

Les licenciements et les ruptures conventionnelles des contrats des salariés protégés, principaux indicateurs

Le nombre de demandes d'autorisation de licenciements et de ruptures conventionnelles des contrats de salariés protégés dans le cadre de leurs fonctions de représentation du personnel s'élève à près de 20 000 en 2014. Au cours de la période 2010-2014, plus des trois quarts des demandes de licenciement et près de 95 % des demandes de rupture conventionnelle ont été autorisées par l'inspection du travail. Pour un salarié protégé, le risque de rupture de contrat de travail est plus élevé dans les établissements de petite taille ; il est aussi plus élevé dans les domaines du commerce et des services que dans l'industrie ou la construction.

Les salariés protégés sont des salariés qui bénéficient d'une protection juridique attachée à leur mandat, notamment en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle. Ce sont essentiellement des représentants du personnel (encadré 1). Afin d'éviter que l'employeur ne sanctionne l'exercice de leurs fonctions de représentation et de défense des intérêts individuels et collectifs, la rupture de leur contrat de travail doit être soumise à l'autorisation de l'inspection du travail.

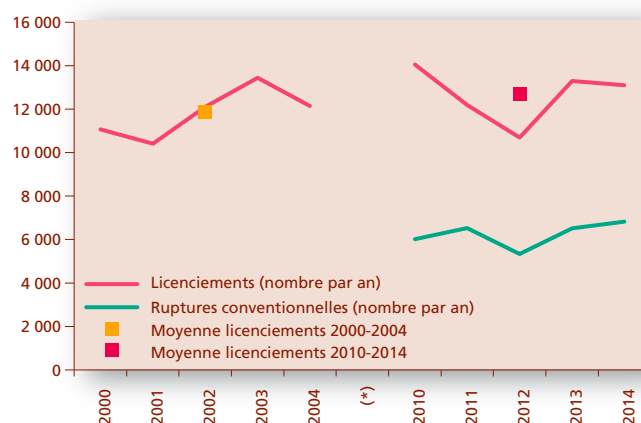
En 2014, près de 20 000 demandes de rupture de contrat de travail de salariés protégés (1) ont été enregistrées par l'inspection du travail (encadré 2), dont 13 100 demandes de licenciement et 6 800 demandes de rupture conventionnelle.

Plus des trois quarts des licenciements de salariés protégés sont autorisés par l'inspection du travail

Le nombre annuel de demandes de licenciements de salariés protégés a légèrement augmenté, en moyenne de 0,7 % par an entre la période 2000-2004 (2) et la période 2010-2014 (3) (graphique 1). En 2008 (4), un nouveau mode de rupture de contrat de travail est instauré : la rupture conventionnelle ; dans ce cas, la rupture du contrat est décidée d'un commun accord entre l'employeur et le

salarié, et dans le cas d'un salarié protégé, elle est, comme pour le licenciement, soumise à l'accord préalable de l'inspection du travail. En moyenne sur la période 2010-2014, les ruptures conventionnelles représentent un tiers des ruptures de contrat avec les salariés protégés, la même proportion que pour l'ensemble des salariés.

Graphique 1
Demandes de licenciements et de ruptures conventionnelles de salariés protégés



(*) À partir de 2005, le système d'information de l'inspection du travail a été modifié. Entre 2005 et 2009, l'exploitation des données issues de ce nouvel outil n'était pas suffisamment fiable en raison d'une qualité des données insuffisante (encadré 2).

Champ : demandes d'autorisations de rupture de contrat de travail de salariés protégés (hors fins de CDD, transferts et mises à la retraite) ; France entière.

Source : Données administratives de l'inspection du travail (base Cap Sitère), calculs Dares.

(1) On totalise ici comme « demandes de rupture du contrat de travail » les demandes de licenciement, quel que soit le motif (économique, disciplinaire, inaptitude, professionnel ou autres), ainsi que les demandes de rupture conventionnelle. Les demandes de fin de contrat à durée déterminée (CDD), de transfert et de mise à la retraite de salariés protégés ne sont pas comptabilisées ici.

(2) En raison d'aléas administratifs ayant affecté la remontée des informations (cf. encadré 2), il n'est pas pertinent de comparer les évolutions des résultats d'une année sur l'autre ; c'est pourquoi nous présentons ici les évolutions moyennes sur des périodes plus longues.

(3) À titre de comparaison, l'ensemble des licenciements de salariés des établissements de 10 salariés ou plus a baissé de 1 % en moyenne annuelle sur la même période d'après les données EMMO-DMMO, dont une stabilité des licenciements pour motif personnel et une baisse de 4 % des licenciements économiques ; ces derniers ont été partiellement substitués par des ruptures conventionnelles à partir de 2008 (voir [4]).

(4) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Sur la période 2010-2014, plus des trois quarts des demandes de licenciements de salariés protégés ont abouti à une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail (graphique 2). Quant aux demandes de rupture conventionnelle avec des salariés protégés, elles sont très rarement refusées : près de 95 % d'entre elles aboutissent à une décision d'autorisation.

Pour les salariés protégés, le risque de rupture de contrat de travail est plus élevé dans les établissements de petite taille

L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), menée par la Dares en 2011, permet de caractériser les établissements déclarant avoir demandé une autorisation de rupture de contrat de travail de salariés protégés, sur la période 2008-2010, par tranche d'effectifs salariés et par secteur d'activité. Sur cette période de trois ans, près d'un quart des établissements comptant au moins une instance représentative du personnel ont engagé au moins une demande de rupture de contrat de salarié protégé (tableau 1) ; 17 % d'entre eux ont effectué une demande de licenciement et 13 % une demande de rupture conventionnelle.

La proportion d'établissements ayant effectué une demande de rupture de contrat de travail augmente logiquement avec la taille, atteignant 60 % pour les établissements de 500 salariés ou plus, puisque ce sont les établissements les plus grands qui comptent potentiellement le plus grand nombre de représentants du personnel. Par secteur d'activité, cette proportion varie peu, de 23 % dans les services à 27 % dans l'industrie.

Rapporté au nombre de représentants du personnel dans les établissements du secteur marchand et associatif, c'est toutefois dans les plus petits établissements que les salariés protégés encourent le plus le risque de faire l'objet d'une demande de rupture de contrat de travail : en moyenne annuelle sur la période 2008-2010, 2,6 % des salariés protégés des établissements de moins de 50 salariés ont fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement et 2,4 % d'entre eux d'une demande d'autorisation de rupture conventionnelle (tableau 2). Ce risque diminue à mesure que la taille de l'établissement augmente, et varie légèrement selon le secteur d'activité : en moyenne annuelle sur la période 2008-2010, 3,4 % des salariés protégés du commerce ont fait l'objet d'une rupture de contrat de travail, contre 2,4 % des salariés protégés de l'industrie.

Tableau 1

Proportion d'établissements ayant effectué au moins une demande de rupture de contrat de salarié protégé sur la période 2008-2010*

En % d'établissements

	Au moins une demande de rupture de contrat de salarié protégé	Au moins une demande de licenciement de salarié protégé	Au moins une demande de rupture conventionnelle de salarié protégé
Taille d'établissement			
De 11 à 49 salariés.....	19	13	13
De 50 à 499 salariés.....	33	24	18
500 salariés ou plus	60	49	29
Ensemble	24	17	13
Secteur d'activité			
Industrie.....	27	18	15
Construction.....	25	17	17
Commerce.....	24	17	14
Services.....	23	16	14

* Ce tableau présente des résultats corrigés de la non-réponse partielle et de la sous-déclaration par les répondants de l'enquête.

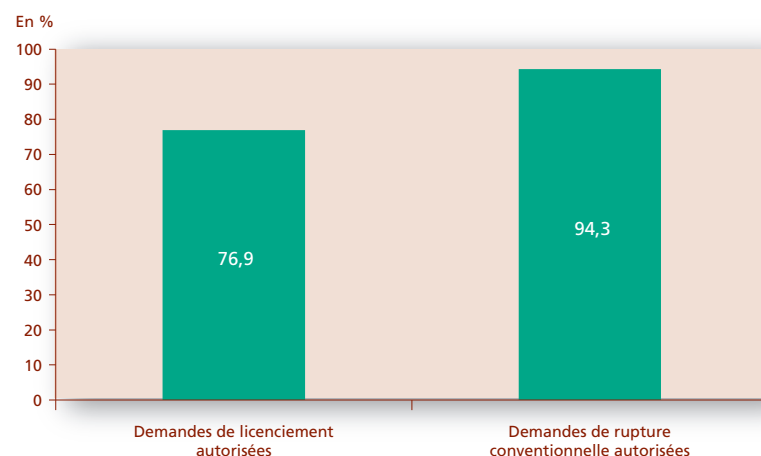
Lecture : sur la période 2008-2010, dans 19 % des établissements comptant 11 à 49 salariés et au moins une instance représentative du personnel, une demande de rupture de contrat de salarié protégé (licenciement ou rupture conventionnelle) a été effectuée.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole ayant au moins une instance représentative du personnel sur la période 2008-2011.

Source : Dares, enquête REPONSE 2011, volet « représentants de la direction ».

Graphique 2

Taux d'autorisation des demandes de rupture de contrat de travail des salariés protégés sur la période 2010-2014



Lecture : 76,9 % des demandes de licenciements de salariés protégés sur la période 2010-2014 ont été autorisées par l'inspection du travail.

Champ : demandes d'autorisations de rupture de contrat de travail de salariés protégés (hors fins de CDD, transferts et mises à la retraite) ; France entière.

Source : Données administratives de l'inspection du travail (base Cap Sitère), calculs Dares.

Tableau 2

Taux annuel moyen de demande de ruptures de contrat de salariés protégés sur la période 2008-2010*

En % de salariés protégés

	Taux de demandes de licenciements de salariés protégés (1)	Taux de demandes de rupture conventionnelle de salariés protégés (2)	Taux de demandes de rupture de contrat de salariés protégés (1) + (2)
Taille d'établissement			
De 11 à 49 salariés.....	2,6	2,4	5,1
De 50 à 499 salariés.....	1,4	0,9	2,3
500 salariés ou plus	1,1	0,5	1,6
Ensemble	1,7	1,3	3,0
Secteur d'activité			
Industrie.....	1,5	1,0	2,4
Construction.....	1,5	1,6	3,0
Commerce.....	1,9	1,5	3,4
Services.....	1,8	1,4	3,3

* Ce tableau présente des résultats corrigés de la non-réponse partielle et de la sous-déclaration par les répondants de l'enquête.

Lecture : sur la période 2008-2010, le taux de demande de licenciements de salariés protégés était en moyenne de 2,6 % par an.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif.

Source : Dares, enquête REPONSE 2011, volets « représentants de la direction » et « salariés ».

Fabrice Romans, Élodie Rosankis (DARES).

Les salariés protégés : notion et protection

Les salariés protégés sont les représentants du personnel exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise, qu'ils soient désignés par un syndicat (délégués syndicaux, représentant de section syndicale, représentant syndical au comité d'entreprise, salariés mandatés), élus directement par les salariés (délégués du personnel, membres des comités d'entreprise) ou désignés par leurs élus (membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Sont considérés également comme « salariés protégés » les candidats à un mandat de représentant élu, sur une période de 6 mois après réception de leur candidature par l'employeur, les anciens élus du personnel, sur une période de 6 mois après la fin de leur mandat, ainsi que les anciens représentants syndicaux désignés, sur une période de 1 an après la fin de leur mandat.

Ces salariés bénéficient d'une protection juridique, notamment en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle. Afin d'éviter que l'employeur ne sanctionne l'exercice de leurs fonctions de représentation et de défense des intérêts individuels et collectifs des salariés, leur rupture de contrat de travail (par licenciement ou rupture conventionnelle) est soumise à une autorisation administrative préalable de l'inspection du travail. La procédure applicable au salarié protégé doit comporter les étapes suivantes :

- le salarié protégé bénéficie d'un entretien préalable ;
- le comité d'entreprise est consulté, lorsque les fonctions représentatives l'exigent ;
- le licenciement (ou la rupture conventionnelle) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Au cours d'une enquête contradictoire, l'inspecteur du travail doit vérifier le respect des procédures légales et conventionnelles, la réalité du motif invoqué, l'adéquation de la mesure de licenciement au motif, ainsi que l'absence de lien entre la demande et les fonctions représentatives du salarié.

À défaut d'avoir obtenu une telle autorisation, le licenciement (ou la rupture conventionnelle) est nul, la réintégration du salarié est de droit et l'employeur s'expose à des sanctions pénales.

Cette procédure spéciale se cumule par ailleurs avec la procédure de droit commun prévue pour tout type de contrat de travail.

La décision de l'inspection du travail peut éventuellement faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre du Travail.

Les sources statistiques sur les salariés protégés

Cap Sitère est la source permettant de centraliser les informations enregistrées par l'inspection du travail. Cette source fournit des informations sur les demandes de rupture de contrat de travail des salariés protégés. En 2014, 24 668 décisions ont été recensées par Cap Sitère, dont 24 665 comportaient le motif de la demande. Parmi ces décisions, 13 108 étaient identifiées comme portant sur des demandes de licenciements et 6 822 des demandes de rupture conventionnelle. Les autres types de demandes portent sur des transferts de contrats d'un employeur à un autre, des fins de CDD et des mises à la retraite.

Depuis 2005, en raison d'un changement du système d'information de l'inspection du travail, la Dares n'a plus publié de données sur les licenciements de salariés protégés (LSP). La remise en question de l'exhaustivité et de la fiabilité de ces données est liée, d'une part à des problèmes inhérents au fonctionnement de Cap Sitère (en partie résolus courant 2011) et d'autre part à l'utilisation de l'application par les agents (mauvaise utilisation de l'application et/ou conflits collectifs au sein de l'inspection du travail). Au total les évolutions d'une année n à $n+1$ restent peu interprétables ; c'est pourquoi il est plus judicieux d'effectuer des comparaisons sur des moyennes quinquennales pour avoir une idée de la tendance. Par ailleurs, sur la période 2008-2009, la fiabilité des données de Cap Sitère s'était légèrement améliorée, mais les motifs des décisions étaient trop peu renseignés. En particulier, sur cette période, le motif « rupture conventionnelle » n'était pas systématiquement codé, ce qui ne permet pas d'évaluer le début de la montée en charge de ce mode de rupture de contrat de travail pour les salariés protégés.

Une autre source statistique, l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de la Dares, dont la dernière édition disponible a été menée en 2011 auprès de 4 000 établissements représentatifs du secteur marchand et associatif de 11 salariés ou plus, permet, d'une part, d'estimer le nombre de représentants du personnel, titulaires et suppléants, dans ces établissements et, d'autre part, d'obtenir une estimation de la fréquence des demandes d'autorisations de licenciement et de rupture conventionnelle de salariés protégés sur une période de trois ans. Le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants, bénéficiant du statut de salarié protégé, était en 2011 d'environ 600 000. De plus, 14 % des représentants de direction d'établissements interrogés ont indiqué avoir effectué au moins une demande d'autorisation de licenciement ou de rupture conventionnelle de salariés protégés. Toutefois, ces résultats bruts peuvent être légèrement sous-estimés, notamment en raison de la méconnaissance possible du sujet par certains représentants de direction interrogés, parfois en raison de leur fonction ou de leur trop faible ancienneté dans l'établissement. Pour corriger ce défaut, les données de l'enquête REPONSE ont été ainsi appariées avec la source Cap Sitère ; c'est ainsi qu'après correction, on peut établir que 15 % des établissements du secteur marchand et associatif employant plus de 10 salariés (qu'ils aient ou non des représentants du personnel) ont effectué au moins une demande d'autorisation de rupture de contrat de travail de salariés protégés sur la période 2008-2010.

Des questions similaires existaient dans l'enquête REPONSE 2005 : sur le champ des établissements de 50 salariés ou plus, la proportion d'établissements qui ont effectué une demande de salariés protégés est quasiment stable entre la période 2002-2004 (22 %) et la période 2008-2010 (23 %).

DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2 109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Pour en savoir plus

- [1] Corrêia M., Maggi-Germain N. (2006), « Le licenciement des salariés protégés », *Document d'études de la Dares* n° 108, février.
- [2] Pak M., Pignoni M-T (2014), « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 084, novembre.
- [3] Carlier A. (2009), « Licenciement des salariés protégés et gestion de la main d'œuvre par les entreprises : une analyse des pratiques », *Premières Synthèses* n° 069, février.
- [4] Signoretto C. (2015), « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI : un nouveau regard sur les règles de protection de l'emploi », *Travail et Emploi* n° 142, avril-juin 2015.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

