

Le timing des licenciements économiques dépend-il des indemnités chômage ?¹



Les prestations d'assurance chômage représentent en moyenne environ 1% du PIB dans les pays de l'OCDE et constituent un volet important de l'Etat Providence. Elles ont le double objectif de permettre aux individus de stabiliser leur revenu après une perte d'emploi, et d'agir au niveau macro-économique comme un stabilisateur automatique. Cependant, les systèmes d'indemnisation chômage peuvent avoir des effets non souhaités sur le comportement des salariés et des employeurs. Dans cet article, nous mettons en évidence qu'il arrive aux employeurs et à leurs salariés de retarder un licenciement économique en réponse aux incitations créées par des dispositions spécifiques d'indemnisation du chômage.

DES COMPORTEMENTS STRATÉGIQUES FACE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Un dispositif destiné aux licenciés économiques, appelé le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), a été mis en place en 2005.

Ce dispositif fait partie d'un ensemble d'instruments visant à améliorer le retour à l'emploi des licenciés économiques. Pour plus d'informations, on peut se reporter aux études produites par l'Unédic, telles que le « Dossier de référence sur le CSP », ou « Persistance au chômage des bénéficiaires du CSP », toutes deux parues en 2014.

L'Unédic dénombrait environ 250 000 adhérents au CSP entre septembre 2011 et décembre 2013. Un petit nombre d'entre eux est concerné par la caractéristique du CSP qui fait l'objet de cette note : l'existence d'un saut dans le montant de l'indemnisation au niveau d'un seuil d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement. Les licenciés économiques ayant atteint 1 an d'ancienneté (respectivement 2 ans avant 2011) sont autorisés à recevoir une allocation spéciale équivalente à 80% de leur ancien salaire brut (2). Les licenciés économiques situés sous le seuil d'ancienneté reçoivent l'allocation standard correspondant à un

montant compris entre 57,4% et 75% de leur ancien salaire brut (selon leur ancienne rémunération). Une analyse approfondie de données administratives sur la période d'octobre 2011 à octobre 2014 révèle que cette augmentation importante dans le niveau des allocations incite bel et bien les agents à atteindre le seuil d'ancienneté avant d'être licenciés. De fait, on observe une concentration importante de travailleurs licenciés pour motif économique juste après le seuil d'un an d'ancienneté (*Figure 1*).

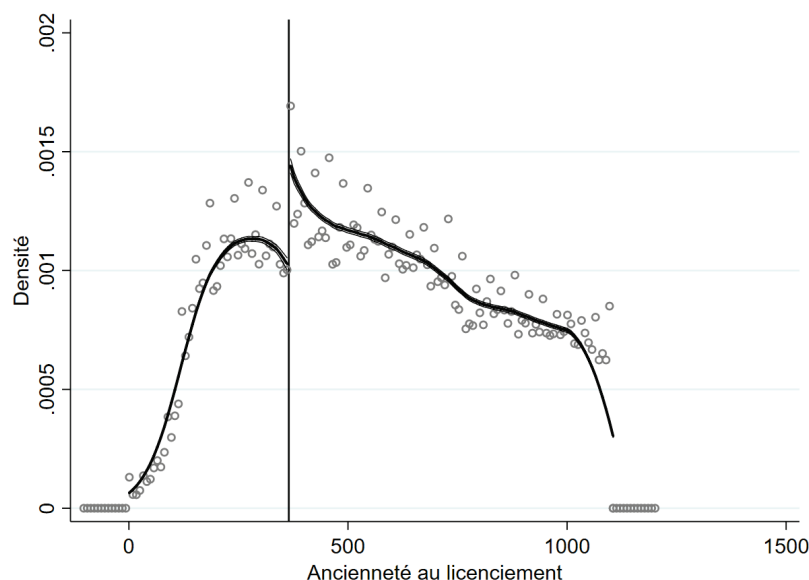
UN ACCORD INFORMEL ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS ?

L'hypothèse privilégiée dans cet article est que ce phénomène repose sur un accord informel entre l'employeur et le salarié sur la date de fin de contrat. En effet, si c'est le salarié qui est le bénéficiaire direct d'une meilleure indemnisation, le recul de la date de licenciement suppose l'accord de l'employeur. Néanmoins, l'employeur peut trouver un

(1) Cette note est un résumé de l'article «Unemployment Benefits and the Timing of Redundancies: Evidence from Bunching » (PSE Working Papers n°2019-14), publié par Laura Khoury (doctorant PSE/EHESS/Unedic). La Chaire Travail est hébergée à PSE-Ecole d'économie de Paris. Elle a été créée en partenariat avec la Mairie de Paris, la DARES, la DGEFP, Pôle Emploi et l'Unédic. Les recherches présentées ici n'engagent pas les financeurs de la Chaire.

(2) Depuis 2015, cette allocation est passée à 75 % de l'ancien salaire. Cette note se concentre sur la période d'octobre 2011 à octobre 2014.

Figure 1: Distribution de l'ancienneté des salariés licenciés au moment de leur licenciement



Note : La probabilité d'être licencié est environ 40% plus élevée juste après que le salarié a dépassé 1 an (365 jours) d'ancienneté que juste avant sur la période d'octobre 2011 à octobre 2014
Source : Fichier National des Allocataires.

bénéfice indirect à la prolongation de l'emploi, dès lors qu'une indemnisation élevée dissuade les salariés de poursuivre leur employeur aux prud'hommes, de réclamer des indemnités compensatoires ou de dégrader la réputation de l'entreprise. Cette réduction dans le risque et le coût du licenciement en termes de réputation peut compenser le maintien du salaire quelques jours supplémentaires. La législation française définit des délais minimum à respecter entre chaque étape de la procédure de licenciement économique. L'hypothèse soutenue dans cet article est qu'à travers ces délais minimaux, l'employeur a une marge de manœuvre pour allonger stratégiquement la durée de la procédure de licenciement, en internalisant l'intérêt du salarié.

UN EFFET PLUS FORT POUR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS ET DIPLÔMÉS

On observe une forte hétérogénéité dans la probabilité d'étendre l'épisode d'emploi, qui peut s'expliquer par une différence dans le gain financier au passage du seuil de un an, ou bien par des différences de pouvoir de négociation ou de préférences. Pour isoler le rôle des incitations financières, nous nous appuyons sur la méthodologie du *bunching*. Cette méthode consiste à mesurer la masse de licenciés économiques en excès située juste au-dessus du seuil d'un an

d'ancienneté pour en déduire une élasticité, c'est-à-dire un paramètre indiquant le pourcentage d'augmentation dans la durée du contrat provoquée par 1% d'augmentation dans le taux de remplacement des allocations chômage.

En découpant la population en larges catégories définies en termes de taille de l'entreprise, secteur d'activité, âge, niveau d'éducation et sexe du salarié, on observe que l'élasticité est la plus élevée dans les petites entreprises des secteurs du commerce, de la restauration et des services, chez les hommes plus âgés avec un niveau d'éducation élevé : par exemple la hausse de 10% du taux de remplacement des allocations chômage produit une extension de 1,8 jours en moyenne pour cette catégorie, contre seulement 0,3 jours pour les hommes les moins éduqués, les plus jeunes, dans les grandes entreprises du secteur de l'industrie. Les variables les plus déterminantes pour expliquer la variation du *bunching* sont le secteur de l'entreprise et le niveau d'éducation. Cette analyse soulève un paradoxe concernant le rôle du pouvoir de négociation : l'extension du contrat est la plus probable dans des entreprises où les instances de représentation collectives sont les plus faibles (petites entreprises du secteur des

services), mais parmi les salariés dont les caractéristiques sont souvent associées à un fort pouvoir de négociation individuel (hommes, diplômés).

Pour mieux comprendre le rôle du pouvoir de négociation, nous menons deux analyses complémentaires. Elles montrent que les salariés dont les indemnités supra-légales de licenciement en cas de non extension du contrat sont les plus élevées ont également une plus grande élasticité. Ces indemnités peuvent être interprétées comme une mesure du point de menace du salarié. Par ailleurs, à niveau de gain financier égal, et à caractéristiques de l'entreprise constantes, l'âge et le niveau de formation sont toujours positivement et significativement associés à la probabilité d'étendre le contrat de travail. Ainsi, au sein d'une même entreprise, ce sont les individus les plus âgés et les mieux formés qui ont le plus de chances d'obtenir l'extension de leur contrat de travail, et donc des allocations chômage plus élevées. Ces deux résultats suggèrent soit qu'ils tirent mieux avantage de la présence de représentants du personnel, soit que la négociation engagée est avant tout individuelle, et n'implique pas les instances de représentation collective.

QUELLES CONSÉQUENCES D'UN POINT DE VUE SOCIAL ?

Les implications en termes de politiques publiques de ce phénomène d'extension de la période d'emploi en réaction aux incitations créées par l'assurance chômage sont triples.

Il existe sans doute d'abord un coût en termes d'efficacité. Alors que le contrat de travail est jugé non profitable, puisque la décision de licenciement a été prise, il va être maintenu quelques jours supplémentaires.

En deuxième lieu, ce phénomène soulève des questions en termes d'équité, car les salariés les plus à même de négocier et d'obtenir

des allocations plus élevées sont les salariés ayant les plus hauts niveaux de qualification et d'éducation, et ne sont donc pas les plus en difficulté sur le marché du travail.

Enfin, même si les effectifs couverts par le CSP sont faibles, en particulier autour du seuil d'un an d'ancienneté, il existe un coût monétaire associé à ce phénomène. En effet, un premier coût provient du fait qu'il y a un excès de chômeurs qui va bénéficier d'allocations plus élevées. De plus, ces chômeurs touchant des allocations plus élevées vont également rester au chômage plus longtemps.

En prenant donc en compte ces coûts direct et indirect, ainsi que les gains associés aux cotisations supplémentaires payées sur les jours d'extension du contrat de travail, le coût net de ce phénomène d'extension est d'environ 15 millions d'euros sur trois ans. Il est cependant important de rappeler que cet article se concentre sur un aspect très particulier d'un dispositif plus complexe, dont l'effet global va au-delà du phénomène de prolongation mis à jour (voir « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », Unédic, 2018).