

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, mars 2014, numéro

111  CEE
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES : UN FREIN À L'EMBAUCHE ?

Sebastian Schulze-Marmeling
CEE, Astrees

Dans le débat public français, le système des conseils de prud'hommes est souvent perçu comme l'instrument d'un droit qui sur-règlements le marché du travail et freine les embauches.

L'analyse comparative des données disponibles conduit à reconsidérer ce point de vue en montrant que les conseils prud'hommes sont loin d'être une exception « à la française », que le recours à ces juridictions est relativement stable au fil du temps et qu'il n'est pas plus élevé en France qu'ailleurs en Europe. Ces données étayaient l'hypothèse que c'est la montée du chômage qui augmente les recours prud'hommes et non l'inverse.

Déposer une demande auprès des conseils de prud'hommes n'est au demeurant que la dernière étape d'un processus qui prend sa source dans un conflit survenu au sein de l'entreprise. De fait, il ressort de notre recherche que, dans la relation de subordination liant employeur et salariés, la participation de ces derniers à la formulation des règles et à la prise de décision diminue l'émergence des conflits et, en conséquence, le taux de procès prud'hommes.

Dans le contexte actuel de crise de l'emploi, les conseils de prud'hommes français sont parfois considérés comme l'illustration d'un droit qui rigidifie le marché du travail *via* des dispositions multiples et complexes, notamment en matière de licenciement. L'application de ce droit et la judiciarisation – souvent perçue comme croissante ces dernières années – des litiges entre employeur et salariés freineraient les embauches, contribuant par là à la hausse du chômage. Forts de ce point de vue, des responsables patronaux français réclament une nouvelle réforme du droit du travail s'inspirant des pays dont le système de règlement des conflits ne serait pas aussi sévère à leur égard et où les juges du travail s'immisceraient moins dans leur gestion.

Or, l'analyse des données disponibles tant au niveau français qu'europpéen conduit à infirmer ces présupposés. En outre, la comparaison entre pays suggère que le renforcement des dispositifs visant à régler les litiges au sein de l'entreprise éviterait l'aggravation des conflits et l'inflation des procès prud'hommes.

● Les conseils de prud'hommes : une particularité française ?

La perception des conseils de prud'hommes est souvent celle d'une institution qui met en œuvre un droit du travail excessivement strict et inflige des indemnités disproportionnées aux patrons

d'entreprise, notamment à ceux des PME. En outre, la « charge » des réglementations et de leur application par les tribunaux est présentée comme plus lourde en France qu'ailleurs.

Pourtant, si l'on examine la situation d'autres pays, la structure bi- ou tripartite qui confie un rôle de conseiller aux représentants patronaux et salariaux, parfois sous la présidence d'un magistrat professionnel, se rencontre dans la plupart des systèmes nationaux. De fait, des tribunaux ou des conseils de prud'hommes compétents pour régler les conflits du travail existent de longue date dans quasiment tous les États européens. En effet, si la France a été la première à introduire des juridictions spécialisées (cf. encadré 1) – le premier conseil de prud'hommes a été établi à Lyon en 1806 – les autres pays ont suivi son exemple dès avant le milieu du ^{xx}e siècle. Seul fait exception le Royaume-Uni qui n'a créé ses tribunaux du travail qu'en 1964 et ne leur a confié le traitement des conflits individuels liés au travail que depuis les années 1970. Les conseils de prud'hommes sont donc loin de constituer une particularité française qui serait « sans comparaison avec ce qu'on connaît dans les autres pays européens » (Laurence Parisot, 28 janvier 2014 sur i>Télé).

Encadré 1

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES EN FRANCE

Constitués de façon élective et paritaire, les conseils de prud'hommes sont compétents en France pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Ils sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter.

Cependant, on observe à travers l'Europe une grande variété dans les champs et les attributions de ces juridictions (cf. Malmberg, 2009). Par exemple, certains pays, comme l'Allemagne, leur confient également la responsabilité de régler les conflits collectifs (grèves, différends entre comité d'entreprise et direction). En Belgique, leur compétence s'étend à une grande partie du droit social. En outre, le statut des salariés pouvant les saisir diffère d'un pays à l'autre. Ainsi, tandis qu'en France seuls les salariés du secteur privé sont éligibles, au Royaume-Uni les agents de la Fonction publique peuvent également y recourir. On note également une grande diversité dans les critères d'éligibilité : l'ancienneté dans l'entreprise en est un, de même que la taille de l'établissement. C'est le cas par exemple en Allemagne où la protection judiciaire contre le licenciement n'est pas garantie dans les unités de moins de onze salariés.

● Le recours aux juridictions du travail en Europe

Au-delà de l'existence de telles institutions se pose la question de la proportion dans laquelle les entreprises françaises sont réellement touchées par les procès prud'homaux, et celle de l'évolution dans le temps des requêtes formulées. L'Annuaire statistique de la justice témoigne d'une grande stabilité entre 1983 et 2012, avec un nombre de demandes compris entre 150 000 à 170 000 nouvelles affaires par an. Rapportés aux salariés du secteur privé, ces chiffres correspondent à moins de 8 recours pour 1 000, et ce, tous motifs confondus.

Des travaux ont par ailleurs démontré que la probabilité d'un recours diffère considérablement selon le motif invoqué. Par exemple, le ratio entre les requêtes liées à une rupture de contrat par l'employeur et le nombre de personnes nouvellement inscrites au Pôle emploi à la suite d'un licenciement se situait dans une

fourchette de 20 à 30 % entre 2004 et 2012. En ce qui concerne les licenciements à caractère économique, ce pourcentage n'a jamais dépassé 3 % pour la même période (Guillonnet et Serverin, 2013).

Comment la France se situe-t-elle par rapport aux autres pays ? Étant donné les différences entre systèmes nationaux, notamment en termes de répartition des compétences ou de catégories de salariés éligibles, comparer le recours aux juridictions du travail au niveau européen n'est pas sans difficultés. Néanmoins, nous avons recueilli des données sur les saisines dans vingt-trois pays (cf. encadré 2). Pour assurer une meilleure comparabilité, le nombre de demandes est divisé par celui des salariés de la même année. On obtient ainsi un quasi-taux de recours qui permet d'évaluer la fréquence relative de l'intervention des tribunaux du travail : en 2010, ce taux place la France nettement en dessous de la moyenne européenne (10,6 demandes pour 1 000 salariés en Europe contre 7,8 en France).

Encadré 2

LES DONNÉES DE L'ANALYSE COMPARATIVE

Les données sur la fréquence du recours aux juridictions de première instance chargées des conflits individuels du travail ont été collectées pour vingt-trois États membres de l'Union européenne. Elles portent sur les années 1981 à 2010 pour les « anciennes » démocraties et sur les années 1991 à 2010 pour les pays postsocialistes de l'Europe centrale et de l'Est. Leur disponibilité diffère considérablement selon les pays. En outre, de nombreuses différences entre législations nationales rendant les taux de recours difficilement comparables en niveau, c'est leur évolution dans le temps que l'on a cherché à expliquer ici à l'aide de modèles économétriques.

La comparabilité des niveaux étant sujette à caution, il est plus pertinent de s'intéresser à l'évolution des taux de recours. On constate alors, au-delà de légères fluctuations à la hausse ou à la baisse, que la plupart des pays de l'Europe continentale de l'Ouest, dont la France, s'inscrivent dans une tendance de relative stabilité des requêtes déposées devant les tribunaux du travail. La même stabilité vaut pour les pays postsocialistes de l'Europe de l'Est, même si ceux-ci font preuve d'une plus grande volatilité, reflétant vraisemblablement d'une certaine instabilité institutionnelle due à la période de transition qu'ils traversent.

Les pays nordiques forment un cas particulier en Europe : ils confient un rôle important aux partenaires sociaux dans la régulation des relations en entreprise et des conflits individuels du travail. En conséquence, on y observe un système de tribunaux peu développé et un taux de recours stabilisé à un très bas niveau.

La dernière catégorie de pays regroupe les membres anglophones de l'Union européenne, l'Irlande et le Royaume-Uni. Ces deux pays se distinguent par un marché du travail peu réglementé et un système « volontariste » de gestion des conflits qui mise traditionnellement sur les partenaires sociaux. Ils enregistrent un accroissement très sensible des saisines : au Royaume-Uni, le taux de recours a quadruplé entre 1981 et 2010 ; il a décuplé en Irlande entre 1991 et 2010.

On constate donc qu'en France les conseils de prud'hommes ne jouent pas un rôle plus important dans les conflits individuels du travail que les autres juridictions européennes, le juge n'y ayant pas, comme on le prétend parfois, le pouvoir de se substituer au chef d'entreprise ni d'intervenir dans les décisions de ce dernier (Gomel *et al.*, 2010).

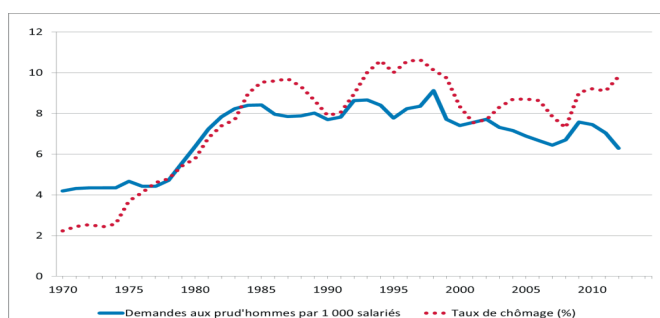
● Recours prud'homal et chômage : quel lien ?

Par ailleurs, l'idée selon laquelle l'anticipation du coût élevé d'un licenciement du fait du risque judiciaire encouru en cas de

litige (délais et indemnités) pourrait dissuader les employeurs d'embaucher est largement répandue en France. « Ce qui freine le plus aujourd'hui l'embauche, c'est [...] aussi la peur pour les petites entreprises d'avoir des difficultés en cas de problème avec les salariés, notamment au niveau des prud'hommes » (Laurence Parisot, même entretien).

La possibilité de saisir les conseils de prud'hommes va-t-elle à l'encontre de la lutte contre le chômage ? Joue-t-elle un rôle dans le déséquilibre et la dégradation du marché du travail ? Une première lecture des données analysées (cf. graphique) montre que la courbe du nombre de recours et celle du taux de chômage ont suivi, sur période longue (1970-2012), des tracés assez similaires.

Taux de recours aux conseils de prud'hommes et taux de chômage en France, 1970-2012



Sources : Calculs de l'auteur effectués à partir des données de l'Annuaire statistique de la justice, de l'Insee et de l'OCDE.

Ainsi, de 1970 à 1977, on note une première phase de stabilité des demandes d'arbitrage. S'ensuit une forte augmentation jusqu'au début des années quatre-vingt qui voient le nombre de demandes pratiquement doubler. Durant ce laps de temps, des modifications du Code du travail, avec en particulier des réformes substantielles du système prud'homal qui en ont étendu les compétences (réformes « Boulin » de 1979), ont sans doute contribué à cette progression. Plus important pour notre démonstration, cette phase est aussi marquée par un accroissement notable du taux de chômage, conséquence du premier choc pétrolier de 1973.

La période plus récente, qui commence au début des années quatre-vingt, se caractérise par une relative stabilité des saisines. Néanmoins, un décalage temporel apparaît entre taux de chômage et procès prud'homaux : les pics de salariés sans emploi sont suivis après un certain délai – et non précédés – par des hausses du taux de recours. Cela vaut également, à l'inverse, pour les baisses du chômage.

Ce résultat suggère à première vue une causalité inverse de celle invoquée par ceux qui considèrent la jurisprudence du travail comme un frein à l'embauche. Ce ne sont pas les procès prud'homaux qui contribueraient à augmenter le chômage, mais la hausse de celui-ci qui provoquerait un recours plus élevé aux arbitrages judiciaires. Cet ordre de causalité est corroboré par l'analyse comparative qui, en appliquant des modèles chronologiques aux vingt-trois pays de notre échantillon (cf. encadré 2), met en évidence un effet positif et significatif du taux de chômage, et de son changement par rapport à l'année précédente, sur le nombre de recours de l'année en cours (cf. tableau et Schulze-Marmeling, [2014, à paraître]).

Analyse économétrique des facteurs qui impactent le taux de recours aux tribunaux de travail en Europe

Variable dépendante : taux de recours aux tribunaux du travail (log)	Tous les pays		Tous les pays		« Anciens » pays membres de l'UE	
	1981-2010		1991-2010		1981-2010	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
Taux de chômage	1,125 ***	0,04	1,145 ***	0,04	0,990	0,04
Changement annuel du taux de chômage	1,195 ***	0,05	1,176 ***	0,05	1,301 ***	0,06
Pourcentage des salariés couverts par une convention collective	0,764 ***	0,08	0,833 **	0,08	0,816 ***	0,07
Échelle principale des négociations collectives : branche (vs. entreprise)	0,960	0,08	0,961	0,07	0,680 **	0,19
Échelle principale des négociations collectives : national (vs. entreprise)	0,934	0,09	0,929	0,09	0,672 **	0,19
Droit des IRS à la consultation (vs. droit à l'information)	0,113 ***	0,28	0,122 ***	0,27	0,099 ***	0,32
Droit des IRS à la codécision (vs. droit à l'information)	0,360 ***	0,17	0,347 ***	0,14	0,568 ***	0,18
Pourcentage des salariés qui sont membres d'un syndicat	1,041	0,07	1,105	0,09	0,776 ***	0,08
Nombre d'observations	418		330		316	
R ²	0.807		0.856		0.867	

Modèle de régression par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) pour analyser des données chronologiques pour plan partitionné (Time-Series Cross-Section ou TSCS) avec des erreurs-type corrigées par panel. Toutes les variables métriques sont standardisées. Pour une meilleure lisibilité, les coefficients sont donnés en forme exponentielle et certaines variables de contrôle ont été exclues.

* significative au niveau de probabilité 0.10 ; ** significative au niveau de probabilité 0.05 ; *** significative au niveau de probabilité 0.01.

Note de lecture : Pour l'ensemble des pays et sur la période 1981-2010, une augmentation du taux de chômage d'un point augmente significativement le taux de recours aux tribunaux du travail de 12,5 %. Pour les « anciens » pays membres de l'UE, une augmentation d'un point du pourcentage des salariés qui sont membres d'un syndicat diminue significativement le taux de recours de 22,4 % (1 - 0,776).

Sources : Sources nationales, OCDE, ICTWSS.

● Revenir à la source du conflit du travail

On a relevé ci-dessus la nature conjoncturelle des variations du recours prud'homal, confirmée par l'analyse économétrique (Brown *et al.*, 1997 ; Frick *et al.*, 2012 ; Schulze-Marmeling, *op. cit.*). On peut être tenté d'expliquer celles-ci par des situations conflictuelles plus nombreuses, ou encore un coût individuel du licenciement plus lourd, dans un marché du travail marqué par un taux de chômage élevé. Néanmoins, cette approche n'explique qu'une partie des variations observées entre pays et au fil du temps.

Pour aller plus loin, nous faisons l'hypothèse qu'une réclamation déposée auprès des prud'hommes ou des tribunaux du travail est à considérer comme une démarche de dernier ressort, qui traduit l'échec des mécanismes préalables de gestion des conflits du travail. Un système performant de relations professionnelles devrait en effet, grâce à un ensemble de règles mutuellement convenues, notamment dans les accords collectifs, prévenir l'apparition du conflit et contribuer ainsi à la régulation des litiges au sein de l'entreprise, en particulier par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel (IRP).

L'analyse empirique comparative confirme largement notre hypothèse. De fait, on constate que les pays européens dotés d'un fort taux de couverture des salariés par les conventions collectives sont significativement moins concernés par la judiciarisation des contentieux du travail. On relève un effet similaire chez ceux qui accordent des droits étendus aux IRP, à savoir la cogestion ou la consultation plutôt qu'une simple information. Ces mécanismes sont mieux implantés dans les « anciens » pays membres de l'Union européenne que dans les économies en transition de l'Europe centrale et de l'Est. Dans ce premier groupe, on note également qu'un taux de syndicalisation élevé, souvent associé à une forte représentation salariale dans l'entreprise, diminue la fréquence des recours prud'homaux (*cf.* tableau).

En France, les données de l'enquête *REPNONSE*¹ permettent en complément d'analyser, à l'échelle de l'entreprise, les effets des accords collectifs sur les demandes d'arbitrage. Les résultats ne pointent aucune corrélation : cela est vraisemblablement la conséquence du mécanisme français d'extension de ces accords, qui couvre de ce fait la quasi-totalité des salariés du pays même lorsqu'ils ne sont signés que par une partie des organisations représentatives. En revanche, les établissements qui déclarent la présence d'une IRP (délégué du personnel, délégué syndical, comité d'entreprise ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont significativement moins touchés par les procès prud'homaux. Cet effet s'amplifie lorsque ces instances sont suffisamment et régulièrement informées par leur direction.

● Des relations du travail intrinsèquement conflictuelles

Les résultats de cette recherche éclairent le débat autour de l'application du droit du travail et, en particulier, des modalités de

traitement du conflit individuel en entreprise qui, faute de règlement amiable, requiert l'arbitrage des conseillers prud'homaux, avec un possible impact sur les décisions d'embauche et de licenciement des employeurs. Trop souvent en effet, ce débat se focalise sur la fin d'un processus qui a ses origines au cœur des relations de travail.

La sociologie du travail décrit la relation de subordination entre salariés et employeur comme intrinsèquement conflictuelle en raison de son caractère asymétrique, à l'avantage de l'employeur. Cette asymétrie nécessite la mise à disposition d'un cadre institutionnel collectif qui permette aux salariés de faire valoir leurs intérêts propres pour éviter l'aggravation des configurations conflictuelles et mette les parties en mesure de gérer leur litige là où il apparaît. Notre recherche tend à démontrer que l'existence de telles institutions réduit significativement le recours prud'homal.

L'approche interdisciplinaire et comparative ici utilisée permet d'aller à l'encontre d'idées, largement répandues en France, qui visent au nom de l'emploi à amoindrir la protection judiciaire des salariés. Premièrement, le système des conseils de prud'hommes est loin d'être une exception en Europe. Deuxièmement, les données françaises donnent à voir une relative stabilité des demandes prud'homales, qui affaiblit l'argument selon lequel la menace du recours judiciaire constituerait un frein à l'embauche. Elles semblent au contraire indiquer une causalité inverse : c'est l'augmentation des licenciements et du chômage qui aiguiserait les conflits du travail et mènerait à une progression des plaintes en justice. L'analyse montre enfin que les cadres nationaux de relations professionnelles en entreprise tiennent un rôle déterminant dans la prévention et la régulation des litiges.

RÉFÉRENCES

- Brown S., Frick B., Sessions J.**, 1997, « Unemployment, Vacancies and Unfair Dismissals », *Labour*, 11(2), p. 329-349.
- Frick B., Malo M.A., García-Martínez P., Schneider M.**, 2012, « The Demand for Individual Grievance Procedures in Germany and Spain: Labour Law Changes versus Business Cycle », *Estudios de economía aplicada*, 30(1), p. 283-310.
- Gomel B., Méda D., Serverin E.**, 2010, « Le licenciement pour motif économique est-il juridiquement risqué en France ? », *CEE, Connaissance de l'emploi*, n° 72.
- Guillonnet M., Serverin E.**, 2013, « L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements », ministère de la Justice, direction des Affaires civiles et du Sceau, Pôle évaluations de la justice civile.
- Malmberg J.**, 2009, « Enforcement of Labour Law », in B. Hepple, B. Veneziani (dir.), *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*, Oxford and Portland: Hart Publishing, p. 263-287.
- Schulze-Marmeling S.**, 2014 (à paraître), « La résolution des conflits au travail par les conseils de prud'hommes : une comparaison européenne », *CEE, Document de travail*.

¹ *Relations professionnelles et négociations d'entreprise*, édition 2010-2011.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1406-142 - Juillet 2014 - ISSN : 1767-3356