

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=RECO&ID\\_NUMPUBLIE=RECO\\_586&ID\\_ARTICLE=RECO\\_586\\_1221](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=RECO&ID_NUMPUBLIE=RECO_586&ID_ARTICLE=RECO_586_1221)

---

## Que peut-on attendre de l'interdiction de licencier pour améliorer la compétitivité des entreprises ?

par Pierre CAHUC et Stéphane CARCILLO

| Presses de Sciences Po | Revue économique

2007/6 - Volume 58

ISSN 0035-2764 | ISBN 2-7246-3076-3 | pages 1221 à 1245

---

Pour citer cet article :

— Cahuc P. et Carcillo S., Que peut-on attendre de l'interdiction de licencier pour améliorer la compétitivité des entreprises ?, Revue économique 2007/6, Volume 58, p. 1221-1245.

---

Distribution électronique Cairn pour les Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Que peut-on attendre de l'interdiction de licencier pour améliorer la compétitivité des entreprises ?

---

Pierre Cahuc\*  
Stéphane Carcillo\*\*

*En France, la législation du licenciement économique permet aux entreprises de licencier pour sauvegarder leur compétitivité mais pas pour l'améliorer. En d'autres termes, les entreprises ne peuvent licencier pour augmenter leurs profits. Nous montrons que la législation française constitue, de ce point de vue, une exception au regard de ses partenaires de l'Union européenne. Nous présentons ensuite un modèle dans lequel les entreprises peuvent licencier soit pour accroître leurs profits, soit parce que les emplois sont non rentables. Ce modèle nous permet de montrer qu'une politique optimale consiste à imposer des coûts de licenciements identiques pour les deux types de licenciements. Ce résultat suggère que la voie particulière suivie par la France depuis le début des années 1990 en matière de législation du licenciement économique mériterait d'être reconsidérée.*

## WHAT CAN BE EXPECTED FROM THE FRENCH EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION?

*In France, since the mid 1990, employment protection legislation allows employers to layoff workers in order to "safeguard" their profits but not to improve them. Our paper shows that this aspect of the French employment protection legislation is an exception among European countries. Then, we provide a theoretical model in which employers can layoff workers to increase their profits and because their jobs yield negative profits. In this context, it is shown that it is socially efficient to impose the same layoff cost for both types of layoff. This result casts doubts on the relevance of the specificity of the employment protection legislation adopted in France since the mid 1990.*

## INTRODUCTION

En France, depuis une jurisprudence de la Cour de cassation élaborée en 1995, les entreprises peuvent licencier pour sauvegarder leur compétitivité mais non pour l'améliorer. Cette jurisprudence, intégrée dans le Code du travail par la

---

\* École polytechnique, CREST, IZA et CEPR.

\*\* IZA et Centre d'économie de la Sorbonne (Université Paris 1 et CNRS).

Nous remercions Bruno Deffains et deux rapporteurs anonymes pour leurs commentaires. Nous sommes seuls responsables du contenu de cet article.

loi depuis 2002, semble être frappée du sceau du bon sens. Deux arguments, à première vue évidents, semblent justifier une telle orientation. Le premier est le fait que l'emploi sera sans doute plus élevé si les entreprises ne se bornent pas à maximiser leur profit, mais intègrent, ou sont incitées à intégrer, par une législation adaptée, un objectif d'emploi. C'est la fameuse injonction : « interdire les licenciements » pour favoriser l'emploi. Le second argument est d'ordre moral : il est immoral de permettre à des entreprises qui réalisent d'énormes profits de licencier des travailleurs dont les revenus sont faibles.

Néanmoins, l'examen de la réalité laisse planer quelques doutes sur la pertinence de ces arguments. L'observation des législations étrangères révèle que la France est le seul pays de l'Union européenne dans lequel les entreprises n'ont pas l'autorisation de licencier pour améliorer leur compétitivité. Plus précisément, comme le souligne François Taquet [2005], « les autres pays de l'Union européenne donnent la possibilité de procéder à des licenciements à titre préventif en cas de nécessité pour l'entreprise. Le droit français ne permet pas une telle situation » (p. 8)<sup>1</sup>. La France serait-elle le seul pays européen où les droits des travailleurs sont réellement assurés ? La France serait-elle le seul pays européen capable de bâtir, peu à peu, un droit du licenciement de plus en plus efficace, à contre-courant des pays voisins, qui ont eu tendance à réduire, au contraire de la France, les coûts de licenciement depuis le début des années 1990 ?

Malheureusement, tel ne semble pas être le cas. Rien n'indique que la législation française en matière de licenciement soit plus efficace que celle de ses partenaires. Bien au contraire. En France, le sentiment d'insécurité de l'emploi est particulièrement élevé (Postel-Vinay et Saint-Martin [2004]), la durée moyenne du chômage est très longue, et le chômage est à un haut niveau depuis près de trois décennies. À l'évidence, la réglementation très protectrice du licenciement économique à la française ne favorise ni l'emploi ni le sentiment de sécurité de l'emploi (Blanchard et Tirole [2003], Cahuc et Kramarz [2005]).

Dans cet article, nous soutenons qu'une conception cohérente de la protection de l'emploi devrait s'affranchir de l'interdiction de licencier pour améliorer la compétitivité des entreprises. Il apparaît, en effet, qu'à long terme du moins un système articulant l'assurance chômage avec une réglementation des licenciements qui permet aux entreprises de licencier pour accroître leur compétitivité est plus efficace qu'un système dans lequel assurance chômage et réglementation du licenciement ne sont pas coordonnées et où les entreprises ne peuvent licencier pour améliorer leur compétitivité. Plutôt que renforcer le contrôle sur le motif économique du licenciement en allant jusqu'à interdire les licenciements préventifs, il serait préférable de mettre en place un système assurantiel cohérent, qui sécurise efficacement les parcours professionnels, dans lequel les entreprises s'acquittent du coût social de leur licenciement en payant une taxe, sans chercher à savoir si le licenciement est motivé par la sauvegarde ou par l'amélioration de la compétitivité. Quant à l'argument selon lequel il est immoral de licencier un

---

1. Voir *infra* pour une discussion de la portée sur ce sujet des arrêts *Pages jaunes* de la Cour de cassation du 11 janvier 2006, où la Cour indique que « la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, et que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ».

salarié lorsque l'employeur fait des profits, il est difficile à défendre d'un point de vue social : un principe moral dont l'application aboutit à long terme à une allocation dominée selon le critère de Pareto ne peut être retenu.

Notre article est organisé en deux parties. La première souligne la particularité de la législation française en matière de licenciement économique. La seconde partie présente un modèle qui nous permet d'analyser les conséquences de deux types de licenciements, qui peuvent être motivés par la sauvegarde ou par l'amélioration de la compétitivité. Dans ce contexte, nous montrons qu'un système socialement efficace impose aux entreprises de payer une taxe sur les licenciements pour financer leurs coûts sociaux. Dans ce système, les entreprises payent la même taxe, de façon à couvrir le coût social du licenciement, indépendamment de son motif.

## LA RÉGLEMENTATION FRANÇAISE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : UNE SITUATION EXTRÊME

### La règle et son application en France

La France est aujourd'hui dans une situation extrême en ce qui concerne le contrôle du licenciement économique. Depuis 1973, date d'instauration par la loi du principe de cause réelle et sérieuse du licenciement, la législation et la jurisprudence, en réponse à la hausse continue et à la persistance du chômage, n'ont eu de cesse jusqu'en 2005 de renforcer le contrôle et de restreindre les possibilités de licencier pour un motif non inhérent à la personne du salarié<sup>1</sup>. Au cœur du dispositif se trouve une définition restrictive du motif économique mais dont la formulation permet de larges possibilités de contentieux sur le fond, qui peuvent entraîner de fortes pénalités pour les entreprises. À cela s'ajoute une procédure particulièrement longue et difficile à mettre en œuvre en cas de grands licenciements. Il en résulte que le licenciement pour motif économique s'accompagne d'un coût en moyenne plus élevé que le licenciement individuel pour motif personnel (Kramarz et Michaud [2004]). Limiter les licenciements économiques passe donc en France par des mesures à la fois coercitives (*via* la définition restrictive du motif économique) et dissuasives (*via* la procédure et le contrôle de l'administration).

### *Le motif économique et son contrôle par le juge de fond*

L'article L 321-1 du Code du travail dispose que le licenciement économique doit avoir un motif non inhérent à la personne licenciée, et doit résulter d'une modification essentielle du contrat de travail refusée par le salarié, ou de la suppression ou de la transformation de l'emploi, à la suite, notamment, de difficultés économiques ou de mutations technologiques. Le contrôle du motif (de son caractère réel mais aussi de son « sérieux », c'est-à-dire de sa gravité) est de la responsabilité du juge de fond. La jurisprudence de la Cour de cassation a peu à peu précisé ce qu'elle entendait sous le terme de « difficultés économiques »,

---

1. À l'exception notable de la suppression, en 1986, de l'autorisation administrative de licenciement introduite en 1975.

« mutations technologiques », tout comme ce que pouvait recouvrir le terme « notamment ». Entre 1992 et 2005 (voir l'annexe A), elle a successivement réaffirmé l'obligation de reclassement, précisé qu'une réorganisation non liée à des difficultés économiques ou des mutations technologiques, ou encore réalisée en vue d'améliorer la compétitivité ou d'assainir la gestion de l'entreprise, ne saurait constituer un motif valable de licenciement. Quelques décisions de justice sont exemplaires de ce renforcement du contrôle. Par exemple, Michelin a licencié, en juillet 1999, 451 personnes dans l'usine de Wolber alors que l'entreprise réalisait des bénéfices importants la même année. Le tribunal des prud'hommes a condamné Michelin en février 2002 à verser des dommages et intérêts d'un montant total de 10 millions d'euros, au motif que les licenciements peuvent être justifiés par le maintien de la compétitivité, mais non par son amélioration. Dans le cas d'espèce, les juges ont considéré que les licenciements opérés par Michelin étaient donc injustifiés.

En 2005, la loi reprend cette notion de « sauvegarde » de la compétitivité comme motif valable de licenciement, en même temps qu'elle assouplit légèrement les conditions d'application de la procédure de grand licenciement (tout en renforçant d'autres contraintes, voir *infra*). En 2006, la Cour de cassation a un peu élargi la définition du motif économique. Les *Pages jaunes* avaient mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation commerciale, afin d'assurer la transition vers les produits liés aux nouvelles technologies de l'information (Internet, mobile, site) ; le projet soumis au comité d'entreprise prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille, la suppression de 9 postes et un objectif de création de 42 nouveaux emplois. Un premier arrêt, rendu par la cour d'appel de Montpellier en 2004, avait retenu que l'employeur ne pouvait prétendre que sa compétitivité était menacée au point de risquer la survie de l'entreprise alors qu'en 2003 sa situation était largement bénéficiaire, jugeant ainsi que cette réorganisation avait pour objet de faire des bénéfices plus élevés. La Cour de cassation a annulé cet arrêt, estimant que la réorganisation des *Pages jaunes* a été mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi. Cette décision constitue une évolution sensible de la jurisprudence plus qu'une réelle rupture, puisqu'une décision de 2002 précisait déjà que, si le motif économique de licenciement devait s'apprécier à la date du licenciement, il pouvait être tenu compte d'éléments postérieurs pour cette appréciation (FMC Europe). À ce titre, il est douteux que cet arrêt aboutisse à l'avenir à autoriser les licenciements économiques « préventifs », quels que soient le contexte économique de l'entreprise et ses efforts antérieurs de prévention des licenciements. En témoigne un arrêt récent de la cour d'appel de Chambéry, qui a confirmé la jurisprudence *Pages jaunes*, tout en donnant tort à l'employeur (CA Chambéry, 21 mars 2006, n° 05/01362, *Madame Aubry et autres c/ SA Fromageries Picon*). En effet, selon les juges d'appel, « il revient à l'employeur d'établir que la compétitivité de son entreprise était en danger et rendait nécessaire la mise en place de mesures pour anticiper sur les difficultés prévisibles et éviter des licenciements ultérieurs en nombre plus importants ». Or, en l'espèce, le dossier de l'employeur n'était pas complet : « les documents sur l'implantation de ses concurrents n'étaient pas certifiés et leur origine non précisée » ; le dossier ne comptait aucune précision « relative à la situation de la société

postérieure au licenciement, aucune pièce comptable permettant de vérifier que l'opération ne visait pas à une simple augmentation des profits mais que la branche se trouvait en péril et justifiait la réorganisation pour prévenir de dommages beaucoup plus graves les années suivantes », ni de précisions sur « l'évolution de sa production et de la consommation au plan national et international, avant et après les licenciements ». Cet arrêt montre clairement que le juge continue à exercer un contrôle rigoureux sur la cause réelle et sérieuse du licenciement économique.

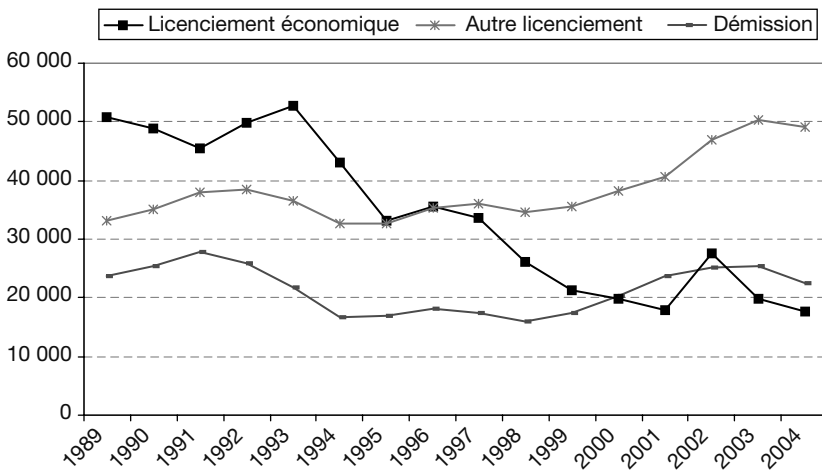
Ces dispositions légales et jurisprudentielles ouvrent donc la possibilité pour le juge de remettre en cause le bien-fondé de la décision économique de licenciement. Le juge est en effet amené à se prononcer, dès lors qu'il y a contentieux sur le fond, non seulement sur la réalité du motif (est-ce bien un motif non inhérent à la personne du salarié qui est avancé ?) mais aussi sur le sérieux du motif, c'est-à-dire sur la situation économique de l'entreprise : quelle est sa situation financière et quelle serait-elle dans le futur en cas de *statu quo* ? Quelle est sa compétitivité et comment évolue-t-elle ? Quelles sont les évolutions technologiques ? Ce sont autant de questions auxquelles il est particulièrement difficile de répondre lorsqu'on n'est pas soi-même un spécialiste de gestion d'entreprise, ni un spécialiste du marché en question. Beaucoup d'informations sur lesquelles la décision se fonde sont d'ordre privé, et leur appréciation dépend de la connaissance de la concurrence, du positionnement des produits et de nombreux autres paramètres et compétences qui peuvent échapper au juge. En outre, le contrôle du juge ne s'arrête pas au motif. Le juge peut également être amené à se prononcer sur le contenu du plan social négocié par les partenaires sociaux. Si le contenu de ce plan lui semble insuffisant, la loi lui offre la possibilité de qualifier le licenciement comme nul, et remettre ainsi en cause l'accord collectif. Le dernier alinéa de l'article L.321-4-1 dispose ainsi que « la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale qui le constitue ».

Le contentieux sur la régularité ou la validité du licenciement peut intervenir dans un délai non encadré par le Code du travail. La seule disposition précise est la prescription de trente ans pour l'action (Code civil, art. 2262), et la prescription en matière de salaire de cinq ans. Cela alourdit considérablement l'incertitude juridique qui entoure les licenciements, notamment économiques, en France. Toutefois, la loi de cohésion sociale de 2005 a permis de ramener ce délai à douze mois, à condition que l'employeur pense à en faire mention dans la lettre de licenciement. Aujourd'hui en France, on estime que près de trois procès sur quatre sont gagnés par les salariés, et que le nombre de contentieux a été doublé depuis 1990 (Cahuc [2003]). En d'autres termes, une entreprise qui embauche aujourd'hui sous CDI estime que, indépendamment du motif du licenciement invoqué, elle a en moyenne trois chances sur quatre de perdre un procès<sup>1</sup>. En cas de licenciement non fondé, l'employeur s'expose à des indemnités pour licenciement égales, en moyenne, à trois mois de salaire si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté (il n'y a pas de plancher prévu dans la loi, mais c'est à peu près le « tarif » appliqué), et six mois de salaire au minimum si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et travaille dans une entreprise de

1. Cette statistique englobe également les contentieux perdus sur la procédure, qui peuvent entraîner une augmentation substantielle du coût du licenciement.

onze salariés et plus. Si le juge est saisi sur le contenu de plan de sauvegarde et qu'il l'estime insuffisant, le licenciement est annulé. La réintégration des salariés peut être prononcée, et est exécutoire à titre provisoire si les salariés le souhaitent. L'indemnisation en cas de non-réintégration est de douze mois de salaire minimum (jurisprudence *Samaritaine* de 1997 et loi de modernisation sociale). Ces dispositions légales et de jurisprudence provoquent, en amont, deux types de comportement. D'une part, s'il y a négociation, sous la menace d'un contentieux, et afin notamment de gagner du temps sur une procédure longue et coûteuse (voir ci-dessous), des montants proches sont souvent versés sous forme transactionnelle en contrepartie d'un engagement à ne pas engager de poursuites judiciaires. D'autre part, les entreprises tentent d'échapper à ce contrôle du motif économique, ainsi qu'à la procédure lourde en cas de licenciement collectif, en procédant à des licenciements pour motif personnel qui ont drastiquement augmenté par rapport aux licenciements économiques durant toute la décennie 1990 comme le montre la figure 1.

Figure 1. Nombre d'entrées mensuelles dans le chômage selon le motif



Source : ANPE.

### La procédure et le contrôle de l'administration

Au contrôle du juge sur le sérieux du motif, s'ajoute le contrôle de l'administration départementale du travail et de l'emploi (DDTE) sur le suivi de la procédure et le contenu du plan social en cas de licenciement collectif, et la nécessité de poursuivre une procédure qualifiée par de nombreux spécialistes du droit du travail de particulièrement complexe (Ray [2004]). Ce contrôle, associé à la complexité ou à la longueur de la procédure qui l'accompagne, peut être particulièrement dissuasif pour les entreprises. Tout faux pas dans la procédure peut entraîner des indemnités supplémentaires, ou l'obligation de la recommencer entièrement.

En conformité avec le principe d'*ultima ratio*<sup>1</sup>, le reclassement interne (au sein de l'entreprise ou du groupe) sur un emploi de même catégorie est une obligation en cas de licenciement économique, collectif ou individuel (et ce qu'il y ait ou non un plan de sauvegarde de l'emploi), lorsqu'ont été épuisées les autres solutions. La loi du 17 janvier 2002 a légalisé cette obligation jurisprudentielle quelle que soit la situation économique de l'entreprise. En cas de violation, s'agissant des licenciements individuels, l'employeur s'expose à voir le juge qualifier le licenciement de non-fondé et infliger le paiement des indemnités correspondantes. L'absence de reclassement n'entraîne pas la nullité du licenciement. En revanche, en cas de grand licenciement (à partir de dix salariés licenciés en trente jours) l'employeur doit proposer et négocier un « plan de sauvegarde de l'emploi », obligatoire si son entreprise compte au moins cinquante salariés. Ce plan de sauvegarde de l'emploi doit prévoir des actions en vue du reclassement interne ou externe des salariés : formation, aide à la création d'activité, aide au reclassement externe, reclassement interne, aménagement ou réduction du temps de travail, réduction du volume d'heures supplémentaires. Ce plan est notifié au directeur départemental du travail qui peut dresser, s'il le trouve insuffisant ou non conforme, un constat de carence à l'entreprise. Si le plan de reclassement est insuffisant, le licenciement peut être tout simplement annulé. L'entreprise doit alors modifier le plan et recommencer l'intégralité de la procédure de licenciement.

La procédure individuelle de licenciement économique se distingue peu des autres procédures de licenciement individuel, et dure en moyenne quinze jours. Elle implique néanmoins d'informer l'administration du travail, afin d'éviter le « saucissonnage »<sup>2</sup>. La procédure de licenciement collectif de moins de dix salariés sur trente jours dure au minimum trois jours de plus, car elle entraîne, outre les procédures individuelles et l'information de l'administration, une consultation pour avis et l'information des représentants du personnel auxquels il faut fournir un document de synthèse motivant et précisant les licenciements (personnes et postes concernés, calendrier, etc.) En revanche, la procédure en cas de grand licenciement économique est particulièrement complexe (voir Cahuc et Kramarz [2005], pour une description détaillée), et dure beaucoup plus longtemps : au minimum trois mois, en pratique autour de six mois, et pouvant atteindre neuf ou douze mois pour une grande entreprise lorsque les négociations sont difficiles ou qu'il y a eu constat de carence. En cela, elle ne diffère pas de certaines procédures étrangères (voir ci-dessous), bien qu'elle soit plus longue en principe chez nombre de nos partenaires (Belgique, Royaume-Uni, Espagne, Italie ; voir Bedok, Louis et Tessier [2002]), ce qui ne justifie pas cependant qu'elle soit inutilement complexe (Ray [2004]). Dans de nombreux pays européens, les grands licenciements ont un traitement particulier afin de prévenir les conséquences locales et financières qui s'ajoutent aux conséquences individuelles. La complexité et la longueur de la procédure en France proviennent du souci d'obliger l'étroite concertation avec les représentants du personnel, ce qui implique, notamment, la compréhension partagée de la situation de l'entreprise, la discussion des solutions de reclassement et la discussion des licenciements

1. Qui signifie « dernière action possible ».

2. Depuis janvier 2002, si plus de dix licenciements sont réalisés sur trois mois sans jamais atteindre le seuil de dix par mois, ou si dix-huit licenciements sont réalisés sur une année, tout nouveau licenciement doit suivre la procédure de grand licenciement.

qui ne peuvent être évités. Les plans de sauvegarde de l'emploi ne concernent cependant que moins d'un quart des licenciements économiques chaque année et moins de 1 % des départs de l'emploi.

Malgré la suppression de certains articles de la loi de modernisation sociale, et la création de la possibilité de signer des accords de méthode qui permettent aux entreprises de négocier des procédures dérogatoires pour le déroulement du licenciement collectif, les trois lois de 2003, 2004 et 2005 (*cf.* annexe), ont contribué à accentuer certains aspects de la rigueur de la réglementation cas de licenciement collectif. Ainsi, la modification de l'article L.321-4-1 du Code du travail renforce l'obligation des entreprises de plus de cinquante salariés en matière de reclassement interne et externe et de formation du personnel. Elle dispose aussi que l'entreprise doit mettre en œuvre « des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

Ainsi, malgré les quelques assouplissements apportés depuis 2003, les procédures et le contrôle du licenciement économique restent très rigoureux en France.

## Comment font nos partenaires européens ?

### *Panorama d'ensemble*

Les comparaisons internationales des législations s'intéressent peu à la question du contentieux et de la jurisprudence, car celle-ci est souvent diffuse et il n'est pas toujours facile d'en apprécier la portée. Les indicateurs tels que ceux de l'OCDE [2004] se limitent le plus souvent à une mesure et à une comparaison des contraintes plus ou moins fortes imposées par les textes de loi et les réglementations. Elles manquent ainsi malheureusement une partie des contraintes et des risques qui pèsent effectivement sur les employeurs au moment des licenciements, car elles ne prennent pas en compte la manière dont ces lois et règlements sont appliqués. Notamment, le fait que l'administration et le juge se prononcent sur le contenu et la validité des accords collectifs, ainsi que sur la gravité du motif économique jugée parfois insuffisante pour justifier les licenciements, est un facteur qui augmente l'incertitude sur la durée des procédures et l'issue même de ces dernières. Pourtant, un examen attentif des pratiques internationales en la matière montre que rares sont les pays où les pouvoirs publics ont un pouvoir discrétionnaire pouvant remettre en cause les licenciements pour motif économique dès lors que ce motif est bien réel, c'est-à-dire non lié à des raisons inhérentes à la personne.

Dans la quasi-totalité des pays européens, de nombreux aspects du licenciement collectif sont en effet réglés lors d'un accord entre l'entreprise et les représentants de ses salariés, même si aboutir à un accord est rarement obligatoire (voir tableau 1). Le motif économique est en général défini de manière assez peu précise, contrairement à ce qui se passe en France où la définition est particulièrement pointilleuse. Le plus souvent le licenciement y est conçu comme *ultima*

*ratio*. Cela suppose notamment que si certaines actions de reclassement ou de formation peuvent être prises au sein de l'entreprise, elles doivent être engagées avant d'entamer une procédure de licenciement<sup>1</sup>. Dans l'ensemble des pays, la procédure, notamment de consultation et d'information des salariés lors de licenciements collectifs, peut être contrôlée par le juge.

Le juge n'intervient que rarement sur les sujets autres que le suivi de la procédure, les mesures d'accompagnement, ou la réalité du motif (vérifiant l'absence d'autres motivations, notamment personnelles, liées aux performances, etc., qui auraient en réalité conduit au licenciement). Dans aucun État membre de l'Union européenne que nous avons étudié (14 sur 25), excepté l'Espagne et la France, le juge n'a la possibilité de remettre en question le licenciement, car le motif invoqué n'est pas assez sérieux. En outre, dans l'ensemble des pays étudiés, le délai de contestation du licenciement est strictement encadré. La France apparaît donc, de ce point de vue, dans une situation extrême vis-à-vis de ses principaux partenaires : non seulement elle restreint plus fortement qu'ailleurs par son droit et sa jurisprudence le licenciement économique, mais elle fait en outre porter un risque juridique lourd sur les employeurs, le juge étant en mesure d'annuler les licenciements ou de les déclarer non fondés, selon sa propre appréciation du contenu du plan social et de la situation économique de l'entreprise, et ce dans des délais incertains. Cela se traduit par un coût particulièrement élevé des licenciements économiques<sup>2</sup>.

### *Une typologie du contrôle en Europe*

Suivant la définition du licenciement économique, le degré de contrôle exercé par l'administration et le juge en cas de contestation, le caractère obligatoire ou non de l'accord collectif, on peut établir une typologie simple des contrôles des restructurations en Europe<sup>3</sup> (voir les tableaux 1 et 2 pour une synthèse et l'annexe pour une description détaillée des dispositifs). Les pays exerçant un contrôle faible se caractérisent par l'absence de contrôle du bien-fondé du motif économique par le juge, et par l'absence de besoin d'aboutir à un accord collectif. Dans ces pays (Belgique, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Pologne,

1. Dans ce qui suit on s'intéresse, lorsqu'on parle des procédures, aux licenciements collectifs.

2. Kramarz et Michaud [2004] ont chiffré les coûts de licenciement en France en contrôlant de l'hétérogénéité non observée des entreprises en 1992 et en 1996. Le coût estimé comprend l'essentiel des coûts directs (avant litige, mais qui souvent anticipent le coût d'un litige) : indemnités légales, indemnités de préavis payé non effectué, indemnités compensatrices de congés payés, autres indemnités mentionnées par l'employeur. Il en ressort qu'un licenciement, tous motifs confondus, coûte quatorze mois de salaire médian (environ 17 500 euros) par salarié. Un licenciement économique coûte beaucoup plus cher, notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés : en moyenne 110 000 euros par salarié. Si l'on distingue le licenciement collectif pour cause économique, du licenciement individuel pour motif économique, il apparaît bien que le licenciement collectif est encore beaucoup plus onéreux, environ trois fois plus onéreux (du fait de la nécessité de mettre en place un plan social), que le licenciement individuel (200 000 euros contre 67 000 euros).

3. Il est difficile de comparer cette typologie avec celle de l'OCDE [2004] par exemple, dans la mesure où l'OCDE ne semble pas tenir compte dans son évaluation du contrôle opéré par le juge ou l'administration. Sur le seul élément comparable, la classification de l'OCDE considère que la France a une définition aussi stricte du licenciement économique que le Danemark, la Pologne, la Belgique, par exemple, et moins stricte que la Grèce ou l'Italie, alors que d'après les sources que nous avons consultées ces pays ont tous des définitions ouvertes, c'est-à-dire suffisamment larges pour inclure toute sorte de situation économique, ce qui n'est pas le cas de la France.

Tableau 1. Synthèse des contrôles réglementaires, administratifs et judiciaires des grands licenciements économiques en Europe (première partie)

Pays	Fondement du motif économique	Évaluation du sérieux du motif par le juge
Allemagne	Nécessités urgentes de l'entreprise	Non
Belgique	Raisons non inhérentes aux personnes concernées	Non
Danemark	Motifs économiques, techniques structurels ou autres	Non
Espagne	Difficultés financières, cause réelle et sérieuse	Oui
Finlande	Décru substantielle et durable du volume de travail	Non
France	Difficultés économiques, mutations, sauvegarde de la compétitivité	Oui
Grèce	Cause non inhérente à la personne licenciée	Non
Irlande	Toute situation économique pouvant conduire à licencier	Non
Italie	Raisons propres à l'activité, l'organisation du travail	Non
Pays-Bas	Changement des « circonstances » de la relation d'emploi	Oui, possibilité de résolution judiciaire des contrats
Pologne	Raisons non inhérentes aux personnes concernées	Non
Portugal	Fermeture d'entités, raisons structurelles, techniques, ou autres	Oui mais principe de bonne gestion à considérer
Royaume-Uni	Toute cause n'étant pas liée aux personnes licenciées	Non
Suède	Raisons non inhérentes aux personnes concernées	Non

Source : voir l'annexe détaillant les dispositions pays par pays.

Royaume-Uni), ni la procédure, ni le contenu des échanges ou accords passés entre l'employeur et les représentants du personnel ne sont suivis de près par l'administration. En outre, le rôle du juge se borne à vérifier, selon les contentieux, soit le suivi de la procédure, soit la réalité de la cause. Dans aucun cas, le juge ne peut se prononcer sur le sérieux de la cause. En général dans ces pays, on observe une durée de la procédure assez courte et un délai de prescription assez court lui aussi. Au contrôle faible s'ajoute donc le plus souvent un risque juridique restreint. Enfin, le motif économique est défini de manière suffisamment large pour englober toutes sortes de situations non inhérentes à la personne ou des salarié(s).

Un autre groupe de pays (Allemagne, Finlande, Grèce, Italie, Portugal, Suède) se caractérise par un contrôle moyen des restructurations, notamment à travers le contrôle de la négociation collective, mais sans permettre véritablement la remise en cause du bien-fondé du motif économique des licenciements. Contrairement aux cas précédents, l'administration y suit de plus près le déroulement de la procédure de licenciement ou le contenu du plan social. L'accord collectif joue un rôle important dans la détermination des conditions et du nombre des licenciements. Cependant, une fois l'accord signé, il est peu ou jamais contestable sur le fond. Comme dans le cas précédent, le juge n'a pas le pouvoir de contester le sérieux du motif économique de licenciement, ni le contenu de l'accord.

Les deux pays étudiés exerçant un contrôle fort des restructurations, à la fois de l'accord collectif et du bien-fondé du motif économique des licenciements,

Tableau 2. Synthèse des contrôles réglementaires, administratifs et judiciaires des grands licenciements économiques en Europe (seconde partie)

Pays	Rôle de l'administration (grands licenciement)	Accord collectif (grands licenciement)	Contrôle global
Allemagne	Notification	Obligatoire	Moyen
Belgique	Notification	Non obligatoire	
Faible			
Danemark	Notification	Non obligatoire	
Faible			
Espagne	Validation de l'accord, autorisation en absence d'accord	Obligatoire afin d'éviter l'intervention administrative	Fort
Finlande	Notification	Non obligatoire	Moyen
France	Notification et contrôle du contenu des accords	Non obligatoire	Fort
Grèce	Autorisation nécessaire en l'absence d'accord collectif	Non obligatoire	Moyen
Irlande	Notification	Non obligatoire	Faible
Italie	Conciliation en l'absence d'accord	Obligatoire afin d'éviter l'intervention administrative	Moyen
Pays-Bas	Possibilité de demande d'autorisation par la firme	Non obligatoire	Faible
Pologne	Notification	Non obligatoire	Faible
Portugal	Conciliation	Non obligatoire	Moyen
Royaume-Uni	Notification	Non obligatoire	Faible
Suède	Notification	Non obligatoire	Moyen

Source : voir l'annexe détaillant les dispositions pays par pays.

est la France et l'Espagne (voir en annexe pour une description plus détaillée). Dans les deux cas, on constate une définition stricte sur les licenciements, en commençant par une définition restrictive du motif économique, et la capacité du juge à se prononcer sur le caractère plus ou moins grave de la situation économique ayant entraîné les départs. Comme le note Taquet [2005], la définition des motifs économiques du licenciement est bien plus pointilleuse en France qu'en Espagne. Le droit espagnol invoque des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production. Quant à la jurisprudence espagnole, elle fait référence à des dysfonctionnements qui peuvent être sans menace sur la viabilité de l'entreprise. En outre, en Espagne, en cas de licenciement collectif, l'autorisation administrative est requise afin de pouvoir prononcer les licenciements, et tout comme en France le plan social doit être validé par les pouvoirs publics. Dans les deux pays, les indemnités pour licenciement non fondés sont particulièrement élevées, et les jugements sont à plus des trois quarts en faveur des salariés. Cela pèse sur les négociations et le montant des indemnités versées en amont.

La comparaison de la pratique française avec celle de nos partenaires européens en matière de contrôle du licenciement économique montre clairement que la France est une exception. C'est le seul pays dans lequel les entreprises n'ont pas le droit de licencier pour améliorer leur compétitivité. La section suivante présente un modèle qui permet d'évaluer les conséquences économiques de cette exception.

## L'INEFFICACITÉ DU CONTRÔLE DU SÉRIEUX DU MOTIF ÉCONOMIQUE DE LICENCIEMENT

Nous raisonnons dans le cadre d'un modèle<sup>1</sup> (présenté formellement en annexe) où les entreprises peuvent avoir intérêt à licencier les salariés soit pour faire plus de profit, soit parce que l'emploi occupé par le salarié n'est plus rentable. Dans ce contexte, nous cherchons à définir la politique optimale, choisie par un gouvernement bienveillant dont l'objectif est de maximiser l'espérance d'utilité des travailleurs. Notamment, il s'agit de déterminer s'il est optimal à long terme ou pas de restreindre le licenciement économique en fonction du niveau de profit de l'entreprise, en imposant des coûts plus importants aux entreprises qui licencient pour améliorer leur rentabilité.

### Les hypothèses du modèle

L'économie est composée d'entreprises qui peuvent embaucher et licencier des travailleurs. Les travailleurs, supposés identiques, retirent une utilité de leur consommation et de leur loisir. Il offrent chacun une unité de travail. Les travailleurs qui ont un emploi perçoivent un salaire et payent des taxes. Les chômeurs perçoivent une allocation chômage. Le gouvernement peut choisir, sous la contrainte d'équilibrer son budget, le montant de l'allocation chômage, des taxes payées par les entreprises qui licencient ainsi que de la taxe payée par les travailleurs pour financer l'allocation chômage. Le modèle se situe à l'état stationnaire et laisse donc de côté le problème de l'ajustement temporel.

Dans un premier temps, les entrepreneurs décident d'entrer sur le marché ou non, moyennant un coût fixe d'entrée. La libre entrée sur le marché du travail implique que le profit moyen net des coûts fixes est nul. S'ils entrent, les entrepreneurs se font concurrence et embauchent en offrant un salaire. Chaque entrepreneur observe ensuite la productivité effective de l'emploi ainsi créé tout en prenant connaissance des possibilités de délocalisation de l'emploi. Les possibilités de licencier tout en relaisant un profit sont ici associées à des cas de délocalisation vers un marché étranger. On suppose en effet que la productivité de chaque emploi est imparfaitement connue par l'entrepreneur au moment où il prend sa décision d'embauche, et que les possibilités de délocalisation se révèlent à lui après la décision d'embauche. Une fois l'emploi formé et la productivité observée, l'employeur doit prendre une décision de licenciement, avec ou sans délocalisation de l'emploi à la clef, ou bien de maintien de l'emploi. En cas de délocalisation, l'entrepreneur paye le coût de licenciement imposé par la réglementation en vigueur, mais peut escompter en retour un profit, net des coûts de délocalisation, positif. On suppose que la proportion d'emplois délocalisables dans l'économie est fixe.

Notre modèle est réducteur, comme toute approche formalisée, mais il nous permet d'analyser les conséquences du problème étudié, à savoir la justification du traitement différencié des licenciements économiques selon que l'entreprise améliore ou sauvegarde sa compétitivité. En effet, le modèle ne traite pas du

---

1. Ce modèle s'inspire de celui de Blanchard et Tirole [2004].

licenciement pour motif personnel, et fait également abstraction des problèmes du contrôle du suivi de la procédure et de la réalité du motif économique. Une fois fait abstraction de ces éléments demeure alors le seul problème des coûts des licenciements qu'il serait optimal d'imposer. Ces coûts peuvent prendre différentes formes. Par exemple, les obligations de formation et de reclassement ou l'existence de cas de figure n'autorisant pas le licenciement économique observés dans la réglementation peuvent s'interpréter *in fine* par des coûts de licenciement plus élevés. Ainsi, interdire les licenciements en cas de profits positifs se traduirait, pour une entreprise qui licencierait malgré tout, par un surcoût sous la forme du versement des indemnités supplémentaires après vérification du juge ou de l'administration.

## L'optimum social

On s'intéresse, dans un premier temps, à ce que serait la politique optimale pour le gouvernement, si ce dernier avait la possibilité de prendre lui-même les décisions d'embauche, de licenciement, et de salaires. Le gouvernement a pour objectif de maximiser le bien-être social, qui est la somme des bien-être des individus. Il tient compte d'une contrainte de faisabilité. En effet, il faut que la production totale permette de payer les salaires, les coûts d'entrée sur le marché, et l'indemnisation du chômage.

**RÉSULTAT 1.** *Il est socialement optimal de détruire les emplois qui peuvent être délocalisés si leur productivité est suffisamment faible.*

Il apparaît qu'il est socialement efficace de détruire les emplois délocalisables qui rapportent un gain net, égal à la différence entre leur productivité et la désutilité du travail, plus faible que celui qui peut être obtenu en les délocalisant. Ne pas faire ce choix serait inefficace, car cela conduirait à réduire la taille totale du « gâteau » qui peut être partagé entre tous les individus. En outre, à l'optimum social, on détruit aussi les autres emplois, ceux non soumis au risque de délocalisation, dès lors que leur productivité est inférieure à la désutilité du travail. Enfin, à l'optimum social, il y a évidemment assurance complète : en cas de chômage, les travailleurs perçoivent la différence entre l'ancien salaire et le coût d'opportunité du travail.

## La mise en œuvre de l'optimum social avec assurance parfaite

Il est possible d'implémenter l'optimum social avec assurance parfaite en choisissant une allocation chômage et des taxes sur les licenciements appropriés. Dans l'économie, ce sont les entreprises qui fixent les salaires et décident de leurs propres règles d'embauches et de licenciement. Elles se font concurrence et offrent des salaires qui permettent d'attirer les travailleurs sur le marché du travail. Elles opèrent sous une contrainte de rentabilité minimale qui doit leur permettre de payer les coûts d'entrée sur le marché. L'État peut financer l'allocation chômage avec une taxe sur les revenus du travail et des taxes payées par les entreprises au moment du licenciement. Dans ce contexte, il apparaît que les entreprises adoptent spontanément le comportement suivant : elles licencient

dès lors que la productivité de l'emploi passe en dessous d'une valeur seuil qui dépend du salaire et du coût de licenciement. Plus précisément, il apparaît que les taxes sur les licenciements incitent les entreprises à détruire moins d'emplois. On obtient alors le résultat suivant :

**RÉSULTAT 2.** *Il est socialement efficace d'imposer le même coût de licenciement indépendamment du motif de licenciement. Le coût de licenciement est égal au montant de l'allocation chômage.*

Ce résultat indique qu'il est efficace de traiter les licenciements pour cause de délocalisation exactement comme les autres licenciements, en faisant payer aux entreprises, selon le principe du « pollueur-payeur », le coût social du licenciement, égal ici à l'allocation chômage : chaque entreprise, en payant le coût exact qu'elle inflige à la société, est amenée à prendre des décisions en matière de licenciement qui reproduiront ce que le gouvernement aurait souhaité en maximisant le bien-être social. Si les entreprises étaient amenées, par exemple, à payer moins que ce coût, cela conduirait à trop de licenciements par rapport à ce qui optimal. Ce qui est intéressant ici, c'est que non seulement les licenciements pour cause de délocalisation ne doivent pas être interdits, mais qu'il n'y a aucune raison d'infliger une taxe supérieure à ces licenciements. Si les entreprises licencient plus souvent lorsqu'elles ont la possibilité de délocaliser, elles contribueront simplement plus souvent au financement de l'assurance chômage.

### Assurance chômage limitée

Une des raisons pour lesquelles on pourrait imaginer traiter différemment les licenciements réalisés pour détruire les emplois non rentables et ceux réalisés pour accroître les profits est qu'il est impossible, pour des raisons diverses, de mettre en place une assurance complète du chômage. Par exemple, on peut supposer qu'un salarié licencié perd non seulement son salaire mais également des avantages non monétaires liés à l'emploi qu'il occupait, ou bien encore que la situation de chômage elle-même crée des désagréments non monétaires. Ces avantages ou désagréments se traduisent par une perte de bien-être, mais ils sont difficiles par définition à compenser financièrement, par le biais de l'allocation chômage par exemple. Il peut aussi y avoir imperfection de l'assurance du fait de problèmes de risque moral qui rendraient une assurance complète trop coûteuse (l'assurance complète risque par exemple de conduire à une réduction de l'effort de recherche d'emploi). Nous étudions donc une variante du modèle en supposant que les chômeurs sont dans une situation strictement moins bonne que les salariés. Dans ce cadre, nous obtenons le résultat suivant :

**RÉSULTAT 3.** *Il est socialement efficace d'imposer le même coût de licenciement indépendamment du motif de licenciement en situation d'assurance chômage imparfaite. Le coût de licenciement est supérieur au montant de l'allocation chômage.*

Ce résultat s'interprète simplement : lorsqu'il y a assurance incomplète, il est toujours optimal d'imposer une taxe sur les licenciements égale à leur coût social. Le montant de cette taxe ne dépend donc pas du fait que le licenciement soit réalisé

pour faire des profits ou pour détruire des emplois non rentables. De ce point de vue, la situation est identique à celle rencontrée lorsque l'assurance est parfaite. En revanche, le coût de licenciement est maintenant supérieur au montant de l'assurance chômage, car les travailleurs sont imparfaitement assurés. En d'autres termes, lorsque l'assurance chômage est imparfaite, le coût social du licenciement est supérieur au montant de l'allocation chômage, car le coût social intègre le montant de l'allocation chômage *et* la perte de bien-être supportée par le chômeur.

## CONCLUSION

En France, la jurisprudence et le système législatif en matière de licenciement économique n'ont eu quasiment de cesse de renforcer le contrôle des pouvoirs publics, à travers des procédures de plus en plus lourdes et une définition particulièrement pointilleuse et contestable du motif économique. Comme nous l'avons montré, notre réglementation actuelle est sans équivalent dans l'Union européenne. Son évolution traduit une certaine myopie et l'absence de cohérence d'ensemble de notre système de relations du travail. Non seulement cette réglementation n'a pas été construite en cohérence avec le système d'assurance chômage, qui poursuit pourtant un même objectif de sécurisation des parcours professionnels, mais elle ignore largement ses conséquences en matière de créations d'emplois et de richesses. D'un point de vue social, il n'est pourtant pas efficace d'interdire les licenciements ayant pour motif l'amélioration de la rentabilité des entreprises, ou de les dissuader par des procédures longues, complexes et à l'issue incertaine. Il n'est pas plus efficace de traiter différemment les licenciements ayant pour cause l'absence de rentabilité, de ceux ayant pour cause l'amélioration de la rentabilité. L'explication en est simple : interdire les licenciements aboutissant à une amélioration de la rentabilité des entreprises ou les traiter différemment des autres conduirait à limiter de manière inefficace la quantité de richesses qui peut être partagée entre tous.

Dans un système efficace de protection des salariés contre les risques du marché du travail, il est bien préférable de s'appuyer sur la fiscalité afin de faire intégrer aux entreprises le coût social de leurs licenciements, et permettant du même coup le financement de l'assurance chômage. Bien entendu, cela ne remet pas en cause la nécessité de s'assurer de la réalité du motif de licenciement. Comme c'est le cas dans l'ensemble des pays que nous avons étudié, il est nécessaire que le juge puisse s'assurer, le cas échéant, qu'un licenciement économique ne cache pas en réalité un motif personnel illégal, car il est nécessaire de protéger les salariés des risques de discrimination ou de harcèlement. Le traitement social des licenciements collectifs peut également passer, comme c'est le cas dans un grand nombre de pays européens, par le dialogue entre les parties et les mesures d'accompagnement. Mais ce dialogue et ces mesures ne devraient pas constituer de fait une entrave aux licenciements, d'autant plus forte que les entreprises concernées réaliseraient des profits élevés.

Cette conclusion s'appuie naturellement sur l'hypothèse qu'il est possible de bénéficier du supplément de richesses des entreprises qui améliorent ainsi leur rentabilité, notamment par le biais de la fiscalité des bénéfiques. Ce n'est pas toujours évident. Les délocalisations de certains emplois à l'étranger et l'internationalisation des entreprises peuvent s'accompagner d'une part grandissante

des profits qui sont taxés en dehors des frontières nationales, par le biais d'écritures comptables et du choix des entreprises elles-mêmes de ne pas rapatrier leurs bénéficiaires. Mais c'est un problème dont on ne devrait pas chercher une solution efficace en renforçant simplement la protection des emplois. D'autres instruments sont sans doute plus adaptés.

### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BLANCHARD O. et TIROLE J. [2003], « Contours of Employment Protection Reform », (November 1, 2003), *MIT Department of Economics Working Paper* No. 03-35.
- BLANCHARD O. et TIROLE J. [2004], « The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass », *NBER Working Paper* No. 10443.
- BOVER O., GARCIA-PEREA P. et PORTUGAL P. [2000], « Labor market outliers: Lessons from Portugal and Spain », *Economic Policy*, 15 (31), p. 379-428.
- BEDOK D., LOUIS B. et TESSIER M. [2002], « Les conditions du licenciement collectif pour motif économique, comparaison entre sept pays d'Europe », Rapport pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, sous la direction de Y. Chassard, Bernard Brunhes Consultants.
- CAHUC P. [2003], « Pour une meilleure protection de l'emploi », Centre d'observation économique (COE), *Document de travail*, juin 2003.
- CAHUC P. et KRAMARZ F. [2005], *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre d'État, ministre des Finances et de l'Industrie, et au ministre de l'Emploi du Travail et de la Cohésion sociale, 212 p.
- DARES [2002], « Licenciements collectifs pour motif économique : comment font nos partenaires ? », *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2002-35.3.
- EIRO [2005], *Redundancies and redundancy costs*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Report EF/05/75/EN.
- EIRO [2007a], *EMIRE (European Employment and Industrial Relations Glossaries)*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://eurofound.europa.eu/emire/emire.html>.
- EIRO [2007b], *EIROonline (European Industrial Relations Observatory)*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.html>.
- EUROPEAN COMMISSION [2006], *Termination of employment relationships: Legal situation in the Member States of the European Union*, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2, Bruxelles [http://www.ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/publications\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm).
- EUROPEAN COMMISSION [2007], *Termination of Employment Relationships: Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia*, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2, Bruxelles [http://www.ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/publications\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm).
- KRAMARZ F., MICHAUD M.-L. [2004], « The Shape of Hiring and Separation Costs », *IZA Discussion Paper*, No 1170.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ [2002], *Les conditions du licenciement collectif pour motif économique*, rapport Bernard Brunhes Consultants (sous la direction de Yves Chassard).
- POSTEL-VINAY F. et SAINT-MARTIN A. [2004], « Comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi ? », *Économie et Statistique*, 372, p. 41-59.
- OCDE [2004], *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- RAY J.-E. [2004], *Droit du travail, droit vivant*, Paris, Éditions Liaisons.
- TAQUET F. [2005], « Le licenciement économique au sein de l'Union européenne », *Mimeo*, Le comité social des experts comptables.

ANNEXE

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE LA RÉGLEMENTATION  
DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN FRANCE

- Loi du 13/07/73 : Création de l’obligation d’une cause réelle et sérieuse et instauration d’une procédure de licenciement.
- Loi du 3/01/1975 : Dispositions sur le licenciement économique, dont l’autorisation administrative de licenciement.
- Loi du 3/07/1986 et du 30/12/1986 :
  - Suppression de l’autorisation administrative de licenciement.
  - Obligation de motiver la lettre de licenciement et d’en énoncer les motifs (si économique ou disciplinaire).
  - L’appréciation de l’existence d’une cause réelle et sérieuse revient au juge.
- Loi du 2/08/1989 :
  - Définition stricte du motif économique. En cas de doute quant à l’existence d’une cause réelle et sérieuse, celui-ci profite au salarié. Définition de la procédure de licenciement applicable aux grands licenciements économiques.
- Cass. soc. 19/02/1992 : Obligation de reclassement préalable à tout licenciement économique.
- Loi du 27/01/1993 (Loi Aubry) :
  - Contrôle du plan social renforcé (obligation d’actions de reconversion et possibilité de constat de carence).
  - Nullité de la procédure de licenciement en cas d’insuffisance du plan social.
- Cass. soc. 05/04/1995 : Une réorganisation non liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ne constitue un motif économique que si la sauvegarde de la compétitivité de l’entreprise est en jeu.
- Cass. soc. 26/11/1996 et cass. soc. 14/05/1997 : Une réorganisation en vue d’améliorer la compétitivité ou assainir la gestion de l’entreprise ne constitue pas un motif économique de licenciement.
- Cass. soc. 03/12/1996 (Majorette) : Proposer une modification substantielle du contrat de travail à dix salariés ou plus doit entraîner une procédure de licenciement collectif.
- Cass. soc. 13/02/1997 (Samaritaine) : La nullité qui affecte le plan social entraîne la nullité des licenciements économiques. Les licenciements sont considérés n’avoir jamais eu lieu.
- Loi du 17/01/ 2002 (Loi de modernisation sociale, LMS) :
  - Indemnité de douze mois de salaire minimum en cas d’annulation du licenciement.
  - Négociations sur la réduction du temps de travail préalable à l’établissement d’un plan social.
  - Suppression du critère des qualités professionnelles pour la détermination de l’ordre des licenciements pour motif économique.
  - Renforcement des pouvoirs du comité d’entreprise et des devoirs d’information.
- Lois du 03/01/2003 et du 30/06/2004 : Suspension jusqu’en janvier 2005 de certaines dispositions de la LMS qui renforçaient la contrainte en matière de licenciement économique (voir ci-dessus).
- Loi du 18/01/2005 (Loi de cohésion sociale, LCS) :
  - Abrogation des dispositions suspendues de la LMS.
  - Élargissement de la définition du motif économique (notion de sauvegarde de la compétitivité de l’entreprise).

- Sécurisation juridique de la procédure du grand licenciement économique (prescription douze mois).
  - Possibilité, par des accords de méthode, de fixer les modalités de consultation et d'information du CE.
  - Obligation de reclassement personnalisé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.
  - Contribution financière des entreprises à la réactivation des bassins d'emploi.
- Cass. soc. 11/01/2006 (*Pages jaunes*) : La sauvegarde de la compétitivité n'implique pas l'existence de difficultés économiques immédiates.

#### LE CONTRÔLE DES RESTRUCTURATIONS EN EUROPE

##### Les pays avec un contrôle faible

En *Irlande*, les conditions de recours au licenciement sont suffisamment larges pour comprendre toutes les situations économiques pouvant conduire à une décision de licenciement : fin ou réduction d'une activité, fermeture d'un lieu de production ou fin ou réduction de certaines activités dans l'entreprise, réduction globale des effectifs, changements technologiques entraînant des besoins en compétences différentes, ou des multi-compétences, etc. (European Commission [2006]). Les consultations avec les représentants des salariés durent au moins trente jours, mais il n'y a pas d'obligation d'aboutir à un accord (EIRO [2007b]). Le juge ne vérifie que la réalité de la cause économique et son lien de causalité avec le licenciement. En cas de licenciement non fondé, les indemnités peuvent d'ailleurs être élevées : jusqu'à deux années de rémunération en cas de pertes financières subies par l'ancien salarié.

Au *Royaume-Uni*, un licenciement pour motif économique est justifié si l'employeur peut démontrer qu'il y a un lien de causalité entre une raison de nature économique (il n'y a pas de définition précise : toute cause n'étant pas liée à la ou les personnes licenciées : cessation d'activité, changement des besoins liés à une activité, fermeture d'unité, etc. (EIRO [2007b])) et le licenciement en question. Le juge n'intervient jamais pour évaluer le sérieux de la cause (DARES [2002]). Il vérifie, le cas échéant, l'application de la procédure de consultation et d'information qui doit être engagée en cas d'un licenciement de plus de 20 salariés sur 90 jours. Cette procédure aboutit à un échange de points de vue, et les employés n'ont aucun moyen réel de ralentir la procédure. Aboutir à un quelconque accord n'est pas requis pour procéder aux licenciements.

Aux *Pays-Bas*, il est possible de licencier lorsque les « circonstances » de la relation d'emploi ont changé, ce qui recouvre des possibilités très larges, non inhérentes à la personne du salarié. Les motifs spécifiques ne sont pas détaillés dans la loi. L'employeur doit démontrer que les licenciements sont nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, du fait le plus souvent d'une décrue de la demande, ou de changements organisationnels nécessaires. L'employeur doit fournir la preuve que d'autres solutions ont été envisagées. L'ordre des licenciements est en revanche strictement encadré. L'employeur a la possibilité de demander la résolution judiciaire du contrat de travail, et demande ainsi au tribunal de prononcer le licenciement et d'en déterminer les conséquences, notamment par le paiement d'une indemnité (OCDE [2004]). Une telle demande est rarement rejetée dans les faits par le juge, qui accorde en contrepartie des indemnités de licenciement qui peuvent être élevées. Mais la décision est sans appel possible. L'intervention du juge, avant même tout contentieux, constitue ainsi une alternative à la demande d'autorisation à l'administration (service public de l'emploi), ce qui s'avère dans les faits moins

simple et moins rapide, mais dispense du paiement d'indemnités de licenciement (EIRO [2007b]). Il y a obligation de notifier à l'administration les licenciements et de consulter les représentants du personnel à partir de vingt cas sur trois mois.

En *Belgique*, le licenciement économique n'est pas forcément l'ultime recours, comme c'est le cas en principe dans la grande majorité des autres pays de l'Union. Un licenciement collectif peut intervenir pour des motifs non inhérents aux personnes concernées (économiques ou technologiques dans un sens large ; EIRO [2007a], Ministère de l'Emploi et de la Solidarité [2002]). Il y a obligation d'information et de consultation des salariés, mais il n'y a pas de procédure précise à suivre. Aboutir à un accord collectif n'est pas obligatoire pour prononcer les licenciements (DARES [2002]). L'administration n'a pas le pouvoir d'empêcher ou de retarder très longtemps le licenciement (DARES [2002]). L'ensemble de la procédure dure en général deux à trois mois. Le rôle du juge se borne à la vérification de la réalité de la cause et du respect de la procédure (DARES [2002]).

En *Pologne*, une fois encore le licenciement économique comprend l'ensemble des motifs qui ne sont pas inhérents à la personne du ou des salariés concernés. La loi ne précise pas quels peuvent être ces motifs (European Commission [2007]). L'employeur est cependant censé chercher à éviter ces licenciements. Une procédure d'information et de consultation avec les syndicats doit être engagée. Mais en cas de désaccord les licenciements peuvent néanmoins être prononcés sur la bases des propositions de l'employeur, qui doivent inclure également des propositions faites par les syndicats. Le juge n'a pas le pouvoir de contester le sérieux du motif invoqué<sup>1</sup>. En cas de contestation de la réalité du motif, l'employé est sensé apporter la preuve que le licenciement se rapporte à sa personne et l'employeur doit fournir des éléments prouvant le contraire. Dans le cas où le juge déclare que le motif n'est pas réel, le licenciement est réputé non fondé mais cela n'entraîne pas nécessairement la réintégration du salarié<sup>2</sup> (EIRO [2007b]).

Au *Danemark*, l'employeur doit en principe pouvoir apporter des éléments prouvant qu'il existe des motifs économiques, techniques structurels ou toute autre circonstance de ce type nécessitant le ou les licenciements. En pratique, peu d'éléments de preuve sont requis (European Commission [2006]). En conformité avec la Directive européenne, les représentants des salariés doivent être consultés et informés en cas de licenciements collectifs. L'autorité administrative régionale et le service public de l'emploi doivent être informés (OCDE [2004]). À part cela, et l'obligation de respecter certaines durées de préavis, il n'existe pas de dispositions légales régulant les licenciements au plan national, ou réaffirmant une quelconque obligation de responsabilité sociale. La plupart des dispositions relèvent de l'accord collectif au plan national ou local. Un accord national prévoit en principe l'obligation formation et reclassement lorsque c'est possible (EIRO [2005]). Un tribunal spécial existe pour traiter des contentieux en matière de licenciement, lorsque les conditions éventuellement prévues dans les accords collectifs n'ont pas été remplies. Les accords collectifs prévoient souvent le recours possible à ce tribunal. Sa procédure est rapide et son jugement, intervenant après une procédure de conciliation, est sans appel possible.

### Les pays avec un contrôle moyen

En *Allemagne*, le licenciement économique peut survenir, pour des nécessités (d'ordre interne ou externe) urgentes de l'entreprise et des exigences inévitables (Taquet [2005]). La nécessité de licencier doit être dans l'intérêt de l'entreprise et être l'*ultima ratio*. Les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans des entreprises employant moins de

1. Voir [www.ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/report\\_poland\\_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/report_poland_en.pdf).

2. Voir aussi <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/06/inbrief/pl0306101n.html> et <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/feature/pl0212108f.html>.

dix personnes ne sont pas concernés par cette réglementation. La place de la négociation collective est particulièrement importante et les délais peuvent être longs avant d'arriver à un accord sur le plan social, le montant des indemnités et les possibilités de reclassement. L'accord est indispensable afin de pouvoir prononcer les licenciements. Ni l'administration, ni le juge ne peuvent cependant formuler d'exigence quant au contenu du plan social (Bedok, Louis et Tessier [2002], DARES [2002]). En outre, une fois le licenciement prononcé, ni le juge, ni l'administration n'a le pouvoir de le contester sur d'autres terrains que la réalité du motif (le poste n'a pas été supprimé, le licenciement cache d'autres motifs) ou s'il existe dans l'entreprise des postes disponibles et accessibles au salarié.

En *Italie*, un licenciement peut intervenir de manière justifiée pour des raisons inhérentes à l'activité de production, l'organisation du travail et son fonctionnement propre (fin, réduction ou transformation d'une activité, due aux conditions économiques, ou à une réorganisation). Les motifs économiques invoqués doivent bien entendus être réels et reliés aux licenciements mais le fondement des décisions de réorganisation et de licenciement de l'entreprise est incontestable par le juge (European Commission [2006]). Le licenciement économique relève de la liberté de l'employeur d'organiser la production. Même si les contentieux sont assez nombreux, le juge ne peut que vérifier la réalité du lien entre le motif invoqué et les licenciements, ainsi que le suivi de la procédure (DARES [2002]). En revanche, un licenciement doit être *ultima ratio*, et un accord collectif sur les possibilités de reclassements internes et d'ajustement du temps de travail doit intervenir sous 45 jours, si l'employeur veut éviter l'intervention de l'administration pour concilier les parties. Cette conciliation peut elle-même durer 30 jours au maximum (EIRO [2007a]).

En *Suède*, un licenciement peut intervenir pour des motifs non inhérents aux personnes concernées. Le chef d'entreprise est le seul à décider de la nécessité de réduire les effectifs, et le juge n'a pas à se prononcer sur le sérieux de la cause économique sur laquelle repose cette décision. Il est cependant nécessaire de considérer toutes les solutions alternatives au licenciement (European Commission [2006]). Le juge n'intervient jamais pour apprécier le caractère sérieux et valable du motif économique de licenciement (DARES [2002]). L'obligation d'information et de consultation est forte cependant. Les négociations durent de un à trois mois, portant notamment sur le choix des salariés, et le contenu d'un éventuel plan social, etc. L'entreprise est également tenue d'informer l'Office régional pour l'emploi le plus tôt possible (en pratique souvent six mois à l'avance ; DARES [2002]) et il est d'usage d'organiser des groupes de discussion sur la situation de l'entreprise et du marché du travail. Même si on aboutit le plus souvent à un accord (les discussions portent essentiellement sur l'ordre des licenciements) ce n'est pas en principe indispensable pour réaliser les licenciements (DARES [2002]).

En *Grèce*, le licenciement économique a une cause non inhérente à la personne licenciée (EIRO [2007a]). Le juge peut chercher simplement à savoir si le motif économique invoqué n'est qu'un prétexte afin de cacher d'autres motifs, mais il ne peut guère s'avancer plus loin. Le choix des employés concernés peut cependant être contesté (certains critères de qualifications doivent avoir été appliqués). Un accord collectif sur les conditions du licenciement (possibilités de reclassement, moyens mis en œuvre pour limiter les effets des licenciements) doit, en outre, aboutir entre les parties afin d'éviter de remettre la décision dans les mains de l'administration (EIRO [2007a]).

En *Finlande*, en principe une décreue substantielle et durable du volume de travail fournit un motif valable de licenciement économique, à condition que la ou les personnes concernées ne puissent être replacées ou formées pour d'autres emplois qu'elles pourraient occuper dans l'entreprise (European Commission [2006]). Des raisons financières ou techniques, ou bien encore liées à un besoin de réorganisation, peuvent justifier cette décreue du volume de travail<sup>1</sup> (les raisons économiques peuvent avoir pour cause des décisions de

---

1. Voir le texte de loi [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=en&p\\_country=FIN&p\\_classification=12.01&p\\_origin=SUBJECT](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=FIN&p_classification=12.01&p_origin=SUBJECT).

gestion de l'entreprise ; EIRO [2007a]). Ainsi, en cas de plan de restructuration, invoquer la bonne gestion et l'efficacité économique peut justifier la fermeture d'unités dégageant des profits (EIRO [2007a]). Certains motifs sont listés par la loi comme ne justifiant pas le licenciement. Il s'agit de cas où des motifs individuels peuvent être en fait la cause du licenciement. En cas de licenciement collectif, il y a obligation d'information et de négociations avec les représentants du personnel. Cette procédure, dite de coopération, permet de discuter des motifs du plan de réorganisation ou de la fermeture des unités concernées, leurs effets, et les éventuelles alternatives. Mettre en place un plan social n'est pas obligatoire. En général, le juge ne peut ordonner la réintégration du salarié.

Au *Portugal*, le licenciement économique collectif peut résulter de la fermeture définitive de l'entreprise ou d'une de ses entités, ou d'une réduction des effectifs pour des raisons d'ordre structurel, techniques, ou autres (EIRO [2007a]). Le licenciement économique peut intervenir à condition que cette suppression ne résulte pas de la faute blâmable de l'employeur, qu'il n'y ait pas d'employés en CDD à des postes similaires, et que toutes les solutions aient été recherchées afin de réduire l'ampleur des licenciements. L'autorisation administrative de licenciement a été supprimée depuis la loi de 1989, et les tribunaux ordinaires ont désormais la charge de résoudre les contentieux. La procédure collective inclut l'information et la recherche d'un accord avec les représentants des salariés, notamment sur les mesures d'accompagnement. L'administration peut intervenir afin de concilier les parties. En l'absence d'accord les licenciements peuvent être prononcés trente jours après la notification initiale de l'intention de licencier (EIRO [2007a]). Les motifs du licenciement peuvent être contestés devant le juge qui peut apprécier les raisons invoquées, mais ce dernier doit en principe tenir compte des critères de bonne gestion économique de l'entreprise.

### Les pays avec un contrôle fort

L'*Espagne* exerce un contrôle fort sur les licenciements, notamment économiques. D'une part, la définition du motif économique nécessite l'existence de difficultés financières, et la cause doit être réelle et sérieuse, ce qui entraîne la capacité du juge à se prononcer sur le caractère plus ou moins grave de cette situation (European Commission [2006]). En outre, en cas de licenciement collectif, l'autorisation administrative est requise afin de pouvoir prononcer les licenciements. Les parties ont trente jours pour parvenir à un accord qui pourra être validé par l'administration ; en l'absence d'accord, c'est l'administration qui décide si les licenciements sont possibles ou non. En cas de licenciement jugés non fondés, les indemnités peuvent aller jusqu'à 42 mois de salaire. Les jugements sont à 80 % en faveur des salariés (Bover, Garcia-Perea et Portugal [2000]). Cela pèse sur les négociations et près de 80 % des contentieux aboutissent par une conciliation.

La *France* est caractérisée, comme l'Espagne, par un contrôle du motif économique du licenciement, de son caractère réel et sérieux, ainsi que par un contrôle de l'administration sur le plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise. Comme le note Taquet [2005], la définition des motifs économiques du licenciement est bien plus pointilleuse en France qu'en Espagne. Le droit espagnol invoque des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production. Quant à la jurisprudence espagnole, elle fait référence à des dysfonctionnements qui peuvent être sans menace sur la viabilité de l'entreprise. La cause réelle et sérieuse est définie de façon beaucoup plus restrictive en France où « la réorganisation, non liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise » (Cass. soc., 5 avril 1995). Le fait de procéder à une réorganisation pour réaliser des profits plus importants (Cass. soc., 26 novembre 1996) ou pour assainir la gestion (Cass. soc., 14 mai 1997) ne peut constituer une cause réelle et sérieuse justifiant un licenciement économique. En outre, la procédure est particulièrement complexe et longue en ce qui concerne les grands licenciements, et le contenu des accords collectifs est contrôlé de près par les pouvoirs publics.

La section suivante présente un modèle qui permet d'évaluer les conséquences de l'exception française en matière de licenciement économique.

PRÉSENTATION DU MODÈLE

On considère une économie dans laquelle des entreprises peuvent embaucher et licencier des travailleurs. Dans une première étape, les entreprises décident de créer un emploi ou non. En seconde étape, elles observent la productivité effective de l'emploi ainsi créé, et constatent que certains emplois peuvent être délocalisés. Elles décident alors de licencier ou pas leur salarié. On suppose ici que les conditions du licenciement (procédure, réalité du motif invoqué, niveau des profits, etc.) sont toujours vérifiées par la justice et lourdement sanctionnées si bien que l'entreprise n'a jamais intérêt à ne pas respecter la réglementation en vigueur.

On suppose qu'il existe un continuum de travailleurs identiques de mesure 1. Leurs préférences sont représentées par une fonction d'utilité  $v(c + \chi)$  strictement croissante et strictement concave où  $c$  désigne la consommation d'un bien numéraire, produit, consommé, et non stockable.  $\chi = z > 0$  si le travailleur est au chômage et  $\chi = 0$  si le travailleur travaille.

Les entrepreneurs peuvent créer des emplois en payant un coût fixe  $k > 0$  par emploi. Lorsqu'un emploi est créé, l'entreprise embauche un travailleur. La productivité,  $x \in [0, \infty]$ , spécifique à chaque couple emploi-travailleur, est tirée dans une distribution  $G(x)$ . Ensuite, l'entrepreneur découvre si la production de l'emploi peut être délocalisée. Chaque emploi peut être délocalisé avec une probabilité  $\lambda$ . Dans ce cas, l'entrepreneur peut obtenir un profit  $d > z$  si le poste de travail est détruit et relocalisé ailleurs. Après avoir observé la productivité et la possibilité de délocalisation, l'employeur décide de payer au travailleur un salaire  $w(x)$  s'il travaille dans l'entreprise, ou bien de le licencier.

Les travailleurs licenciés perçoivent un revenu  $b$  qui peut être financé par un prélèvement sur le coût du travail et par une taxe payée par les entreprises au moment du licenciement. Le gouvernement décide du niveau de l'indemnisation du chômage et du niveau correspondant des taxes supportées par les entreprises.

Optimum social

On commence par étudier l'optimum social de ce problème. Le gouvernement maximise l'espérance d'utilité des travailleurs, sous contrainte de faisabilité, les profits devant permettre de couvrir les salaires, le coût d'entrée des entreprises, et le coût de l'assurance chômage. L'optimum social correspond donc à la résolution du programme suivant :

$$\max_{\{R, R_d, b, w(x)\}} (1 - \lambda) \left[ \int_R^\infty v(w(x)) dG(x) + G(R) v(b + z) \right] + \lambda \left[ \int_{R_d}^\infty v(w(x)) dG(x) + G(R_d) v(b + z) \right]$$

sous la contrainte de faisabilité :

$$(1 - \lambda) \left[ \int_R^\infty [x - w(x)] dG(x) - G(R) b \right] + \lambda \left[ \int_{R_d}^\infty [x - w(x)] dG(x) - G(R_d) (b - d) \right] \geq k.$$

Les conditions d'optimalité du premier ordre sont les suivantes. En dérivant le lagrangien de ce programme tout d'abord par rapport à  $w(x)$  on obtient pour tout  $x$  (le gouvernement recherche un niveau de salaire optimal pour chaque niveau possible de productivité) :

$$(1 - \lambda)v'(w(x))G'(x) - \mu\{(1 - \lambda)G'(x)\} = 0 \text{ pour } x \in [R, R_d]; \quad (1)$$

$$[(1 - \lambda) + \lambda]v'(w(x))G'(x) - \mu\{(1 - \lambda) + \lambda\}G'(x) = 0 \text{ pour } x \geq R_d, \quad (2)$$

où  $\mu$  est le multiplicateur associé à la contrainte de faisabilité. Ces équations définissent implicitement  $w(x)$  tel que  $v'(w(x)) = \mu$  pour tout  $x \geq R$ .

En dérivant ensuite le lagrangien par rapport à  $b$  on obtient :

$$[(1 - \lambda)G(R) + \lambda G(R_d)]v'(b + z) - \mu[(1 - \lambda)G(R) + \lambda G(R_d)] = 0, \quad (3)$$

d'où l'on tire  $\mu = v'(b + z) = v'(w(x))$  pour tout  $x$ .

Par conséquent, à l'optimum on a :

$$w(x) = b + z \text{ pour tout } x.$$

Il y a donc assurance parfaite.

En dérivant enfin le lagrangien par rapport à  $R$  et  $R_d$  on trouve respectivement :

$$(1 - \lambda)[-v(w)G'(R) + v(b + z)G'(R)] - \mu(1 - \lambda)[(-R + w)G'(R) - bG'(R)] = 0 \quad (4)$$

et

$$(1 - \lambda)[-v(w)G'(R_d) + v(b + z)G'(R_d)] - \mu(1 - \lambda)[(-R_d + w)G'(R) - (b - d)G'(R)] = 0 \quad (5)$$

d'où l'on tire

$$R = z$$

$$R_d = z + d.$$

Pour finir, en utilisant la contrainte de budget on obtient :

$$b = k - z + (1 - \lambda)G(R)z + \lambda G(R_d)(z + d). \quad (6)$$

En résumé, l'optimum social définit une allocation  $(w^*(x), b^*, R^*, R_d^*)$  qui vérifie

$$w^*(x) = w^* = \frac{(1 - \lambda) \int_{R^*}^{\infty} x dG(x) + \lambda \left[ \int_{R_d^*}^{\infty} x dG(x) + G(R_d^*)d \right] - k}{(1 - \lambda)[1 - G(R^*)] + \lambda[1 - G(R_d^*)]}, \quad (7)$$

pour tout  $x$

$$b^* = w - z \quad (8)$$

$$R^* = z \quad (9)$$

$$R_d^* = z + d. \quad (10)$$

On obtient donc le résultat suivant :

**RÉSULTAT 1.** *Tous les emplois délocalisables peuvent être délocalisés, et ceux dont la productivité est inférieure à  $R_d = z + d$  sont détruits.*

### Mise en œuvre de l'optimum social

On peut maintenant étudier la manière donc l'allocation socialement efficace peut être mise en œuvre. Pour ce faire, on introduit les diverses sources de financement de l'allocation chômage : la taxe sur les revenus tirés de l'emploi notée  $\tau$ , les coûts de licenciement

payés par l'entreprise, notés  $f$  en cas de licenciement sans délocalisation, et  $f_d$  s'il y a délocalisation (les coûts de licenciement sont des taxes payées à l'État). Ces taxes sont décidées par le gouvernement, qui gère aussi l'assurance chômage. Les entreprises se font concurrence en offrant le meilleur salaire possible pour attirer les travailleurs, sachant qu'elles doivent payer un coût  $k$  pour créer un emploi. Le contrat optimal offert par l'entreprise est donc solution du problème

$$v_E = \max_{\{R, R_d, w(x)\}} (1 - \lambda) \left[ \int_R^\infty v(w(x)) dG(x) + G(R)v(b+z) \right] + \lambda \left[ \int_{R_d}^\infty v(w(x)) dG(x) + G(R_d)v(b+z) \right]$$

sous la contrainte de libre entrée

$$(1 - \lambda) \left[ \int_R^\infty [x - w(x) - \tau] dG(x) - G(R)f \right] + \lambda \left[ \int_{R_d}^\infty [x - w(x) - \tau] dG(x) + G(R_d)(d - f_d) \right] \geq k.$$

On montre facilement que la solution de ce problème vérifie :

$$w(x) = w \text{ pour tout } x \tag{11}$$

$$R = w + \tau - f \tag{12}$$

$$R_d = w + \tau + d - f_d. \tag{13}$$

Les deux dernières équations montrent que les seuils de productivité en deçà desquels les emplois sont détruits augmentent avec le coût du travail et diminuent avec les coûts de licenciement. Ces derniers peuvent donc être utilisés pour inciter les entreprises à conserver leurs emplois. Les équations (9), (10), (12) et (13) impliquent que :

$$f = b + z + \tau - R^*.$$

Les équations (9), (10), (12) et (13) impliquent que :

$$f_d = b + z + \tau + d - R_d.$$

En substituant ces valeurs des coûts de licenciement dans la contrainte budgétaire de l'État, qui s'écrit,

$$\begin{aligned} & \left[ (1 - \lambda)G(R^*) + \lambda G(R_d^*) \right] b \\ & = (1 - \lambda) \left\{ [1 - G(R^*)]\tau + G(R^*)f \right\} + \lambda \left\{ [1 - G(R_d^*)]\tau + G(R_d^*)f_d \right\}, \end{aligned}$$

on obtient, avec les définitions (9), (10)

$$\tau = 0, \quad f = f_d = b = w^* - z.$$

Le salaire  $w^*$  vérifie la condition de libre entrée, soit :

$$w^* = \frac{(1 - \lambda) \left[ \int_{R^*}^\infty x dG(x) - fG(R) \right] + \lambda \left[ \int_{R_d^*}^\infty x dG(x) - (f_d - d)G(R_d) \right] - k}{(1 - \lambda)[1 - G(R^*)] + \lambda[1 - G(R_d^*)]}$$

On obtient donc :

■ **RÉSULTAT 2.** *L'optimum social peut être mis en œuvre en posant  $f = f_d = w^* - z > 0$ .*

Il apparaît que la taxe sur les licenciements est du même montant indépendamment du motif du licenciement. Il est efficace de traiter tous les licenciements de manière identique, en faisant payer aux entreprises, selon le principe du « pollueur-payeur » le coût social du licenciement, égal ici à l'allocation chômage.

## Assurance limitée

Supposons que l'assurance est limitée. Une manière simple de représenter cette situation consiste à supposer que l'allocation chômage vérifie la contrainte d'incitation suivante :

$$v(w) - v(b + z) \geq B > 0,$$

où  $w$  désigne le salaire, dont nous avons montré qu'il est indépendant de la productivité  $x$ . La présence d'une assurance chômage limitée ne modifie pas cette propriété. Cette équation signifie qu'il faut un écart minimal entre le gain des salariés et celui des chômeurs.

Analysons, pour commencer, l'optimum social en présence de ce problème. Le gouvernement maximise l'espérance d'utilité des travailleurs, sous contrainte de faisabilité et sous la contrainte d'incitation qui est nécessairement saturée dès lors que  $B > 0$ . L'optimum social correspond donc à la résolution du programme suivant

$$\begin{aligned} \max_{\{R, w(x)\}} & (1 - \lambda) [v(w) [1 - G(R)] + G(R) [v(w) - B]] \\ & + \lambda [v(w) [1 - G(R_d)] + G(R_d) [v(w) - B]] \end{aligned}$$

sous la contrainte de faisabilité :

$$\begin{aligned} (1 - \lambda) & \left[ \int_R^\infty [x - w] dG(x) - G(R)b \right] \\ & + \lambda \left[ \int_{R_d}^\infty [x - w] dG(x) - G(R_d)(b - d) \right] \geq k. \end{aligned}$$

avec

$$v(b + z) = v(w) - B.$$

En notant  $\mu \geq 0$  le multiplicateur associé à la contrainte de faisabilité, on vérifie facilement que les conditions du premier ordre donnent :

$$\begin{aligned} R &= w - b - \frac{B}{\mu} \\ R_d &= w - b + d - \frac{B}{\mu}. \end{aligned}$$

Ces deux équations impliquent, avec les équations (12) et (13) définissant le comportement de destruction d'emploi des entreprises dans un équilibre décentralisé, que l'optimum social peut être mise en œuvre si  $f_d = f = b + \frac{B}{\mu}$ . Soit, en d'autres termes :

**RÉSULTAT 3.** *En présence d'assurance incomplète, il est socialement optimal d'imposer un coût de licenciement identique pour tous les licenciements. Le coût de licenciement est supérieur au montant de l'allocation chômage.*