



**Bureau
d'économie
théorique
et appliquée
(BETA)**
UMR 7522

Documents de travail

« Mise en oeuvre du droit du travail : licenciement individuel et incitations »

Auteurs

Yannick GABUTHY, Eve–Angéline LAMBERT

Document de Travail n° 2007–14

Avril 2007

Faculté des sciences économiques et de gestion

Pôle européen de gestion et
d'économie (PEGE)
61 avenue de la Forêt Noire
F-67085 Strasbourg Cedex

Secrétariat du BETA

Christine DEMANGE

Tél. : (33) 03 90 24 20 69

Fax : (33) 03 90 24 20 70

demange@cournot.u-strasbg.fr

<http://cournot.u-strasbg.fr/beta>



Mise en oeuvre du droit du travail : licenciement individuel et incitations*

Yannick Gabuthy[†] Eve-Angéline Lambert[‡]

Février 2007

Résumé

La législation sur la protection de l'emploi a fait l'objet de nombreuses analyses concernant son impact macroéconomique sur les performances du marché du travail. Cependant, une littérature plus récente s'intéresse aux effets de la protection de l'emploi, relative notamment au licenciement individuel, sur le comportement des agents économiques impliqués dans la relation de travail. Ces analyses montrent que les règles juridiques encadrant la rupture de cette relation ne sont pas neutres. En effet, elles influencent non seulement le comportement des protagonistes lors de cette éventuelle rupture (que ce soit dans le choix du mode de séparation ou dans la négociation des indemnités de licenciement qui en découle) mais également au sein de la relation de travail (notamment en termes d'incitations à l'investissement spécifique). A cet égard, toute politique législative devrait tenir compte de cette capacité réactive des agents économiques afin de structurer efficacement les règles juridiques relatives au licenciement individuel.

JEL codes : A12, K31, K4.

*Nous tenons à remercier Bruno Deffains et Jean-Louis Rullière pour leurs précieux commentaires.

[†]BETA, CNRS et Université Nancy 2; 13, place Carnot, F-54035 Nancy, France. Yannick.Gabuthy@univ-nancy2.fr.

[‡]BETA, CNRS et Université Nancy 2; 13, place Carnot, F-54035 Nancy, France. Eve-Angeline.Lambert@univ-nancy2.fr.

1 Introduction

La protection de l'emploi se définit comme la réglementation encadrant les règles d'embauche et les modalités de licenciement des salariés¹. Elle trouve ses sources notamment dans la législation, les négociations collectives ou encore les décisions de justice. Depuis une quinzaine d'années, une vaste littérature macro-économique a investi les effets de la protection de l'emploi sur les performances du marché du travail, ou plus précisément les effets des modalités de licenciement sur le taux d'emploi, la durée et le taux de chômage². Des travaux plus récents commencent à mettre en relief d'autres conséquences de la protection de l'emploi, à savoir ses répercussions en termes d'incitations sur le comportement des individus : confrontés à une certaine réglementation de l'emploi, à certaines contraintes et à certains droits en matière de licenciement, les agents économiques s'adaptent, réagissent et adoptent des comportements stratégiques.

Les interactions entre la sphère juridique, qui englobe à la fois les textes de loi et le système judiciaire, et les incitations économiques des acteurs sont une question étudiée depuis longtemps par l'économie du droit : celle-ci a en effet pour objet de déterminer comment les institutions juridiques et les changements affectant ces institutions déterminent les comportements des agents économiques. Devant une règle de droit, les individus ne sont pas passifs mais prennent des décisions visant à en tirer le meilleur parti. Cependant, l'économie du droit a dans le même temps négligé, parmi les nombreux domaines juridiques à l'étude, celui du droit du travail. L'économie du travail quant à elle n'a, jusque récemment, pas considéré les conflits du travail en termes juridiques. Ainsi, comme le notent Galdon-Sanchez et Güell [2004, p.4], "The large labor economics literature on firing costs has usually ignored the presence of dismissal conflicts and its implications for the actual cost of firing. On the other hand, the law and economics literature has usually ignored the labor conflicts and the institutions of the labor market.". Depuis quelques années, un nombre croissant d'analyses démontrent l'impact des règles juridiques en matière de licenciement sur les stratégies des individus tant pendant la relation de travail que lors de sa rupture éventuelle. L'objet de cet article est d'exposer les thèses et résultats des principaux travaux relatifs à la mise en oeuvre du licenciement individuel et à son impact sur

¹Les règles d'embauche sont notamment les conditions d'utilisation des contrats temporaires ou à durée déterminée, les obligations de formation des salariés, les règles favorisant les groupes désavantagés ; les modalités de licenciement regroupent entre autres les indemnités de licenciement, les périodes de préavis obligatoires et les procédures administratives à respecter pour les licenciements individuels et collectifs (OCDE [1999]).

²A ce sujet, voir les surveys de L'Haridon et Malherbet [2003] et d'Addison et Teixeira [2003].

les incitations des agents économiques. En effet, l'existence de règles juridiques et la présence du système judiciaire ne sont pas toujours neutres. Coase [1960] a le premier précisé les conditions sous-jacentes à la neutralité du droit : il montre qu'en l'absence de coûts de transaction et d'asymétries d'information et lorsque le marché est concurrentiel, l'attribution des droits de propriété n'a pas d'incidence sur l'affectation des ressources. En conséquence, dès lors qu'une de ces conditions n'est pas réunie, l'attribution des droits n'est plus neutre, ce qui peut justifier l'intervention économique et juridique de l'Etat. Or, concernant les relations de travail, la littérature a depuis longtemps montré que les conditions de cette neutralité n'étaient pas réunies dans la réalité, étant donné notamment la présence d'asymétries d'information et de coûts de transaction³. Dans le cadre plus précis des conflits individuels du travail, les règles juridiques ont ainsi un impact à la fois sur la résolution d'un litige entre des parties, mais également en amont, sur la relation de travail avant même l'apparition de ce litige.

En France comme dans le reste de l'Europe, il existe deux types de licenciement : le licenciement économique et le licenciement pour motif personnel. Le premier trouve sa justification dans les difficultés économiques ou financières de l'entreprise qui se voit contrainte de réduire sa main d'oeuvre ; ce licenciement peut être individuel ou collectif. Le second est inhérent à la personne du salarié et est donc par définition toujours individuel ; il peut avoir plusieurs causes, telles qu'une faute commise par le salarié dans l'exercice de son travail ou une insuffisance professionnelle. Depuis le début des années 1990, l'accroissement des licenciements pour motif personnel est régulier et continu : entre 1993 et 2003, ils ont augmenté de 47%, tandis que dans le même temps, les licenciements pour motif économique (individuels ou collectifs) ont diminué de 66%⁴. En conséquence, alors que, en 1993, le principal motif de licenciement était le motif économique, la tendance s'est inversée : les licenciements pour motif personnel représentent désormais les trois quarts des licenciements. Par ailleurs, le taux de contestation suite à un licenciement pour motif personnel est bien supérieur à celui pour motif économique. Il en résulte que la grande majorité des conflits du travail gérés par les tribunaux sont dus à des licenciements pour motif personnel (96% des contestations). La part des licenciements individuels est en conséquence bien supérieure à celle des licenciements collectifs et cette tendance à l'individualisation des conflits du travail se manifeste également dans d'autres pays européens tels que l'Allemagne ou le Royaume-Uni (Schneider, [2005]). Etant donné

³Voir l'ensemble de la littérature relative à la théorie des contrats (Malcolmson [1997], Tirole [1999], Laffont et Martimort [2002]).

⁴Source : Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail (BMST), Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Solidarité.

l'apparition ou le renforcement de ces tendances, la compréhension des mécanismes à l'oeuvre apparaît comme un enjeu majeur, non seulement dans une optique d'anticipation, mais également de gestion de tels phénomènes.

Lors de la rupture d'une relation de travail, le droit et le système judiciaire définissent les règles juridiques directement applicables aux modalités de licenciement ; cependant, elles ont également une influence indirecte sur la négociation éventuelle entre l'employeur et le salarié concernant notamment le montant de l'indemnité de licenciement (Section 2). Mais hormis cet impact immédiat, la présence du droit et de la justice (exprimée notamment à travers la fixation des modalités de licenciement) peut jouer un rôle à d'autres étapes distinctes des interactions survenant dans un licenciement : en amont de tout litige, cette présence a un impact sur la relation de travail, notamment sur les investissements des parties en capital spécifique (Section 3). Lors de la rupture de la relation, les modalités de licenciement ne sont pas neutres dans le choix stratégique des agents, notamment de l'employeur, concernant le type de licenciement déclaré (Section 4). Par ailleurs, une fois le conflit éventuellement déclenché par le licenciement, les décisions prises par le système judiciaire et les déterminants de ces décisions influencent le comportement des parties lors de la résolution du conflit, comme par exemple leur volonté de rechercher un arrangement amiable. Dans ce contexte, il semble fondamental de s'intéresser à la question des critères de décision des juges et aux débats actuels concernant la réforme du système judiciaire (Section 5).

2 Les indemnités de licenciement et leurs déterminants

Depuis 1973, un employeur souhaitant licencier un salarié a l'obligation de motiver sa décision en invoquant une "cause réelle et sérieuse" sous peine de sanctions. Les deux causes les plus répandues sont la faute du salarié et l'intérêt de l'entreprise. La faute peut être de deux types : une faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et une faute lourde, reflétant une intention de nuire de la part du salarié. Concernant l'intérêt de l'entreprise, la cause réelle et sérieuse peut être invoquée pour motif économique ou pour insuffisance professionnelle, ou encore absence prolongée risquant d'entraîner des difficultés pour l'entreprise (Ray [2005]). Outre certaines obligations administratives, l'employeur a l'obligation juridique de verser une indemnité de licenciement au salarié licencié, qui varie selon le motif du licenciement et qui est fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire précédant

la rupture⁵.

Si cette indemnité ne satisfait pas le salarié ou s'il estime que son licenciement est injustifié ou que la procédure n'a pas été respectée, le salarié peut contester son licenciement. Deux possibilités s'offrent alors à lui :

- soit les parties tentent de négocier sur l'indemnité de licenciement dans le but de conclure une transaction, sous la menace que l'affaire se retrouve devant la justice si cette négociation échoue⁶ ;
- soit le salarié porte directement plainte contre son employeur auprès du Conseil des Prud'hommes (CPH) pour tenter d'obtenir réparation du préjudice subi. Cependant, la procédure devant le CPH débutant systématiquement par une tentative de conciliation, les parties ont toujours la possibilité de négocier une fois l'affaire introduite devant la justice. Le CPH est chargé de juger le bien-fondé du licenciement et/ou de fixer le montant de l'indemnité de licenciement accordée au salarié.

2.1 La fixation juridique des indemnités de licenciement

En France, la valeur des indemnités de licenciement est régie par le Code du Travail⁷ qui prévoit un montant minimum à respecter appelé "indemnité légale de licenciement", mais peut également être modulée à la hausse, notamment dans le cadre des conventions collectives qui sont négociées au sein de certaines branches d'activités.

Si l'employeur procède à un licenciement pour motif personnel et si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à 2 ans, celui-ci a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté ; si l'ancienneté est supérieure à 10 ans, l'indemnité est majorée d'1/15^e de mois par année d'ancienneté. L'indemnité est double s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique (soit respectivement 2/10^e et 2/15^e)⁸. Toutefois, si le motif de la rupture est une faute grave ou lourde, les indemnités devant être versées par l'employeur sont nulles⁹. Si

⁵Les autres obligations administratives sont, par exemple, la notification du licenciement par lettre recommandée et la convocation du salarié à un entretien préalable lors duquel sont exposés les motifs du licenciement.

⁶L'article 2044 du Code Civil définit la transaction comme "un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître".

⁷Voir notamment Livre Ier, Conventions relatives au travail.

⁸L'employeur doit également verser éventuellement au salarié une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité de préavis. L'indemnité compensatrice de congés payés est due si le salarié n'a pas pris ses congés en totalité avant d'être licencié, tandis que l'indemnité de préavis est due si l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis et équivaut à l'intégralité du salaire qu'il aurait touché en l'effectuant.

⁹Plus précisément, elles sont limitées à l'indemnité de congés payés s'il s'agit d'une faute grave

le salarié porte plainte auprès du CPH et si celui-ci estime le licenciement injustifié (*i.e.* non-fondé sur une cause réelle et sérieuse), il peut lui accorder une indemnité dont le minimum est égal à la rémunération brute dont il bénéficiait pendant les six derniers mois précédant la rupture du contrat de travail. En France et contrairement à d'autres pays tels que l'Espagne, aucun maximum n'est prévu pour cette indemnité, ce qui laisse une latitude aux juges qui peuvent accorder des indemnités relativement élevées : par exemple, d'après une étude de l'OCDE [1999], les indemnités consécutives à un licenciement injustifié sont en moyenne de 15 mois de salaire pour un salarié de 20 ans d'ancienneté, contre 2 mois de salaire si le licenciement est justifié.

Abowd et Kramarz [2003] déterminent, *via* une analyse empirique, les coûts d'embauche et de licenciement des entreprises françaises : selon cette analyse, le coût du licenciement économique par salarié, déterminé par le ratio entre les coûts de licenciements et le nombre de travailleurs licenciés pour motif économique, était en 1992 de 215 000 Francs environ (soit 32 800 Euros). Le coût d'un licenciement (les deux types, économique et pour motif personnel, étant confondus) est selon le même calcul d'environ 95 000 Francs (soit 14 500 Euros). Selon Abowd et Kramarz, le premier nombre représente le seuil élevé et le second, le seuil faible.

D'autres pays européens pratiquent une législation similaire concernant les indemnités de licenciement et exigent également l'existence d'un motif pour justifier tout licenciement. Ainsi, l'analyse de Bertola *et al.* [1999], sur la protection de l'emploi dans certains pays de l'OCDE, ainsi que l'étude plus exhaustive de l'OCDE de 1999 fournissent de nombreuses informations sur la réglementation de la protection de l'emploi appliquée dans les pays de l'OCDE : on y trouve notamment les durées de préavis et indemnités de licenciement légales, les conditions sous lesquelles un licenciement est considéré justifié et injustifié, ainsi que les indemnités attribuées dans le cas d'un licenciement injustifié¹⁰. Les pays les plus généreux en termes d'indemnités de licenciement (définies par la loi ou les conventions collectives) ainsi qu'en termes d'indemnités de licenciement injustifié sont notamment l'Italie, le Portugal ou la Turquie. Dans certains pays, ces indemnités sont très faibles voire inexistantes : c'est le cas par exemple de la Belgique, de la Pologne, de la Suisse, des États-Unis et de la République Tchèque. Cependant, dans certains de ces pays, étant donné l'absence de législation obligeant les employeurs à verser une indemnité de licenciement, il résulte une disparité importante des situations, l'attribution d'indemnités par les tribunaux pouvant fortement varier selon le cas¹¹.

et sont nulles dans le cas d'une faute lourde.

¹⁰Voir Annexe C de Bertola *et al.* [1999] et Annexe 2.A. de l'OCDE [1999].

¹¹L'étude de Bertola *et al.* [1999] complète sur ce point celle de l'OCDE [1999], en détaillant no-

2.2 La négociation des indemnités de licenciement “in the shadow of the law”

La négociation sur les indemnités de licenciement peut se faire soit dans le cadre d’une recherche de transaction, avant que le salarié ait porté plainte devant la justice, soit dans le cadre de la conciliation, dont la tentative est imposée par le CPH avant tout jugement : ce n’est qu’en cas d’échec de la conciliation que les juges du CPH devront juger l’affaire.

Or, dans la littérature relevant de l’analyse économique du droit, de nombreux auteurs se sont intéressés à la question des effets du système juridique sur les négociations pouvant survenir entre des parties à un litige en dehors d’un tribunal : Mnookin et Kornhauser [1979] ont les premiers montré, dans le contexte du divorce, que le droit et le système judiciaire peuvent, par leur simple existence, influencer le règlement amiable d’un conflit entre deux parties sans que l’une d’elles y fasse explicitement appel : la menace de leur intervention suffit à fournir des incitations aux parties lors de la négociation. Cette idée a été reprise et appliquée à la négociation sur les indemnités de licenciement : plusieurs études théoriques et empiriques montrent que le cadre juridique applicable aux indemnités de licenciement joue un rôle dans la négociation sur ces indemnités.

D’un point de vue théorique, le premier à avoir mis en relief le rôle du droit dans les négociations sur les indemnités de licenciement est Malo [2000], dont l’analyse s’applique spécifiquement au contexte de l’Espagne. Malo s’inspire de l’analyse de Spier [1992]¹² pour construire un modèle de négociation en information imparfaite et adopte le cadre suivant : un salarié licencié porte plainte contre son employeur ; le recours au tribunal étant coûteux pour les parties, celles-ci tentent de négocier pour trouver un arrangement amiable. Deux négociations ont lieu en réalité (l’une avant le dépôt de plainte et l’autre au sein du système judiciaire), mais Malo considère par souci de simplicité qu’il s’agit d’une seule négociation. Ainsi, après avoir été licencié, le salarié fait à la firme une offre S “à prendre ou à laisser”, représentant l’indemnité qu’il souhaite obtenir : celle-ci accepte l’offre si elle est inférieure à sa disposition à payer pour le licenciement, notée x . Cette disposition à payer constitue une information privée pour la firme, les croyances du salarié étant représentées par une fonction de distribution uniforme sur l’intervalle $[x_L; x_H]$. Si la firme accepte

tamment les lois consécutives ayant déterminé la protection de l’emploi actuelle dans de nombreux pays de l’OCDE.

¹²Spier [1992] est une extension dynamique de l’analyse de Bebchuk [1984]. Plusieurs revues de littérature ont par ailleurs été consacrées aux modèles de négociation préalable au jugement (voir, par exemple, Cooter et Rubinfeld [1989] et Chappe [2005]).

l'offre, le jeu se termine ; si la firme refuse, il revient au juge de trancher sur le bien-fondé du licenciement et sur les indemnités correspondantes accordées¹³. En cas d'intervention du tribunal, le salarié supporte un coût de C_w et le coût de la firme est supposé nul. Les indemnités versées en cas de licenciement injustifié étant de 45 jours par année d'ancienneté en Espagne, l'auteur pose que l'indemnité de licenciement espérée fixée par le tribunal est égale à $q45ws$, où q représente la probabilité que le licenciement soit jugé injustifié, w le salaire journalier et s l'ancienneté du salarié en années ; en cas de jugement, le montant reçu par le salarié est donc de $q45ws - C_w$. Le problème de ce dernier est de faire à la firme une offre qui lui permette de maximiser sa propre utilité :

$$\max_S \int_S^{x_H} v(S)f(\xi)d\xi + \int_{x_L}^S v(q45ws - C_f)f(\xi)d\xi$$

où $f(\cdot)$ représente la fonction de densité de la distribution uniforme et $v(\cdot)$, la fonction d'utilité espérée du salarié (avec $v' > 0$ et $v'' < 0$, suivant l'hypothèse d'aversion au risque du travailleur). Le résultat de la maximisation permet de trouver que $S^* = (x_H + q45ws - C_w)/2$ si le salarié est neutre à l'égard du risque¹⁴. Si le paiement espéré du procès est inférieur à x_H et si la véritable disposition à payer de la firme se situe dans l'intervalle $[q45ws - C_w; x_H]$, celle-ci rejettera toute offre contenue dans cet intervalle parce qu'elle préférera aller en procès. Ainsi, l'offre maximale que peut faire le salarié à la firme est donnée par $S = q45ws - C_w$. Autrement dit, les variables-clés dans la négociation sur l'indemnité de licenciement (exerçant un impact positif) sont la probabilité que le licenciement soit reconnu injustifié (q) et l'indemnité correspondante accordée ($45ws$), deux variables directement liées au droit et au système judiciaire.

Suivant le cadre théorique de Bebchuk [1984], Malo et Perez [2003] étudient également le processus de négociation sur les indemnités de licenciement "in the shadow of the law", mais dans une optique comparative entre l'Europe et les Etats-Unis : en Europe, le droit précise certains maxima et/ou minima pour la fixation de l'indemnité de licenciement, réduisant ainsi le choix des juges ; aux Etats-Unis, les juges déterminent en toute liberté l'indemnité de licenciement en fonction de leur évaluation du préjudice subi par le salarié¹⁵. Les paramètres et variables du modèle sont les suivants : i / L'indemnité légale est notée W . Dans le contexte européen,

¹³Si le licenciement est reconnu justifié par le juge, alors le salarié ne perçoit aucune indemnité.

¹⁴L'aversion au risque du travailleur réduit le montant de l'indemnité de licenciement négociée. Ce résultat est relativement intuitif dans la mesure où l'aversion au risque limite le pouvoir de négociation du salarié, toutes choses égales par ailleurs.

¹⁵Pour une exposition détaillée des principales différences entre les traditions dites de *Common Law* et *Civil Law*, voir Cooter et Ulen [2003].

cette indemnité est connue des parties dans la mesure où elle est fixée de manière exogène par le droit, tandis qu'elle est considérée comme une variable aléatoire dans le contexte américain puisqu'elle est déterminée de manière discrétionnaire par le juge ; *ii*/ Quel que soit le contexte législatif considéré, les parties sont supposées supporter des coûts de justice, notés C_f (pour la firme) et C_w (pour le travailleur), qui sont de connaissance commune ; *iii*/ La disposition à payer de la firme, interprétée ici comme le montant maximum qu'elle accepterait de verser lors de la négociation pour échapper à un jugement incertain du tribunal, est notée B ; le salarié a également un équivalent certain, noté A , qui représente la somme minimale qu'il souhaite recevoir pour éviter le procès. Dans le cadre européen, A (B) dépend des paramètres W , C_w (C_f) et du degré d'aversion au risque du travailleur (de la firme). Dans le cadre américain, A (B) dépend de la valeur estimée de W par le travailleur (la firme), de C_w (C_f) et du degré d'aversion au risque du travailleur (de la firme). Dans ce dernier cas, les parties sont confrontées à une double incertitude sur la décision du juge, concernant à la fois la qualification qu'il donnera au licenciement (justifié ou non) et le montant de l'indemnité qu'il décidera d'imposer (en cas de licenciement injustifié uniquement). Le déroulement du jeu est alors le suivant : la firme, qui ne connaît pas A mais qui connaît les fonctions de densité $f(\cdot)$ et de distribution cumulative $F(\cdot)$ qui lui sont associées, joue ici la première et fait une offre à prendre ou à laisser au salarié¹⁶. Celui-ci accepte cette offre si elle est au moins équivalente à A (*i.e.* $A \leq S$) et recourt au juge dans le cas contraire (*i.e.* $A > S$). Le problème de la firme est ainsi de déterminer l'offre S^* qui minimise ses coûts espérés de licenciement $EC(S)$:

$$\min_S EC(S) = [F(S)S + (1 - F(S))B]$$

L'objectif des auteurs est alors de déterminer l'influence de W , qui est un paramètre de politique législative, sur l'offre optimale S^* , la probabilité d'accord optimale $q^* = F(S^*)$ et les coûts de licenciement $EC^* = EC(S^*)$. L'analyse de statique comparative qui est menée permet de mettre en lumière deux résultats majeurs : 1/ Une baisse de l'indemnité légale W induit une diminution de l'indemnité négociée S^* , ce qui peut, sous certaines conditions relatives aux bornes de la fonction de densité $f(\cdot)$, entraîner une baisse des coûts de licenciement EC^* et améliorer la probabilité q^* que les parties parviennent à un règlement amiable du licenciement ; 2/ Le passage du système européen au contexte américain améliorerait les chances

¹⁶L'hypothèse selon laquelle la firme est le premier joueur n'est pas neutre sur le résultat de la négociation dans la mesure où cette dernière se voit conférer un pouvoir d'ultimatum. Le rôle de cette hypothèse est discuté dans l'article de Bebchuk [1984] et, plus largement, dans la littérature sur la négociation (Muthoo [1999]).

que les protagonistes ont de parvenir à un accord mais aurait un effet ambigu sur les coûts de licenciement. Ces deux résultats sont naturellement à rapprocher des recommandations habituelles quant à la volonté des autorités de diminuer les coûts de licenciement souvent jugés prohibitifs en France et en partie responsables du manque de flexibilité du marché du travail (Cahuc [2003]). Ils remettent en effet en cause l'idée selon laquelle une diminution de l'indemnité légale et/ou une transition vers le contexte législatif anglo-saxon suffirait(aient) à limiter les coûts de licenciement. Dans une optique plus large que celle de Malo [2000], l'analyse de Malo et Perez [2003] a l'intérêt de montrer le rôle prépondérant de l'environnement juridique encadrant le licenciement sur le comportement de négociation des parties lors de la rupture du contrat de travail et de discuter des implications de politiques législatives visant à modifier cet environnement (*via*, notamment, une modification du montant de l'indemnité légale de licenciement).

Goerke et Pannenberg [2006] complètent les analyses précédentes, non seulement par une analyse empirique, mais également sur deux points théoriques. D'une part, leur objectif est de déterminer si l'existence et le montant des indemnités de licenciement varient de façon systématique avec les règles juridiques définies non seulement par le droit du travail, mais également par le droit fiscal. Cette prise en compte de la fiscalité vient du fait qu'en Allemagne, jusque récemment, les indemnités de licenciement dépassant un certain montant étaient soumises à taxation¹⁷ : les auteurs souhaitent examiner quel impact a pu avoir un changement de législation concernant le montant exempté de taxe sur l'indemnité de licenciement. D'autre part, l'analyse de Goerke et Pannenberg [2006] reflète plus justement la réalité puisqu'ils considèrent la possibilité d'une négociation à deux étapes du jeu : lors du licenciement et une fois que le salarié a porté plainte. Le jeu est en information imparfaite : après que la Nature a choisi le coût pour l'employeur de faire une offre d'indemnité de licenciement, celui-ci décide de faire ou non une offre au salarié. En l'absence d'offre, le salarié a le choix entre accepter le licenciement et aller en procès ; si une offre est faite, il peut l'accepter ou la refuser ; ce choix dépend du coût de porter plainte, déterminé par la Nature. S'il décide de porter plainte, une phase de conciliation s'ouvre avec une nouvelle proposition de la part de la firme : selon le bénéfice retiré du fait d'obtenir un verdict, il décide d'accepter ou d'aller devant

¹⁷Jusqu'en 1998, les indemnités de licenciement étaient exemptées de taxe si elles étaient inférieures à un plafond de 12 271 Euros pour la catégorie de base (ce plafond variait selon les catégories de travailleurs et était plus élevé, par exemple, pour les salariés de plus de 50 ans ayant une ancienneté de plus de 15 ans). En 1999, deux changements sont intervenus et ont alourdi la taxation : d'une part, le plafond d'exemption a été réduit à 8 181 Euros et d'autre part, le taux de taxation a augmenté pour les indemnités dépassant ce seuil.

le juge. Le premier résultat montre qu'une hausse de la taxe sur les indemnités de licenciement réduit leur probabilité d'occurrence, ce qui s'explique de la façon suivante : si le salarié n'obtient pas d'indemnités de licenciement au départ, une hausse de la taxe a pour effet de réduire la probabilité que ce salarié porte plainte et donc de diminuer la probabilité que la firme fasse une offre ; si le salarié se voit proposer une indemnité dès le départ, la hausse de la taxe n'a pas d'effet sur sa probabilité de porter plainte parce que le montant obtenu par le tribunal ou par un arrangement est réduit du même montant (*résultat 1*). Par ailleurs, sous la condition que l'offre optimale de la firme durant la conciliation est plus élevée que le jugement qui serait accordé par le tribunal, une hausse du taux de taxation sur les indemnités réduit leur montant (*résultat 2*). Enfin, en supposant que le gain d'obtenir un verdict soit distribué de façon uniforme et qu'une caractéristique spécifique à l'individu, notée x (telle que l'âge, l'ancienneté ou l'obligation de versement d'une pension), augmente la probabilité que des indemnités soient accordées par le tribunal, alors cette caractéristique personnelle augmentera la probabilité d'obtention d'indemnités de façon générale (*résultat 3*). L'analyse empirique sur données de panel à partir du "German Socio-Economic Panel" (GSOEP) sur la période 1991-2003 confirme certains de ces résultats puisqu'elle permet de montrer que des changements dans la taxation de l'indemnité de licenciement ont eu un impact négatif sur leur occurrence pour le groupe de salariés ayant été les plus affectés par ces changements (confirmation partielle du *résultat 1*). En outre, l'analyse descriptive met en relief le fait que les critères définis par le droit ou les tribunaux quant à l'obligation de versement d'indemnités ou quant à leur valeur sont corrélés avec l'occurrence et le montant de ces indemnités (confirmation du *résultat 3*). Dans l'analyse de Goerke et Pannenberg [2006], une suggestion implicite est faite : les tribunaux prendraient en compte des éléments propres au salarié tels que son âge ou son ancienneté dans leurs décisions concernant l'attribution d'indemnités de licenciement. Cette hypothèse n'est pas faite par Malo [2000] ou Malo et Perez [2003] qui ne prennent pas en compte la structure de décision des juges sur l'indemnité de licenciement, mais seulement le résultat du verdict concernant l'identité du gagnant du procès et le montant de l'indemnité. Cette prise en compte pose la question des déterminants des indemnités de licenciement reçues par les salariés, qu'elles soient négociées entre les parties, décidées par l'employeur ou attribuées par un tribunal.

2.3 Les autres déterminants des indemnités de licenciement

D'autres aspects que ceux définis par le droit ont un impact sur les indemnités de licenciement versées par l'employeur. Ainsi, dans une étude consacrée à l'Alle-

magne, où le droit ne précise explicitement ni le montant ni même l'obligation de versement d'indemnités de licenciement, Grund [2006] a pour objectif de déterminer quels types de salariés reçoivent des indemnités. Il utilise les données du GSOEP de 1991 à 2002 avec un double objectif : il s'agit d'une part, de déterminer le montant des indemnités de licenciement et d'autre part, d'analyser la sous-population de salariés ayant reçu des indemnités de licenciement afin de trouver les déterminants de leur valeur. Les variables définissant la sous-population sont des caractéristiques individuelles telles que le sexe, l'âge, le nombre d'années d'études, le statut marital, l'ancienneté, ainsi que des caractéristiques professionnelles, comme la taille de la firme et la branche d'activités. L'analyse descriptive met en relief que moins d'un tiers des salariés licenciés reçoit une indemnité. Par ailleurs, Grund utilise une analyse probit bivariable dans laquelle la variable dépendante prend la valeur 1 si l'individu reçoit une indemnité et la valeur zéro sinon. Celle-ci révèle que la taille de la firme, l'ancienneté du salarié et le fait d'être une femme ont un impact positif significatif sur le fait d'obtenir une indemnité de licenciement. Par ailleurs, le secteur d'activité joue également un rôle dans l'attribution des indemnités de licenciement, puisque la probabilité d'obtention d'une indemnité est particulièrement élevée pour les salariés du secteur marchand et est à l'inverse très faible dans les secteurs de l'agriculture et de la construction. En outre, les déterminants les plus significatifs du montant des indemnités sont le salaire antérieur au licenciement, l'ancienneté et l'âge, qui ont un impact positif. Enfin, il faut noter que la variance des indemnités est extrêmement élevée dans la mesure où un quart des indemnités ne dépasse pas 2000 euros et 20% de ces dernières dépassent 20 000 euros.

Concernant la France, aucune analyse n'a permis de montrer les déterminants des indemnités de licenciement de façon précise. Cependant, Abowd et Kramarz [2003] fournissent des éléments de réponse, même si leur objectif est plus large puisqu'il consiste à évaluer empiriquement les coûts d'embauche, de séparation et de mise à la retraite des salariés d'entreprises françaises. Les coûts des séparations n'intègrent pas seulement les indemnités de licenciement versées aux salariés, mais également des coûts indirects imposés à l'employeur par le droit du travail (coûts essentiellement administratifs). A partir de trois bases de données différentes datant toutes de 1992¹⁸, les auteurs montrent notamment que le niveau de qualification des salariés a un impact sur ces coûts. En effet, les licenciements individuels des ingénieurs et dirigeants sont coûteux et ont une structure convexe. De plus, la décomposition des caractéristiques individuelles montre que l'indemnité de licenciement

¹⁸Il s'agit de l'Enquête sur la Structure des Salaires, la Déclaration Mensuelle de Mouvement de Main d'Oeuvre et l'Enquête sur la Structure des Emplois.

ment versée par l'employeur varie positivement avec l'ancienneté et avec la différence entre l'âge et l'ancienneté. Les résultats sont cependant à relativiser dans la mesure où les établissements de moins de 20 salariés ne sont pas pris en compte ; cette étude reposant en outre sur des données relativement anciennes.

3 L'impact ex ante des indemnités de licenciement

Une question récurrente dans la littérature est celle des incitations à l'effort créées par la menace d'un licenciement : de nombreuses études empiriques montrent l'existence d'une relation négative entre la performance d'un salarié et sa probabilité d'être licencié (Weisbach [1988], Jensen et Murphy [1990], Kaplan [1994]). Une question similaire se pose concernant les indemnités de licenciement et leur impact sur l'effort du salarié ou ses investissements en capital humain spécifique (ces deux notions étant substituables dans la plupart des analyses¹⁹. Dans les études consacrées à cette question, les indemnités de licenciement sont choisies comme "proxies" de la protection de l'emploi au sens large et peuvent avoir deux effets opposés. D'un côté, la protection de l'emploi incite les salariés à investir dans du capital spécifique : en effet, percevant à travers la protection de l'emploi une relation de travail de long terme, ceux-ci sont incités à s'adapter au maximum à l'emploi pour lequel ils ont été embauchés, notamment en investissant dans du capital humain (Estevez-Abe *et al.* [2001], Wasmer [2006]). Les indemnités de licenciement ont dans ce cas un "effet incitatif". Cet effet incitatif peut partiellement justifier le niveau de rigueur relativement important de la réglementation française du licenciement individuel²⁰, alors même que le débat se focalise généralement sur ses effets néfastes en termes de performance du marché du travail²¹. D'un autre côté, l'existence d'indemnités de

¹⁹Pour le salarié, il s'agit d'investissements spécifiques en capital humain, comme le suivi d'une formation à l'utilisation de biens matériels tels qu'une machine ou un logiciel propres à l'entreprise ; pour la firme, il s'agit d'investissements spécifiques en capital physique, tels que l'achat de ces biens matériels.

²⁰A cet égard, le rapport de l'OCDE [1999] met en évidence une "exception française" : au sein d'un groupe de 22 pays de l'OCDE, seule la France a accentué la rigueur de la protection de l'emploi entre la fin des années 80 et la fin des années 90. Ce phénomène s'est récemment accentué avec la loi de modernisation sociale de janvier 2002, partiellement amendée en janvier 2003 (Cahuc [2003]).

²¹De nombreuses études empiriques mettent en effet en évidence le fait qu'un accroissement de la rigueur de la protection de l'emploi entraîne un allongement de la durée du chômage, du fait de l'impact négatif de la protection de l'emploi sur les créations d'emploi (Bentolila et Bertola [1990]), et une baisse du taux d'emploi, l'allongement de la durée du chômage se traduisant par

licenciement rend, par définition, le licenciement moins coûteux pour le salarié qui peut être désincité à investir puisque la menace en cas d'inadaptation à leur emploi est moins importante : les indemnités ont alors un effet qualifié de "léthargique" (Ichino et Riphahn [2005], Goerke [2003]). Les analyses théoriques et empiriques visant à étudier cette question divergent assez fortement quant aux conclusions : les premières vont globalement dans le sens soit d'un effet incitatif, soit d'un arbitrage entre les deux effets, tandis que les secondes plaident davantage pour un effet léthargique.

D'un point de vue théorique, Suedekum et Ruehmann [2003] ont pour objectif de déterminer quel effet (parmi les deux possibles) l'emporte théoriquement sur l'autre, c'est-à-dire quel impact a précisément l'indemnité de licenciement sur les investissements spécifiques effectués par le salarié. Le cadre théorique est un modèle d'équilibre partiel à deux périodes dans lequel des salariés identiques sont employés par une même firme et choisissent leur niveau d'investissement. Le marché est imparfaitement concurrentiel et la firme a un certain degré de pouvoir de marché monopolistique. Le profit de la firme à la période t est le suivant :

$$\pi_t = p_t X_t - F_t - w_t L_t \quad (1)$$

où p_t représente le prix de vente par unité produite, X_t le nombre d'unités produites, F_t les coûts fixes de l'entreprise, w_t le taux de salaire par unité de travail (déterminé par le marché) et L_t le nombre d'unités de travail utilisées par la firme ($t = 1, 2$). Le pouvoir de marché de l'entreprise lui permet de majorer le prix de vente d'un facteur $1/\mu$ ($0 < \mu < 1$) tel que :

$$p_t = \frac{1}{\mu}(\beta w)$$

où $1/\beta$ est la productivité marginale du travail, telle que $L_t = \beta X_t$ ²².

A la première période, les salariés peuvent investir dans du capital humain, noté h , afin d'accroître le nombre d'unités de travail. Les gains de la firme (captés des déperditions de capital humain qui poussent des chômeurs à devenir inactifs (Nickell [1997], Machin et Manning [1999])). A cet égard, la protection de l'emploi favorise la segmentation du marché du travail entre, d'une part, des salariés protégés, bénéficiant d'emplois stables, et d'autre part des salariés contraints d'accepter des emplois à durée limitée et des chômeurs confrontés à une faible probabilité de retour à l'emploi (Saint-Paul [2000]). L'effet de la protection de l'emploi sur le taux de chômage reste quant à lui relativement ambigu dans la mesure où les résultats sont très sensibles aux spécifications des équations utilisées et des indicateurs retenus pour mesurer la protection de l'emploi (Bertola [1992], Belot et Van Ours [2001]).

²²En outre, cette égalité suppose que le travail est le seul facteur de production. Les auteurs font également l'hypothèse que le taux de salaire est constant dans le temps (*i.e.* $w_1 = w_2 = w$).

par la part variable du profit) et des travailleurs (captés par la masse salariale qu'ils se partagent de manière égalitaire entre eux) sont croissants par rapport au niveau de capital humain des salariés. Tous ces salariés sont supposés identiques et adopter le même comportement d'investissement, ce qui fait que le travailleur représentatif choisira le niveau d'investissement optimal h^{*23} . Cependant, l'environnement dans lequel évoluent les protagonistes est stochastique dans la mesure où un choc exogène, survenant au début de la deuxième période et portant sur le montant des coûts fixes de la firme à cette période, peut contraindre cette dernière à cesser son activité et licencier ses employés²⁴. En l'absence de protection de l'emploi, la firme reste sur le marché en seconde période si le profit est positif (*i.e.* $\pi_2 > 0$) et procède à la liquidation dans le cas contraire. Cependant, l'existence d'indemnités de licenciement, comme variables de protection de l'emploi, rend l'arrêt de l'activité plus coûteuse et modifie la condition de liquidation : l'activité est maintenue en seconde période si le profit est supérieur aux indemnités de licenciement versées à l'ensemble des travailleurs licenciés (*i.e.* $\pi_2 > -sL_1$, où s est le montant de l'indemnité reçue par chaque salarié)²⁵.

Dans ce contexte, le problème du salarié est de choisir le niveau d'investissement h qui maximise son utilité espérée inter-temporelle :

$$\max_h \psi = [w - \alpha(h)h + \delta(\rho hw + (1 - \rho)(s + w))] \quad (2)$$

où δ est le taux d'escompte, h le niveau d'investissement choisi, $\alpha(h)$ le coût unitaire subi par le travailleur (respectant l'hypothèse standard de convexité) et ρ la probabilité que la firme reste active en seconde période²⁶. Cette utilité espérée est constituée de deux arguments : le gain net du travailleur à la période 1 (*i.e.* $w - \alpha(h)h$) et son

²³Notons que chaque travailleur peut être incité à adopter un comportement de passager clandestin en choisissant un niveau d'investissement sous-optimal bénéficiant de l'externalité positive induite par l'investissement effectué par les autres employés. Ce comportement stratégique n'est pas pris en compte par les auteurs.

²⁴Les coûts fixes de deuxième période, notés F_2 , sont effet considérés comme une variable aléatoire distribuée uniformément sur l'intervalle $[F_1 - c, F_1 + c]$, où $c > 0$ est un paramètre exogène.

²⁵Les auteurs supposent que le montant s de l'indemnité de licenciement ne dépend pas du niveau d'investissement h effectué par le salarié. Il est à noter que cette hypothèse n'est pas triviale dans la mesure où un juge pourrait être amené à tenir compte de cet investissement, possiblement observable, dans la détermination de l'indemnité à verser à l'employé licencié. Cette remarque ne s'applique pas directement au modèle décrit ici dans la mesure où la présence de cette tierce partie n'est pas explicitement prise en compte.

²⁶Nous savons que $\rho = Pr(\pi_2 > -sL_1)$. En utilisant l'équation (??) et après manipulation, nous obtenons : $\rho = Pr(F_2 < whL_1(1 - \mu)/\mu + sL_1)$. Ainsi, pour une valeur donnée des coûts fixes de deuxième période, la probabilité que la firme reste active dépend positivement du niveau d'investissement (ou de capital humain) et du montant de l'indemnité de licenciement.

gain net (actualisé) à la période 2 qui dépend de la probabilité associée à la présence de la firme sur le marché (*i.e.* $\delta(\rho hw + (1 - \rho)(s + w))$).

La résolution du programme (??) et un exercice de statique comparative permettent de mettre en évidence l'impact de l'indemnité de licenciement s sur le niveau de capital humain optimal h^* . Ainsi, si le pouvoir de marché de la firme est suffisamment faible (*i.e.* $\mu > 1/2$), alors une hausse de l'indemnité de licenciement induit un accroissement du niveau d'investissement optimal (*i.e.* $dh^*/ds > 0$). L'intuition expliquant ce résultat est la suivante. Dans le cas où le pouvoir monopolistique de la firme est suffisamment faible, la part du rendement de l'investissement obtenue par le travailleur est élevée relativement à celle captée par l'employeur dans la mesure où l'augmentation espérée de la masse salariale partagée de manière égalitaire entre les employés est plus importante que celle du profit variable obtenu par la firme. Ainsi, si le montant de l'indemnité de licenciement augmente, il est optimal pour le travailleur d'accroître ses chances de maintenir son emploi au sein de la firme en augmentant son niveau de capital humain (*i.e.* l'effet incitatif de la protection de l'emploi l'emporte sur l'effet léthargique). Au contraire, dans le cas où le pouvoir de marché de la firme est suffisamment élevé, l'employé se voit exproprié par cette dernière d'une partie des rendements de son investissement (alors même qu'elle n'en assume pas le coût), ce phénomène l'incitant à sous-investir en capital humain de manière à maximiser ses chances de recevoir l'indemnité de licenciement s (*i.e.*, l'effet léthargique de la protection de l'emploi l'emporte sur l'effet incitatif)²⁷.

Dans une optique similaire, Belot *et al.* [2006] étudient les incitations à l'effort (spécifique) que génère la protection de l'emploi, captée dans leur modèle à travers les coûts que subit la firme en cas de licenciement (et non l'indemnité qu'elle verse au salarié licencié). Ces coûts prennent la forme d'une taxe versée à l'Etat. Dans le cadre d'un modèle d'équilibre général, les auteurs montrent qu'une augmentation des coûts de licenciement ou qu'une amélioration de l'adéquation du salarié à son emploi entraînent une diminution du risque de licenciement et ainsi un accroissement de l'effort effectué par le travailleur au sein de la relation. En effet, le pouvoir de négociation du salarié lors du partage des profits liés à l'effort s'améliore et limite ainsi le phénomène de "hold-up" précédemment explicité. De ce point de vue, une hausse des coûts de licenciement améliore le bien-être social dans la mesure où elle permet de réduire le problème de sous-investissement de la part du salarié et d'accroître ainsi le niveau de production. Cependant, cette amélioration du pouvoir de marchandage du travailleur a un effet pervers du point de vue de la firme puis-

²⁷Ce phénomène de *hold-up* a largement été étudié dans la littérature relative à l'incomplétude des contrats et à l'allocation des droits de propriété (voir, par exemple, Grout [1984], Hart et Moore [1990], Hart [1995]).

qu'elle entraîne un accroissement du salaire perçu par ce dernier, cet effet s'ajoutant à la hausse des coûts de séparation directement provoquée par l'accroissement des coûts de licenciement. Au total, l'effet positif (*i.e.* l'augmentation de l'effort) l'emporte sur l'effet négatif (*i.e.* la hausse du salaire versé) si l'effort est suffisamment élastique. Sous cette condition, la hausse des coûts de licenciement bénéficie aux deux parties et maximise ainsi le bien-être social²⁸. De manière générale, cette analyse a l'intérêt de montrer que le niveau optimal de protection de l'emploi varie selon les caractéristiques des salariés, telles que l'adéquation du travailleur à son emploi et l'élasticité de l'effort²⁹. Suivant les implications macroéconomiques de leur analyse, les auteurs soulignent que la protection de l'emploi peut être trop faible dans certains pays (ne protégeant pas suffisamment les salariés contre un comportement opportuniste de capture de rente de la part de la firme) et trop élevée dans d'autres (incitant l'employeur à limiter la création d'emplois).

Ces différents modèles considèrent comme seule variable de protection de l'emploi les coûts de licenciement. En particulier, ils n'envisagent pas la possibilité d'intervention du système judiciaire à la suite du licenciement, qui fait pourtant partie des mécanismes de protection de l'emploi. Or, l'éventualité que le juge intervienne en cas de licenciement afin de fixer l'indemnité à verser au salarié peut accroître les incitations à l'investissement. A ce titre, dans une perspective d'analyse de l'effet de l'indemnité de licenciement sur les investissements des parties, la prise en compte non seulement de l'indemnité fixée par la législation mais également de l'indemnité fixée par le juge semble justifiée. Ainsi, Deffains *et al.* [2007] étudient l'impact de l'indemnité de licenciement sur les investissements spécifiques des deux parties ; ils supposent que le licenciement mène à une négociation sur l'indemnité de licenciement et qu'en cas de désaccord, un juge sera chargé de déterminer sur le montant de l'indemnité de licenciement en prenant en compte les investissements réalisés par chaque partie. L'objectif de leur étude est de déterminer s'il est important que le juge puisse intervenir et, si tel est le cas, comment il devrait prendre sa décision de façon à fournir aux parties les incitations optimales à investir. Les auteurs montrent que l'indemnité fixée par le juge détermine les pouvoirs de négociation des parties lors de la négociation sur la prime, jouant ainsi un rôle déterminant dans les choix d'investissement des parties. L'effet de l'indemnité de licenciement sur ces décisions est ainsi

²⁸Cet effet collectivement bénéfique serait a priori plus important si les coûts de licenciement étaient considérés uniquement comme une indemnité versée au travailleur, consistant ainsi en un transfert et non une perte au niveau social.

²⁹Cette analyse complète en cela l'approche de Suedekum et Ruehmann [2003] qui montrent que l'efficacité de la protection de l'emploi dépend des caractéristiques de la firme, à savoir son pouvoir de marché.

démonstré et rendu possible par la présence du système judiciaire. Azetsu et Kumagai [2006] considèrent également la possible intervention du système judiciaire et l'influence du niveau d'effort choisi sur le jugement (*i.e.* ici sur la probabilité de victoire de chaque partie en cas de procès) et mettent en relief leur interdépendance. Les auteurs précisent notamment que l'existence de l'effet léthargique, précédemment explicité, est fondée sur l'absence d'une telle interdépendance, à savoir l'hypothèse selon laquelle la probabilité de victoire du salarié en cas de procès est indépendante du niveau d'effort fourni par ce dernier lors de la relation de travail. Durant la relation de travail, le salarié peut soit fournir un effort nul (salarié "tire-au-flanc"), soit fournir un effort positif; or, les auteurs montrent que l'effet positif de l'indemnité de licenciement sur l'effort du salarié dépend du lien entre cet effort et la précision du jugement. Cela vient du fait qu'un salarié tire-au-flanc peut être licencié sans indemnité (licenciement pour faute), tandis qu'un salarié travailleur doit recevoir une indemnité de licenciement de la part de son employeur. Si le salarié licencié porte plainte, la justice doit déterminer si le licenciement était injustifié, auquel cas le salarié licencié reçoit une indemnité de licenciement, ou justifié, auquel cas il ne reçoit rien. Si la justice possédait une information parfaite sur l'effort du salarié, cela lui procurerait une incitation à exercer un effort élevé de façon à se voir allouer une indemnité de licenciement par le juge. Mais l'évaluation du licenciement par la justice peut être erronée : ainsi, ce n'est que si le juge évalue correctement l'effort du salarié qu'une hausse de l'indemnité de licenciement réduit le bénéfice attendu du tire-au-flanc et a donc des vertus incitatives en terme d'investissement. Dans le cas contraire, l'augmentation de l'indemnité de licenciement incite toujours le travailleur à "tirer au flanc" dans la mesure où le licenciement est moins coûteux pour lui (effet léthargique).

D'un point de vue empirique, cette variable (l'effort) étant par nature inobservable, aucune étude réelle portant sur le niveau d'effort des salariés et leurs déterminants n'a été menée. Cependant, les analyses ayant pour objet d'étude le lien entre protection de l'emploi et effort considèrent le nombre de jours d'absence comme une "proxy" du comportement du salarié en terme d'effort. De plus, ces analyses ne captent pas la protection de l'emploi à travers l'indemnité de licenciement, mais à travers des "proxies" représentant le risque de licenciement. Dans le contexte italien, Ichino et Riphahn [2005] ont pour objectif d'évaluer l'effet de la protection de l'emploi sur le comportement des travailleurs. Comme paramètre de protection de l'emploi, ils utilisent non pas l'indemnité de licenciement, contrairement aux analyses théoriques, mais la fin de la période d'essai. En effet, durant cette période de trois mois, un salarié peut être licencié sans motif précis tandis que passé ce délai,

il bénéficie d'une protection normale de son emploi que lui confère la législation. La variable expliquée est le changement de comportement en terme d'absentéisme une fois cette période terminée, représenté par la différence entre le nombre moyen de jours d'absence pendant et après la période d'essai. La variable explicative, à savoir la fin de la période d'essai, ainsi que de nombreuses variables de contrôle saisonnières et invariantes dans le temps (telles que l'âge, le nombre d'années d'études, le statut marital) sont introduites dans une régression sur données de panel. Le résultat stipule que l'absentéisme augmente fortement lorsque la sécurité de l'emploi est garantie pour les employés : ainsi le nombre moyen de jours d'absence par semaine est multiplié par trois pour les hommes une fois leur période d'essai terminée³⁰.

Ce lien entre protection de l'emploi et absentéisme ne semble pas être une singularité propre à l'Italie³¹. Riphahn [2004] utilise des données de panel allemandes et part du constat que le risque de licenciement est plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public : d'une part, les critères de licenciement requis dans le secteur public sont plus sévères que dans le secteur privé et d'autre part, certains salariés du secteur public ne peuvent plus être licenciés s'ils ont atteint un certain âge et une certaine ancienneté. Riphahn réalise une estimation "differences-in-differences" : elle étudie la différence de comportement en terme d'absentéisme entre secteurs privé et public avant et après que la condition âge-ancienneté assurant le maintien dans l'emploi a été remplie. L'hypothèse est la suivante : lorsque les effets de l'âge et de l'ancienneté (ainsi que d'autres variables relatives à la santé, à l'industrie ou aux caractéristiques personnelles) ont été contrôlés pour toute différence d'absences entre les deux secteurs, la différence de comportement tient aux règles de protection de l'emploi qui diffèrent également. Les résultats révèlent que le fait d'atteindre une position de "non-licenciable" a pour effet d'accroître de plus de 30% le nombre moyen de jours d'absence annuel.

Les analyses empiriques se rapprochant de l'étude de l'impact de la protection de l'emploi sur le comportement du salarié vont donc clairement dans le sens de l'effet léthargique de la protection de l'emploi ; cela ne corrobore pas les résultats théoriques puisque ceux-ci plaident en faveur, soit d'un effet incitatif, soit d'un balancement entre les deux effets selon les cas. Par ailleurs, alors que certaines analyses théoriques intègrent le comportement d'investissement des deux parties à la relation de travail (Suedekum et Ruedemann [2003], Deffains *et al.* [2007]), les études

³⁰Pour les femmes, le même phénomène est observé après la période d'essai, mais dans des proportions moindres en termes relatifs : cela vient du fait que même avant la fin de cette période, elles sont plus absentes que les hommes en moyenne.

³¹A notre connaissance, aucune étude relative à l'impact de la protection de l'emploi sur l'absentéisme n'a été menée sur données françaises.

empiriques ne considèrent que le comportement du salarié. Enfin, la comparaison des résultats empiriques aux prédictions théoriques est difficile étant donné que les variables explicatives utilisées pour les tests économétriques sont des proxies parfois très approximatives des variables prises en compte de façon théorique.

4 L'impact des modalités de licenciement sur la forme du licenciement

Le montant des indemnités de licenciement est fortement lié au type du licenciement. En effet, comme cela a été évoqué précédemment, les indemnités dont bénéficie le salarié ainsi que les obligations de l'employeur varient selon le motif invoqué par ce dernier lors du licenciement. Dans la majeure partie des pays européens, le coût d'un licenciement économique, en termes de durée, de lourdeur de la procédure administrative et d'importance des indemnités, est plus élevé pour l'employeur que celui d'un licenciement pour motif personnel. De la même façon, le coût d'un licenciement jugé injustifié par un tribunal peut atteindre des montants très élevés³². Or, cette différence, à la fois en termes de gains pour l'employé licencié et de coûts pour l'employeur qui prend cette décision, peut inciter à utiliser la législation de façon stratégique. Ainsi, de ce point de vue, un salarié licencié pour motif personnel a intérêt à déclarer qu'il a été licencié soit abusivement (*i.e.* sans motif valable), soit économiquement. Symétriquement, l'employeur, faisant face à un coût plus faible en cas de licenciement pour motif personnel, a une forte incitation à déclarer un licenciement économique comme licenciement pour motif personnel. Plusieurs auteurs analysent les incitations à la manipulation du cadre juridique, ainsi que les déterminants de ces incitations, et évoquent l'existence soit d'un conflit soit d'une mutualité d'intérêts sur les motifs de licenciement.

Blanchard et Tirole [2004] évoquent l'existence de deux types de manipulation possibles dans le cadre de la terminaison d'un contrat de travail. Selon eux, le traitement des licenciements ouvre la porte à un "report de responsabilité" entre l'employeur et le salarié : premièrement, l'entreprise souhaitant éviter le versement d'indemnités de licenciement à la caisse d'allocations chômage (dues dans le cas d'un licenciement économique) peut être incitée à déclarer injustement que le salarié a commis une faute, désignant le licenciement comme "licenciement pour faute" ; deuxièmement, un salarié souhaitant quitter son entreprise peut être amené à "tirer au flanc" de façon délibérée avec l'objectif de se faire licencier afin de toucher les

³²OCDE [1999] : voir Annexe 2.A.5.

allocations chômage. Par ailleurs, les parties (employeur et salarié) peuvent adopter un comportement de collusion dans le cas où le salarié souhaiterait démissionner : en reclassifiant un départ volontaire en licenciement, les parties peuvent s'entendre de façon à ce que le salarié perçoive des allocations chômage (dont il n'aurait pas bénéficié en cas de démission)³³. Ce type de licenciement "à l'amiable" ou "de complaisance" n'est pas coûteux pour l'entreprise du moment qu'il n'est pas contesté et procure un gain au salarié. Le bénéfice de cette opération est donc collectivement positif pour les parties mais se fait au détriment de la caisse d'assurance chômage, qui doit prendre en charge le versement des allocations chômage non dues au salarié³⁴.

Plusieurs études statistiques récentes de la DARES font le constat d'une substitution des licenciements économiques par les licenciements pour motif personnel. Pignoni et Zouary [2003] soulignent le fait que, alors qu'au début des années 1990, les licenciements économiques constituaient le premier motif de licenciement, la tendance s'est ensuite inversée : à partir de 1999, les entrées au chômage dues à un licenciement pour motif personnel sont deux fois plus nombreuses que celles causées par un licenciement économique. Ces auteurs interprètent ce phénomène comme une tentative d'évitement des plans sociaux qui peuvent avoir un impact négatif sur l'image de l'entreprise. L'intérêt du licenciement pour motif personnel résiderait dans la préservation de cette image et cela permettrait dans le même temps à l'entreprise de pouvoir sélectionner au cas par cas les salariés à licencier dans une optique de recomposition de la main d'oeuvre. Plus simplement, Lagarenne et Leroux [2006] avancent comme cause potentielle à cette substitution la lourdeur des procédures administratives à suivre dans le cadre du licenciement économique³⁵.

Malo [2000] met en relief de façon théorique la possibilité d'une substitution des licenciements économiques au profit des licenciements pour faute. Ainsi, dans un modèle de négociation avant procès entre une firme et un salarié sur l'indemnité de licenciement, il montre que l'indemnité de licenciement négociée entre le salarié et l'employeur est plus élevée pour un licenciement économique que pour un licenciement pour faute. Ce résultat provient du cadre législatif pesant sur la négociation : la législation espagnole prévoit en effet que l'employeur doit verser une indemnité

³³La condition intuitive pour qu'une telle entente fonctionne est que le salarié renonce à percevoir des indemnités de licenciement de la part de l'employeur.

³⁴Blanchard et Tirole vont plus loin que ce simple constat puisqu'ils proposent une solution à ce problème : selon eux, responsabiliser les entreprises en leur faisant payer une taxe sur les licenciements les rendrait réfractaires à pratiquer un licenciement collusif.

³⁵Les différents textes qui se sont succédé jusqu'à la loi de programmation sociale du 18 janvier 2005 ont affirmé ou renforcé les obligations de l'employeur concernant le plan social à mettre en place en cas de licenciement économique, en mettant l'accent sur les mesures d'accompagnement, de soutien ou d'orientation visant à favoriser le reclassement du salarié.

de 20 jours de salaire par année d'ancienneté en cas de licenciement économique et n'a rien à payer dans l'autre cas. Par ailleurs, comme l'indemnité accordée par un tribunal en cas de licenciement injustifié est considérée comme étant la même pour chaque type de licenciement, il découle qu'au total, l'indemnité négociée entre les parties avant un procès est la plus forte en cas de licenciement économique. Malo souligne que les critères retenus par les tribunaux permettant de justifier l'utilisation d'un licenciement économique sont flous : certains exigent comme critère minimal un déficit financier, tandis que d'autres considèrent une diminution des profits comme un critère suffisant. Ces différents facteurs, à savoir d'une part, une indemnité accordée par un tribunal ou négociée entre les parties plus élevée et d'autre part, une probabilité plus grande que le licenciement soit reconnu injustifié dans le cas du motif économique, créent de fortes incitations pour l'employeur à utiliser la procédure normalement requise en cas de licenciement pour faute pour n'importe quel type de licenciement. Selon Malo, ce phénomène pourrait expliquer en partie la perception d'une large utilisation des licenciements pour faute en Espagne.

Comme Malo [2000], Galdon-Sanchez et Guëll [2004] mettent en relief la condition de substitution des types de licenciement, mais en considérant notamment que les parties peuvent avoir des anticipations différentes sur la probabilité que le salarié soit le vainqueur en cas de procès. Le modèle théorique prend en compte les décisions des parties dans le cadre d'un tel conflit. Au départ, il existe un faisceau de preuves, certaines pouvant attester des difficultés économiques de l'entreprise, d'autres allant dans le sens d'un comportement répréhensible de la part du salarié. Le tribunal prend sa décision sur la base de ces preuves et chaque partie estime la probabilité que le salarié gagne en fonction des preuves existantes. Etant donné le vecteur de preuves, l'entreprise prend la décision de licencier soit pour motif économique soit en raison d'une faute du salarié ; ensuite, le salarié peut accepter son licenciement et l'indemnité associée ou choisir d'aller en procès. Galdon-Sanchez et Guëll montrent notamment que la firme déclare le licenciement comme licenciement pour faute si :

$$P_{f,D} \leq \alpha + P_{f,R}(1 - \alpha)$$

où $P_{f,D}$ représente la probabilité estimée par la firme que le salarié gagne le procès en cas de licenciement pour faute, $P_{f,R}$ la probabilité estimée par la firme que le salarié gagne le procès en cas de licenciement économique et α le rapport entre l'indemnité reçue par le salarié en cas de licenciement économique F et l'indemnité reçue si son licenciement est jugé injustifié U . α étant compris entre 0 et 1³⁶, cette condition peut être satisfaite même si $P_{f,R} < P_{f,D}$: en d'autres termes, il est possible que la firme

³⁶Ceci vient de l'hypothèse que $F < U$ et $F, U \geq 0$.

choisisse de déclarer le licenciement comme licenciement pour faute et ce, même si la probabilité que le salarié gagne son procès en cas de licenciement pour faute est supérieure à la probabilité qu’il le gagne en cas de licenciement économique. Cela dépend ainsi de la différence entre les indemnités accordées dans le cadre d’un licenciement économique et celles accordées par un tribunal pour licenciement injustifié.

Dans une autre étude, Galdon-Sanchez et Güell [2003] prennent en compte l’imperfection des décisions des tribunaux et qualifient certaines possibilités de manipulation par les parties comme un aléa moral : dans leur analyse, cet aléa est double puisque l’employeur est incité à déclarer un licenciement économique comme licenciement pour motif personnel afin d’éviter certains coûts, et le salarié est incité à porter plainte pour licenciement injustifié afin d’obtenir une réparation sous forme de dommages. Si leur théorie vise à rendre compte de l’impact macroéconomique des coûts de licenciement sur l’emploi, elle est néanmoins pertinente pour notre propos parce qu’elle prend en compte les manipulations évoquées précédemment et propose des solutions pour réduire leur survenance. Le cadre utilisé est un modèle de salaire d’efficience *à la* Shapiro et Stiglitz [1984]. L’objectif de Galdon-Sanchez et Güell est de prendre en compte les coûts de licenciement et de capturer leur impact sur l’emploi. Ils montrent qu’un tribunal intervenant pour traiter un tel conflit peut, par manque d’information sur le comportement du salarié, commettre des erreurs en ne distinguant pas les licenciements économiques déguisés et les fautes véritables : il en résulte que l’intervention du tribunal est imparfaite. Certains salariés licenciés pour faute de façon justifiée peuvent ainsi obtenir des indemnités de licenciement, tandis que d’autres licenciés pour une raison économique n’en obtiennent pas. En conséquence, le coût du fait de “tirer-au-flanc” est moindre pour l’employé puisqu’il a tout de même des chances d’obtenir une indemnité et l’entreprise doit par conséquent lui verser une rente supérieure afin de l’inciter à l’effort : au total, les coûts de licenciement, en raison de l’imperfection des décisions judiciaires, ont un effet négatif sur l’emploi. Afin de réduire les possibilités de fraude, les auteurs préconisent deux principes : premièrement, la différence entre les indemnités des licenciements déclarés justifiés et ceux déclarés injustifiés par un tribunal doit être suffisamment élevée pour désinciter la firme à déguiser le licenciement ; deuxièmement, afin de décourager les salariés de poursuivre à tort l’employeur pour licenciement abusif, ceux-ci devraient supporter un coût lorsque le licenciement est finalement déclaré justifié (sous forme d’une réduction des allocations chômage par exemple).

Les données statistiques concernant la France ainsi que les analyses théoriques vont donc pour la plupart dans le sens d’une substitution des licenciements économi-

ques au profit des licenciements pour motif personnel. L'article de Oyer et Schaefer [2000] met cependant en relief un autre type de substitution qui s'applique au cas des Etats-Unis : ces auteurs démontrent empiriquement que les licenciements économiques collectifs se substitueraient aux licenciements individuels. Leur étude part de deux constats : la période 1987-1993 a connu d'une part, un accroissement des litiges pour licenciement injustifié (dont la principale cause réside dans les licenciements individuels) et d'autre part, des licenciements économiques de masse plus fréquents. En analysant le lien entre ces deux phénomènes, ils montrent que le premier phénomène est à l'origine du deuxième : en effet, l'accroissement des litiges pour licenciement injustifié semble témoigner du fait que les salariés seraient plus incités à porter plainte lorsqu'ils seraient licenciés seuls que dans le cadre d'un licenciement économique collectif. Ceci provoquerait un accroissement des coûts attendus par les firmes dans le cas des licenciements individuels, ce qui serait à l'origine d'une substitution des licenciements individuels au profit des licenciements économiques collectifs. La cause qu'ils trouvent à ce phénomène de substitution pourrait s'appliquer en partie au cas européen où la tendance à la judiciarisation des licenciements pour motif personnel est importante : or, aucune analyse jusqu'à présent n'a directement pris en compte ou, alternativement, réfuté cette tendance comme facteur potentiel d'une possible substitution des licenciements pour motif personnel au profit des licenciements pour motif économique.

5 L'impact ex post du licenciement individuel : le système judiciaire

Il est très difficile de trouver dans la littérature des éléments précis sur la proportion de désaccords lors de la rupture du contrat de travail qui se terminent par une transaction en dehors de la sphère judiciaire, ou bien par le dépôt d'une plainte par l'une des parties et donc par l'intervention de la justice. En revanche, plusieurs études fournissent des informations sur le nombre et le cheminement des litiges, une fois l'affaire portée devant la justice ; il apparaît que ce nombre est particulièrement élevé. Dans ce contexte, les questions relatives à l'efficacité et à la légitimité du système judiciaire, que certains remettent en cause, sont primordiales.

5.1 Le schéma de résolution des litiges individuels du travail

La grande majorité des litiges individuels du travail (97%) sont gérés par les Conseils de Prud'hommes, qui font l'objet du titre 1 du Livre V du code du travail, intitulé "Conflits individuels"³⁷. La procédure prud'homale est une procédure contradictoire, orale et paritaire ; il s'agit également d'une justice gratuite, sauf en cas de recours à un avocat, ce qui est facultatif. La représentation des parties peut être faite au choix par un avocat, un délégué syndical, un salarié ou un employeur appartenant à la même branche d'activités.

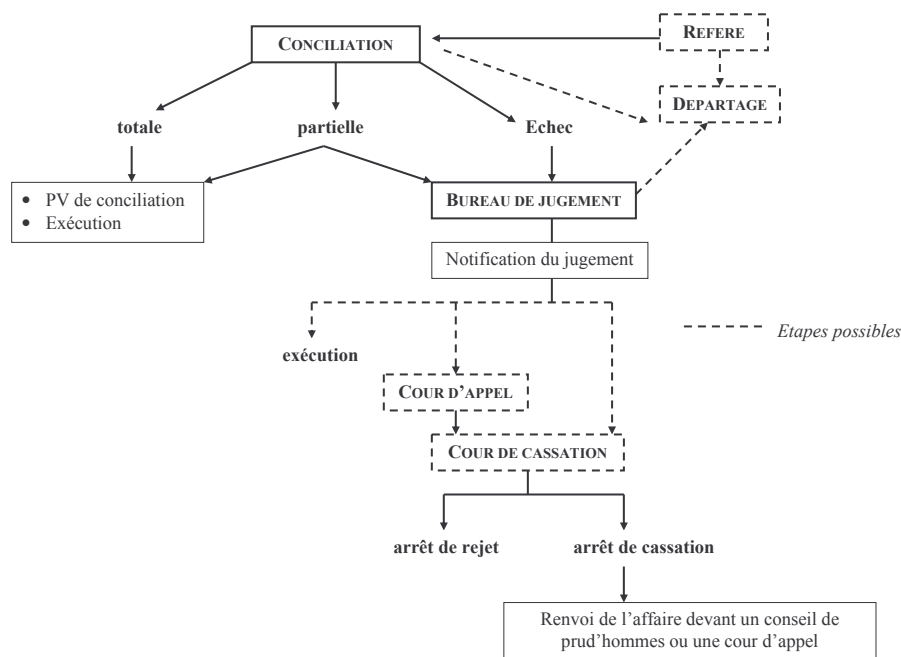
Si une partie décide de porter plainte devant le CPH (voir schéma 1 page suivante), l'affaire débute par une procédure de conciliation lors de laquelle les parties tentent de trouver un arrangement amiable en présence de deux conseillers prud'homaux et de leur représentant respectif³⁸. La conciliation peut être totale, partielle ou nulle selon les points sur lesquels les parties trouvent un accord ; dans ce dernier cas, elle est renvoyée devant le bureau de jugement composé de quatre juges prud'homaux chargés de trancher l'affaire. Si aucune majorité ne se dégage, une procédure de "départage" a lieu en présence d'un juge du tribunal d'instance ayant pour mission d'arbitrer la décision. En revanche, si les juges prud'homaux se mettent d'accord, trois issues sont possibles : soit le jugement est exécuté, soit une partie (ou les deux) fait (font) appel auprès d'une cour d'appel qui jugera à nouveau l'affaire, soit enfin une partie fait appel auprès de la Cour de Cassation, chargée de veiller au respect des règles de droit par les tribunaux.

Cette procédure détaillée est spécifique à la France, mais la structure globale de règlement des litiges, à savoir une tentative obligatoire de conciliation, un jugement devant un tribunal spécialisé et une possibilité de faire appel est commune

³⁷L'article L.511-1 du Code du travail leur donne compétence exclusive pour régler "les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient [...]". Les autres litiges du travail sont réglés par les tribunaux d'instance, en charge notamment des litiges relatifs à la désignation et l'élection de certains personnels ainsi que des procédures de départition (voir supra) ou par les tribunaux de grande instance qui s'occupent notamment des conflits relatifs à la consultation des salariés en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés de la branche, à l'interprétation des conventions collectives lors de la rupture du contrat, etc.

³⁸La conciliation n'est pas obligatoire dans le cas d'un jugement en référé : "le référé constitue une procédure particulière lorsque, présentée par l'employeur ou le salarié, la demande n'est pas sérieusement contestable ou lorsqu'il s'agit de faire cesser un trouble manifestement illégitime (le licenciement d'un salarié durant l'exercice de son droit de grève par exemple)" (Ministère du Travail, <http://www.travail.gouv.fr/dossiers/relations-professionnelles/conseils-prud-hommes/est-quoi/fonctionnement-conseils-prud-hommes-1541.html>)

Schéma 1 : Procédure de résolution des litiges devant le Conseil des Prud'hommes



Source : Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité [2002].

à de nombreux pays européens tels que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne et le Portugal³⁹.

5.2 L'évolution quantitative des litiges individuels du travail

Il n'existe aucune analyse empirique sur le traitement judiciaire des litiges du travail spécifique à la France ; cela vient probablement de la difficulté à recueillir des données étant donné leur caractère confidentiel. L'étude la plus complète, mais purement descriptive, est le rapport de Munoz-Perez et Serverin [2005] au Ministère de la Justice qui couvre la période 1993-2003. Durant cette période, le nombre de litiges enregistrés par le Conseil des Prud'hommes a stagné et s'élève en 2003 à un peu plus de 220 000 affaires, pour un nombre total de licenciements de 772 000. Le nombre de licenciements pour motif personnel représente actuellement près du triple du nombre de licenciements économiques (568 778 contre 203 245 en 2003) et le taux

³⁹Les autres pays européens connaissent quelques différences de procédure : par exemple, la recherche d'une conciliation n'est pas obligatoire en Grande-Bretagne ; par ailleurs, dans certains pays tels que les Pays-Bas, la Grèce ou l'Italie, les affaires sont jugées par des tribunaux civils (*i.e.* non-spécialisés dans les litiges du travail).

de recours suite à un licenciement pour motif personnel est également très élevé, atteignant plus de 25% tandis qu'il n'est que de 2,6% pour le licenciement économique. La conjonction de ces deux facteurs a pour conséquence que les litiges liés à un licenciement pour motif personnel représentent plus de 95% des affaires traitées par le CPH⁴⁰. Par ailleurs, les litiges connaissent un certain "durcissement" au sens où ils restent de plus en plus longtemps dans le système judiciaire : ce phénomène tient principalement au fait que le taux d'appel sur jugements prononcés par le CPH a crû dans des proportions très importantes depuis une vingtaine d'années, atteignant 62,2% en 2003⁴¹.

La situation que connaît la France quant à l'évolution judiciaire des litiges du travail n'est pas commune à tous les pays européens. Ainsi, observant l'évolution des litiges individuels du travail en Angleterre et en Allemagne, Schneider [2005] montre que le nombre de litiges dans ces deux pays connaît une tendance à la hausse : ainsi, le nombre d'affaires résolues par les "British industrial tribunals" entre 1970 et 1997 est passé de 29 000 à 74 000, tandis qu'en Allemagne, il est passé de 45 000 à 310 000. Si cette évolution n'est pas semblable à la situation française où ce nombre est stable, ces trois pays se rapprochent tout de même sur un point : la tendance à l'individualisation des litiges du travail. En effet, alors que le nombre de plaintes déposées devant les tribunaux a augmenté, il semble que les actions de grève se soient réduites, témoignant d'une réduction des conflits collectifs. Alors qu'aucune analyse visant à expliquer l'évolution des litiges n'a été menée sur le cas français, Schneider fournit des explications sur l'évolution des litiges anglais et allemands : selon lui, l'évolution du taux de chômage et les modifications législatives ont eu un impact sur le nombre de plaintes déposées. En effet, la hausse du chômage apparaît corrélée à une hausse du nombre de plaintes pour licenciement injustifié ; par ailleurs, les changements de législation provoquent une plus grande incertitude sur les résultats des litiges et mènent à l'accroissement de leur nombre.

Au-delà de l'évolution ou symétriquement de la stagnation des litiges individuels du travail en termes quantitatifs se pose la question des jugements rendus par les tribunaux. En ce qui concerne la résolution des affaires par le système judiciaire, Munoz-Perez et Serverin [2005] observent que 50% des affaires portées devant la justice ne sont pas jugées par le tribunal, en raison d'une radiation de l'affaire, d'un

⁴⁰Le principal motif de litige est la contestation de la cause de la rupture : il représente plus de 60% des affaires réglées par le CPH.

⁴¹Ce taux d'appel est extrêmement élevé comparé au taux d'appel sur les jugements rendus par les autres tribunaux en matière civile : en effet, le taux d'appel est de 4,6% concernant les jugements rendus par les Tribunaux d'Instance, de 11,7% pour les Tribunaux de Commerce et de 14,7% pour les Tribunaux de Grande Instance (Les Chiffres-Clés de la Justice [2004]).

abandon par le plaignant ou du succès de la conciliation. Le taux de conciliation est cependant assez faible, inférieur à 10%. Enfin, concernant les décisions prises par le CPH, Munoz-Perez et Serverin mettent en relief quatre résultats possibles : ainsi, 37,7% des demandeurs⁴² ayant obtenu un jugement au fond obtiennent une satisfaction au moins partielle, 26,8% suivent une trajectoire présumée gagnante (englobant notamment les désistements, conciliations et transactions), 14,8% sont touchés par une radiation et enfin, 20% sont considérés comme perdants (déboutés, frappés d'irrecevabilité, de caducité).

Galdon-Sanchez et Güell [2004] mènent une analyse théorique et mettent en avant certains faits stylisés sur les résultats des litiges pour cinq pays de l'OCDE : la France, l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni et les Etats-Unis. Les résultats statistiques diffèrent de ceux de Munoz-Perez et Serverin [2005] mais s'appliquent à une période différente : selon ces auteurs, le CPH aurait tranché dans plus de 70% des conflits en faveur du salarié sur la période 1982-1998 en moyenne. Aucune précision n'étant donnée sur le sens plus précis d'une décision dite "en faveur du salarié", il est difficile de comparer les résultats trouvés par les deux études. En revanche, cette analyse permet de comparer les décisions entre différents pays : ainsi, leurs chiffres mettent en relief le fait que le tribunal tranche également nettement davantage en faveur du salarié en Espagne, alors que les résultats sont plus mitigés en Italie et au Royaume-Uni, les salariés gagnant dans environ 50% des cas ; aux Etats-Unis, la tendance des tribunaux est plutôt de trancher en faveur de l'employeur. Galdon-Sanchez et Güell fournissent un fondement théorique à ces résultats. Ils montrent que la probabilité qu'une affaire aille en justice et la probabilité de victoire du plaignant dépendent à la fois du coût d'aller en justice pour les parties et du rapport entre l'indemnité de licenciement pour motif économique et l'indemnité de licenciement accordée par le tribunal en cas de licenciement jugé injustifié⁴³. Ce résultat confirme notamment le fait que dans les pays où l'écart entre l'indemnité pour licenciement justifié et pour licenciement injustifié est faible, les salariés gagnent en majorité, tandis que là où cet écart est élevé, les salariés gagnent avec une probabilité de 1/2.

5.3 La place du judiciaire dans les conflits individuels du travail

Le bien-fondé de l'intervention de la justice dans les litiges du travail devient une question récurrente et ce, pour plusieurs raisons : d'une part, comme nous l'avons souligné, l'intervention - voire même la simple présence - du système judiciaire n'est

⁴²Les demandes sont faites par les salariés dans 98% des affaires.

⁴³Voir Section 4 pour une exposition plus détaillée du modèle.

pas neutre puisqu'elle a un effet à la fois sur la relation de travail et sur la résolution des litiges le cas échéant ; à ce titre, il est légitime de se demander comment le système judiciaire prend ses décisions et notamment si celles-ci sont efficaces. D'autre part, certaines inefficacités du système judiciaire de même que les problèmes d'information qu'il peut rencontrer amènent à s'interroger sur de possibles réformes.

5.3.1 Les facteurs de décision des juges du travail

Si le droit du travail semble encadrer assez strictement les motifs de licenciement, l'application de ces principes est en réalité plus complexe : en effet, les prescriptions du code du travail laissent une place importante à l'interprétation subjective de ces motifs par les juges du travail. Par exemple, la simple question de l'occurrence d'une faute est prétexte à débats selon l'échelle de valeurs que les agents adoptent pour caractériser une faute. Ainsi, les juges, particulièrement en droit du travail, possèdent un pouvoir discrétionnaire important et peuvent selon leurs propres critères de décision, infirmer ou confirmer une décision de licenciement prise par un employeur.

La façon dont les juges prennent leurs décisions est une question assez peu étudiée jusqu'à présent, comme en atteste cette remarque de Posner [1993, p.2] : "At the heart of economic analysis of law is a mystery that is also an embarrassment : how to explain judicial behavior in economic terms..." (p.2). En effet, les critères de décision des juges apparaissent comme une sorte de boîte noire et bien peu d'économistes ont tenté de déterminer les facteurs intervenant dans la fonction d'utilité des juges. Les analyses se rapprochant le plus d'une telle tentative se trouvent dans la littérature sur les choix publics ou dans celle des choix bureaucratiques. La première, qui s'applique essentiellement au modèle américain dans lequel les juges sont majoritairement élus, postule que ceux-ci prendraient leurs décisions de façon à maximiser leur probabilité de réélection (Stigler [1971]). La deuxième, qui concerne essentiellement un système dans lequel les juges sont nommés, fait l'hypothèse qu'ils chercheraient à maximiser leur pouvoir ou leur nomination à un poste plus élevé (Higgins et Rubin [1980])⁴⁴. Dans les deux cas, les juges semblent principalement poursuivre leurs intérêts propres (Macey [1994]). Par ailleurs, une autre littérature évoque non pas les facteurs pris en compte par les juges dans leurs décisions, mais l'efficacité de ces décisions. Ainsi, selon Posner [2003], les juges prendraient leurs décisions comme si leur objectif implicite était l'efficacité économique. Il applique essentiellement sa théorie au droit anglo-saxon dans lequel les juges

⁴⁴Dans cette perspective, Cooter [1983] met en relief les différences d'objectifs entre les juges privés, qui sont élus, et les juges publics, qui sont nommés.

créeraient des règles majoritairement efficaces d'un point de vue économique au sens où elles permettraient de maximiser la richesse sociale⁴⁵. Ces différentes approches, qui consistent soit à émettre des postulats sur les préférences des juges, soit à faire des hypothèses sur les résultats de leurs décisions, ne fournissent pas d'analyse convaincante sur les déterminants de ces décisions. En ce qui concerne la question plus particulière des juges du travail, des tentatives de réponse à ces interrogations commencent cependant à apparaître ; deux études récentes réalisées par des économistes du travail ont ainsi amorcé l'analyse de ce sujet.

Ichino *et al.* [2003] analysent les jugements rendus par les juges du travail dans le contexte de litiges nés à la suite du licenciement pour motif personnel d'un salarié et les mettent en parallèle avec les caractéristiques du marché du travail. Plus particulièrement, leur idée est d'étudier, à partir des données d'une grande banque italienne sur la période 1979-1995, le lien entre le taux de chômage dans l'économie et les décisions prises par les juges dans des affaires de licenciement pour faute. Ils utilisent un modèle probit bivarié dans lequel les variables expliquées sont notamment la probabilité de procès et le degré de gravité de la faute jugé par le tribunal ; la variable explicative est le taux de chômage et plusieurs variables de contrôle (ayant trait aux caractéristiques personnelles) ainsi qu'une variable muette géographique sont introduites. L'analyse met en relief deux résultats principaux : d'une part, ils montrent qu'au sein des régions qui connaissent un taux de chômage élevé, le degré de gravité des fautes à l'origine du licenciement est plus élevé que dans les autres régions. D'autre part, alors que l'on pourrait s'attendre, étant donné ce lien, à ce que les juges tranchent davantage en faveur des employeurs, il n'en est rien : en effet, les résultats attestent du fait que lorsque le taux de chômage est élevé, les juges sont amenés à favoriser les salariés au détriment des employeurs. Ainsi, une même faute commise par un salarié pourrait légitimer un licenciement lorsque le taux de chômage est faible et ne serait pas condamnable avec un taux de chômage élevé. Cette analyse montre que les conditions macroéconomiques locales constituent l'un des critères de décision des juges du travail.

L'article de Marinescu [2005] prolonge les résultats de Ichino *et al.* [2003] par une analyse sur le Royaume-Uni, en introduisant une nouvelle variable économique comme critère de décision des juges : le taux de faillite des entreprises. Selon Marinescu, les conditions économiques, ici le taux de chômage et le taux de faillite des entreprises, ont un impact sur les jugements rendus par les juges du travail ; cependant, cet effet varierait selon la situation du salarié licencié au moment du jugement. Plus précisément, lorsque les taux de chômage et de faillite sont élevés,

⁴⁵A ce sujet, voir le survey de Rubin [1999].

les travailleurs ayant trouvé un nouvel emploi au moment du procès connaissent une baisse de leur probabilité de gagner le procès ; à l'inverse, ceux toujours au chômage bénéficient d'un effet positif du taux de chômage sur cette probabilité. Marinescu déduit de ces résultats que les juges maximiseraient le bien-être joint de la firme et du salarié en adaptant les coûts de licenciement aux circonstances économiques locales et individuelles⁴⁶.

Hormis le fait qu'elles prouvent l'utilisation par les juges du travail de facteurs se situant en dehors de la sphère juridique pour prendre leurs décisions, le point commun des analyses de Ichino *et al.* [2003] et de Marinescu [2005] est de poser la question originale du véritable rôle du juge : en effet, il semble vraisemblable que le juge intègre dans sa prise de décisions certains facteurs économiques, sur lesquels les parties n'ont aucun pouvoir. On peut inférer de ces analyses positives que le juge pourrait peser sur l'équité dans la relation entre les parties ; cette idée va dans le sens de la non-neutralité du rôle du juge et rejoint ainsi les modèles précédemment cités sur l'impact de la présence du système judiciaire sur la relation de travail.

5.3.2 Réformer le modèle judiciaire de règlement des litiges du travail ?

Deux principales propositions de réformes sont évoquées dans la littérature économique : la première a pour objectif de modifier à la marge la procédure de résolution des conflits afin d'en réduire le coût ; la seconde consiste à réduire le rôle du juge dans les litiges individuels dus à un licenciement.

Chappe et Doriat-Duban [2003] étudient les procédures de résolution des conflits du travail, en particulier la conciliation et la médiation, dans une optique comparative. Alors que la phase de conciliation est obligatoire dans le cadre du règlement d'un litige devant le CPH, la procédure de médiation est non seulement facultative, mais elle est rarement proposée dans ce type de conflit⁴⁷. Pourtant, selon les auteurs, celle-ci semble connaître une certaine réussite lorsqu'elle est proposée. Outre le fait que la médiation laisserait aux parties davantage de temps pour trouver un accord que la procédure de conciliation, ce succès s'expliquerait principalement par le rôle du tiers lors des négociations. En effet, lors d'une procédure de conciliation, les juges conciliateurs font partie de ceux qui jugeront l'affaire si celle-ci va en jugement, ce qui n'est pas le cas concernant la médiation. Or, cela peut inciter les parties à formuler des propositions extrêmes et ainsi limiter leur capacité à parvenir à un accord par elles-mêmes⁴⁸. Les juges conciliateurs, souhaitant se rapprocher le

⁴⁶Cette idée rappelle le point de vue de Posner (voir supra) selon lequel les juges prendraient des décisions permettant de maximiser le bien-être social.

⁴⁷A titre d'exemple, elle est pratiquée par la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de Grenoble.

⁴⁸Ce phénomène, appelé "effet de glaciation", a largement été étudié dans la littérature

plus des attentes des parties, peuvent être amenés à adopter un comportement de compromission. Cette recherche du meilleur compromis se concrétise par la prise en compte par les juges des propositions des parties et de leurs estimations de ce que devrait être la sentence en fonction de leur interprétation des faits (Farber et Bazerman [1986]). Une sur-pondération des propositions exprimées par les parties dans la prise de décision des juges peut les amener à imposer une sentence partageant la différence entre ces propositions. Dans ce cas extrême, les protagonistes seront naturellement incités à formuler des exigences fortement divergentes de manière à maximiser leurs gains à l'issue du litige. Les auteurs soutiennent que cet effet peut se manifester lors d'une procédure de conciliation, tandis qu'il ne s'appliquerait pas à la médiation dans la mesure où cette procédure se déroule en présence d'un tiers neutre (un médiateur) n'intervenant pas lors de l'éventuel procès⁴⁹. Par ailleurs, les auteurs analysent les conditions de réussite de la médiation et montrent que cette réussite dépend de son degré de prédiction des résultats du procès. Plusieurs cas sont à distinguer : si la médiation permet de prédire parfaitement le résultat du procès, alors elle est toujours tentée si sa valeur espérée est positive et elle conduit à un accord amiable si la proposition du médiateur est plutôt favorable au demandeur ; si la prédiction est imparfaite, l'issue du litige, à savoir accord amiable ou jugement, dépendra de la valeur espérée nette de chacune⁵⁰.

D'autres auteurs, notamment Blanchard et Tirole [2004], évoquent la possibilité, sous certaines conditions, de restriction du rôle du système judiciaire dans les litiges individuels du travail. En effet, ces auteurs font des propositions visant à réformer le système de protection de l'emploi en France. Trois axes de réforme sont évoqués : mettre en place un système unique de protection de l'emploi, responsabiliser financièrement les entreprises lors d'un licenciement et enfin, réduire le rôle du système judiciaire dans le cadre d'un conflit consécutif à un licenciement ; cette troisième mesure vise précisément à modifier le rôle du juge lors d'un conflit consécutif à un licenciement. Pour cela, les auteurs font une distinction nette entre le licenciement pour motif personnel et le licenciement économique, le rôle du juge économique consacrée à la procédure d'arbitrage (Farber [1981], Chappe [2001a]).

⁴⁹Cette affirmation peut cependant être discutée dans la mesure où elle repose sur une hypothèse restrictive quant à l'existence de l'effet de glaciation : le poids que les juges accordent aux faits est supposé indépendant des exigences des parties. Or, lorsque ces exigences sont extrêmes, les juges pourraient être incités à déconnecter la prise de décision de ces propositions de manière à tenir compte plus largement des faits objectifs liés au conflit, limitant ainsi fortement l'effet pervers mentionné.

⁵⁰Nous ne développons pas davantage les analyses relatives aux modes alternatifs de résolution des conflits dans la mesure où ces analyses ne sont pas propres aux litiges du travail. Par ailleurs, plusieurs surveys ont déjà été consacrés à cette thématique (Chappe [2001b], Wall *et al.* [2001]).

devant être différent selon le cas. Afin de le comprendre, il faut auparavant revenir sur l'idée de responsabilisation financière de l'entreprise : dans ce schéma, une entreprise licenciant un (ou plusieurs) salarié(s) devrait s'acquitter d'une taxe sur le licenciement. Alors qu'actuellement, les contributions des entreprises versées à la caisse d'assurance chômage sont entièrement mutualisées (puisque ces contributions sont calculées sur la base de la masse salariale), une responsabilisation comme celle proposée permettrait d'internaliser le coût du licenciement puisque les entreprises prendraient en charge ce coût. Les auteurs précisent que cette taxe ne serait cependant pas due dans le cas d'un licenciement pour faute sérieuse afin que l'entreprise ne soit pas pénalisée lorsqu'elle licencie un salarié ayant commis une faute ; un salarié licencié pour ce motif conserverait le droit de contester le bien fondé de son licenciement, ce rôle étant celui du Conseil des Prud'hommes. Cependant, dans le cas d'un licenciement économique, le juge n'ayant ni l'information, ni les compétences nécessaires, la justice ne devrait pas pouvoir intervenir et ce, d'autant moins que le coût de ce licenciement serait pris en charge par l'entreprise elle-même (*via* le versement de la taxe). Ainsi, les auteurs estiment que si l'entreprise assumait le coût de sa décision, le tribunal n'aurait plus à interférer. L'idée sous-jacente est que la justice ne devrait pas avoir la possibilité de se substituer à la décision d'un employeur de licencier un salarié s'il en assume le coût. Ainsi, dans l'hypothèse où un tel système serait instauré, le rôle du CPH serait largement réduit par rapport à la situation actuelle.

6 Conclusion

Cet article a pour objet de faire le point sur une littérature relativement récente mais qui se développe très rapidement. Pendant de nombreuses années, les recherches portant sur le rôle de la protection de l'emploi se sont focalisées principalement sur l'impact de celle-ci sur les performances du marché du travail, analysant l'effet de la législation sur la durée du chômage, le taux d'emploi ou encore le taux de chômage (Addison et Teixeira [2003], L'Haridon et Malherbet [2003]). Cependant, depuis une dizaine d'années, les économistes prennent en compte et analysent l'influence de cette protection de l'emploi, tant juridique que judiciaire, sur le comportement des agents économiques pendant la relation de travail et lors des litiges liés à sa rupture. De manière générale, les conclusions de Smith (1962) selon lesquelles les règles de fonctionnement du marché déterminent le comportement des agents économiques lors de l'échange s'appliquent pleinement ici. En effet, les interactions se développant

entre les parties apparaissent en grande partie guidées par des facteurs juridiques : confrontés à certaines lois et à un certain système judiciaire, les acteurs les utilisent, les adoptent, les contournent et les manipulent le cas échéant. Les arguments et analyses exposés dans cet article ont ainsi de nombreuses implications en termes de politiques économique et législative : les autorités concernées doivent tenir compte de la capacité réactive des agents économiques afin de structurer efficacement les règles de droit relatives au licenciement, ces règles ayant un impact déterminant sur le comportement des parties lors de la séparation et en amont de celle-ci. Plus spécifiquement, l'économie peut aider le droit à trouver des mécanismes permettant d'optimiser l'utilisation des règles juridiques propres à la relation de travail, notamment en réduisant leur manipulation par les parties à cette relation. Concernant les litiges du travail, l'économie pourrait jouer un rôle plus important dans le développement de mécanismes judiciaires et extra-judiciaires visant à accroître l'efficacité de la résolution des litiges. De façon similaire, l'analyse économique peut permettre de nourrir le débat sur l'efficacité de la justice du travail en apportant de nouveaux fondements aux arguments avancés par les juristes et les professionnels du droit.

Cette analyse est bien amorcée mais demeure encore incomplète. En effet, il existe peu de comparaisons tant théoriques qu'empiriques de l'efficacité des différents mécanismes de résolution des conflits pratiqués au sein ou en dehors du système judiciaire, tels que l'arbitrage, la médiation ou la conciliation. En outre, d'un point de vue méthodologique, les moyens d'analyse des études empiriques sont parfois limités, notamment lorsque l'on souhaite observer le changement de comportement des individus suite à la mise en place d'une nouvelle législation. En effet, ce type de situation n'est observable qu'à la condition que certaines politiques publiques soient mises en oeuvre. A cet égard, la méthodologie expérimentale apparaît prometteuse dans la mesure où elle permet de simuler l'abstraction de la théorie dans le cadre contrôlé d'un laboratoire et ainsi de "provoquer" ces situations afin d'en observer les conséquences et de fournir une meilleure compréhension des motivations individuelles à différents stades de la relation de travail⁵¹.

⁵¹Voir, par exemple, Falk et Huffman (2006).

Références

- [1] J. Abowd et F. Kramarz [2003] : *The Costs of Hiring and Separations*, **Labour Economics**, 10(5), pp. 499-530.
- [2] J. Addison et P. Teixeira [2003] : *The Economics of Employment Protection*, **Journal of Labor Research**, 24(1), pp. 85-129.
- [3] K. Azetsu et T. Kumagai [2006] : *Severance Pay and the Accuracy of Judgment*, **Economics Bulletin**, 10(1), pp. 1-7.
- [4] L.A. Bebchuk [1984] : *Litigation and Settlement under Imperfect Information*, **Rand Journal of Economics**, 15(3), pp. 404-415.
- [5] M. Belot, J. Boone et J.C. Van Ours [2006] : *Welfare Effects of Employment Protection*, **Economica**, forthcoming.
- [6] M. Belot et J.C. Van Ours [2001] : *Unemployment and Labor Market Institutions : An Empirical Analysis*, **Journal of the Japanese and International Economies**, 15(4), pp. 403-418.
- [7] S. Bentolila et G. Bertola [1990] : *Firing Costs and Labour Demand : How Bad is Eurosclerosis ?*, **Review of Economic Studies**, 57(3), pp. 381-402.
- [8] G. Bertola [1992] : *Labor Turnover Costs and Average Labor Demand*, **Journal of Labor Economics**, 10(4), pp. 389-411.
- [9] S. Bertola, T. Boeri et S. Cazes [1999] : *Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries : Evolving Institutions and Variable Enforcement*, Employment and Training Papers 48, International Labor Office.
- [10] O. Blanchard et J. Tirole [2004] : *Redesigning the employment protection system*, **De Economist**, 152(1), pp. 1-20.
- [11] P. Cahuc [2003] : *Pour une meilleure protection de l'emploi*, CREST Working Paper.
- [12] N. Chappe [2001a] : *Arbitration and Incentives : How to Preclude the Chilling Effect ?*, **European Journal of Law and Economics**, 12(1), pp. 39-45.
- [13] N. Chappe [2001b] : *L'analyse économique d'un mode de résolution des litiges : l'arbitrage*, **Revue Française d'Economie**, 15(4), pp. 187-208.
- [14] N. Chappe [2005] : **Economie et Résolution des Litiges**, Paris : Economica, 88 pages.
- [15] N. Chappe et M. Doriat-Duban [2003] : *La résolution des conflits individuels du travail : conciliation versus médiation*, **Revue d'Economie Politique**, 113(4), pp. 551-570.

- [16] R. Coase [1960] : *The Problem of Social Cost*, **Journal of Law and Economics**, 3, pp. 1-44.
- [17] R.D. Cooter [1983] : *The objectives of private and public judges*, **Public Choice**, 41(1), pp. 107-132.
- [18] R.D. Cooter et D.L. Rubinfeld [1989] : *Economic Analysis of Legal Disputes and Their Resolution*, **Journal of Economic Literature**, 27(3), pp. 1067-1097.
- [19] R.D. Cooter et T. Ulen [2003] : **Law and Economics (4th Edition)**, Pearson Addison Wesley Editions.
- [20] B. Deffains, Y. Gabuthy et E.-A. Lambert [2007] : *Labor Conflicts and Inefficiency of Relationship-Specific Investments : What is the Judge's Role ?*, Working Paper du BETA n°2007-04.
- [21] M. Estevez-Abe, T. Iversen et D. Soskice [2001] : *Social Protection and the Formation of Skills : A Reinterpretation of the Welfare State*. In P. Hall and D. Soskice (eds.), **Varieties of capitalism : the Challenges facing contemporary political economies** (Oxford University Press).
- [22] A. Falk et D. Huffman [2006] : *Studying Labor Market Institutions in the Lab : Minimum Wages, Employment Protection and Workfare*, IZA Discussion Paper n°2310.
- [23] H.S. Farber [1981] : *Splitting-the-Difference in Interest Arbitration*, **Industrial and Labor Relations Review**, 35(1), pp. 70-77.
- [24] H.S. Farber et M.H. Bazerman [1986] : *The General Basis of Arbitrator Behavior : An Empirical Analysis of Conventional and Final-Offer Arbitration*, **Econometrica**, 54(6), pp. 1503-1528.
- [25] J. Galdon-Sanchez et M. Guell [2003] : *Dismissal Conflicts and Unemployment*, **European Economic Review**, 47(2), pp. 323-335.
- [26] J. Galdon-Sanchez et M. Guell [2004] : *Lets Go to Court! Firing Costs and Dismissal Conflicts*. Industrial Relations Section, Princeton University, Working Paper No. 444.
- [27] L. Goerke [2003] : *Redundancy Pay and Collective Dismissals*, **FinanzArchiv**, 59(1), pp. 68-90.
- [28] L. Goerke et M. Pannenberg [2006] : *Severance Pay and the Shadow of the Law : Evidence from West Germany*, Discussion Paper.
- [29] P.A. Grout [1984] : *Investment and Wages in the Absence of Binding Contracts : A Nash Bargaining Approach*, **Econometrica**, 52(2), pp. 449-460.

- [30] C. Grund [2006] : *Severance payments for dismissed employees in Germany*, **European Journal of Law and Economics**, 22(1), pp. 49-71.
- [31] O.D. Hart [1995] : **Firms, Contracts and Financial Structure**, Oxford : Oxford University Press, 228 pages.
- [32] O.D. Hart et J.D. Moore [1990] : *Property Rights and the Nature of the Firm*, **Journal of Political Economy**, 98(6), pp. 1119-1158.
- [33] R. Higgins et P. Rubin [1980] : *Judicial Discretion*, **Journal of Legal Studies**, 9, pp. 129-138.
- [34] A. Ichino, M. Polo et E. Rettore [2003] : *Are Judges biased by Labor Market Conditions ?*, **European Economic Review**, 47(5), pp. 913-944.
- [35] A. Ichino et R. Riphahn [2005] : *The Effect of Employment Protection on Worker Effort*, **Journal of the European Economic Association**, 3(1), pp. 120-143.
- [36] M. Jensen et K.J. Murphy [1990] : *Performance pay and top management incentives*, **Journal of Political Economy**, 98(2), pp. 225-264.
- [37] S. Kaplan [1994] : *Top executive rewards and firm performance : A comparison of Japan and the United States*, **Journal of Political Economy**, 102(3), pp. 510-546.
- [38] I. Kwon [2005] : *Threat of Dismissal : Incentive or Sorting ?*, **Journal of Labor Economics**, 23(4), pp. 797-838.
- [39] J.-J. Laffont et D. Martimort [2002] : **The Theory of Incentives**, Princeton University Press, 421 pages.
- [40] C. Lagarenne et M. Le Roux [2006] : *Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques*, **DARES, Premières Informations, Premières Synthèses**, 11(1), mars 2006.
- [41] O. L'Haridon et F. Malherbet [2003] : *Protection de l'emploi et performance du marché du travail*, **Revue Française d'Economie**, 17(4), pp. 21-83.
- [42] J.R. Macey [1994] : *Judicial Preferences, Public Choice, and the Rules of Procedure*, **The Journal of Legal Studies**, 23(1), pp. 627-646.
- [43] S. Machin et A. Manning [1999] : *The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe*, in O. Ashenfelter et D. Card (Eds), **Handbook of Labor Economics**, Elsevier Science Publisher, vol. 3C, chap. 47.
- [44] J.-M. Malcolmson [1997] : *Contracts, Hold-up, and Labor Markets*, **Journal of Economic Literature**, 35(4), pp.1916-1957.

- [45] M. Malo [2000] : *A Simple Model of Severance Pay Determination : The Case of Individual Dismissals in Spain*, **Labour**, 14(2), pp. 269-290.
- [46] M. Malo et J. Perez [2003] : *Individual Dismissals in Europe and the United States : A Model on the Influence of the Legal Framework on Firing costs*, **European Journal of Law and Economics**, 15, pp. 47-63.
- [47] I. Marinescu [2005] : *Are Judges Sensitive to Economic Conditions ? Evidence from UK Employment Tribunals*, WP.
- [48] Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité [2002] : *Le Conseil de Prud'hommes*, **La Documentation Française**, 144 p.
- [49] Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité : www.travail.gouv.fr
- [50] Ministère de la Justice [2004] : *Les chiffres-clés de la Justice*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.justice.gouv.fr/chiffres/chiffres.htm>
- [51] Ministère du travail, des Affaires sociales et de la Solidarité, *Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail*, **La documentation française**, Paris.
- [52] R.H. Mnookin et L. Kornhauser [1979] : *Bargaining in the Shadow of the Law : the Case of Divorce*, **The Yale Law Journal**, 88(5), pp. 950-997.
- [53] B. Munoz-Perez et E. Serverin [2005] : *Le Droit du Travail en Perspective Contentieuse, 1993 à 2003*, Rapport du Ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau.
- [54] A. Muthoo [1999] : **Bargaining Theory with Applications**, Cambridge : Cambridge University Press, 357 pages.
- [55] S.J. Nickell [1997] : *Unemployment and Labor Market Rigidities : Europe versus North America*, **Journal of Economic Perspectives**, 11(3), pp. 55-74.
- [56] OCDE [1999] : **Employment Outlook**, Paris.
- [57] P. Oyer et S. Schaefer [2000] : *Layoffs and Litigation*, **The Rand Journal of Economics**, 31(2), pp. 345-358.
- [58] M.-T. Pignoni et P. Zouary [2003] : *Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel*, **DARES, Premières Informations, Premières Synthèses**, 28(2), juillet.
- [59] R.A. Posner [1993] : *What do Judges Maximize ? (The Same Thing Everybody Else Does)*, **Supreme Court Economic Review**, 3, pp. 1-41.
- [60] R.A. Posner [2003] : **Economic Analysis of Law**, 6th Edition. Boston MA.
- [61] J.-E. Ray [2005] : **Droit du travail, Droit vivant**. Editions Liaisons 2005, Paris, 650 pages.

- [62] R. Riphahn [2004] : *Employment protection and effort among German employees*, **Economics Letters**, 85(3), pp. 353-357.
- [63] P. Rubin [1999] : *Judge-made Law*, In **Encyclopedia of Law and Economics**, edited by Boudewijn Bouckaert and Gerrit de Geest, available online at <http://encyclo.findlaw.com/index.html>.
- [64] G. Saint-Paul [2000] : **The Political Economy of Labor Market Institutions**, Oxford : Oxford University Press.
- [65] M. Schneider [2005] : *Employment litigation on the rise? Comparing British employment tribunals and German labor courts*, **Comparative Labor Law and Policy Journal**, 22(2-3), pp. 261-280.
- [66] C. Shapiro et J.E. Stiglitz (1984) : *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, **American Economic Review**, 74(3), pp. 433-444.
- [67] V.L. Smith [1962] : *An Experimental Study of Competitive Market Behavior*, **Journal of Political Economy**, 70 (2), pp. 111-137.
- [68] K. Spier [1992] : *The Dynamics of Pretrial Negotiation*, **The Review of Economic Studies**, 59(1), pp. 93-108.
- [69] G. Stigler [1971] : *The Theory of Economic Regulation*, **Bells Journal of Economics and Management Science**, 2(1), pp. 3-21.
- [70] J. Suedekum et P. Ruedmann [2003] : *Severance Payments and Firm-Specific Human Capital*, **Labour**, 17(1), pp. 47-62.
- [71] J. Tirole [1999] : *Incomplete Contracts : Where Do We Stand ?*, **Econometrica**, 67(4), pp. 741-781.
- [72] J.A. Wall, J.B. Stark et R.L. Standifer [2001] : *Mediation : A Current Review and Theory Development*, **Journal of Conflict Resolution**, 45 (3), pp. 370-391.
- [73] E. Wasmer [2006] : *General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs*, **American Economic Review**, 96(3), pp. 811-831.
- [74] M. Weisbach [1988] : *Outside directors and CEO turnover*, **Journal of Financial Economics**, 20, pp. 431-460.

Documents de travail du BETA

- 2000–01 *Hétérogénéité de travailleurs, dualisme et salaire d'efficience.*
Francesco DE PALMA, janvier 2000.
- 2000–02 *An Algebraic Index Theorem for Non-smooth Economies.*
Gaël GIRAUD, janvier 2000.
- 2000–03 *Wage Indexation, Central Bank Independence and the Cost of Disinflation.*
Giuseppe DIANA, janvier 2000.
- 2000–04 *Une analyse cognitive du concept de « vision entrepreneuriale ».*
Frédéric CRÉPLET, Babak MEHMANPAZIR, février 2000.
- 2000–05 *Common knowledge and consensus with noisy communication.*
Frédéric KÖESSLER, mars 2000.
- 2000–06 *Sunspots and Incomplete Markets with Real Assets.*
Nadjette LAGUÉCIR, avril 2000.
- 2000–07 *Common Knowledge and Interactive Behaviors : A Survey.*
Frédéric KÖESSLER, mai 2000.
- 2000–08 *Knowledge and Expertise : Toward a Cognitive and Organisational Duality of the Firm.*
Frédéric CRÉPLET, Olivier DUPOUËT, Francis KERN, Francis MUNIER, mai 2000.
- 2000–09 *Tie-breaking Rules and Informational Cascades : A Note.*
Frédéric KÖESSLER, Anthony ZIEGELMEYER, juin 2000.
- 2000–10 *SPQR : the Four Approaches to Origin-Destination Matrix Estimation for Consideration by the MYSTIC Research Consortium.*
Marc GAUDRY, juillet 2000.
- 2000–11 *SNUS-2.5, a Multimoment Analysis of Road Demand, Accidents and their Severity in Germany, 1968-1989.*
Ulrich BLUM, Marc GAUDRY, juillet 2000.
- 2000–12 *On the Inconsistency of the Ordinary Least Squares Estimator for Spatial Autoregressive Processes.*
Théophile AZOMAHOU, Agénor LAHATTE, septembre 2000.
- 2000–13 *Turning Box-Cox including Quadratic Forms in Regression.*
Marc GAUDRY, Ulrich BLUM, Tran LIEM, septembre 2000.
- 2000–14 *Pour une approche dialogique du rôle de l'entrepreneur/manager dans l'évolution des PME : l'ISO comme révélateur ...*
Frédéric CRÉPLET, Blandine LANOUX, septembre 2000.
- 2000–15 *Diversity of innovative strategy as a source of technological performance.*
Patrick LLERENA, Vanessa OLTRA, octobre 2000.
- 2000–16 *Can we consider the policy instruments as cyclical substitutes ?*
Sylvie DUCHASSAING, Laurent GAGNOL, décembre 2000.

- 2001–01 *Economic growth and CO2 emissions : a nonparametric approach.*
Théophile AZOMAHOU, Phu NGUYEN VAN, janvier 2001.
- 2001–02 *Distributions supporting the first–order approach to principal–agent problems.*
Sandrine SPÆTER, février 2001.
- 2001–03 *Développement durable et Rapports Nord–Sud dans un Modèle à Générations Imbriquées : interroger le futur pour éclairer le présent.*
Alban VERCHÈRE, février 2001.
- 2001–04 *Modeling Behavioral Heterogeneity in Demand Theory.*
Isabelle MARET, mars 2001.
- 2001–05 *Efficient estimation of spatial autoregressive models.*
Théophile AZOMAHOU, mars 2001.
- 2001–06 *Un modèle de stratégie individuelle de primo–insertion professionnelle.*
Guy TCHIBOZO, mars 2001.
- 2001–07 *Endogenous Fluctuations and Public Services in a Simple OLG Economy.*
Thomas SEEGMULLER, avril 2001.
- 2001–08 *Behavioral Heterogeneity in Large Economies.*
Gaël GIRAUD, Isabelle MARET, avril 2001.
- 2001–09 *GMM Estimation of Lattice Models Using Panel Data : Application.*
Théophile AZOMAHOU, avril 2001.
- 2001–10 *Dépendance spatiale sur données de panel : application à la relation Brevets–R&D au niveau régional.*
Jalal EL OUARTIGHI, avril 2001.
- 2001–11 *Impact économique régional d'un pôle universitaire : application au cas strasbourgeois.*
Laurent GAGNOL, Jean–Alain HÉRAUD, mai 2001.
- 2001–12 *Diversity of innovative strategy as a source of technological performance.*
Patrick LLERENA, Vanessa OLTRA, mai 2001.
- 2001–13 *La capacité d'innovation dans les régions de l'Union Européenne.*
Jalal EL OUARTIGHI, juin 2001.
- 2001–14 *Persuasion Games with Higher Order Uncertainty.*
Frédéric KÖSSLER, juin 2001.
- 2001–15 *Analyse empirique des fonctions de production de Bosnie–Herzégovine sur la période 1952–1989.*
Rabija SOMUN, juillet 2001.
- 2001–16 *The Performance of German Firms in the Business–Related Service Sectors : a Dynamic Analysis.*
Phu NGUYEN VAN, Ulrich KAISER, François LAISNEY, juillet 2001.
- 2001–17 *Why Central Bank Independence is high and Wage indexation is low.*
Giuseppe DIANA, septembre 2001.
- 2001–18 *Le mélange des ethnies dans les PME camerounaises : l'émergence d'un modèle d'organisation du travail.*
Raphaël NKAKLEU, octobre 2001.

- 2001–19 *Les déterminants de la GRH des PME camerounaises.*
Raphaël NK AKLEU, octobre 2001.
- 2001–20 *Profils d'identité des dirigeants et stratégies de financement dans les PME camerounaises.*
Raphaël NKAKLEU, octobre 2001.
- 2001–21 *Concurrence Imparfaite, Variabilité du Taux de Marge et Fluctuations Endogènes.*
Thomas SEEGMULLER, novembre 2001.
- 2001–22 *Determinants of Environmental and Economic Performance of Firms : An Empirical Analysis of the European Paper Industry.*
Théophile AZOMAHOU, Phu NGUYEN VAN et Marcus WAGNER, novembre 2001.
- 2001–23 *The policy mix in a monetary union under alternative policy institutions and asymmetries.*
Laurent GAGNOL et Moïse SIDIROPOULOS, décembre 2001.
- 2001–24 *Restrictions on the Autoregressive Parameters of Share Systems with Spatial Dependence.*
Agénor LAHATTE, décembre 2001.
- 2002–01 *Strategic Knowledge Sharing in Bayesian Games : A General Model.*
Frédéric KÖESSLER, janvier 2002.
- 2002–02 *Strategic Knowledge Sharing in Bayesian Games : Applications.*
Frédéric KÖESSLER, janvier 2002.
- 2002–03 *Partial Certifiability and Information Precision in a Cournot Game.*
Frédéric KÖESSLER, janvier 2002.
- 2002–04 *Behavioral Heterogeneity in Large Economies.*
Gaël GIRAUD, Isabelle MARET, janvier 2002.
(Version remaniée du Document de Travail n°2001–08, avril 2001).
- 2002–05 *Modeling Behavioral Heterogeneity in Demand Theory.*
Isabelle MARET, janvier 2002.
(Version remaniée du Document de Travail n°2001–04, mars 2001).
- 2002–06 *Déforestation, croissance économique et population : une étude sur données de panel.*
Phu NGUYEN VAN, Théophile AZOMAHOU, janvier 2002.
- 2002–07 *Theories of behavior in principal–agent relationships with hidden action.*
Claudia KESER, Marc WILLINGER, janvier 2002.
- 2002–08 *Principe de précaution et comportements préventifs des firmes face aux risques environnementaux.*
Sandrine SPÆETER, janvier 2002.
- 2002–09 *Endogenous Population and Environmental Quality.*
Phu NGUYEN VAN, janvier 2002.
- 2002–10 *Dualité cognitive et organisationnelle de la firme au travers du concept de communauté.*
Frédéric CRÉPLET, Olivier DUPOUËT, Francis KERN, Francis MUNIER, février 2002.
- 2002–11 *Comment évaluer l'amélioration du bien-être individuel issue d'une modification de la qualité du service d'élimination des déchets ménagers ?*
Valentine HEINTZ, février 2002.

- 2002–12 *The Favorite–Longshot Bias in Sequential Parimutuel Betting with Non–Expected Utility Players.*
Frédéric KÖESSLER, Anthony ZIEGELMEYER, Marie–Hélène BROIHANNE, février 2002.
- 2002–13 *La sensibilité aux conditions initiales dans les processus individuels de primo–insertion professionnelle : critère et enjeux.*
Guy TCHIBOZO, février 2002.
- 2002–14 *Improving the Prevention of Environmental Risks with Convertible Bonds.*
André SCHMITT, Sandrine SPÆTER, mai 2002.
- 2002–15 *L'altruisme intergénérationnel comme fondement commun de la courbe environnementale à la Kuznets et du développement durable.*
Alban VERCHÈRE, mai 2002.
- 2002–16 *Aléa moral et politiques d'audit optimales dans le cadre de la pollution d'origine agricole de l'eau.*
Sandrine SPÆTER, Alban VERCHÈRE, juin 2002.
- 2002–17 *Parimutuel Betting under Asymmetric Information.*
Frédéric KÖESSLER, Anthony ZIEGELMEYER, juin 2002.
- 2002–18 *Pollution as a source of endogenous fluctuations and periodic welfare inequality in OLG economies.*
Thomas SEEGMULLER, Alban VERCHÈRE, juin 2002.
- 2002–19 *La demande de grosses coupures et l'économie souterraine.*
Gilbert KÖENIG, juillet 2002.
- 2002–20 *Efficiency of Nonpoint Source Pollution Instruments with Externality Among Polluters : An Experimental Study.*
François COCHARD, Marc WILLINGER, Anastasios XEPAPADEAS, juillet 2002.
- 2002–21 *Taille optimale dans l'industrie du séchage du bois et avantage compétitif du bois–énergie : une modélisation microéconomique.*
Alexandre SOKIC, octobre 2002.
- 2002–22 *Modelling Behavioral Heterogeneity.*
Gaël GIRAUD, Isabelle MARET, novembre 2002.
- 2002–23 *Le changement organisationnel en PME : quels acteurs pour quels apprentissages ?*
Blandine LANOUX, novembre 2002.
- 2002–24 *TECHNOLOGY POLICY AND COOPERATION : An analytical framework for a paradigmatic approach.*
Patrick LLERENA, Mireille MATT, novembre 2002.
- 2003–01 *Peut–on parler de délégation dans les PME camerounaises ?*
Raphaël NKAKLEU, mars 2003.
- 2003–02 *L'identité organisationnelle et création du capital social : la tontine d'entreprise comme facteur déclenchant dans le contexte africain.*
Raphaël NKAKLEU, avril 2003.
- 2003–03 *A semiparametric analysis of determinants of protected area.*
Phu NGUYEN VAN, avril 2003.

- 2003–04 *Strategic Market Games with a Finite Horizon and Incomplete Markets.*
Gaël GIRAUD et Sonia WEYERS, avril 2003.
- 2003–05 *Exact Homothetic or Cobb–Douglas Behavior Through Aggregation.*
Gaël GIRAUD et John K.–H. QUAH, juin 2003.
- 2003–06 *Relativité de la satisfaction dans la vie : une étude sur données de panel.*
Théophile AZOMAHOU, Phu NGUYEN VAN, Thi Kim Cuong PHAM, juin 2003.
- 2003–07 *A model of the anchoring effect in dichotomous choice valuation with follow–up.*
Sandra LECHNER, Anne ROZAN, François LAISNEY, juillet 2003.
- 2003–08 *Central Bank Independence, Speed of Disinflation and the Sacrifice Ratio.*
Giuseppe DIANA, Moïse SIDIROPOULOS, juillet 2003.
- 2003–09 *Patents versus ex–post rewards : a new look.*
Julien PÉNIN, juillet 2003.
- 2003–10 *Endogenous Spillovers under Cournot Rivalry and Co–opetitive Behaviors.*
Isabelle MARET, août 2003.
- 2003–11 *Les propriétés incitatives de l'effet Saint Matthieu dans la compétition académique.*
Nicolas CARAYOL, septembre 2003.
- 2003–12 *The 'probleme of problem choice' : A model of sequential knowledge production within scientific communities.*
Nicolas CARAYOL, Jean–Michel DALLE, septembre 2003.
- 2003–13 *Distribution Dynamics of CO₂ Emissions.*
Phu NGUYEN VAN, décembre 2003.
- 2004–01 *Utilité relative, politique publique et croissance économique.*
Thi Kim Cuong PHAM, janvier 2004.
- 2004–02 *Le management des grands projets de haute technologie vu au travers de la coordination des compétences.*
Christophe BELLEVAL, janvier 2004.
- 2004–03 *Pour une approche dialogique du rôle de l'entrepreneur/manager dans l'évolution des PME : l'ISO comme révélateur ...*
Frédéric CRÉPLET, Blandine LANOUX, février 2004.
- 2004–04 *Consistent Collusion–Proofness and Correlation in Exchange Economies.*
Gaël GIRAUD, Céline ROCHON, février 2004.
- 2004–05 *Generic Efficiency and Collusion–Proofness in Exchange Economies.*
Gaël GIRAUD, Céline ROCHON, février 2004.
- 2004–06 *Dualité cognitive et organisationnelle de la firme fondée sur les interactions entre les communautés épistémiques et les communautés de pratique..*
Frédéric CRÉPLET, Olivier DUPOUËT, Francis KERN, Francis MUNIER, février 2004.
- 2004–07 *Les Portails d'entreprise : une réponse aux dimensions de l'entreprise « processeur de connaissances ».*
Frédéric CRÉPLET, février 2004.

- 2004–08 *Cumulative Causation and Evolutionary Micro–Founded Technical Change : A Growth Model with Integrated Economies.*
Patrick LLERENA, André LORENTZ, février 2004.
- 2004–09 *Les CIFRE : un outil de médiation entre les laboratoires de recherche universitaire et les entreprises.*
Rachel LÉVY, avril 2004.
- 2004–10 *On Taxation Pass–Through for a Monopoly Firm.*
Rabah AMIR, Isabelle MARET, Michael TROGE, mai 2004.
- 2004–11 *Wealth distribution, endogenous fiscal policy and growth : status–seeking implications.*
Thi Kim Cuong PHAM, juin 2004.
- 2004–12 *Semiparametric Analysis of the Regional Convergence Process.*
Théophile AZOMAHOU, Jalal EL OUARTIGHI, Phu NGUYEN VAN, Thi Kim Cuong PHAM, Juillet 2004.
- 2004–13 *Les hypothèses de rationalité de l'économie évolutionniste.*
Morad DIANI, septembre 2004.
- 2004–14 *Insurance and Financial Hedging of Oil Pollution Risks.*
André SCHMITT, Sandrine SPAETER, septembre 2004.
- 2004–15 *Altruisme intergénérationnel, développement durable et équité intergénérationnelle en présence d'agents hétérogènes.*
Alban VERCHÈRE, octobre 2004.
- 2004–16 *Du paradoxe libéral–parétien à un concept de métaclassement des préférences.*
Herrade IGERSEIM, novembre 2004.
- 2004–17 *Why do Academic Scientists Engage in Interdisciplinary Research ?*
Nicolas CARAYOL, Thuc Uyen NGUYEN THI, décembre 2004.
- 2005–01 *Les collaborations Université Entreprises dans une perspective organisationnelle et cognitive.*
Frédéric CRÉPLET, Francis KERN, Véronique SCHAEFFER, janvier 2005.
- 2005–02 *The Exact Insensitivity of Market Budget Shares and the 'Balancing Effect'.*
Gaël GIRAUD, Isabelle MARET, janvier 2005.
- 2005–03 *Les modèles de type Mundell–Fleming revisités.*
Gilbert KOENIG, janvier 2005.
- 2005–04 *L'État et la cellule familiale sont-ils substituables dans la prise en charge du chômage en Europe ? Une comparaison basée sur le panel européen.*
Olivia ECKERT–JAFFE, Isabelle TERRAZ, mars 2005.
- 2005–05 *Environment in an Overlapping Generations Economy with Endogenous Labor Supply : a Dynamic Analysis.*
Thomas SEEGMULLER, Alban VERCHÈRE, mars 2005.
- 2005–06 *Is Monetary Union Necessarily Counterproductive ?*
Giuseppe DIANA, Blandine ZIMMER, mars 2005.
- 2005–07 *Factors Affecting University–Industry R&D Collaboration : The importance of screening and signalling.*
Roberto FONTANA, Aldo GEUNA, Mireille MATT, avril 2005.

- 2005–08 *Madison–Strasbourg, une analyse comparative de l’enseignement supérieur et de la recherche en France et aux États–Unis à travers l’exemple de deux campus.*
Laurent BUISSON, mai 2005.
- 2005–09 *Coordination des négociations salariales en UEM : un rôle majeur pour la BCE.*
Blandine ZIMMER, mai 2005.
- 2005–10 *Open knowledge disclosure, incomplete information and collective innovations.*
Julien PÉNIN, mai 2005.
- 2005–11 *Science–Technology–Industry Links and the ‘European Paradox’ : Some Notes on the Dynamics of Scientific and Technological Research in Europe.*
Giovanni DOSI, Patrick LLERENA, Mauro SYLOS LABINI, juillet 2005.
- 2005–12 *Hedging Strategies and the Financing of the 1992 International Oil Pollution Compensation Fund.*
André SCHMITT, Sandrine SPAETER, novembre 2005.
- 2005–13 *Faire émerger la coopération internationale : une approche expérimentale comparée du bilatéralisme et du multilatéralisme.*
Stéphane BERTRAND, Kene BOUN MY, Alban VERCHÈRE, novembre 2005.
- 2005–14 *Segregation in Networks.*
Giorgio FAGIOLO, Marco VALENTE, Nicolaas J. VRIEND, décembre 2005.
- 2006–01 *Demand and Technology Determinants of Structural Change and Tertiarisation : An Input–Output Structural Decomposition Analysis for four OECD Countries.*
Maria SAVONA, André LORENTZ, janvier 2006.
- 2006–02 *A strategic model of complex networks formation.*
Nicolas CARAYOL, Pascale ROUX, janvier 2006.
- 2006–03 *Coordination failures in network formation.*
Nicolas CARAYOL, Pascale ROUX, Murat YILDIZOGLU, janvier 2006.
- 2006–04 *Real Options Theory for Lawmaking.*
Marie OBIDZINSKI, Bruno DEFFAINS, août 2006.
- 2006–05 *Ressources, compétences et stratégie de la firme : Une discussion de l’opposition entre la vision Porterienne et la vision fondée sur les compétences.*
Fernand AMESSE, Arman AVADIKYAN, Patrick COHENDET, janvier 2006.
- 2006–06 *Knowledge Integration and Network Formation.*
Müge OZMAN, janvier 2006.
- 2006–07 *Networks and Innovation : A Survey of Empirical Literature.*
Müge OZMAN, février 2006.
- 2006–08 *A.K. Sen et J.E. Roemer : une même approche de la responsabilité ?*
Herrade IGERSCHEIM, mars 2006.
- 2006–09 *Efficiency and coordination of fiscal policy in open economies.*
Gilbert KOENIG, Irem ZEYNELOGLU, avril 2006.
- 2006–10 *Partial Likelihood Estimation of a Cox Model With Random Effects : an EM Algorithm Based on Penalized Likelihood.*
Guillaume HORNY, avril 2006.

- 2006–11 *Uncertainty of Law and the Legal Process.*
Giuseppe DARI–MATTIACCI, Bruno DEFFAINS, avril 2006.
- 2006–12 *Customary versus Technological Advancement Tests.*
Bruno DEFFAINS, Dominique DEMOUGIN, avril 2006.
- 2006–13 *Institutional Competition, Political Process and Holdup.*
Bruno DEFFAINS, Dominique DEMOUGIN, avril 2006.
- 2006–14 *How does leadership support the activity of communities of practice ?*
Paul MULLER, avril 2006.
- 2006–15 *Do academic laboratories correspond to scientific communities ? Evidence from a large European university.*
Rachel LÉVY, Paul MULLER, mai 2006.
- 2006–16 *Knowledge flows and the geography of networks. A strategic model of small worlds formation.*
Nicolas CARAYOL, Pascale ROUX, mai 2006.
- 2006–17 *A Further Look into the Demography–based GDP Forecasting Method.*
Tapas K. MISHRA, juin 2006.
- 2006–18 *A regional typology of innovation capacities in new member states and candidate countries.*
Emmanuel MULLER, Arlette JAPPE, Jean–Alain HÉRAUD, Andrea ZENKER, juillet 2006.
- 2006–19 *Convergence des contributions aux inégalités de richesse dans le développement des pays européens.*
Jalal EL OUARTIGHI, Rabiji SOMUN–KAPETANOVIC, septembre 2006.
- 2006–20 *Channel Performance and Incentives for Retail Cost Misrepresentation.*
Rabah AMIR, Thierry LEIBER, Isabelle MARET, septembre 2006.
- 2006–21 *Entrepreneurship in biotechnology : The case of four start–ups in the Upper–Rhine Biovalley.*
Antoine BURETH, Julien PÉNIN, Sandrine WOLFF, septembre 2006.
- 2006–22 *Does Model Uncertainty Lead to Less Central Bank Transparency ?*
Li QIN, Eleftherios SPYROMITROS, Moïse SIDIROPOULOS, octobre 2006.
- 2006–23 *Enveloppe Soleau et droit de possession antérieure : Définition et analyse économique.*
Julien PÉNIN, octobre 2006.
- 2006–24 *Le territoire français en tant que Système Régional d'Innovation.*
Rachel LEVY, Raymond WOESSNER, octobre 2006.
- 2006–25 *Fiscal Policy in a Monetary Union Under Alternative Labour–Market Structures.*
Moïse SIDIROPOULOS, Eleftherios SPYROMITROS, octobre 2006.
- 2006–26 *Robust Control and Monetary Policy Delegation.*
Giuseppe DIANA, Moïse SIDIROPOULOS, octobre 2006.
- 2006–27 *A study of science–industry collaborative patterns in a large european university.*
Rachel LEVY, Pascale ROUX, Sandrine WOLFF, octobre 2006.
- 2006–28 *Option chain and change management : a structural equation application.*
Thierry BURGER–HELMCHEN, octobre 2006.

- 2006–29 *Prevention and Compensation of Muddy Flows : Some Economic Insights.*
Sandrine SPAETER, François COCHARD, Anne ROZAN, octobre 2006.
- 2006–30 *Misreporting, Retroactive Audit and Redistribution.*
Sandrine SPAETER, Marc WILLINGER, octobre 2006.
- 2006–31 *Justifying the Origin of Real Options and their Difficult Evaluation in Strategic Management.*
Thierry BURGER–HELMCHEN, octobre 2006.
- 2006–32 *Job mobility in Portugal : a Bayesian study with matched worker–firm data.*
Guillaume HORNY, Rute MENDES, Gerard J. VAN DEN BERG, novembre 2006.
- 2006–33 *Knowledge sourcing and firm performance in an industrializing economy : the case of Taiwan in the 1990s.*
Chia–Lin CHANG, Stéphane ROBIN, novembre 2006.
- 2006–34 *Using the Asymptotically Ideal Model to estimate the impact of knowledge on labour productivity : An application to Taiwan in the 1990s.*
Chia–Lin CHANG, Stéphane ROBIN, novembre 2006.
- 2006–35 *La politique budgétaire dans la nouvelle macroéconomie internationale.*
Gilbert KOENIG, Irem ZEYNELOGLU, décembre 2006.
- 2006–36 *Age Dynamics and Economic Growth : Revisiting the Nexus in a Nonparametric Setting.*
Théophile AZOMAHOU, Tapas MISHRA, décembre 2006.
- 2007–01 *Transparence et efficacité de la politique monétaire.*
Romain BAERISWYL, Camille CORNAND, janvier 2007.
- 2007–02 *Crowding–out in Productive and Redistributive Rent–Seeking.*
Giuseppe DARI–MATTIACCI, Éric LANGLAIS, Bruno LOVAT, Francesco PARISI, janvier 2007.
- 2007–03 *Co–résidence chez les parents et indemnisation des jeunes chômeurs en Europe.*
Olivia ÉKERT–JAFFÉ, Isabelle TERRAZ, janvier 2007.
- 2007–04 *Labor Conflicts and Inefficiency of Relationship–Specific Investments : What is the Judge’s Role ?*
Bruno DEFFAINS, Yannick GABUTHY, Eve–Angéline LAMBERT, janvier 2007.
- 2007–05 *Monetary hyperinflations, speculative hyperinflations and modelling the use of money.*
Alexandre SOKIC, février 2007.
- 2007–06 *Detection avoidance and deterrence : some paradoxical arithmetics.*
Éric LANGLAIS, février 2007.
- 2007–07 *Network Formation and Strategic Firm Behaviour to Explore and Exploit.*
Muge OZMAN, février 2007.
- 2007–08 *Effects on competitiveness and innovation activity from the integration of strategic aspects with social and environmental management.*
Marcus WAGNER, février 2007.
- 2007–09 *The monetary model of hyperinflation and the adaptive expectations : limits of the association and model validity.*
Alexandre SOKIC, février 2007.

- 2007–10 *Best-reply matching in Akerlof's market for lemons.*
Gisèle UMBHAUER, février 2007.
- 2007–11 *Instruction publique et progrès économique chez Condorcet.*
Charlotte LE CHAPELAIN, février 2007.
- 2007–12 *The perception of obstacles to innovation. Multinational and domestic firms in Italy.*
Simona IAMMARINO, Francesca SANNA–RANDACCIO, Maria SAVONA, mars 2007.
- 2007–13 *Financial Integration and Fiscal Policy Efficiency in a Monetary Union.*
Gilbert KOENIG, Irem ZEYNELOGLU, mars 2007.
- 2007–14 *Mise en œuvre du droit du travail : licenciement individuel et incitations.*
Yannick GABUTHY, Eve–Angéline LAMBERT, avril 2007.

La présente liste ne comprend que les Documents de Travail publiés à partir du 1^{er} janvier 2000. La liste complète peut être donnée sur demande.

This list contains the Working Paper written after January 2000, 1rst. The complet list is available upon request.
