, DARES.

— Pour en savoir plus : —

Doisneau L., Fournier B. (1999), « Le passage aux 35 heures : situation à la fin juin 1999 », *Premières Synthèses*, 99.12-N° 52.1, MES-DARES.

Ruelland N. (1997), « Les élections aux comités d'entreprise en 1997 », *Premières Informations*, 99.06-N° 19.1, MES-DARES.

Les élections aux comités d'entreprise en 1994 et 1995, Les dossiers de la DARES n° 8/98, La Documentation française.

Deville A. (1996), « La délégation unique du personnel, un développement significatif en 1994 », *Premières Informations*, 96.06-N° 508, MES-DARES.

Hamon-Cholet S. (1996), « Les délégués du personnel en 1994 : une institution bien implantée dans les grands établissements », *Premières Informations*, 96.10-N° 44.1, MES-DARES.

Deville A. (1996), « Les délégués syndicaux au 30 juin 1993 », *Premières Informations*, 96.06-N° 24.2, MES-DARES.

Conseillers du salarié – bilan d'activité pour la période du 01/07/1993 au 30/06/1995, Circulaire DRT, n° 96-9 du 21 août 1996.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.