



**HAL**  
open science

## Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal

Evelyne Serverin, Yves Jégo, Sophie S. Julliot, Georges Meyer, Françoise Vennin

► **To cite this version:**

Evelyne Serverin, Yves Jégo, Sophie S. Julliot, Georges Meyer, Françoise Vennin. Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal. [Rapport de recherche] Ministère de la justice. 2000, pp.99 f. halshs-01061173

**HAL Id: halshs-01061173**

**<https://shs.hal.science/halshs-01061173>**

Submitted on 5 Sep 2014

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# Université Jean Monnet Saint-Etienne

CER  
00  
LIT

## Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal



### Rapport de fin d'étude :

Evelyne Serverin  
Directeur de recherche au CNRS

### Enquête :

Yves Jego  
ATER Université Saint-Etienne  
Sophie Julliot Bernard  
Maître de conférences Université Saint-Etienne  
Georges Meyer  
Avocat  
Evelyne Serverin  
Directeur de recherche au CNRS  
Françoise Vennin  
Maître de conférences Université Saint-Etienne

IDHE, Cachan  
CERCRID, Saint-Etienne

JUIN 2000

3 4200 00703008 9

nr 6:00475381

Nous tenons à remercier Laurence Vanel et Raphaël Fabri pour la réalisation d'une grande partie des tableaux.

## Table des Matières

<b>PRESENTATION - LE CONTEXTE THEORIQUE ET EMPIRIQUE D'UNE ETUDE DES JUGEMENTS PRUD'HOMEAUX.....</b>	<b>6</b>
1- Analyse de décisions et analyse de jurisprudence .....	7
2- Constitution d'un corpus de décisions prud'homales.....	9
Tableau 1- Evolution des modes de fin d'affaires dans le RGC .....	11
3- Caractéristiques du corpus de décisions exploitées .....	13
Tableau 2- Les décisions attendues et reçues.....	13
4- L'objet du questionnement .....	14
<b>CHAPITRE PRELIMINAIRE- UNE GRILLE DE LECTURE DES DECISIONS.....</b>	<b>15</b>
Section I- Identification des décisions reçues .....	15
Section II- Caractéristiques procédurales de la décision.....	15
Section III- Informations sur le demandeur.....	18
Section IV- Informations sur le défendeur.....	20
Section V- Nature du lien juridique :variable X .....	20
Section VI- Objet de la demande : variable M.....	21
Section VII- Prétentions chiffrées du demandeur .....	22
Section VIII- Sort des prétentions :variables P et Q .....	23
<b>PREMIERE PARTIE- ANATOMIE DES DECISIONS PRUD'HOMALES .....</b>	<b>24</b>
<b>CHAPITRE 1- LES CARACTERISTIQUES DES DECISIONS PRUD'HOMALES : COMPARAISON ET EVOLUTION .....</b>	<b>24</b>
Section 1- Les variables procédurales de la décision.....	24
A- La section émettrice .....	24
Tableau 3- Les décisions par section .....	25
B- La répartition (Variable W).....	27
Tableau 4- Les décisions rendues en répartition .....	27
C- La contradiction (Variable U) .....	28
Tableau 5- La contradiction.....	29
D- L'assistance et la représentation du demandeur (variable G) .....	30
Tableau 6- Assistance et représentation du demandeur .....	31
E- L'assistance et la représentation du défendeur (Variable J).....	32
Tableau 7- Assistance et représentation du défendeur .....	32
F- L'aide juridictionnelle du demandeur (variable H) .....	33
Tableau 8- L'aide juridictionnelle .....	34
G- Le ressort de la décision rendue.....	35
Tableau 9- Le ressort de la décision.....	36
Tableau 10- Le ressort des décisions prud'homales en évolution.....	37
Section 2- Les variables qualitatives de la décision.....	37
A- La nature des affaires (Variable M) .....	37
Tableau 11- La nature des demandes principales.....	38
B- Le résultat de l'action (variable Q) .....	41
Tableau 12- Le résultat de l'action .....	41
Tableau 13- Le résultat de l'action devant les juridictions du premier degré .....	42

<b>CHAPITRE 2 : DES INFORMATIONS MISES EN CONTEXTE</b> .....	43
Section 1- Les demandeurs et leurs prétentions .....	43
A- Qualité des demandeurs (variable F) .....	43
Tableau 14- Qualité des demandeurs.....	44
B- Le contrat de travail (variable X).....	45
Tableau 15- Type de contrat de travail .....	46
C- Ancienneté dans l'entreprise (variable Y).....	47
Tableau 16- Ancienneté dans l'entreprise.....	47
D- La valeur des demandes .....	48
1- Chiffrage et valeur de la demande principale (variable N).....	48
Tableau17- Chiffrage de la demande principale .....	48
Tableau 18- Montant de la demande principale.....	48
2- Chiffrage et valeur du montant total de la demande (variable O).....	49
Tableau 19- Chiffrage de la demande totale .....	49
Tableau 20- Montant de la demande totale.....	50
Section 2- Images des défendeurs .....	50
Tableau 21- Qualité des défendeurs.....	51
Section 3- Le traitement prud'homal des prétentions .....	51
A- La nature de la décision obtenue au fond.....	52
Tableau 22- Nature de la décision obtenue au fond.....	52
B- Les résultats selon la demande .....	52
1- Le sort des demandes principales .....	53
Tableau 23- Les résultats obtenus pour la demande principale (variable P).....	53
Tableau 24- Montant obtenu au fond sur la demande principale(P) selon le montant de la demande principale(N).....	54
2- Le sort de l'ensemble des prétentions.....	55
Tableau 25- Tableau récapitulatif des demandes selon le résultat obtenu pour la demande totale (variable Q) .....	55
Tableau 26- Montant total obtenu au fond (Q) selon le montant total des prétentions (O).....	56
C- La disponibilité des sommes obtenues en premier ressort.....	57
Tableau 27- L'exécutabilité des décisions .....	58
D- La durée de la procédure dans les affaires au fond .....	59
Tableau 28- La durée de la procédure selon la section .....	60
Tableau 29- Les durées moyennes selon les conseils.....	60

## **DEUXIEME PARTIE - A LA RECHERCHE DES FACTEURS DE REUSSITE DE L'ACTION** .....

62

### **CHAPITRE 1- LE SECTEUR D'ACTIVITE**.....

62

Section 1- La section et le montant des prétentions.....	62
Tableau 30- Les demandes principales selon la section.....	63
Tableau 31- Demande totale selon la section.....	63
Section 2- La section et le résultat .....	64
A- Les chances de gain de la demande principale selon la section.....	64
Tableau 32- Résultat obtenu selon la demande principale par section.....	64
B- Les chances de gain sur l'ensemble des demandes selon la section .....	67
Tableau 33- Résultat obtenu selon la demande totale par section.....	67

### **CHAPITRE 2- LES VARIABLES JURIDIQUES** .....

70

Section 1- L'objet de la demande et le résultat .....	70
A- Résultat brut et objet de la demande principale au fond .....	70
Tableau 34- Résultat obtenu au fond pour la demande principale selon l'objet de la demande .....	70
B- Résultat brut et objet de la demande principale en référé .....	71
Tableau 35- Résultat obtenu en référé pour la demande principale selon l'objet du litige .....	71
C- Résultat chiffré et objet de la demande principale au fond .....	71
Tableau 36- Montants obtenus au fond pour la demande principale selon l'objet du litige.....	72
D- Résultat chiffré et objet de la demande principale en référé.....	73

Tableau 37- Montants obtenus en référé pour la demande principale selon l'objet du litige.....	73
Section 2- La nature du contrat et le résultat.....	73
Tableau 38- Le résultat de la procédure sur l'ensemble des prétentions selon la nature du contrat (au fond).....	74

### CHAPITRE 3- L'INCIDENCE DES VARIABLES PERSONNELLES ..... 75

Section 1- L'ancienneté du salarié .....	75
Tableau 39- Montant total obtenu au fond selon le montant total demandé et l'ancienneté.....	76
Section 2- La représentation du salarié .....	78
Tableau 40- Montant total demandé selon l'assistance et représentation du salarié .....	79

### CONCLUSION- AGIR AUX PRUD'HOMMES ? ..... 81

1- Des décisions prud'homales qui se " tertiarisent " .....	81
2- Une différence de structure entre les affaires traitées au fond et en référé .....	81
3- Des contentieux très disputés dans les décisions au fond.....	82
4- Des litiges à forte valeur économique.....	82
5- Des résultats mitigés .....	83
6- Les facteurs de réussite de l'action .....	84

### ANNEXE 1- Conseils non répondants ..... 86

### ANNEXE 2- Extrait de la Nomenclature des affaires civiles (Répertoire civil des conseils de prud'hommes)..... 87

### ANNEXE 3- Moyenne du temps d'attente par conseil de prud'hommes..... 95

## Présentation

### Le contexte théorique et empirique d'une étude des jugements prud'homaux

Jamais, dans l'histoire des institutions juridictionnelles, il n'a été autant attendu de l'appareil de justice qu'il rende des comptes sur la manière dont il s'acquitte, au quotidien, de sa mission de service public. Les questions sont également nombreuses qui concernent les circonstances du recours au tribunal, et tout un pan de l'économie du droit, aux Etats-Unis comme en France<sup>1</sup>, est dédié à élucider les ressorts de cette forme d'action, d'où un usage intensif de données chiffrées pour évaluer, mesurer, réformer, les institutions. Ce recours aux nombres ne va pas sans risques ni frustrations. Risques dans l'analyse des données issues des répertoires, casiers et cadres, établis par les services statistiques de la chancellerie, où le commentateur (surtout s'il est également réformateur), se perd parfois, et tombe dans les pièges statistiques classiques que sont l'imprécision des unités de compte, l'omission des changements institutionnels ou la sur - interprétation des résultats<sup>2</sup>. Frustrations aussi à ne pas disposer d'informations plus précises sur les litiges, tant sur les faits en cause que sur le détail des argumentaires juridiques. Si de simples précautions statistiques peuvent permettre de déjouer les risques, la frustration ne peut être évitée qu'en complétant les données issues des systèmes permanents par des données qualitatives puisées à même le texte des décisions des juridictions du fond.

L'exploitation du fonds décisionnel constitué par les jugements et ordonnances des juridictions du fond requiert quelques définitions préalables. Il s'agit d'abord de préciser le statut de la démarche d'analyse des décisions au regard de l'approche jurisprudentielle (1) ; il convient ensuite d'indiquer les conditions dans lesquelles a été constitué le corpus des décisions soumis à l'analyse (2), avant d'en présenter la composition (3).

---

<sup>1</sup> Pour une présentation des développements de l'économie du droit aux Etats-Unis et en Europe, v. KIRAT, Th., *Economie du Droit*, [1999], La Découverte, coll. Repères.,

<sup>2</sup> SERVERIN, E., [1999], " De la statistique judiciaire civile et de ses usages ", *RIDE*, p. 282-294.

## 1- Analyse de décisions et analyse de jurisprudence

Le recours aux décisions des juridictions du fond comme source d'informations complémentaires sur l'activité des tribunaux est aujourd'hui de pratique courante. Mais les finalités en sont diverses.

Pour une partie de ceux qui s'intéressent à ce matériau, l'objectif est de collecter des décisions inédites en vue de constituer des bases de données ouvertes au public. Les producteurs de ces bases, qu'ils agissent à l'intérieur du périmètre du service public ou dans le secteur privé<sup>3</sup>, visent à offrir de manière permanente à leurs clients un réservoir de décisions des juridictions inférieures (les cours d'appel la plupart du temps), sans souci de représentativité ni finalité de connaissance des pratiques contentieuses<sup>4</sup>. Pour ces producteurs, la sélection est de principe, et l'objectif de connaissance statistique s'efface devant l'intérêt illustratif présenté par des décisions inédites.

D'autres observateurs, comme les services statistiques de la chancellerie<sup>5</sup>, et diverses équipes de recherche<sup>6</sup>, procèdent à des collectes de décisions dans une perspective de connaissance des caractéristiques de certains contentieux. Des corpus de décisions sont constitués à partir de tirages effectués selon des méthodes précises, et sont soumis à des grilles de lecture comportant des variables choisies en fonction des objectifs de la recherche. Une contrainte de représentativité pèse cette fois sur ces observateurs, qui implique la mise au point de procédures de collecte systématisées.

<sup>3</sup> Périmètre aujourd'hui établi par le décret n° 96-481 du 31 mai 1996, relatif au service public des bases de données juridiques, modifiant le décret n° 84-940 du 24 octobre 1984. La procédure de délégation mise en place après ce décret prévoit d'étendre la collecte des décisions, et de communiquer le texte intégral de ces décisions. Si tous les arrêts d'appel ont vocation à être collectés, seules les décisions les "les plus significatives" des juridictions du fond le seront (circulaire du 29 novembre 1996, BO Justice du 31 décembre 1996).

<sup>4</sup> Les éditeurs privés se sont constitués en GIE pour produire une base de données des juridictions du fond accessible par le guichet public. Actuellement, l'association au service public résulte d'une convention conclue en 1985 avec la chancellerie, convention qui devrait être remplacée par une délégation de service public en raison de l'insertion des bases de données des juridictions du fond dans le périmètre de ce service public par le décret du 31 mai 1996. Ces producteurs rejettent tout objectif de représentativité, au profit d'une démarche sélective fondée sur des critères d'intérêt juridique. Ces bases ne sont donc pas utilisables pour connaître les tendances décisionnelles ou les caractéristiques des actions (objet des litiges, montant des prétentions, durées de traitement, résultat des actions). Pour une présentation, en forme de plaidoyer, des principes de sélection et de résumés adoptés par les producteurs de ces bases, voir Maistre du Chambon, P., Larribau-Terneyre, V., Henry X., Bories S., [2000], "Où trouver la jurisprudence?", *D., Chr.*, p. 197-202.

<sup>5</sup> Trois enquêtes sur échantillon de décisions du premier degré ont été réalisées au cours des cinq dernières années par la Sous-direction de la statistique, des Etudes et de la Documentation de la Chancellerie. "Les contentieux de l'autorité parentale", [1995], *Etudes et statistiques justice* n°5 ; "Les adoptions simples et plénières en 1992", [1996], *Infostat Justice* n°46 ; "Les divorces en 1996, une analyse statistique des jugements prononcés" [1999], *Etudes et statistiques justice*, n°14.

<sup>6</sup> Les travaux de ce type ont été réalisés essentiellement par le CERCRID, centre de recherche de l'Université de Saint-Etienne, sur des décisions collectées selon des procédures systématisées. Selon la taille des corpus à constituer, le tirage a été réalisé à partir des indications fournies par le Répertoire Général civil pour une année donnée (VENNIN, F., *Les sanctions disciplinaires devant les Conseils de prud'hommes*, La Documentation française ; SERVERIN, E., VENNIN, F., *Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision : la répartition prud'homale*, [1997] CERCRID, Université de Saint-Etienne ; SERVERIN, E., VENNIN, F., [1997], *La répartition prud'homale*, *Infostat Justice* n°48), ou par collecte directe auprès des juridictions sur plusieurs années (SERVERIN, E., MUNOZ-PEREZ, B., BEDU, CHR.,



Pour résumer la différence des positions des observateurs, on recourra à une distinction dont la théorie a été formulée dans des travaux antérieurs<sup>7</sup>, la distinction entre l'approche "jurisprudentielle" et l'approche "contentieuse" des décisions.

L'approche "jurisprudentielle" s'attache à la dimension normative des décisions, et se défie du nombre, comme des faits. Aussi est-elle doublement sélective : de l'ensemble de la production juridictionnelle, elle retient de préférence la fraction réduite qui provient des cours suprêmes, et que diffusent bulletins officiels, revues juridiques, et aujourd'hui, banques de données ; de l'arrêt, elle retient l'énoncé général en forme de règle de droit qui a vocation à connaître une application au-delà du cas d'espèce.

L'approche "contentieuse" ne recule pas devant le traitement des masses de décisions par définition inédites. Mais elle n'y cherche pas la règle. Elle vise à mettre en évidence des régularités. L'analyste qui doit traiter un grand nombre de décisions dont il s'est assuré la représentativité, est donc amené à ajuster ses méthodes de lecture et d'interprétation, ce qui consiste surtout à se défaire de celles qu'il a coutume d'appliquer au traitement des arrêts des cours suprêmes.

Chacune de ces approches a son domaine d'élection, et éclaire un versant de la fonction des tribunaux : la fonction contentieuse consiste à recevoir les demandes et à entendre les parties sur le fond de leurs prétentions (au sens de l'article 30 Nouv.c.pr.civ., et de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'Homme); la fonction jurisprudentielle consiste à produire une interprétation du droit le plus uniforme possible, en fournissant aux juridictions inférieures, et aux intéressés, un raisonnement juridique stabilisé apte à satisfaire leur besoin de sécurité juridique<sup>8</sup> La seule difficulté consiste à ne pas confondre les niveaux d'observation. En ce sens, on peut regretter que les producteurs de banques de données des juridictions du fond n'aient pas clairement délimité le périmètre de leur intervention : alors que les décisions sont fortement sélectionnées sur des critères d'intérêt juridique, une partie des exploitations tend à établir des régularités sur un certain nombre de points factuels ou procéduraux, ce qui revient à appliquer une méthode contentieuse à un matériau jurisprudentiel.

Cette enquête se situe clairement dans une perspective contentieuse. Elle vise à produire des connaissances sur les caractéristiques et les régularités des actions intentées devant une juridiction particulière de l'ordre judiciaire, les conseils de prud'hommes, en privilégiant la dimension économique de leur action.

---

[1996], *Six années de traitement juridictionnel des demandes en réparation des dommages causés par des contaminations virales non V.I.H.* Ministère de la Justice, CERCRID, Université de Saint -Etienne).

<sup>7</sup> SERVERIN, E. [1985], *De la jurisprudence en Droit privé, Théorie d'une pratique*, Presses Universitaires de Lyon, coll. Critique du droit. ; BEROUJON, Chr., [1995], "Contentieux au singulier et jurisprudence au pluriel", *RTD civ.*, (3), p. 579-593.

<sup>8</sup> SERVERIN, E. (1993), « Juridiction et jurisprudence : deux aspects des activités de justice », *Droit et Société* 25-, p. 339-349.

## 2- Constitution d'un corpus de décisions prud'homales

La collecte de décisions hors finalité d'élaboration d'une base de données décisionnelles n'est pas une opération de routine. La mise en place d'une telle action suppose une volonté liée à un questionnement particulier. Une fois collectées, les décisions doivent être définies du point de vue statistique, pour former un corpus exploitable .

### 2-1 Les circonstances de la constitution du corpus

Les décisions du fond constituent un matériau attractif, mais dont aucun système n'assure aujourd'hui l'accessibilité. Il faut donc des circonstances particulières pour que soient décidées et entreprises des investigations de cette ampleur.

La recherche sur les décisions prud'homales, dont les résultats font la matière de ce rapport, est le produit d'une de ces circonstances. En l'espèce, la collecte des décisions avait été décidée à la suite d'une demande d'étude formulée par La Direction de la Formation professionnelle du Ministère du Travail en 1996. Cette direction s'inquiétait de la manière dont l'objectif de formation, placé au cœur des dispositifs de formation en alternance, était satisfait par les employeurs. La question qui se posait à cette direction était de savoir dans quelle mesure des contestations étaient formées par les salariés devant les Conseils de prud'hommes pour non-respect des obligations de formation.

Pour répondre, il fallait disposer d'une information absente des répertoires statistiques : la nature du contrat de travail du salarié. Cette information ne peut apparaître qu'à une lecture détaillée de la décision, impliquant une recherche à la fois quantitative et qualitative, dont la réalisation était confiée au CERCRID en 1996. La méthode, mise au point en commun avec la Direction des affaires civiles, selon un procédé déjà éprouvé pour d'autres études, consistait à procéder à un sondage au 1/12ème, par tirage d'un mois de décisions d'une année, au fond et en référé.

Le mois retenu (novembre 1996), avait été choisi en tenant compte des caractéristiques du calendrier de clôture des affaires. La collecte était ensuite lancée par voie de circulaire, adressée à chacune des juridictions concernées, soit 270 conseils de prud'hommes<sup>9</sup>. En réponse à cette circulaire, 248 conseils sur 270 transmettaient leurs décisions. La clôture définitive des opérations

---

<sup>9</sup> Cette circulaire, datée du 7 octobre 1996, a été émise par la Direction des affaires civiles et du sceau (Sous-direction de la législation générale et de la procédure, Bureau de la procédure), à destination des présidents et greffiers en chef des conseils de prud'hommes. La circulaire précisait que devait être communiquée "une copie des décisions statuant sur tout ou partie des demandes formées au fond et en référé entre le 1er et le 30 novembre 1996".

de collecte était effectuée en avril 1997, et l'étude des décisions donnait lieu à un rapport, remis en janvier 1998 à la direction demanderesse<sup>10</sup>.

Le contrat passé avec la Direction de la Formation professionnelle du Ministère du Travail prévoyait une réutilisation du corpus à des fins de connaissance plus générales sur les caractéristiques des affaires prud'homales qui avaient donné lieu à décision. Un second contrat d'études était conclu en 1997 entre la Sous-direction de la statistique, des études et de la documentation du Ministère de la Justice et le CERCRID, avec un double objectif : contrôler les variables figurant dans le répertoire civil ; apporter des informations inédites sur les caractéristiques des personnes, des demandes et des décisions dans le secteur prud'homal.

## **2-2- Les conventions de définition du corpus**

L'approche contentieuse s'attache à la décision. Mais pour saisir une décision, il faut l'identifier à l'aide d'un certain nombre de conventions. Le Répertoire général civil repose sur un certain nombre de conventions d'enregistrement, dont plusieurs ont été reprises pour notre enquête.

### **2-2-1- Les conventions du Répertoire général civil**

En pratique, la voie d'accès la plus sûre pour prendre la mesure du nombre de décisions rendues par une juridiction donnée est le recours au système statistique civil. Partie centrale de ce système, le Répertoire général civil enregistre pour chacune des affaires entrées et sorties, une série d'informations codées, dont quelques-unes rendent compte de la décision. Ces enregistrements sont effectués en fonction de trois séries de conventions qui définissent la décision à comptabiliser.

Tout d'abord, la statistique ne connaît la décision que dans la mesure où elle dessaisit la juridiction, laissant de côté les décisions du juge de la mise en état, avant dire droit ou mixtes.

Ensuite, la décision s'entend de l'acte concernant un demandeur donné. Or en matière prud'homale, une même décision (au sens de l'instrumentum), peut concerner un ou plusieurs demandeurs. Certes, les conseils de prud'hommes reçoivent compétence seulement en matière de conflits individuels du travail (Titre premier du Livre V du Code du travail). Mais cette formule ne signifie pas que les conseils sont incompétents en présence d'une collection de demandes individuelles visant un même employeur. Elle doit s'entendre en réalité comme une contrainte de traitement individuel des demandes, même si les motifs du litige sont communs à plusieurs salariés. La conséquence en est que chaque demandeur se voit prié de former une demande individuelle, à laquelle est attribué un numéro de répertoire général. En présence de collections de demandes

---

<sup>10</sup> SERVERIN, E., VENNIN, F., (sous la direction de), [1998], "La formation des salariés devant les conseils de prud'hommes, rapport pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Université de Saint-Etienne.

individuelles, le conseil peut ne rendre qu'un jugement, regroupant plusieurs actes décisionnels. Si un même jugement réunit les prétentions de plusieurs demandeurs qui ont agi séparément, et dont les demandes ont fait l'objet d'une jonction en raison de leur connexité, il sera compté autant de décisions qu'il y a eu d'instances introduites. Un même jugement peut alors être le support de plusieurs actes décisionnels.

Enfin, l'acte décisionnel enregistré par la statistique est tout acte dessaisissant la juridiction. Mais tous ces actes n'ont pas le statut d'une décision qui tranche le litige. Les incidents sont nombreux qui interrompent l'instance et /ou l'action ou en suspendent durablement le cours : procès verbaux de conciliation, désistement, caducité, péremption, acquiescement, radiation, constituent autant d'actes dits "non juridictionnels", au sens où ils mettent fin à l'instance sans que le juge ait d'autre décision à prendre que celle consistant à en constater la survenance (article 384 al. 2 Nouv.c.pr.civ. ).

La proportion de ces décisions varie considérablement selon les juridictions et selon les types d'affaires<sup>11</sup>. Elle est particulièrement élevée devant les conseils de prud'hommes, et ce de longue date, comme l'indique le tableau d'évolution présenté ci-dessous (tableau 1). La part des instances prud'homales qui s'achèvent par une décision de cette nature n'a en effet jamais été inférieure à 42% au cours des dix dernières années, même si la tendance est à leur diminution depuis 1988 (près de 5% de moins en neuf ans) .

**Tableau 1**  
**Evolution des modes de fin d'affaires dans le RGC**

<i>Affaires terminées Procédures au fond</i>	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<i>Nombre total d'affaires terminées</i>	147 733	148 970	145 935	148 547	161 128	163 073	168 250	166 593	160 536
<i>Décisions statuant sur le fond de la demande</i>	78 675	77 809	76 493	80 916	85 918	89 799	96 187	94 514	93 037
<i>% de décisions non juridictionnelles</i>	46,7	47,8	47,6	45,5	46,7	44,9	42,8	43,3	42

Ces remarques nous amènent à prendre conscience que, hors toute considération de contenu, la "décision" peut renvoyer à des réalités différentes dès lors qu'elle est prise comme unité de compte. Comme le concepteur de systèmes statistiques, le chercheur doit préciser son unité d'observation.

<sup>11</sup> Les statistiques issues de l'exploitation du répertoire général civil des autres types de juridictions font apparaître des taux de règlement non juridictionnels nettement moins élevés. Pour 1997, 26,8 % de règlements de ce type devant les

## 2-2-2- Les conventions de l'enquête

Comme le RGC., l'enquête retient comme premier critère de sélection les décisions qui dessaisissent la juridiction. Une seule exception a été faite en faveur des décisions mixtes, qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure, (art. 544 Nouv.c.proc.civ.) dans la mesure où elles sont susceptibles d'appel.

Le manuel technique du R.G.C. compte une affaire par demande individuelle, et une décision pour chaque affaire terminée, quel que soit le nombre de supports décisionnels correspondants. C'est cette même convention statistique qui a été retenue pour l'enquête. Les jugements concernant plusieurs demandeurs étaient divisés en autant de décisions individuelles.

Deux raisons ont motivé le choix de cette convention. La première est qu'elle permet de mettre en équivalence les unités de compte de notre fichier et celles de la statistique nationale, donc d'autoriser les comparaisons d'effectifs. La deuxième, et la plus importante sur le fond, est de rendre possible l'enregistrement des caractéristiques individuelles des litiges, notamment de celles qui ont trait à l'ancienneté des demandeurs et au montant de leurs prétentions. La décision s'entend donc, au sens de notre enquête comme du répertoire, de tout dispositif visant un demandeur.

Les abandons de procédure sont nombreux en matière prud'homale, et on ne peut émettre plus que des hypothèses sur leur signification : on ignore dans quelle mesure ils traduisent l'acquiescement de l'employeur à la demande, ou le renoncement du salarié à son action. Par définition, la décision est absente qui permettrait d'en savoir plus sur les circonstances de ces abandons. Il faut donc s'en tenir aux décisions juridictionnelles pour disposer d'un éclairage sur les prétentions du demandeur et leur sort dans la procédure.

L'information sur les litiges s'en trouve modifiée : les analyses de décisions ne permettent pas de prétendre à la connaissance des caractéristiques de l'ensemble des demandeurs, mais seulement de ceux qui ont maintenu leurs prétentions jusqu'à la décision. Ce qui revient à dire que, en moyenne annuelle, en matière prud'homale, le détail des prétentions d'un peu plus de 40% des demandeurs nous reste inconnu, à l'exception des informations codées lors de l'introduction de l'instance. Seul un retour aux dossiers permettrait de disposer d'une image d'ensemble des demandeurs, et notamment de vérifier si, et en quoi, ceux qui ont attendu une décision diffèrent de ceux qui y ont renoncé. Mais il s'agit là d'une enquête d'une toute autre ampleur. Il suffit, pour indiquer les limites de notre enquête, de retenir que l'information concerne les instances qui se sont poursuivies jusqu'à la décision, que la raison en soit l'intransigeance du demandeur, la résistance du défendeur ou la persévérance des deux.

---

tribunaux de grande instance, et 19,4% devant les tribunaux d'instance. Source : *Annuaire statistique de la Justice*,

### 3- Caractéristiques du corpus de décisions exploitées

L'exploitation a porté sur 9206 jugements matérialisés par un document (7154 au fond et 2052 en référé). Ces jugements ont concerné 10 072 personnes (7962 au fond, 2110 en référé). Chacune de ces personnes a été enregistrée sur une ligne du tableur, le total de lignes correspondant au total des personnes concernées par une décision.

Le nombre de personnes est donc supérieur au nombre de jugements (+ 11,3% au fond, +1,9% en référé). Il s'agit là d'un aspect du phénomène de formation de "demandes en séries", bien connu en matière prud'homales<sup>12</sup>. Mais dans la suite des traitements, nous ne distinguerons pas ces demandeurs des autres, et le terme de "décision" devra s'entendre de tout dispositif concernant un demandeur ayant saisi un conseil. Le chiffre de 10 072 (7962 au fond, 2110 en référé), sera la référence de l'ensemble des exploitations.

Le tableau 2 ci-dessous propose une synthèse des opérations de constitution du corpus, en mettant en regard les décisions individuelles juridictionnelles comptabilisées par le répertoire, et les décisions individuelles juridictionnelles de l'enquête.

**Tableau 2**  
*Les décisions attendues et reçues*

Nombre de Conseils	Effectif national : Nombre de demandes individuelles terminées par une décision statuant sur la demande principale (novembre 1996)		Effectif de l'enquête : Nombre de demandes individuelles terminées par une décision statuant sur la demande principale (novembre 1996)	
	Fond	Référé	Fond	Référé
248 conseils répondants	8576	2391	7962	2110
Somme Fond référé	10967		10072	
23 conseils manquants	362	123	0	0

Peu de conseils se sont abstenus de répondre (23), et le nombre de décisions manquantes par suite de cette absence de réponse reste réduit (485).

Une fois exclus ces conseils, le nombre de décisions individuelles collectées est très proche de celui qui était attendu : 10.072 décisions individuelles ont été identifiées et traitées sur 10.967

[1999], La Documentation française, p. 23 et 27.

<sup>12</sup> Notre observation ne concerne qu'une partie de ce phénomène. En effet, les séries peuvent être traitées de deux manières : soit les demandes donnent lieu à autant de jugements qu'il y a de personnes ; soit un seul jugement est rendu qui réunit les demandes de plusieurs personnes. Cette dernière situation est la seule prise en compte.

annoncées, soit 92% des décisions rendues au cours du mois de référence<sup>13</sup>. L'écart entre ces deux effectifs est dû à des causes diverses, sur lesquelles on ne peut former plus que des hypothèses sans pouvoir chiffrer leur part respective. Une première cause est l'omission d'envoi de certaines décisions par certains conseils. Une autre cause est liée au codage des fins d'affaires dans le répertoire, qui conduirait à sur-représenter les décisions juridictionnelles dessaisissant la juridiction. Sans disposer d'informations directes sur ce point, on peut signaler l'envoi, dans le cadre de l'enquête, de décisions qui n'entraient pas dans la définition des décisions de dessaisissement juridictionnelles donnée dans la circulaire : décisions constatant un désistement, ou prononçant une radiation, ou constatant un partage, ou prononçant une simple mesure d'instruction... Ces décisions ont été exclues de l'enquête, mais ont très certainement été codées comme décisions juridictionnelles pour la statistique. Ces variations sont cependant de faible ampleur, et n'affectent pas la qualité d'ensemble de la collecte.

#### 4- L'objet du questionnement

L'exploration des décisions répondait à une double commande : apporter des informations sur la qualité des variables figurant au Répertoire général Civil ; ajouter des connaissances sur différents aspects du procès prud'homal, notamment leur dimension financière et le bilan des actions. Ces préoccupations étaient sensiblement différentes de celles qui avaient conduit à l'élaboration de la première enquête, où les connaissances attendues concernaient davantage les argumentaires juridiques et la motivation relatifs à la place de la formation dans le contrat de travail. La dimension argumentative de la précédente enquête ne se retrouve pas dans la présente recherche, qui vise à dresser un tableau des traits et tendances des procédures, sans s'attacher à un type d'affaires et en faisant abstraction de la motivation. Pour cela, les décisions devaient être lues en fonction d'une grille d'analyse unique autorisant une exploitation statistique. L'objectif n'est pas en effet de construire une base de données de ces décisions, mais d'en extraire les informations considérées comme pertinentes dans la perspective de l'enquête.

Les variables ont été élaborées en fonction de ce double objectif de contrôle des variables statistiques du répertoire, et de fourniture d'informations absentes du répertoire. Un chapitre préliminaire présentera le détail de ces variables et de leurs modalités. L'exploitation de ce fichier formera le corps de cette étude. Une première série de tableaux statistiques donnera les résultats par variable, d'un double point de vue comparatif et descriptif (Ière partie). Une deuxième série de tableaux identifiera les facteurs qui influent sur les résultats de l'instance prud'homale (IIème partie)

---

<sup>13</sup> Voir la liste des conseils manquants en annexe 1

## CHAPITRE PRELIMINAIRE UNE GRILLE DE LECTURE DES DECISIONS

Les 7962 jugements au fond et les 2110 ordonnances de référé ont fait l'objet d'une analyse et d'une saisie sur tableur, selon une grille de dépouillement comportant 23 variables. Neuf d'entre elles avaient déjà été renseignées pour les besoins de la précédente enquête sur les contrats de formation. Ce sont donc 14 variables nouvelles qui ont été introduites, impliquant de soumettre chacune des décisions à une nouvelle analyse. Ces variables seront regroupées en huit sections, correspondant chacune à une catégorie d'information. Elles feront l'objet d'une brève présentation, dont la finalité est seulement de donner la mesure du champ couvert par l'enquête. La signification de ces informations, tant du point de vue procédural que sur le fond du droit, apparaîtra au fil des commentaires des tableaux, dans les deuxième et troisième partie.

### Section I- Identification des décisions reçues

Quatre variables permettent d'identifier la décision rendue. Elles sont identiques à celles du RGC civil des conseils de prud'hommes.

1- Le nom du conseil de prud'hommes : (variable A)

2- Le numéro de répertoire civil attribué à l'affaire et reporté par le greffe sur la décision : (variable B). Comme indiqué précédemment, l'unité de compte retenue est le couple demandeur/décision. Lorsque plusieurs demandeurs sont concernés par une même décision, cette dernière est décomposée en autant d'unités qu'il y a de demandeurs. Cette convention est identique à celle donnée par le manuel technique des greffes des conseils de prud'hommes pour la tenue du RGC.

3- La section qui a rendu la décision : Encadrement, Industrie, Commerce, Agriculture, Activités diverses ( variable D).

4- La date du prononcé de la décision : (variable S).

### Section II- Caractéristiques procédurales de la décision.

Quatre variables avaient déjà été renseignées lors de la précédente enquête : la comparution des parties (1) le ressort (2), l'intervention du juge départiteur (3), la nature de la décision rendue



(4). Deux variables complémentaires ont été créées : la date de réception de l'acte de saisine (5), l'exécution provisoire (6).

1- La comparution du défendeur comporte trois modalités : contradictoire, réputé contradictoire, défaut. (Variable U). La qualification retenue est celle figurant au jugement, conformément aux définitions données par les articles 467 à 479 Nouv.c.pr.civ. . On rappelle à cet égard que dans les jugements réputés contradictoires, comme dans le jugement par défaut, le défendeur est défaillant. La différence tient aux circonstances dans lesquelles le jugement est prononcé. Ainsi, face à un défendeur non comparant, le jugement est réputé contradictoire si la décision est susceptible d'appel ou si la citation a été délivrée à la personne du défendeur. Il est prononcé par défaut si aucune de ces deux conditions n'est remplie (art. 473 Nouv.c.pr.civ.). Du point de vue de l'action, cette variable constitue un indicateur de la vigueur de l'exercice de la défense.

2- A cette modalité est jointe l'indication du ressort de la décision (premier ou dernier ressort, variable T.), qui fournit une indication sur la valeur des demandes. En effet, pour être rendue en dernier ressort, une décision doit statuer sur un litige dans lequel aucun des chefs de demande initiale ou incidente ne dépasse ce montant, ou lorsqu'il tend à la remise de pièces que l'employeur est tenu de délivrer (art. R. 517-3 et R. 517- 4 c. trav.) ou en présence de demandes indéterminées (art. 40 Nouv.C.pr.Civ.). Pour le mois de référence de notre enquête (novembre 1996), le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes était de 20.500F (art. D.517-1 Code trav.). La mention du ressort a simplement été relevée dans la décision, sans préjuger de la rectitude de la qualification. On sait en effet qu'il existe sur cette mention une marge d'incertitude inhérente aux difficultés d'appréciation du montant (taux de dernier ressort) ou de la nature (demande déterminée ou indéterminée), des demandes en présence. L'appréciation du montant de la demande a ainsi fait l'objet d'une interprétation extensive par la Chambre sociale, qui a considéré les demandes visées par l'art. R 517.4 C.trav. comme formant un tout, ouvrant ainsi plus largement la voie de l'appel<sup>14</sup>. Notons que, selon l'article 536 du Nouv.c.pr.civ., le défaut de rectitude de la qualification "est sans effet sur le droit d'exercer un recours".

Pour les cas où la mention du ressort n'était pas identifiable, une modalité " indéterminée " a été ajoutée.

3- La présence du juge départiteur est relevée par la variable W, avec deux modalités (oui, non). A noter que les décisions constatant le partage de voix (art. R. 516-40 c. trav.) n'ont pas été

<sup>14</sup> Soc. 17 juillet 1996, Bull. civ.V.n°292 et 293

retenues, puisqu'elles ne dessaisissent pas la juridiction. Seule la décision mettant fin à l'instance (donc, après intervention du juge départiteur), est comptabilisée.

4- La nature de la décision rendue (variable V), détaille les décisions rendues au fond selon leur portée. Initialement destinée à classer toutes les décisions reçues dans le cadre de l'enquête, cette variable ne comprend plus que 6 modalités : Décision rendue au fond (2), mixte (4), jugement d'irrecevabilité (5), jugement de donné acte (7), jugement d'interprétation (8), rectification d'erreur matérielle (9).

5- Les délais de procédure sont calculables par l'enregistrement de plusieurs dates. La première est celle de la réception de l'acte de saisine par le conseil de prud'hommes : (variable E). Elle correspond à l'enregistrement de la demande par la juridiction. Lorsque la date n'est pas indiquée, la variable est codée 9999. La seconde date est celle du prononcé de la décision, soit la plupart du temps à l'issue du délibéré. Cette seconde date correspond au mois de sondage (novembre 1996), sauf les cas où la décision a été éditée postérieurement<sup>15</sup>.

6- Pour les décisions rendues en premier ressort, l'exécution provisoire était enregistrée selon les quatre modalités suivantes (variable R) : Pas demandée (1), Demandée et refusée (2), Demandée et accordée partiellement (3), Demandée et accordée en totalité (4) . Une dernière modalité, " N'y a lieu " (5), a été ajoutée pour rendre compte des diverses situations où la mention n'a pas lieu d'être : jugements rendus en dernier ressort, jugements de débouté, ordonnances de référé, jugements de donné acte. La somme des modalités 2,3, et 4 permet d'obtenir tous les cas de demandes d'exécution provisoire, et les modalités 3 et 4, ceux où cette demande a été satisfaite. En revanche, il n'a pas été possible de prendre la mesure de l'effet de l'exécution provisoire de droit, qui assortit certaines condamnations. L'article R. 516-37 C.trav. prévoit en effet que sont assortis de l'exécution provisoire de droit les jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle, ceux qui ordonnent la remise de certains documents, et surtout, ceux qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités (hors dommages intérêts), dans la limite maximum de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, le texte ajoute que " Cette moyenne est mentionnée dans le jugement ". Si une telle précision manque dans le jugement, il est impossible d'y suppléer à la lecture, dans la mesure où le juge dispose d'une marge d'appréciation. Doit-on considérer que cette absence a un effet sur le caractère exécutable du jugement ? La Chambre sociale de la Cour de

---

<sup>15</sup> Rappelons que le critère de l'entrée dans le mois du sondage était la date d'édition de la décision. Dans un petit nombre de cas, cette date était différente de celle du prononcé de la décision.

cassation en a décidé autrement, en estimant que le défaut de mention dans le jugement de la moyenne des trois derniers mois de salaire n'avait pas pour effet de priver la décision de son caractère exécutoire de droit<sup>16</sup>. Ce qui signifie d'abord que la voie de réparation des erreurs ou omissions matérielles du jugement, prévue par l'article 462 Nouv.c.pr.civ. reste ouverte, même si l'appel a été interjeté<sup>17</sup>, et ensuite que l'exécution forcée en est possible, du moins dans la mesure où le titre contient les éléments permettant son évaluation (art. 4 loi 9 juillet 1991). Mais si, en droit, la décision est exécutoire, il reste qu'elle demeure difficilement exécutable en pratique. La Cour de cassation semble en être consciente, puisque, tout en affirmant que le défaut de cette mention n'a pas d'incidence sur le caractère exécutoire du jugement, (notamment sur la nullité d'un commandement aux fins de saisie-vente), elle reconnaît qu'il est constitutif d'une difficulté d'exécution<sup>18</sup>, laquelle devra être tranchée par le juge de l'exécution. Outre ces difficultés pratiques, l'absence de cette mention dans les jugements est l'indicateur d'une négligence du conseil et des parties ou à tout le moins d'un manque d'attention portée aux conditions concrètes d'exécution du jugement.

Toutes ces considérations nous ont amenés à traiter les décisions ne comportant aucune mention directe ou indirecte de l'exécution provisoire de droit<sup>19</sup> comme des décisions non exécutoires. Les jugements susceptibles d'en bénéficier, mais pour lesquels aucune demande n'avait été formée et aucune précision apportée dans le dispositif, ont été codés dans la modalité "non demandée". Lorsque les modalités de cette exécution étaient précisées (qu'elle ait été ou non demandée), le jugement était considéré comme exécutoire, partiellement ou totalement selon les cas.

### Section III- Informations sur le demandeur.

Quatre variables ont été retenues : la qualité du demandeur, son assistance ou sa représentation, le bénéfice d'une aide juridictionnelle, et la date d'entrée dans l'entreprise.

1- La variable qualité du demandeur: (variable F), détermine la position du demandeur vis-à-vis du contrat de travail. Elle comporte six modalités : Salarié (1), Employeur (2), Salarié + syndicat (3), Syndicat (4), AGS ou mandataire liquidateur (6), Autre (7). La modalité 3 correspond à l'hypothèse où le syndicat intervient à l'audience comme demandeur aux côtés du salarié, et non au titre de la représentation ou de l'assistance. La modalité 7 correspond à des cas rares, comme celui

<sup>16</sup> Soc. 2 avril 1996, Bull. civ.V, n°134.

<sup>17</sup> Pour une application récente, v. Soc. 26 mai 1999, Pourvoi n° 97-41.572, Lamy Line.

<sup>18</sup> Soc. 14 janvier 1999, Pourvoi n° 96-21.891, Lamy Line.

des demandes en remboursement des allocations chômage formées par l'Assedic contre l'employeur condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L. 122-14-4 c. trav.).

2- Assistance ou représentation du demandeur (variable G). Cette variable se décompose en 5 modalités : Seul (1), Avocat (2), Syndicat (3), Famille et autres (4), Absent (6)

La modalité 6 est utilisée lorsque le demandeur n'est ni présent ni représenté à l'audience. La présence de cette modalité associée à une décision peut paraître anormale, dans la mesure où, en l'absence du demandeur, la caducité de la demande peut être déclarée, même d'office. Or, rappelons-le, les décisions de caducité ont été a priori écartées du fichier, dans la mesure où elles ne statuent pas sur la demande principale. Ces décisions de caducité représentaient, en 1996, 4,2% de l'ensemble des affaires terminées, et 10,1% des modes de fins non juridictionnelles, cette part tendant du reste à diminuer au fil des années (6,8% des affaires terminées et 15,1% des modes de fin non juridictionnelles en 1993, et 3,6% des affaires terminées et 8,6% des non juridictionnelles en 1997<sup>20</sup>). La situation observée est celle où, en l'absence du demandeur, une décision a été rendue par le Conseil, sur la demande du défendeur (art. 468 Nouv.c.pr.civ.). Il s'agit donc d'une situation marginale, qui ne rend pas compte de la fréquence des abandons de procédure par le demandeur sur l'ensemble des affaires terminées.

3- La mention de l'aide juridictionnelle (variable H), figure dans le Répertoire civil des conseils de prud'hommes, où elle est relevée au début de l'instance. Mais dans la mesure où l'aide juridictionnelle peut être accordée en cours de procédure (art. 18 loi du 10 juillet 1991), il n'est pas certain que l'information soit exhaustive. D'où l'intérêt de vérifier, à la phase de la décision, si l'aide juridictionnelle a été accordée.

Cette variable se décompose en 4 modalités : Pas d'aide (1); Partielle (2); Totale (3); Indéterminée (4)

La modalité 4 renvoie au cas où l'aide juridictionnelle est indéterminée dans son étendue, mais non dans son existence.

4- Date d'entrée dans l'entreprise : (variable L) . Rapprochée de la date de l'introduction de l'instance, cette date permettra le calcul de l'ancienneté du salarié. Lorsque la mention est absente, la date est remplacée par le code 9999.

---

<sup>19</sup> Par absence de mention de l'exécution provisoire, nous entendons non seulement l'absence de calcul mais également absence de visa de l'article R 516-37 C. trav.

<sup>20</sup> Annuaire statistique de la Justice 1993-1997 (éd. 1999), p. 23

### Section IV- Informations sur le défendeur.

Les variables relatives au défendeur sont moins nombreuses que celles qui concernent le demandeur. Cette situation résulte de l'absence, dans les décisions, de données relatives à l'entreprise et/ ou à l'employeur, rendant très aléatoire la collecte d'informations telles que le code APE ou la détermination du nombre de salariés. On s'en est donc tenu à trois données: la qualité des défendeurs, leur assistance et représentation, leur nombre.

1- La qualité du défendeur (variable I), est identique à celle du demandeur à l'exception d'une seule modalité, celle des défendeurs multiples (modalité 8). Le cas 8 représente une série de situations où l'employeur n'est pas seul : soit qu'il se trouve associé à l'AGS, soit qu'il existât des employeurs multiples ou qu'il y ait eu des employeurs successifs.

2- Assistance ou représentation : (variable J). Cette variable se décompose en 5 modalités : Seul (1); Avocat (2); Syndicat (3); Famille et autres (4); Représentants ou assistants multiples (5), Absent (6). La modalité 5 désigne la situation où plusieurs défendeurs étant présents, un ou plusieurs d'entre eux sont assistés ou représentés.

3- Nombre de défendeurs : variable K. Cette variable comptabilise le nombre de défendeurs. La présence d'un nombre de défendeurs supérieur à un est généralement l'indicateur d'une situation d'entreprise en difficulté.

### Section V- Nature du lien juridique : variable X

Cette variable identifie la nature du contrat qui lie les parties. Centrale dans la précédente enquête, elle a été reprise sans modification.. La qualification retenue est celle qu'en donnent les parties si elle n'a pas été discutée. En cas de requalification, c'est la décision du conseil qui est retenue. En l'absence de toute précision, le contrat est considéré comme indéterminé, même si des éléments de contexte permettent de lui reconnaître la qualification de contrat à durée indéterminée. Autrement dit, les codeurs n'ont pas été admis à apporter une qualification là où personne n'en avait proposé.

Tous les contrats visés dans les décisions ont été rangés en six classes.

La première classe regroupe les quatre contrats dans lesquels la formation est une composante substantielle : le contrat d'apprentissage (code 10) ; le contrat de qualification (code 11); le contrat d'adaptation; le contrat d'orientation (code 14).

La seconde réunit les contrats comportant une formation facultative : le Contrat Initiative Emploi (code 21), le Contrat Emploi Solidarité (CES, code 22), le Contrats de Retour à l'Emploi (CRE, code 20).

Une troisième classe regroupe les contrats ordinaires, à propos desquels était soulevé un litige relatif à une formation. Cette classe distinguait les contrats selon leur qualification principale : contrat à durée indéterminée (code 30), à durée déterminée (code 31), ou contrat de travail temporaire (code 32). Dans l'exploitation de la variable pour la présente enquête, ces contrats ont été rattachés à cette qualification principale (CDI, CDD, CTT).

Les stages font l'objet d'une quatrième classe : stagiaires en cours d'études (code 41), stagiaires de la formation professionnelle proprement dits (code 40).

Les contrats de travail de droit commun qui ne font aucune référence à la formation ont été rangés dans une classe séparée. Il s'agit des contrats à durée indéterminée (codés 50), à durée déterminée (codés 51), ou contrats de travail temporaire (codés 52). Pour la présente enquête, ont été rattachés à ces catégories les contrats de même nature dans lesquels la formation avait été débattue (contrats de la classe 3).

Une dernière classe comporte un seul élément, les décisions dans lesquelles la situation juridique des parties est indéterminée (code 60).

Ces distinctions ne présentant pas toutes une utilité pour la présente enquête, des regroupements ont été effectués au moment des traitements.

## **Section VI- Objet de la demande : variable M**

Le principe retenu a été de coder la demande principale telle qu'elle est formulée au moment du jugement, en partant de la nomenclature à trois chiffres en usage dans le RGC (v. cette nomenclature en annexe 2). Ce principe est différent de celui qui est retenu dans le RGC, qui place le codage au moment de l'introduction de la demande. Cette distorsion était inévitable dès lors que nous entendions prendre la mesure chiffrée de la réussite de la demande. Sachant que les demandes nouvelles sont libéralement reçues en matière prud'homale<sup>21</sup>, il n'était pas possible d'évaluer la décision prud'homale en se référant aux seules demandes initiales.

Ce décalage a une influence dans plusieurs cas, notamment dans celui des demandes en constatation ou en fixation du montant d'une créance salariale (art. 123 loi du 25-1-1985, poste 845. Ce poste n'est utilisé dans les greffes que lorsque la procédure collective est ouverte au moment de la demande. A défaut, la demande est codée selon sa cause propre (contestation du motif de la

---

<sup>21</sup> Selon l'art. R. 516-2 c.trav, "les demandes nouvelles dérivant du contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel, sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation".

rupture, demande en paiement d'indemnités, de salaires etc.), et reste codée ainsi même si une procédure collective est ouverte en cours d'instance.

Sous la réserve du moment du codage, les principes posés par le manuel technique des conseils de prud'hommes ont été suivis dans la présente enquête. Il en résulte que les demandes sont traitées de manière hiérarchisée, les demandes contestant le motif de la rupture l'emportant sur toutes les autres, et les demandes en paiement de salaires et d'indemnités l'emportant sur les demandes spéciales.

### **Section VII- Prétentions chiffrées du demandeur**

Deux variables collectent les données chiffrées concernant le demandeur: le montant de la demande principale et le montant total de la demande. Il a été convenu de ne pas tenir compte des demandes reconventionnelles du défendeur, compte tenu de leur rareté. De manière générale, il a été prévu de ne pas tenir compte des prétentions relatives à la prise en charge des dépens.

La distinction entre la demande principale et le montant total permet de prendre la mesure du poids relatif des demandes, et par-là d'évaluer la réussite de l'action.

1- La demande principale (variable N), est définie dans la hiérarchie de la nomenclature comme celle dont dépendent toutes les autres: par exemple, les demandes de dommages intérêts formées en contestation du motif de la rupture priment sur les demandes d'indemnités, qui priment sur les demandes de salaires; la contestation d'une sanction discipline prime sur les demandes de paiement des salaires retenus de ce chef. En pratique, la demande principale est aussi celle dont la valeur est la plus élevée. Mais ce n'est pas toujours le cas, comme le montre l'exemple des sanctions disciplinaires.

Le montant de la demande principale est le résultat de la totalisation de toutes les prétentions chiffrées qui y sont associées, quelle qu'ait été la qualification retenue. Cette définition revient à réunir les demandes qui procèdent d'une même cause, selon le principe posé par l'article 35 Nouv.c.pr.civ. (demandes fondées sur des faits différents et non connexes), tel que l'a interprété la Cour de cassation dans son arrêt du 17 juillet 1996. Ainsi, lorsque la demande principale consiste en une demande de dommages intérêts en allégation de l'absence de cause du licenciement, les diverses sommes demandées de ce chef sont additionnées, qu'elles soient dénommées dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour licenciement abusif ou pour licenciement injustifié. De même, pour les demandes relatives aux indemnités en cas de licenciement, ont été cumulées toutes les sommes demandées au titre de l'indemnité de préavis et de licenciement. De même encore, pour les demandes de paiement de salaires, les sommes demandées au titre des salaires, des heures supplémentaires, de congés payés ou de primes, ont été additionnées.

Si la demande n'est pas chiffrable (comme dans le cas de remise de pièces), elle est codée "0". Si la demande est chiffrable mais non chiffrée, la demande est codée "9999".

2- Le montant total des demandes (variable O), est formé par la somme des prétentions du demandeur dans leur dernier état, hors article 700, mais y compris la demande principale. La variable fournit une information sur la valeur totale du litige. Rapproché de la variable précédente, ce montant permet de déterminer le poids de la demande principale dans l'ensemble du litige. Lorsque cette valeur correspond exclusivement à des prétentions qui ne sont pas chiffrées ou pas chiffrables, les mêmes conventions que dans le cas de la variable N. sont retenues, soit "0" pour les demandes non chiffrables, "9999" pour les demandes chiffrables mais non chiffrées.

### **Section VIII- Sort des prétentions : variables P et Q**

Les variables retenues sont symétriques de celles du demandeur. L'objectif est de pouvoir calculer la différence entre les prétentions chiffrées des parties et leurs gains à l'issue du procès.

1- Montant obtenu au titre de la demande principale : variable P

2- Montant total obtenu hors article 700 : variable Q

Si la demande n'était pas chiffrable, le résultat de l'action est néanmoins enregistré, sous un code lettre : G, lorsque la demande a été satisfaite ; P lorsque le demandeur a été débouté. Il est ainsi possible de faire le bilan net de l'action pour le demandeur, même lorsqu'il s'agit d'une obligation de faire.

Ces 23 variables, brièvement présentées, n'épuisent pas la matière des décisions, et telle n'était pas notre prétention. Rappelons d'abord que l'objectif est de réutiliser un fonds documentaire collecté pour les besoins d'une première enquête, en vue de poser les jalons d'une analyse économique de la décision. Même dans ces limites strictement tracées, le matériau offre plus d'informations que nous n'avons été en mesure d'en exploiter dans le cadre de cette étude. Nous avons dû faire des choix dans les tableaux pour définir les caractéristiques principales des décisions. Une première lecture des résultats sera menée à partir de chacune des variables (Ière partie). Une seconde lecture recherchera à contraster les résultats obtenus, à partir des tris croisés entre les variables (IIème partie).



## **PREMIERE PARTIE ANATOMIE DES DECISIONS PRUD'HOMALES**

Il s'agit à présent de donner une première série d'images des décisions prud'homales, par exploitation "à plat" des variables du fichier. Pour celles de ces variables qui sont déjà collectées dans le répertoire, qu'elles soient procédurales ou qualitatives, la lecture sera faite selon le double registre du contrôle de la qualité de l'information issue du répertoire, et de l'évolution propre de la donnée dans le temps (Chapitre 1). Les variables nouvelles, concernant tant le demandeur, le défendeur, que le résultat de l'action, et pour lesquelles aucune comparaison n'est possible, seront exposées de manière détaillée dans un chapitre distinct (Chapitre 2).

### **Chapitre 1 : Les caractéristiques des décisions prud'homales : comparaison et évolution**

L'enquête a retenu deux types de variables communes avec le répertoire: les premières sont d'ordre procédural (section émettrice, répartition, comparution du défendeur, représentation du demandeur, du défendeur, aide juridictionnelle, ressort); les autres sont d'ordre qualitatif, et impliquent un codage (nature de l'affaire, résultat de l'action).

#### **Section 1- Les variables procédurales de la décision**

##### **A- La section émettrice**

Cette variable n'étant pertinente que pour les décisions au fond, (il existe une section unique pour le référé, art. L. 512-2 Code trav.), les tableaux la concernant seront établis sur ce seul fichier.

**Tableau 3**  
**Les décisions par section**

<b>SECTION</b>	<i>Enquête (novembre 1996)</i>  (col. 1)	<i>Répertoire civil : % par section des affaires statuant sur le fond de la demande (total 1996)</i>  (col. 2)	<i>Répertoire civil : % par section des demandes terminées (tous modes de fin 1996)</i>  (col. 3)	<i>Répertoire civil : Les sections dans les demandes terminées en 1982 (tous modes de fin)</i>  (col. 4)	<i>Répertoire civil : Evolution 1982- 1996 (tous modes de fin)</i>  (col. 5)
Encadrement	1182 14,85%	15925 17,12%	24222 15,09	12170 9,81	+99%
Industrie	2270 28,51%	26569 28,56%	47185 29,39	53136 42,8	-11%
Commerce	2840 35,67	32290 34,71	56074 34,93	38092 30,7	+47,2%
Agriculture	153 1,92%	1954 2,10	3525 2,20	4416 2,41	-20%
Activités diverses	1510 18,97%	16299 17,52%	29530 18,39	16186 13,05	+82,4%
Vides*	7 0,09%	-	-	-	-
Total	7962 100%	93037 100%	160536 100%	124000 100%	+29,5%

\* Il s'agit des très rares cas où il n'a pas été possible d'identifier la section dans la décision.

La mention de la section ne soulève pas de difficulté, aussi l'enquête n'ambitionne-t-elle pas d'apporter d'information nouvelle sur la répartition par section par rapport au répertoire. Le commentaire se limitera à des comparaisons sur trois points : la représentativité de l'échantillon du point de vue de la section par rapport aux affaires terminées de l'année 1996 (col. 1 et 2); la contribution des sections à la production des décisions juridictionnelles (col. 2 et 3) ; l'évolution de la répartition par section (col. 3, 4 et 5).

La distribution des sections dans le mois de sondage retenu est comparable à celle de l'ensemble des affaires terminées au cours de la même année, (col. 1 et 2), avec cependant une légère sous-estimation dans ce mois de la part de la section encadrement (moins 2,27%).

En structure, la distribution des sections, toutes décisions de dessaisissement confondues, est proche de celle du sous-ensemble des affaires terminées par une décision tranchant le principal (col. 2 et 3)<sup>22</sup>. Cependant, cette homologie ne recouvre pas des comportements identiques d'une section à l'autre en matière de règlement juridictionnel. Si on neutralise l'incidence des différences d'effectifs des sections, en rapportant les décisions juridictionnelles de chacune d'entre elles à l'ensemble de

<sup>22</sup> Annuaire statistique de la Justice 1996 (éd. 1998), p.271.

leurs propres décisions, on constate que la section encadrement a rendu près de 66% de décisions juridictionnelles, alors que cette part dans les autres sections se situe entre 55 et 57%, pour une moyenne totale (en 1996) de 58%. Autrement dit, les cadres présentent une résistance plus grande que les autres salariés à l'abandon des procédures, contribuant à alimenter plus que proportionnellement le stock des décisions juridictionnelles.

En évolution, le poids respectif de chaque section a subi de fortes variations dans le temps. La répartition actuelle des demandes par section place en tête la section commerce et la section industrie, beaucoup plus loin les sections activités diverses et encadrement, et tout à fait en fin de distribution, la section agriculture (col. 3). Mais ce classement a sensiblement varié en 15 ans, et surtout, les tendances en sont contrastées.

Entre 1982 et 1996, on note un net recul de la section industrie, qui passe de la première à la deuxième place, avec une perte d'influence relative de plus de 13% <sup>23</sup>, au profit des sections encadrement, commerce et activités diverses (plus 5% pour chacune en moyenne). L'observation de la progression des décisions rendues par chaque section entre 1982 et 1996 fait apparaître des évolutions internes très contrastées (col. 5). Alors que le total de décisions rendues progressait de 29%, la section encadrement doublait la part de ses décisions, suivie de près par la section activités diverses (+ 82%), et dans une moindre mesure par la section commerce (+ 47,2%). En même temps, l'industrie perdait 11% et l'agriculture 20%. Autrement dit, l'accroissement du nombre de décisions prud'homales est dû exclusivement à l'accroissement de l'activité de certaines sections, masquant les pertes relatives de la section industrie.

Cette perte d'influence de l'industrie se confirme dans la période récente. Pour la dernière année disponible (1998), la section industrie ne couvre plus que 27% du total des affaires terminées, au profit essentiellement de la section activités diverses qui passe à 23%<sup>24</sup>.

Ce recul continu est notable en ce qu'il touche un domaine d'activité relevant traditionnellement de la compétence prud'homale, alors que les secteurs d'activités plus récemment intégrés progressaient. En effet, il a fallu attendre la loi du 18 janvier 1979, complétée par celle du 6 mai 1982, (mettant fin au régime dérogatoire de l'Alsace Moselle) pour voir réalisée l'extension sur tout le territoire et à tous les contrats de travail de la compétence prud'homale, avec une répartition en cinq sections autonomes. Les sections encadrement et activités diverses sont issues de cette réorganisation: en unifiant la section encadrement, la loi mettait fin à l'option commerciale laissée aux cadres par l'ancien article L. 517-1 al. 3 code trav.; elle rendait également obligatoire la création

<sup>23</sup> Annuaire statistique de la Justice 1987 (éd. 1998), Répartition des affaires terminées par section, 1977-1987, p. 71.

de la section activités diverses, qui n'était qu'optionnelle dans l'ordonnance et le décret du 22 décembre 1958.

Tous ces changements se sont effectués dans un contexte de réorganisation du secteur industriel, qui a conduit à une multiplication des licenciements pour motif économique collectifs. Comment expliquer le décalage entre le recul de l'industrie devant les prud'hommes et l'importance des licenciements intervenant dans ce secteur? Il faut en revenir à des explications institutionnelles. Dès le début des années de crise, les licenciements économiques se sont déroulés sous contrôle : contrôle administratif préalable jusqu'à la loi du 30 décembre 1986, contrôle par les représentants du personnel à partir de ce texte, et depuis la loi du 29 juillet 1992, contrôle des plans sociaux par les tribunaux civils. Tous ces aménagements ont conduit à éradiquer le contentieux du licenciement économique devant les conseils de prud'hommes, au profit du juge civil qui connaît des " grands " licenciements collectifs. Les conseils n'ont donc plus guère à connaître que des contestations de la cause économique des licenciements individuels (art. L. 321-1 c. trav.), et du contentieux des conventions de conversion (art. L. 511-1 al. 3 c. trav.). La restructuration du secteur industriel, avec son cortège de licenciements, n'a donc pas empêché que se poursuive la lente érosion de l'industrie au sein des sections prud'homales.

## B- La départition (Variable W)

La mention de la départition a été relevée sur le jugement, dans des conditions équivalentes à celles des codeurs dans les tribunaux. Les champs couverts sont identiques (décisions juridictionnelles dessaisissant la juridiction). Pourtant, les résultats apparaissent sensiblement différents dans notre sondage et dans le fichier issu du répertoire général.

**Tableau 4**  
*Les décisions rendues en départition*

Départition	Décisions juridictionnelles rendues en départition (novembre 1996)			Décisions juridictionnelles rendues en départition (répertoire année 1996)	
	Fond	Référé	Total	Fond	Référé
Oui	1181 15%	87 4%	1268 13%	8645 9,29%	772 2,64%
Non	6781 85%	2023 96%	8804 87%	84392 90,71%	28421 97,36%
Total	7962 100%	2110 100%	10072 100%	93037 100%	29193 97,36%

<sup>24</sup> Annuaire statistique de la justice, éd. 2000, Année 1998, p. 31. Pour cette dernière année, le commerce et l'encadrement se stabilisent, avec respectivement 34% 13,9%.

Au fond, la part des décisions rendues en départition est plus élevée dans le sondage de plus de 5%. En référé, l'écart est négligeable, mais va dans le même sens (+ 1,4%). Deux hypothèses peuvent être formulées pour expliquer cet écart : soit il s'agit d'un défaut de collecte pour le répertoire, soit le mois de référence n'est pas représentatif pour cette variable.

La deuxième hypothèse était aisément vérifiable : nous avons demandé une exploitation de la variable "départition" pour le mois de novembre 1996 au fond, là où l'écart était le plus important. Le taux de ce mois y est de 9,08%, donc identique au taux moyen de l'année.

Reste la première explication, celle du défaut de collecte, qui implique une sous estimation permanente du taux de départition dans le répertoire. Cette explication semble être la bonne. A considérer le format de cette variable dans le répertoire des conseils de prud'hommes, ce risque de sous estimation apparaît bien réel. En effet, la variable du départage se présente sous forme de deux modalités à coder, 0 en l'absence de juge départiteur, 1 dans le cas contraire. Le défaut de mention (ni 0, ni 1), est assimilé par convention statistique à l'absence du juge départiteur.

La différence des résultats est l'indice que, dans une partie des cas au moins, l'absence de mention est le résultat d'un défaut d'enregistrement, et non d'une absence de départition ce qui conduit à minorer le taux de décisions rendues en présence du juge départiteur.

Si on doit la prendre en considération, il ne faut cependant pas exagérer l'importance de cette sous estimation. On doit garder à l'esprit que le taux de partage de voix est bien faible au regard du risque de désaccord, et retenir que, dans 85% des cas au fond, et dans 96% des cas en référé, la décision est rendue en l'absence de juge départiteur.

### C- La contradiction (Variable U)

La modalité du jugement relative à la contradiction nous informe sur la comparution du défendeur. En matière prud'homale, comme dans toutes les procédures orales, les parties doivent comparaître en personne devant le bureau de jugement, (art. R. 516-26 code trav.) et ne peuvent se faire représenter qu'en cas de motif légitime (R. 516-4 code trav.). En l'absence d'un tel motif, la représentation ne sera pas admise, et le défendeur sera déclaré non comparant<sup>25</sup>. La décision sera alors, selon les cas, déclarée réputée contradictoire ou prononcée par défaut.

---

<sup>25</sup> Le caractère oral de la procédure a pour effet non seulement de limiter le pouvoir de représentation, mais d'interdire que le représentant procède par simple dépôt de conclusions, faute de quoi le défendeur sera déclaré non comparant. Pour un exemple d'application de cette disposition, v. Soc., 16 avril 1996, Pourvoi n° 92-43.962, Lamy, "Mais attendu qu'après avoir constaté que la société Les Ambulances du Château n'était ni comparante ni représentée à l'audience, la cour d'appel a exactement décidé que, la procédure étant orale, le dépôt de conclusions par un avoué ne pouvait pallier son défaut de comparution "

**Tableau 5**  
**La contradiction**

Caractère de la décision	Décisions juridictionnelles dans l'enquête (novembre 1996)			Décisions juridictionnelles répertoire (% année 1996)	
	Fond	Référé	Total	Fond	Référé
<i>Contradictoire</i>	6895 86,7%	1280 60,7%	8175 81,2%	78987 84,90%	17987 61,6%
<i>Réputé contradictoire</i>	1018 12,8%	741 35,1%	1759 17,5%	14050 15,10%	11206 38,4%
<i>Par défaut</i>	31 0,4%	83 3,9%	114 1,1%		
	10 0,1%	6 0,3%	16 0,2%	-	
<i>Total</i>	7954 100%	2110 100%	10064 100%	93037	29193

Sur cette variable, la comparaison entre l'enquête et le répertoire ne peut se faire sur toutes les modalités, dans la mesure où le répertoire regroupe les décisions "réputées contradictoire" et "par défaut". Mais si on totalise les deux modalités dans l'enquête, on constate que les résultats sont très proches dans les deux sources, au fond comme en référé, confirmant la bonne qualité de l'information fournie par le répertoire.

Des effectifs, on retiendra d'abord la proportion très importante de défendeurs comparants dans les procédures au fond (près de 87% dans l'échantillon). Cette proportion est beaucoup plus faible en référé (autour de 60%).

Dans le détail, le second élément notable est la proportion extrêmement faible de défauts, au fond comme en référé. Rappelons que le prononcé du défaut en cas de non comparution requiert deux conditions cumulatives, qui se rencontrent rarement s'agissant des employeurs, à savoir l'absence d'assignation à personne, et une décision rendue en dernier ressort.

Entre défaut et contradictoire, l'interprétation de la modalité "réputé contradictoire" s'avère plus délicate. La part des décisions réputées contradictoires est plus élevée que celle des défauts au fond (12,8%), et plus encore en référé (35,1%). Elle devrait signifier que le défendeur est non comparant, c'est-à-dire, s'agissant d'une procédure orale, qu'il ne s'est pas présenté en personne ou, s'étant fait représenter, n'a pas argué d'un motif légitime. Dans tous les cas de prononcé d'une décision réputée contradictoire, on peut conclure que le demandeur n'a pas comparu en personne, mais on ne peut rien dire sur sa représentation. En effet, une telle représentation peut avoir été proposée, et refusée par le conseil ou encore le représentant n'a fait que déposer des conclusions. Pour contrôler ce point, il est possible de recouper l'information avec celle que fournit une autre variable de notre fichier, la variable "défense et représentation", qui comporte une modalité sur la "défaillance" du défendeur (infra, tableau 7). Cette modalité signifie que le défendeur n'est ni

présent ni représenté. On constate alors que la part des défendeurs défaillants est beaucoup plus faible que celle des réputés contradictoires, du moins dans les décisions au fond : selon notre enquête, seuls 7% des défendeurs n'ont été ni présents, ni représentés, alors que 12,8% des décisions sont réputées contradictoires. Il semble donc que dans une partie des cas (5,8%), pour une raison ou pour une autre, la comparution du défendeur n'ait pas été considérée comme régulière. Quoi qu'il en soit des causes de cette qualification, elle ne semble pas toujours corrélée à une inaction totale de l'employeur.

Le taux élevé de contradiction dans les décisions au fond nous amène à former une double observation: tout d'abord, les employeurs concernés par une décision ont presque toujours été assignés à personne, ce qui signifie qu'ils sont identifiables ; ensuite, ces employeurs ne laissent pas l'instance prud'homale se dérouler sans comparaître , c'est-à-dire sans exercer de défense, directement ou par représentant. Autrement dit, la décision prud'homale rendue au fond l'est dans un contexte de plein exercice du contradictoire, et, au surplus, comme on le verra, avec l'aide et le soutien de professionnels du droit.

S'agit-il là d'une particularité du contentieux prud'homal? Une comparaison s'impose sur ce point avec les autres juridictions du premier degré. Pour la même année 1996, l'annuaire statistique donne des indications sensiblement différentes pour les décisions au fond: 50,9% de décisions contradictoires devant les tribunaux d'instance, 57,1% devant les tribunaux de commerce, et 73,9% devant les tribunaux de grande instance<sup>26</sup>. Devant les conseils de prud'hommes, c'est donc une justice pleinement contradictoire qui s'exerce, dans des conditions qui rapprochent davantage cette juridiction des tribunaux de droit commun à procédure écrite que des tribunaux à procédure orale au rang desquels ils se trouvent placés.

#### **D- L'assistance et la représentation du demandeur (variable G)**

La comparaison entre les variables de l'enquête et du répertoire ne peut se faire que dans les procédures au fond. De plus, la nomenclature utilisée dans l'enquête étant plus synthétique que celle de la variable du répertoire (qui détaille la liste de l'article R. 516-5 du code trav.), il a été nécessaire de procéder au regroupement de certaines modalités.

---

<sup>26</sup> Annuaire statistique de la Justice 1996 (éd. 1998), p.23, 25, 31.

**Tableau 6**  
**Assistance et représentation du demandeur**

Assistance et représentation du demandeur*	Assistance et représentation enquête			Assistance et représentation répertoire (décisions juridictionnelles au fond, année 1996)
	Fond	Référé	Total	
Seul (ni assisté ni représenté)	944 11,9%	1056 50%	2000 19,9%	13577 14,59%
Avocat (avocat)	4570 57,4%	639 30,3%	5209 51,7%	54318 58,38%
Syndicat (délégué syndical ouvrier, ou patronal, ou représentant du salarié)	2348 29,5%	360 17%	2708 26,9%	22302 23,97%
Famille et autres (conjoint, salarié, employeur ou représentant de l'employeur ou membre de l'entreprise,)	72 0,9%	51 2,4%	123 1,2%	2840 3,01%
Absent	28 0,4%	4 0,2%	32 0,3%	-
Total	7962 100%	2110 100%	10072 100%	93037 100%

\* Les modalités retenues sont celles de l'enquête. Les modalités correspondantes du répertoire sont reproduites entre parenthèses.

Dans les procédures au fond, l'image donnée de la défense des demandeurs par notre enquête et le répertoire est très proche. Les demandeurs sont assistés dans l'écrasante majorité des cas (plus de 85% dans les deux fichiers), et cette défense est assurée majoritairement par les avocats (autour de 58% des décisions dans les deux fichiers). Cependant, des variations sont à relever entre les deux sources sur certaines modalités.

Sur la présence de l'avocat, les proportions sont les mêmes à 1% près. Mais la participation des syndicats est plus élevée dans notre enquête (plus de 5% d'écart).

Notre échantillon fait apparaître un pourcentage moins élevé de salariés venant seuls (-2,7%), et également une part moins élevée des autres représentants (-2,6%). Or la somme de ces deux écarts correspond à l'écart positif relevé en faveur du syndicat. On peut penser ici à des différences de codage dues à la difficulté des greffes de détecter certaines situations concrètes. Ainsi, il peut y avoir un usage abusif de la catégorie des demandeurs assistés par un salarié, soit que



l'on interprète cette modalité de manière erronée comme désignant le demandeur lui-même, soit que la qualité de syndiqué du salarié assistant ait été négligée<sup>27</sup>.

En référé, le profil de l'assistance du demandeur n'est plus le même. Les demandeurs y viennent seuls dans un cas sur deux, ce qui réduit d'autant l'intervention de l'avocat et du syndicat. Cette différence laisse présager une structure de procès sensiblement différente entre le fond et le référé, ce que confirmeront les variables qualitatives relatives à ces procédures.

### E- L'assistance et la représentation du défendeur (Variable J)

Pour les besoins de l'enquête, la variable "assistance et représentation" a été complétée par deux rubriques : la première modalité (défendeurs multiples) vise les cas de pluralité de défendeurs (notamment en présence d'un employeur en redressement judiciaire) ayant chacun un mode d'assistance propre, la seconde modalité "défaillant", déjà analysée, vise les cas où le défendeur n'est ni présent ni représenté. Elle s'accompagne alors d'un jugement par défaut ou réputé contradictoire.

**Tableau 7**  
*Assistance et représentation du défendeur*

Assistance ou représentation du défendeur	Assistance et représentation du défendeur Enquête			Assistance et représentation du défendeur Répertoire (décisions juridictionnelles au fond, année 1996)
	Fond	Référé	Total	
<i>Seul (ni assisté ni représenté)</i>	467 5,9%	471 22,3%	938 9,7%	14902 16,02%
<i>Avocat (avocat)</i>	5129 64,4%	671 31,8%	5800 57,6%	71422 76,77%
<i>Représentants ou assistants multiples</i>	1649 20,7%	81 3,8%	1730 17,2%	-
<i>Famille et autres (conjoint, salarié, employeur, ou représentant de l'employeur, ou membre de l'entreprise,)</i>	105 1,3%	102 4,8%	207 2,1%	5770 6,20%
<i>Syndicat (délégué syndical ouvrier ou patronal, ou représentant du salarié)</i>	57 0,7%	11 0,5%	68 0,7%	814 0,87%
<i>Défaillant</i>	555 7%	774 36,7%	1329 13,2%	-
<i>Total</i>	7962	2110	10072	93037

*\*Les modalités retenues sont celles de l'enquête. Les modalités du répertoire sont reproduites entre parenthèses.*

<sup>27</sup> Si on se reporte au détail de la variable du répertoire, on constate que la modalité "salarié" est utilisée dans 68% des cas pour désigner la défense. Il y a fort à parier que cette modalité ne désigne pas l'aide d'un autre salarié, mais le demandeur lui-même.

La comparaison entre l'enquête et le répertoire sur les décisions au fond fait apparaître une forte discordance des résultats sur deux modalités : l'absence de représentant, et la défense par avocat.

Sur la première mention, notre enquête relève un nombre très faible de défendeurs seuls (moins de 6%), alors que le répertoire en comptabilise 16%. Mais nous disposons d'une information complémentaire sur la défaillance, qui concerne 7% des défendeurs, précision que la variable du répertoire n'apporte pas. En l'absence de cette précision, les codeurs qui doivent classer les défendeurs non comparants n'ont pas d'autre solution que de les assimiler aux défendeurs seuls, ni représentés ni assistés. De fait, si on totalise les effectifs des modalités "seuls" et "défaillants" de l'enquête, on parvient à l'effectif indiqué par le répertoire.

De même, la modalité relative à l'avocat présente une différence importante, puisqu'elle est de 64,4% dans notre enquête et de 77% dans le répertoire. Cet écart s'explique là encore par la différence des modalités. Ainsi, nous avons créé une rubrique relative aux défendeurs multiples, désignant les affaires dans lesquelles parmi les différents défendeurs, un au moins est défendu par un avocat. Si on additionne les effectifs "avocats" et "représentants et défenseurs multiples", on obtient une catégorie générique de personnes représentées ou assistées. Cette part est alors de 85% dans notre enquête, se rapprochant ainsi de celle du répertoire.

Dans notre enquête, si on regroupe les différents critères, on peut classer les défendeurs en trois catégories : les absents (7%), les défendeurs seuls (6%), et les défendeurs représentés ou assistés (85%), hors syndicat (moins de 1% dans les deux fichiers). Se confirme ainsi l'image d'une défense fortement structurée, avec un taux de "vraies" défaillances plus réduit encore que ne le laissait penser le tableau 5.

Les ordonnances de référé offrent un important contraste avec cette image. Dans l'enquête, la défense apparaît faiblement exercée, avec un taux de défaillance record de près de 37% (proche de celui annoncé dans le tableau 5 par la modalité "réputé contradictoire"), et une défense isolée dans 22% des cas. Si on ajoute à cela que la part du contradictoire est de seulement 60% en référé, on ne peut que conclure à une mobilisation réduite des employeurs dans cette procédure, ce qui ajoute encore à sa spécificité dans l'ensemble du contentieux prud'homal, et incite à les soumettre à une observation séparée.

#### **F- L'aide juridictionnelle du demandeur (variable H)**

Compte tenu du fait que les demandes sont formées de manière quasi systématique par les salariés, personnes physiques éligibles à l'aide, et que les défendeurs sont des employeurs, (personnes physiques solvables ou personnes morales à but lucratif), la variable relative à l'aide juridictionnelle n'a été établie que pour le demandeur.

**Tableau 8**  
**L'aide juridictionnelle**

<i>Aide juridictionnelle</i>	<i>Aide juridictionnelle enquête</i>			<i>Les admissions des Bureaux d'aide juridictionnelle (toutes procédures)</i>
	<i>Fond</i>	<i>Référé</i>	<i>Total</i>	<i>Total des admissions CPH 1996</i>
<i>Non</i>	7091 89,1%	2042 96,8%	9133 90,7%	-
<i>Partielle</i>	123 1,5%	5 0,2%	128 1,3%	5279 2,4%
<i>Totale</i>	627 7,9%	46 2,2%	673 6,7%	22193 10,1%
<i>Indéterminée</i>	121 1,5%	17 0,8%	138 1,4%	-
<i>Total aide juridictionnelle</i>	750 9,4%	51 2,4%	811 8%	27472 12,5%
<i>Total des affaires prud'homales</i>	7962 100%	2110 100%	10072 100%	219305

La variable de l'aide juridictionnelle ne peut être utilement comparée avec son homologue du répertoire civil qui enregistre la modalité de l'aide. En effet, comme nous l'avons signalé plus haut, si la donnée relative à l'aide juridictionnelle figure bien dans le répertoire des conseils de prud'hommes en sortie, elle n'est pas exploitée en raison de doute sur la qualité de la collecte.

Le rapprochement avec les informations issues du répertoire des bureaux d'aide juridictionnelle (BAJ), reste la seule solution, mais requiert quelques précautions de lecture. En effet, les BAJ comptabilisent les admissions à l'aide en les ventilant par type de juridiction, sans distinguer le fond du référé, et sans évidemment disposer de l'information sur le devenir de l'affaire (abandon ou jugement). Il faudra donc nous en tenir à des ordres de grandeur, en rapprochant le nombre des admissions de l'année 1996 du nombre d'affaires nouvelles introduites devant les CPH au cours de la même année (fond et référé), soit 219 305 demandes pour 1996. Les données de l'aide juridictionnelle (dernière colonne du tableau) laissent présager un nombre relativement faible de bénéficiaires pour les affaires prud'homales : en effet, en 1996, la part des aides accordées sur le total des demandes nouvelles devant les CPH n'était que de 12,5%<sup>28</sup>.

Si on se situe à l'étape du jugement, cette part décroît encore : dans notre enquête, les salariés ne sont plus que 9,4% à bénéficier d'une aide juridictionnelle, totale dans presque 8% des

<sup>28</sup> Ajoutons que ces admissions ne représentaient en 1996 que 6,9% des admissions à l'aide juridictionnelle en matière civile. Annuaire statistique, série 1992-1996, éd. 1998, p. 237.

cas. Les bénéficiaires d'une aide, déjà peu nombreux au départ, sont aussi les moins obstinés, et l'immense majorité des demandeurs qui arrivent jusqu'au jugement (près de 90% au fond, près de 97% en référé), n'ont bénéficié d'aucune aide de la collectivité. On pourrait être tenté d'expliquer ce faible recours à l'aide juridictionnelle par un moindre besoin de financement, en raison de la simplicité de la procédure prud'homale et de l'absence de caractère obligatoire de la représentation. Mais, comme on vient de le voir, les salariés ne viennent pas seuls à l'instance (du moins dans les procédures au fond), et sont fréquemment représentés par des avocats.

L'hypothèse la plus probable est que les salariés demandeurs ne se trouvent pas dans une situation financière précaire, contrairement aux demandeurs en divorce, qui sont les premiers bénéficiaires de l'aide juridictionnelle. Cette situation de relative solvabilité peut tenir à l'existence de mécanismes d'indemnisation du chômage. Mais on peut penser également à une forme de "crédit", résultant des conventions d'honoraires conclues avec les avocats, qui peuvent prévoir, en complément de la rémunération des prestations effectuées, une part d'honoraires de résultats (art. 10 loi du 31 déc. 1971).

#### **G- Le ressort de la décision rendue**

La variable du ressort est de celles dont la collecte ne soulève pas de difficultés. Aussi ne s'étonnera-t-on pas de trouver une répartition identique dans le répertoire et dans l'enquête.

**Tableau 9**  
**Le ressort de la décision**

Ressort de la décision	Ressort enquête			Ressort répertoire (décisions juridictionnelles au fond, année 1996)
	Fond	Référé	Total	
<i>1er ressort</i>	5611 70,5%	666 31,6%	6277 62,3%	65876 70,8%
<i>Dernier ressort</i>	2329 29,3%	1428 67,7%	3757 37,3%	27161 29,19%
<i>Indéterminé</i>	22 0,3%	16 0,8%	38 0,4%	-
<i>Total</i>	7962 100%	2110 100%	10072 100%	93037

Sur le fond, ce qui surprend est l'existence d'une proportion très élevée de décisions susceptibles d'appel.

Cette situation peut paraître paradoxale, dans la mesure où jusqu'au décret du 28 décembre 1998, le taux du dernier ressort des conseils était beaucoup plus élevé que celui des autres juridictions du premier degré. Pour l'année de référence de notre enquête, il était de 20.500F (art. D.517-1 Code trav.), contre 13.000F. pour les autres tribunaux<sup>29</sup>. Ce montant élevé est l'effet de l'application du principe de révision annuelle du taux de compétence en dernier ressort posé par la loi (art. L. 511-1 code trav. avant dernier alinéa). On aurait ainsi pu s'attendre, au contraire de ce qui est observé, à ce qu'une part de plus en plus faible de décisions soit rendue à charge d'appel. L'augmentation constatée en sens inverse atteste d'un accroissement de la valeur des demandes plus rapide que celui de la réévaluation annuelle des taux.

Il ne faut pas non plus exclure l'effet de la pression constante exercée par la Chambre sociale de la Cour de cassation vers une évaluation maximisée des demandes, notamment par une interprétation extensive de la notion de demande indéterminée. Cette pression ne peut que s'accroître dans l'avenir, avec l'incidence de la jurisprudence précitée consistant à réunir sous un chef unique les demandes qui procèdent d'une même cause (arrêt du 17 juillet 1996). Quelles qu'en soient les causes, la tendance à l'accroissement de la part des décisions rendues en dernier ressort est continue, comme le montre le tableau 10 ci-dessous.

<sup>29</sup> Un rattrapage sur les taux de compétence en dernier ressort des tribunaux d'instance et de grande instance a été effectué par le décret du 28 décembre 1998 qui a porté à 25 000F leur taux de compétence en dernier ressort, le taux de dernier ressort des conseils de prud'hommes étant de 22 000 F. pour l'année 1999.

**Tableau 10**  
**Le ressort des décisions prud'homales en évolution**

<i>Affaires terminées par une décision au fond</i>	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<i>Dernier ressort</i>	32,5	32,3	33,1	32,1	30,9	30,6	28,2	27,8	29,2
<i>Premier ressort</i>	67,5	67,7	66,9	67,9	69,1	69,4	71,8	72,2	70,8

## Section 2- Les variables qualitatives de la décision

### A- La nature des affaires (Variable M)

Trois précisions doivent être apportées pour le commentaire de cette variable.

Tout d'abord, la comparaison sera faite avec le répertoire non sur l'année 1996 comme précédemment, mais sur le même mois de référence (novembre 1996), en intégrant tous les conseils, y compris les non répondants (v. supra tableau 2). Ce sont donc les pourcentages qui doivent être consultés, et non les effectifs bruts, lesquels ne sont mentionnés que pour mémoire.

Si la nomenclature employée dans le répertoire et l'enquête est la même, les conditions de codage sont sensiblement différentes : pour la tenue du répertoire, la variable est codée au moment de l'entrée de l'affaire, à partir des prétentions initiales, et sans qu'il soit tenu compte de l'évolution du litige. Dans l'enquête au contraire, c'est la demande figurant dans la décision qui est codée, dans le dernier état des prétentions du demandeur, puisque c'est sur ces prétentions que le conseil devra statuer. Des décalages sont donc prévisibles dans la répartition des affaires selon les sources.

Enfin, pour la composition de ce tableau, nous n'avons pas ventilé tous les postes de la nomenclature concernant les relations du travail. On verra en effet que l'essentiel des affaires est concentré sur quatre postes de la rubrique 80, " Relations individuelles du travail ", et ce tant dans l'enquête que dans le répertoire<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Voir le détail de la nomenclature en annexe 2.

**Tableau 11**  
**La nature des demandes principales**

Objet principal de la demande	Objet principal de la demande dans les décisions de l'enquête (novembre 1996)			Objet principal de la demande dans le Répertoire (novembre 1996)		
	Fond	Référé	Total	Fond	Référé	Total
800 <i>Demande liée à la contestation de la rupture du contrat de travail</i>	3674 46,14%	173 8,20%	3847 31,19%	4690 52,95%	243 9,78%	4933 43,49%
801 <i>Demande liée à la contestation du motif économique</i>	797 10,01%	35 1,66%	832 8,26%	314 3,55%	15 0,60%	329 2,90%
802 <i>Demande d'indemnité pour rupture du contrat de travail</i>	285 3,58%	363 17,20%	648 6,43%	780 8,81%	85 3,42%	865 7,63%
803 <i>Demande en paiement d'un élément de rémunération</i>	1543 19,38%	1140 54,03%	2683 26,64%	2058 23,24%	1803 72,56%	3861 34,04%
804 <i>Demande du salarié tendant à l'exécution du contrat de travail</i>	84 1,06%	29 1,37%	113 1,12%	32 0,36%	10 0,40%	42 0,37%
805 <i>Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire</i>	48 0,60%	13 0,62%	61 0,61%	66 0,75%	5 0,20%	66 0,58%
806 <i>Demande de congé particulier</i>	1 0,01%	3 0,14%	4 0,04%	1 0,01%	1 0,04%	2 0,02%
807 <i>Demande de remise de document</i>	27 0,34%	126 5,97%	153 1,52%	35 0,40%	150 6,04%	185 1,63%
808 <i>Autres demandes du salarié</i>	179 2,25%	109 5,17%	288 2,86%	105 1,19%	47 1,89%	152 1,34%
809 <i>Demandes de l'employeur</i>	72 0,90%	34 1,61%	106 1,05%	293 3,31%	33 1,33%	326 2,87%
<i>Total des 80</i>	6710 84,28%	2025 95,97%	8735 86,73%	8374 94,55%	2392 96,26%	10766 94,92%
<i>Autres affaires de droit du travail</i>	1252 15,72	85 4,03%	1337 13,27%	483 5,45%	93 3,74%	576 5,08%
<i>Dont 845</i>	953	16	969	360	37	397
<i>Demande en constatation ou fixation du montant d'une créance salariale</i>	11,97%	0,76%	9,62%	4,06%	1,49%	3,50%
<b>TOTAL</b>	7962	2110	10072	8857	2485	11342

La comparaison entre les postes codés dans l'enquête et dans le répertoire fait apparaître une même configuration d'ensemble des types de demandes, avec cependant des variations locales sur certains postes.

1- Sur les décisions au fond, et dans les deux sources, les demandes sont fortement concentrées sur des prétentions liées à la contestation du motif de la rupture, c'est-à-dire sur celles qui ouvrent droit à dommages intérêts. Le total des effectifs des postes correspondant à ces contestations (postes 800 et 801) donne des résultats identiques dans les deux fichiers, soit 56% dans l'enquête et 56,5% dans le répertoire. Ces affaires constituent donc le noyau dur des décisions prud'homales. Pour l'année 1996, et sur la base du répertoire, ce sont 60.000 décisions qui ont

tranché une contestation du motif de la rupture. Ces décisions restent cependant en nombre réduit si on les rapporte au nombre de licenciements prononcés au cours de la période en France. Un rapprochement peut être tenté sur ce point avec les données issues de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, données qui définissent les circonstances de la perte d'emploi des chômeurs entrant dans l'enquête<sup>31</sup>. En se référant à l'année 1995 pour tenir compte des décalages dans le calendrier de traitement des affaires, on relève que parmi les chômeurs de l'année, 965.615 étaient à la recherche d'un emploi à la suite d'un licenciement. Les décisions de l'année 1996 n'ont donc statué sur les motifs de la rupture des contrats que dans 6,2% de ces licenciements.

Les demandes de paiement d'éléments de rémunération (poste 803), avec ou sans licenciement, arrivent partout en second rang, tout en étant un peu moins fréquentes dans l'enquête (19,38% dans l'enquête, 23, 24% dans le répertoire). Autrement dit, la ligne de partage entre les demandes de dommages intérêts et les demandes de salaires se retrouve à l'identique dans les deux fichiers, même si la part des secondes est un peu plus faible dans l'enquête.

Dans l'enquête comme dans le répertoire, la somme des contentieux à caractère financier (postes 800, 801, 803), n'est jamais inférieure à 75%. Cette forte concentration reflète certes l'exclusivité de compétence des conseils pour les litiges nés d'un contrat de travail. Mais comme le montre la nomenclature, le contrat de travail offre d'autres occasions contentieuses que celles liées à la rupture. Il faut donc admettre que les conseils sont les "liquidateurs" de relations contractuelles qui ont pris fin, plus que les "régulateurs" d'un contrat en cours d'exécution.

Dans les deux sources également, le référé présente une inversion des répartitions. Les demandes de dommages intérêts sont marginales (10% dans l'enquête, 10,38% dans le répertoire), tandis que prédominent les demandes de salaires (54,03% dans l'enquête, 72,56% dans le répertoire), et d'indemnités (17,20% dans l'enquête, 3,42% dans le répertoire). On aura noté cependant la différence des effectifs des postes 802-803 entre les sources. Dans l'enquête, les demandes d'indemnité paraissent mieux distinguées des demandes de salaires que dans le répertoire. On peut penser que l'identification en référé de la distinction voulue par la nomenclature entre les indemnités et les salaires, au seul vu d'un formulaire de demande, présenté fréquemment par un salarié isolé, est moins aisée à l'étape de la demande qu'à celle de la décision.

La similitude des caractéristiques des affaires entre l'enquête et les données du répertoire appelle deux observations..

D'une part, elle suggère qu'il n'existe pas de différence importante de nature entre les affaires introduites et celles qui donnent lieu à jugement, ce qui signifie que la nature des affaires (hors considération de leur montant chiffré), n'est pas explicative des abandons de procédure. Cette

---

<sup>31</sup> MERCIER, M.-A., BRUNET, F. [1998], "Le taux de chômage a reculé de 0,5 point en un an", *INSEE première*, n°593, tableau 2.



hypothèse se confirme si on compare les fichiers des affaires nouvelles et des affaires terminées pour l'année 1996.<sup>32</sup> La comparaison permet de retrouver une répartition très proche des postes principaux : les affaires nouvelles de l'année 1996 sont codées à 52,5% dans les postes 800-801, et à 56,5% pour les affaires terminées ; elles sont classées à 35,13% dans les postes 802-803 dans les affaires nouvelles, et à 32% dans les affaires terminées..

D'autre part, on peut penser que l'évolution du litige ne contribue pas à modifier profondément le profil des demandes, du moins dans l'opposition générale entre contentieux des dommages intérêts et celui des indemnités et salaires.

2- Les différences de nature d'affaire selon les sources se font davantage sentir dans le détail de certains postes, différences dont on ne peut attribuer la cause à l'évolution du litige ou à des divergences de codage. Nous en avons vu un exemple en référé à propos de la distinction entre demandes d'indemnités et demande de salaires. Il en va de même au fond dans un certain nombre de postes. Ainsi les licenciements économiques, cas spécifique de contestation du motif de licenciement, (poste 801), représentent seulement 3,55% dans le répertoire, mais 10% dans l'enquête. Les demandes d'indemnités pour rupture du contrat de travail (congés payés, préavis et licenciement), demandes assimilées à des salaires, représentent 3,58% des décisions dans l'enquête, mais atteignent 8,28% dans le répertoire. Enfin on relèvera la différence entre les demandes en fixation d'une créance salariale dans les procédures collectives (poste 845), qui représentent près de 12% dans l'enquête pour seulement 4% dans le répertoire.

On peut penser d'abord à attribuer toutes ces disparités à l'existence de différences entre des affaires terminées par un jugement et celles qui sont réglées sans jugement. Mais si on examine le détail des postes, on s'aperçoit que dans le répertoire, les postes 801, 802 et 845 présentent des répartitions presque identiques entre les affaires nouvelles et les affaires terminées, soit, respectivement 3,36%, 8,28% et 3,33% pour les affaires nouvelles, et 3,55%, 8,81% et 4,06% pour les affaires terminées.

L'hypothèse la plus probable est celle de différences de codage entre l'enquête et le répertoire, dont les causes peuvent être multiples, mais où la différence des circonstances de l'enregistrement joue sans doute un rôle essentiel. On sait ainsi avec une quasi certitude que le poste 845 est utilisé seulement (et à juste titre) en cas de saisine selon les modalités prévues par la loi sur les procédures collectives, ce qui ne permet pas de connaître les procédures collectives introduites en cours d'instance. En plaçant l'observation au moment du jugement, l'enquête a permis d'identifier les demandes formées dans un contexte de procédures collectives, lesquelles

---

<sup>32</sup> Annuaire statistique 1998, série 1992-1996, p. 55.

apparaissent alors trois fois plus nombreuses que dans le répertoire. De même, un licenciement pour motif économique est plus visible à partir d'une décision que d'un formulaire de demande.

Cette considération amène à traiter avec prudence certaines distinctions de la nomenclature qui peuvent être difficilement perceptibles à l'entrée de l'affaire, et incitent à procéder à des regroupements de postes pour le traitement statistique, voire à supprimer certains postes de la nomenclature<sup>33</sup>.

### B- Le résultat de l'action (variable Q)

Le résultat de l'action pour le demandeur est bien évidemment une donnée clé de l'enquête. Pour les besoins de la comparaison, nous avons ramené cette variable aux deux modalités de la variable " résultat " figurant dans le répertoire : acceptation totale ou partielle et rejet.

*Tableau 12*  
*Le résultat de l'action*

<i>Résultat de l'action</i>	<i>Résultat de l'action enquête</i>			<i>Résultat de l'action répertoire (année 1996)</i>		
	<i>Fond</i>	<i>Référé</i>	<i>Total</i>	<i>Fond</i>	<i>Référé</i>	<i>Total</i>
<i>Rejet total de la demande</i>	2701 33,92%	709 33,60%	3410 33,86%	23681 25,45%	8125 27,83%	31806 26,02%
<i>Acceptation totale ou partielle de la demande</i>	5261 66,08%	1401 66,40%	6652 66,04%	69356 74,55%	21068 72,17%	90424 73,98%
<i>Total des décisions</i>	7962	2110	10072	93037	29193	122230

Ces résultats font apparaître une surestimation des gains dans le répertoire par rapport à l'enquête, et ce tant au fond qu'en référé. Cette surestimation est de plus de 8 points au fond, et de près de 6 points en référé. L'analyse des décisions ayant été menée avec une grande précision dans l'enquête, comme le montrera le détail des variables de résultat, on ne peut qu'imputer cette surestimation au répertoire, sans pouvoir cependant en fournir une explication. Quoiqu'il en soit de ces différences, il faut retenir que le gain des demandeurs en matière prud'homale est le plus faible de l'ensemble des procédures terminées devant les juridictions du premier degré, tant au fond qu'en référé. Le tableau 13 ci-dessous, établi à partir des données publiées dans l'Annuaire pour l'année 1996 le montre clairement.

<sup>33</sup> Dans le cadre du projet de réforme du répertoire civil entrepris par la Sous direction de la statistique du Ministère de la justice, la Nomenclature des affaires civile a fait l'objet d'une mise à jour, effectuée par la Direction des affaires civiles. Dans la nomenclature renouvelée, la distinction entre les demandes d'indemnité et de salaires est abandonnée, au profit d'un poste unique intitulé " Demandes d'indemnités ou de salaires ".

**Tableau 13**  
**Le résultat de l'action devant les juridictions du premier degré**  
**(année 1996)**

Résultat selon les juridictions	Fond			Référé		
	Rejets	Acceptation totale ou partielle	% rejets	Rejet	Acceptation totale ou partielle	% rejets
Conseils de prud'hommes	23681	69356	25,45%	8125	21068	27,83%
Tribunaux de commerce	11284	199408	5,36%	2745	36041	7,62%
Tribunaux d'instance	44204	311553	12,43%	4046	63454	5,99%
Tribunaux de grande instance	74942	414565	15,31%	10711	87439	10,9%
Total	154111	994882	13,41%	25627	208002	10,97%

En nous en tenant aux chiffres du répertoire, c'est-à-dire en nous plaçant dans ses conditions de codage, deux caractéristiques des affaires prud'homales apparaissent immédiatement. D'une part, au fond comme en référé, la part des rejets devant les conseils de prud'hommes est de beaucoup la plus élevée, même au regard des affaires traitées par les tribunaux de grande instance (près de 10 points d'écart avec ces derniers). D'autre part, et contrairement à ce qui passe devant la plupart des autres juridictions, (tribunaux de commerce exceptés) la part des rejets est plus élevée encore en référé.

Une explication de ces rejets en matière de référé peut être cherchée dans la nature des demandes, dont le caractère financier incite à la contestation et par voie de conséquence à un renvoi devant les juges du fond. Le rejet est alors l'indicateur de l'âpreté de la discussion juridique, situation qui distingue l'action prud'homale en référé de celle des autres juridictions, qui est surtout le domaine d'élection de l'expertise. Une autre explication peut être trouvée dans le fait que le salarié vient seul devant la formation de référé dans 50% des cas<sup>34</sup> et qu'il n'a pas nécessairement intégré que sa demande ne devait se heurter à aucune contestation sérieuse.

Quoiqu'il en soit des causes, il faut retenir que, en matière prud'homale, les deux voies de droit sont tout aussi périlleuses pour le demandeur.

Enfin, si on veut prendre la mesure de ces rejets en termes de résultat positif pour le demandeur, il faut les rapprocher de la part des affaires terminées sans jugement. Selon les données du répertoire, 42% des demandes se terminent sans jugement. Si 25% des demandes qui vont jusqu'au jugement sont rejetées, ce sont près de 57% des affaires introduites qui se concluent sans

<sup>34</sup> Tableau 6

obtention par le demandeur d'une décision positive, c'est-à-dire, sans obtention d'un titre exécutoire<sup>35</sup>.

Dans notre enquête, la proportion de rejets passant à près de 34%, ce sont près de 62% des affaires introduites qui ne donnent lieu à aucune décision exécutable. Ce dernier pourcentage calculé à partir de décisions observées est sans doute le plus proche de la réalité. Certes le rejet et l'abandon de procédure ne sont pas des actes de même nature, et l'on peut objecter qu'une partie au moins des demandeurs qui renoncent le font à la suite d'une transaction réussie. Cela est vrai sans doute, bien que la proportion de transactions favorables soit impossible à connaître. Mais notre observation se place sous l'angle de la décision prud'homale, et c'est sous cet aspect que nous pouvons dire que la décision prud'homale ne contribue que de manière réduite à l'attribution directe de gains aux demandeurs.

Il restera au surplus à prendre la mesure de ces gains pour ceux des demandeurs qui ont obtenu une décision positive. Mais nous quittons là les limites du champ couvert par le répertoire, pour entrer dans celui ouvert par l'enquête.

## **Chapitre 2 : Des informations mises en contexte**

Trois séries de variables, qualitatives et quantitatives, précisent les images de la décision prud'homale sur trois points : les demandeurs, les défendeurs, les résultats de l'action

### **Section 1- Les demandeurs et leurs prétentions**

Dans le répertoire, les demandeurs sont appréhendés sous l'angle de l'objet de leurs prétentions, leur défense et leur représentation. A ces variables nous avons ajouté deux catégories d'informations nouvelles: les premières ont trait à ses caractéristiques personnelles (qualité, nature du contrat de travail, ancienneté dans l'entreprise) les autres à la valeur économique de ses prétentions (objet et valeur de la demande principale d'une part, de l'ensemble des prétentions d'autre part).

#### **A- Qualité des demandeurs (variable F)**

Ce tableau permet d'identifier les demandeurs à l'action parmi les parties intéressées, directement ou indirectement, à la relation de travail. Il appelle deux observations.

---

<sup>35</sup> Si on excepte les 9% de demandeurs dont les affaires sont conciliées, et dans la mesure où cette conciliation a pris la forme d'un procès verbal de conciliation exécutoire.

**Tableau 14**  
**Qualité des demandeurs**

Qualité du demandeur	Nombre de demandes		
	Fond	Référé	Total
Salarié	7801 97,98%	2065 97,87%	9866 97,95%
Employeur	135 1,70%	38 1,80%	173 1,72%
Salarié + Syndicat	12 0,15%	7 0,33%	19 0,19%
Syndicat	0	0	0
AGS ou mandataire liquidateur	7 0,09%	0	7 0,07%
Autres	7 0,09%	0	7 0,07%
Total	7962 100%	2110 100%	10072 100%

1- La très faible part des demandes formée par l'employeur est confirmée, et se limite, toutes affaires confondues, à 1,70% au fond et 1,80% en référé<sup>36</sup>. Cette situation, qui nous est aujourd'hui familière, est le produit d'une longue évolution historique de l'institution prud'homale. Il faut rappeler que jusqu'à la fin du XIXème siècle, les conseils de prud'hommes étaient les tribunaux du "travail à façon" (futur contrat d'entreprise), et du partage du travail (future sous-traitance). La matière contentieuse était alors composée de réclamations formées par des marchands-fabricants contre les ouvriers, des demandes de chefs d'ateliers contre leurs compagnons ou apprentis, et des demandes de partage et de paiement des salaires entre les ouvriers travaillant à la tâche<sup>37</sup>. C'est à la naissance et au développement du contrat de travail comme forme de prestation de travail subordonné, que l'on doit la configuration moderne d'un contentieux où c'est la partie dépendante qui agit.

2- La deuxième observation concerne l'absence totale des syndicats comme demandeurs principaux et leur très rare présence comme demandeurs aux côtés des salariés. Si la fonction syndicale de défense et d'assistance des salariés est bien assurée comme le montre le tableau 6, l'exercice d'actions en qualité est quasi inexistante. On aurait pu penser cependant que la

---

<sup>36</sup> Le tableau 11 sur la nature des demandes, que nous avons analysé précédemment, ne donne qu'une information partielle sur ce point, puisqu'il n'identifie les demandes de l'employeur qu'au titre des postes 80. Si on compare les lignes des tableaux 11 et 14 relatifs à l'employeur, on constate qu'ils sont plus nombreux dans le deuxième que dans le premier tableau (135 au lieu de 63). Cela signifie que la majeure partie des employeurs demandeurs se situent en dehors des relations ordinaires de travail. C'est la rubrique "apprentissage" (postes 87 de la nomenclature) qui accueille la plupart de ces demandes.

multiplication des voies d'action ouvertes au syndicat pour la défense des salariés par le code du travail, au delà des pouvoirs que lui reconnaît l'article L. 411-11<sup>38</sup>, exercerait une pression en ce sens. Il faut prendre acte de la désaffectation syndicale de ce mode d'action, en se demandant notamment s'il est le mieux approprié pour pallier l'inertie des individus, et si les contraintes de sa mise en œuvre ne sont pas excessives au regard du bénéfice attendu.

### **B- Le contrat de travail (variable X)**

La variable contrat de travail a été reprise sans modification de la précédente enquête. Il s'agit, rappelons le, d'une donnée collectée à partir de la qualification juridique du contrat telle qu'elle figure dans la décision. A défaut de précision, le contrat est considéré comme indéterminé. L'objectif est en effet de disposer de la qualification juridictionnelle, et non de la qualification objective de la relation de travail.

---

<sup>37</sup> Nous empruntons à Serge Thouvenin ces éléments de synthèse historique des différentes formes juridiques prises par la prestation de travail, rassemblés pour les besoins d'une thèse à soutenir sur la compétence des conseils de prud'hommes.

<sup>38</sup> Nous pensons évidemment à toutes ces actions que le syndicat peut exercer en faveur d'un salarié, avec ou sans mandat écrit de sa part, pour la défense de droits aussi divers que l'égalité professionnelle (art. L. 123-6), les licenciements économiques (art. L. 321-15), les travailleurs sous contrat à durée déterminée (art. L. 122-3-16), les travailleurs à domicile (art. L. 721-19) etc...

**Tableau 15**  
**Type de contrat de travail**

Nature du lien juridique	Nombre de demandes		
	Fond	Référé	Total
Contrat d'apprentissage	163 2%	39 1,85%	202 2,01%
Contrat de qualification	76 1%	11 0,52%	87 0,86%
Contrat d'adaptation (CDD+CDI)	16 0,2%	0	16 0,04%
Contrat d'orientation	4 0,1%	0	4 0,04%
Contrat de retour à l'emploi	92 1,2%	9 0,4%	101 1%
Contrat initiative emploi	59 0,7%	20 0,9%	79 0,8%
Contrat emploi solidarité	71 0,9%	17 0,8%	88 0,9%
Contrat à durée indéterminée	4116 51,7%	419 19,86%	4535 45,03%
Contrat à durée déterminée	653 8,2%	194 9,19%	847 8,41%
Contrat de travail temporaire	32 0,4%	6 0,28%	38 0,38%
Stage formation professionnelle	4 0,1%	1 0,05%	5 0,05%
Stage en cours d'étude	5 0,1%	1 0,05%	6 0,06%
Non qualifié	2671 33,5%	1393 66%	4064 40%
Total	7962 100%	2110 100%	10072 100%

Deux pourcentages prédominent : au fond, celui des contrats à durée indéterminée (près de 52 % des contrats), et en référé, celui des contrats non qualifiés (66%). Le premier pourcentage prendra plus de relief encore si on le rapporte à l'ensemble des contrats qualifiés dans les procédures au fond: lorsqu'un contrat est qualifié dans la procédure, il s'agit dans 77,8% d'un contrat à durée indéterminée. Au regard de ce chiffre, la faiblesse de la part des contrats spécifiques n'en est que plus remarquable : 6,6% des contrats dans leur ensemble, et 9,9% des contrats qualifiés, relèvent d'une des 11 formules de contrats relevées dans notre précédente étude, et dont les bénéficiaires étaient plus de 1 342 850 en 1997<sup>39</sup>.

La lecture de cette distribution doit cependant être menée avec précaution. En aucun cas elle ne fournit un indicateur de litigiosité par type de contrat, indicateur qui ne pourrait être établi qu'en calculant une fréquence de recours par catégorie de contrat rompu. Tout ce qui peut être dit est que, en fréquence relative, ce sont les contrats conclus sans détermination de durée, donc ceux qui

offrent le plus de garanties au salarié, qui se retrouvent en plus grand nombre devant le tribunal à l'étape de la décision, sans considération de la fréquence du recours.

### C- Ancienneté dans l'entreprise (variable Y)

La variable de l'ancienneté dans l'entreprise conforte cette hypothèse de recours exercés par des salariés dotés d'une stabilité d'emploi, et bénéficiant donc de droits potentiels plus étendus en raison de la durée de leur présence dans l'entreprise.

**Tableau 16**  
**Ancienneté dans l'entreprise**

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de demandes		
	Fond	Référé	Total
Inférieur à 6 mois	770 13%	388 36%	1158 17%
De 6 mois à 1 an	912 15%	223 21%	1135 16%
De 1 à 2 ans	1097 19%	215 20%	1312 19%
De 2 à 5 ans	1408 24%	139 13%	1547 22%
De 5 à 10 ans	866 15%	56 5%	922 13%
Supérieur à 10 ans	859 15%	58 5%	917 13%
Total ancienneté calculable	5912	1079	6991
Non calculable	2050 26%	1031 49%	3081 31%
Total	7962 100%	2110 100%	10072 100%

Le tableau de l'ancienneté contraste fortement les demandeurs au fond et en référé.

Dans les décisions rendues au fond, et parmi les demandeurs dont l'ancienneté est calculable, la majorité (54%) présente une ancienneté de plus de deux ans, et une forte minorité (30%), plus de cinq ans d'ancienneté. Les salariés à ancienneté faible (moins de un an), ne forment que 28% de l'ensemble.

En référé à l'inverse, ce sont les demandeurs dont l'ancienneté est inférieure à deux ans qui sont de loin les plus nombreux: 77%. Et encore dans un très grand nombre de cas (près de 50%), cette ancienneté n'est pas calculable, ce qui montre qu'elle ne joue pas de rôle dans la décision.

<sup>39</sup> Voir sur ce point les statistiques fournies dans notre étude précitée, 1998, "La formation des salariés devant les conseils de prud'hommes", p.10.



## D- La valeur des demandes

Rappelons que la valeur des demandes a été calculée de manière séparée pour la demande principale et le montant total. Pour chacune de ces valeurs, un premier tableau indique la forme de la demande (chiffrée ou non chiffrée), et un second répartit les demandes chiffrées en tranches.

### 1- Chiffrage et valeur de la demande principale (variable N)

**Tableau 17**  
*Chiffrage de la demande principale*

Objet de la demande principale	Nombre de demandes		
	Fond	Référé	TOTAL
Demande chiffrée	7389 93%	1695 80%	9084 90%
Demande non chiffrable (N=0)	252 3%	247 12%	499 5%
Demande non chiffrée (N=9999)	321 4%	168 8%	489 5%
Total	7962 100%	2110 100%	10072 100%

On retiendra que les demandes principales sont chiffrables et chiffrées dans l'écrasante majorité des cas, au fond (93%), comme en référé (80%). La part des demandes non chiffrables formées à titre principal (remises de pièces, demandes de nullité de sanction disciplinaire par exemple), sont très rares au fond (3%), mais plus fréquentes en référé (12%). Cela signifie que les demandes principales sont la plupart du temps des demandes de somme d'argent, qu'elles soient accompagnées ou non de demandes non chiffrées.

**Tableau 18**  
*Montant de la demande principale*  
*(pour N # 0 et de 9999)*

Montant de la demande principale	]0,5000]	]5000, 20500]	]20500 60000]	]60000, 100000]	]100000 030000 0]	Plus de 300000	Total	Moyenne	Médiane	Maximum
Fond	627 8,5%	1804 24,4%	2332 31,7%	1169 15,8%	1163 15,7%	290 3,9%	7385 100%	78911	40800	4508916
Référé	508 29,97%	765 45,13%	317 18,70%	58 3,42%	38 2,24%	9 0,53%	1695 100%	22044	9319	1542385

Sur les montants des demandes chiffrées, les valeurs sont inverses entre le fond et le référé: parmi les demandes chiffrables et chiffrées figurant dans les décisions, 68% se situent au dessus du taux d'appel dans les procédures au fond, tandis que, en référé, 75,1% se situent au dessous de ce

même seuil<sup>40</sup>. Au fond encore, cette répartition met en évidence la proportion importante d'affaires qui se situent loin au-dessus du taux d'appel : 36% des demandes principales dépassent 60.000F. L'écart avec le taux d'appel (20 500F en 1996), est donc considérable, trop élevé en tout état de cause pour qu'une évolution même continue de ce taux puisse le combler. En revanche, ce taux est très rarement atteint en référé, lequel conserve les traits caractéristiques d'une procédure vouée à traiter des demandes d'un faible montant, comme le montrait déjà la répartition par nature d'affaires, avec la part prépondérante (54,3%) de demandes en paiement d'un élément de rémunération (v. tableau 11 supra)

## 2- Chiffrage et valeur du montant total de la demande (variable O)

*Tableau 19*  
*Chiffrage de la demande totale*

Montant total de la demande	Nombre de demandes		
	Fond	Référé	Total
<i>Demande totale chiffrée (O différent de 0 et 9999)</i>	7408 93,04%	1727 81,8%	9135 90,7%
<i>Demande totale non chiffrable (O=0)</i>	164 2,06%	199 9,4%	363 3,6%
<i>Demande totale non chiffrée (O=9999)</i>	390 4,9%	184 8,8%	574 5,7%
<i>Total</i>	7962 100%	2110 100%	10072 100%

La demande totale a été considérée comme chiffrable si tous les éléments l'étaient également. Il en va de même pour les demandes totales non chiffrées considérées comme telles dès lors qu'un de ses éléments n'avait pas fait l'objet d'une mesure précise.

Prises dans leur ensemble, les prétentions sont chiffrables et chiffrées dans une mesure encore plus notable, soit 93,04% au fond et 81,8% en référé. Surtout, la part des prétentions qui restent non chiffrables dans tous leurs éléments devient infime au fond (2,06%), et très faible en

<sup>40</sup> Une légère différence sur ce point peut être observée entre les chiffres bruts du tableau des prétentions chiffrées, et ceux du tableau 9 relatif au ressort de la décision. Le nombre de décisions rendues au fond en dernier ressort apparaît un peu plus faible que dans le tableau chiffré (2329 contre 2431). Cet écart est normal si l'on se rappelle que, d'une part le ressort est déterminé par la " nature et la valeur de chaque prétention considérée isolément " (art. 35 NCPC), d'autre part " le jugement qui statue sur une demande indéterminée est, sauf disposition contraire, susceptible " (art. 40 NCPC). Ainsi, une demande principale dont le montant est inférieur au taux d'appel peut s'accompagner d'une demande de rang inférieur à caractère indéterminé, ce qui se traduira par une décision rendue en premier ressort. En revanche, dès lors qu'une seule demande dépasse le taux de ressort, ou revêt un caractère indéterminé, c'est l'ensemble de la décision qui est rendue à charge d'appel. Ce sera le cas pour une demande de paiement de journées de mise à pied consécutive à la contestation d'une sanction disciplinaire, ou d'une demande de primes dépendant de l'interprétation d'une convention collective. Ce mécanisme a pour effet d'entraîner la décision vers l'appel, même pour des affaires d'un montant modeste. Cet effet pourrait être atténué si la valeur de la demande était considérée au regard de la seule demande principale, sans ignorer cependant la difficulté qu'il y aurait à définir une telle demande.

référé (9,4%). Autrement dit encore, les demandes prud'homales quelle que soit la procédure suivie, comportent presque toujours un volet financier.

**Tableau 20**  
**Montant de la demande totale**  
**(0#9999 et de 0)**

O	]0,5000]	]5000, 20500]	]20500, 60000]	]60000 ,100000]	]100000, 300000]	Plus de 300000	Total	Moyenne	Médiane	Maximum
Fond	468 6,4%	1290 17,4%	2099 28,3%	1312 17,7%	1679 22,7%	554 7,5%	7402 100%	113611	57100	6806079
Référé	379 21,9%	694 40,2%	464 26,9%	98 5,7%	81 4,7%	11 0,6%	1727 100%	30545	13850	1542385

L'addition de toutes les demandes chiffrées conduit très normalement à un étirement vers le haut des prétentions, mais sans changement important de structure. Cette fois, ce sont 76% des demandes au fond qui sont supérieures au taux d'appel, et 48% qui dépassent 60.000F. En référé, la part de ces prétentions s'élève également sur ces deux indicateurs, atteignant respectivement 39 et 12%.

Prises dans leur ensemble, les prétentions des demandeurs présentent un profil peu différent de celui de la demande principale. C'est donc cette demande qui imprime sa configuration au litige, et constitue certainement la cause de l'action.

## Section 2- Images des défendeurs

S'il ne fait pas de doute que les défendeurs sont dans la quasi-totalité des cas des employeurs, quelques précisions restent à apporter sur leurs caractéristiques en termes quantitatifs et qualitatifs. (variable I)

**Tableau 21**  
**Qualité des défendeurs**

<i>Qualité du défendeur</i>	<i>Fond</i>	<i>Référé</i>	<i>Total</i>
<i>Salarié</i>	131 1,65%	35 1,66%	166 1,65%
<i>Employeur</i>	6089 76,48%	1993 94,45%	8082 80,24%
<i>Salarié + Syndicat</i>	1 0,01%	0 0%	1 0,01%
<i>Syndicat</i>	2 0,03%	0 0%	2 0,02%
<i>AGS ou mandataire liquidateur</i>	118 1,48%	2 0,09%	120 1,19%
<i>Multiplés</i>	1621 20,36%	80 3,79%	1701 16,89%
<i>Total procédures avec défendeurs multiples</i>	1740 21,8%	80 3,8%	1820 19%
<i>Total</i>	7962 100%	2110 100%	10072 100%

Après avoir noté une fois de plus la quasi absence des salariés en défense, nous retiendrons de ce tableau l'information sur le nombre de défendeurs. Si 76,48% des demandeurs sont des employeurs seuls, ils sont plus de 20% à figurer dans une même procédure aux côtés d'autres défendeurs. Cette dernière catégorie regroupe les cas où l'employeur est assigné en même temps qu'un autre employeur, l'AGS ou un mandataire liquidateur. Un premier indice de cette multiplicité de défendeurs nous avait été fourni par la variable représentation/ assistance (tableau 6), avec 20,7% d'assistance pour au moins un de ces défendeurs. Cette donnée permet de nuancer l'image du contentieux prud'homal comme résultant d'une opposition individuelle entre un salarié et un employeur. Il est évident qu'une fraction non négligeable des litiges met en jeu d'autres intérêts, notamment ceux de l'entreprise et de la collectivité.

### Section 3- Le traitement prud'homal des prétentions

Le tableau 12 nous a fourni les premières indications sur les résultats bruts de l'action. On y a lu que la part des rejets, au fond comme en référé était élevée, et en tout état de cause, plus forte que devant toutes les autres juridictions judiciaires du premier degré. Il reste à étudier dans son détail le résultat de l'action pour le demandeur. Quatre informations peuvent être apportées : la nature de la décision obtenue ; le résultat financier de l'action au regard de la demande formée ; l'exécutabilité de la décision ; la durée de la procédure.

## A- La nature de la décision obtenue au fond

Cette variable classe les décisions rendues au fond selon leur dispositif, et permet de prendre la mesure de la chose jugée.

**Tableau 22**  
*Nature de la décision obtenue au fond*

<i>Dispositif de la décision rendue au fond</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
<i>Sur le Fond</i>	7667	96,3%
<i>Mixte</i>	48	0,6%
<i>Irrecevabilité</i>	159	2%
<i>Donné acte</i>	64	0,8%
<i>Interprétation</i>	8	0,1%
<i>Rectification d'erreur matérielle</i>	16	0,2%
<i>Total</i>	7962	100%

L'écrasante majorité (96,3%) des décisions rendues au fond tranchent la demande au principal. Les décisions d'irrecevabilité sont rares (2%), et plus rares encore les jugements qui entérinent un accord (0,8%). A la phase du jugement, il ne semble plus y avoir place pour un arrangement auquel le juge pourrait donner force exécutoire dans les termes de l'article 384 al. 3 du Nouv.c.pr.civ.<sup>41</sup>. Les jugements rendus sont donc bien situés au cœur des prétentions qu'ils sont amenés à trancher.

## B- Les résultats selon la demande

Comme précédemment, on s'attachera d'abord au sort réservé à la demande principale, puis à celui de l'ensemble des demandes, en distinguant à chaque fois les demandes chiffrées, non chiffrables, et non chiffrées. Les tableaux d'ensemble seront établis pour le fond et le référé. Les détails seront donnés pour les demandes au fond.

---

<sup>41</sup> Selon l'alinéa 3 de l'article 384 NCPC, " Il appartient au juge de donner force exécutoire à l'acte constatant l'accord des parties, que celui-ci intervienne devant lui ou ait été conclu hors sa présence ".

## 1- Le sort des demandes principales

**Tableau 23**  
**Les résultats obtenus pour la demande principale (variable P)**

Résultat la demande principale	Pour N#0 et 9999			Pour N=0 (ni chiffré ni chiffrable)			Pour N=9999		
	Fond	Référé	Total	Fond	Référé	Total	Fond	Référé	Total
<i>P=0 (débouté)</i>	3559 48,2%	659 39%	4218 46,4%	87 35%	104 42%	191 38%	215 67%	113 67%	328 67%
<i>P=9999</i>	4 0,1%	29 2%	33 0,4%	-	-	-	8 2%	11 7%	19 4%
<i>P=Autre montant</i>	3826 51,8%	1007 59%	4833 53,2%	-	-	-	98 31%	44 26%	142 29%
<i>Total P= gagné</i>	3830 51,8%	1036 61%	4866 53,6%	164 65%	143 58%	307 62%	106 33%	55 33%	161 33%
<i>Total</i>	7389 100%	1695 100%	9084 100%	251 100%	247 100%	498 100%	321 100%	168 100%	489 100%

Le détail des résultats obtenus pour les demandes principales selon leurs caractéristiques met en évidence des taux de rejet élevés. Pour les demandes chiffrables et chiffrées, ce sont 48% des demandeurs qui sont déboutés au fond, et 39% en référé. Les demandes chiffrables mais non chiffrées sont encore plus massivement rejetées, au fond comme en référé (67%). Seules les demandes principales non chiffrables formées au fond mettent en évidence des scores moins négatifs (35% de rejets). Mais ces affaires sont en tout petit nombre, ce qui ne permet pas de redresser les résultats d'ensemble.

La répartition du taux de réussite selon le montant des demandes formées au fond, vient encore assombrir ce tableau des résultats financiers pour le demandeur.

**Tableau 24**  
**Montant obtenu au fond sur la demande principale (P) selon le montant de la demande principale (N)**  
**N#0 ou 9999\***

<i>Demandé au principal (N) Obtenu (P)</i>	<i>]0,5000]</i>	<i>]5000,20500]</i>	<i>]20500,60000]</i>	<i>]60000,100000]</i>	<i>]100000,300000]</i>	<i>Plus de 300000</i>	<i>Total</i>
<i>0 (débouté)</i>	209 33%	878 49%	1144 49%	565 48%	590 51%	173 60%	3559 48,3%
<i>]0,5000]</i>	418 67%	193 11%	85 4%	26 2%	32 3%	2 1%	756 10,2%
<i>]5000,20500]</i>	-	729 40%	425 18%	115 10%	48 4%	5 2%	1322 17,9%
<i>]20500,60000]</i>	-	-	676 29%	290 25%	160 14%	12 4%	1138 15,4%
<i>]60000,100000]</i>	-	-	-	171 15%	173 15%	13 4%	357 4,8%
<i>]100000,300000]</i>	-	-	-	-	159 13%	61 21%	220 3%
<i>Plus de 300000</i>	-	-	-	-	-	24 8%	24 0,3%
<i>Total</i>	627 100%	1800 100%	2330 100%	1167 100%	1162 100%	290 100%	7376 100%
<i>Moyenne obtenue (pour P#0)</i>							35405
<i>Médiane obtenue(pour P#0) :</i>							18142
<i>Maximum obtenu</i>							1020000

\* Les pourcentages sont indiqués en colonne. Le tableau se lit de la manière suivante : les demandes comprises entre 0 et 5000F ont été rejetées dans 33% des cas et ont été acceptées dans la même tranche dans 67% des cas.

Ce tableau à double entrée permet d'établir un lien entre le montant demandé et la somme obtenue. Sans avoir à recourir à des indices statistiques, on peut constater deux phénomènes principaux : d'une part, il existe une très forte corrélation entre le montant des prétentions et le taux de rejet de la demande: plus les prétentions sont élevées, plus le taux de rejet est important ; d'autre part, la répartition des valeurs pour les demandeurs qui ont obtenu une réponse positive n'est pas continue, mais se situe dans des classes voisines des prétentions initiales. Ces deux observations associées donnent une image du traitement des demandes de type "tout ou rien", ou, plus exactement, de "presque tout" à rien. Cela montre que les demandes principales tendent à former des blocs de prétentions qui ne se répartissent pas régulièrement le long d'une échelle continue. Cette structure "en blocs" est sans doute l'effet de la prédétermination du calcul des indemnités par le code du travail. Il est certes loisible au juge de réduire les montants d'indemnités réclamés en cas de constatation de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement d'un salarié dont l'ancienneté est supérieure à deux ans. Mais ce même juge ne peut descendre en dessous de la limite inférieure des six mois de salaires posée par l'article L. 122-14-4 du code du travail. Dans la mesure où le montant des indemnités demandées dépend du niveau des salaires, les sommes allouées en cas de succès se trouvent elles-mêmes dépendantes de ce niveau de salaires. Est-ce cette situation de

relative rigidité des montants d'indemnisation qui accroît le risque de rejet ? Ou pour le dire autrement, les conseils de prud'hommes tendent-ils à montrer davantage de prudence dans la qualification des causes de licenciement face à des salariés dont les niveaux de salaire et l'ancienneté font "grimper" la facture de l'indemnisation ? La croissance du taux de rejet avec la valeur des prétentions peut y faire penser. Pour autant, il ne peut être question de prôner la suppression du plancher d'indemnité, qui ôterait tout caractère dissuasif aux licenciements injustifiés, et surtout, modifierait les bases de négociation des départs à l'intérieur de l'entreprise. Tout ce qui peut être retenu est qu'à la phase de la décision judiciaire, lorsque toutes les tentatives de transaction ont échoué, le risque pour le demandeur de voir sa demande principale rejetée s'élèvera comme le montant des prétentions.

## 2- Le sort de l'ensemble des prétentions

Le tableau comparatif des résultats sur l'ensemble des demandes (tableau 12), avait déjà fourni une image des résultats nets pour le demandeur. Le tableau ci-dessous précise ces résultats selon les caractéristiques de la demande totale.

*Tableau 25*

*Tableau récapitulatif des demandes selon le résultat obtenu pour la demande totale (variable Q)*

Résultat la demande totale	Pour O≠0 et 9999			Pour O=0 (ni chiffré ni chiffable)			Pour O=9999		
	Fond	Référé	Total	Fond	Référé	Total	Fond	Référé	Total
Q=0 (débouté)	2433 32,8%	532 30,8%	2965 32,5%	59 36,0%	80 40,2%	139 38,3%	209 54%	97 53%	306 53%
Q=9999	14 0,2%	28 1,8%	33 0,4%	-	-	-	14 4%	13 7%	27 5%
Q= Autre montant (gagné)	4961 67,0%	1167 67,6%	6128 67,1%	-	-	-	167 43%	74 40%	241 42%
Total Q= gagné	4967 67,0%	1194 69,4%	6161 67,5%	105 64%	119 59,8%	223 61,4%	181 47%	87 47%	268 47%
Total	7408 100%	1727 100%	9135 100%	164 100%	199 100%	363 100%	390 100%	184 100%	574 100%

Sur l'ensemble de leurs prétentions chiffrables et chiffrées, les demandeurs bénéficient d'une bien meilleure réussite que sur leurs demandes principales, avec un écart positif de 16 points au fond (67% contre 51,8%), et de huit points en référé (69,4% contre 61%). Le bilan définitif de l'action apparaît donc moins négatif que celui des seules demandes principales, et c'est la prise en compte de l'ensemble des demandes qui permet d'afficher un taux de rejets réduit. En revanche, les demandes non chiffrables ne connaissent pas de changement dans la réussite ce qui signifie que la demande principale constitue aussi l'unique demande de la procédure. Reste à examiner, pour les décisions rendues au fond, la portée financière de cet accroissement de la réussite de l'action.



**Tableau 26**  
**Montant total obtenu au fond (Q) selon le montant total des prétentions (O)**  
**(pour O#0 ou 9999)**

Montant total demandé O Montant total obtenu Q	]0,5000]	]5000,20500]	]20500,60000]	]60000,100000]	]100000,300000]	Plus de 300000	Total
0 (débouté)	129 28%	600 47%	604 29%	409 30%	494 29%	197 35%	2433 33%
]0,5000]	339 72%	163 13%	188 9%	60 5%	84 5%	10 2%	844 11%
]5000,20500]	-	524 40%	601 28%	236 18%	163 10%	26 5%	1550 21%
]20500,60000]	-	-	704 34%	441 34%	403 24%	55 10%	1603 22%
]60000,100000]	-	-	-	164 13%	286 17%	54 10%	504 7%
]100000,300000]	-	-	-	-	248 15%	153 27%	401 5%
Plus de 300000	-	-	-	-	-	59 11%	59 1%
Total	468 100%	1287 100%	2097 100%	1310 100%	1678 100%	554 100%	7394 100%
% en ligne	6,3%	17,4%	28,4%	17,7%	22,7%	7,5%	100%
Moyenne obtenue (Pour Q#0)	43707						
Médiane obtenue (Pour Q#0)	21780						
Maximum obtenu (Pour Q#0)	3297163						

1- On observera d'abord, ce à quoi on pouvait s'attendre, que la valeur totalisée des demandes s'élève fortement par rapport au tableau précédant, contribuant à déplacer les effectifs des affaires vers la droite du tableau. Plus de 76% des demandeurs présentent des prétentions supérieures à 20.500F, contre 67% dans le tableau 25. Surtout, cet accroissement profite aux tranches les plus élevées : 30% des demandeurs ont formé des prétentions supérieures à 100.000F, contre 19% pour les demandes principales. Cette évolution atteste de la diversité des demandes figurant dans les litiges, diversité d'autant plus grande que la demande principale est d'un montant élevé.

2 - De plus, ce qui était moins évident, le bilan net de l'action pour le demandeur est nettement plus favorable que pour la demande principale. Sur ce point, la comparaison avec le tableau 25 montre une double évolution.

La première évolution réside dans le fait que le taux de rejet pour la demande totale n'évolue plus linéairement avec l'accroissement de la demande: la baisse des rejets profite à tous les demandeurs dans des proportions variées. Et si l'on compare ces rejets à ceux de la demande principale (tableau 25), on constate que le gain en nombre d'issues favorables est nettement plus

important pour les litiges dont la valeur totale est élevée que pour ceux dont la valeur est faible. Si 60% des demandeurs dont les prétentions sont supérieures à 300.000F voient leurs demandes principales rejetées, ils ne sont plus que 36% à être déboutés en totalité. Des proportions voisines se rencontrent dans la tranche des 100.000/ 300.000 (de 51% à 29% de rejets).

Que peut signifier cette évolution ? Tout d'abord, et à l'évidence, que les demandeurs avaient quelques bonnes raisons d'agir, puisque leur action conduit à un gain positif dans la grande majorité des cas. Ensuite, que les demandes font l'objet d'une différence de traitement selon leur place dans le litige: ce sont les demandes principales à caractère de dommages intérêts qui sont rejetées, et ce d'autant plus souvent que les prétentions sont élevées. Mais les autres demandes (salaires, indemnités de licenciement diverses), sont mieux accueillies, et contribuent à donner à l'action une issue positive. Tout se passe dès lors comme si la décision avait effectué un tri dans l'ensemble des demandes, pour retenir de manière privilégiée les demandes qui ne requièrent pas l'évaluation de dommages intérêts.

La seconde évolution concerne les montants obtenus par rapport aux prétentions. On ne retrouve plus dans ce tableau l'effet "tout ou rien" qui caractérise le traitement des demandes principales dont les montants sont élevés. Au-delà de 60.000F, les litiges qui se terminent au bénéfice des demandeurs tendent à se répartir de manière plus régulière dans les tranches inférieures. Une partie des perdants au principal vient grossir les rangs des gagnants sur le total de l'action.

3- On pourra enfin comparer dans ce tableau les pourcentages marginaux en ligne et en colonne pour évaluer la réussite des actions. Les sommes allouées s'affichent pour 87% en dessous de la barre des 60.000F. (rejets inclus), alors que les demandeurs n'étaient que 52% à situer leurs prétentions dans ces tranches. La tendance à la réduction du montant des prétentions, jointe à la part des rejets, contribue à donner aux actions prud'homales une image mitigée en termes de réussite, et semble en tous cas bien loin de compenser les pertes induites par le licenciement. Si l'on revient aux produits en colonne, on constate que 54% seulement des 7394 salariés qui ont obtenu une décision au fond partiront avec moins de 60.000F, 13% avec des sommes supérieures à ce montant, dont 6% avec plus de 100.000F d'indemnités. Au total, 80% des gagnants (hors déboutés, soit 4961 salariés), se voient crédités d'une somme inférieure à 60000F.

Encore ces sommes sont-elles loin d'être immédiatement disponibles, si on se réfère à la part des décisions assorties de l'exécution provisoire.

### **C- La disponibilité des sommes obtenues en premier ressort**

L'analyse d'une dernière variable, celle de l'exécution provisoire, met en doute la disponibilité des sommes pour les bénéficiaires de décisions rendues à charge d'appel.

**Tableau 27**  
**L'exécutabilité des décisions**

<i>Exécution provisoire</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>% sur les décisions susceptibles d'être revêtues de l'exécution provisoire</i>
<i>Pas demandée</i>	1889	23,8%	55,8
<i>Demandée et Refusée</i>	444	5,6%	13,1
<i>Demandée ou de droit, et accordée partiellement</i>	417	5,2%	12,3
<i>Demandée ou de droit, et accordée totalement</i>	635	7,9%	18,8
<i>N'y a lieu (rejet, décision rendue en dernier ressort, décision ne tranchant pas le principal)</i>	4577	57,5%	-
<i>Total</i>	7962	100%	100 (3385)

Toutes demandes confondues, ce sont seulement 13,1% des décisions rendues qui se trouvent assorties d'une exécution provisoire, partielle dans 5,2% des cas, totale pour les 7,9% restants. Cela dit, ces chiffres ne permettent pas d'apprécier exactement la proportion d'octroi de l'exécution provisoire par le juge. Pour cela, il faut se placer dans la situation où une telle mention est pertinente, c'est-à-dire dans les cas où une décision a été rendue au fond, en premier ressort, et au bénéfice du demandeur. Le tableau 27 ci-dessus permet de voir que dans 57,5% des cas il n'y a pas eu lieu à prendre une mesure d'exécution provisoire, sans que l'on sache si elle a été ou non réclamée. C'est sur les 42,5% restants que la question de l'exécution provisoire se pose. Un nouveau calcul des résultats sur cette part fait apparaître alors une majorité de cas où l'exécution provisoire n'a pas été demandée, (55,8%), et un nombre réduit de vrais refus (13,1%) Dans les autres cas (31,1%) l'exécution a été ordonnée, partiellement ou en totalité. De plus, parmi les décisions non assorties explicitement de cette exécution, il est possible qu'une fraction des sommes allouées ait bénéficié de l'exécution provisoire de droit. Mais comme nous l'avons précisé plus haut, dans les cas où les conseils n'avaient procédé à aucune indication sur les sommes assorties de cette exécution ou n'avaient fait aucune référence à l'article R 516-37 C. trav., nous avons considéré qu'elle n'avait pas été ordonnée, même si elle était implicitement accordée par le jugement.

Mais même sur ces bases de calcul, on ne peut que constater le faible niveau d'exécutabilité immédiate des décisions prud'homales. Rares sont celles qui ont accordé aux demandeurs, en premier ressort, le bénéfice de tout ou partie de leurs prétentions. La réticence des demandeurs à réclamer l'octroi de l'exécution provisoire semble en grande partie à l'origine de ce résultat. On

s'explique mal une telle réserve. Y a-t-il une crainte de la part des conseils des salariés à leur faire courir le risque de rembourser des sommes, connaissant le taux élevé d'appels ? Si telle était la raison, on pourrait faire remarquer que c'est au contraire l'absence d'exécution provisoire qui fait courir au salarié gagnant le risque de voir l'employeur former un appel, même voué à l'échec, et même sous la menace pour ce dernier de voir la condamnation confirmée en appel avec fixation des intérêts moratoires à la date du jugement (art. 1153-1 C. civ.). Quant à la perspective pour le salarié de devoir rembourser les sommes en cas de réformation du jugement en appel, elle peut être rendue moins sombre par le jeu de placements avisés, en sachant que les intérêts légaux moratoires dus sur les sommes éventuellement remboursables ne courent qu'à compter de la notification de la décision définitive (art. 1153 al.3 C. civ.)<sup>42</sup>. Les délais d'appel jouent cette fois en faveur du salarié, en lui permettant de ne rembourser que la valeur nominale des sommes perçues en exécution d'une décision prud'homale.

#### **D- La durée de la procédure dans les affaires au fond**

Une dernière information sera apportée sur la durée de la procédure. Dans le répertoire, et toutes affaires confondues, la durée moyenne des décisions rendues au fond se situe depuis une dizaine d'années autour de 9,5 mois. Elle était de 9,4 mois en 1996. La durée moyenne des affaires terminées par une décision juridictionnelle a toujours été un peu plus élevée. Elle était de 11,7 mois pour l'année 1996.

Dans notre échantillon, la durée moyenne sur le mois de novembre était de 12 mois, ce qui correspond à la moyenne annuelle du répertoire pour ce mode de fin. Le calcul de la médiane sur cet échantillon est plus favorable, avec 9,9 mois de durée. Comparée aux durées d'affaires d'autres juridictions, (8,9 pour les TGI) cette durée moyenne apparaît relativement brève si l'on tient compte du fait que l'instance prud'homale comporte une étape de conciliation obligatoire.

Deux tableaux vont permettre d'affiner cette image de la durée. Le premier répartit les durées par tranche et par conseils. (Tableau 28) ; le second tableau classera les conseils selon leurs durées moyennes (Tableau 29).

---

<sup>42</sup> Selon l'arrêt de l'Assemblée plénière du 3 mars 1995, "la partie qui doit restituer une somme qu'elle détenait en vertu d'une décision de justice exécutoire n'en droit les intérêts au taux légal qu'à compter de la notification, valant mise en demeure, de la décision ouvrant droit à restitution". Ass.plén. 3 mars 1995, Bull. inf. C. cass. n°407, 15 avril 1995, concl. Jéol, note Séné.

**Tableau 28**  
*La durée de la procédure selon la section*

D Z	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 1 an	De 1 à 2 ans	De 2 à 5 ans	Plus de 5 ans	Total
<i>Encadrement</i>	168	576	318	95	3	1160
	14%	16%	13%	20%	38%	15%
	14%	50%	27%	8%	0%	100%
<i>Industrie</i>	506	1118	445	128	0	2197
	42%	31%	18%	27%		28%
	23%	51%	20%	6%		100%
<i>Commerce</i>	318	1102	1139	178	5	2742
	26%	31%	47%	37%	62%	35%
	12%	40%	42%	6%	0%	100%
<i>Agriculture</i>	34	71	32	7	0	144
	3%	2%	1%	1%		2%
	24%	49%	22%	5%		100%
<i>Activités diverses</i>	189	727	512	67	8	1495
	16%	20%	21%	14%	0,5%	19%
	13%	49%	34%	4%	0%	100%
<i>Total</i>	1215	3594	2446	475	8	7738
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	15,7%	46,5%	31,6%	6,1%	0,1%	100%

La lecture de la ligne marginale du tableau permet d'abord de confirmer que la majeure partie des décisions (62%) ont été rendues en moins d'un an, et que 32% l'ont été dans une durée comprise entre un et deux ans. Les affaires très longues (plus de 2 ans) restent en nombre réduit (6,2%).

Cette répartition varie sensiblement selon la section saisie. C'est la section industrie qui traite le plus rapidement ses affaires, avec 74% de décisions rendues en moins d'un an (dont 23% en moins de six mois), suivie par la section agriculture (73%). La section commerce est de loin la plus lente, avec seulement 52% de décisions rendues en moins d'un an.

Le détail des durées moyennes par conseil (tableau 29), montre au surplus que les durées moyennes situées entre 6 mois et deux ans sont également celles de la majeure partie des conseils (65,4%). Ce sont ainsi les deux tiers des conseils qui rendent en leurs décisions en moins d'un an.

**Tableau 29**  
*Les durées moyennes selon les conseils*

Nombre de conseils/Durée	0 à 6 mois	6 mois à un an	1 à 2 ans	Plus de 2 ans
246	22	161	61	2
% de conseils	8,9%	65,4%	24,8%	0,8%

Notons pour conclure que ces durées de procédure n'informent pas sur le temps d'obtention d'une décision définitive et exécutable. Hormis pour les décisions rendues en dernier ressort (30%), la faible part de décisions revêtues de l'exécution provisoire et l'importance du taux d'appel (58%

de l'ensemble des décisions rendues au fond en premier ressort en 1996<sup>43</sup>) laissent penser qu'une majeure partie des demandeurs qui auront obtenu gain de cause subiront les délais d'une procédure d'appel (15,8 mois en 1996).

Avec ces dernières observations, l'image des affaires traitées dans les décisions prud'homales prend du relief. On aura noté d'abord que l'enjeu des litiges, du moins dans les procédures au fond, est élevé tant du point de vue financier que juridique, et que cet enjeu est âprement contesté par des défendeurs fortement représentés. On aura retenu que ce sont les salariés qui bénéficient des contrats les plus protecteurs (les CDI), et dont l'ancienneté est élevée, qui se trouvent fortement représentés dans les décisions. Mais on aura noté également que les demandeurs courent un risque élevé d'être déboutés de leurs prétentions principales, et ce d'autant plus que leurs prétentions sont d'un niveau élevé, même si le procès aboutit pour la plupart d'entre eux à un résultat positif. On pressent que la décision prud'homale est sous la dépendance de variables qui conduisent à "faire monter" les enchères du procès et à en rendre l'issue plus incertaine. C'est ce qui reste à préciser.

---

<sup>43</sup> Source : Annuaire statistique de la justice, éd. 1998, p. 21 et 29.

## **DEUXIEME PARTIE**

### **A LA RECHERCHE DES FACTEURS DE REUSSITE DE L'ACTION**

Il s'agit ici de rechercher quelles données font varier l'issue des actions. Nous avons déjà vu que le montant des prétentions avait une incidence sur la distribution des rejets, ainsi que celle des montants obtenus. Mais qu'en est-il du secteur professionnel, de la nature de l'affaire, du type de contrat ou de l'ancienneté du salarié ? Le fichier tel qu'il est constitué ne nous permet pas de projeter toutes ces variables dans un espace à plusieurs dimensions. Nous nous limiterons à croiser certaines des variables qui sont significatives d'un type de cause: la section émettrice pour le secteur d'activité (Chapitre 1), l'objet de la demande principale et la nature du contrat pour la variable juridique (Chapitre 2), l'ancienneté et la défense du salarié pour la détermination du montant des prétentions (Chapitre 3).

#### **Chapitre 1 : Le secteur d'activité**

On étudiera d'abord le rôle de la variable " section " dans le montant des demandes, avant de comparer les résultats obtenus sur chacune d'entre elles.

##### **Section 1- La section et le montant des prétentions**

Sur la demande principale (tableau 30), comme sur le montant total des demandes (tableau 31), la section fait varier considérablement le montant des prétentions.

**Tableau 30**  
*Les demandes principales selon la section*

D N	]0,5000]	]5000,20500]	]20500, 60000]	]60000 ,100000]	]100000, 300000]	Plus de 300000	Total
<i>Encadrement</i>	36 6% 3%	116 6% 10%	220 9% 19%	146 12% 13%	403 35% 36%	212 73% 19%	1133 15% 100%
<i>Industrie</i>	245 39% 12%	492 27% 23%	698 30% 33%	357 31% 17%	288 25% 14%	18 6% 1%	2098 28% 100%
<i>Commerce</i>	185 30% 7%	842 47% 33%	860 37% 33%	380 33% 15%	281 24% 11%	32 11% 1%	2580 35% 100%
<i>Agriculture</i>	10 2% 8%	35 2% 28%	48 2% 38%	18 2% 14%	13 1% 10%	3 1% 2%	127 2% 100%
<i>Activité diverses</i>	151 24% 10%	319 18% 22%	503 22% 35%	266 23% 18%	178 15% 12%	23 8% 2%	1440 19% 100%
<i>Vide</i>	0	0	3 0,1% 43%	2 0,2% 29%	0	2 1% 29%	7 0,1% 100%
<i>Total</i>	627 100% 8%	1804 100% 24%	2332 100% 32%	1169 100% 16%	1163 100% 16%	290 100% 4%	7385 100% 100%

**Tableau 31**  
*Demande totale selon la section*

D O	]0,5000]	]5000, 20500]	]20500, 60000]	]60000, 100000]	]100000, 300000]	Plus de 300000	Total
<i>Encadrement</i>	17 4% 2%	71 6% 6%	156 7% 14%	122 9% 11%	412 25% 36%	354 64% 31%	1132 15% 100%
<i>Industrie</i>	192 41% 9%	342 27% 16%	666 32% 32%	395 30% 19%	470 28% 22%	41 7% 2%	2106 28% 100%
<i>Commerce</i>	138 29% 5%	626 49% 24%	775 37% 30%	458 35% 18%	504 30% 19%	84 15% 3%	2585 35% 100%
<i>Agriculture</i>	8 2% 6%	21 2% 17%	43 2% 34%	26 2% 21%	22 1% 17%	6 1% 5%	126 2% 100%
<i>Activités diverses</i>	113 24% 8%	230 18% 16%	457 22% 32%	310 24% 21%	270 16% 19%	66 12% 5%	1446 20% 100%
<i>Vides</i>	0	0	2 0,1% 29%	1 0,1% 14%	1 0,1% 14%	3 1% 43%	7 0,1% 100%
<i>Total</i>	468 100% 6%	1290 100% 17%	2099 100% 28%	1312 100% 18%	1679 100% 23%	554 100% 7%	7402 100% 100%

La lecture en ligne des effectifs des deux tableaux montre l'incidence de la variable section sur la valeur des demandes. Plus précisément, c'est la section encadrement qui se détache, en



présentant un profil qui l'oppose à toutes les autres : 68% des demandes principales formées dans cette section sont supérieures à 60.000F, et 55% supérieures à 100.000F. Les autres sections présentent toutes des distributions inverses, avec des pourcentages de demandes principales inférieures à 60.000F dans la grande majorité des cas (de 67 à 74% selon les sections). Ce phénomène se retrouve naturellement sur la valeur d'ensemble des demandes, avec un décalage vers le haut des prétentions dans la section encadrement, où ce sont cette fois 78% des demandes qui sont supérieures à 60.000F.

Par ailleurs, une lecture des pourcentages en colonne montre que c'est cette section qui contribue le plus à alimenter les tranches élevées, malgré la faiblesse de son effectif : 73% des demandes principales supérieures à 300.000F, et 35% de celles qui sont comprises entre 100.000 et 300.000, proviennent de cette section, qui ne représente pourtant que 15,3% des décisions rendues.

Il s'agit d'une situation à haut risque pour les cadres, dans la mesure où ce sont les demandes d'un montant élevé qui sont soumises au risque le plus grand de rejet.

## Section 2- La section et le résultat

Parce qu'elle constitue un élément indicatif du secteur d'activité, la section est une variable de tri intéressante, qui sera utilisée pour comparer les chances de réussite de la demande principale et de la demande totale.

### A- Les chances de gain de la demande principale selon la section

*Tableau 32*  
*Résultat obtenu selon la demande principale par section*

<i>Section encadrement</i>							
<i>P</i>	<i>]0,5000]</i>	<i>]5000, 20500]</i>	<i>]20500, 60000]</i>	<i>]60000, 100000]</i>	<i>]100000, 300000]</i>	<i>Plus de 300000</i>	<i>Total</i>
<i>N</i>							
<i>0</i>	13 36%	45 39%	122 55%	80 55%	238 59%	130 61%	628 55%
<i>]0,5000]</i>	23 64%	6 5%	5 2%	3 2%	1 0%	1 0%	39 3%
<i>]5000,20500]</i>	-	65 56%	32 15%	12 8%	13 3%	4 2%	126 11%
<i>]20500,60000]</i>	-	-	61 28%	26 18%	27 7%	7 3%	121 11%
<i>]60000, 100000]</i>	-	-	-	25 17%	49 12%	6 3%	80 7%
<i>]100000, 300000]</i>	-	-	-	-	75 19%	44 21%	119 11%
<i>Plus de 300000</i>	-	-	-	-	-	20 10%	20 2%
<i>Total</i>	36 100%	116 100%	220 100%	146 100%	403 100%	212 100%	1133 100%

<i>Section industrie</i>							
0	52 21%	171 35%	266 38%	149 42%	115 40%	7 39%	760 36,2
]0,5000]	193 79%	62 13%	29 4%	14 4%	21 7%	0	319 15,2
]5000,20500]	-	259 53%	148 21%	34 10%	14 5%	0	455 21,7
]20500,60000]	-	-	255 37%	105 29%	54 19%	2 11%	416 19,8%
]60000,100000]	-	-	-	55 15%	45 16%	2 11%	102 4,9
]100000,300000]	-	-	-	-	39 14%	6 33%	45 2,1
Plus de 300000	-	-	-	-	-	1 6%	1 0,1
<i>Total</i>	245 100%	492 100%	698 100%	357 100%	288 100%	18 100%	2098 100%
<i>Section commerce</i>							
0	103 56%	516 62%	432 50%	180 47%	145 52%	20 63%	1396 54,2%
]0,5000]	82 44%	82 10%	27 3%	8 2%	6 2%	1 3%	206 8%
]5000,20500]	-	241 29%	164 19%	43 11%	12 4%	0	460 17,9%
]20500,60000]	-	-	235 27%	97 26%	46 16%	0	378 14,7%
]60000,100000]	-	-	-	51 13%	55 20%	3 9%	109 9%
]100000,300000]	-	-	-	-	17 6%	6 19%	23 0,9%
Plus de 300000	-	-	-	-	-	2 6%	2 0,1%
<i>Total</i>	185 100%	839 100%	858 100%	379 100%	281 100%	32 100%	2574 100%
<i>Section agriculture</i>							
<i>P</i> <i>N</i>	]0,5000]	]5000,20500]	]20500,60000]	]60000,100000]	]100000,300000]	Plus de 300000	<i>Total</i>
0	5 50%	18 51%	23 48%	9 50%	5 38%	2 67%	62 49%
]0,5000]	5 50%	4 11%	4 8%	0	0	0	13 10%
]5000,20500]	-	13 37%	15 31%	1 6%	1 8%	0	30 24%
]20500,60000]	-	-	6 13%	2 11%	2 15%	0	10 8%
]60000,100000]	-	-	-	6 33%	2 15%	1 33%	9 7%
]100000,300000]	-	-	-	-	3 23%	0	3 2%
Plus de 300000	-	-	-	-	-	0	0
<i>Total</i>	10 100%	35 100%	48 100%	18 100%	13 100%	3 100%	127 100%

<i>Section activités diverses</i>							
0	36 24%	128 40%	299 59%	146 55%	87 49%	12 52%	708 49,3%
]0,5000]	115 76%	39 12%	20 4%	1 0%	4 2%	0	179 12,5%
]5000,20500]	-	151 47%	65 13%	25 9%	8 5%	1 4%	250 17,4%
]20500,60000]	-	-	119 24%	59 22%	31 18%	3 13%	212 14,8%
]60000,100000]	-	-	-	34 13%	22 12%	2 9%	58 4%
]100000,300000]	-	-	-	-	25 14%	4 17%	29 2%
Plus de 300000	-	-	-	-	-	1 4%	1 0,1%
Total	151 100%	318 100%	503 100%	265 100%	177 100%	23 100%	1437 100%

1- Le tableau 32 apporte d'abord une confirmation du taux élevé de rejet pour la demande principale en encadrement : 55%, avec la même corrélation avec l'accroissement du montant des prétentions. C'est la valeur des demandes qui semble avoir une incidence sur le résultat, alors même que cette section est constituée de "pairs" du demandeur. Cette particularité de la composition de la section est le fruit d'une revendication constante des syndicats de cadres.<sup>44</sup> Mais ce jugement "par les pairs" semble jouer en défaveur des demandeurs, et ce d'autant plus nettement que les prétentions sont d'un niveau élevé.

2- Ce tableau met aussi en évidence des taux élevés de rejets touchant les autres sections, et notamment la section commerce et activités diverses. La particularité des rejets devant ces sections est qu'ils ne semblent pas cette fois, dépendre du montant des prétentions : au commerce, quelle que soit la tranche, la part des rejets ne descend pas en-dessous de 47%. Elle est également forte tout au long de la distribution pour la majeure partie des demandes devant la section activités diverses. Ces répartitions montrent que, devant ces sections, le risque de rejet est couru à toute hauteur de demande, ce qui revient à dire que les salariés relevant de ces sections ont un peu moins d'une chance sur deux d'obtenir gain de cause sur leur demande principale.

<sup>44</sup> En effet, contrairement aux autres sections, la section encadrement est constituée selon le critère de la fonction, et non du secteur d'activité. Il en résulte qu'une section d'encadrement est entièrement constituée de cadres salariés, les fonctions d'employeur, et de salarié, étant réparties selon la place des cadres dans la hiérarchie de l'entreprise. Dans ce contexte, le critère de "parité" sur lequel les conseils de prud'hommes se différencient des autres juridictions se voit sérieusement mis à mal.

3- Sur l'ensemble des sections, c'est l'industrie qui connaît le taux de rejet le plus faible, avec 36% de déboutés. Aux niveaux de prétentions les plus bas, la part de rejets se réduit encore : 21%, pour les 12% de demandeurs qui ont réclamé moins de 5000F.

Sans disposer d'information directe sur la cause des rejets, on peut néanmoins observer qu'ils se distribuent de manière différente selon les sections : en ce qui concerne les cadres, on perçoit le lien entre la part des rejets et le montant des prétentions. Pour les autres sections, et surtout la section commerce, il semble y avoir indépendance entre les variables. Il faut supposer que ce sont des difficultés de preuve, ou de fond, qui viennent s'opposer à la satisfaction des demandes.

## B- Les chances de gain sur l'ensemble des demandes selon la section

**Tableau 33**  
*Résultat obtenu selon la demande totale par section*

Section encadrement								
Q	O	]0,5000]	]5000,20500]	]20500,60000]	]60000,100000]	]100000,300000]	Plus de 300000	Total
0		3 18%	20 28%	53 34%	50 41%	152 37%	130 37%	408 36%
]0,5000]		14 82%	8 11%	13 8%	7 6%	15 4%	4 1%	61 5%
]5000,20500]		-	43 61%	31 20%	15 12%	26 6%	11 3%	126 11%
]20500,60000]		-	-	59 38%	32 26%	60 15%	25 7%	176 16%
]60000,100000]		-	-	-	18 15%	74 18%	30 8%	122 11%
]100000,300000]		-	-	-	-	85 21%	105 30%	190 17%
Plus de 300000		-	-	-	-	-	49 14%	49 4%
<b>Total</b>		17 100%	71 100%	156 100%	122 100%	412 100%	354 100%	1132 100%
Section industrie								
0		27 14%	95 28%	122 18%	92 23%	24 26%	8 20%	468 22,22%
]0,5000]		165 86%	52 15%	58 9%	23 6%	30 6%	3 7%	331 15,72%
]5000,20500]		-	195 57%	190 29%	75 19%	46 10%	7 17%	513 24,36%
]20500,60000]		-	-	296 44%	147 37%	134 29%	5 12%	582 27,64%
]60000,100000]		-	-	-	58 15%	74 16%	4 10%	136 6,46%
]100000,300000]		-	-	-	-	62 13%	13 32%	75 3,56%
Plus de 300000		-	-	-	-	-	1 2%	1 0,05%
<b>Total</b>		192 100%	342 100%	666 100%	395 100%	470 100%	41 100%	2106 100%

<i>Section commerce</i>								
<i>Q</i>	<i>O</i>	]0,5000]	]5000,20500]	]20500,60000]	]60000,100000]	]100000,300000]	Plus de 300000	Total
<i>0</i>		76 55%	403 65%	219 28%	139 30%	135 27%	33 39%	1005 39%
<i>]0,5000]</i>		62 45%	56 9%	67 9%	22 5%	24 4,8%	1 1%	232 9%
<i>]5000,20500]</i>		-	164 26%	262 34%	89 19%	62 12%	0	577 22,3%
<i>]20500,60000]</i>		-	-	225 29%	162 35%	132 26%	11 13%	530 20,5%
<i>]60000,100000]</i>		-	-	-	45 10%	97 19%	12 14%	154 6%
<i>]100000,300000]</i>		-	-	-	-	54 11%	23 27%	77 3%
<i>Plus de 300000</i>		-	-	-	-	-	4 5%	4 0,2%
<i>Total</i>		138 100%	623 100%	773 100%	457 100%	504 100%	84 100%	2579 100%
<i>Section agriculture</i>								
<i>Q</i>	<i>O</i>	]0,5000]	]5000,20500]	]20500,60000]	]60000,100000]	]100000,300000]	Plus de 300000	Total
<i>0</i>		2 25%	5 24%	11 26%	7 27%	7 32%	0	32 25%
<i>]0,5000]</i>		6 75%	7 33%	7 16%	0	1 5%	0	21 17%
<i>]5000,20500]</i>		-	9 43%	11 26%	8 31%	2 9%	1 17%	31 25%
<i>]20500,60000]</i>		-	-	14 33%	7 27%	6 27%	1 17%	28 22%
<i>]60000,100000]</i>		-	-	-	4 15%	3 14%	0	7 6%
<i>]100000,300000]</i>		-	-	-	-	3 14%	2 33%	5 4%
<i>Plus de 300000</i>		-	-	-	-	-	2 33%	2 2%
<i>Total</i>		8 100%	21 100%	43 100%	26 100%	22 100%	6 100%	126 100%
<i>Section activités diverses</i>								
<i>Q</i>	<i>O</i>	]0,5000]	]5000,20500]	]20500,60000]	]60000,100000]	]100000,300000]	Plus de 300000	Total
<i>0</i>		21 19%	77 33%	198 43%	121 39%	75 28%	24 36%	516 35,7%
<i>]0,5000]</i>		92 81%	40 17%	43 9%	8 3%	14 5%	2 3%	199 13,8%
<i>]5000,20500]</i>		-	113 49%	106 23%	48 16%	27 10%	7 11%	301 20,8%
<i>]20500,60000]</i>		-	-	110 24%	93 30%	71 26%	13 20%	287 19,9%
<i>]60000,100000]</i>		-	-	-	39 13%	38 14%	7 11%	84 5,8%
<i>]100000,300000]</i>		-	-	-	-	44 16%	10 15%	54 3,7%
<i>Plus de 300000</i>		-	-	-	-	-	3 5%	3 0,2%
<i>Total</i>		113 100%	230 100%	457 100%	309 100%	269 100%	66 100%	1444 100%

Le double phénomène relevé à propos des demandes principales s'infléchit sur l'ensemble des prétentions.

La section encadrement connaît un taux de rejet voisin de ceux des sections commerce et activités diverses (36% contre 39 et 37%). A des niveaux de prétentions élevés, (plus de 100.000F), les demandeurs sont même nettement moins nombreux à être déboutés dans cette section que dans la section commerce. Sur l'ensemble du litige, les cadres demandeurs bénéficient donc d'un niveau honorable de réussite, mais leurs prétentions connaissent de sérieuses réductions.

En revanche, le profil de la section commerce évolue peu. La part des rejets y est toujours élevée, (39%), et surtout reste forte quel que soit le montant réclamé. Dans la tranche des 5000-20.500F., qui représente près du quart de l'effectif, les rejets atteignent même 65%.

L'industrie maintient un très faible taux de décisions de débouté : 22%. C'est la section dont le taux de réussite est de loin le plus élevé. Mais les sommes obtenues restent d'un montant modeste : parmi les demandeurs qui obtiennent gain de cause, près de 87% des demandeurs de cette section obtiennent moins de 60.000F, et un peu plus de la moitié (51,5%) moins de 20.500F.

On peut se demander quelle est la véritable cause de cette inégalité de réussite entre les sections. A priori, le droit du travail qui s'y applique n'est pas différent. Les prétentions à apprécier visent essentiellement le licenciement et ses motifs, dans des termes réglés par les mêmes articles du code du travail. Il faut donc chercher dans les situations de fait les raisons de cette différence de traitement, sans pouvoir former ici plus que des hypothèses.

On peut bien sûr faire l'hypothèse que, en raison de leur taille souvent réduite, les entreprises du secteur du commerce manquent de relais syndicaux et d'une représentation du personnel apte à défendre les intérêts des salariés. Mais on pourrait tout aussi bien conclure en sens inverse que les employeurs, moins organisés, commettent plus d'erreurs dans les procédures de licenciement, exposant ainsi leurs motifs à la contestation. Peut-être faut-il tenir compte d'un autre facteur, qui exercerait une influence sur les juges prud'homaux, celui de la capacité économique des employeurs à faire face à une condamnation. Les conseillers ne seraient-ils pas plus attentifs à ne pas condamner trop lourdement des employeurs non-entrepreneurs ? On sait que dans ses aspects contraignants, la procédure de licenciement économique ne s'applique pas aux employeurs sans entreprise (art. L. 321-2 code trav.). La question demeure ici à l'état d'hypothèse, et on regrettera à cet égard de ne pas avoir pu collecter des données plus fines sur l'employeur (notamment le nombre de salariés). Et on regrettera également, au plan national, que les variables du répertoire prévues à cet effet (code APE et nombre de salariés) soient imparfaitement renseignées.

## Chapitre 2 : Les variables juridiques

### Section 1- L'objet de la demande et le résultat

Le codage de la nature d'affaires étant effectué en fonction de l'objet de la demande principale, nous croiserons les résultats en fonction de cette seule demande, en distinguant les procédures au fond et en référé, le résultat brut et le résultat chiffré.

#### A- Résultat brut et objet de la demande principale au fond

**Tableau 34**  
*Résultat obtenu au fond pour la demande principale selon l'objet de la demande (toutes demandes)*

<i>P / M</i>	800+802 (contestation motif rupture)	801 (contestation motif économique)	803+808 (demande de salaires et autres)	807 (demande de pièces)	809 (demandes de l'employeur)	Autres 80..	845 (procédures collectives)	Autres (83.à 88.)	Total
<i>P=0 ou p (perdu)</i>	2053 51,86%	446 55,96%	1039 60,34%	9 33,33%	37 51,39%	49 36,84%	164 17,21%	82 27,42%	3879 48,72%
<i>P=&lt;0 ou G (gagné)</i>	1906 48%	351 44,04%	683 39,66%	18 66,67%	35 48,61%	84 63,16%	789 82,79%	217 72,58%	4083 51,28%
<i>Total</i>	3959 100%	797 100%	1722 100%	27 100%	72 100%	133 100%	953 100%	299 100%	7962 100%

La réussite de l'action principale est la meilleure dans un type d'affaires qui se situe à la marge des revendications prud'homales: les demandes de salaires formées dans le cadre des procédures collectives (poste 845). Ces demandes ont un taux de réussite de près de 83%. Loin derrière, toutes les autres demandes ont une issue favorable dans moins de la moitié des cas : le motif de la rupture (48%), le motif économique (44%), et plus loin encore, les demandes accessoires à une rupture (à peine 40%).

Cette très bonne réussite des actions liées aux procédures collectives mérite qu'on s'y attarde. Ces actions concernent le règlement des créances résultant du contrat de travail dans le contexte des procédures collectives, selon les modalités fixées par les articles 123 et s. de la loi du 25 janvier 1985. Il s'agit, soit d'une contestation par le salarié du relevé des créances le concernant établi par le représentant des créanciers (art. 123), soit de la poursuite d'une action entreprise par lui avant le jugement d'ouverture (art. 124). Dans les deux cas, la procédure se déroule en présence du représentant des créanciers et des institutions visées à l'article L. 143-11-4 code trav. (l'AGS). La situation du salarié est celle d'un créancier de salaires et d'indemnités demeurés impayés en raison des difficultés financières de l'entreprise, ce qui explique le fort taux de réussite de l'action.

En revanche, on aurait pu s'attendre à une plus faible réussite des actions de niveau le plus élevé. Ce score honorable (du moins à l'échelle du médiocre niveau de réussite des actions principales), laisse à penser que la contestation du motif de la rupture n'est pas menée à la légère, et que les motifs d'agir sont suffisamment solides pour justifier, dans presque un cas sur deux, l'allocation d'une indemnité à ce titre.

## B- Résultat brut et objet de la demande principale en référé

**Tableau 35**  
*Résultat obtenu en référé pour la demande principale selon l'objet du litige (toutes demandes)*

P M	800+802 (contestation motif de la rupture)	801 (contestation motif économique)	803+808 (demande de salaires et autres)	807 demandes de remise de pièces	809 (demandes de l'employeur	Autres 80..	845 (procédures collectives	Autres (83.à 88.)	Total
P=0 ou p(perdu)	318 59,33%	34 97,14%	413 33,07%	26 20,63%	20 58,82%	32 71,11%	9 56,25%	29 42,03%	881 41,75%
P=<0 ou G (gagné)	218 40,67%	1 2,86%	836 66,93%	100 79,37%	14 41,18%	13 28,89%	7 43,75%	40 57,97%	1229 58,25%
Total	536 100%	35 100%	1249 100%	126 100%	34 100%	45 100%	16 100%	69 100%	2110 100%

Comme nous l'avons relevé lors du commentaire du tableau 11, la structure des demandes en référé est sensiblement différente de celles qui ont été formées au fond. Notamment, la part des demandes de salaires y est nettement plus élevée (59%). Il apparaît ici que le taux de réussite de ce type de demandes est également relativement élevé (67%). Plus élevé encore est le taux de réussite des demandes tendant à la remise de pièces (79%). En revanche, on ne s'étonnera pas que les demandes touchant le fond des prétentions (contestation du motif de la rupture, et surtout, contestation du motif économique), ne connaissent qu'une faible réussite (40,7%). Il est certain que pour ces affaires la voie du référé est périlleuse, en ce qu'elle implique une contestation sérieuse que l'employeur ne manquera pas de soulever devant le juge.

## C- Résultat chiffré et l'objet de la demande principale au fond

Le tableau 36 ci-dessous présente les résultats de l'action principale pour les demandeurs qui n'ont pas été déboutés, et dont la demande était chiffrée et chiffrable.



**Tableau 36**  
*Montants obtenus au fond pour la demande principale selon l'objet du litige*

<i>P M</i>	800+802	801	803+808	809	Autres 80.	845	Autres (83 à 88)	Total
<i>]0,5000]</i>	264 14%	23 7%	252 40%	9 32%	54 95%	133 17%	21 34%	756 21%
<i>]5000,20500]</i>	684 37%	80 23%	253 40%	11 39%	1 2%	269 27%	28 27%	1326 35%
<i>]20500,60000]</i>	581 31%	134 39%	87 14%	3 11%	2 4%	294 37%	37 36%	1138 30%
<i>]60000,100000]</i>	194 10%	63 18%	22 3%	1 4%	0	63 8%	14 14%	357 9%
<i>]100000,300000]</i>	119 6%	44 13%	19 3%	2 7%	0	34 4%	2 2%	220 6%
<i>Plus de 300000</i>	13 1%	4 1%	1 0%	2 7%	0	4 1%	0	24 1%
<i>Total</i>	1855 100%	348 100%	634 100%	28 100%	57 100%	797 100%	102 100%	3821 100%

En nous en tenant aux effectifs d'affaires les plus importants, on peut observer l'incidence de la nature d'affaires sur les montants obtenus. Le contraste est important entre les demandes de salaires et assimilés (poste 803-808) pour lesquels les montants obtenus se situent à 40% dans une tranche inférieure à 5000F, et les demandes impliquant la contestation du motif de la rupture (800-802, et 801), où les montants obtenus dépassent 20500F dans 48% des affaires.

De même, les demandes formées dans le contexte des procédures collectives (poste 845) conduisent à l'obtention de sommes d'un montant beaucoup plus élevé que celui des salaires hors procédure (50% des sommes sont supérieures à 20500F). Si on se rappelle que les demandes de cette nature sont également les mieux accueillies, on pourra conclure que le degré de réussite de ce type de demande est le meilleur de l'ensemble des actions. Ce résultat est atypique au regard de la forme habituelle de la courbe des réussites, où le rejet suit une courbe ascendante en fonction des montants demandés. Là encore la particularité de ces procédures de ne pas opposer salarié et employeur, mais de constituer une étape du règlement de créances salariales privilégiées, est-elle explicative de ce résultat. La dimension interpersonnelle s'efface alors derrière la dimension gestionnaire, à laquelle les conseils de prud'hommes apportent une contribution ponctuelle limitée dans sa portée.

## D- Résultat chiffré et l'objet de la demande principale en référé

**Tableau 37**  
**Montants obtenus en référé pour la demande principale selon l'objet du litige**

<i>P M</i>	800+802	801	803+808	809	Autres 80.	845	Autres (83. à 88.)	Total
<i>]0,5000]</i>	89 43%	0	298 39%	0	0	2 29%	17 53%	406 39%
<i>]5000,20500]</i>	85 41%	0	372 48%	4 57%	4 50%	2 29%	12 38%	479 46%
<i>]20500,60000]</i>	21 10%	1 100%	82 11%	1 14%	3 38%	3 43%	3 9%	114 11%
<i>]60000,100000]</i>	4 2%	0	13 2%	2 29%	0	0	0	19 2%
<i>]100000,300000]</i>	8 4%	0	4 1%	0	1 13%	0	0	13 1%
<i>Plus de 300000</i>	2 1%	0	1 0%	0	0	0	0	3
<i>Total</i>	209 100%	1 100%	770 100%	7 100%	8 100%	7 100%	32 100%	1034 100%

La nature d'affaires apparaît de peu d'influence dans le cas du référé. Quelle que soit la nature des demandes, les montants obtenus à titre principal sont faibles, ce qui trahit le caractère provisionnel des sommes allouées. Sur les deux postes les plus importants en effectifs (800-802 et 803-808), les sommes obtenues sont inférieures à 20500F dans plus de 80% des cas, et inférieures à 5000F pour une très forte minorité d'entre elles (39 et 43%). Cet élément complète le tableau du référé dont nous avons signalé la spécificité sur toutes les variables, qu'elles concernent les caractéristiques des demandeurs, de leurs prétentions ou des résultats de la procédure.

### Section 2- La nature du contrat et le résultat

On en terminera avec les variables juridiques en cherchant à caractériser les résultats net de la procédure sur l'ensemble des prétentions et selon la nature du contrat. Ce résultat sera apprécié sur le seul fichier au fond, en raison de l'importance du nombre de contrats non déclarés en référé. On s'en tiendra également au résultat net de la procédure en termes de gains et de perte.

Tableau 38

*Le résultat de la procédure sur l'ensemble des prétentions selon la nature du contrat (au fond)*

Nature du lien juridique	Résultat		
	Perdu	Gagné	Total
Contrat d'apprentissage	37 22,70%	126 77,30%	163 100% 2%
Contrat de qualification	13 17,11%	63 82,89%	76 100% 1%
Contrat d'adaptation (CDD+CDI)	6 37,50%	10 62,50%	16 100% 0,2%
Contrat d'orientation	2 50%	2 50%	4 100% 0,1%
Contrat de retour à l'emploi	21 22,8%	71 77,20%	92 100% 1,2%
Contrat initiative emploi	12 20,34%	47 79,66%	59 100% 0,7%
Contrat emploi solidarité	22 31%	49 69%	71 100% 0,9%
Contrat à durée indéterminée	1132 27,50%	2984 72,50%	4116 100% 51,7%
Contrat à durée déterminée	161 24,66%	492 75,34%	653 100% 8,2%
Contrat de travail temporaire	10 31,25%	22 68,75%	32 100% 0,4%
Stage formation professionnelle	2 50%	2 50%	4 100% 0,1%
Stage en cours d'étude	3 60%	2 40%	5 100% 0,1%
Non qualifié	1286 48,15%	1385 51,85%	2671 100% 33,5%
Total	2707 34%	5255 66%	7962 100% 100%

Entre les deux grands contrats standard du code du travail (CDI et CDD), les différences de taux de réussite ne sont pas très importantes (3 points d'écart, au bénéfice des CDI). On s'attardera davantage sur les particularités présentées par les deux autres formes de contrats représentés de manière significative, les contrats d'apprentissage et les contrats non qualifiés.

En ce qui concerne les premiers, le taux de réussite est élevé (77,30%). L'explication peut en être recherchée dans les particularités d'un contrat où maître d'apprentissage et apprenti partagent

l'initiative de l'action, et où l'objet principal de la demande est la résiliation judiciaire du contrat, demande à laquelle les conseils peuvent difficilement s'opposer.

Les contrats non qualifiés présentent à l'inverse un taux de rejet très élevé (48%). Rappelons que ces contrats sont ceux dans lesquels aucune qualification n'était proposée par les parties, ni discutée devant les conseils. Il peut donc s'agir aussi bien de CDI que de CDD ou de tout autre contrat. Mais tout laisse à penser qu'il s'agit le plus souvent de CDI. En effet, la rupture des contrats " spéciaux " (notamment des CDD), obéit à des règles spécifiques qu'il serait dès lors difficile de passer sous silence dans une décision. Le défaut d'information sur les contrats indique que l'on se trouve dans un régime de droit commun, donc, de contrats conclus sans limitation de durée. Dans ce type de contrat, la nécessité de la qualification se fait sentir surtout lorsqu'il faut apprécier le montant des préjudices, donc en cas d'acceptation des demandes, et non en situation de rejets. Le taux élevé de rejets associé à l'absence de qualification du contrat serait simplement l'effet de l'absence de nécessité de procéder à un examen plus approfondi de la situation du salarié. Si telle est l'explication de ce fort taux de rejets, il conviendrait d'ajouter ces contrats à l'effectif de ceux qui sont conclus sans détermination de durée, et de recalculer la part des rejets.

Dans le fichier actuel, les CDI représentent près de 52% des contrats, avec un taux de réussite voisin de celui des CDD, soit 72,50%. Si on ajoute à ces effectifs celui des contrats non qualifiés, on obtient pour les CDI un effectif de 6787 affaires, soit 85% de l'effectif des contrats. Le taux de rejets s'élève alors pour atteindre 35,6%, soit 11% de plus que pour les CDD.

On peut donc estimer que les contrats non qualifiés sont en réalité des CDI, et donc revoir à la hausse la part des rejets les concernant. L'incidence de la nature du contrat sur le résultat de l'action n'est donc pas à écarter. Mais le poids du CDI dans l'ensemble des contrats empêche d'attribuer un effet spécifique à ce contrat. Tout ce qui peut être relevé est le bon score obtenu par les CDD, (75% de réussite), dont on sait que, s'ils n'offrent pas de stabilité d'emploi au salarié, ils ne peuvent être rompus avant terme, à défaut d'accord des parties, que par imputation d'une faute grave ou d'une force majeure (art. L. 122-3-8 code trav.).

### **Chapitre 3 : L'incidence des variables personnelles**

Des variables personnelles peuvent avoir une incidence sur le montant des prétentions. La première, évidente, est celle de l'ancienneté du salarié. La seconde, indirecte, est celle de la représentation du demandeur.

#### **Section 1- L'ancienneté du salarié**

L'ancienneté du salarié joue un rôle important dans la détermination du montant des prétentions. Plus cette ancienneté est élevée, plus le montant d'indemnités auquel peuvent prétendre les salariés est élevé. Le tableau 16 ci-dessus montrait que, dans les décisions rendues au fond, et

parmi les demandeurs dont l'ancienneté était calculable, la majorité (54%) présentait une ancienneté de plus de deux ans, et une forte minorité (30%), plus de cinq ans d'ancienneté. Dans quelle mesure cette ancienneté a-t-elle une influence sur la réussite de l'action ? La question sera posée sur la part des décisions rendues au fond, pour les salariés dont l'ancienneté est calculable et le montant des demandes chiffrables et chiffrées.

**Tableau 39**  
**Montant total obtenu au fond selon le montant total demandé et l'ancienneté**

Ancienneté : De 0 à 1 an	]0,5000 ]	]5000,2050 0]	]20500,600 00]	]60000, 100000]	]100000, 300000]	Plus de 300000	Total
0	20 21,05%	67 20%	149 22,01%	52 22,03%	52 22,71%	9 32,14%	349 21,81%
]0,5000]	75 78,95%	69 20,60%	75 11,08%	13 5,51%	31 13,54%	0	263 16,44%
]5000,20500]	-	199 59,40%	245 36,19%	60 25,42%	31 13,54%	6 21,43%	541 33,81%
]20500,60000]	-	-	208 30,72%	82 34,75%	64 27,95%	1 3,57%	355 22,19%
]60000,100000]	-	-	-	29 12,29%	23 10,04%	3 10,71%	55 3,44%
]100000,300000]	-	-	-	-	28 12,23%	8 28,57%	36 2,25%
Plus de 300000	-	-	-	-	-	1 3,57%	1 0,06%
<b>Total</b>	95 100% 5,94%	335 100% 20,94%	677 100% 42,31%	236 100% 14,75%	229 100% 14,31%	28 100% 1,75%	1600 100% 100%
<b>Ancienneté : De 1 à 2 ans</b>							
0	4 13,33%	24 19,05%	78 19,85%	49 23,22%	62 29,38%	19 33,33%	236 22,95%
]0,5000]	26 86,67%	23 18,25%	36 9,19%	6 2,84%	6 2,84%	0	97 9,44%
]5000,20500]	-	79 62,70%	137 34,86%	51 24,17%	32 15,17%	5 8,77%	304 29,57%
]20500,60000]	-	-	142 36,13%	81 38,39%	59 27,96%	6 10,53%	288 28,02%
]60000,100000]	-	-	-	24 11,37%	30 14,22%	4 7,02%	58 5,64%
]100000,300000]	-	-	-	-	22 10,43%	20 35,09%	42 4,09%
Plus de 300000	-	-	-	-	-	3 5,26%	3 0,29%
<b>Total</b>	30 100% 2,92%	126 100% 12,26%	393 100% 38,23%	211 100% 20,53%	211 100% 20,53%	57 100% 5,54%	1028 100% 100%

<i>Ancienneté : De 2 à 5 ans</i>							
0	9 30%	45 40,18%	98 30,91%	72 23,23%	143 32,43%	40 29,20%	407 30,22%
]0,5000]	21 70%	12 10,71%	21 6,62%	16 5,16%	21 4,76%	6 4,38%	97 7,20%
]5000,20500]		55 49,11%	86 27,13%	55 17,74%	34 7,71%	10 7,30%	240 17,82%
]20500,60000]			112 35,33%	117 37,74%	104 23,58%	11 8,03%	344 25,54%
]60000,100000]				50 16,13%	75 17,01%	16 11,68%	141 10,47%
]100000,300000]					64 14,51%	38 27,74%	102 7,57%
Plus de 300000						16 11,68%	16 1,19%
<b>Total</b>	30 100% 2,23%	112 100% 8,31%	317 100% 23,53%	310 100% 23,01%	441 100% 32,74%	137 100% 10,17%	1347 100% 100%
<i>Ancienneté : Plus de 5 ans</i>							
0	13 20,31%	45 32,37%	72 26,57%	105 35,47%	167 33,07%	108 38,57%	510 32,80%
]0,5000]	51 79,69%	18 12,95%	18 6,64%	16 5,41%	20 3,96%	4 1,43%	127 8,17%
]5000,20500]		76 54,68%	57 21,03%	41 13,85%	55 10,89%	4 1,43%	233 14,98%
]20500,60000]			124 45,76%	92 31,08%	134 26,53%	30 10,71%	380 24,44%
]60000,100000]				42 14,19%	129 25,54%	26 9,29%	197 12,67%
]100000,300000]						72 25,71%	72 4,63%
Plus de 300000						36 12,86%	36 2,32%
<b>Total</b>	64 100% 4,12%	139 100% 8,94%	271 100% 17,43%	296 100% 19,04%	505 100% 32,48%	280 100% 18,01%	1555 100% 100%

Comme on pouvait s'en douter, l'ancienneté du salarié exerce une influence sur les distributions du montant des demandes, et par voie de conséquence, sur le taux de réussite et les sommes obtenues.

La répartition des salariés en quatre groupes de taille à peu près égale permet de mieux voir ce premier phénomène. Ce glissement est lisible dans les pourcentages marginaux figurant à la partie inférieure de la dernière ligne : les salariés les plus récents (moins d'un an), situent 69% de leurs prétentions dans les trois premières tranches de la distribution des demandes (moins de 60.000F), et les plus anciens, (plus de cinq ans), 69% des leurs dans les trois dernières (au-delà de 60.000F). Entre ces deux extrêmes, le déplacement vers la droite du tableau de l'ancienneté est continu. Cette répartition ne fait que refléter l'augmentation de la valeur des droits ouverts aux salariés avec l'ancienneté, notamment en termes d'indemnités de licenciement et de dommages intérêts.

Cette première tendance s'accompagne d'une seconde, repérable cette fois dans les lignes supérieures du tableau : celle de l'augmentation de la proportion des rejets avec l'ancienneté :

l'écart est de plus de 10 points entre le taux de débouté des demandes formées par les plus jeunes (21,81%), et de celles des plus anciens (32,80%). Là encore, entre les deux, l'accroissement de la part des rejets est continu avec l'ancienneté. L'observation est plutôt contre intuitive : on inclinerait plutôt à penser que les salariés les plus anciens, qui ont fait leur preuve de leur intégration dans l'entreprise, ont quelques bonnes raisons de contester leur licenciement. Il faut donc admettre que ce sont d'autres considérations qui expliquent les rejets, et notamment le montant élevé des prétentions. On le voit clairement à la lecture de la ligne supérieure des tableaux, où, quelle que soit l'ancienneté, les demandes les plus importantes sont toujours les plus nombreuses à être rejetées. L'ancienneté n'intervient ici que comme facteur explicatif du niveau des prétentions.

La dernière observation porte sur la partie positive du tableau, celle qui répartit les montants entre les salariés dont les demandes ont été accueillies en tout ou partie. L'ancienneté joue ici dans le sens d'une augmentation de la valeur de l'enjeu, sauf dans le cas particulier du CDD, où l'employeur qui licencie indûment avant terme peut se voir condamner à verser les salaires restant à courir. Mais on sait que l'écrasante majorité des salariés demandeurs sont titulaires d'un CDI. Ce sont donc naturellement les salariés les plus anciens qui tirent le gain le plus important de la réussite de l'action. Ainsi, 64% des 1251 salariés d'embauche récente qui obtiennent gain de cause se voient accorder moins de 20.500F. A l'inverse, ce sont 66% des 1045 salariés les plus anciens qui obtiennent plus de 20.500F, et 29% plus de 60.000F.

Si on synthétise ces observations, on peut dire que, si les chances de gain des salariés les plus anciens sont plus faibles, l'importance de l'enjeu leur permet d'obtenir des sommes qui se situent aux niveaux les plus élevés.

## **Section 2- La représentation du salarié**

Nous nous limiterons pour cette dernière variable à un seul tableau, qui croisera, dans les procédures au fond, l'assistance et représentation du demandeur selon le montant total demandé.

**Tableau 40**  
**Montant total demandé selon l'assistance et représentation du salarié**  
**(demandes différentes de 0 et 9999)**

Représentation	Montant total demandé						Total
	]0,5000]	]5000, 20500]	]20500, 60000]	]60000, 100000]	]100000, 300000]	Plus de 300000	
Seul	106 23%	247 19%	274 13,0%	108 8,2%	83 5%	14 3%	832 11,2%
Avocat	124 26%	668 52%	1078 51,3%	784 59,8%	1211 72%	486 87%	4351 58,7%
Syndicat	223 48%	349 27%	727 34,6%	417 31,8%	374 22%	56 10%	2146 29,0%
Famille et autres	13 3%	18 1%	14 0,7%	3 0,2%	10	0	58
Absent	3 0%	8 1%	7 0,3%	0 0,3%	3 0,3%	0 0,3%	21 0,3%
Total	469 100%	1290 100%	2100 100%	1312 100%	1681 100%	556 100%	7408 100%

Le tableau montre l'influence centrale de l'avocat dans la formulation de prétentions d'un niveau élevé. Alors que les demandeurs sont représentés par avocat dans 58,7% des procédures, ces derniers sont présents dans 72% des litiges compris entre 100.000 et 300.000F, et dans 87% de ceux qui dépassent 300.000F. De manière générale, la présence de l'avocat croît régulièrement avec le niveau des prétentions. La présence des syndicats est plus contrastée. D'une part, ils sont les plus nombreux dans les prétentions de plus faible niveau: alors qu'ils représentent 29% de l'effectif, ils sont présents dans 48% des procédures inférieures à 5000F, là où les salariés sont le plus souvent seuls, (23%), et où l'avocat se fait rare (26%). Mais d'autre part, la participation des syndicats est forte en milieu d'échelle, entre 20.500 et 100.000F, où ils assurent la défense dans 34,6 et 31,8% des procédures. Autrement dit, le syndicat semble être appelé à jouer un rôle prépondérant dans les litiges où les sommes réclamées sont d'un montant trop faible pour compenser le coût de l'avocat. Mais il est mis à l'écart dans les procédures dont l'enjeu est important, procédures dont on sait par ailleurs qu'elles concernent surtout les cadres, dont les niveaux de revenus sont suffisants pour leur permettre d'assurer la prise en charge d'une défense coûteuse.

Se dessine ainsi une sorte de division du travail entre défense syndicale et défense libérale, qui met en lumière le rôle central des syndicats dans les "petites" affaires. Que ces demandes dissimulent leur appartenance à une collection d'affaires "de principe", ou qu'il s'agisse de demandes isolées, elles correspondent à cette forme d'action traditionnelle du syndicat qui consiste à assister le salarié dans les procédures ordinaires<sup>45</sup>. Cette contribution de l'action syndicale à la défense des intérêts des salariés dans les petits litiges vient compléter l'action collective, exercée

<sup>45</sup> Sur la dimension historique de cette forme d'action des syndicats, v. OLSZAK, N., "Les conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier ?", *Le Mouvement social*, n°141, oct. 1987, p. 101-119.



notamment à travers le contrôle des procédures de licenciement collectif pour motif économique<sup>46</sup>, et faire oublier l'absence de recours par ces mêmes syndicats aux actions en substitution.

---

<sup>46</sup> Pour une étude de ce contentieux et des stratégies syndicales qui le sous-tendent, v. DIDRY, Cl., "Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs", *Revue française de sociologie*, 1998, XXXIX-3, p. 495-534.

## CONCLUSION

### AGIR AUX PRUD'HOMMES ?

Notre enquête se situait clairement dans une perspective contentieuse. Elle visait à produire des connaissances synthétiques sur les circonstances et les résultats de l'action prud'homale. Pour satisfaire un tel objectif, nous avons soumis un très grand nombre de décisions, (7962 au fond, 2110 en référé), à un petit nombre de variables (23), et délaissé les motifs au profit des dispositifs.

Même dans le cadre restreint de notre observation, la matière est loin d'avoir été épuisée, et d'autres traitements auraient pu être effectués. Mais il faut savoir arrêter une exploitation, et ne pas multiplier les croisements qui ne laissent plus que quelques unités dans les cellules des tableaux.

Pour conclure, nous mettons en exergue six caractéristiques des décisions prud'homales : un secteur professionnel d'intervention qui se "tertiarise", (I) ; un usage différencié des voies d'action au fond et en référé (II) ; des contentieux très disputés au fond (III); des demandes à forte valeur économique au fond (IV) ; un taux de réussite plus faible que dans d'autres contentieux (V), des conditions de réussite qui varient selon les caractéristiques des affaires (VI).

#### 1- Des décisions prud'homales qui se "tertiarisent"

Entre 1982 et 1996, on a noté un net recul de la section industrie, qui passe de la première à la deuxième place, avec une perte d'influence relative de plus de 13%. Au cours de la même période, alors que le total de décisions rendues progressait de 29%, la section encadrement doublait la part de ses décisions, suivie de près par la section activités diverses (+ 82%), et dans une moindre mesure par la section commerce (+ 47,2%), tandis que l'industrie perdait 11% et l'agriculture 20%. L'accroissement du nombre de décisions relevé entre 1982 et 1996 est dû à la forte progression des sections du tertiaire, masquant les pertes relatives de la section industrie. De plus, les salariés relevant de la section encadrement abandonnent moins souvent leurs prétentions en cours de procédure, contribuant à accroître la part des décisions juridictionnelles en provenance de cette section. Cette perte d'influence de l'industrie se confirme dans la période récente. Pour la dernière année disponible (1998), la section industrie ne couvre plus que 27% du total des affaires terminées, au profit essentiellement de la section activités diverses qui passe à 23%

#### 2- Une différence de structure entre les affaires traitées au fond et en référé

Sur la plupart des variables, fond et référé présentent des profils sensiblement différents. Pour ne retenir que les plus importantes de ces variables, on a pu ainsi constater que les décisions en référé sont moins souvent contradictoires qu'au fond (60%), que les demandeurs y viennent plus souvent seuls qu'au fond ( un cas sur deux), que la défense est également plus faiblement exercée,(

avec un taux de défaillance du défendeur record de près de 37%), que les demandeurs présentent des demandes bien différentes de celles des demandeurs au fond (10% de dommages intérêts, pour 54,03% de salaires et 17,20% d'indemnités), que leur ancienneté y est la plus faible ( 77% ont moins de deux ans d'ancienneté), que le montant des demandes principales y est le plus bas (75,1% se situent au-dessous du taux d'appel de 20500 F), et que la valeur totale des litiges n'excède pas 60.0000F dans 88% des cas. Tous ces éléments convergent pour reconnaître au référé un rôle spécifique dans le règlement des litiges individuels du travail. Loin d'être une simple étape du règlement de ces litiges, précédant le recours au fond, le référé constitue un mode spécifique de traitement des litiges correspondant à des affaires de moindre importance.

### **3- Des contentieux très disputés dans les décisions au fond**

Deux indicateurs seront retenus en ce sens.

1- Celui de la comparution tout d'abord: près de 87% des défendeurs sont comparants, et le défaut y est exceptionnel. Les défendeurs employeurs ne laissent pas l'instance prud'homale se dérouler sans comparaître, c'est-à-dire sans exercer de défense. Ces taux sont singuliers au regard des autres juridictions du premier degré. Pour la même année 1996, l'annuaire statistique donnait 50,9% de décisions contradictoires au fond devant les tribunaux d'instance, 57,1% devant les tribunaux de commerce, et 73,9% devant les tribunaux de grande instance.

2- L'assistance par des professionnels du droit, en demande comme en défense, garantit un solide encadrement juridique aux décisions. Les demandeurs sont assistés dans l'écrasante majorité des cas (plus de 85%), et cette défense est assurée majoritairement par les avocats (autour de 58% ) Les défendeurs ne sont pas en reste : si 7% sont absents, et 6% se présentent seuls, ils sont 85% à être représentés ou assistés, hors syndicat.

### **4- Des litiges à forte valeur économique**

Les bénéficiaires de décisions prud'homales ne sont pas des salariés démunis. Trois indicateurs nous permettent de l'affirmer.

Un premier indicateur en est la faible proportion d'aides juridictionnelles. En 1996, la part des aides accordées sur le total des demandes nouvelles au fond devant les CPH n'était que de 12,5%, et à l'étape du jugement, cette part décroît jusqu'à 9,4%, dont 8% d'aide totale.

Un second indicateur est la proportion élevée de décisions rendues à charge d'appel (70%), taux croissant au fil des années malgré la révision annuelle des montants.

L'indicateur le plus direct est le montant des prétentions dans les procédures au fond. Les demandes principales sont en moyenne de 78000F, et 68% se situent au dessus du taux d'appel dans les procédures au fond, tandis que 36% dépassent 60.000F. L'addition de toutes les demandes

chiffrées conduit très normalement à un étirement vers le haut des prétentions, avec une moyenne de 113000F. Ce sont cette fois 76% des prétentions totales qui sont supérieures au taux d'appel, tandis que 48% dépassent 60.000F.

### 5- Des résultats mitigés

1- Le gain des demandeurs en matière prud'homale est le plus faible de l'ensemble des procédures terminées devant les juridictions du premier degré, tant au fond qu'en référé : 33% des demandes sont rejetées dans leur totalité. Ce pourcentage doit être combiné avec les 42% des demandes qui se terminent sans jugement au fond pour apprécier le résultat positif de l'action. Ce sont ainsi près de 62% des affaires introduites qui ne donnent lieu à aucune décision exécutable.

2- Les demandes principales connaissent des taux de rejet élevés. Pour les demandes chiffrables et chiffrées, ce sont 48% des demandeurs qui sont déboutés au fond, et 39% en référé. Les demandes chiffrables mais non chiffrées sont encore plus massivement rejetées, au fond comme en référé (67%). De plus, dans les demandes principales, il existe une très forte corrélation entre le montant des prétentions et le taux de rejet de la demande: plus les prétentions sont élevées, plus le taux de rejet est important. Au fond, le montant moyen obtenu pour la demande principale est de 35000F.

3- Sur l'ensemble de leurs prétentions chiffrables et chiffrées, les demandeurs bénéficient d'une bien meilleure réussite que sur leurs demandes principales, avec un écart positif de 16 points au fond (67% contre 51,8%), et de huit points en référé (69,4% contre 61%).

4- Au total 54% seulement des 7394 salariés qui ont obtenu une décision au fond partiront avec moins de 60.000F et 13% avec des sommes supérieures à ce montant, dont 6% avec plus de 100.000F d'indemnités, les autres étant déboutés. Sur l'ensemble des gagnants (hors déboutés), 80% se voient crédités d'une somme inférieure à 60000F.

Encore les condamnations ne sont-elles pas immédiatement exécutables. Sur les décisions positives rendues en dernier ressort, l'exécution provisoire a été ordonnée, partiellement ou en totalité, dans 31,1% des cas. Hormis pour les décisions rendues en dernier ressort (30%), la faible part de décisions revêtues de l'exécution provisoire et l'importance du taux d'appel (58% de l'ensemble des décisions rendues au fond en premier ressort en 1996<sup>47</sup>) laissent penser qu'une majeure partie des demandeurs qui auront obtenu gain de cause devront supporter les délais d'une procédure d'appel (15,8 mois en 1996).

---

<sup>47</sup> Source : Annuaire statistique de la justice, éd. 1998, p. 21 et 29.

## 6- Les facteurs de réussite de l'action

La section, la nature des affaires, et l'ancienneté interviennent dans le résultat de l'action.

La section "commerce" est la plus mal lotie. La part des rejets y est toujours élevée, (39%), et reste forte quel que soit le montant réclamé. Dans la tranche des 5000-20.500F, qui représente près du quart de l'effectif, les rejets atteignent même 65%. Pour les cadres, s'ils bénéficient d'un niveau honorable de réussite (36%), leurs prétentions connaissent de sérieuses réductions. C'est l'industrie qui obtient les meilleurs résultats, avec seulement 22% de déboutés. Mais les sommes obtenues restent d'un montant modeste : parmi les demandeurs qui obtiennent gain de cause, près de 87% des demandeurs de cette section obtiennent moins de 60.000F, et un peu plus de la moitié (51,5%) moins de 20.500F.

La réussite de l'action principale est la meilleure dans un type d'affaires qui se situe à la marge des revendications prud'homales: les demandes de salaires formées dans le cadre des procédures collectives (poste 845). Ces demandes ont un taux de réussite exceptionnel de près de 83%. Les sommes obtenues dans ce cadre sont d'un montant beaucoup plus élevé que celui des autres salariés (50% des sommes sont supérieures à 20500F). Le degré de réussite de ce type de demande est le meilleur de l'ensemble des actions. Ce résultat est sans doute dû à la particularité de ces procédures de ne pas résulter d'un litige avec l'employeur, mais de constituer une étape du règlement de créances salariales privilégiées.

Loin derrière, toutes les autres demandes ont une issue favorable dans moins de la moitié des cas : le motif de la rupture (48%), le motif économique (44%), et plus loin encore, les demandes accessoires à une rupture (à peine 40%).

En référé, la nature de la demande n'a pas d'incidence sur les montants obtenus à titre principal. Ils sont faibles dans toutes les demandes, ce qui trahit le caractère provisionnel des sommes allouées. Sur les deux postes les plus importants en effectifs (800-802 et 803-808), les sommes obtenues sont inférieures à 20500F dans plus de 80% des cas, et inférieures à 5000F pour une très forte minorité d'entre elles (39 et 43%).

Les salariés les moins anciens (moins d'un an), situent 69% de leurs prétentions dans les trois premières tranches de la distribution des demandes (moins de 60.000F), et les plus anciens, (plus de cinq ans), 69% des leurs dans les trois dernières (au-delà de 60.000F). Entre ces deux extrêmes, le glissement est continu selon l'ancienneté vers la droite du tableau. Cette répartition ne fait que refléter l'augmentation des droits ouverts aux salariés avec l'ancienneté, notamment en termes d'indemnités de licenciement et de dommages intérêts.

A la question : "agir aux prud'hommes ?" il faut certainement apporter une réponse positive si on considère l'intérêt économique des salariés, sans méconnaître les aléas de l'action. Mais au-delà des intérêts purement individuels, le maintien d'un niveau minimum de litiges

prud'homaux participe d'une dynamique d'ensemble de l'action salariale dans l'activation des règles protectrices du droit du travail, qui comporte une part d'actions transactionnelles, qui se déroule avant ou pendant la procédure, et une dimension d'action jurisprudentielle, productrice de régularités d'interprétation.

## ANNEXE 1- Conseils non répondants

<i>Conseil</i>	<i>Nombre de demandes</i>		
	<i>Fond</i>	<i>Référé</i>	<i>Total</i>
<i>Agen</i>	20	2	22
<i>Aix en Provence</i>	17	26	43
<i>Annonay</i>	4	2	6
<i>Autun</i>	0	0	0
<i>Basse-terre</i>	13	9	22
<i>Belley</i>	6	0	6
<i>Cayenne</i>	4	6	10
<i>Creil</i>	36	4	40
<i>Dax</i>	8	7	15
<i>Foix</i>	8	0	8
<i>Friville-Escarbotin</i>	12	0	12
<i>Hirson</i>	28	0	28
<i>Mende</i>	6	0	6
<i>Millau</i>	0	4	4
<i>Molsheim</i>	19	1	20
<i>Monceau les Mines</i>	6	0	6
<i>Rambouillet</i>	23	13	36
<i>Roman sur Isère</i>	8	19	27
<i>Romilly</i>	6	0	6
<i>Saint Die</i>	11	4	15
<i>Saint Etienne</i>	39	12	51
<i>Soissons</i>	18	4	22
<i>Versailles</i>	70	10	80
<i>Total</i>	362	123	485

## ANNEXE 2 - Extrait de la Nomenclature des affaires civiles (Répertoire civil des conseils de prud'hommes)

8.	RELATIONS DU TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE
	Remarques:
	Ce code n'est pas réservé aux demandes portées devant les seuls conseils de prud'hommes ou tribunaux d'affaires de sécurité sociale: les secrétariats greffes des T.G.I ou T.I sont également appelés à l'utiliser. Le contentieux objectivement afférent à certaines matières ("conflits collectifs", " négociation collective ", pour l'essentiel) naît de demandes qui se présentent, techniquement, comme des demandes individuelles, éventuellement juxtaposées, relatives à un contrat de travail, et relèvent en conséquence du poste 80.
80	Relations individuelles de travail
81	Élections professionnelles
82	Représentation des intérêts des salariés
83	Statut des salariés protégés
84	Condition du personnel dans les procédures de redressement ou liquidation judiciaire
85	Conflits collectifs du travail
86	Négociation collective
87	Formation et insertion professionnelles
88	Protection sociale
89	Risques professionnels

80.	RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL Remarques: - Relèvent de ces postes la plupart des demandes dérivant de la conclusion, de l'exécution, de la suspension ou de la rupture d'un contrat de travail, hormis celles qui concernent un contrat de travail tendant à la formation du salarié (voir poste 87), celles qui émanent d'un travailleur invoquant sa qualité de salarié protégé (voir poste 83). Le demandeur "salarié" peut être, juridiquement, un salarié par contrat de travail, y compris par contrat expressément qualifié tel par la loi (ex : V.R.P., journaliste), ou un travailleur assimilé à un salarié (ex : gérant succursaliste ou gérant libre de station-service). - En cas de demandes multiples dans un même acte de saisine, coder la demande qui occupe la première place dans la liste des postes 800 à 807.
800	Demande en nullité du licenciement, dommages intérêts ou réintégration liée à la contestation de la rupture d'un contrat de travail : Ex : Demande en dommages intérêts pour rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ; Demande en indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse; Demande en indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement; Demande en indemnité pour licenciement illicite d'un salarié victime d'un accident de travail ; Demande en dommages intérêts pour rupture abusive de l'essai; Demande en nullité (et réintégration) d'un licenciement pour fait de grève et sans faute lourde, ou d'un licenciement discriminatoire; etc...
801	Demande en nullité du licenciement, dommages intérêts ou réintégration, liée à la contestation du motif économique de la rupture Ex : Demande d'indemnité pour licenciement économique injustifié (sans cause réelle et sérieuse); Demande de nullité (et réintégration) d'un licenciement pour motif économique prétendu couvrant un motif discriminatoire ou anti-grève; etc ...
802	Demande d'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail Ex : Demande d'indemnité de préavis; Demande d'indemnité légale ou conventionnelle de préavis Demande d'indemnité spéciale de licenciement due à une victime d'accident du travail; Demande d'indemnité de précarité d'emploi; Demande d'indemnité de fin de contrat; Demande d'indemnité de départ à la retraite; Demande d'indemnité de clientèle de V.R.P. ; etc...



803	<p>Demande en paiement d'un élément de rémunération</p> <p>Ex : Demande de paiement de salaires ou commissions</p> <p>Demande de paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires;</p> <p>Demande d'indemnité de congés payés;</p> <p>Demande de primes et gratifications;</p> <p>Demande de remboursement de frais professionnels;</p> <p>Demande de paiement d'une indemnité de non-concurrence;</p> <p>Demande de paiement de sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement; etc ...</p>
804	<p>Demande du salarié tendant à l'exécution ou pour cause d'inexécution du contrat de travail</p> <p>Ex : Demande en résolution judiciaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée;</p> <p>Demande d'exécution forcée (réintégration)</p> <p>Demande de dommages intérêts pour perte de salaires;</p> <p>Demande de dommages intérêts pour irrégularité du bulletin de paie, etc ...</p>
805	<p>Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire</p> <p>Sauf sanction touchant un salarié protégé (voir poste 831), un apprenti (voir poste 872), ou un salarié en formation (voir poste 874)</p>
806	<p>Demande d'autorisation judiciaire de congé particulier</p> <p>Ex : Demande de bénéfice d'un congé parental d'éducation;</p> <p>Demande de bénéfice d'un congé sabbatique;</p> <p>Demande de bénéfice d'un congé création d'entreprise;</p> <p>Demande de bénéfice d'un congé de formation sociale, syndicale et économique (sauf si salarié protégé)</p>
807	<p>Demande de remise de documents</p> <p>Ex : Demande de remise d'une lettre de licenciement</p> <p>Demande de remise d'un certificat de travail;</p> <p>Demande de remise de bulletins de paie</p> <p>Demande de remise d'attestation pour l' ASSEDiC, etc ...</p>
808	<p>Autres demandes du salarié</p> <p>Ex : Demande de dommages intérêts pour refus illégal d'embauchage ou violation d'une priorité d'embauchage ou réembauchage;</p> <p>Demande de dommages intérêts en réparation du préjudice causé à un salarié étranger par son embauche irrégulière;</p> <p>Demande de reconnaissance d'une qualification professionnelle</p> <p>Demande en nullité du contrat de travail, ou d'une clause du contrat</p> <p>ex: clause de non-concurrence</p> <p>Demande d'affiliation à la sécurité sociale, ou à un régime de retraite, ou de versement de cotisations, ou de dommages intérêts réparant le préjudice causé au salarié par le défaut d'affiliation, etc...</p>
809	<p>Demandes de l'employeur</p> <p>Ex : Demande de dommages intérêts au salarié pour démission abusive ou brusque démission ;</p> <p>Demande de dommages intérêts pour inexécution ou mauvaise exécution du contrat de travail ;</p> <p>Demande de dommages intérêts pour résolution d'une clause de non-concurrence;</p> <p>Demande de résolution judiciaire du contrat de travail;</p> <p>Demande de répétition de l'indu (trop payé);</p> <p>Demande en nullité du contrat de travail, ou d'une clause du contrat ex: clause de non-concurrence</p> <p>Demande de délivrance de reçu pour solde de tout compte ;</p> <p>Pour les demandes formées par un employeur contre un autre en cas de modification de la situation juridique de l'employeur (L. 122- 12 du C du trav.), coder selon les cas 313 ou 666</p>

81.	ELECTIONS PROFESSIONNELLES
	Remarques:
	Relèvent de ce code les demandes relatives à la constitution des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise, d'établissement, comité central d'entreprise, C.H.S.C.T.) ou le groupe (comité d'entreprise), ou à la présence d'élus des salariés dans les organes sociaux des entreprises (loi de démocratisation du secteur public de 1983, ordonnance sur la participation facultative de 1986), que l'élection ait lieu au suffrage universel ou qu'il s'agisse d'une désignation par des élus ou parmi des élus (C.H.S.C.T., comité central d'entreprise, comité de groupe). Les demandes tendant à la contestation de la désignation de représentants des organisations syndicales (délégués syndicaux représentants syndicaux aux comités d'entreprise ou d'établissement) sont codées 828, tandis que celles intéressant la désignation, par les syndicats, des représentants du personnel au comité de groupe, sont codées 815.
810	Demande relative à l'organisation des élections des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise
	Ex : Demande d'instauration d'un dispositif de contrôle des élections; Demande de fixation des modalités de déroulement des opérations électorales; Demande en nullité d'un accord préélectoral; etc ...
811	Demande relative à l'inscription sur les listes électorales pour l'élection des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise
	Ex : Demande d'inscription; Demande de radiation
812	Demande d'annulation du scrutin d'élection d'une institution représentative du personnel de l'entreprise ou d'un scrutin de révocation
813	Demande d'annulation de la désignation électorale de représentants du personnel des institutions représentatives ou d'un scrutin de révocation
	Y compris les délégués mineurs (art. L 712-1 et s. C. du trav.)
	Ex:- Demande d'annulation de la désignation des représentants du personnel au comité central d'entreprise ;
	Demande d'annulation de la désignation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. ; Demande d'annulation de la désignation des représentants du comité d'entreprise au conseil de la société anonyme
814	Demande d'inclusion d'une entreprise dans un groupe pour la constitution d'un comité de groupe
815	Demande d'annulation de la désignation de membres d'un comité de groupe
816	Demande relative à l'élection de représentants des salariés au conseil d'une entreprise du secteur public ou d'une société privée
	Ex : Demande d'inscription sur la liste électorale; - Demande de radiation de la liste électorale; - Demande d'annulation d'une élection
817	Demande en révocation d'un administrateur salarié pour faute
	Administrateur salarié d'une entreprise du secteur public ou d'une société privée
818	Demande relative à l'élection d'autres représentants du personnel
	Ex: Demande d'annulation de l'élection à une commission paritaire du personnel d'une entreprise publique
819	Demandes relatives aux élections des conseillers prud'hommes
	Ex: Demande d'inscription sur les listes électorales - Demande de modification d'inscription électorale - Demande d'annulation d'une élection, etc ...

82.	REPRESENTATION DES INTERETS DES SALARIES
	Remarque:
	En ce qui concerne les demandes relatives au fonctionnement interne du syndicat (demande de paiement de cotisations, de dissolution), se reporter au poste 34.
820	Demande de moyens de fonctionnement d'une institution représentative du personnel
	Ex: Demande tendant à obtenir les moyens matériels dus à un comité d'entreprise, Demande en paiement de la subvention de fonctionnement d'un comité d'entreprise, Demande en paiement de la contribution patronale au financement des institutions sociales, etc...
821	Demande en exécution d'obligations corrélatives aux attributions de représentants du personnel
	Ex: Demande tendant à obtenir la communication d'informations ou de documents dus au comité d'entreprise ou à une de ses commissions;
	Demande tendant à imposer une consultation obligatoire du comité d'entreprise;
	Demande tendant à imposer la réception des délégués du personnel;
	Demande tendant à obtenir du chef d'entreprise des explications dans le cadre de l'exercice du " droit d'alerte ", etc...
822	Demande relative à la désignation, au mandat ou la rémunération d'un expert

	Ex : Demande par la C.H.S.C.T., de désignation d'un expert en présence d'un risque pour la santé des salariés;
	Demande, par la majorité du comité d'entreprise, de désignation d'un expert ou de fixation de sa mission d'expertise en présence d'un projet de changement technologique ;
	Demande de fixation de la rémunération de l'expert en technologie ou de l'expert-comptable du comité d'entreprise, etc...
823	Demande en nullité d'une délibération d'une institution représentative
	Ex: Demande, par l'employeur ou par un salarié, relative à une délibération du comité d'entreprise, etc...
824	Autres demandes des représentants du personnel
	Ex : Demande de dommages intérêts du comité d'entreprise contre l'employeur en raison d'une entrave à son fonctionnement;
	Demande d'un délégué du personnel ou d'un comité d'entreprise en nullité de dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, etc...
825	Autres demandes contre une institution représentative en raison de son fonctionnement
	Ex : Demande de l'employeur en dommages intérêts en raison du dommage causé par une initiative du comité d'entreprise;
	Demande de l'employeur tendant à faire interdire la tenue d'une réunion organisée par le comité d'entreprise;
	Demande de l'employeur en remboursement des cotisations de sécurité sociale pour des prestations fournies par le comité d'entreprise
826	Demande relative à l'expression directe des salariés
827	Demande relative à la personnalité juridique d'un syndicat
	Ex: - Demande d'un syndicat pour la défense de ses attributs.
828	Demande d'annulation de la désignation ou de la révocation d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise
829	Autres demandes contre un syndicat
	Ex : Demande de dommages intérêts en raison de la tenue du matériel syndical (tracts, journaux, affiches);
	Demande tendant à l'enlèvement d'une affiche apposée au titre du droit syndical dans l'entreprise ;
	Autre demande de dommages intérêts contre un syndicat, hormis pour un fait dommageable relevant d'un conflit collectif du travail (voir postes 852 et 853)

83.	STATUT DES SALARIES PROTEGES
	Remarques: - Les salariés protégés sont: les délégués du personnel, les membres des comités d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les membres des C.H.S.C.T., les représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués syndicaux, les représentants élus des salariés aux organes des entreprises du secteur public ou des sociétés privés, les salariés administrateurs d'organismes de sécurité sociale (et les salariées assimilés : candidats ou anciens représentants), les conseillers prud'hommes, les représentants des salariés dans les procédures de redressement judiciaire. - Les contestations d'actes de révocation, ou de demandes de révocation de mandat de certains des salariés concernés, touchant davantage l'organisation de la représentation que le statut ou l'emploi des représentants, sont codées 812, 813, 817 ou 828.
830	Demande en paiement d'heures consacrées aux fonctions
	Ex : Demande en paiement d'heures de délégation d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel, etc...
831	Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire frappant un salarié protégé
832	Demande d'annulation d'une cessation illégale de contrat de travail ou d'une interruption illégale de mandat, et/ou en réintégration
	Ex : Demande d'annulation d'un licenciement, d'une rupture anticipée ou d'un non-renouvellement de contrat à durée déterminée, sans autorisation administrative préalable;
	Demande en réintégration immédiate sous astreinte, consécutive à un licenciement non autorisé ; etc...
833	Demande consécutive à l'annulation d'une autorisation de cessation de contrat de travail ou d'interruption de mandat
	Il s'agit de demandes formées dans une procédure distincte
	Ex : Demande en réintégration; Demande de dommages intérêts en réparation du préjudice consécutif à l'annulation de l'autorisation
834	Demande en résiliation du contrat de travail d'un administrateur salarié de société
	Nouvel art. 97-7 de la loi de juillet 1966, introduit par une ordonnance du 21 octobre 1986
835	Autres demandes d'un salarié protégé

	Ex : Demande tendant à faire cesser un trouble à l'exercice du mandat;
	Demande de dommages intérêts en réparation du préjudice causé par un trouble à l'exercice du mandat;
	Demande tendant à l'autorisation judiciaire d'un congé de formation refusé par l'employeur (formation économique spéciale des membres du comité d'entreprise, formation de membres du C.H.S.C.T., formation économique, sociale et syndicale de représentants du personnel ou d'un syndicat...); etc...
836	Demande d'un employeur contre un salarié protégé
	Ex : Demande en répétition d'heures de délégation contestées;
	Demande de dommages intérêts en raison d'un fait dommageable d'un salarié protégé. En cas de grève, voir postes 852, 853.
837	Demande en paiement d'un organisme de formation (de salariés protégés)
	Ex : Demande dirigée contre un employeur, débiteur de frais de formation
	Demande dirigée contre un comité d'entreprise, débiteur de frais de formation; etc...

84.	CONDITION DU PERSONNEL DANS LES PROCEDURES DE REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE
	Remarques:
	Le contentieux prud'homal des licenciements prononcés à l'occasion d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire est appréhendé sous le poste 80, et celui du statut protecteur du représentant des salariés sous le poste 83. Les demandes d'autorisation de licenciement sont codées 844.
840	Demande en annulation de la désignation du représentant des salariés ou des institutions représentatives du personnel
841	Autre demande relative à la désignation du représentant des salariés ou des institutions représentatives du personnel
842	Demande en annulation de la décision de remplacement du représentant des salariés ou des institutions représentatives du personnel
843	Demande en responsabilité civile contre le représentant des salariés, des institutions représentatives ou des représentants du personnel, pour manquement à l'obligation de discrétion
844	Demande d'autorisation de licenciement(s)
	Art. 45 de la loi du 25.1.85
	Ou demande contre ordonnance du juge commissaire.
845	Demande en constatation ou fixation du montant d'une créance salariale
	Art. 123 de la loi du 25.1.85
846	Demande en relevé de forclusion opposable à un salarié
	Art. 78 du décret du 27.12.85
847	Demande en paiement d'une créance figurant sur le relevé des créances salariales
	Art. 125 de la loi du 25.1.85
848	Demande de l'A.G.S. en paiement des cotisations contre un employeur soumis à l'obligation d'assurance des créances salariales
849	Demande de l'A.G.S. en répétition de sommes versées à un salarié

85.	CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL
850	Demande d'expulsion d'occupants des lieux de travail
851	Demande tendant à la réouverture des locaux de travail
852	Demande d'un employeur en dommages intérêts pour préjudice causé par un mouvement collectif Contre des salariés, ou un syndicat
853	Demande d'un salarié en dommages intérêts pour préjudice causé par un mouvement collectif Contre des salariés, ou un syndicat
854	Autre demande d'un employeur
	Ex : Demande de suspension d'un préavis de grève dans le secteur public

855	Autre demande d'un salarié
856	Autre demande d'un syndicat en matière de conflits collectifs
	Ex : Demande de désignation d'un expert pour analyser l'origine d'un conflit.
86.	NEGOCIATION COLLECTIVE
860	Demande relative à l'ouverture ou au déroulement d'une négociation collective
	Ex : Demande aux fins d'ouverture d'une négociation obligatoire
	Demande aux fins d'obtention d'informations dues à la partie syndicale
861	Demande en nullité d'une clause, d'une convention ou d'un accord collectif
862	Demande en appréciation de validité d'une clause conventionnelle
	Sur question préjudicielle devant la juridiction administrative saisie d'un recours contre un arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord
863	Demande en exécution d'engagements conventionnels, ou tendant à sanctionner leur inexécution
	Demande d'une organisation liée par une convention ou un accord collectif contre une autre organisation signataire
864	Demande relative au fonctionnement d'un organisme créé par une convention ou un accord collectif de travail
	Ex: Demande aux fins de réunion d'une commission paritaire d'interprétation, etc...
865	Demande en exécution d'un accord de conciliation, d'un accord sur une recommandation de médiateur, d'une sentence arbitrale, ou tendant à sanctionner leur inexécution
866	Demande relative à la validité d'une clause d'un accord ou d'un accord de conciliation ou d'un accord sur une recommandation de médiateur
87.	FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLES
	Remarques:
	Certaines demandes intéressant la formation professionnelle continue et portées devant la juridiction prud'homale incluses dans le poste " Relations individuelles de travail " (806), dans la mesure où elles intéressent d'abord l'exécution d'un contrat de travail ordinaire à durée déterminée ou indéterminée. Relèvent également du niveau "Relations individuelles de travail" les demandes dirigées contre les employeurs, par des personnes accueillies comme stagiaires de la formation professionnelle mais prétendant se trouver liées par un véritable contrat de travail et saisissant à ce titre le conseil de prud'hommes; Relèvent du poste 82, " Représentation des intérêts des salariés", les demandes relatives aux attributions des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle
870	Demande relative à la validité du contrat d'apprentissage
	Ex : Demande en appréciation de validité du contrat, consécutive à un refus d'enregistrement (art. L. 117.16 C trav.);
	Demande en nullité du contrat
871	Demande relative à la résiliation du contrat d'apprentissage
	Ex : Demande en dommages intérêts pour rupture unilatérale abusive du contrat;
	Demande en nullité d'une résiliation conventionnelle
	Demande en résiliation judiciaire du contrat (art. L. 117.17 - C trav.);
	Demande en paiement d'indemnités consécutive à la résiliation du contrat
872	Demandes relatives à l'exécution du contrat d'apprentissage formées par l'apprenti
	Ex : Demande en paiement de salaire ou d'heures supplémentaires; - Demande en nullité d'une sanction disciplinaire, etc...
873	Demandes relatives à l'exécution du contrat d'apprentissage formées par l'employeur
	Ex: - Demande en répétition de l'indu (trop payé) etc
874	Demandes formées par un salarié lié par un contrat de formation en alternance
	Ex : Demande en nullité d'une sanction disciplinaire ; Demande en paiement de la rémunération; Demande en dommages intérêts pour rupture anticipée du contrat; etc ...
875	Demandes formées par un employeur contre un salarié sous contrat de formation en alternance, ou un stagiaire non salarié
	Ex : Demande en répétition de l'indu (trop payé). Demande en dommages intérêts en réparation du préjudice causé par une faute du salarié ou du stagiaire ; etc ...
876	Demandes formées par un stagiaire non salarié contre la personne qui l'emploie
	Ex: - Demande en paiement de la rémunération prévue ou imposée; etc...
877	Demandes formées par un employeur contre un organisme de formation ou un fonds d'assurance formation
878	Demandes formées par un organisme de formation ou d'un fonds d'assurance- formation

879	Demande relative au fonctionnement d'un organisme de formation professionnelle
88.	PROTECTION SOCIALE
	Remarques:
	Doivent être saisies sous ce code les demandes intéressant les régimes complémentaires, la protection chômage et la mutualité, le régime général, les régimes spéciaux des travailleurs indépendants, les régimes autonomes des salariés et des non-salariés agricoles. En revanche, le contentieux de récupération de l'aide sociale sera essentiellement au poste 2. " Droit de la famille " Les recours d'organismes de sécurité sociale contre les tiers responsables ou les demandes des victimes recherchant une réparation complétant celle. qu'assure la sécurité sociales ont codés en "Responsabilité civile", les demande d'ouverture de tutelle aux prestations familiales en "Droit de la famille", celles de salariés contre leur employeur (ou personne qu'ils soutiennent être leur employeur) en vue d'obtenir leur affiliation à un régime légal ou complémentaire, ou bien en réparation du préjudice causé par le défaut d'affiliation en "Relation individuelles de travail". Dans la plupart des hypothèses, les demandes concernées par le présent poste émanent, soit d'organismes de protection sociale (caisse du régime général, U.R.S.S.A.F., caisses gérant les régimes autonomes ou spéciaux, caisses de mutualité et sont dirigées contre des employeurs, des assurés sociaux, des bénéficiaires d'allocation de chômage, des praticiens de la santé, soit, plus fréquemment d'assurés sociaux ou autres personne réclamant le bénéfice d'un régime ou le versement de prestations.
880	Demande d'annulation d'une décision d'un organisme
	Ex : Demande d'annulation d'immatriculation ou demande d'immatriculation;
	Demande d'annulation de décision d'une ASSEDIC d'exiger le remboursement d'allocations de chômage; etc ...
881	Demande d'annulation d'une mise en demeure ou d'une contrainte
	Ex: - l'opposition à contrainte de l'art. R. 133-3 Nouv. C séc. soc.
882	Demandes en paiement de cotisations, majorations de retard et/ou pénalités
	Pour les cotisations relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles, voir poste 895.
883	Demande en remboursement de cotisations
	Pour les demandes en remboursement de prestations indues, voir poste 887
884	Demande en paiement de prestations
	Ex :- Demande de versement d'indemnités journalières ou de prestations en nature au titre de l'assurance maladie du régime général ou d'un autre régime de sécurité sociale;
	Demande de versement de prestations familiales;
	Demande de versement de prestations vieillesse;
	Demande de versement d'allocations chômage; etc ...
885	Demande en dommages intérêts contre un organisme
	Ex : Demande au titre de la responsabilité " légale " - Demande au titre de la responsabilité " extra-légale "
886	Autres demandes contre un organisme
	Ex : Demande de remise de majorations de retards;
	Contestation d'une décision d'une COTOREP relative au reclassement d'un travailleur handicapé; etc ...
887	Autres demandes d'un organisme, ou au profit d'un organisme, en paiement, remboursement ou dommages intérêts
	Demande en répétition de prestations indûment versées; Demande en remboursement de prestations de maladie ou autres dans les cas des art. L. 244-8 et/ou L. 374- 1 Nouv. C séc. soc. (sauf prestations d'accident du travail, voir poste 896);
	Demande en paiement de forfait journalier hospitalier; contre l'hospitalisé
	Demande en paiement de participation aux frais de soins; contre l'hospitalisé
	Demande en remboursement d'un prêt consenti par une caisse d'allocations familiales;
	Demande en recouvrement du remboursement d'allocations de chômage par un employeur condamné pour un licenciement injustifié;
	Demande en dommages intérêts au profit du " fonds de chômage " pour cause d'exécution de travaux rétribués par un salarié pendant la période de son congé payé (art. D. 223-1 et D. 223-2 C du trav.)
888	Demande en nullité d'une décision de justice
	Selon l'art. 1.376-1, al. 4 Nouv. C. séc. soc. ou de textes similaires
889	Demande relative à une élection à un organisme de protection sociale
	Ex : Demande d'annulation d'une élection de représentants d'assurés sociaux au conseil d'administration d'une C.P.A.M. (art. R. 321-18 C.O.J.)

	Contestation de la validité des élections d'administrateurs de sociétés mutualistes (art. 24 C. mutualité, et R. 321-19 C.O.J.)
89.	RISQUES PROFESSIONNELS
	Remarques:
	Les demandes concernées par cette rubrique déterminent une part importante du contentieux général de la sécurité sociale: celui des accidents du travail et des maladies professionnelles dont la réparation est assurée dans le cadre du régime général, de régimes spéciaux de travailleurs dépendants ou du régime agricole. Sont à saisir au poste 60, les demandes des caisses exerçant leur recours contre les responsables, y compris contre un employeur ou son préposé lorsque l'accident est imputable à sa faute intentionnelle, ou les demandes de la victime ou de ses ayants droit formées contre le tiers responsable en vue d'obtenir réparation complémentaire. Est en revanche prévue ici la saisie de la demande en réparation supplémentaire formée par la victime contre son employeur, la personne substituée dans la direction ou un co-préposé, en cas de faute inexcusable ou intentionnelle. Les demandes tendant à obtenir d'un juge une mesure propre à prévenir la réalisation d'un risque professionnel sont codées 822. A. T. M. P. = accidents du travail et maladies professionnelles
890	Demande de prise en charge au titre des A.T.M.P. ou en paiement de prestations au titre de ce risque
891	Demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ou d'une personne substituée dans la direction, ou en réparation complémentaire pour faute inexcusable Art. L. 452-3 et L. 452-4 Nouv. C. séc. soc., notamment
892	Demande en réparation supplémentaire pour faute intentionnelle de l'employeur ou d'un préposé Art. L. 452-5 Nouv. C. séc. soc.
893	Recours contre une décision d'une caisse motivée par une faute inexcusable ou intentionnelle de la victime ou d'un de ses ayants droit Art. L. 453-1, al. 1 ou al. 2 Nouv. C. séc. soc.
894	Demande d'un employeur contestant une décision d'une caisse Ex : - Demande d'un employeur en inopposabilité d'une prise en charge au titre des A. T. M. P.
895	Demande en paiement de cotisations d' A.T.M.P.
896	Demande en répétition de prestations ou de frais Ex : - Demande en répétition de prestations d' A.T.M.P. indûment versées ; Demande de remboursement de prestations d' A.T.M.P. dans les cas des art. L. 244-8 ou L. 374-1 Nouv. C. séc. soc. ; Demande en remboursement de dépenses faites à l'occasion d'un A.T.M.P. (art. L. 471-1 Nouv. C. séc. soc.);
897	Demandes relatives à l'assurance complémentaire contre les A.T.M.P. des non salariés de l'agriculture D. n° 73-778 du 24 juillet 1973
898	Demande tendant à faire ordonner une mesure préventive de la réalisation d'un risque professionnel Ex : Demande de l'inspecteur du travail au juge des référés dans les conditions des art. L. 263-1 ou L. 263-3-1 C. trav.

## ANNEXE 3- Moyenne du temps d'attente par conseil de prud'hommes

Classement	CPH	Moyenne(en jours)
	De 0 à 6 mois	
1	Mazamet	99
2	Bolbec	115
3	Saint-Omer	126
4	Sens	130
5	Fécamp	134
6	Figeac	141
7	Thiers	146
8	Issoudun	148
9	Manosque	150
10	Forbach	156
11	Beaune	167
11	Clermont-l'Hérault	167
13	Chateau-Thierry	168
14	Argentan	169
15	Sélestat	171
15	Romorantin-Lanthenay	171
17	Montélimar	172
18	Oloron Ste Marie	173
19	Rochefort / Mer	175
20	Lunéville	176
21	Mâcon	177
22	Saint Pierre	181
	De 6 mois à 1 an	
23	Saint Dizier	183
24	Péronne	185
25	Firminy	186
26	Montargis	187
26	Laon	187
28	Bergerac	188
28	Saint Malo	188
30	Salon	190
31	Vire	194
32	Gap	195
33	Thouars	199
33	Alençon	199
35	Saint Nazaire	202
36	Epernay	206
37	Cognac	207
38	Vichy	208
39	Chaumont	211
39	Nogent le Rotrou	211
39	Niort	211
42	Trouville / Mer	214
43	Brest	215
43	Montbrison	215
45	Dieppe	216
46	Belfort	217
46	Redon	217
48	Sarrebouurg	218
49	Briey	219
49	Poitiers	219
51	Oyonnax	220
51	Quimper	220
51	Verdun	220



54	Saint-Claude	221
55	Chalons en Champagne	222
56	Cambrai	223
56	Bourg en Bresse	223
58	Remiremont	226
59	Saintes	227
60	Arles	228
61	Elbeuf	229
61	Saint Chamond	229
63	Mantes la Jolie	230
64	Rodez	231
64	Marmande	231
66	Vesoul	233
67	Givors	234
68	Riom	235
69	Rennes	236
69	Etampes	236
71	Dijon	238
71	Voiron	238
73	Aubenas	239
74	Châteaudun	240
75	Maubeuge	242
76	Boulogne / Mer	244
76	Orange	244
78	Fougères	245
79	La Roche sur Yon	246
80	Aurillac	250
80	Vierzon	250
80	Le Havre	250
80	Roanne	250
84	Guebwiller	253
85	Le Creusot	254
86	Mont de Marsan	257
86	Sarreguemines	257
88	Châtellerauld	260
88	Laval	260
90	Nevers	262
91	Tours	263
91	Montluçon	263
93	Bar le Duc	265
94	Castres	266
95	Saint-Germain-en-Laye	267
96	Bastia	270
97	Bédarieux	272
97	Longwy	272
99	Chalon / Saône	273
100	Béthune	278
100	Moulins	278
102	Chauny	280
102	Montauban	280
102	Auxerre	280
102	Sables d'Olonne	280
102	Saint Briec	280
107	Aix-les-bains	285
107	Compiègne	285
109	Bernay	286
110	Périgueux	288
111	Valence	289

112	Menton	290
113	Angoulême	291
114	Lisieux	292
115	Perpignan	295
116	Orléans	296
116	Louviers	296
118	Coutances	297
119	Limoges	301
120	Dreux	302
121	Thionville	303
122	Albi	304
123	Cherbourg	305
123	Lure	305
123	Fourmies	305
126	Nancy	306
127	Libourne	307
127	Saumur	307
127	Villefranche / Saône	307
130	Villeneuve-Saint-Georges	309
131	Poissy	310
131	Thonon Les Bains	310
133	Douai	311
133	Reims	311
135	Bourges	312
135	Cholet	312
137	Saint-Quentin	314
138	Roubaix	315
139	Epinal	316
140	Draguignan	322
140	La Tour du Pin	322
140	Annemasse	322
143	Albertville	323
143	Sète	323
145	Briançon	324
146	Bobigny	325
146	Blois	325
148	Tourcoing	326
149	Carcassonne	327
149	Morlaix	327
151	Toulon	328
152	Avignon	329
153	Arras	330
154	Tulle	332
154	Narbonne	332
156	Montbéliard	334
157	Paris	335
158	Meaux	336
159	Guéret	338
159	Le Mans	338
161	Lannoy	339
162	Auch	340
163	Bourgoin Jallieu	341
164	Avranches	342
164	Tarbes	342
166	Mulhouse	345
167	Charleville-Mézières	347
167	Saverne	347
167	Bayonne	347

170	Chartres	348
170	Lens	348
172	Halluin	350
173	Fréjus	352
174	Hazebrouck	354
174	Flers	354
176	Ajaccio	355
176	Bordeaux	355
178	Calais	357
179	Béziers	358
180	Vannes	360
181	Cannes	361
182	Grenoble	362
182	Colmar	362
	De 1 à 2 ans	
184	Caen	367
184	Abbeville	367
186	Bonneville	368
186	Rouen	368
188	Schiltigheim	371
188	Dinan	371
190	Sedan	372
191	Corbeil -Essonne	374
191	Clermont-Ferrand	374
193	Châteauroux	383
193	Montreuil / Mer	383
195	Martigues	386
196	Annecy	388
197	Argenteuil	389
198	Cergy Pontoise	394
199	Nantes	398
200	Digne Les Bains	399
201	Vienne	400
202	Evreux	403
203	Montpellier	407
204	Cahors	408
205	Carpentras	420
206	Alès	430
207	Lons-Le-Saunier	433
208	Nice	434
209	Beauvais	439
210	Besançon	440
211	Lorient	442
212	Pau	444
213	Lyon	450
214	La Rochelle	452
215	Saint Denis (Réunion)	457
216	Melun	460
217	Metz	463
218	Haguenu	469
218	Montmorency	469
218	Romans	469
218	Dole	469
222	Nîmes	474
223	Troyes	477
224	Grasse	488
225	Angers	489
226	Decazeville	502

227	Longjumeau	511
228	Strasbourg	522
229	Amiens	523
230	Toulouse	524
231	Valenciennes	548
232	Chambéry	550
233	Marseille	553
234	Boulogne Billancourt	557
235	Guingamp	580
236	Lille	584
237	Pointe-à-Pitre	586
238	Fontainebleau	589
239	Puy en Velay	602
240	Dunkerque	604
241	Brive	610
242	Nanterre	658
243	Armentières	703
244	Altkirch	726
	Plus de 2 ans	
245	Fort de France	743
246	Basse-Terre	768

## Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal

### Rapport de recherche avec le Ministère de la justice Sous direction de la statistique et de la documentation

Juin 2000

#### Rapport de fin d'étude : E Serverin directeur de recherche au CNRS

Le recours aux décisions des juridictions du fond comme source d'informations complémentaires sur l'activité des tribunaux est aujourd'hui de pratique courante avec des finalités souvent diverses.

L'enquête ici menée se situe dans une perspective contentieuse et vise à produire des connaissances sur les caractéristiques et les régularités des actions intentées devant les conseils de prud'hommes, en privilégiant la dimension économique de leur action.

L'objectif était double : opérer un contrôle des variables figurant dans le répertoire civil et apporter des informations inédites notamment sur les caractéristiques des parties à l'instance et sur les demandes.

Notre corpus d'observation a été constitué par les décisions dessaisissant la juridiction prud'homale et rendues par 248 conseils de prud'homme sur le mois de novembre 1996<sup>1</sup> soit un corpus de 7962 jugements au fond et 2110 ordonnances de référé.

L'ensemble de ces décisions a fait l'objet d'une analyse et d'une saisie sur tableur selon une grille de dépouillement comportant 23 variables.

Le rapport s'est tout d'abord intéressé à **l'anatomie des décisions prud'homales** par une exploitation à plat du fichier. Cette dernière a permis de confirmer des données connues par une exploitation des statistiques nationales et portant sur la section, la répartition, la comparution du défendeur, le ressort, la nature de l'affaire et le résultat de l'action en terme de rejet ou d'acceptation de la demande.

Cette même exploitation à plat a permis d'apporter des informations plus pointues sur le demandeur, le défendeur et le résultat de l'action. C'est ainsi que pour le demandeur, il a été apporté des informations nouvelles sur sa qualité, la nature du contrat de travail et l'ancienneté dans l'entreprise mais également sur ses prétentions tant au niveau de la valeur de la demande principale que de la valeur de l'ensemble de ses prétentions.

Le rapport s'est ensuite intéressé à une **recherche des données de nature à faire varier le résultat de l'action**. Le secteur professionnel, la nature de l'affaire, le type du contrat ou l'ancienneté du salarié ont ils une influence sur la distribution des rejets et les montants obtenus ?

**En conclusion**, il a été possible mettre en exergue 6 caractéristiques des décisions prud'homales

- Des décisions prud'homales qui se tertiarisent avec un net recul de la section industrie
- Une différence de structure entre les affaires traitées au fond et en référé
- Des contentieux très disputés dans les décisions au fond avec un taux de comparution des défendeurs de 87% et une solide assistance par des professionnels du droit tant en défense qu'en demande.

<sup>1</sup> 23 Conseils de prud'homme n'ont pas répondu soit un perte de 8% sur le mois de référence par comparaison avec les statistiques nationales

- Des litiges à forte valeur économique avec une faible proportion d'aides juridictionnelles, 70% de décisions rendues à charge d'appel et une moyenne de la demande principale de 78000f
- Des résultats mitigés en terme de gains avec notamment 33% des demandes totalement rejetées
- Une influence de la section, de la nature des affaires et de l'ancienneté dans le résultat de l'action. C'est ainsi que les demandes de salaires formées dans le cadre des procédures collectives connaissent un taux de réussite exceptionnel ( 83%)