

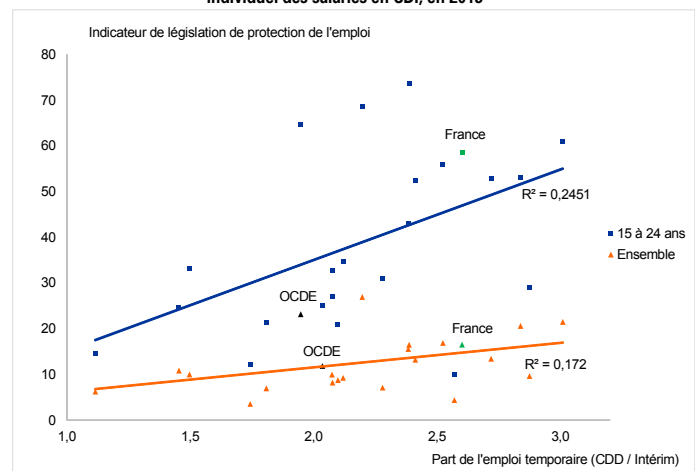
Le traitement des litiges en droit du travail : constats et perspectives économiques

- L'analyse économique a montré que l'existence de rigidités sur le marché du travail est susceptible d'avoir des effets défavorables sur la productivité en réduisant la capacité d'adaptation des entreprises au contexte macro-économique. Par ailleurs, un droit social trop complexe et trop contraignant pourrait peser sur le taux d'emploi et favoriser la segmentation du marché du travail.
- En comparaison internationale, la France se caractérise par des rigidités relativement fortes en matière de licenciements individuels selon l'indicateur de législation sur la protection de l'emploi (LPE) développé par l'OCDE. Cet indicateur se base sur le droit réglementaire et conventionnel du travail mais il tient très peu compte de l'application effective du droit (jurisprudence) et pas du tout du traitement des litiges par les juridictions du travail, facteurs qui peuvent également peser sur les coûts du licenciement, aussi bien pour le salarié que pour l'employeur.
- En France, le conseil des prud'hommes (CPH) est compétent pour les litiges individuels nés de la relation de travail. De nombreux rapports ont pointé les dysfonctionnements affectant le processus de règlement de ces litiges. Ainsi, l'étape obligatoire de conciliation prud'homale n'a permis de résoudre le litige que dans 5,5 % des affaires en 2013. En outre, le taux d'appel des décisions rendues par les conseils des prud'hommes (environ 60 %) apparaît excessivement important au regard des autres juridictions. Enfin, les délais dans lesquels s'inscrivent les procédures apparaissent particulièrement longs (plus de 15 mois en moyenne en 2012) et ont justifié des condamnations réitérées de la France sur la base de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.
- Ce constat suggère des modifications organisationnelles ou procédurales pour améliorer le traitement des litiges et en réduire les délais. En particulier, il apparaît souhaitable de rendre plus effective la phase de conciliation. Il pourrait également être envisagé de développer les modes alternatifs de règlement amiable, qu'ils soient intégrés ou non à la voie judiciaire. Au-delà, la mise en place de l'échevinage, système judiciaire composé simultanément de juges professionnels (magistrats) et de juges non professionnels qui existe dans d'autres pays européens, pourrait être expérimentée.

Source : OCDE.

Lecture : la France se caractérise par un degré élevé de protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels (2,6 selon l'indicateur LPE) et une proportion élevée de jeunes en contrats courts (58,6 %).

Taux de précarité (CDD et intérim) en % selon les difficultés de licenciement individuel des salariés en CDI, en 2013



1. En France, le conseil des prud'hommes est compétent pour traiter les litiges individuels nés de la relation de travail.

1.1 Moins de 30 % des licenciements (individuels ou collectifs) font l'objet d'un contentieux

En France, en 2013, plus de 50 000 salariés ont fait l'objet chaque mois d'un licenciement. Le Code du Travail¹ retient deux types de licenciements :

- **Le licenciement pour motif personnel** (de l'ordre de 38 000 par mois en moyenne en 2013²) : il est applicable pour motif disciplinaire (faute du salarié) ou pour motif non disciplinaire (inaptitude professionnelle, refus d'une modification substantielle du contrat de travail³ par exemple) et doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, précise et vérifiable, suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail.
- **Le licenciement pour motif économique** (de l'ordre de 16 000 par mois en moyenne en 2013⁴) : il est effectué par un employeur pour des causes non inhérentes à la personne du salarié, et résulte d'une suppression ou de la transformation de l'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique (obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi - PSE).

En France, le conseil des prud'hommes (CPH) traite les litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre

employeurs et salariés de droit privé. En revanche, les conflits mettant en jeu des intérêts collectifs (contestation d'un plan social de licenciement collectif pour motif économique, problèmes d'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif entre une organisation syndicale et un employeur, etc.) sont du ressort du tribunal de grande instance (TGI). Toutefois, si les salariés contestent individuellement leur licenciement effectué dans le cadre d'un plan social, ces cas seront portés devant le CPH. Celui-ci est compétent pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif économique, l'application individuelle des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'application des critères d'ordre des licenciements ou encore l'indemnisation du salarié licencié lorsque le juge administratif a annulé la décision de validation ou d'homologation du PSE⁵.

Le taux de contestation des licenciements individuels n'apparaît pas particulièrement élevé en France : 25 % des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel faisaient l'objet d'un contentieux en 2001 selon l'OCDE⁶, ce qui représentait un taux comparable à celui de l'Allemagne (23 % en moyenne sur 1999-2002). D'après des études du ministère de la justice⁷, le taux de recours aux Conseils de prud'hommes qui s'élevait à environ 40 % au début des années 1990 a connu une baisse régulière jusqu'à atteindre 20 % avant la crise de 2008. Il se situe depuis entre 25 % et 30 %. Selon une étude récente⁸ du Centre d'Études de l'emploi (CEE), le taux de recours aux juridictions du travail situait la France nettement en dessous de la moyenne européenne (avec 7,8 demandes pour 1000 salariés contre une moyenne européenne de 10,6 demandes). Concernant les licenciements pour motif économique, sur l'ensemble de la période 2004-2012, le taux de recours aux CPH reste

- (1) La convention n°158 de l'OIT, ratifiée par la France en 1989, encadre le droit du licenciement. Neuf autres pays européens ont ratifié la convention : Chypre, Espagne, Finlande, Lettonie, Luxembourg, Portugal, Slovaquie, Slovaquie et Suède. Elle n'a cependant pas été ratifiée par l'Italie, l'Allemagne, la Belgique, le Royaume-Uni et les États-Unis. Elle comprend des normes de protection contre le licenciement (justification, préavis, droit de recours, etc.) directement applicables en droit interne. Cette application directe est reconnue par un arrêt de la Cour de cassation du 29 mars 2006. La convention 158 pose notamment le principe fondamental de la justification du licenciement par un motif « valable », qui peut être lié à « l'aptitude ou à la conduite du travailleur » (licenciement personnel) ou « fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise » (licenciement économique).
- (2) Source : Dares, séries mensuelles CVS-CJO des inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement économique. Une correction a été appliquée à cette série de données pour tenir compte des entrées en Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), la procédure dite de « réinscription simplifiée » conduisant à des doubles comptes.
- (3) Les éléments essentiels du contrat de travail ne font pas l'objet d'une définition légale mais la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat et, plus généralement, les attributions du salarié en font partie.
- (4) Source : Dares, séries mensuelles CVS-CJO des inscriptions à Pôle emploi pour motif de licenciement économique, y compris entrées en CRP-CTP-CSP. Cette série de données bénéficie d'un retraitement concernant le motif d'entrée, pour tenir compte des entrées en Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).
- (5) La loi de sécurisation de l'emploi en instaurant une procédure administrative d'homologation ou de validation des plans de sauvegarde de l'emploi a déplacé le contentieux vers le juge administratif, qui devient ainsi le juge compétent en cas de contestation de la procédure de licenciement collectif.
- (6) Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004, pp74-76. Ce taux est une approximation rapportant le nombre de litiges soumis au tribunal compétent au nombre de licenciements, éventuellement pour des années différentes.
- (7) Munoz-Perez B., Serverin E. (2005), « Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004 », ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau, cellule études et recherches, novembre et Guillonnet M., Serverin E. (2005), « L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements », ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau, pôle évaluation de la Justice civile. Le taux de recours rapporte les séries de ruptures du contrat qui ont fait l'objet d'une saisine au fond des conseils des prud'hommes, aux séries des demandeurs d'emploi qui ont fait état d'un licenciement, économique ou autre. Il s'agit d'un indicateur approché, car les séries sont construites à partir de sources et selon des définitions qui ne se recoupent que partiellement.
- (8) Schulze-Marmeling S. (2014), « Les conseils de prud'hommes : un frein à l'embauche ? », connaissance de l'emploi n°111 - mars. Ce taux de recours rapporte le nombre de demandes formulées auprès des conseils de prud'hommes au nombre de salariés la même année.

très faible, en deçà du seuil de 3 % (le taux de contestation des PSE devant le TGI se situait quant à lui entre 20 % et 30 % entre 2007 et 2011⁹ ; il a baissé à 7 % depuis la mise en oeuvre de la loi de sécurisation de l'emploi).

1.2 Des contentieux prud'homaux en baisse et centrés sur la rupture du contrat de travail

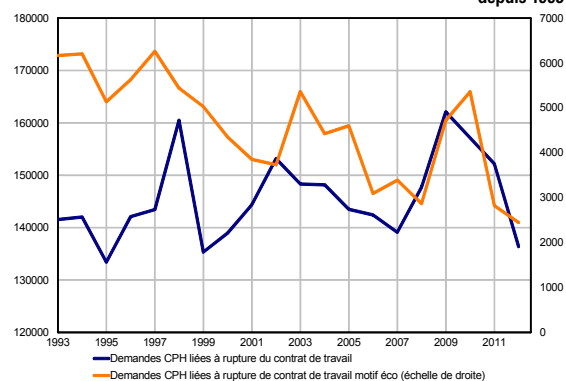
Le cas typique traité par les conseils de prud'hommes est celui d'une **demande individuelle, formée par un salarié ordinaire (i.e. : par opposition aux salariés protégés) dont le contrat de travail a été rompu pour motif personnel, et qui conteste le motif de la rupture**. Ce cas représentait 79,6 % des demandes formées par les salariés ordinaires en 2012.

Au cours des vingt dernières années, le nombre de demandes liées à la rupture du contrat de travail a oscillé entre 130 000 et 160 000 (cf. graphique 1). Se situant à un point haut en 2009 (162 105 demandes), il a depuis fortement diminué pour atteindre 136 373 demandes en 2012, un niveau proche de son plus bas sur cette période. Dans le même temps, le nombre de demandes liées à la rupture de contrat de travail pour motif économique a fortement reculé de plus de 6 000 en 1993 à environ 2 500 en 2012.

La mise en perspective de l'évolution des demandes introduites devant les CPH et de l'évolution des inscriptions à Pôle emploi consécutives à une fin de CDI met en évidence un décrochage à partir de 2009 : le nombre des inscriptions à Pôle emploi continue de progresser tandis que le nombre de recours devant les CPH recule.

Cette évolution divergente à partir de 2009 n'est certainement pas sans lien avec l'introduction de la rupture conventionnelle (RC) en 2008. Ce nouveau mode de séparation à l'amiable des contrats de travail à durée indéterminée a rencontré un succès important : d'août 2008 à la fin 2012, 1 076 000 RC ont été homologuées en France et plus de 26 000 RC ont été homologuées en moyenne chaque mois en 2013. En pacifiant les ruptures à travers un dialogue accru entre les deux parties, cette nouvelle modalité a pu produire un effet significatif sur le nombre d'affaires portées devant les CPH.

Graphique 1 : évolution du nombre d'affaires introduites devant les CPH depuis 1993



Source : « Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004 », « L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements - Évolution 2004-2012 et situation en 2012 », Ministère de la Justice (novembre 2005 et septembre 2013).

Encadré 1 : Fonctionnement d'une procédure devant un CPH

Les attributions du CPH sont prévues à l'article L511-1 du code du travail : « les conseils de prud'hommes, juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation 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. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti ».

La procédure prud'homale est une procédure contradictoire, orale et paritaire puisque les affaires portées devant le CPH sont réglées par deux juges salariés et deux juges employeurs, élus par leurs pairs^a ; il s'agit également d'une justice gratuite sauf en cas de recours à un avocat, ce qui est facultatif.

Si une partie décide de porter plainte devant le CPH, l'affaire débute par une étape obligatoire de conciliation au cours de laquelle les parties tentent de trouver un arrangement amiable en présence de deux juges prud'homaux (l'un du collège employeur et l'autre du collège salarié). Si aucun accord n'a pu être trouvé, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement composé de 4 juges prud'homaux chargés de trancher l'affaire. Si aucune majorité ne se dégage, une procédure de « départage » a lieu en présence d'un juge du tribunal d'instance (juge départiteur) dont le rôle est d'arbitrer la décision.

La partie qui n'est pas satisfaite de la décision rendue en première instance a la possibilité de saisir la cour d'appel qui jugera à nouveau l'affaire. Enfin, l'arrêt d'appel peut être porté devant la Cour de cassation.

Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé (référé prud'homal) permettant d'obtenir rapidement une décision.

- a. Un projet de loi, en cours d'examen parlementaire, prévoit de supprimer les élections prud'homales et de fonder la désignation des conseillers prud'homaux sur la base des résultats de la mesure de l'audience obtenus dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale et de la représentativité patronale. Les mandats des conseillers prud'homaux actuels expirant en 2015, le projet de loi prévoyait l'institution d'un régime transitoire pour le mode de désignation du collège employeurs dans l'attente de la première audience patronale en 2017 (une première audience est intervenue en 2013 concernant la représentativité syndicale). Toutefois, compte tenu de la complexité de la mise en oeuvre de ce régime transitoire, le gouvernement a décidé le report à 2017 de ce nouveau mode de désignation et la prorogation pour deux ans des mandats actuels (collège salariés et employeurs) afin de disposer d'une audience globale en 2017. Le ministre du Travail a présenté, lors du Conseil des ministres du 16 juillet 2014, une lettre rectificative au projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, lequel a été déposé au Sénat et sera examiné en procédure accélérée.

(9) Part des PSE des entreprises « in bonis » donnant lieu à un contentieux devant le TGI selon l'étude d'impact de la loi de sécurisation de l'emploi. Il n'existe pas à notre connaissance de statistique sur le nombre de salariés concernés par ces contentieux.

2. La France se caractérise par des rigidités relativement fortes en matière de licenciements individuels d'après l'indicateur de législation de protection de l'emploi (LPE) développé par l'OCDE

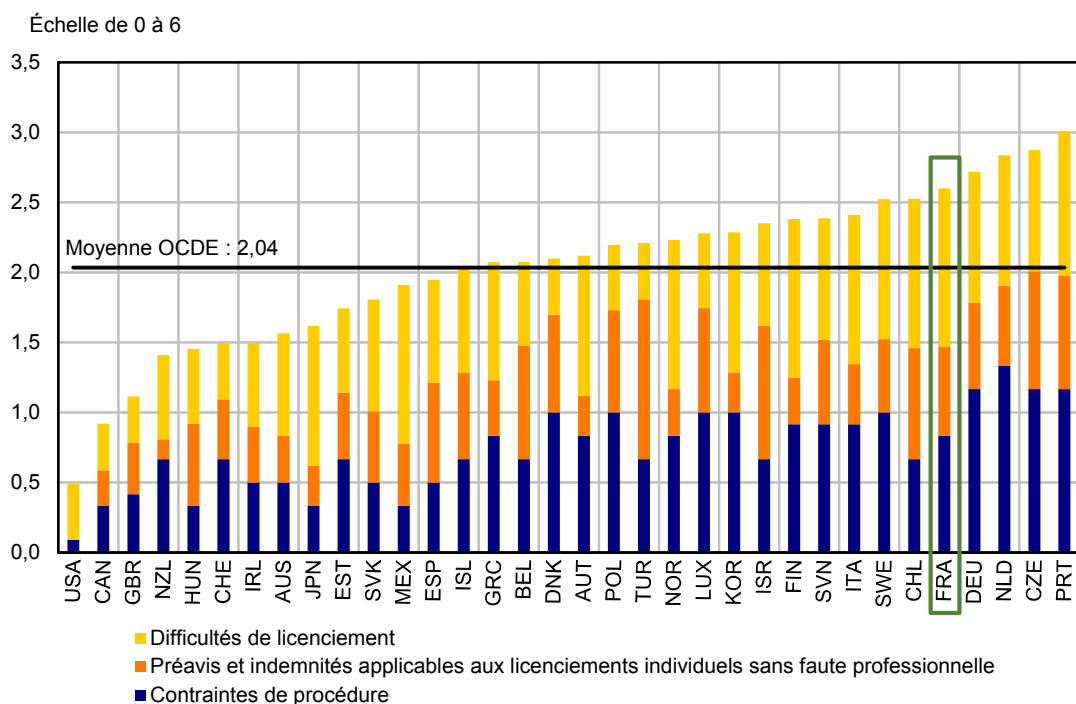
Le licenciement d'un salarié entraîne indubitablement des coûts économiques : en premier lieu la perte de revenu pour le salarié, mais aussi la dépréciation du capital humain et les effets négatifs sur la santé qui peuvent résulter du chômage (notamment de longue durée). Une partie de ces coûts sont pris en charge par la collectivité *via* les indemnités chômage, les prestations sociales ou l'action des services publics de l'emploi.

La Législation sur la Protection de l'Emploi (LPE) - *i.e.* l'ensemble des règles applicables en matière de recrutement et de licenciement - se justifie par la nécessité de conduire les entreprises à internaliser une partie des coûts sociaux de la rotation de la main d'œuvre et de protéger les travailleurs contre les décisions arbitraires de leur employeur.

Cette législation entraîne des coûts liés aux indemnités de licenciement (coûts monétaires) mais aussi aux obligations procédurales et aux incertitudes afférentes aux décisions des différentes étapes de règlement du contentieux (coûts non monétaires).

L'indicateur de législation de protection de l'emploi (LPE) établi par l'OCDE permet de mesurer ces coûts, en comparaison internationale (cf. encadré 2). Selon cet indicateur, **la France fait partie des pays ayant l'une des législations les plus protectrices** parmi les pays de l'OCDE, après le Portugal, la République tchèque, les Pays-Bas et l'Allemagne (cf. graphique 2).

Graphique 2 : protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel



Source : OCDE (2013), « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE.

Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif à la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels (EPR). La hauteur de la barre représente la valeur de cet indicateur.

L'analyse économique a montré les effets défavorables qu'exercent de telles rigidités sur la productivité et le fonctionnement du marché du travail. Son impact sur l'emploi est plus difficile à mesurer mais les études existantes concluent cependant à un effet plutôt négatif, d'un niveau de protection de l'emploi trop bas ou trop élevé

(cf. encadré 3). Au-delà des aspects législatifs encadrant le licenciement, le processus de règlement des litiges, et notamment l'existence de mécanismes de règlement précontentieux, influe sur la détermination des coûts monétaires et non monétaires tant pour le salarié que pour l'employeur.

Encadré 2 : Méthodologie utilisée pour la construction de l'indicateur de législation de protection de l'emploi (LPE) de l'OCDE et spécificités de l'exercice d'actualisation en 2013^a

Ces indicateurs se fondent essentiellement sur la législation du travail et sur les conventions collectives de branche lorsqu'il s'agit d'une source importante du droit. Ils sont établis à partir de 21 éléments qui quantifient, pour les employeurs et en fonction des règles en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, les coûts et les procédures concernant différents aspects de la réglementation sur la protection de l'emploi :

- **La réglementation relative au licenciement individuel des travailleurs titulaires de contrats réguliers** : ce sous-indicateur prend en compte trois aspects de la protection en cas de licenciement : (i) les contraintes de procédure auxquelles l'employeur se trouve confronté lorsqu'il souhaite procéder à un licenciement - par exemple, obligations de notification et de consultation ; (ii) les délais de préavis et les indemnités de licenciement, lesquelles varient, en règle générale, en fonction de l'ancienneté du salarié ; et (iii) la difficulté de licencier, ce qui renvoie aux circonstances dans lesquelles il est possible de licencier et aux répercussions, pour l'employeur, si un licenciement est jugé abusif (par exemple, indemnisation et obligation de réintégration).
- **Les contraintes supplémentaires en cas de licenciement collectif** : la plupart des pays imposent des délais accrus, des surcoûts ou des obligations de notification plus lourdes lorsqu'un employeur licencie en une seule fois un grand nombre de travailleurs. Ce sous-indicateur ne prend en compte que les surcoûts que l'employeur doit supporter par rapport à un licenciement individuel.
- **La réglementation visant les contrats de travail temporaire** : ce sous-indicateur prend en compte la réglementation visant les contrats de durée déterminée et les contrats de travail temporaires, lorsque ce type de contrat est autorisé, et leur durée. Cette mesure intègre également la réglementation régissant les conditions de création et de fonctionnement des agences d'intérim. En particulier, elle tient compte de l'obligation qui leur est faite d'assurer aux travailleurs qu'elles emploient les mêmes conditions de rémunération et/ou de travail que celles dont bénéficient des travailleurs équivalents dans l'entreprise utilisatrice.

Chaque pays se voit attribuer un score entre 0 et 6 sur chaque paramètre, un score élevé correspondant à une législation stricte.

Par le passé, le secrétariat de l'OCDE calculait également un indicateur synthétique de la rigueur globale de la LPE résultant des différents aspects évoqués *supra*. Cet indicateur correspondait à la moyenne pondérée des indicateurs sur (i) le licenciement individuel et collectif de travailleurs titulaires de contrats réguliers, à durée indéterminée, et (ii) la réglementation des contrats temporaires, avec une pondération de 7/12 et 5/12.

Malgré leur fondement objectif, plusieurs critiques sont souvent formulées à l'encontre de ces indicateurs :

- D'une part, la pertinence de l'agrégation des différentes mesures en un indicateur synthétique global peut être questionnée dans la mesure où les pondérations utilisées induisent nécessairement des jugements de valeurs ;
- D'autre part, la jurisprudence et l'interprétation des tribunaux, c'est-à-dire la mise en œuvre du droit, ne sont jusqu'ici pas prises en compte, en raison de la difficulté à capturer certains aspects qualitatifs dans les indicateurs.

Dans la mise à jour 2013 de l'indicateur, l'OCDE a cherché à répondre à ces critiques. Le chapitre dédié à la LPE dans les Perspectives de l'emploi 2013 de l'OCDE se concentre davantage sur les indicateurs détaillés que sur l'indicateur synthétique global. L'OCDE a par ailleurs modifié sa méthode habituelle de collecte des données afin de s'appuyer davantage sur une lecture et une interprétation directes de la législation, et de prendre en compte de façon plus systématique les conventions collectives et la jurisprudence.

a. OCDE (2013), « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 », « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », *Éditions OCDE*.

Encadré 3 : Quel est l'impact économique du degré de protection de l'emploi ?

La LPE vise à inciter les entreprises à internaliser le coût social du licenciement. Mais elle peut induire des coûts implicites et explicites qui sont susceptibles d'avoir en retour des effets défavorables sur la productivité et sur l'équilibre du marché du travail^a. La littérature économique abondante qui a été consacrée à l'analyse de ces effets s'appuie le plus souvent sur les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi.

Un niveau trop élevé de rigidités sur le marché du travail conduit les entreprises à une utilisation moins efficace des ressources, notamment humaines. De ce fait, l'ajustement des niveaux d'emploi s'effectue plus lentement, ce qui pèse *in fine* sur la productivité. De plus, une réglementation restrictive en matière de licenciement, en restreignant la capacité d'adaptation des entreprises, accroît leur aversion au risque et peut brider l'innovation et les investissements dans les nouvelles technologies. Ainsi, Bassanini et al. (2009)^b aboutissent à des effets très nettement défavorables des rigidités sur le marché du travail, et en particulier des rigidités aux licenciements des personnes en emploi à durée indéterminée, sur la croissance de la productivité globale des facteurs. Par ailleurs, Aghion et al. (2009)^c mettent en évidence, pour les pays proches de la frontière technologique, un fort impact du niveau d'éducation supérieure et des rigidités sur la croissance de la Productivité Globale des Facteurs (PGF), ainsi qu'une interaction entre les rigidités s'exerçant sur les marchés des biens et du travail. Cet impact semble traduire à la fois une influence directe et un effet indirect transitant par la diffusion des TIC.

En ce qui concerne l'équilibre sur le marché du travail, un droit social trop contraignant exerce un effet négatif sur le taux d'emploi^d. Du côté de l'offre, des dispositions réglementaires trop strictes limitent ou désincitent l'activité de certaines catégories de travailleurs. Selon l'OCDE^e, plusieurs études récentes ont d'ailleurs mis en évidence l'effet positif sur le taux d'emploi de certaines catégories d'actifs dans certains pays européens ayant mis en œuvre un assouplissement des coûts de licenciement pour ces catégories (exemple : pour les jeunes et les seniors en Espagne). Du côté de la demande, les rigidités réglementaires agissent comme un frein à l'embauche et peuvent réduire les flux bruts d'emploi et plus généralement la fluidité du marché du travail. Ainsi, se basant sur des données individuelles relatives aux plaintes prud'homales enregistrées par département entre 1990 et 2004, Fraisse, Kramarz et Prost (2011)^f montrent que davantage de procès et un taux de victoire des salariés élevé augmentent les destructions d'emploi. Au contraire, davantage de conciliation, de recours et d'avocats représentant les salariés réduisent les destructions d'emploi. L'impact sur l'emploi total est néanmoins difficile à mesurer en raison des possibles effets de substitution entre catégories de travailleurs.

D'après une étude de l'OIT de 2012^g, la relation entre niveau de protection de l'emploi et taux d'emploi serait néanmoins en « U inversé ». Lorsque le degré de protection de l'emploi est minimal, son augmentation incite les personnes à davantage entrer sur le marché du travail. Toutefois, à partir d'un certain niveau, la protection de l'emploi devient excessive face à la nécessité d'ajuster la main-d'œuvre aux conditions économiques. Il y aurait donc un juste équilibre entre trop et pas assez de protection de l'emploi. Les auteurs estiment ainsi une relation empirique d'abord croissante puis qui se stabilise à partir d'un niveau de LPE de 2 (sur une échelle allant de 0 à 6). Au-delà la relation devient faiblement négative.

Par ailleurs, la LPE peut également favoriser la segmentation du marché du travail, certaines personnes bénéficiant d'un emploi stable tandis que d'autres alternent contrats courts et périodes de chômage. Ainsi, l'existence de règles très protectrices pour les contrats à durée indéterminée et plus souples pour les contrats à durée déterminée limite les transitions des travailleurs temporaires vers un emploi stable (Boeri, 2011) et accroît les tensions sur les salaires et le chômage (Bentolila et Dolado, 1994). De plus, selon l'OCDE^h, une LPE stricte restreint le flux d'entrées dans le chômage mais allonge en même temps la durée du chômage. Cela compromet les perspectives d'emploi des groupes qui ont le plus de difficultés à entrer sur le marché du travail, comme les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée.

- a. Barthélémy J., Cette G. (2013), « Refonder le droit social - Mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique », la documentation française, p20.
- b. Bassanini A., Nunziata L. et Venn D. (2009), "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*.
- c. Aghion P., Askenazy P., Boursès R., Cette G., Dromel N. (2009), « Distance à la frontière technologique, rigidités de marché, éducation et croissance », *Économie et statistique*, n° 419-420, août.
- d. Pour une revue de littérature de ces effets, voir Aghion P., Cette G., Cohen E. et Pisani-Ferry J. (2007) « Les leviers de la croissance française », Rapport du CAE, n° 72, La Documentation française.
- e. OCDE (2013), « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », Perspectives de l'emploi 2013, p74.
- f. Fraisse H., Kramarz F., Prost C. (2011), "Labor Disputes and Labor Flows" IZA DP No. 5677, avril.
- g. Cazes S., Khatiwada S., Malo M. (2012), "Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda", ILO *Working Paper*.
- h. OCDE, (2007), « Études économiques de l'OCDE 5/ 2007 » (n° 5), « Chapitre 4. Faciliter l'entrée sur le marché du travail », p. 95-95.

3. Le traitement des contentieux en droit du travail présente des faiblesses susceptibles de peser sur les coûts du licenciement

3.1 L'efficacité de l'étape de conciliation prud'homale apparaît limitée

La fonction de conciliation des CPH est particulièrement privilégiée par la loi (article L1411-1 du code du travail : « *Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation 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. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti* »). Pourtant, comme le souligne le rapport Lacabarats¹⁰, le taux de conciliation est en constante baisse et s'établit à 5,5 % en 2013 contre 8,8 % en 2000.

Le taux officiel de conciliation devant le bureau de conciliation ne saurait néanmoins mesurer ni refléter à lui seul la quantité de litiges résolus par un mode de règlement n'impliquant pas un jugement prud'homal. En effet, l'importance du taux de désistement en cours de procédure (14,2 % en 2009) est un indicateur qui laisse penser qu'une solution amiable (transaction par exemple) a pu être trouvée par les parties avant le passage devant le bureau de jugement.

Afin d'améliorer l'efficacité de la procédure préalable obligatoire de conciliation prud'homale, plusieurs rapports¹¹ préconisent de renforcer la formation des juges en matière d'aide et d'accompagnement à la recherche de solutions amiables. Les auteurs du rapport Lacabarats (proposition n°28) proposent que les parties puissent se faire représenter librement afin de pallier l'absence fréquente de comparaison personnelle des parties et que le bureau de conciliation puisse renvoyer à une nouvelle audience de conciliation, à une médiation ou à des conciliateurs de justice spécialisés (voir le point 4.2 pour une description de ces modes de résolution des litiges).

Une clause de conciliation peut également être prévue dans le contrat de travail, par laquelle les parties s'engagent à négocier avant de saisir le juge, mais elles ne sont nullement tenues de conclure. Cette clause ne peut, en aucun cas, supprimer la possibilité de recourir à la voie judiciaire en cas d'échec.

3.2 Des taux de départage et d'appel élevés

La procédure de départage, inhérente au fonctionnement paritaire des CPH, intervient lorsque les conseillers prud'hommaux n'arrivent pas à aboutir à une décision majoritaire (cf. encadré 1). Selon le ministère de la Justice, le taux de départage était en moyenne de 20 % pour l'année 2011 mais il était très variable d'un territoire à l'autre, variant de 41 % à Angers, 43 % à Bobigny mais de 1 % à Cherbourg ou 3 % à Aix-les-Bains.

Le taux d'appel apparaît très élevé et excède largement celui des autres types de contentieux :

Tableau 1 : Taux d'appel sur les jugements au fond

	2011	2010
Conseils de prud'hommes en 1 ^{er} ressort	62,1 %	60,8 %
Tribunaux de grande instance en 1 ^{er} ressort	19,2 %	19,7 %
Tribunaux d'instance	6,3 %	6,6 %
Tribunaux de commerce en 1 ^{er} ressort	13 %	12,3 %

Source : Les chiffres clés de la Justice, éditions 2013 et 2012, Ministère de la Justice.

L'importance du taux d'appel des décisions des CPH suggère que la décision judiciaire est loin d'être normalement acceptée. De surcroît, comme le souligne le rapport Lacabarats, en appel « le taux de confirmation totale des jugements des CPH (28,3 % en 2012) est très nettement inférieur à celui constaté pour les appels des autres juridictions (de 46 à 53,6 %) ». Il en résulte un allongement de la procédure contentieuse en matière de justice du travail.

3.3 Un allongement des durées moyennes de traitement des affaires

Malgré une baisse du nombre d'affaires portées devant les CPH, notamment depuis 2009, on constate, à partir de cette période, un allongement des délais de traitement qui ont atteint en moyenne plus de 15 mois en 2012 (cf. graphique 3).

Cela pourrait, là encore, être lié à l'introduction de la rupture conventionnelle qui, en « captant » les ruptures les moins conflictuelles, a pu accroître la part des affaires plus difficiles examinées par les CPH se traduisant par un recours plus important au bureau du jugement et/ou au départage.

De fait, le recours au départage allonge considérablement la durée des procédures qui a atteint en moyenne plus de 27 mois en 2012 en cas de départage.

Faisant état d'un « constat partagé des importantes difficultés qui affectent actuellement le traitement, dans des délais raisonnables, des procédures prud'homales tant en première instance qu'en appel, et de l'absence de solutions pérennes permettant d'y remédier efficacement et durablement », le rapport Marshall¹² préconise « de formuler immédiatement des propositions pour améliorer rapidement les délais de traitement de ces procédures et répondre ainsi à l'attente légitime du justiciable ».

Ces délais de traitement particulièrement élevés ont justifié des condamnations réitérées de l'État sur la base de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, laquelle stipule

(10) Lacabarats A., président de chambre à la Cour de cassation, « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^{ème} siècle », rapport à Mme la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, juillet 2014.

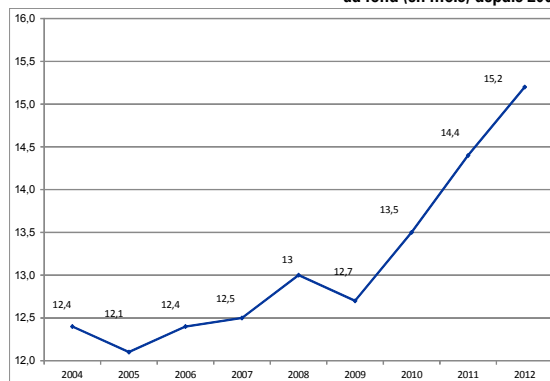
(11) Laurent M. (2012), « Pour une justice prud'homale plus efficiente, Comment développer conciliation et médiation en matière sociale ? », Chambre de commerce et d'industrie de Paris, octobre, 27 pages ; Marshall D. (2013), « Les juridictions du XXI^{ème} siècle », rapport à Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, décembre, 128 pages.

(12) Marshall D. (2013), « Les juridictions du XXI^{ème} siècle », rapport à Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, décembre, 128 pages.

(article 6) que « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial ».

Au-delà, il convient de souligner que d'autres facteurs, d'ordre institutionnel et législatif, sont de nature à impacter la fréquence des contentieux. Il en va ainsi de la complexification du droit du travail sous l'effet de la multiplication des règles internes (décret, loi, jurisprudence, normes collectives négociées et unilatérales) auxquelles se superposent les règles externes (communautaires, européennes et internationales).

Graphique 3 : évolution de la durée de traitement des demandes introduites au fond (en mois) depuis 2004



Source : DG Trésor à partir des données du portail statistique du ministère de la justice.

4. Quelles pistes peuvent être envisagées pour améliorer le traitement des litiges individuels?

4.1 Des mesures législatives récentes sont de nature à accroître l'efficacité de la résolution des litiges et/ou accélérer leur traitement

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a introduit un barème de référence pour la fixation de l'indemnité en cas de conciliation prud'homale. L'employeur et le salarié peuvent ainsi convenir, ou le bureau de conciliation proposer, de mettre un terme au litige par accord prévoyant le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié. L'indemnité forfaitaire de conciliation inclut toutes les indemnités relatives à la rupture du contrat de travail (irrégularité de la procédure suivie ; absence de caractère réel et sérieux des motifs). En revanche, elle n'inclut pas les indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles (par exemple l'indemnité de licenciement, de départ en retraite, de rupture conventionnelle), toutes les indemnités liées à l'exécution du contrat de travail (par exemple l'indemnité de non-concurrence), ainsi que les indemnités liées au licenciement pour inaptitude. Compte tenu du caractère très récent de l'introduction de ce barème, le recul est à ce jour insuffisant pour mesurer ses effets incitatifs.

Par ailleurs, dans le cas d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié (*ie* : rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur tels que discrimination, harcèlement ou violences à l'égard du salarié, non-paiement du salaire, modification du contrat sans l'accord du salarié), les salariés concernés pouvaient se retrouver

sans revenu pendant plusieurs mois, compte tenu des délais de traitement des CPH. Afin que le juge puisse rapidement décider si la prise d'acte est justifiée ou non¹³, la loi n° 2014-743 du 1^{er} juillet 2014¹⁴ a prévu la suppression de la phase de conciliation dans ce cas précis et l'accélération du délai d'examen porté à 1 mois.

4.2 Le développement des modes alternatifs de résolution des litiges

Le droit du travail français ne prévoit aucun mécanisme général de réconciliation des parties lorsque celles-ci souhaitent se rapprocher en dehors du juge. Il existe en revanche des mécanismes spécifiques de conciliation dans quelques cas précis (harcèlement moral ou conflit collectif, *cf. infra*)

Certaines conventions collectives de branche¹⁵ prévoient leurs propres procédures de conciliation et d'arbitrage et offrent ainsi la possibilité de se réconcilier avant de saisir le juge. Ces procédures conventionnelles préalables sont valables dans la mesure où elles ne retirent pas au salarié la possibilité de saisir directement le conseil de prud'hommes. La saisine directe du CPH par le salarié est recevable même en présence d'un mécanisme conventionnel de résolution des litiges ainsi que l'a rappelé la Cour de cassation¹⁶.

Qu'ils soient intégrés ou non à la procédure prud'homale, les modes alternatifs de résolution des litiges (MARL) peuvent présenter l'avantage de mieux impliquer et responsabiliser les parties dans la procédure de résolution. Ils permettent en outre un traitement rapide et spécialisé¹⁷.

(13) Si les faits invoqués justifient la prise d'acte, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(14) Loi n° 2014-743 du 1^{er} juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

(15) Par exemple, la convention nationale de la quincaillerie (article 31) prévoit que « tout litige individuel résultant de l'application et de l'interprétation de la présente convention pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen d'un bureau paritaire composé d'employeurs et de cadres, membres des organisations professionnelles signataires de la présente convention, et présidé alternativement par un employeur et par un cadre ».

(16) Cass.soc., 6 février 2001, n°98-42.679 : « en raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend ».

(17) *Cf.* Deffains B. et Langlais E. (2009), « Analyse économique du droit : principes, méthodes, résultats », éditions De Boeck, collection ouvertures économiques, 407 pages, chapitre « Analyse économique de la résolution des litiges ».

La médiation est un mode amiable de règlements des conflits qui consiste à confier à un tiers impartial, qualifié et sans pouvoir de décision sur le fond, « le médiateur », la mission d'entendre les parties en conflit et de confronter leurs points de vue au cours d'entretiens, contradictoires ou non, afin de les aider à rétablir une communication et à trouver elles-mêmes des accords mutuellement acceptables. La loi prévoit que le médiateur est rémunéré par les parties ; sa rémunération étant fixée par le juge¹⁸. La médiation est peu usitée en droit du travail bien qu'elle puisse s'appliquer¹⁹ ; il existe par

ailleurs des dispositions spécifiques dans le code du travail comme l'article L1152-6 qui prévoit la possibilité de recourir à la médiation en cas de harcèlement moral ou pour résoudre un conflit collectif (article L 2523-1 du code du travail). La médiation ne supprime pas la possibilité de recourir à la voie judiciaire en cas d'échec (voir les expériences étrangères présentées dans l'encadré 4). Le consentement du salarié doit être libre et éclairé et ce dernier devra donc saisir parfaitement tous les tenants et aboutissants d'un tel recours.

Encadré 4 : Enseignements de quelques expériences étrangères de médiation

Le Royaume-Uni a mis en place un organisme public de médiation et de conseil dans le domaine des relations industrielles, assurant la promotion de résolution par conciliation ou arbitrage. Il s'agit de l'ACAS ou *Advisory, Conciliation and Arbitration Service*. Les pouvoirs publics financent la procédure de conciliation assurée par l'ACAS. Une procédure appelée « early conciliation » (conciliation en amont), votée en 2013 et entrée en vigueur en avril 2014, **oblige les plaignants potentiels à soumettre d'abord des informations à l'ACAS avant de pouvoir porter plainte devant le tribunal de l'emploi (employment tribunal)**. L'ACAS offre alors aux parties la possibilité de rechercher une conciliation. Si les parties refusent ou si la conciliation échoue, l'affaire peut alors être portée devant le tribunal de l'emploi. Le tribunal ne prend pas du tout en compte la procédure de conciliation sauf pour s'assurer que l'obligation de contacter préalablement l'ACAS a bien été respectée. Une étude d'impact réalisée par les pouvoirs publics britanniques estime que l'introduction de cette procédure de conciliation en amont va permettre une réduction de 18 % du nombre d'affaires portées devant le tribunal de l'emploi.

L'Australie a mis en place, en 2009 et dans le cadre du « Fair work Act », une autorité en charge de l'examen des recours contre un licenciement : il s'agit de la *Fair Work Commission* (FWC). Cette autorité indépendante intervient à la fois comme médiateur, conciliateur et arbitre. C'est uniquement en cas d'échec de cette procédure que le requérant peut saisir un tribunal dans un délai de 14 jours. La FWC est habilitée à examiner les motifs d'un licenciement et à déterminer si celui-ci était justifié. Dans la pratique, il appartient au requérant de démontrer le bien-fondé de sa démarche. Toutefois, lorsque l'employeur invoque la faute professionnelle et que l'accusation est rejetée, il appartient à l'employeur de produire la preuve de ce qu'il avance. La charge de la preuve incombe également à l'employeur dans le cadre d'un licenciement illégal. Selon le rapport annuel 2012-2013 de la FWC, le taux de règlement des litiges par la conciliation atteignait 81 % sur la période considérée. La procédure de conciliation présentait des délais extrêmement courts : la moitié des demandes avaient été traitées en moins de 25 jours et 90 % en moins de 40 jours.

La médiation est pratiquée au sein de certaines juridictions à l'instar de la Cour d'appel de Grenoble qui a mis en place des audiences de proposition de médiation. Les dossiers pour lesquels des médiations sont proposées ont été triés selon certains critères (ancienneté du salarié, licenciement de personnes qui ont des liens familiaux ou d'associés, cadres, parties ayant plusieurs autres contentieux judiciaires entre elles). Entre 1996 et 2005, la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble a ainsi ordonné 700 médiations pour un taux de réussite de plus de 70 %²⁰.

L'arbitrage peut être également prévu dans l'éventualité d'un litige (les parties signent alors une clause compromissoire qui stipule le recours à l'arbitrage en cas de

litige) ou décidé une fois le litige survenu (le cas échéant, les parties établissent un compromis d'arbitrage). Dans l'arbitrage, les deux parties s'accordent *via* une convention sur une voie exceptionnelle de résolution des conflits et choisissent un juge chargé de rendre une décision de justice. L'arbitrage aboutit à une décision obligatoire appelée sentence arbitrale qui est le plus souvent définitive, sauf si les parties ont opté pour un appel en droit interne, l'appel n'étant pas possible en matière internationale. En France, le recours à l'arbitrage n'est pas fréquent bien qu'il soit juridiquement possible malgré la compétence exclusive du Conseil des prud'hommes (L 511-1 du CT)²¹. Depuis 1999, en matière internationale, il n'y a pas d'obstacle à ce qu'une clause compromissoire soit insérée dans un contrat de travail international²², mais cette

(18) À titre indicatif, selon le Bulletin d'information hors-série sur la médiation publié par la Cour de cassation, les frais de médiation sont compris entre 200 et 700 € partagés entre les parties par le juge, soit par moitié, soit selon les possibilités financières de chaque partie. L'aide juridictionnelle prend en charge la participation du bénéficiaire de cette aide.

(19) La médiation judiciaire, instituée par la loi n° 95-125 du 8 février 1995, a été insérée par le décret n° 96-652 du 22 juillet 1996 dans le nouveau Code de procédure civile, sous l'article 131-1 « Le juge, saisi d'un litige peut, après avoir recueilli l'accord des parties, désigner une tierce personne afin d'entendre les parties et de confronter leurs points de vue pour leur permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose » et suivants.

(20) Cf. Barthélémy J. et Cette G. (2010), « Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique », Rapport au Conseil d'analyse économique, *La Documentation française*, pp 148-149.

(21) Clay T. (2010), « L'arbitrage en droit du travail : quel avenir après le rapport Barthélémy-Cette ? », *Droit social* n°9/10, Septembre-Octobre.

(22) Cass. Soc., 16 février 1999 et 4 mai 1999.

clause n'est pas opposable au salarié. La Cour de Cassation a par la suite étendu cet arrêt au droit interne (Cass. Soc., 30 novembre 2011). Le coût relativement élevé de l'arbitrage²³ pourrait, parmi d'autres facteurs, expliquer son faible développement pour résoudre les conflits du travail.

4.3 L'échevinage

L'échevinage est un système d'organisation judiciaire par lequel une juridiction est composée simultanément de juges professionnels (magistrats) et de juges non professionnels. Ces derniers peuvent être de simples citoyens ou des personnes aptes à exercer la fonction de juge en raison de leur métier ou de leurs compétences. Les juridictions échevinales sont toutes spécialisées dans un type de contentieux. En France, il existe actuellement plusieurs juridictions pratiquant l'échevinage comme le Tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS)²⁴ ou le tribunal du contentieux de l'incapacité. Les CPH pratiquent, dans une certaine mesure, l'échevinage lorsqu'il est fait recours à la procédure de départage. En Belgique, les tribunaux du travail sont caractérisés par l'échevinage : deux magistrats « sociaux » (non professionnels) siègent aux côtés d'un magistrat de carrière. La présence des deux premiers,

désignés par des organisations syndicales et patronales, a été voulue par le législateur (relayant en cela une revendication syndicale) afin de faire émerger une sensibilité « sociale » et de « terrain » au sein de cette sphère judiciaire²⁵. Au regard du fort taux d'appel des jugements rendus par les CPH qui traduit une certaine défiance vis-à-vis de la décision rendue, la présence d'un magistrat professionnel en 1^{ère} instance pourrait contribuer à renforcer la base légale des décisions et à améliorer l'application de la règle de droit. Le faible taux de confirmation totale des jugements des CPH en appel confirme cette intuition. Ce faisant, il pourrait en résulter une meilleure acceptation de la décision judiciaire et une baisse du taux d'appel.

Néanmoins, la mise en œuvre de l'échevinage ne peut s'envisager que dans la concertation avec les conseillers prud'homains et les partenaires sociaux, très fortement attachés au système du paritarisme.

Mettre en œuvre l'échevinage à l'échelle nationale représenterait par ailleurs un coût budgétaire. Des expérimentations pourraient cependant être tentées sur la base du volontariat ou dans les juridictions les plus engorgées.

Kahina YAZIDI, Corinne DARMAILLACQ,

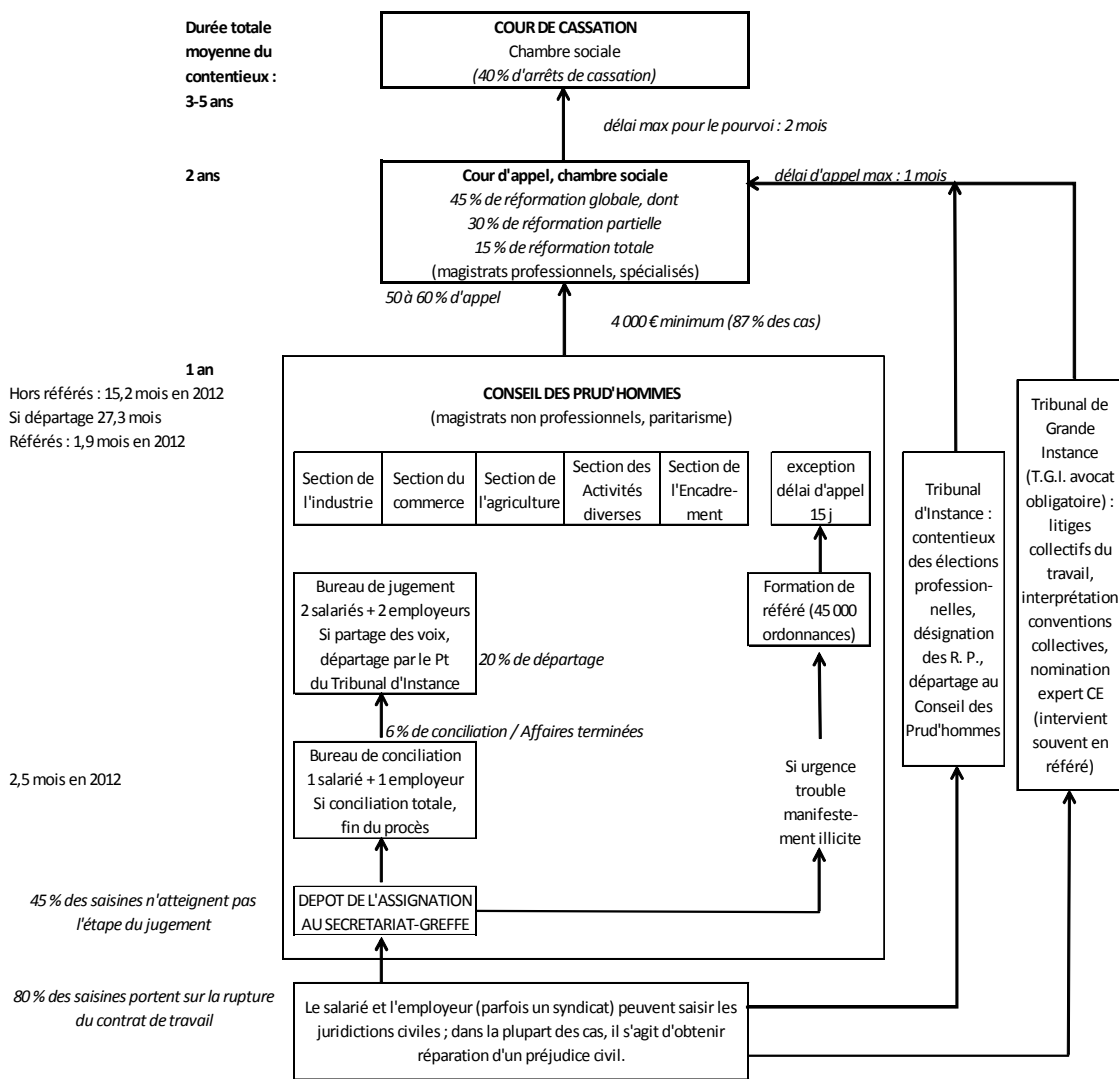
Note : Ce Trésor-éco s'appuie sur les débats du séminaire « Politiques de l'emploi - interaction du juridique et de l'économique » du 5 novembre 2013 dont tous les documents sont accessibles en ligne : http://www.tresor.economie.gouv.fr/8076_ameliorer-le-traitement-des-litiges-en-droit-du-travail-5-novembre-2013

(23) Selon le barème de l'Association Française d'Arbitrage, le montant minimum des honoraires du Tribunal arbitral s'élève à 6 000 € auxquels s'ajoute 750 € de frais d'administration pour un montant en litige inférieur à 50 000 € et s'il y a un arbitre unique.

(24) Le TASS est composé d'un juge du Tribunal de grande instance, qui préside les audiences, et de deux assesseurs non professionnels désignés pour 3 ans par le premier Président de la Cour d'appel (article 142-5 du code de la sécurité sociale).

(25) Alaluf M. (2000), « Le droit est-il soluble dans le travail ? Spécificité du droit social et juridictions du travail », *Chronique de Droit Social*, p. 5-9 cité par Schoenaers F. (2005), « Échevinage et prise de décision judiciaire : une délibération basée sur la négociation », *Négociations*, 2005/1 n°3, éditions De Boeck.

Graphique 4 : Schéma : Déroulement d'une procédure prud'homale



Source : RAY Jean-Emmanuel (2013) Droit du travail, droit vivant
 Mise à jour des données 2012, DG Trésor

Une indispensable réforme

Cette analyse du traitement des litiges en droit du travail en France est à la fois approfondie et exacte. Elle montre bien que les délais très longs des procédures et l'insécurité juridique des décisions souvent invalidées en appel entament la fonction protectrice des salariés de la justice prud'homale et la rendent économiquement inefficace. Les voies de réforme évoquées sont celles de notre propre analyse^a et sont diverses.

Tout d'abord, il s'agit de rendre plus effective l'étape de conciliation, qui pour l'instant n'aboutit que dans moins de 6 % des cas. La réussite des initiatives de la cour d'appel de Grenoble montre qu'une étape de médiation précède la conciliation proprement dite peut en être l'une des modalités. Ensuite, l'échevinage des tribunaux de Prud'hommes par l'introduction d'un juge professionnel peut être pertinent pour réduire l'insécurité des décisions de ces tribunaux. La France serait actuellement, avec le Mexique, l'un des deux seuls pays de l'OCDE sans une telle présence d'au moins un juge professionnel dans les juridictions traitant des litiges individuels du travail. Enfin, l'arbitrage pourrait être une alternative aux prud'hommes. Nous avons proposé que cette possibilité d'arbitrage soit ouverte de façon dérogatoire par convention collective de branche.

Mais au-delà de la question du traitement des litiges, c'est celle plus globale d'une refondation du droit social qui doit être posée. L'extrême complexité du droit social en France aboutit à l'ineffectivité de sa fonction protectrice en même temps qu'elle bride l'initiative des entreprises et l'activité économique. Dans les limites de l'ordre public classique, du droit communautaire ainsi que du droit international, c'est bien à l'ensemble des dispositions du code du travail qu'il faut pouvoir déroger par accord collectif. Cette large et ambitieuse réforme, renforçant à la fois protection effective des travailleurs et efficacité économique, devient indispensable pour dynamiser la croissance en adaptant mieux la société française aux besoins de flexibilité protectrice d'une économie innovante.

Jacques Barthélémy

Avocat-conseil en droit social, ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier

Gilbert Cette

Directeur des Études microéconomiques et Structurelles de la Banque de France
et Professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille

a. Barthélémy J. et Cette G. (2013) « Refonder le droit social : mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique », *La Documentation Française*, seconde édition.

Éditeur :

Ministère des Finances
et des Comptes publics
et Ministère de l'Économie
de l'Industrie et du Numérique

Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Sandrine Duchêne

Rédacteur en chef :

Jean-Philippe Vincent
(01 44 87 18 51)
tresor-eco@dgtrésor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050

Derniers numéros parus

Septembre 2014

n°136. L'Argentine, les vautours et la dette
Geoffroy Cailloux

n°135. La situation économique mondiale à l'été 2014 : des incertitudes accrues
Marie Albert, Flore Bouvard, Guillaume Cléaud, Samuel Delepierre, Marie Magnien

n°134. Comment l'évolution des coûts salariaux unitaires en France se situe-t-elle par rapport aux partenaires de la zone euro ?
Cristian Ciornohuz, Maxime Darmet-Cucchiari

Juillet 2014

n°133. Piste pour l'instauration d'une norme de salaire minimum européenne
Maxence Brischoux, Anne Jaubertie, Christophe Gouardo, Pierre Lissot, Thomas Lellouch, Arthur Sode

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-eco>

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère des Finances et des Comptes publics et du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.