

What could explain differences in decision-making across French labor courts?

Thomas Breda

Esther Bianco-Chevrot

Claudine Desrieux

Romain Espinosa

What could explain differences in decision-making across French labor courts?

Thomas Breda¹, Esther Bianco-Chevrot², Claudine Desrieux³, Romain Espinosa⁴

Abstract: Uncertainty about the outcome of labor court proceedings is often singled out as a possible factor dissuading new hires. This uncertainty would be caused by the fact that similar cases brought before the labor courts would be judged very differently from one case to another, or from one jurisdiction to another. After having recalled the historical objective of the French labor courts, their mode of operation and their recent evolutions, we show that the decisions taken in those courts do indeed vary strongly from one jurisdiction to another. The source of this variability remains however uncertain: it can reflect both the arbitrariness of labor court justice and the fact that cases judged by different jurisdictions are of different types and seriousness. This article is finally based on the work of Desrieux and Espinosa to show that jurisdictions in which the judges elected by the employees belong to more campaigning unions do not take decisions that are more favorable to workers than other jurisdictions. This result makes it possible to rule out a possible source of bias that could have explained differences across jurisdictions in the share of cases judged in favor of workers.

Keywords: Labor courts, differences in decision-making, impartiality of justice.

Les conseils des prud'hommes : fonctionnement et variabilité des décisions

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

Mots-clefs : Prud'hommes, disparité des décisions, impartialité de la justice.

¹Paris School of Economics- CNRS

²Université de Copenhague

³Centre de recherches en Economie et Droit, Université Paris II Panthéon-Assas

⁴Centre de recherches en Economie et Droit, Université Paris II Panthéon-Assas

Introduction

Les conseils de prud'hommes sont aujourd'hui questionnés quant à leur capacité à réguler les conflits entre employeurs et employés dans le monde du travail contemporain. A la fois pointés du doigt par l'administration judiciaire et par les milieux économiques, ils sont critiqués par les premiers pour leur manque d'efficacité et leurs temps de procédure élevés, et dénoncés par les seconds comme un frein à l'embauche.

Dans un contexte économique où les pouvoirs publics cherchent à mener une réforme dans le sens de la flexibilisation du marché de l'emploi, se pose en particulier la question du rôle dissuasif de l'institution prud'homale pour le recrutement de travailleurs en contrat à durée indéterminée. C'est notamment l'incertitude autour de l'issue des procédures qui est pointée du doigt comme un frein possible à l'embauche : pour nombre d'observateurs, les décisions rendues aux prud'hommes seraient largement aléatoires, voire partiales, et généreraient ainsi des risques inutiles autour de la rupture du contrat de travail¹.

Cet article tente d'apporter un éclairage sur ces dysfonctionnements supposés en mobilisant, d'une part, des statistiques descriptives simples à partir de données par juridiction rendues disponibles par le Ministère de la Justice et, d'autre part, les résultats de travaux de recherche récents. Nous commençons par présenter le fonctionnement des prud'hommes et leurs évolutions récentes. Nous décrivons ensuite la variabilité des décisions rendues par les 207 différentes juridictions prud'homales françaises sur la période 2004-2014. Si cette analyse suggère de fortes différences entre certaines juridictions, elle ne permet pas de conclure sur l'origine de ces différences, qui peuvent tout autant être liées à des différences entre les cas portés devant les différentes juridictions qu'à des différences dans la façon dont ces juridictions rendent la justice. Pour contourner ce problème, nous tentons d'examiner si certaines caractéristiques structurelles des juridictions (taille, niveau de chômage dans la région) affectent les décisions rendues, alors qu'on pourrait considérer qu'elles devraient être sans effets. Nous examinons en particulier si l'appartenance syndicale des juges élus par les salariés influence les décisions rendues par les différentes juridictions.

¹ Voir par exemple la tribune « Le projet de loi El Khomri représente une avancée pour les plus fragiles » publiée par un collectif d'économistes (*Le Monde*, 04 Mars 2016).

1. Fonctionnement des conseils de prud'hommes

Les affaires peuvent être présentées devant les conseils de prud'hommes selon une procédure dite « *au fond* », qui concerne 80% des affaires, ou bien « *en référé* », qui en concerne 20% (Figure 1). Les demandes présentant un caractère urgent, et dont la résolution peut se faire simplement, sont susceptibles d'être concernées par la procédure « en référé ». La décision rendue, appelée « ordonnance », est décidée par un conseiller du collège employeur et un du collège salarié. Elle a un caractère immédiatement exécutoire, mais est cependant révocable, au sens où elle peut être remise en question au cours d'une procédure au fond ultérieure, si l'une des parties le réclame². La formation de référé peut également renvoyer cette demande directement au bureau de jugement s'il lui apparaît que la demande formée excède ses pouvoirs³.

Les demandes traitées « au fond » comportent d'une à trois étapes : elles sont d'abord présentées devant le bureau de conciliation, puis devant le bureau de jugement lorsque la conciliation a échoué, et enfin devant une audience de départage pour les cas non tranchés en bureau de jugement (Figure 1).

La conciliation des parties est l'objectif historique et principal des conseillers prud'homaux⁴. A l'exception d'une minorité de cas spécifiques qui font l'objet d'une procédure extraordinaire, les affaires saisies « au fond » sont d'abord introduites devant le bureau de conciliation. Il est composé de deux conseillers, l'un élu par le collège employeur et l'autre par le collège employé. Ils ont pour objectif de trouver un accord entre les parties, qui prévoit en général le versement au salarié d'une indemnité forfaitaire. Jusqu'à la Loi du 6 août 2015 (dite loi Macron), les parties étaient entendues ensemble par les conseillers, mais elles peuvent désormais être entendues séparément et de façon confidentielle⁵. Entre 2004 et 2014, ce sont 9 affaires sur 100 en moyenne qui se résolvent en conciliation. Si la conciliation échoue, les conseillers peuvent alors renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement : d'après nos calculs à partir des statistiques fournies par le ministère de la justice, c'est le cas pour 52% des affaires entendues en conciliation. Ils ont également l'option de

² <http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/le-refere-judicaire-une-reponse-de-la-justice-face-a-lurgence-20366.html>

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018507322&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20050119>

⁴ B. Munoz-Perez, E. Serverin, « Le sort des demandes prud'homales en 2004 », Infostat Justice n°87, 2004

⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1052>

renvoyer l'affaire directement en formation de départage, mais dans la pratique, moins de 0,01% des affaires passent directement du bureau de conciliation au départage.

Cette première étape est également celle où s'opère un tri des demandes. En effet, 39% des affaires ne se terminent pas par une conciliation mais ne font pas pour autant l'objet d'un « jugement au principal »⁶. En moyenne, 3% des affaires sont déclarées caduques : cet acte sanctionne le défaut de comparution du demandeur. Le bureau de conciliation peut également décider de la radiation de l'affaire (14% en moyenne) pour sanctionner le manque de diligence de la partie plaignante, ou bien de sa jonction à d'autres affaires liées aux mêmes parties et considérées similaires (8% en moyenne). Ces affaires sont alors réintroduites ensemble devant le conseil. Enfin, en moyenne, 10% des demandeurs se désistent d'eux-mêmes, ce qui rend impossible toute poursuite ultérieure sur les mêmes motifs. En pratique, les cas de caducité ou de désistement peuvent refléter la conclusion d'un accord entre les parties en dehors des tribunaux plutôt qu'un abandon réel de la plainte initiale.

Suite à la prononciation d'une radiation ou d'une caducité, la réitération de la demande reste possible. La fréquence des retours varie d'un acte à l'autre. En 2004, 27,8% des demandes saisies « au fond » et radiées ont donné lieu à une réinscription⁷.

Le bureau de jugement, comme le bureau de conciliation, doit respecter le principe de paritarisme : l'égalité entre les nombres de conseillers issus du collège employeurs et du collège salariés doit être assurée. La formation doit rassembler au minimum quatre conseillers mais peut être plus grande. En pratique, 87% des affaires aboutissent à une décision en faveur d'une partie. 72% de ces décisions rendues sont favorables à la partie plaignante (un salarié plutôt qu'un employeur dans 95% des cas⁸) et acceptent alors totalement ou partiellement les demandes formulées.

En cas de partage des voix exprimées en bureau de jugement, l'affaire est renvoyée à une audience de départage. La formation est alors théoriquement composée des mêmes conseillers qu'en audience de jugement⁹, et d'un juge professionnel – le juge départiteur – siégeant normalement au tribunal d'instance. Il tranche la décision en apportant sa voix. En effet, le nombre impair de voix prononcées (généralement par quatre conseillers et le juge

⁶ B. Munoz-Perez, E. Serverin, « Le sort des demandes prud'homales en 2004 », Infostat Justice n°87, 2004

⁷ B. Munoz-Perez, E. Serverin, « Le sort des demandes prud'homales en 2004 », Infostat Justice n°87, 2004

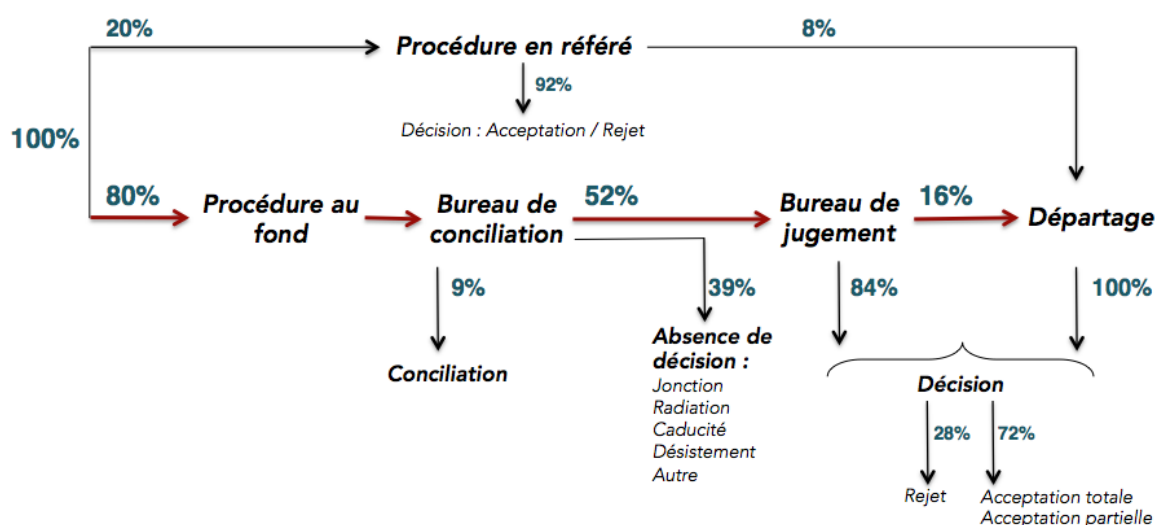
⁸ M. Guillonnet, E. Serverin, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, n°135, 2015

⁹ En pratique les juges sont parfois absents au bureau de jugement et remplacés lorsqu'ils sont indisponibles.

départiteur) permet toujours d'aboutir à une majorité¹⁰. Cette dernière procédure concerne 16% des affaires entendues au bureau de jugement et 7% des affaires jugées au fond.

Chaque étape supplémentaire franchie dans le processus rallonge la durée de traitement de l'affaire. Ainsi, une affaire qui se termine au bureau de conciliation (par une conciliation ou non) dure en moyenne environ 8,4 mois. Cette durée moyenne est de l'ordre de 13,8 mois pour une affaire qui se termine en bureau de jugement, et 21 mois pour une affaire nécessitant l'intervention du juge départiteur¹¹.

Figure 1 : Fonctionnement des conseils des prud'hommes



Note : Taux établis sur l'ensemble des conseils sur la période 2004-2014. La base d'affaires considérée n'inclut pas la minorité d'affaires faisant l'objet d'une procédure extraordinaire, non disponibles dans les données. Cela peut induire un coefficient de conciliation légèrement biaisé à la baisse.

Lecture : chaque pourcentage est calculé par rapport au nombre d'affaires présentées devant l'instance précédente. *Exemple :* 52% des affaires présentées devant le bureau de conciliation sont ensuite portées devant le bureau de jugement.

Source : 1 <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>

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

La durée de traitement des affaires augmente, la conciliation des parties est de moins en moins fréquente, tandis que le recours au départage augmente également.

L'augmentation des délais de traitement des affaires concentre les critiques des acteurs prud'homaux : demandeurs, conseillers, et personnel administratif se plaignent de

¹⁰ <http://www.juritravail.com/Actualite/saisine-juridictions-civiles/Id/142051>

¹¹ Estimations des auteurs à partir de méthodes d'interpolation basées sur les durées moyennes des affaires portées devant les différents conseils.

durées qu'ils jugent excessives¹². Pour le personnel judiciaire, cette augmentation reflète une baisse de moyens et une pression au travail accrue. Pour les demandeurs, le coût d'opportunité des procédures est un frein lors de la recherche d'un nouvel emploi. En effet, si on observe une durée moyenne de résolution pour l'ensemble des affaires (tous parcours confondus) de 9,5 mois pour les années 1989, 1990 et 1991¹³, selon nos données, cette durée atteignait un peu plus de 10 mois en 2004, et 13 mois en 2014, représentant un allongement de 30% en dix ans.

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

<i>Année</i>	<i>Durée des affaires (mois)</i>	<i>Nombre moyen d'affaires terminées par juridiction</i>	<i>Taux de conciliation (%)</i>	<i>Taux de décisions rendues en bureau de jugement (%)</i>	<i>Taux d'acceptation en cas de décision (%)</i>	<i>Taux de départage suite au passage par le bureau de jugement (%)</i>
2004	10.1	1563	11.04	38.86	71.79	16.20
2005	10.1	1502	10.75	38.38	72.29	15.45
2006	10.2	1494	10.61	38.21	71.75	14.48
2007	10.3	1448.	10.71	39.24	71.73	14.66
2008	11.1	1867	9.55	36.68	72.31	17,07
2009	11.0	1831	10.04	40.22	73.66	16.80
2010	11.6	1957	8.32	39.66	72.53	15.63
2011	12.2	1954	8.09	39.77	73.09	17.71
2012	12.7	1788	7.75	37.32	72.66	15,92
2013	12.8	1755	7.47	37.02	72.33	17,86
2014	13.0	1792	7.08	38.88	72.44	17,15

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

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

Créée dans le cadre de la culture d'entreprise « paternaliste » du XIX^{ème} siècle, l'institution prud'homale est « chargée de veiller sur la famille industrielle », non pas par l'exercice de l'autorité mais plutôt en régulant les conflits par le dialogue et l'entente. L'institution tire sa nouveauté du fait qu'elle propose une justice de « pairs », dans un

¹² A Lacabarats, « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^{ème} siècle »

¹³ E. Serverin, F. Vennin, « Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision : la départition prud'homale, 1995 »

contexte de défiance envers les pouvoirs judiciaires.¹⁴ En effet, les conseillers sont élus parmi des professionnels issus de la même famille de métiers, conscients des réalités économiques et donc plus à même de parvenir à une conciliation des parties. Durant le XIX^{ème} siècle et la première partie du XX^{ème}, la grande majorité des affaires était résolue en conciliation¹⁵. Aujourd'hui, la mission de conciliation reste le premier objectif des conseillers, puisque, sauf pour certains cas spécifiques, la recherche d'un terrain d'entente est obligatoire avant le passage de l'affaire en bureau de jugement.

Depuis les années 1970, différents auteurs pointent un glissement de l'institution prud'homale : le lieu de discussions se transforme peu à peu en « lieu de procès, au sens judiciaire du terme ¹⁶ ». Nos données confirment la poursuite de cette tendance entre 2004 et 2014 : la part des affaires aboutissant à une décision (hors référé et hors dispenses) en conciliation est en effet passée de 11% à 7%, soit une baisse relative de près de 40%.

La représentation paritaire aux conseils des prud'hommes a été rendue obligatoire en 1848, rendant possible le phénomène de partage des voix lors du délibéré (chaque voix ayant exactement le même poids dans la décision finale). L'article 1 de la loi de 1905 y apporte une solution en consacrant l'intervention du juge départiteur¹⁷. Aujourd'hui, un taux de recours au départage élevé est souvent perçu par les observateurs comme l'indicateur du dysfonctionnement d'une juridiction : manque de formation des conseillers ou bien crispation des positions entre collègue employeur et collègue employé par exemple. Cependant ce chiffre peut aussi témoigner d'une justice fiable, qui dépasse le jugement des pairs lorsque c'est nécessaire. Dans ce contexte, l'observation du taux de départage concentre l'attention des chercheurs. Ainsi, Evelyne Serverin¹⁸ relève que le pourcentage d'affaires terminées en départition, toujours calculé par rapport à l'ensemble des affaires introduites devant le bureau de jugement, oscillait entre 8,5 et 10% entre les années 1989 et 1992. En retenant la même définition du taux de départition, nous trouvons une tendance à la baisse, puis à la hausse de ce taux entre 2004 et 2014. Atteignant 16% en 2004, il diminue de 1,5 points de pourcentage

¹⁴ C. Lemerrier, « Juges du commerce et conseillers prud'hommes face à l'ordre judiciaire (1800- 1880). La constitution de frontières judiciaires.

¹⁵ H. Michel, L. Willemez, « Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique », Mission de recherche Droit et Justice, 2007

¹⁶ H. Michel, L. Willemez, « Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique », Mission de recherche Droit et Justice, 2007

¹⁷ Article 1 de la loi du 15/07/1905 : « Les délibérations en bureau de jugement sont pris à la majorité des membres présents. En cas de partage, l'affaire est renvoyée dans les plus brefs délais devant le bureau de jugement présidé par le juge de paix ou son suppléant »

¹⁸ E. Serverin, F. Vennin, Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision : la départition prud'homale, 1995

pour atteindre 14% en 2007, année à partir de laquelle il remonte par oscillations, pour parvenir à 17 % en 2014.

Evolution des affaires portées aux prud'hommes

Les évolutions constatées peuvent être expliquées par des faits liés au fonctionnement interne des juridictions, mais également par un changement de nature des demandes introduites en conseil de prud'hommes. En effet, si la composition des décisions rendues a changé depuis 2004, il en va de même pour les caractéristiques des affaires.

Depuis les années 1990, la part des demandes liées à la rupture du contrat de travail a connu une croissance très rapide : ce motif faisait l'objet de 5 demandes sur 10 en 1990, 6 sur 10 en 2002¹⁹ et 9 sur 10 en 2013. C'est notamment le licenciement pour motif personnel qui est devenu la cause prépondérante des contestations. En 2013, 76% des affaires se concentraient sur la contestation du licenciement pour motif personnel, contre 66% en 2004. La contestation du licenciement pour motif économique représente moins de 2% de la totalité des affaires saisies devant les conseils de prud'hommes²⁰, tout comme les autres types de demandes, telles que le paiement d'indemnités ou de salaires, qui représentent également aujourd'hui moins de 2% des affaires²¹, contre 30% en 2002²².

On peut également noter que le contentieux prud'homal concerne très majoritairement la rupture de contrats à durée indéterminée : c'est ce type de contrat qui était en cause dans 93% des demandes formées en 2013²³. L'implication croissante des demandeurs se retrouve également dans l'évolution de la part d'affaires déclarées caduques : cette part a connu une diminution continue, de 4% à 2% entre 2004 et 2014.

De nature contentieuse, ces demandes sont également formées par des salariés de plus en plus âgés : la part des demandeurs de plus de 50 ans est passée de 21% à 34% entre 2004 et 2013, tandis que celle des moins de 30 ans a diminué de 24 à 15%²⁴.

¹⁹ L. De Maillard Taillefer, O. Timbart, « Les affaires prud'homales en 2007 » Infostat Justice n°105, 2007

²⁰ Guillonnet, E Serverin, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, n°135, 2015

²¹ Guillonnet, E Serverin, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, n°135, 2015

²² L. De Maillard Taillefer, O. Timbart, « Les affaires prud'homales en 2007 » Infostat Justice n°105, 2007

²³ Etude d'impact du Projet de Loi pour la Croissance et l'Activité, 2014

²⁴ Guillonnet, E Serverin, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, n°135, 2015

Des affaires plus longues du fait d'un dysfonctionnement accru des conseils ?

Une analyse économétrique par juridiction montre que seulement 40% de la hausse de la durée des affaires est expliquée par les évolutions concomitantes des taux de conciliation et de départition. En neutralisant les effets de l'augmentation des affaires non conciliées et portées en départage, on observe en effet toujours une hausse de la durée des affaires de presque 2 mois entre 2004 et 2014.

En complément de cette analyse, une simple étude économétrique à partir des données fournies par le ministère de la Justice entre 2004 et 2012 permet d'éclairer les déterminants de la durée des cas traités à partir de différents facteurs.²⁵ Cette analyse fait apparaître que cette durée est d'autant plus courte que « la charge » reposant sur chaque conseiller prud'homal (i.e. le nombre de nouveaux cas déposés par conseiller prud'homal au sein de chaque cour) est forte. On peut y voir un effet de pression sur chaque conseiller afin d'éviter un accroissement trop important du stock de cas enregistrés (en attente de décision). Par ailleurs, de manière logique, un fort taux de conciliation diminue la durée moyenne de traitement de l'ensemble des cas traités par une cour, alors qu'un taux élevé de départage l'augmente. Notons également que plus la densité de population dans le département où se trouve la cour est forte, plus la durée moyenne de traitement des cas est élevée. Ceci peut s'interpréter comme un taux d'activité plus grand de la cour créant un effet de stock. Enfin, un taux de chômage élevé est associé à une durée moyenne de traitement plus longue : dans les zones où les relations d'emplois sont moins nombreuses, il se peut que le nombre de cas portés dans les conseils de prud'hommes soit plus important, et donc le temps d'attente pour avoir une décision plus long.

Ces résultats font écho à l'article d'Espinosa, Desrieux et Wan (2015)²⁶ sur la réforme Dati de 2008. Cette réforme²⁷ a réduit d'environ 20% le nombre de conseils de prud'hommes sur

²⁵ Les facteurs (variables explicatives) considérés sont le taux de conciliation, le taux de départage, la population totale, la population en âge de travailler, le taux de chômage (au niveau de la zone d'emploi), le PIB régional, un ratio décrivant le nombre de nouveaux cas par conseiller prud'homal dans chaque cour, et enfin la part des sièges détenus par des conseillers affiliés aux syndicats non-réformistes.

²⁶ Espinosa, Desrieux, Wan (2015), « Fewer Courts, less Justice? Evidence from the 2008 French Reform of labor Courts », *European Journal of Law and Economics*.

²⁷ La mise en place de cette réforme a eu lieu par le décret n°2008-514 du 29 mai 2008. Elle a été appliquée à partir du 1^{er} janvier 2009.

le territoire français (passant de 271 à 210 conseils).²⁸ Les affaires dépendant de chaque conseil supprimé ont été transférées à un et un seul autre conseil clairement identifié. Ainsi, on peut distinguer trois catégories de conseils après la réforme : (i) les conseils supprimés, (ii) les conseils « receveurs » dont la zone de compétence s’est élargie car ils prennent en charge les cas attribués auparavant à un conseil supprimé, et (iii) les conseils « non-affectés » car non-supprimés et ne récupérant aucun cas des conseils supprimés.²⁹ Il apparaît que la réforme n’a pas conduit à une hausse significative de la durée moyenne de traitement des cas au niveau national. Ceci peut s’expliquer par le maintien des effectifs : les conseillers prud’hommes et la majorité du personnel administratif des conseils supprimés ont été transférés vers les conseils « receveurs ». Cependant, une analyse des effets locaux tempère cette conclusion. Plus un conseil « receveur » est à une distance proche d’un conseil supprimé, plus la durée moyenne de traitement des cas dans ce conseil receveur s’est accrue suite à la réforme. Le report des cas vers ces conseils a probablement été facilité par cet effet de proximité, ce qui a pu créer un effet d’encombrement. Enfin, plus le nombre de cas transférés des conseils supprimés vers les conseils receveurs est grand, plus la durée moyenne de traitement augmente, et ceci de façon encore plus marquée deux à trois ans après la réforme (2011 et 2012).³⁰ On constate donc que le nombre de conseils, leur répartition géographique et le nombre de nouveaux cas déposés dans chacun de ces conseils sont des déterminants de la durée moyenne de traitement des cas.

3. Variabilité des décisions entre juridiction : arbitraire juridique ou différence des cas portés ?

Sur les 210 juridictions existant en 2014, la durée de traitement des affaires varie de moins d’un mois à presque 40 mois selon les juridictions et les années (Figure 2). Le ratio moyen entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile montre que les affaires appartenant au dernier décile de la distribution durent en moyenne 2,16 fois plus longtemps que celles appartenant au premier décile. On observe une moyenne d’un peu plus de 11 mois, et une médiane de 10,6 mois.

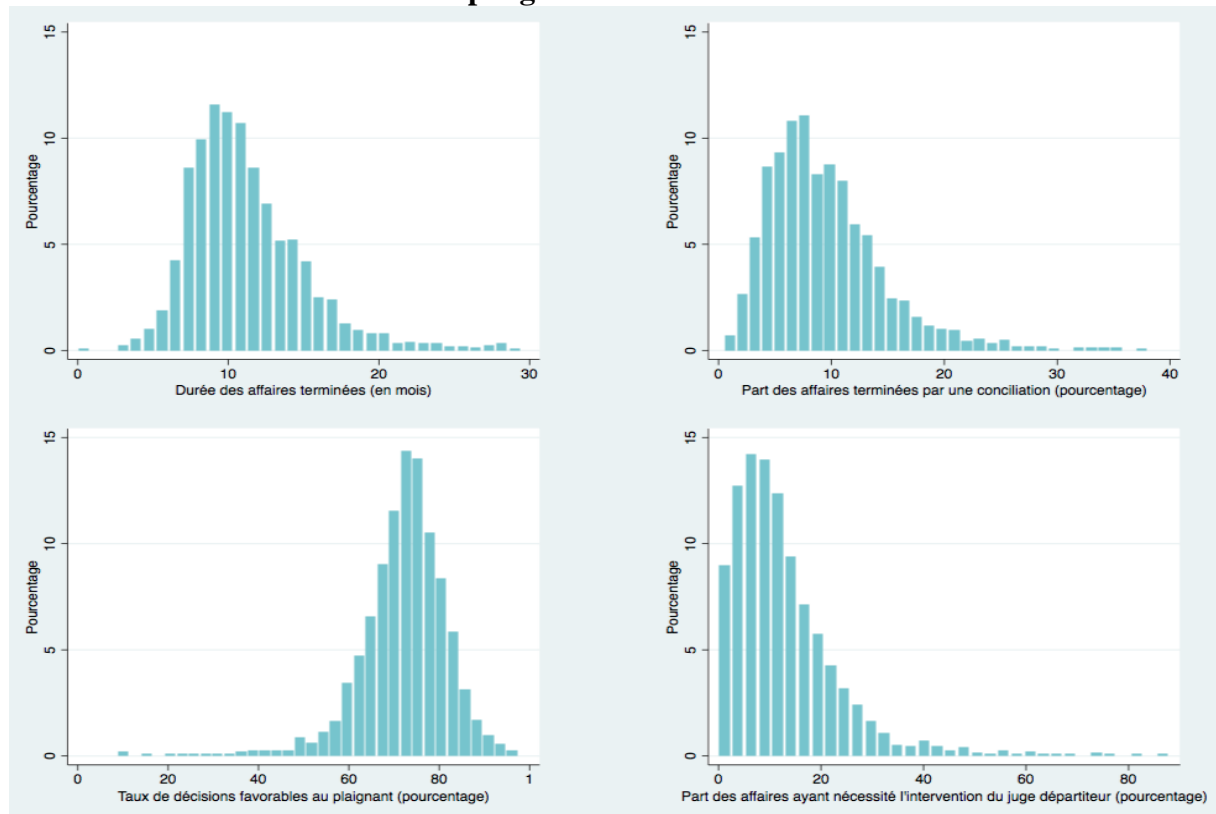
²⁸ Soixante-deux conseils ont été supprimés et un a été créé portant à 210 le nombre total de conseils de prud’hommes après la réforme. La volonté gouvernementale était alors de conserver au moins un conseil par département, et de supprimer les conseils traitant un faible nombre de cas.

²⁹ Les affaires d’un conseil supprimé ne sont transférées que vers un seul conseil receveur. Rappelons que les justiciables ne peuvent pas choisir le conseil de prud’hommes qu’ils souhaitent, mais sont affectées à tel ou tel conseil selon le lieu d’exercice du salarié ou du siège social de l’entreprise.

³⁰ L’étude s’appuie sur des stratégies économétriques fondées sur des contrefactuels et des estimations 3SLS pour tenir compte de l’interaction entre la durée des cas et le nombre de nouveaux cas déposés dans chaque conseil (ces deux facteurs s’influençant mutuellement).

Pour les juridictions ayant des durées de traitement inférieures à la médiane, les observations se concentrent très majoritairement autour de durées supérieures à 7 mois. Enfin, un quart des observations ont des durées supérieures à 13 mois, et 5% présentent des durées très longues, supérieures à 18 mois.

Figure 2: Distribution des juridictions sur les onze années observées, selon a) la durée moyenne des affaires terminées, b) le taux de conciliation, c) le taux de départition, et d) le taux de décisions favorables au plaignant



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

La variabilité entre juridiction en termes de taux de conciliation semble relativement élevée. Le taux de conciliation varie ainsi de moins de 1% à presque 40% selon les observations, avec une moyenne de 9%. Il est inférieur à 8% pour la moitié des observations. Au sein de cette première moitié, la majorité des juridictions (plus de 80%) ont un taux de conciliation supérieur à 4%. Les taux de conciliation élevés (supérieurs à 15%), s'observent à partir du dernier décile, soit seulement pour 10% des observations. Enfin, la juridiction située au 9ème décile de la distribution présente un taux de conciliation moyen plus de trois fois supérieur à la juridiction située au 1er décile de la distribution.

La variabilité globale du taux de décisions favorables au plaignant est moins forte que celle de la durée des affaires et du taux de conciliation : en effet, le ratio moyen $d9/d1$ est de 1,34. Les affaires portées devant le bureau de jugement ont en moyenne 72% de chance d'être résolues par une décision favorable au plaignant. Ce chiffre varie de 8 à 97% selon les années et les juridictions, avec une très forte concentration autour de la moyenne : 80% des observations présentent des taux allant de 60 à 80%. Cependant, le groupe des observations inférieures au premier décile (60%) révèle que les taux les plus bas sont très variables, allant de 8 à 60%.

Le ratio $d9/d1$ pour la distribution des taux de départition est proche de 9, révélant une forte variabilité entre juridictions pour cette variable. Compris entre moins de 1% à 80% selon les observations, le taux de départition est également distribué le long d'un intervalle plus large que le taux de conciliation. Cependant, on remarque une forte concentration des observations autour de la moyenne, qui se situe autour de 13%. Plus de la moitié des observations présentent un taux inférieur à cette moyenne, puisque la médiane est atteinte pour un taux de 10,5%. Par ailleurs, plus de 50% des informations sont comprises entre des taux de 5 et 16%. Cependant, la queue de la distribution est particulièrement longue pour le taux de départition : les observations contenues dans le dernier quartile présentent des taux allant de 16 à 80%.

Evolution de la variabilité sur la période 2004-2014

Entre 2004 et 2014, le ratio entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile ($d9/d1$) de la distribution des durées des affaires passe de 2,3 à 2,16, indiquant une légère baisse de la variabilité des durées entre juridiction (Tableau 2). A l'inverse, les variabilités des taux de conciliation et d'acceptation des demandes telle que mesurée par $d9/d1$ augmentent sur la même période, tandis que la variabilité du taux de départage tend à baisser d'abord avant de remonter fortement en 2014.

Variations intra et inter-juridictions

L'introduction d'effets fixes dans l'analyse économétrique de la durée des affaires et des décisions rendues permet de distinguer dans quelle mesure la variabilité observée relève

de variations importantes au cours du temps, ou bien de différences importantes d'une juridiction à l'autre. Il apparaît dans notre analyse que pour chaque variable – durée des affaires, taux de conciliation, taux de décisions favorables au plaignant et taux de départition – la variation observée semble pouvoir être expliquée à plus de 30% par les caractéristiques des juridictions. Ce pouvoir explicatif tombe à 34% pour le taux de décisions favorables au plaignant, mais atteint 64% en ce qui concerne la durée des affaires. À l'inverse, nos analyses montrent que la variation au cours du temps explique moins de 1% de la variabilité observée des taux de décisions favorables au plaignant et de départition, et de 7 à 8 % pour la durée des affaires et le taux de conciliation. Au total, ces statistiques suggèrent des différences structurelles importantes entre juridictions, qui peuvent s'expliquer soit par des différences entre les affaires qu'elles traitent, soit par des différences dans la façon dont elles s'organisent et rendent la justice.

Tableau 2: Ratio entre le 9ème décile et le 1er décile de la distribution de différents indicateurs de fonctionnement des juridictions prud'homales

<i>Année</i>	<i>Durée des affaires</i>	<i>Taux de conciliation</i>	<i>Taux d'acceptation en cas de décision</i>	<i>Taux de départage suite au passage par le bureau de jugement</i>
2004	2.3	3.61	1.33	10.43
2005	2.1	3.34	1.33	10.67
2006	2.19	3.54	1.34	9.06
2007	2.12	3.77	1.37	8.53
2008	1.95	3.43	1.34	7.47
2009	2.03	3.07	1.27	7.58
2010	2.23	3.2	1.33	8.50
2011	2.12	3.45	1.36	6.31
2012	2.19	3.99	1.33	6.18
2013	2.35	3.92	1.41	9.73
2014	2.16	3.98	1.39	10.34

Note : Ratios établis par année, sur l'ensemble des juridictions observées l'année considérée.

Lecture : En 2004, la durée des affaires est 2,3 fois plus longue dans la juridiction située au 9ème décile de la distribution des durées que la juridiction située au 1er décile.

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

La composition des conseils (c'est-à-dire la proportion de conseillers issus des syndicats réformistes et non-réformistes) influence-t-elle l'issue des litiges (conciliation, décision, taux

de départage) ? Avec des données relatives à chaque litige traité dans les conseils de prud'hommes entre 1998 et 2012³¹, Desrieux et Espinosa (2016)³² suivent la trajectoire de chaque cas (réussite ou échec de la conciliation, abandon de la plainte, jugement, départage, etc...) et tentent d'expliquer l'issue finale des litiges par différents facteurs dont la composition des conseils (plus précisément, par la proportion de conseillers appartenant à des syndicats non-réformistes (CGT ou FO) présents dans chaque conseil).³³ A partir de deux méthodes différentes permettant de neutraliser les différences entre les cas portés devant les différentes juridictions prud'homales, ils montrent que la composition des conseils n'a pas d'influence sur la décision d'accepter ou de rejeter un cas (en bureau de jugement ou en formation de départage). Une forte présence de la CGT (au détriment de la CFDT par exemple) parmi les conseillers représentants des salariés n'induit donc pas des taux de victoire des salariés plus grands. Cependant, la composition des conseils n'est pas totalement neutre pour autant. On constate que les taux de conciliation, d'abandon des cas et de départage sont significativement plus élevés dans les conseils à majorité non-réformiste. Les preuves empiriques mises en avant par Desrieux et Espinosa (2016) suggèrent que ces conseils ont davantage recours au départage, ce qui crée des durées de traitement des litiges plus longues. Les parties semblent anticiper ce phénomène en négociant davantage en amont dans ces conseils (en phase de conciliation ou en dehors du conseil) d'où des taux de conciliation et d'abandon des cas plus élevés. La négociation est facilitée pour des cas où l'issue est facilement identifiable (en faveur ou défaveur du salarié). Ce sont donc des cas en moyenne plus complexes qui arrivent en bureau de jugement dans ces conseils à majorité non-réformiste, expliquant ainsi le taux de départage plus important.

Conclusion

Cet article propose une introduction au fonctionnement complexe des conseils de prud'hommes.

³¹ Données du ministère de la Justice, obtenue par l'intermédiaire du CASD (centre d'accès sécurisé à distance). L'étude se concentre sur les cas déposés par des salariés, non-joints et pour lesquels la conciliation est obligatoire, ce qui diminue l'hétérogénéité inobservée par rapport aux analyses précédentes. La base comporte ainsi plus de 1 300 000 cas.

³² Desrieux C. et Espinosa R., 2016, « Case selection and self-fulfilling anticipations », Document de travail.

³³ Plusieurs techniques sont proposées dans Desrieux et Espinosa (2016) pour mesurer la composition des conseils : calculs simples de proportion, ou points idéaux. Les résultats sont obtenus en contrôlant pour de nombreuses caractéristiques des cas (représentation des parties (avocat, délégué syndical), sexe des juges, effets fixes par section de chaque conseil, effets fixes d'année, indicateurs macroéconomiques environnant la cour (PIB, taux de chômage)).

Il montre que le temps nécessaire à juger une affaire aux prud'hommes a augmenté de près de 30% sur la période 2004-2014. 40% de cette forte hausse est expliquée par une baisse des taux de conciliation et une hausse des cas portés en départage, induisant mécaniquement des procédures plus longues. Ces recours plus importants au départage et plus faibles à la conciliation pourraient être dus au changement de nature des cas portés, qui seraient devenus plus difficiles à juger. Des facteurs internes aux prud'hommes (moyens, efficacité, etc.) pourraient expliquer une partie significative de la hausse sans que l'on puisse le démontrer. Finalement, en réduisant fortement le nombre de juridictions et en redessinant leurs périmètres d'action, la réforme Dati a induit une forte réallocation des cas et des moyens sur l'ensemble du territoire, sans pour autant accroître fortement le temps moyen des procédures.

Nous observons ensuite une très forte variabilité des décisions rendues entre juridictions. Cependant il n'est pas possible de conclure si cette variabilité reflète des différences entre les cas portés devant ces juridictions, ou de réelles différences de jugement qui seraient alors le signe du caractère en partie arbitraire voire partial de la justice prud'homale. Cette question est uniquement discutée à travers un exemple : celui de l'appartenance syndicale des juges salariés. D'après les travaux de Desrieux et Espinosa (2016), celle-ci ne génère aucune différence dans les décisions rendues. Ce résultat ne permet bien sûr pas de conclure qu'il n'y a jamais d'arbitraire aux prud'hommes mais il permet d'écarter une source d'arbitraire ou de partialité parmi les plus évidentes.