

PRUD'HOMMES : PEUT-ON EXPLIQUER LA DISPARITÉ DES DÉCISIONS ?

Les notes de l'IPP

n°29

Novembre 2017

Thomas Breda
Esther Chevrot-Bianco
Claudine Desrieux
Romain Espinosa

www.ipp.eu



Résumé

L'incertitude autour de l'issue des procédures aux prud'hommes est souvent pointée du doigt comme un frein possible à l'embauche. Cette incertitude serait en partie générée par le fait que des cas similaires portés devant les prud'hommes seraient jugés très différemment d'une fois sur l'autre, ou d'une juridiction à l'autre. Après avoir rappelé l'objectif historique de l'institution prud'homale, son mode de fonctionnement et ses évolutions récentes, cette note montre que les décisions rendues aux prud'hommes varient effectivement fortement d'une juridiction à l'autre. La source de cette variabilité demeure pour autant incertaine : elle peut tout autant refléter le caractère arbitraire de la justice prud'homale que le fait que les affaires jugées par les différentes juridictions sont de nature et de gravité différentes. Cette note s'appuie finalement sur les travaux de Desrieux et Espinosa pour montrer que l'appartenance syndicale des juges élus par les salariés n'influence pas les décisions rendues par les prud'hommes. Ce résultat permet d'écartier une source possible de partialité dans la justice rendue par les différentes juridictions prud'homales. ■

- Les prud'hommes mettent de plus en plus de temps à rendre la justice, notamment parce qu'ils parviennent de moins en moins à concilier les parties et doivent ainsi davantage recourir à des jugements.
- Les délais de procédure, le recours au jugement et les décisions rendues varient très fortement d'une juridiction à l'autre. Les causes de ces variations demeurent cependant incertaines.
- L'appartenance syndicale des juges élus par les salariés n'influence pas les décisions rendues par les différentes juridictions. En particulier, il n'y a pas davantage de décisions favorables aux salariés dans les juridictions où les syndicats considérés comme davantage contestataires sont le mieux représentés.

L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE et le CREST. L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

Dans un contexte économique où le nouveau gouvernement mène à bien une réforme destinée à flexibiliser le marché de l'emploi, la question du rôle dissuasif de l'institution prud'homale pour le recrutement de travailleurs en contrat à durée indéterminée constitue un aspect important du débat. C'est notamment l'incertitude autour de l'issue des procédures qui est pointée du doigt comme un frein possible à l'embauche : pour nombre d'observateurs, les décisions rendues aux prud'hommes seraient largement aléatoires, voire partiales, et généreraient ainsi des risques inutiles autour de la rupture du contrat de travail (1).

Cette note tente d'apporter un éclairage sur ces dysfonctionnements supposés en mobilisant, d'une part, les statistiques par juridiction prud'homale publiées par le Ministère de la Justice et, d'autre part, les résultats de travaux de recherche récents. Dans une première partie, nous documentons l'augmentation récente des délais de traitement des affaires aux prud'hommes et discutons plusieurs explications possibles à cette évolution souvent montrée du doigt. Nous décrivons ensuite la variabilité des décisions rendues par les 210 différentes juridictions prud'homales françaises au cours de la période 2004-2014. Si cette analyse met en évidence de fortes disparités entre certaines juridictions, elle ne permet pas de conclure de manière définitive quant à leurs causes, qui peuvent tout autant être liées à des différences entre les cas portés devant les différentes juridictions qu'à des variations dans la façon dont ces juridictions rendent la justice. Pour tenter de contourner ce problème, nous examinons si l'appartenance syndicale des juges élus par les salariés influence les décisions rendues par les différentes juridictions et concluons que ce n'est pas le cas. Cette analyse permet donc d'écarter une source possible de partialité dans la justice rendue par les différentes juridictions prud'homales.

(1) Voir par exemple la tribune « Le projet de loi El Khomri représente une avancée pour les plus fragiles » publiée par un collectif d'économistes (Le Monde, mars 2016).
 (2) C. Lemerrier, « Juges du commerce et conseillers prud'hommes face à l'ordre judiciaire (1800-1880). La constitution de frontières judiciaires ».
 (3) Depuis une ordonnance du 31 mars 2016, les conseillers prud'hommes ne sont plus élus mais nommés par arrêt conjoint du ministre du travail et du ministre de la

Les prud'hommes : une instance de conciliation entre employeurs et salariés ?

Inspirée par la philosophie « paternaliste » du XIXe siècle, l'institution prud'homale était à son origine « chargée de veiller sur la famille industrielle », non pas par l'exercice de l'autorité mais plutôt en régulant les conflits par le dialogue et l'entente. L'institution tirait sa nouveauté du fait qu'elle proposait une justice de « pairs », dans un contexte de défiance envers les pouvoirs judiciaires (2). En effet, les conseillers prud'hommes sont élus (3) parmi des professionnels issus de la même famille de métiers, conscients des réalités économiques et donc plus à même de parvenir à une conciliation des parties. Au cours du XIXe siècle et pendant la première partie du XXe siècle, la grande majorité des affaires était ainsi résolue par conciliation (4) (voir Encadré 1 et Schéma 1).

Aujourd'hui, la mission de conciliation demeure en principe le premier objectif des conseillers. Elle n'aboutit pourtant que pour 9 % des affaires portées. Les affaires non conciliées sont soit abandonnées ou jointes à d'autres cas, soit, pour plus de la moitié d'entre elles, portées devant un bureau de jugement, une procédure beaucoup plus lourde qui allonge les délais avant qu'une décision soit prise. Depuis les années 1970, différents auteurs pointent ainsi un glissement de l'institution prud'homale : le lieu de discussions se transforme peu à peu en « lieu de procès, au sens judiciaire du terme » (5). **Les conseils de prud'hommes sont ainsi questionnés quant à leur capacité à réguler les conflits entre employeurs et employés dans le monde du travail contemporain.** A la fois pointés du doigt par l'administration judiciaire et par les milieux économiques, ils sont critiqués par les premiers pour leur manque d'efficacité et leurs délais de procédure élevés, et dénoncés par les seconds comme un frein à l'embauche.

justice pour un mandat de quatre ans. En revanche, sur la période considérée dans cette note, les conseillers prud'hommes étaient issus des élections professionnelles (via un vote direct pour un mandat de cinq ans).
 (4) et (5) H. Michel, L. Willemez, « Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique », Mission de recherche Droit et Justice, 2007

Encadré 1 : Fonctionnement des conseils de prud'hommes

Les affaires portées devant les prud'hommes peuvent être présentées par un salarié (dans la grande majorité des cas) ou un employeur selon une procédure dite « **au fond** », qui concerne 80 % des affaires, ou bien « **en référé** », qui en concerne 20 % (voir Schéma 1). Les demandes présentant un caractère urgent, et qui peuvent être rapidement résolues, sont susceptibles d'être concernées par la procédure « en référé ». La décision, appelée « ordonnance », est rendue par un conseiller du collège employeur et un du collège salarié. Les demandes traitées « au fond » comportent jusqu'à trois étapes : elles sont d'abord présentées devant le bureau de conciliation, puis devant le bureau de jugement lorsque la conciliation a échoué et, enfin, devant une audience de départage pour les cas non tranchés en bureau de jugement (Schéma 1).

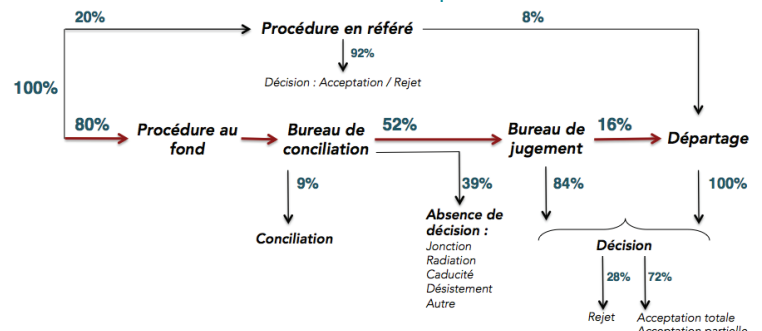
Le bureau de conciliation est composé de deux conseillers, l'un élu par le collège employeur et l'autre par le collège employé. Ils ont pour objectif de trouver un accord entre les parties, qui prévoit en général le versement au salarié d'une indemnité forfaitaire. Entre 2004 et 2014, ce sont 9 affaires sur 100 en moyenne qui se résolvent en conciliation. Si la conciliation échoue, les conseillers peuvent renvoyer l'affaire devant le **bureau de jugement** : c'est le cas pour 52 % des affaires entendues en conciliation (6). Enfin, 39 % des affaires n'aboutissent pas suite à une conciliation mais ne font pas pour autant l'objet d'un « jugement au principal » (7). Ceci peut s'expliquer par le défaut de comparution du demandeur (« caducité », dans 3 % des cas), par son désistement (10 % des cas) ou encore par son manque de diligence (« radiation », dans 14 % des cas). En pratique, les cas de caducité ou de désistement peuvent refléter la conclusion d'un accord entre les parties en dehors des tribunaux plutôt qu'un abandon réel de la plainte initiale. Enfin, 8 % des affaires sont adjointes à d'autres liées aux mêmes parties et considérées comme similaires.

Le bureau de jugement, comme le bureau de conciliation, doit respecter le principe paritaire d'une égalité entre le nombre de conseillers issus du collège employeurs et le nombre de conseillers issus du collège salariés. La formation doit rassembler au minimum quatre conseillers mais peut comporter davantage de membres. Suite à un accord majoritaire ou vote de ces conseillers, 87 % des affaires aboutissent à une décision en faveur d'une partie. 72 % de ces décisions effectivement rendues sont favorables à la partie plaignante (un salarié plutôt qu'un employeur dans 95 % des cas (8)) et acceptent alors totalement ou partiellement les demandes formulées (9).

En cas de partage égal des voix exprimées par les conseillers en bureau de jugement, l'affaire est renvoyée à **une audience dite de « départage »**. La formation est alors théoriquement composée des mêmes conseillers qu'en audience de jugement (10), et d'un juge professionnel – le juge départiteur – siégeant normalement au tribunal d'instance. Il tranche la décision en apportant sa voix. En effet, le nombre impair de voix prononcées (généralement par quatre conseillers et le juge départiteur) permet toujours d'aboutir à une majorité. Cette dernière procédure concerne 16 % des affaires entendues au bureau de jugement et 7 % des affaires jugées au fond.

(6) Les conseillers peuvent également renvoyer l'affaire directement en formation de départage, mais dans la pratique, moins de 0,01 % des affaires passent directement du bureau de conciliation au départage.
 (7) Muñoz-Perez, B. et Serverin, E., « Le sort des demandes prud'homales en 2004 », Infostat Justice, n°87, 2004.
 (8) Guillonnet, M. et Serverin, E., « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, n°135, 2015
 (9) La loi du 6 août 2015 a légèrement modifié le fonctionnement des prud'hommes en introduisant notamment un bureau de jugement restreint. La description des prud'hommes ainsi que les statistiques présentées dans cette note portent sur la période antérieure à 2015. Pour une présentation des changements introduits en 2015, voir Desrieux, C. et Espinosa, E., « Enjeux et perspectives de l'analyse des prud'hommes », Revue Française d'Économie, vol. 23, n°1, p. 137-167, 2017 (notamment p. 161).
 (10) En pratique les juges sont parfois absents au bureau de jugement et remplacés lorsqu'ils sont indisponibles

Schéma 1 : Fonctionnement des conseils des prud'hommes



Notes : Taux établis sur l'ensemble des conseils de prud'hommes au cours de la période 2004-2014. Les données mobilisées ne couvrent pas la minorité d'affaires faisant l'objet d'une procédure extraordinaire. Cela peut induire un coefficient de conciliation légèrement biaisé à la baisse.
 Lecture : chaque pourcentage est calculé par rapport au nombre d'affaires présentées devant l'instance précédente. Exemple : 52 % des affaires présentées devant le bureau de conciliation sont ensuite portées devant le bureau de jugement.
 Source : <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>

Evolutions récentes : des affaires de plus en plus compliquées à résoudre ?

Des délais de traitement de plus en plus longs

L'augmentation des délais de traitement des affaires concentre les critiques des acteurs prud'homaux : demandeurs, conseillers, et personnel administratif se plaignent de durées qu'ils jugent excessives (11). Pour le personnel judiciaire, cette tendance est imputable à la diminution des moyens et à une pression au travail accrue. Pour les demandeurs, le coût d'opportunité des procédures constitue un frein important lors de la recherche d'un nouvel emploi. En effet, si on observe une durée moyenne de résolution pour l'ensemble des affaires (tous parcours confondus) de 9,5 mois pour les années 1989, 1990 et 1991 (12), selon nos données, cette durée atteignait un peu plus de 10 mois en 2004, et 13 mois en 2014, soit **un allongement de 30 % en dix ans**.

Dans le même temps, **le taux de conciliation a poursuivi sa chute séculaire**, passant d'une valeur déjà basse, de 11 % en 2004, à 7 % en 2014, soit une diminution relative de près de 40 % (Tableau 1). A l'inverse, le recours au départage a légèrement augmenté (Tableau 1). Ces variations permettent d'expliquer mécaniquement plus d'un tiers de l'allongement de la durée des affaires. En effet, chaque étape supplémentaire franchie dans le processus de résolution des litiges rallonge mécaniquement la durée de traitement d'une affaire. Ainsi, une affaire qui se termine au bureau de conciliation (par une conciliation ou non) dure en moyenne environ 8,4 mois. Cette durée moyenne est de l'ordre de 13,8 mois pour une affaire qui se termine en bureau de jugement, et 21 mois pour une affaire nécessitant l'intervention du juge départiteur (13).

(11) A Lacabarats, « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIème siècle »

(12) Serverin, E. et Vennin, F., « Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision : la répartition prud'homale », rapport, La Documentation française, 1995.

(13) Estimations des auteurs à partir de méthodes d'interpolation basées sur les durées moyennes des affaires portées devant les différents conseils

Tableau 1 : Evolution de la durée moyenne des affaires, du nombre moyen d'affaires terminées par conseil, des taux moyens de conciliation, de décision rendues en bureau de jugement, d'acceptation en cas de décision, et de départage entre 2004 et 2014

Année	Durée des affaires (mois)	Nombre moyen d'affaires terminées par conseil	Taux de conciliation (%)	Taux d'acceptation des demandes en cas de décision (%)	Taux de départage suite au passage par le bureau de jugement (%)
2004	10,1	1563	11,0	71,8	16,2
2005	10,1	1502	10,7	72,3	15,4
2006	10,2	1494	10,6	71,7	14,5
2007	10,3	1448	10,7	71,7	14,7
2008	11,1	1867	9,5	72,3	17,1
2009	11,0	1831	10,0	73,7	16,8
2010	11,6	1957	8,3	72,5	15,6
2011	12,2	1954	8,1	73,1	17,7
2012	12,7	1788	7,7	72,7	15,9
2013	12,8	1755	7,5	72,3	17,9
2014	13,0	1792	7,1	72,4	17,1

Note : Le taux de conciliation est la part (en %) des affaires au fond pour lesquelles une décision est rendue dès le bureau de conciliation. Le taux de départage correspond à la proportion d'affaires non tranchées devant le bureau de jugement. Pour les années 2004 à 2007, le nombre total d'affaires terminées était indisponible et a été calculé à partir la somme des affaires terminées au fond et en référé

Sources : <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>

Le poids croissant des demandes relatives au licenciement pour motif personnel

Les évolutions constatées peuvent également être expliquées par un changement de nature des demandes introduites en conseil de prud'hommes. Depuis les années 1990, **la part des demandes liées à la rupture du contrat de travail a connu une croissance très rapide** : ce motif faisait l'objet de 5 demandes sur 10 en 1990, de 6 sur 10 en 2002 (14) et de 9 sur 10 en 2013. C'est notamment le licenciement pour motif personnel qui est devenu la cause prépondérante des contestations. En 2013, 76 % des affaires se concentraient sur la contestation du licenciement pour motif personnel, contre 66 % en 2004. La contestation du licenciement pour motif économique représente moins de 2 % de la totalité des affaires saisies devant les conseils de prud'hommes (15), tout comme les autres types de demandes, telles que le paiement d'indemnités ou de salaires, qui représentent aujourd'hui moins de 2 % des affaires (16), contre 30 % en 2002 (17).

On peut également noter que **le contentieux prud'homal concerne très majoritairement la rupture de contrats à durée indéterminée** : c'est ce type de contrat qui était en cause dans 93 % des demandes formées en 2013 (18).

Les demandes sont par ailleurs formées par des salariés de plus en plus âgés : **la part des demandeurs de plus de 50 ans est passée de 21 % à 34 % entre 2004 et 2013**, tandis que la part des moins de 30 ans est passée de 24 % à 15 % au cours de la même période (19). Enfin, la diminution continue de la part d'affaires déclarées caduques, de 4 % en 2004 à 2 % en 2014, suggère que les demandeurs sont de plus en plus impliqués dans les affaires.



(14) et (17) De Maillard Taillefer, L. et Timbart, O. « Les affaires prud'homales en 2007 », Infostat Justice, n°105, 2007.

(15), (16) et (19) Guillonnet, M. et Serverin, E. (2015), op. cit.

(18) Étude d'impact du Projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, 2014.

La réforme Dati a-t-elle contribué à l'allongement de la durée des affaires ?

Une fois neutralisé les effets de l'augmentation des affaires non conciliées et portées en départage, on observe toujours une hausse résiduelle de la durée des affaires de presque 2 mois entre 2004 et 2014. La réforme Dati de 2008 (20), qui a réduit d'environ 20 % le nombre de conseils de prud'hommes sur le territoire français (passés de 271 à 210 conseils) (21), est parfois accusée d'avoir réduit les moyens des juridictions et ainsi participé à l'allongement des durées des affaires. Une étude d'Espinosa, Desrieux et Wan (2015) (22) nuance cette conclusion. Plus précisément, lors de la réforme, les affaires dépendant de chaque conseil supprimé ont été transférées à un et un seul autre conseil clairement identifié. On peut donc distinguer trois catégories de conseils après la réforme : (i) les conseils supprimés, (ii) les conseils « receveurs » dont la zone de compétence s'est élargie car ils prennent en charge les cas attribués auparavant à un conseil supprimé, et (iii) les conseils « non-affectés » car non-supprimés et ne récupérant aucun cas des conseils supprimés (23). **Il apparaît que la réforme n'a pas conduit à une hausse significative de la durée moyenne de traitement des cas au niveau national.** Ceci peut s'expliquer par le maintien des effectifs : les conseillers prud'homaux et la majorité du personnel administratif des conseils supprimés ont été transférés vers les conseils « receveurs ».

Cependant, une analyse des effets locaux tempère cette conclusion. Plus un conseil « receveur » est situé à proximité d'un conseil supprimé, plus la durée moyenne de traitement des cas dans ce conseil receveur s'est accrue à la suite de la réforme. Le report des cas vers ces conseils a probablement été facilité par cet effet de proximité, ce qui a pu créer un effet d'encombrement. Enfin, plus le nombre de cas transférés des cours supprimées vers les conseils receveurs est grand, plus la durée moyenne de traitement augmente, et ceci de façon encore plus marquée deux à trois ans après la réforme (2011 et 2012) (24). On constate donc que le nombre de conseils, leur répartition géographique et le nombre de nouveaux cas qui y sont déposés sont des déterminants importants de la durée moyenne de traitement des cas. En réduisant fortement le nombre de juridictions et en redessinant leur périmètre d'action, **la réforme Dati a induit une forte réallocation des cas et des moyens sur l'ensemble du territoire**, sans pour autant accroître fortement le temps moyen des procédures.

Cela confirme de façon indirecte que les longs délais de procédure reprochés à la justice prud'homale restent liés à leurs moyens limités dans un contexte de forte évolution du contenu des affaires portées. Ces dernières pourraient être devenues plus compliquées à trancher, notamment par le biais d'une simple conciliation.

Variabilité des décisions entre juridiction : arbitraire juridique ou différences entre les cas portés ?

Une forte variabilité...

Sur les 210 juridictions existant en 2014, la durée de traitement des affaires observée sur la période 2004-2014 varie de moins d'un mois à presque 40 mois selon les juridictions et les années (Graphique 1). Le ratio entre le 9e et le 1er décile de durée de traitement des cas (d9/d1) montre que **les 10 % des juridictions traitent les affaires le plus lentement ont des délais de traitement plus de deux fois plus longs que les 10 % des juridictions les plus rapides.** Seule une minorité de juridictions sont parvenues à traiter leurs affaires en moins de 7 mois durant l'une des années de la période 2004-2014. Enfin, un quart des observations (une juridiction considérée une année donnée) ont des durées supérieures à 13 mois, et 5 % présentent des durées très longues, supérieures à 18 mois.

La variabilité des taux de conciliation entre juridictions apparaît relativement élevée : le taux de conciliation varie ainsi de moins de 1 % à presque 40 % selon les juridictions, et le ratio d9/d1 est de l'ordre de 3,5, montrant que les 10% des juridictions qui concilient le plus le font 3,5 fois plus que les 10% qui concilient le moins.

(20) Cette réforme a été mise en place par le décret n°2008-514 du 29 mai 2008. Elle a été appliquée à partir du 1er janvier 2009.

(21) Soixante-deux conseils ont été supprimés et un nouveau conseil a été créé, portant à 210 le nombre total de conseils de prud'hommes après la réforme. La volonté du gouvernement était alors de conserver au moins un conseil par département, et de supprimer les conseils traitant un faible nombre de cas.

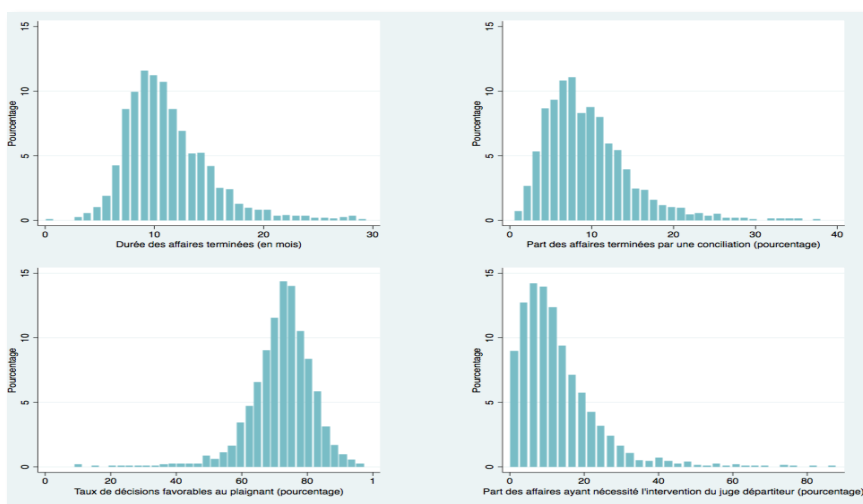
(22) Espinosa, R., Desrieux, C. et Wan, H., « Fewer Courts, less Justice? Evidence from the 2008 French Reform of labor Courts », *European Journal of Law and Economics*, vol. 43, n°2, 2017.

(23) Les affaires d'un conseil supprimé ne sont transférées que vers un seul conseil receveur. Rappelons que les justiciables ne peuvent pas libres de choisir leur conseil de prud'hommes, mais sont affectées à tel ou tel conseil selon le lieu d'exercice du salarié ou du siège social de l'entreprise.

(24) L'étude s'appuie sur des méthodes économétriques fondées sur des contrefactuels et des estimations par variables instrumentales pour tenir compte de l'interaction entre la durée des cas et le nombre de nouveaux cas déposés dans chaque conseil (ces deux facteurs s'influencent mutuellement).

Graphique 1 : Distribution des juridictions au cours de la période 2004-2014 selon

a) la durée moyenne des affaires terminées, b) le taux de conciliation, c) le taux de départage, et d) le taux de décisions favorables au plaignant



Lecture : Le graphique permet d'observer comment se répartissent les juridictions en termes de quatre indicateurs de fonctionnement. En haut à gauche, on observe par exemple qu'environ 12 % des juridictions mettent dix mois en moyenne à traiter les affaires, et que la plupart de ces juridictions mettent en moyenne entre 7 et 16 mois pour traiter les affaires.

Notes : La part des affaires conciliées est calculée par rapport à la totalité des affaires introduites au fond, le taux de décisions favorables au plaignant est calculé par rapport à l'ensemble des affaires résolues en bureau de jugement, et le taux de départage par rapport à la totalité des affaires introduites devant le bureau de jugement. La forme des distributions reste similaire lorsque l'on s'intéresse aux observations de l'année 2014 uniquement.

Le ratio d9/d1 pour la distribution des taux de départition est encore plus élevé (proche de 9), révélant une très forte variabilité entre juridictions pour cette variable. Cette variabilité s'explique notamment par le nombre important de juridiction présentant des taux de départition largement supérieurs à la moyenne et pouvant aller jusqu'à plus de 80 %.

Finalement, **la variabilité globale du taux de décisions favorables au plaignant est moins forte que celle des indicateurs plus directement liés au fonctionnement des juridictions** (durée des affaires, taux de conciliation, recours à la départition) : en effet, le ratio moyen d9/d1 n'est que de 1,34. Les affaires portées devant le bureau de jugement ont en moyenne 72 % de chances d'être résolues par une décision favorable au plaignant. Ce chiffre varie certes de 8 à 97 % selon les années et les juridictions, mais avec une très forte concentration autour de la moyenne : 80 % des observations présentent des taux allant de 60 à 80 %.

... qui n'a guère varié au cours du temps

La variabilité entre juridictions de ces différents indicateurs (durée des affaires, taux de conciliation, taux de recours à la départition, et taux d'acceptation des demandes en cas de décision) n'a que peu évolué au cours de la période 2004-2014. Une analyse statistique plus poussée confirme que plus de 30 % de la variabilité de chaque indicateur sur cette période est expliquée par les caractéristiques des juridictions. Ce pouvoir explicatif varie de 34 % lorsqu'on cherche à expliquer les variations dans les taux de décisions favorables au plaignant, à 64 % en ce qui concerne la durée des affaires. À l'inverse, nos analyses montrent que la variation au cours du temps explique moins de 1% de la variabilité observée des taux de décisions favorables au plaignant et de départition, et de 7 à 8 % pour la durée des affaires et le taux de conciliation. **Au total, ces statistiques mettent en évidence des différences importantes entre juridictions**, qui peuvent s'expliquer soit par des différences entre les affaires qu'elles traitent, soit par des différences liées à leurs moyens ou à la façon dont elles rendent la justice.

L'appartenance syndicale des juges élus par les salariés n'influence pas les décisions rendues par les différentes juridictions

La composition des conseils (c'est-à-dire la proportion de conseillers issus des syndicats réformistes et non-réformistes) influence-t-elle l'issue des litiges (conciliation, décision, taux de départage) ? En s'appuyant sur des données relatives à chaque litige traité dans les conseils de prud'hommes entre 1998 et 2012 (25), Desrieux et Espinosa (2016) (26) suivent la trajectoire de chaque affaire (réussite ou échec de la conciliation, abandon de la plainte, jugement, départage, etc.) et tentent d'expliquer l'issue finale des litiges par différents facteurs, dont la composition des conseils – plus précisément, par la proportion de conseillers appartenant à des syndicats souvent considérés comme moins réformistes ou plus contestataires (la CGT et la CGT-FO) présents dans chaque conseil (27).

(25) Données du ministère de la Justice, obtenue par l'intermédiaire du CASD (centre d'accès sécurisé à distance). L'étude se concentre sur les cas déposés par des salariés, non-joints et pour lesquels la conciliation est obligatoire, ce qui diminue l'hétérogénéité inobservée par rapport aux analyses précédentes. La base comporte ainsi plus de 1 300 000 cas.

(26) Desrieux, C. et Espinosa R., « Case selection and self-fulfilling anticipations », Document de travail, 2016.

(27) Plusieurs techniques sont proposées dans l'étude de Desrieux et Espinosa (2016) pour mesurer la composition des conseils : calculs simples de proportion, ou points idéaux. Les résultats sont obtenus en contrôlant pour de nombreuses caractéristiques des cas : représentation des parties (avocat, délégué syndical), sexe des juges, effets fixes par section de chaque conseil, effets fixes d'année, indicateurs macroéconomiques environnant la cour (PIB, taux de chômage).

En s'appuyant sur deux méthodes différentes permettant de neutraliser les différences entre les cas portés devant les différentes juridictions prud'homales, ils montrent que **la composition des conseils n'influence pas significativement la décision d'accepter ou de rejeter un cas** (en bureau de jugement ou en formation de départage).

Une forte présence de la CGT (au détriment de la CFDT par exemple) parmi les conseillers représentants des salariés ne semble donc pas augmenter le taux de décisions favorables aux salariés. Ceci pourrait s'expliquer par la composition paritaire (représentants employeurs et salariés) du bureau de jugement. Cependant, la composition des conseils n'est pas totalement neutre pour autant. On constate que les taux de conciliation, d'abandon des cas et de départage sont significativement plus élevés dans les conseils dans lesquels la CGT et/ou la CGT-FO sont majoritaires parmi les représentants salariés. Une analyse plus poussée suggère que ces conseils ont davantage recours au départage, ce qui allonge les durées de traitement des litiges. Les parties semblent anticiper ce phénomène en négociant davantage en amont dans ces conseils (en phase de conciliation ou en dehors du conseil), expliquant ainsi des taux de conciliation et d'abandon des cas plus élevés. La négociation est facilitée pour des cas dont l'issue est aisément identifiable (en faveur ou défaveur du salarié). Ce sont donc des cas en moyenne plus complexes qui arrivent en bureau de jugement dans ces conseils à majorité non-réformiste, expliquant ainsi le taux de départage plus important.

Conclusion : quel est le degré d'arbitraire dans les décisions rendues ?

L'analyse des statistiques publiées par le ministère de la Justice révèle une forte variabilité de fonctionnement entre les différentes juridictions prud'homales. Les taux d'acceptation des demandes portées devant ces conseils sont plus proches d'une juridiction à l'autre que les autres variables de fonctionnement (durée des affaires, taux de conciliation, etc.) mais varient tout de même sensiblement (Graphique 1). Peut-on pour autant en déduire que les décisions rendues comportent une part importante d'arbitraire ?

En l'absence d'informations disponibles très détaillées sur les cas portés devant chaque conseil, il est malheureusement impossible de conclure de manière définitive. La question de la partialité de la justice est donc ici uniquement discutée à travers un exemple : celui de l'appartenance syndicale des juges salariés qui peut varier d'un conseil à l'autre sur le territoire. D'après les travaux de Desrieux et Espinosa (2016), celle-ci ne génère aucune différence dans les décisions rendues. Ce résultat ne suffit évidemment pas à conclure qu'il n'y a jamais d'arbitraire aux prud'hommes. Il permet néanmoins d'écartier une source possible de partialité, celle issue de la composition syndicale des différents conseils de prud'hommes.

.....

Références de l'étude : Cette note s'appuie sur le document de travail n°175 du CEPREMAP « [What could explain differences in decision-making across French labor courts?](#) »

Thomas Breda est chercheur au CNRS, à l'Ecole d'Economie de Paris et directeur de programme à l'Institut des politiques publiques. Esther Chevrot-Bianco et doctorante à l'université de Copenhague. Claudine Desrieux est professeur au CRED (Centre de recherches en Economie et Droit, Université Paris II Panthéon-Assas). Romain Espinosa est chercheur au CRED (Centre de recherches en Economie et Droit, Université Paris II Panthéon-Assas).

Ce travail a bénéficié
d'un financement du CEPREMAP.