



Relations du travail : 200 000 affaires civiles en 1990

Valérie Carrasco*, Antoine Jeammaud**

Les conseils de prud'hommes traitent la quasi totalité des conflits du travail soumis aux juridictions civiles de première instance. Ils sont autant juges des créances salariales que des ruptures, à la différence des cours d'appel qui connaissent essentiellement des contestations liées à la rupture du contrat de travail.

En 1990, près de 200 000 demandes concernant les relations du travail ont été formées devant les juridictions de première instance.

Alors que les compétences sont dispersées, ce contentieux est massivement concentré devant les conseils de prud'hommes (encadré 1). Ceux-ci sont en effet saisis de plus de 97% des demandes. Le reste se répartit entre les tribunaux d'instance (1,5 %), les tribunaux de grande instance (0,8 %) et les tribunaux de commerce (0,2 %) - tableau 1 -. Mais il est vrai que les litiges soumis à ces différentes juridictions n'ont pas la même importance socio-économique et que la plupart des affaires relevant de la compétence des tribunaux d'instance et de grande instance s'inscrivent dans des confrontations collectives.

Si le contentieux du travail traité par le tribunal d'instance est numériquement peu important¹, il n'en est pas moins diversifié. Les contestations en matière d'élections professionnelles constituent 40 % des demandes. Celles-ci se répartissent à peu près équitablement entre demandes relatives à l'organisation d'un scrutin et demandes d'annulation d'une élection au suffrage universel ou au second degré².

Les relations individuelles du travail arrivent en seconde position avec 19 % des demandes. Il s'agit essentiellement

d'affaires "prud'homales" concernant des marins-pêcheurs, qui relèvent de la compétence des tribunaux d'instance.

Enfin, 9 % des demandes sont relatives à la représentation des intérêts des salariés (principalement des demandes d'annulation de désignation ou de révocation d'un délégué syndical).

Devant les tribunaux de grande instance, le contentieux du travail est également assez dispersé. Le volume d'ensemble étant déjà très faible, aucun objet de demande ne ressort et tous présentent de très petits effectifs.

Le contentieux le plus important relevant de la compétence du TGI ou de son président est constitué par les 200 référés relatifs à un conflit collectif, dont

112 demandes d'expulsion des lieux de travail ou mesures analogues³.

Cependant même en faible nombre ces demandes ont vocation à concerner un grand nombre de salariés.

Enfin, ce contentieux est résiduel devant les tribunaux de commerce. Il s'agit de demandes en paiement des cotisations formées par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés contre un employeur soumis à l'obligation d'assurance des créances salariales.

Les demandes prud'homales presque exclusivement formées par les salariés

Devant les CPH, 98 % des demandes sont introduites par les salariés. Les statistiques n'isolent pas les cas où l'action du salarié est exercée par les syndicats⁴. Quant aux demandes formées par les employeurs, elles restent marginales.

Les salariés qui saisissent les CPH relèvent majoritairement des sections commerce et industrie (respectivement 36 et 31 %) et dans une moindre mesure des sections activités diverses et encadrement (autour de 15 % chacune) ; la section agriculture reste marginale : moins de 3 % des demandes.

70 % des salariés qui saisissent le conseil de prud'hommes sont des

Tableau 1. Le contentieux des relations du travail : demandes formées en 1990 selon la juridiction saisie

Total première instance	198 712
Conseil de prud'hommes	193 777
fond	152 955
référé	40 822
Tribunal d'instance (fond)	3 052
Tribunal de grande instance	1 500
fond	757
référé*	743
Tribunal de commerce (fond)	383
Total cour d'appel	29 376

* sauf TGI de Paris, Lyon et Beauvais (cf encadré 2)
Source : répertoire général civil

* Statisticienne à la sous-direction de la Statistique, des Études et de la Documentation

** Professeur à l'université Jean Monnet de Saint-Étienne

1. Non compris l'activité du juge d'instance en tant que juge départemental, qui représente 8 000 affaires en 1990.

2. Membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, représentants du comité d'établissement au comité central d'entreprise.

3. Chiffre vraisemblablement sous-estimé en raison de l'absence de données concernant les TGI de Paris, Lille, Lyon et Beauvais, voir encadré 2.

4. Depuis 1973, une quinzaine de textes ont autorisé les syndicats à agir au nom des salariés pour des actions déterminées (travail temporaire ou à domicile, égalité professionnelle, licenciement économique ...).

hommes. Cependant cette proportion varie selon la section saisie. Elle atteint environ 80 % devant les sections industrie et encadrement. La part des hommes est en revanche plus faible devant les sections commerce et activités diverses (respectivement 63 et 48 %).

Les CPH, juges des créances salariales autant que des ruptures

Le conseil de prud'hommes est souvent présenté comme la juridiction du licenciement. Ceci sous-entend qu'il est essentiellement saisi par des salariés après rupture de leur contrat de travail. Si les statistiques ne permettent pas de connaître la situation du salarié au regard de sa présence dans l'entreprise, elles indiquent en revanche que la moitié seulement des demandes concernent spécifiquement le motif de la rupture : demandes d'annulation d'un licenciement, demandes de réintégration, demandes de dommages-intérêts liées à la contestation de la rupture ou du motif économique de la rupture, et demandes d'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail - tableau 2 -. Les demandes ayant pour objet principal le paiement

d'un élément de rémunération sont presque aussi nombreuses (40 % de l'ensemble des demandes en 1990).

Si l'on intègre les procédures de référé, le total de ces "affaires de rémunération" dépasse même le nombre de demandes spécifiquement liées à un licenciement : 92 000 demandes contre 84 000, en 1990. Le référé-provision est en effet particulièrement utilisé en cette matière, et probablement couplé à une demande au fond se rapportant au même différend, bien qu'une provision puisse aussi être sollicitée du bureau de conciliation. Les demandes en paiement d'un élément de rémunération constituent ainsi les trois quarts des saisines des formations de référé.

On ne saurait cependant conclure que les salariés en cours d'emploi saisissent aussi souvent les CPH qu'une fois licenciés. Ainsi, des demandes portant sur des rémunérations ou la remise de documents peuvent être introduites après la rupture et sans lien avec elle. Par ailleurs, des différends portant sur les circonstances de la rupture peuvent déboucher sur une saisine du conseil de prud'hommes limitée à une réclamation salariale.

Plusieurs contentieux marginaux

Deux réformes législatives avaient été interprétées comme une source potentielle d'accroissement de la charge des CPH : loi du 4 août 1982, étendant le contrôle des conseils de prud'hommes en matière de droit disciplinaire et lois des 7 juillet et 30 décembre 1986 relatives à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Or, les contestations de sanctions disciplinaires comme celles du motif économique de la rupture sont très peu fréquentes : elles représentent chacune moins de 2 % des demandes dont sont saisis les CPH⁵.

Les demandes relatives à la condition des salariés dans les procédures collectives, essentiellement demandes de fixation ou en paiement d'une créance salariale, sont à peine plus nombreuses (2 % des demandes au fond).

Enfin, les demandes d'un employeur contre un salarié protégé (répétition du paiement d'heures de délégation contestées, demandes de justificatifs de leur utilisation) et les actions en responsabilité civile dirigées contre des salariés par leur employeur ou compagnons

Tableau 2. Contentieux des relations du travail. Demandes formées en 1990 selon la nature de l'affaire

Nature de l'affaire	Conseils de prud'hommes *				Cour d'appel	
	Fond		Référés			
Total relations du travail	152 955	100,0	40 822	100,0	29 376	100,0
80. Relations individuelles du travail	147 594	96,5	40 330	98,8	28 924	98,4
800 demande liée à contestation rupture du contrat de travail	64 191	42,0	3 689	9,0	21 952	74,7
801 dde liée à contest. motif écono. rupt. du contrat de travail	2 638	1,7	189	0,5	868	3,0
802 demande d'indemnité pour rupture du contrat de travail	10 824	7,1	2 310	5,7	1 431	4,9
803 demande paiement élément de rémunération	61 654	40,3	30 388	74,5	3 452	11,7
804 dde du salarié liée à l'exécution du contrat de travail	763	0,5	475	1,2	97	0,3
805 demande d'annulation de sanction disciplinaire	1 393	0,9	297	0,7	98	0,3
806 demande du salarié d'autorisation de congé particulier	165	0,1	53	0,1	9	0,0
807 demande du salarié de remise de document	1 036	0,7	1 803	4,4	92	0,3
808 autres demandes émanant du salarié	2 144	1,4	589	1,4	635	2,2
809 demandes émanant de l'employeur	2 786	1,8	537	1,3	290	1,0
81. Élections professionnelles	67	0,0	10	0,0	31	0,1
82. Représentation des intérêts des salariés	91	0,1	7	0,0	62	0,2
83. Statut des salariés protégés	289	0,2	146	0,4	60	0,2
84. Cond. du pers. dans les procédures de redressement ou liquid. judiciaire	3 997	2,6	104	0,3	141	0,5
dont 845 dde const., fixation créances salariales procédures collectives	2 661	1,7	68	0,2	99	0,3
847 dde paiement créances salariales procédures collectives	796	0,5	21	0,1	25	0,1
85. Conflits collectifs du travail	40	0,0	9	0,0	58	0,2
86. Négociation collective	134	0,1	95	0,2	49	0,2
87. Formation et insertion professionnelles	743	0,5	121	0,3	51	0,2

* La nature d'affaire n'est pas déclarée dans 13 % des procédures au fond et 10 % des référés. Un redressement au prorata a été effectué

Source : répertoire général civil

5. Voir : "Les effets de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement sur l'activité des conseils de prud'hommes", Statistique annuelle n°5, Les procès civils 1986-1987, La Documentation Française, 1989 et : "Les contestations de sanctions disciplinaires devant les conseils de prud'hommes", INFOSTAT n°9, janvier 1990.

La dispersion des compétences dans le contentieux du travail

Le système juridique français n'institue pas une juridiction du travail, qui connaîtrait de l'ensemble du contentieux relatif au travail salarié.

■ Conseil de prud'hommes

Sont de la compétence exclusive des conseils de prud'hommes "les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient", ainsi que "les différends nés entre salariés à l'occasion du travail" (art. L. 511-1 C. trav.). La compétence prud'homale dépend donc à la fois de la qualification du lien juridique en vertu duquel le travail est ou a été fourni, des règles qui lui sont applicables et de l'identité du demandeur et du défendeur principaux. L'interprétation jurisprudentielle assure aux CPH la connaissance de l'immense majorité des demandes ayant trait aux rapports de travail.

Les sections

Chaque conseil comporte quatre ou cinq sections (industrie, commerce et services commerciaux, activités diverses, encadrement, et agriculture pour un conseil par ressort du TGI) et une formation de référé commune. Chaque section comprend au moins quatre conseillers prud'hommes employeurs et quatre conseillers prud'hommes salariés, élus pour cinq ans, par, respectivement, les employeurs et les salariés relevant de la section. Les affaires se répartissent entre ces sections en fonction de l'activité principale de l'employeur et non de la qualification professionnelle du salarié, sauf pour la section de l'encadrement dont la compétence dépend de l'appartenance du salarié à la catégorie englobant les cadres, certains agents de maîtrise et les VRP.

Taux de ressort et voies de recours

La formation de jugement de chaque section statue en dernier ressort - le pourvoi en cassation restant ouvert - lorsqu'aucun chef de demande n'excède un taux annuellement fixé par décret (15 500 F pour 1988, 16 000 F pour 1989, 16 600 F pour 1990, 17 400 F pour 1991) ou que le salarié demande seulement la remise

d'un document que l'employeur est tenu de lui délivrer. Dans les autres cas, le conseil statue à charge d'appel devant la cour d'appel. Cette voie de recours est également ouverte ou fermée contre les ordonnances de référé, selon l'objet de la demande ou le montant de la provision sollicitée.

■ Tribunal d'instance

Les contestations en matières d'élections professionnelles et de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises sont portées devant les tribunaux d'instance, statuant en premier et dernier ressort, et constituent l'essentiel de la compétence d'attribution de ces tribunaux en matière de relation du travail. Mais ils peuvent aussi statuer sur des demandes relevant de leur compétence générale pour toutes les actions personnelles ou mobilières jusqu'à 30 000 F (ex : versement de la subvention patronale à un comité d'entreprise ou dommages-intérêts réclamés contre un syndicat, n'excédant pas cette somme).

■ Tribunal de grande instance

L'addition de la compétence prud'homale et de la compétence d'attribution du TI ne couvrant pas la totalité du contentieux du travail, il appartient au seul tribunal de grande instance, juridiction de droit commun de statuer sur les contestations relatives à la validité ou à l'interprétation des conventions et accords collectifs, à la négociation collective, au fonctionnement des comités d'entreprise, ou encore sur l'action en responsabilité civile contre un syndicat à l'occasion d'un conflit du travail, les demandes entre syndicats, etc. Mais, si la demande est celle d'une somme d'argent et n'excède pas 30 000 F, elle relève du TI.

Le président du TGI statuant en référé a vocation à prendre par ordonnance des mesures telles que l'expulsion de grévistes ou la levée d'entraves à la circulation en cas de conflit collectif, voire la suspension d'un préavis de grève. Il dispose en outre, et en vertu de quelques textes particuliers, d'une compétence propre pour statuer dans la forme des référés (mais par une décision au fond) sur certaines contestations afférentes notamment à l'intervention

des représentants du personnel (ex : expertise technologique pour le comité d'entreprise).

■ Tribunal de commerce

Même les tribunaux de commerce sont appelés à connaître de demandes touchant aux rapports de travail. Certaines s'inscrivent dans une procédure de redressement ou liquidation judiciaire d'une entreprise (loi du 25 janvier 1985) : c'est du juge-commissaire que doit être sollicitée l'autorisation de procéder à des licenciements pendant la période d'observation, et son ordonnance est susceptible de recours devant le tribunal de commerce (ou le TGI, selon le cas). D'autres relèvent de la compétence de la juridiction consulaire en raison de la qualité du défendeur, mais reposent sur des dispositions du Code du travail, telles les demandes en paiement des cotisations d'assurance garantie des salaires dirigées par des organismes gestionnaires contre des employeurs ayant la qualité de commerçants.

■ Juridictions répressives

L'incrimination de la violation de certaines règles du Code du Travail ou d'infractions susceptibles d'être commises dans des relations de travail (l'homicide par imprudence décelé sous un accident du travail) fait naître un contentieux pénal du travail. Les juridictions répressives ont ainsi l'occasion d'appliquer et d'interpréter le droit du travail pour apprécier les conditions préalables ou les éléments constitutifs de certaines infractions.

■ Juridictions administratives

L'importance des interventions publiques prévues par le Code du Travail vaut aux juridictions administratives de connaître des recours pour excès de pouvoir contre les décisions de l'administration du travail ou des demandes d'indemnisation, qui requièrent l'appréciation de relations du travail et le règlement de questions de droit du travail (en matière de légalité du règlement intérieur, d'extension de convention collective, de licenciement de salariés protégés, etc.).

de travail après un conflit collectif sont rarissimes.

La faiblesse de ces contentieux témoigne de l'absence de corrélation entre l'intensité des débats doctrinaux relatifs à la possibilité d'une action en justice et la fréquence de son exercice.

Les cours d'appel : deuxième juridiction des relations du travail

Les cours d'appel sont très mobilisées par les conflits du travail, elles y consacrent près de 18 % de leur activité, soit

environ 30 000 affaires. L'importance numérique des recours formés en la matière fait de la cour d'appel la deuxième juridiction des relations du travail et spécialement du licenciement - **tableau 2** -. 78 % des appels sont interjetés contre des décisions statuant sur des contestations de la rupture d'un contrat de travail ; les recours en matière de paiement d'un élément de rémunération sont beaucoup moins fréquents : 12 % des appels.

Comme la quasi totalité des recours sont formés contre des décisions prud'homales, les différences de structure de

contentieux entre les deux juridictions s'expliquent par les taux d'appel particulièrement élevés concernant les contestations de rupture d'un contrat de travail⁶.

Stabilité du contentieux prud'homal

Si l'on relève des variations au cours de la période 1983 - 1990, on remarquera que le niveau général du contentieux reste stable, autour de 150 000 affaires pour les procédures au fond et 40 000 pour les référés.

6. Voir "L'exercice des voies de recours contre les décisions prud'homales", INFOSTAT n° 17, octobre 1990

Source statistique

Depuis 1983, le répertoire général (RGC) fournit exhaustivement des statistiques sur les demandes introduites au fond devant les cours d'appel (CA), les tribunaux de grande instance (TGI), les tribunaux d'instance (TI), les conseils de prud'hommes (CPH), et en référé devant les CPH. Son champ a été étendu aux tribunaux de commerce (TC) en 1988, et aux référés, en 1988 devant les tribunaux d'instance et en 1990 devant les TGI. Les statistiques issues de cette dernière application ne sont pas encore exhaustives, les données concernant les référés traités par les TGI de Paris, Lyon et Beauvais n'étant pas actuellement disponibles.

■ La description des demandes

Les données fournies par le RGC permettent de décrire, entre autres, l'objet des demandes, à partir d'une nouvelle nomenclature (NAC), entrée en application le 1^{er} janvier 1988.

Effectué par le greffe à partir de l'acte de saisine, ce codage traduit la demande telle qu'elle a été présentée. Cela explique la présence dans les statistiques de demandes ne relevant pas de la compétence de la juridiction concernée : il peut s'agir d'une erreur ou d'un calcul de la part du demandeur, ou d'une erreur de codage par le greffe, qui peut être induite par l'imprécision de

la demande. Ces cas restent toutefois marginaux.

Le secteur de la NAC décrivant le contentieux des relations du travail comprend 72 postes, parmi lesquels le greffe identifie le code pertinent pour chaque demande. Or un acte de saisine peut, surtout aux prud'hommes, comporter des demandes multiples (application du principe d'unicité de l'instance, art. R 516.1 du code du travail). Les greffes ont pour consigne de codage de retenir l'objet correspondant au poste le mieux placé dans la NAC, qui est ordonnée selon l'importance décroissante des possibles objets de demande. Ainsi, une demande portant à la fois sur une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité de préavis et le paiement d'une rémunération, sera saisie sous le code 800 correspondant au premier chef.

La limitation du nombre de postes, inhérente à toute nomenclature, a imposé des regroupement d'objets sur certains postes. La fréquence de certaines demandes échappe ainsi à toute mesure directe. Les postes de la NAC se réfèrent aux objets possibles des demandes en justice, et non à leur fondement juridique ou à la configuration des situations litigieuses. Ainsi ne peut-on mesurer l'importance du contentieux judiciaire directement lié à un conflit collectif

du travail, ou la répartition des contestations du licenciement selon le type de motif affiché de rupture (autre qu'économique). L'instrument statistique rend compte d'une activité judiciaire et non de l'occurrence de questions d'intérêt juridique ou jurisprudentiel.

■ Champ de l'étude

Ont été prises en compte la totalité des affaires introduites, au fond ou en référé, devant les CPH.

Pour les autres juridictions, le champ de l'étude a naturellement été limité aux seules demandes ayant trait aux relations du travail, rubriques suivantes de la NAC : relations individuelles du travail (80.), élections professionnelles (81.), représentation des intérêts des salariés (82.), statut des salariés protégés (83.), condition du personnel dans les procédures de redressement ou liquidation judiciaire (84.), conflits collectifs du travail (85.), négociation collective (86.), formation et insertion professionnelles (87.).

Les demandes en référé n'ont été prises en compte que lorsqu'elles sont formées devant les TGI (à l'exception de Paris, Lyon et Beauvais), celles formées devant les TI et TC ayant été exclues, car tout à fait marginales en la matière (respectivement une centaine et une vingtaine d'affaires en 1990).

La baisse sensible du nombre de demandes formées devant les conseils de prud'hommes, apparue en 1986, ne s'est pas poursuivie - tableau 3 -. Le mouvement de croissance a repris dès 1988. En 1989, les conseils de prud'hommes ont retrouvé un niveau d'activité comparable à celui de 1985, et l'ont légèrement dépassé en 1990

Il semble donc que le contentieux prud'homal n'ait pas été affecté par les transformations économiques, juridiques et sociales qui ont marqué la période. ■

Tableau 3. Demandes introduites devant les CPH. Évolution 1983-1990

Année	Fond	Référé	Ensemble
1983	148 636	ND*	ND*
1984	150 613	37 047	187 660
1985	150 902	40 774	191 676
1986	144 033	36 544	180 577
1987	142 991	36 914	179 905
1988	145 522	37 569	183 091
1989	151 161	39 910	191 071
1990	152 955	40 822	193 777

* Non disponible

Source : répertoire général civil

Directeur de la publication : Jacqueline Artiguebille

Rédacteur en chef : Brigitte Munoz-Perez

Maquette : Denis Toussaint

ISSN 0998 - 2922

© Justice 1992

Pour toute demande de renseignement, contacter la section diffusion de la sous-direction de la Statistique, des Études et de la Documentation, tél. 44 77 66 27

Le numéro : 6 Francs
L'abonnement : 50 Francs