

DOCUMENT

Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel

NDLR : Le Droit Ouvrier reproduit ci-dessous, avec l'aimable autorisation de la DARES, un numéro particulièrement intéressant de la publication *Premières Synthèses* intitulé "Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel" (1).

Le contournement par les employeurs de la législation relative au licenciement économique y apparaît de manière particulièrement flagrante avec l'inversion, récente, des proportions entre licenciement pour motif économique et licenciement pour motif personnel (2). L'engouement patronal pour cette forme de rupture particulièrement brutale doit encourager les défenseurs syndicaux et les avocats à bâtir avec plus de minutie encore des dossiers incitant les Conseils de prud'hommes à prononcer une requalification de la rupture ; il interpelle également les organisations syndicales qui doivent examiner avec tous les moyens à leur disposition les causes de suppression d'emplois dans les entreprises (3).

Entre le premier trimestre 1998 et le premier trimestre 2001, dans une conjoncture de l'emploi favorable, les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE à la suite d'un licenciement pour motif personnel augmentent de 26 %, soit vingt et un points de plus que l'évolution globale des entrées, quasi stables sur ces trois années de croissance soutenue (graphique 1). C'est parmi les demandeurs à la recherche d'un emploi à durée déterminée, inscrits en catégorie 3, que l'écart s'est le plus creusé entre les « autres licenciements » (4) et l'ensemble des entrées : si le nombre total d'inscriptions dans cette catégorie a plus que doublé entre 1998 et 2001, les entrées pour « autre licenciement » ont été multipliées par 3,8 (graphique 2).

Avec le ralentissement économique et la reprise du chômage à partir du printemps 2001, les entrées à l'ANPE pour ce motif particulier progressent encore plus vivement. En un an, entre le premier trimestre 2001 et son homologue de 2002, elles s'accroissent de 14 %, soit six points de plus que l'ensemble des entrées à l'ANPE, tous motifs confondus.

Qui plus est, les chiffres précédents minorent vraisemblablement le phénomène, en raison d'une dérive constante dans le repérage administratif des motifs d'entrée au chômage. En effet, pour une

proportion croissante des entrées, le motif d'inscription relève d'une catégorie mal identifiée, « les autres cas », qui concerne près d'un tiers des entrants à l'ANPE (encadré 2).

Les licenciements pour motif personnel, deux fois plus nombreux que les licenciements économiques

À partir du milieu des années 90, par suite de la forte baisse des entrées à l'ANPE pour licenciement économique, le licenciement pour motif personnel devient le deuxième motif « connu » d'entrée au chômage. En juin 2002, les « autres licenciements » représentent en effet 13 % des inscriptions à l'ANPE dans les trois premières catégories, après les « fins de CDD » (23 %) et les « autres cas » (31 %). Dès 1999, les entrées pour licenciement personnel deviennent deux fois plus nombreuses que celles pour licenciement économique (graphique 3).

Il est difficile d'appréhender les causes de cette évolution. Des observations convergentes relient la progression des licenciements pour motif personnel à des pratiques nouvelles de gestion de l'emploi et des effectifs. Dans une logique d'évitement des plans sociaux, « compte tenu des incertitudes et des risques de

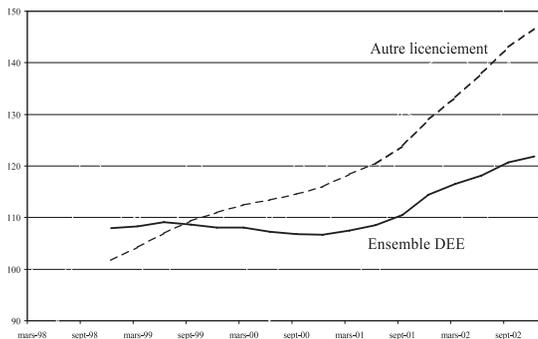
(1) N° 28/2, juillet 2003. Certains brefs passages ou tableaux, relatifs en particulier à des aspects méthodologiques, ont été supprimés ; plusieurs publications de la Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques (DARES), et notamment la collection *Premières synthèses*, sont librement disponibles sur le site Internet : www.travail.gouv.fr

(2) On rapprochera ce choix de gestion du recours massif et de longue durée aux intérimaires, notamment dans le secteur automobile (cf. les exemples cités par M. Bonnechère Dr. Ouv. 2003 p. 458 ou encore la décision en p. 544 du présent numéro), qui a le même objet d'évitement des plans sociaux.

(3) Se reporter par ex. à une décision concernant une multiplication de licenciements pour motif disciplinaire dissimulant en réalité une compression d'effectifs, dépourvue de plan social et ouvrant logiquement droit à une réintégration du salarié : CA Paris (21^e B) 11 avr. 2002 Dr. Ouv. 2002 p.592 n. Mélanie Carles.

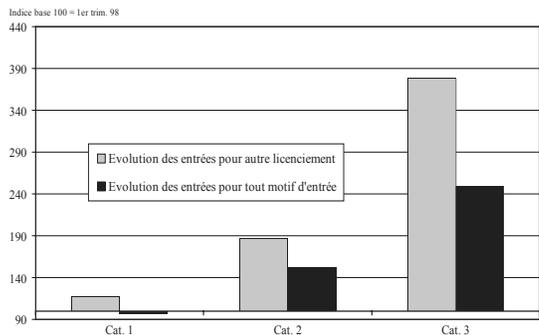
(4) Dans la nomenclature de l'ANPE, ce motif d'entrée est désigné comme « autre licenciement », c'est-à-dire licenciement autre qu'économique. Dans ce texte, nous utiliserons indifféremment l'une ou l'autre dénomination.

Graphique 1
Inscriptions à l'ANPE pour "autre licenciement"



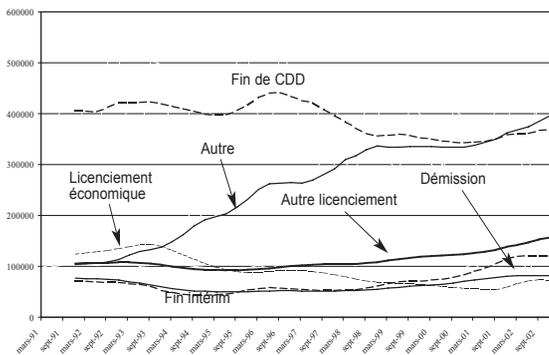
Champ : demandes d'emploi enregistrées (DEE) en catégorie 1, 2 ou 3
Données brutes lissées, base 100 = 1er trimestre 1998
Source : Dares-ANPE

Graphique 2
Evolution des inscriptions à l'ANPE pour "autre licenciement" entre les 1^{er} trimestres 1998 et 2001, selon la catégorie



Source : Dares-ANPE

Graphique 3
Principaux motifs d'inscription à l'ANPE



Champ : demandes d'emploi enregistrées en catégorie 1, 2 ou 3
Données brutes lissées, base 100 = 1er trimestre 1998
Source : Dares-ANPE

judiciarisation qu'ils comportent », les licenciements pour motif personnel seraient l'un des moyens de réduire ou de recomposer la main-d'œuvre dans le cadre des restructurations. Moins visibles que les licenciements économiques des plans sociaux, ils préserveraient l'image de l'entreprise et seraient « indolores » pour le corps social (5). Enfin, ils permettraient de procéder à des licenciements plus sélectifs.

Par ailleurs, on constate la progression importante des causes non fautives dans le cas de licenciements pour motif personnel (6), ainsi que le développement, depuis les années 80, de pratiques contractuelles intégrant des clauses d'objectifs et de résultats. Ces clauses de performance seraient utilisées comme motifs de licenciement ou de non-renouvellement du contrat de travail. La faute ou l'insuffisance professionnelle à l'origine du licenciement traduirait ainsi un décalage entre les objectifs fixés par l'employeur et les résultats obtenus par le salarié.

Dès lors, on peut faire l'hypothèse qu'un lien existe entre le recours accru par les employeurs à ce type de licenciement et la diffusion de formes de management par objectifs, caractérisées par une gestion de l'emploi plus individualisée, une plus grande autonomie et responsabilisation des salariés dans l'exécution du travail, mais aussi des formes de contrôle plus systématiques et individualisées et des obligations de résultat plus contraignantes. À ce propos, les enquêtes sur les conditions de travail montrent que les salariés les plus autonomes dans leur travail sont aussi ceux qui expriment le plus souvent le sentiment d'une charge mentale accrue, soumis qu'ils sont à des injonctions de productivité et de qualité difficilement conciliables entre elles. Le dilemme auquel ces salariés sont confrontés débouche sur une tension permanente sous l'effet de la peur de sanctions, du chômage ou du déclassement. Dans ce contexte, « le recours croissant au licenciement pour motif personnel ne serait peut-être qu'un symptôme de ces nouvelles contraintes qui échappent pour l'instant à l'analyse juridique » (7).

Les licenciés pour motif personnel : principalement des salariés âgés...

Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être licenciés pour motif personnel : au premier trimestre 2001, 14 % des premiers s'inscrivent à l'ANPE en catégorie 1, 2 ou 3 après avoir subi un licenciement

(5) J.-P. Aubert, « Mutations industrielles » rapport de la mission Mutations industrielles, juin 2002, p. 30 ; V. Devillechabrolle, F. Rey, « Pourquoi les licenciements vont se multiplier », Liaisons Sociales/ Magazine, février 2003, pp. 2-5.
(6) Les prud'hommes voient affluer les contestations de licenciement pour insuffisance professionnelle. « Le tribunal de Bobigny, en Seine-Saint-Denis, a ainsi constaté par exemple une augmentation

de 30 % des contentieux entre 1993 et 2000 : un tiers de la hausse résulte de licenciements pour faute et 15 % de congédiements pour insuffisance de résultats », in « Salariés, vous n'avez plus droit à l'erreur », Liaisons sociales n° 33. NDLR : A. Chirez "Notation et évaluation des salariés", Dr. Ouv. 2003 p. 309.

(7) J.Y. Kerbouc'h "L'imbraglio juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi", Travail et emploi, n° 85, janvier 2001.

pour motif personnel, contre 10 % des secondes. Le risque augmente très sensiblement pour les deux sexes à partir de 50 ans. Motif négligeable pour les jeunes chômeurs, le licenciement autre qu'économique représente ainsi 24 et 21 % des motifs d'entrée à l'ANPE pour les hommes et les femmes âgés de 50 ans et plus, contre respectivement 15 et 13 % pour les 25-49 ans.

Si les salariés âgés sont plus exposés à ce risque, c'est tout d'abord qu'ils sont plus nombreux à bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée (cf. infra). Mais ce mode de rupture du contrat de travail peut aussi constituer un des « outils de gestion » de la main-d'oeuvre vieillissante. L'inadaptation physique à de nouveaux postes ou à des évolutions technologiques qui modifient fondamentalement les conditions et les modalités de travail est un motif souvent évoqué pour justifier le licenciement pour motif personnel d'un salarié âgé, alors que d'autres considérations, gestionnaires et financières notamment, peuvent en être à l'origine. Ainsi constate-t-on que « dans une logique de productivité focalisée sur une recherche de réduction de la masse salariale, il s'avère plus rentable, à poste égal, de faire partir les personnes qui coûtent le plus cher à l'entreprise (par exemple, les plus âgées) » en dépit du fait que, comme le déclarent certains directeurs des ressources humaines, elles « sont souvent aussi les meilleures » (8).

Dès lors, ces départs, parfois négociés et accompagnés d'incitations financières, peuvent se traduire tantôt en démissions tantôt en licenciements pour motif personnel. Enfin, l'assurance chômage, particulièrement favorable aux chômeurs les plus âgés, et souvent combinée avec la dispense de recherche d'emploi (9), apparaît comme une alternative avantageuse au système des préretraites considéré comme plus onéreux par les employeurs. Au premier trimestre 2001, près d'un tiers des chômeurs accédant à la dispense de recherche d'emploi s'étaient inscrits à l'ANPE à la suite d'un « autre licenciement ».

La sur-représentation de salariés âgés parmi les licenciés pour motif personnel conforte donc l'hypothèse d'une utilisation du licenciement à des fins « gestionnaires ». Celui-ci serait dans ce cas le résultat d'un arbitrage entre plusieurs dispositifs permettant de réduire les effectifs en se séparant à moindre coût de la main-d'oeuvre la plus âgée.

...des cadres opérant dans les secteurs innovants...

C'est parmi les cadres et les agents de maîtrise que le licenciement pour motif personnel est le plus fréquent. Au

Encadré 2

DIFFICULTÉS DE REPÉRAGE DES MOTIFS D'ENTRÉE À L'ANPE

La compréhension du développement des licenciements pour motif personnel est obscurcie par la forte augmentation depuis 1992 des entrées classées dans la catégorie « autre cas ». Ces entrées ont plus que doublé en dix ans, en particulier les inscriptions en catégorie 2 qui ont quadruplé. Cette évolution s'explique sans doute par des raisons liées à la gestion des fichiers administratifs. Mais l'on peut aussi faire l'hypothèse que la multiplication de nouvelles formes de contrat et de gestion de la main-d'oeuvre se traduise en nouvelles situations de fin d'emploi, difficiles à classer dans les catégories administratives disponibles.

En juin 2000, les entrées pour « autre cas » concernent une population un peu plus jeune, moins qualifiée et plus féminine que la moyenne. Plus d'une personne sur deux a déjà été inscrite à l'Anpe au cours des derniers cinq ans (55 % ont au moins trois inscriptions à l'Anpe). La durée cumulée de chômage sur cette même période est plus longue que celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi (43 % des inscrits pour « autre cas » ont cumulé trente-six mois de chômage ou plus en cinq ans, contre 38 % de l'ensemble de la population).

Pour ceux qui avaient déjà été inscrits à l'Anpe au cours des cinq dernières années, le motif de sortie antérieur peut, près d'une fois sur deux, renseigner sur la raison de leur classement présent. Les réinscriptions après une sortie pour formation ou accès à un CES sont très majoritaires et devancent largement celles qui font suite à d'autres motifs de sortie temporaire (maternité, radiation...). Cependant, pour la majorité des demandes d'emploi enregistrées (DEE) classées en « autre cas », le motif d'entrée précis reste inconnu.

premier trimestre 2001, un sur quatre environ est entré à l'ANPE pour ce motif (tableau 1). Premier motif d'entrée connu pour les cadres depuis 1998 devant les fins de CDD, il le devient également pour les agents de maîtrise à partir du premier trimestre 2001. À l'opposé, les ouvriers non qualifiés sont les moins concernés.

De même, les licenciements pour motif personnel sont sur-représentés au sein des familles professionnelles caractérisées par une main-d'oeuvre fortement qualifiée,

(8) R. Beaujolin "Les vertiges de l'emploi. L'entreprise face aux réductions d'effectifs", Grassat/Le Monde, 1999.

(9) La dispense de recherche d'emploi concerne les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage ou de la solidarité, à partir de 55 ans et sous certaines conditions particulières.

Tableau 1
Demandes d'emploi enregistrées selon le motif d'inscription, par catégorie socioprofessionnelle au 1er trimestre 2001

En pourcentage

	Licenciement économique	Autre licenciement	Démission	Fin de contrat à durée déterminée	Fin de mission d'intérim	Première entrée, reprise d'activité, autres cas	Total
Ouvrier non qualifié	3,0	6,8	5,4	26,8	15,6	42,5	100,0
Ouvrier qualifié	6,2	11,9	6,8	27,3	19,6	28,3	100,0
Employé non qualifié	2,7	8,3	6,1	23,7	19,6	51,8	100,0
Employé qualifié	5,1	13,0	8,1	29,8	6,5	37,5	100,0
Technicien	5,2	13,1	9,2	31,6	9,4	31,5	100,0
Agent de maîtrise . . .	9,8	23,9	8,3	21,1	5,2	31,7	100,0
Cadre	10,1	28,8	7,2	19,4	2,4	32,1	100,0
Ensemble	4,8	12,3	7,4	26,6	9,7	39,2	100,0

Source : fichier historique de l'ANPE.

appartenant à des secteurs innovants (10). En effet, alors qu'en moyenne 13,5 % des personnes entrées à l'ANPE au cours du premier trimestre 2001 après avoir perdu leur emploi ont subi un « autre licenciement », elles sont 28 % parmi les « ingénieurs et cadres de l'industrie », une sur quatre dans « l'informatique » et une sur cinq dans les « banques et assurances ».

Les cadres, échappant plus souvent que les salariés moins qualifiés à la logique syndicale en matière de relations professionnelles, adoptent des stratégies plus individualistes, y compris dans des secteurs comme la banque où la syndicalisation reste globalement élevée. Nombre de ces licenciements pour motif personnel peuvent ainsi traduire une stratégie de négociation préalable au départ de l'entreprise. Par ailleurs, le management par objectifs et l'individualisation de la gestion de la main-d'œuvre sont des pratiques qui touchent prioritairement les catégories et les secteurs correspondant à ces familles professionnelles.

Les trois familles professionnelles, « ingénieurs et cadres de l'industrie », « informatique » et « banques et assurances », qui semblent privilégier le licenciement pour motif personnel comme outil de gestion, ne représentent cependant que 2 % de l'ensemble des inscriptions au chômage, tous secteurs confondus. Deux autres familles professionnelles, d'une plus grande importance numérique (un tiers des demandes d'emploi enregistrées), se distinguent également par une fréquence des licenciements pour motif personnel supérieure à la moyenne, celles du « commerce » (18 %) et du « tourisme et transports » (15 %). Ces deux familles sont dominées par une main-d'œuvre moins qualifiée, mais à laquelle il est

parfois assigné la réalisation d'objectifs, tout particulièrement dans le commerce.

...et avant tout des titulaires de CDI

Le licenciement pour motif personnel concerne essentiellement les salariés en contrat à durée indéterminée. Même si le législateur a introduit des exceptions, l'échéance du terme du contrat à durée déterminée est « irrévocable ». Cela signifie que, d'une part, le contrat ne peut être prolongé au-delà du terme fixé (sauf cas particuliers) et, d'autre part, qu'il ne peut, sauf exception, être rompu avant cette échéance. Compte tenu de cet encadrement juridique relativement strict, une rupture anticipée peut facilement déboucher sur un contentieux entre les deux parties. Paradoxalement, ces contraintes introduisent une dose de stabilité dans une forme de contrat qui produit par ailleurs de l'instabilité dans les parcours professionnels des salariés.

En revanche, les CDI offrent une plus grande souplesse dans les possibilités de rupture unilatérale (démission ou licenciement). Ainsi, selon l'enquête longitudinale « Trajectoires des demandeurs d'emploi », un quart des salariés en CDI avait perdu son emploi suite à un licenciement pour motif personnel, alors que cela n'avait été le cas que pour 3 % des titulaires de CDD.

En effet, bien qu'une « cause réelle et sérieuse » doive justifier le licenciement, la vérification de la « réalité et du sérieux de la cause » n'est soumise à l'appréciation du juge que lorsqu'il est saisi par le salarié. De plus, les motifs envisagés par le législateur laissent une large place à l'interprétation. Derrière des causes réelles et sérieuses, comme par exemple une faute identifiable comme grave en raison de ses conséquences objectives, d'autres motifs peuvent inspirer le licenciement (réduire les effectifs, se débarrasser d'un salarié âgé). Ainsi, par exemple, l'absence prolongée d'un salarié pour cause de maladie, impliquant une désorganisation importante de l'entreprise, justifie juridiquement son licenciement et son

(10) Faute d'information sur l'emploi perdu, on fait l'hypothèse qu'un chômeur recherche un emploi dans la même famille professionnelle que celle qu'il a quittée.

Tableau 2
Mouvements de main-d'œuvre dans les entreprises de l'enquête RÉPONSE

Type de mouvement	Nombre annuel moyen de salariés concernés (ensemble des établissements)	En proportion de l'effectif total de salariés (%) (ensemble des établissements)	Nombre annuel moyen dans les établissements où le mouvement considéré se produit	% moyen de l'effectif salarié dans les établissements où le mouvement considéré se produit
Sorties				
<i>Dont :</i>				
démissions	5,9	5,9	7,9	6,7
licenciements économiques	0,7	0,7	4,7	3,4
licenciements autres	1,6	1,6	3,3	2,2
sorties pour fin de CDD	22,5	22,4	27,0	24,6
départs en retraite	1,0	1,0	3,0	1,7
départs service national	0,0	0,0	1,2	0,4
sorties pour transfert	2,1	2,0	7,2	4,3
Entrées				
entrées fin de période d'essai	1,0	1,0	3,5	2,4
entrées en CDD	29,0	28,8	33,3	30,7
entrées en CDI	8,0	8,0	10,2	8,9
entrées pour transfert	0,9	0,9	4,6	2,4
entrées indéterminées	1,3	1,3	7,1	4,0

Source et champ : 1 877 établissements de l'enquête REPONSE appariés avec DMMO-EMMO. Données redressées.

remplacement. Cependant, dans certains cas, de mauvaises conditions et relations de travail peuvent avoir été à l'origine de la maladie de ce salarié dont l'entreprise souhaite se séparer.

Un usage lié à la gestion individualisée de la main-d'œuvre et à la faible syndicalisation

À partir du rapprochement de données d'enquêtes auprès des entreprises (REPONSE et EMMO) et de données administratives (DMMO), on peut identifier et caractériser les établissements qui ont le plus fréquemment recours à des licenciements pour motif personnel.

Des fins de contrats à durée déterminée sont survenues dans neuf sur dix des établissements étudiés. Les démissions sont aussi répandues. Les licenciements pour motif personnel se produisent un peu moins fréquemment (sept établissements sur dix) et les licenciements économiques, avec deux établissements sur dix, sont relativement rares.

En moyenne, 1,6 salarié est licencié pour un motif personnel dans l'ensemble des établissements observés, soit 1,6 % de l'effectif total (tableau 2). Cette moyenne s'élève à 3,3 salariés dans les établissements ayant licencié au moins un salarié pour ce motif.

Quel type d'entreprise privilégie le licenciement pour motif personnel comme dispositif de gestion de sa main-d'œuvre ? Cette pratique est « significative » (11) dans 17 % des établissements étudiés.

Toutes choses égales par ailleurs, les plus petits établissements sont moins susceptibles d'en user fréquemment, de même que ceux qui exercent une activité industrielle ou financière. Au contraire, les industries de main-d'œuvre et les enseignes « multimarques » se signalent par une propension marquée aux licenciements pour motifs personnels (tableau 3).

La pratique d'une politique salariale basée uniquement sur les augmentations individualisées accroît aussi cette propension. Il en va de même d'une absence de représentation du personnel dans l'établissement ou d'un faible niveau de syndicalisation. Enfin, l'usage fréquent de sanctions à l'encontre des salariés est également associé à un recours plus marqué à ces licenciements.

À l'opposé, le seul facteur ayant tendance à réduire le phénomène est la forte dépendance de l'établissement vis-à-vis du siège en matière de décisions salariales ou financières.

Les licenciements pour motifs autres qu'économiques se produisent en outre plus souvent dans les établissements ayant procédé à des destructions d'emplois au cours des derniers trois ans. Seraient-ils alors un facteur d'ajustement de l'effectif ? Inspiré par un motif a priori extra-économique, le départ de ces salariés se soldent-ils toujours pour autant par l'embauche d'un remplaçant ?

.....
(11) Par convention, la proportion de salariés licenciés pour motif personnel est dite "significative" lorsqu'elle dépasse 2,5 % des effectifs.

Tableau 3
Modélisation d'un recours au licenciement pour motif personnel

	Effet sur la probabilité d'avoir une proportion "significative" de licenciements pour motif personnel		Effet sur la probabilité d'avoir une proportion "significative" de licenciements pour motif personnel
Constante	3.90**	Pourcentage de salariés syndiqués	
Secteur d'activité		Aucun	0.79 *
Industries agroalimentaires	n.s.	De 5 à 10 %	n.s.
Industries de biens de consommation	-0.54	De 10 à 20 %	n.s.
Biens d'équipements	-0.64 *	Plus de 20 %	Réf
Biens intermédiaires	-0.72 **	NSP ou ne souhaite pas répondre	0.59 *
Construction	n.s.	Salaires et primes	
Activités financières	-0.67	Individuelles et générales	Réf
Services aux entreprises	n.s.	Pas d'individualisation	n.s.
Services aux particuliers	n.s.	Individuelles seulement	0.30
Transports privés	n.s.	Pas d'augmentations de salaires	n.s.
Services intellectuels	n.s.	Dépendance en matière de décisions vis-à-vis du siège de l'entreprise	
Services de main-d'oeuvre	1.08 **	Aucune	n.s.
Petits commerces	Réf	Moyenne	Réf
Enseignes multi-marques	n.s.	Forte	-0.57 *
Taille de l'établissement		Évolution de l'emploi	
20 à 50 salariés	Réf	Destruction	0.64 **
50 à 99 salariés	1.49 **	Maintien	Réf
100 à 199 salariés	1.93 **	Création	n.s.
200 à 499 salariés	1.78 **	Sanctions	
Plus de 500 salariés	1.88 **	Aucune	-0.48
Représentation du personnel		Peu	Réf
Délégués syndicaux	n.s.	Un nombre moyen	0.55 **
Représentants élus	Réf	Beaucoup	0.94 **
Pas de représentants	0.50		

n.s. : coefficient non significatif au seuil de 10 %.

* Coefficient significatif au seuil de 5 % ; ** Coefficient significatif au seuil de 1 %.

Lecture : plus les sanctions à l'égard du personnel sont nombreuses (en référence à un état où elles restent faibles) et plus la probabilité s'élève pour l'établissement de recourir fréquemment aux licenciements pour motif personnel.

Un modèle de type logistique permet de caractériser les établissements qui, toutes choses égales par ailleurs, ont plus de probabilités de recourir à des licenciements pour motif personnel. Par convention, on pose que cette pratique devient significative quand la proportion de salariés licenciés pour un motif autre qu'économique devient "forte", c'est-à-dire dépasse 2,5 % des effectifs. Ce modèle fait intervenir des variables structurelles (effectif de l'établissement, pourcentage d'ingénieurs, techniciens et cadres, secteur d'activité, représentation du personnel, taux de syndicalisation des salariés) et des variables relatives à la politique de gestion de la main-d'oeuvre.

Dans ce tableau ne figurent que les variables dont au moins l'une des modalités a un effet significatif au seuil de 10 % sur les variables expliquées.

Autant de questions qui nécessiteraient une investigation plus approfondie.

Une catégorie hybride qui recouvre une grande variété de situations

Sanction d'une faute ou d'une insuffisance professionnelles, démission déguisée ou licenciement négocié..., le licenciement autre qu'économique est difficile à cerner, et la catégorie administrative et statistique « autre licenciement » ne rend pas compte de l'hétérogénéité des situations qui en sont à l'origine.

Son utilisation différenciée selon les secteurs d'activité, les classes d'âge, les catégories socio-professionnelles, la politique salariale, l'implantation de syndicats dans l'entreprise... renforcent l'hypothèse d'un lien entre

recours au licenciement pour motif personnel et modes de gestion de la main-d'oeuvre.

Dès lors, il doit être resitué par rapport à d'autres formes de rupture du contrat de travail (le licenciement économique, la rupture négociée, les démissions...). En dépit de leurs différences formelles et en raison du flou qui entoure la définition des motifs légaux de licenciement, les frontières entre ces différentes catégories juridiques s'estompent et le recours à l'une ou à l'autre semble, dans certains cas, répondre plus aux stratégies gestionnaires de l'employeur qu'à des causes objectivement différentes.

Maria-Teresa PIGNONI (Dares),
Patrick ZOUARY (Société Si2S).