



**HAL**  
open science

## Les coûts de licenciement nuisent-ils à l'emploi?

Cyprien Batut

► **To cite this version:**

| Cyprien Batut. Les coûts de licenciement nuisent-ils à l'emploi?. 2019. halshs-02183181

**HAL Id: halshs-02183181**

**<https://shs.hal.science/halshs-02183181>**

Preprint submitted on 15 Jul 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



PARIS SCHOOL OF ECONOMICS  
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

WORKING PAPER N° 2019 – 35

**Les coûts de licenciement nuisent-ils à l'emploi?**

Cyprien Batut

**JEL Codes:**

**Keywords :**

# Les coûts de licenciement nuisent-ils à l'emploi?\*

Cyprien Batut (PSE)

Juillet 2019

## Résumé

Dans un article récent, [Cahuc et al. \(2019\)](#) suggèrent qu'il existe une forte concentration des pertes d'emploi pour le chômage juste avant que les salariés n'atteignent le seuil des 2 ans d'ancienneté, qui est aussi un seuil où s'accroissent les coûts de licenciement. La hausse des coûts de licenciement anticipés aurait ainsi un effet déprimant sur la probabilité qu'ont les employeurs de conserver leurs salariés. Nous reproduisons leur analyse et démontrons que ces résultats ne sont dus qu'au fait que les auteurs omettent d'ôter les contrats d'apprentissage de leur échantillon. Beaucoup de ces contrats durent 2 ans par construction et se terminent quand la période de formation s'achève pour des raisons sans rapport avec les coûts de licenciements. Hors ces contrats de formation très particuliers, il n'apparaît aucune non-monotonie ni discontinuité dans les probabilités de perte d'emploi pour le chômage dans les trimestres qui précèdent ou suivent le seuil des 2 ans d'ancienneté, ni pour les salariés non qualifiés, ni pour les salariés qualifiés. Une hausse significative des coûts de licenciements anticipés ne semble avoir d'effets que négligeables sur les comportements des employeurs.

---

\*Contact : [cyprien.batut@gmail.com](mailto:cyprien.batut@gmail.com).

L'auteur remercie Philippe Askenazy, Luc Behagel, Pierre Cahuc, Laurent Gobillon, Eric Maurin, Dominique Meurs et Julien Prat pour leurs remarques sur une version initiale de cette note. Les opinions présentées n'engagent toutefois que l'auteur.

Dans une étude récente [Cahuc et al. \(2019\)](#) s'intéressent aux effets de la protection de l'emploi sur les décisions de licenciements des employeurs. La question qui occupe les auteurs est de savoir si les employeurs sont d'autant moins enclins à embaucher ou à conserver un salarié aujourd'hui qu'ils anticipent qu'il sera coûteux plus tard de s'en séparer. Pour éclairer cette question, les auteurs proposent d'utiliser les variations du coût potentiel des licenciements avec l'ancienneté des salariés en France : suite à un licenciement pour motif personnel, les employeurs doivent verser au moins six mois de salaire aux employés dont l'ancienneté dépasse deux ans en cas de licenciements sans cause réelle ni sérieuse, alors qu'il n'y a pas de plancher pour les anciennetés inférieures à 2 ans. L'hypothèse de travail des auteurs est que cette règle implique en pratique une hausse des coûts de licenciement pour les salariés dépassant 2 ans d'ancienneté. Dans ce scénario, la question devient de savoir si cela conduit les employeurs à se séparer préférentiellement de leurs salariés juste avant qu'ils ne dépassent le seuil des deux ans d'ancienneté.

Grâce à des données issues d'un échantillon de plus de 27,936 jugements des cours d'appel françaises entre 2003-2012<sup>1</sup>, les auteurs commencent par vérifier qu'il y a bien une discontinuité dans le coût effectif des licenciements au seuil des 2 ans d'ancienneté. La Figure 1 est issue de [Cahuc et al. \(2019\)](#) et met en rapport la compensation effectivement accordée relativement au salaire mensuel et l'ancienneté du travailleur au moment du licenciement : on observe bien une augmentation discontinue juste après 2 ans (8 trimestres) d'ancienneté.

Selon les auteurs, à cette discontinuité répond une autre discontinuité dans la probabilité de perdre son emploi pour le chômage. Utilisant les données de l'Enquête Emploi de l'INSEE, les auteurs retracent ainsi l'évolution de la probabilité de transition vers le chômage en fonction de l'ancienneté, en se concentrant toutefois sur les salariés les moins formés. En procédant de la sorte, ils obtiennent la Figure 2, laquelle semble révéler tout à la fois une non-monotonie avant le seuil des 2 ans d'ancienneté et une discontinuité dans la probabilité de perte d'emploi au seuil des 2 ans d'ancienneté. Plus précisément, cette figure laisse apparaître qu'après un déclin très marqué jusqu'à 5 trimestres d'ancienneté, la probabilité de perte d'emploi pour le chômage augmente entre 5 trimestres et 8 trimestres d'ancienneté avant de baisser de près de 40% juste après le seuil des 8 trimestres.

Selon les auteurs, la montée des séparations avant 2 ans d'ancienneté et leur chute juste après sont cohérentes avec l'existence d'une discontinuité des coûts de licenciement et d'un effet d'anticipation du côté des employeurs, i.e., cohérentes avec l'hypothèse selon laquelle les employeurs prennent en compte les coûts potentiels futurs des licenciements (et leur hausse au seuil des 2 ans d'ancienneté) au moment de décider s'ils gardent ou non un salarié approchant du seuil des 2 ans d'ancienneté. Cette capacité d'anticipation des employeurs est au centre de la plupart des modèles d'analyse des effets de la protection de l'emploi sur les flux de main d'oeuvre (comme par exemple chez [Bertola \(1992\)](#)). Elle représente l'un des mécanismes clés par lequel la protection de l'emploi peut contribuer à déprimer l'emploi.

Pour appuyer leur thèse, les auteurs développent un modèle stylisé du marché du travail, à la [Mortensen and Pissarides \(1994\)](#), dans lequel la non-monotonie et la discontinuité du taux de séparation au seuil des deux ans d'ancienneté n'apparaissent qu'à la condition de supposer une hausse des coûts de licenciements à ce même seuil. Dans ce modèle, en l'absence de coût de licenciement, le taux de séparation reste une fonction monotone décroissante de l'ancienneté, sans discontinuité au seuil des 2 ans, la décroissance reflétant qu'au fil de l'ancienneté, seuls les salariés les plus productifs persistent dans les entreprises (effets de sélection).

Les auteurs proposent finalement une estimation du coût total des licenciements qui permet à leur modèle de reproduire le profil non-monotone et discontinu de la Figure 2. Ils utilisent ensuite

---

1. Les auteurs utilisent donc les cas où le jugement d'une cours prud'homale sur la validité du motif d'un licenciement pour cause a été contesté et renvoyé en cours d'appel.

le modèle ainsi calibré pour évaluer l'impact des coûts de licenciement sur la durée des emplois. A l'issue de cet exercice, ils concluent que l'impact de la protection de l'emploi sur la durée des emplois les moins qualifiés est extrêmement négatif. Cela va à l'encontre de la plus grande partie de la littérature empirique qui ne trouve que peu ou pas d'effet sur les niveaux d'emploi (voir par exemple [Marinescu \(2009\)](#), [Kugler and Pica \(2008\)](#) ou [Garibaldi and Violante \(2005\)](#)), d'où l'importance de tenter une réplique de leur analyse et en particulier de la Figure 2 qui est à sa base.

### Une réplique

A partir de l'enquête Emploi de l'INSEE, nous avons d'abord essayé de reproduire la Figure 2 de [Cahuc et al. \(2019\)](#). Nous appuyant sur les indications fournies dans la note au bas de de leur figure, nous avons sélectionné le même échantillon que les auteurs, à savoir pour chaque vague trimestrielle d'enquête entre 2003 et 2012 :

- Les personnes interrogées pour la première fois et qui ont également été interrogées le trimestre suivant.
- Qui avaient entre 15 et 54 ans
- Avec au plus le baccalauréat
- Travaillant dans le privé et dans un emploi non-subventionné.
- Mais ne travaillant pas dans l'intérim ou dans un travail saisonnier (car l'ancienneté n'a alors pas de sens)

Nous aboutissons à un échantillon de 127 725 individus<sup>2</sup>. Avec ces données, le taux de transition vers le chômage se mesure en prenant la proportion des enquêtés au chômage le trimestre suivant la première interrogation, soit 3,4% d'entre eux dans notre échantillon. La Figure 3 montre comment ce chiffre évolue avec le nombre de trimestres travaillés dans l'entreprise à la première interrogation.

De manière réconfortante, nous obtenons un profil non-monotone et discontinu très similaire à celui de [Cahuc et al. \(2019\)](#), avec une remontée du taux de transition entre 5 et 8 trimestres d'ancienneté, suivi par une baisse abrupte juste après 8 trimestres d'ancienneté. Comprendre ce profil particulier est la motivation centrale de [Cahuc et al. \(2019\)](#) et leur thèse est qu'il traduit essentiellement l'anticipation par les employeurs de la hausse des coûts de licenciement après 2 ans d'ancienneté. Après avoir présenté la Figure 2, ils écrivent ainsi : "In the rest of the paper, we provide and estimate a model that explains this non-monotonic relation between seniority and job separation. According to our model, the increase in the job separation probability from quarter 5 to quarter 8 and the drop from quarter eight to quarter nine are induced by the increase in layoff costs at the two year threshold".

Une analyse plus poussée révèle toutefois que cette non-monotonie et cette discontinuité des taux de séparations au seuil des 8 trimestres d'ancienneté n'est observable que quand on considère l'ensemble des contrats de travail, y compris les contrats d'apprentissage. Une fois que l'on enlève ces contrats, il n'y a plus de croissance du taux de séparation entre le trimestre 5 et le trimestre 8, ni aucune discontinuité perceptible juste après le trimestre 8, comme on peut le voir sur la Figure 4. Les contrats d'apprentissages ne représentent que 3% de l'échantillon<sup>3</sup>, mais sont tellement atypiques qu'il suffit de les enlever pour modifier complètement le profil de la courbe des taux de séparation au voisinage des deux ans d'ancienneté. Par ailleurs, ces contrats peuvent se rompre au bout de deux ans pour de multiples raisons sans rapport avec les coûts de licenciement, mais reflétant simplement que l'employeur et/ou son apprenti ne trouvent pas intérêt à signer un nouveau contrat sans formation à la clef.

De fait, les contrats d'apprentissage impliquent qu'au moins 2 jours par semaine (ou 1 mois

---

2. Nous n'avons malheureusement pas pu comparer ce chiffre avec la taille de l'échantillon utilisé par [Cahuc et al. \(2019\)](#) n'ayant pas trouvé l'information dans l'article. Par ailleurs, plus de la moitié (62 971) de cet échantillon a plus de 5 ans d'ancienneté et est donc exclue des figures qui vont suivre.

3. Ils représentent néanmoins plus de 10% de l'échantillon à moins de 8 trimestres d'ancienneté, suffisamment pour influencer sur la forme de la courbe à son début.

sur 2) se passent en formation. Leur durée totale est également contrainte, puisqu'elle doit se caler sur la durée de la formation, généralement 2 ou 3 ans (parfois 4 en cas de redoublement). A la fin d'un contrat d'apprentissage de 2 ans (ou de 3 ans), l'employeur et l'apprenti ont la possibilité de poursuivre leur relation d'emploi sous forme d'un CDD ou d'un CDI, avec conservation de l'ancienneté pour l'apprenti. Mais cela nécessite une complète renégociation du contrat, ne serait-ce que parce que la formation cesse et l'enjeu d'obtenir une qualification disparaît. Dans un tel contexte, la relation entre l'employeur et son apprenti peut se rompre à l'issue de la formation, au bout de 2 ans, pour de nombreuses raisons sans rapport avec les coûts de licenciement. Le salarié peut désirer passer à temps plein pour un salaire horaire plus élevé (puisque désormais il est qualifié), mais rien ne dit que l'employeur a les moyens ou l'envie de l'embaucher à ces conditions. Inversement, l'employeur peut proposer un temps plein mieux payé à son ex apprenti, mais ce dernier peut vouloir quand même chercher autre chose, peut-être pour être plus près de chez lui<sup>4</sup>, dans un autre environnement de travail, ou peut-être pour multiplier les expériences professionnelles. Il n'a peut-être consenti à rester deux ans chez son employeur actuel que dans la mesure où il y avait une qualification à la clef. En définitive, il paraît difficile d'identifier le rôle des coûts de licenciement sur la base des trajectoires des apprentis à l'issue de leurs années de formation en entreprise.

La Figure 5 présente l'évolution de la probabilité de transition vers le chômage pour les seuls contrats d'apprentissage. Elle confirme une concentration très forte des transitions après un nombre entier d'années, et notamment après 2 ans, tout à fait cohérente avec le rythme scolaire annuel de ces contrats.

Au-delà des questions posées par la prise en compte des apprentis, il faut également souligner la fragilité des diagnostics empiriques issus de figures retraçant l'évolution du taux de séparation avec l'ancienneté, l'ancienneté des salariés et leurs transitions étant notoirement difficiles à mesurer avec précision dans les enquêtes. En regardant attentivement la Figure 4, on pourrait être tenté par exemple de souligner une légère remontée du taux de séparation entre le trimestre 5 et le trimestre 6<sup>5</sup>. En réalité ces fluctuations sont totalement non significatives d'un point de vue statistique. La Figure 6 retrace les différences entre les taux de séparations pour les anciennetés successives, ainsi que les intervalles de confiance : les seules différences significatives sont les baisses observées entre les trimestres 1 et 2, 2 et 3, et 3 et 4. A partir du trimestre 5, il devient largement impossible de distinguer ces différences d'un simple bruit statistique, de simplement donner un signe à la pente, encore moins de décider quand elle change de signe.

Pour finir, on peut souligner que l'on n'observe pas non plus de non-monotonie ni de discontinuité au trimestre 8 dans la probabilité de transition vers le chômage pour les salariés les plus diplômés (au moins le baccalauréat) comme on peut le voir sur la Figure 7. Ce résultat complémentaire est d'autant plus intéressant que les diplômés ne sont a priori pas moins concernés que les non-diplômés par la hausse des coûts de licenciements après 2 ans d'ancienneté - peut-être même le sont-ils davantage, si l'on tient compte du fait que leur pouvoir de négociation et leur capacité à faire appel sont a priori plus forts que ceux des non diplômés.

### Conclusion

En fin de compte, à l'exception des apprentis dont le contrat de travail est d'une nature très spécifique, on n'observe pas de discontinuité ni de non-monotonie dans les taux de perte d'emploi pour le chômage au voisinage du seuil des 2 ans d'ancienneté. Dans le cadre d'un modèle du type de celui développé par Cahuc et al. (2019), cela signifie qu'une hausse des coûts de licenciements anticipés n'a d'effets que négligeables sur le comportement de licenciement des employeurs. Des

4. L'apprenti a droit à la prise en charge complète de ses transports domicile-travail, contre 50% pour un salarié sous contrat standard.

5. Notons que s'il fallait prendre en compte ce type d'anomalie, il faudrait également prendre en compte et expliquer celles qui apparaissent plus tard, après 15 trimestres par exemple.

recherches supplémentaires restent donc à mener pour mieux appuyer la thèse que ces coûts nuisent à l'emploi.

## Figures

FIGURE 1 – Capture d'écran de la figure 1 de Cahuc et al. (2019)

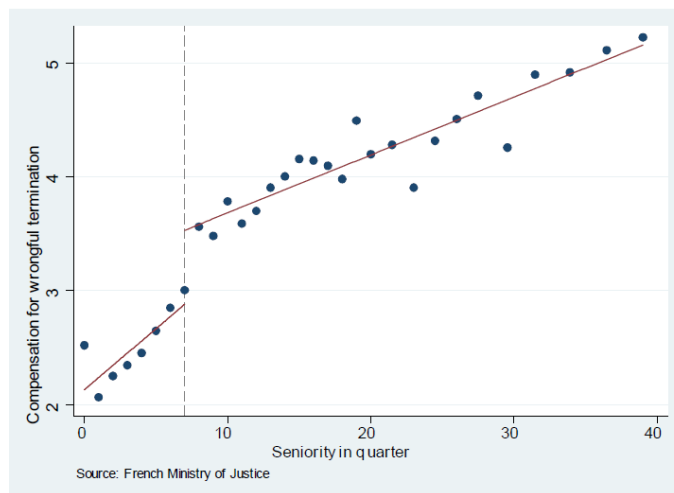


FIGURE 2 – Capture d'écran de la figure 2 de Cahuc et al. (2019)

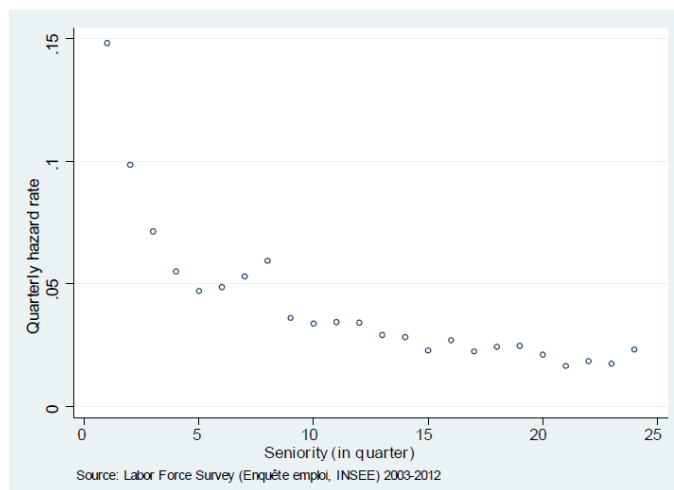
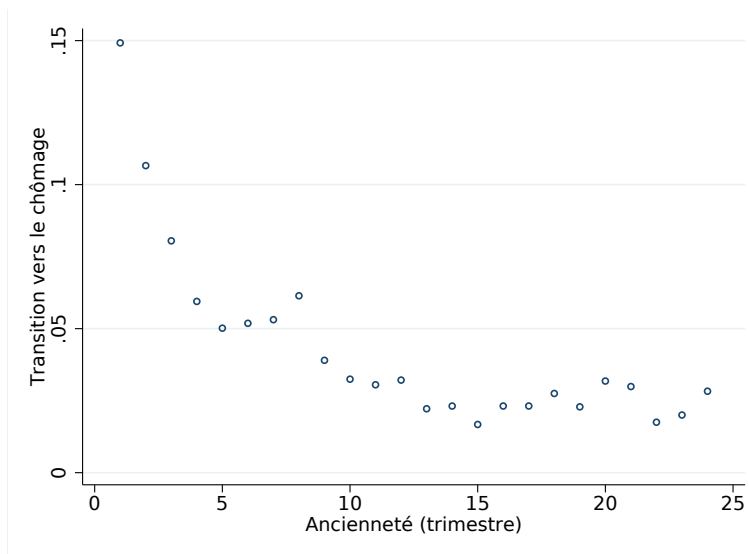
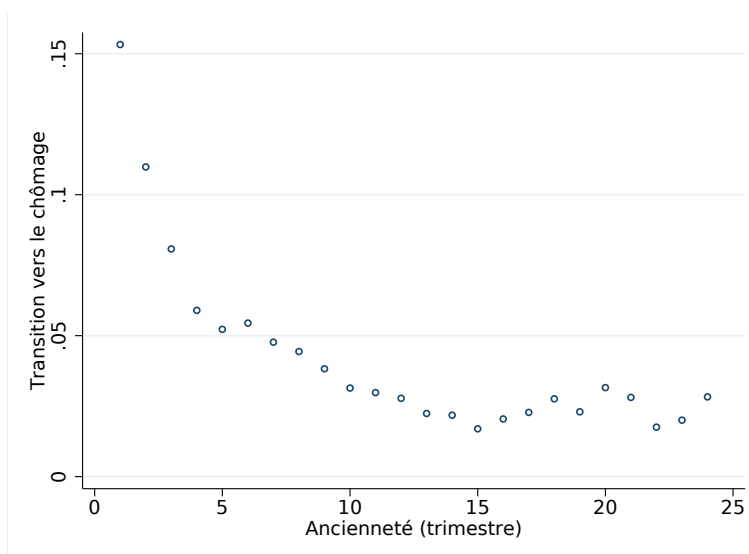


FIGURE 3 – Réplication de la figure 2 de Cahuc et al. (2019)



Source : Enquête Emploi INSEE 2003-2012 Champ : Salariés travaillant dans le secteur privé, entre 15 et 54 ans et avec au plus le baccalauréat. Les emplois subventionnés sont exclus. Lecture : 15% des salariés ayant moins d'un trimestre d'ancienneté à leur première interrogation dans l'Enquête Emploi sont au chômage un trimestre plus tard.

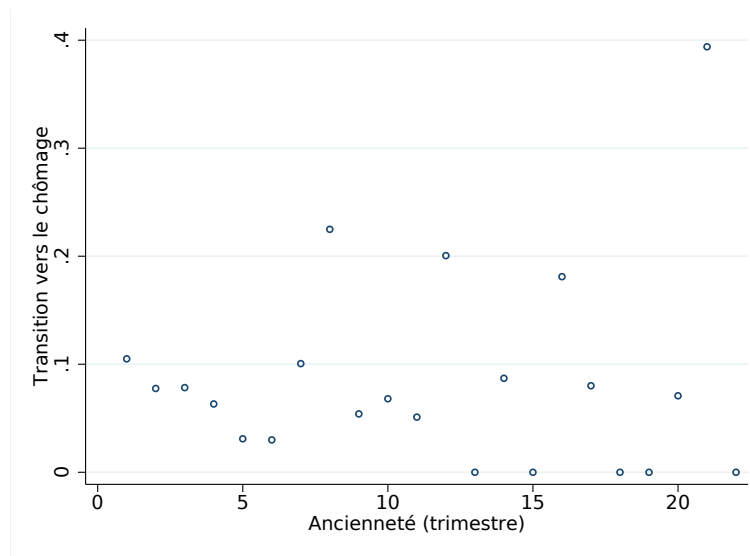
FIGURE 4 – Réplication de la figure 2 de Cahuc et al. (2019) : contrats d'apprentissage exclus



Source : Enquête Emploi INSEE 2003-2012 Champ : Salariés travaillant dans le secteur privé, hors contrat d'apprentissage, entre 15 et 54 ans et avec au plus le baccalauréat. Les emplois subventionnés sont exclus. Lecture : 15% des salariés ayant moins d'un trimestre d'ancienneté à leur première interrogation dans l'Enquête Emploi sont au chômage un trimestre plus tard.

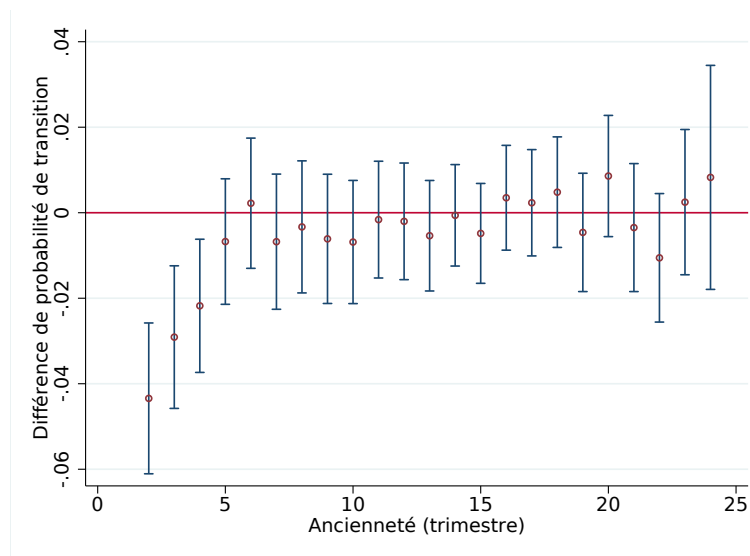


FIGURE 5 – Réplication de la figure 2 de Cahuc et al. (2019) : contrat d'apprentissage seulement



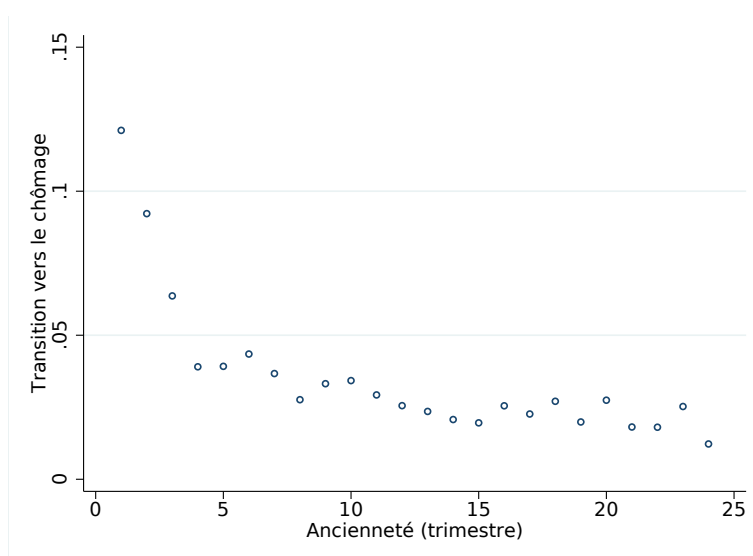
Source : Enquête Emploi INSEE 2003-2012 Champ : Salariés travaillant dans le secteur privé en contrat d'apprentissage, entre 15 et 54 ans et avec au plus le baccalauréat. Les emplois subventionnés sont exclus.  
 Lecture : 10% des salariés en contrat d'apprentissage ayant moins d'un trimestre d'ancienneté à leur première interrogation dans l'Enquête Emploi sont au chômage un trimestre plus tard.

FIGURE 6 – Réplication de la figure 2 de Cahuc et al. (2019) : Première différence et intervalle de confiance



Source : Enquête Emploi INSEE 2003-2012 Champ : Salariés travaillant dans le secteur privé, hors contrat d'apprentissage, entre 15 et 54 ans et avec au plus le baccalauréat. Les emplois subventionnés sont exclus.  
 Lecture : La probabilité de transition de l'emploi vers le chômage baisse d'un peu plus de 4 points de pourcentage entre les trimestres 1 et 2. Les barres verticales donnent la mesure de l'intervalle de confiance.

FIGURE 7 – Réplication de la figure 2 de Cahuc et al. (2019) : les plus qualifiés



Source : Enquête Emploi INSEE 2003-2012 Champ : Salariés travaillant dans le secteur privé, entre 15 et 54 ans et avec au moins le baccalauréat. Les emplois subventionnés et les contrats d'apprentissages sont exclus. Lecture : Environ 12% des salariés ayant moins d'un trimestre d'ancienneté à leur première interrogation dans l'Enquête Emploi sont au chômage un trimestre plus tard.

## Références

- Bertola, G. (1992). Labor turnover costs and average labor demand. *Journal of Labor Economics*, 10(4) :389–411.
- Cahuc, P., Malherbet, F., and Prat, J. (2019). The detrimental effect of job protection on employment : evidence from France. *IZA Discussion paper serie*, N. 12384.
- Garibaldi, P. and Violante, G. L. (2005). The employment effects of severance payments with wage rigidities. *The Economic Journal*, 115(506) :799–832.
- Kugler, A. and Pica, G. (2008). Effects of employment protection on worker and job flows : Evidence from the 1990 Italian reform. *Labour Economics*, 15(1) :78–95.
- Marinescu, I. (2009). Job security legislation and job duration : evidence from the United Kingdom. *Journal of Labor Economics*, 27(3) :465–486.
- Mortensen, D. T. and Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3) :397–415.