



JUSTICE CIVILE ET COMMERCIALE

4 | LE CONTENTIEUX DU TRAVAIL

4.1 LES AFFAIRES PRUD'HOMALES

En 2016, les conseils de prud'hommes (CPH) ont été saisis de 148 200 demandes au fond ou en référé, soit un volume en retrait de près de 20 % par rapport à 2015. Cette baisse importante des affaires nouvelles doit être mise en relation avec le recours de plus en plus fréquent à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui réduit fortement la probabilité de saisir la juridiction prud'homale, et la réforme du CPH du 6 août 2015. La quasi-totalité de ces recours ont été introduits par un salarié « ordinaire » (96 %), les autres saisines étant le fait des salariés dans des procédures collectives, des employeurs, des apprentis et des salariés protégés. Quasiment toutes les demandes ont fortement diminué entre 2015 et 2016, qu'elles émanent des salariés ou non.

Dans 94 % des affaires, la demande est liée à la rupture du contrat de travail, et huit fois sur dix le litige porte à titre principal sur la contestation du motif personnel de la rupture du contrat de travail. Les contestations de licenciement pour motifs économiques sont rares (1,1 % des litiges).

Près de deux demandeurs sur cinq travaillent dans l'industrie et plus d'un sur cinq dans le secteur commercial. Trois sur cinq sont des hommes. L'âge moyen est de 39 ans et 27 % des salariés ont plus de 50 ans.

En 2016, 172 400 décisions ont été prononcées. La moitié des demandes prud'homales (soit 89 900) aboutissent à une décision statuant sur la demande et un peu moins d'une demande sur dix (soit 13 400) se termine sans jugement après accord des parties. La diminution du nombre de décisions en 2016 (- 5,4 %) s'explique en grande partie par celle du nombre de décisions ne tranchant pas le litige (- 11,7 %). Lorsque les juges tranchent le fond du litige, ils accueillent favorablement la demande dans près de 70 % des cas, la part des acceptations partielles dominant largement.

En 2016, 7 % des décisions sont rendues par le bureau de conciliation dans un délai moyen inférieur à 3 mois, 69 % par le bureau de jugement en près de 17 mois et enfin 9 % ont fait l'objet d'un départage dans un délai de 30 mois en moyenne.

Les cours d'appel ont été saisis de 58 700 demandes (+ 1,1 % par rapport à 2015) et ont rendu 50 400 décisions en 2016 (+ 7 %). Plus de deux décisions sur trois rendues en premier ressort en 2015 font l'objet d'appel (67,8 %). Ce taux d'appel est proche de celui de 2014. À l'issue de l'appel, les cours ne statuent pas sur le fond du litige dans 30 %, ce qui rend la décision de première instance définitive. Pour les 35 200 décisions sur lesquelles elles statuent, elles confirment en totalité la décision dans 30 % des cas, partiellement dans 50 % des cas et l'infirmement dans 20 % des cas.

Définitions et méthodes

Le conseil des prud'hommes (CPH) est une juridiction spécialisée de l'ordre judiciaire dont la mission est de régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre employeurs et salariés. Le CPH est une juridiction élective (les conseillers prud'hommes sont élus parmi les employeurs et les salariés) et paritaire (il est composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs ; son président est alternativement un salarié ou un employeur).

Le CPH est divisé en cinq sections autonomes : encadrement, industrie, commerce, agriculture et activités diverses. À l'intérieur de chaque section, il peut comporter plusieurs chambres.

Chaque section (ou chaque chambre de section) comporte deux bureaux :

- le bureau de conciliation, composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié, dont la mission est de tenter de trouver une solution amiable au litige dont le CPH est saisi.
- le bureau de jugement, composé de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés, dont la mission est de trancher le litige en cas d'échec de la tentative de conciliation.

Le CPH comporte également une formation de référé, composée d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié, apte à prendre des mesures urgentes ou conservatoires ou de remises en état.

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance.

Devant le CPH, la représentation par avocat n'est pas obligatoire. Aux termes de l'article R. 1453-2 du code du travail, les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ;
- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Champ : France métropolitaine et DOM.

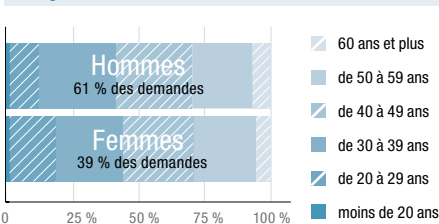
Source : Ministère de la Justice / SG / SDSE / Exploitation statistique du Répertoire Général Civil

Pour en savoir plus : « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice* 135, août 2015.

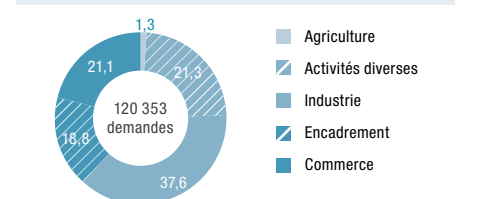
1. Demandes devant les conseils de prud'hommes

	2012'	2013'	2014'	2015'	2016	unité : affaire
Total	173 206	203 377	185 827	181 825	148 174	26 332
Salariés ordinaires	164 728	190 150	178 297	172 745	142 512	25 354
Demandes liées à une rupture de contrat	161 904	186 809	175 067	169 332	140 011	23 798
Contestation du motif de licenciement	136 227	157 169	149 622	143 281	120 326	14 330
Motif personnel	134 500	154 436	147 388	141 442	118 824	14 285
Motif économique	1 727	2 733	2 234	1 839	1 502	45
Pas de contestation du motif de licenciement	25 677	29 640	25 445	26 051	19 685	9 468
Demandes en l'absence de rupture de contrat de travail	2 824	3 341	3 230	3 413	2 501	1 556
Salariés protégés	136	174	153	138	134	21
Contestation du motif de licenciement	49	79	57	61	69	9
Pas de contestation du motif de licenciement	87	95	96	77	65	12
Apprentis	234	225	243	232	171	57
Employeurs	2 270	2 170	2 241	2 205	1 939	733
Demandes formées dans le cadre d'une procédure RLJ	5 718	7 173	4 068	3 779	3 131	163
Autres demandes	120	3 485	825	2 726	287	4

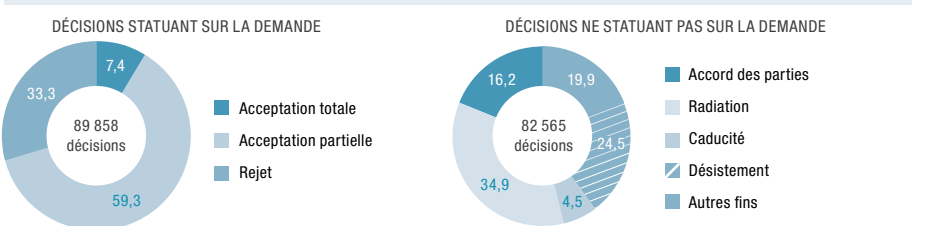
2. Âge des salariés en 2016



3. Demandes (hors référés) des salariés selon le secteur d'activité en 2016



4. Décisions des conseils de prud'hommes en 2016



5. Affaires selon la formation de jugement et leur durée moyenne en 2016

	Total	Affaires au fond	Référés	Durée des affaires au fond (en mois)	Durée des référés (en mois)	unité : affaire
Ensemble	172 423	146 091	26 332	17,0	2,0	
Bureau de la conciliation	11 903	11 903	0	2,9	/	
Bureau du jugement	119 065	119 065	0	16,7	/	
Autres	25 849	0	25 849	/	2,0	
Départage	15 606	15 123	483	30,3	5,9	

6. Décisions relatives au contentieux du travail en appel en 2016

	Total des demandes	Total des décisions	Confirmation totale	Confirmation partielle	Infirmation	Autres fins sans décision au fond	Durée moyenne (en mois)
Total	58 700	50 358	10 503	17 447	7 212	15 196	18,9
Salariés ordinaires	56 741	49 149	10 216	17 003	7 061	14 869	19,0
Demandes liées à une rupture du contrat de travail	56 266	48 721	10 118	16 844	7 005	14 754	19,0
Contestation du motif de licenciement	47 173	40 259	8 778	13 832	5 431	12 218	19,5
Demande d'indemnités liées à la rupture de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution	44 651	38 443	8 481	13 068	5 148	11 746	19,6
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour motif économique	2 522	1 816	297	764	283	472	16,9
Pas de contestation du motif de licenciement	9 093	8 462	1 340	3 012	1 574	2 536	16,8
Demandes en l'absence de rupture du contrat de travail	475	428	98	159	56	115	16,4
Autres salariés	470	606	110	282	61	153	20,0
Employeurs	179	91	25	27	13	26	15,7
Autres	1 310	512	152	135	77	148	13,9