



JUSTICE CIVILE ET COMMERCIALE

4 | LE CONTENTIEUX DU TRAVAIL

4.1 LES AFFAIRES PRUD'HOMALES

En 2015, les conseils de prud'hommes (CPH) ont été saisis de 182 800 demandes au fond ou en référé, soit un volume en retrait de 2 % par rapport à 2014. 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. Si les demandes des salariés ont baissé de 3 % en un an, celles formées dans le cadre des procédures collectives ont augmenté dans la même proportion en 2015 par rapport à 2014.

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 des motifs économiques de licenciement sont rares (1,2 % des litiges).

Plus d'un tiers des demandeurs travaillent dans le secteur commercial et près d'un quart dans l'industrie. Six sur dix sont des hommes. L'âge moyen est de 42 ans et un salarié sur trois a plus de 50 ans.

En 2015, 150 300 décisions ont été prononcées. Six demandes prud'homales sur dix (soit 86 600) aboutissent à une décision statuant sur la demande et une sur cinq (soit 11 900) se termine sans jugement après accord des parties. La forte hausse du

nombre de décisions ne tranchant pas le litige en 2015 (+ 9,8 %) explique en très grande partie celle du nombre total de décisions (+ 5 %). Lorsque les juges tranchent le fond du litige, ils accueillent favorablement la demande dans 70 % des cas, la part des acceptations partielles dominant largement.

En 2015, 9 % des décisions sont rendues par le bureau de conciliation dans un délai moyen inférieur à 3 mois, 80 % par le bureau de jugement en un peu plus de 16 mois et enfin 11 % ont fait l'objet d'un départage dans un délai près de deux fois plus long en moyenne. Quatre salariés sur cinq sont assistés d'un avocat, 10 % ont eu recours à un délégué syndical ou à un autre représentant et enfin un peu moins de 9 % n'étaient pas assistés.

Les cours d'appel ont été saisies de 58 000 demandes (- 1 % par rapport à 2014) et ont rendu 47 000 décisions en 2015 (- 5 %). Plus de deux décisions sur trois rendues en premier ressort en 2014 font l'objet d'appel (68,3 %). Ce taux, de 59,4 % en 2009, progresse régulièrement depuis six ans. 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 32 900 décisions sur lesquelles elles statuent, elles confirment en totalité la décision dans 28 % des cas, partiellement dans 53 % des cas et l'infirmant dans 19 % 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.

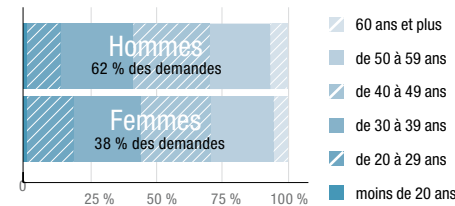
Champ : France métropolitaine et DOM.

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

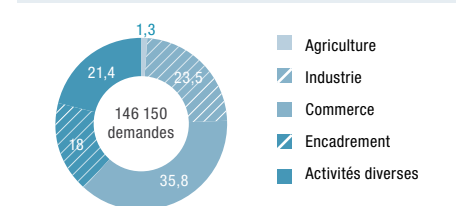
Pour en savoir plus : « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice* 135, août 2015.
« Les affaires prud'homales en 2007 », *Infostat Justice* 105, février 2009.

1. Demandes devant les conseils de prud'hommes						unité : affaire
	2011	2012	2013	2014	2015	
Total	203 487	174 165	204 212	186 352	182 803	33 063
Salariés ordinaires	195 438	167 794	193 034	180 913	175 245	32 540
Demandes liées à une rupture de contrat	190 854	164 874	189 667	177 563	171 801	30 495
Contestation du motif de licenciement	152 815	138 659	159 682	151 406	145 238	17 845
Motif personnel	149 927	136 180	156 210	148 567	143 035	17 815
Motif économique	2 888	2 479	3 472	2 839	2 203	30
Pas de contestation du motif de licenciement	38 039	26 215	29 985	26 157	26 563	12 650
Demandes en l'absence de rupture de contrat de travail	4 584	2 920	3 367	3 350	3 444	2 045
Salariés protégés	163	117	146	138	124	14
Contestation du motif de licenciement	85	41	64	51	52	4
Pas de contestation du motif de licenciement	78	76	82	87	72	10
Apprentis	270	249	243	253	244	55
Employeurs	910	805	730	699	701	185
Demandes formées dans le cadre d'une procédure RLJ	6 290	4 600	6 108	3 159	3 260	114
Autres demandes	416	600	3 951	1 190	3 229	155

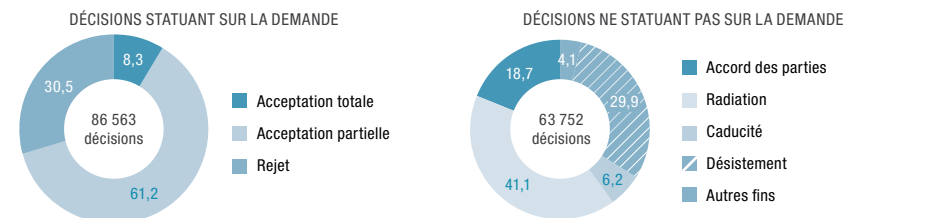
2. Âge des salariés en 2015



3. Demandes (hors référés) des salariés selon le secteur d'activité en 2015



4. Décisions des conseils de prud'hommes en 2015



5. Affaires selon la formation de jugement et leur durée moyenne en 2015

5. Affaires selon la formation de jugement et leur durée moyenne en 2015			unité : affaire
	Affaires	Durée (en mois)	
Ensemble	150 315	16,5	
Bureau de la conciliation	13 673	2,8	
Bureau du jugement	120 159	16,1	
Départition	16 483	30,7	

6. Décisions relatives au contentieux du travail en appel en 2015

6. Décisions relatives au contentieux du travail en appel en 2015								unité : affaire
	Demandes	Total des décisions	Confirmation totale	Confirmation partielle	Infirmation	Autres fins sans décision au fond	Durée moyenne (en mois)	
Total	58 049	47 039	9 380	17 158	6 323	14 178	18,4	
Salariés ordinaires	55 999	45 924	9 150	16 742	6 142	13 899	18,5	
Demandes liées à une rupture du contrat de travail	55 561	45 486	9 050	16 582	6 075	13 779	18,5	
Contestation du motif de licenciement	46 841	37 613	7 776	14 210	5 019	10 608	18,9	
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution	44 370	36 129	7 498	13 668	4 749	10 214	18,9	
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour motif économique	2 471	1 484	278	542	270	394	18,6	
Pas de contestation du motif de licenciement	8 720	7 873	1 274	2 372	1 056	3 171	16,6	
Demandes en l'absence de rupture du contrat de travail	438	438	100	160	67	111	16,5	
Autres salariés	736	570	114	246	101	109	19,9	
Employeurs	69	94	16	26	15	37	16,7	
Autres	1 245	451	100	144	65	142	14,6	