

**DEA Analyses et Politiques Economiques,
EHESS, Paris.**

Session 2001-2002

**Mémoire de DEA
sous la direction de
M. Thomas PIKETTY**

Les prud'hommes sont-ils efficaces ?

Contentieux prud'homal et conjoncture économique, 1830-1999.

Ioana MARINESCU

Septembre 2002

Les prud'hommes sont-ils efficaces ?

Contentieux prud'homal et conjoncture économique, 1830-1999.

Résumé

L'efficacité économique des dispositions pour la sécurité de l'emploi (DSE) s'apprécie en particulier à leur capacité à réduire la volatilité macroéconomique en limitant le nombre de licenciements en temps de crise. Or nous montrons ici que le tribunal de prud'hommes, juridiction en charge des conflits individuels du licenciement, *réduit* son activité en temps de crise. Ainsi, dans les années 1980 et 1990, le taux de recours aux prud'hommes, calculé comme le nombre d'affaires aux prud'hommes rapporté au nombre de licenciements, suit un mouvement pro-cyclique. Notre étude sur séries longues confirme le caractère pro-cyclique de l'activité prud'homale depuis 1830. Du point de vue de leur impact sur le cycle, il semblerait donc que les prud'hommes soient inefficaces.

1 Introduction

En l'absence de régulation du marché du travail, la demande effective de travail baisse fortement pendant les crises, alors que la demande agrégée est déprimée. La concentration des licenciements pendant les récessions accroît à son tour la volatilité macroéconomique dans la mesure où chaque salarié licencié va réduire sa consommation et aggraver ainsi la dépression de la demande agrégée. On peut donc souhaiter la mise en œuvre d'une politique incitant les entreprises à limiter les licenciements en temps de crise. La législation pour la protection de l'emploi semble alors être une bonne solution. Or nous montrons dans ce travail l'application de cette législation par le tribunal des prud'hommes conduit vraisemblablement à des coûts moyens de séparation plus faibles en temps de crise qu'en temps de croissance. Les prud'hommes, appliquant la législation selon leur appréciation des conditions économiques locales, n'internalisent pas le coût social macroéconomique des récessions.

Pour comprendre les données du problème ainsi posé, il nous faut partir du constat empirique suivant : la réponse de la demande de travail des entreprises aux changements dans les conditions économiques n'est pas instantanée. L'une des explications les plus simples à ce fait est qu'il existe des coûts d'ajustement de l'emploi. Ces coûts ont différentes origines et ne sont pas simples à mesurer (Hamermesh Pfann, 1996). Les coûts infligés aux entreprises du fait de la législation appliquée par les tribunaux compétents en matière de rupture du contrat du travail, tels les prud'hommes, sont une forme de coût d'ajustement. Ainsi, les estimations de Burgess (1992) sur données agrégées britanniques montrent que les coûts infligés par les tribunaux (ACAS¹) dans le cadre de la législation sur les licenciements abusifs ralentissent significativement l'ajustement de l'emploi aux conditions économiques. Il n'existe pas d'étude équivalente pour la France. Ainsi, les estimations du coût des embauches et des séparations par Abowd et Kramarz (2000) sur données de panels françaises ne tiennent pas compte explicitement des frais liés à un éventuel recours aux prud'hommes.

Or les coûts d'ajustement susceptibles de donner lieu à des procédures judiciaires sont spécifiques. Dans la littérature, ils sont traités à part sous le nom de « job security

¹ Advisory Conciliation and Arbitration Services.

provisions » (JSP), dispositions pour la sécurité de l'emploi (DSE), ou « employment protection legislation » (EPL), législation pour la protection de l'emploi (LPE). L'essentiel de la littérature empirique repose sur la construction d'indices des DSE ou LPE par pays, où l'indice de chaque pays correspond typiquement à son rang selon que ses DSE ou sa LPE sont plus ou moins développés. Ainsi, Lazear (1990) montre que les indemnités de licenciement réduisent l'emploi. Burgess, Knetter et Michelacci (1999) reprennent la question de l'ajustement de l'emploi explorée par l'étude de Burgess citée plus haut en vue d'une comparaison internationale. Ils utilisent des indices de DSE et des données désagrégées par industrie et montrent que les DSE ralentissent l'ajustement de l'emploi. Cependant, la dernière étude de l'OCDE (1999) sur la question remet en cause ces résultats en montrant soigneusement que l'association entre la LPE et le niveau de l'emploi est faible, voire inexistante. Le seul effet robuste de la LPE semble être de baisser le taux de rotation sur le marché du travail.

Cette littérature souffre cependant d'un certain nombre de limitations. D'un point de vue méthodologique, on peut remarquer d'abord que, même si le classement LPE est établi soigneusement, il n'est valable qu'au voisinage de sa date de création. De plus, ces indices agrègent bien des aspects différents des DSE, ce qui rend l'interprétation des résultats incertaine. La méthode consistant à faire une régression sur plusieurs pays ne permet pas, le plus souvent, d'établir une quelconque causalité au-delà des différences observées entre pays. Enfin, malgré les efforts faits en ce sens par l'étude de l'OCDE précitée, ces indices reflètent davantage les dispositions légales que leur application effective.

L'apport de ce travail consiste à étudier sur le long terme un aspect bien défini de l'application des DSE dans un pays donné. Nous avons ainsi recueilli des données sur l'activité du tribunal des prud'hommes en France depuis 1830. L'existence de données sur les licenciements pour les années 1980 et 1990 nous permet de montrer que le taux de recours est pro-cyclique. En remontant plus loin dans le temps, on peut également établir une corrélation positive entre la croissance du PIB réel et la hausse du nombre d'affaires aux prud'hommes ou un pseudo taux de recours utilisant les faillites comme proxy pour les séparations. Ainsi, il semble que les coûts de la séparation liés aux prud'hommes sont pro-cycliques. Ce fait va à l'encontre de l'objectif des DSE, qui sont censées, entre autres, limiter les séparations en période de crise. Néanmoins, il est difficile d'interpréter ce résultat en termes d'efficacité ou de bien-être sans une théorisation adéquate.

Idéalement, les études empiriques devraient être mises en rapport avec des théories permettant d'évaluer ces politiques en termes de bien-être. Nous ne pouvons nier l'extrême difficulté de l'entreprise. C'est sans doute la raison pour laquelle, le plus souvent, la théorie avancée à l'appui des études empiriques est fruste; ou bien, au contraire, une théorie plus raffinée fait l'objet d'une application empirique inexistante ou discutable (pour une critique de la tendance à prendre pour donnés des faits stylisés mal établis, cf. Boeri, 1996). Pour évaluer les effets de la LPE, il est nécessaire de faire la part de ses effets positifs et négatifs dans un cadre dynamique. Dans le cas général, Bertola (1992) montre que si les taux d'actualisation et le taux de départs volontaires (ou démission) sont strictement positifs, alors les coûts de licenciement peuvent augmenter l'emploi moyen de l'économie. Dans le cadre d'une théorie du contrat, la LPE, en exerçant un effet dissuasif sur les ruptures, peut permettre de protéger les investissements spécifiques du travailleur, et ceux de la firme si cette dernière est myope (Malcomson, 1999). D'autre part, si on suppose que les travailleurs sont averses au risque et n'ont pas accès au marché financier, alors, en transférant les coûts de la réallocation du travail aux employeurs neutres au risque, les DSE peuvent augmenter le bien-être des travailleurs et l'efficacité productive (Bertola, 2001).

Comme on l'a souligné plus haut, lors des récessions, les DSE peuvent avoir un effet positif en limitant le nombre de séparations. En effet, les crises donnent lieu à deux formes d'externalités négatives que les DSE peuvent contre-balancer. D'abord, selon un mécanisme keynésien, les séparations exercent un effet négatif sur la demande agrégée et cet effet n'est pas pris en compte par chaque entreprise. Ensuite, il apparaît un effet externe négatif dû à la recherche d'emploi par les travailleurs : chaque travailleur ayant perdu son emploi augmente le nombre de demandeurs d'emploi et, à offres d'emploi fixes, rend plus difficile la recherche d'emploi pour tous les demandeurs d'emplois.

Du point de vue des aspects négatifs des DSE, on peut craindre une allocation inefficace des travailleurs, les coûts de la séparation dissuadant les entreprises de remplacer leurs travailleurs peu performants. Si on croit que les DSE augmentent le pouvoir de négociation des « insiders », les DSE peuvent augmenter le chômage, ou du moins détériorer les perspectives d'emploi des « outsiders ». Enfin, la réallocation défailante du facteur travail peut freiner l'investissement, la destruction et le remplacement des unités de production technologiquement obsolètes (Bertola et Caballero 1994, Caballero et Hammour 1996), et avoir ainsi un impact négatif sur la croissance à long terme.

Après avoir montré que le taux de recours aux prud'hommes est pro-cyclique pendant les années 1980 et 1990 (section 2), nous procéderons à une étude sur séries longues qui nous permettra de confirmer la pro-cyclicalité de l'activité prud'homale depuis 1830 (section 3). La section 4 met en œuvre des considérations théoriques en vue d'évaluer le comportement prud'homal décrit aux sections 2 et 3 en termes d'efficacité économique et de bien-être ; nous montrons alors que le comportement des prud'hommes est vraisemblablement inefficace d'un point de vue économique. Enfin, la section 5 conclut.

2 Le recours aux prud'hommes dans les années 1980 et 1990

2.1 Compétence du tribunal des prud'hommes

Le tribunal des prud'hommes est compétent pour les conflits individuels nés à l'occasion du contrat de travail (Code du travail, art. L. 511-1). C'est en particulier lui qui traite, en général, les cas de contestation du licenciement. Notons que le licenciement des fonctionnaires est du ressort du tribunal administratif et non du tribunal des prud'hommes.

Les juges, appelés « conseillers prud'homaux », ne sont pas des magistrats professionnels, mais des représentants élus des salariés et des employeurs. En formation de jugement, il y a quatre juges : deux représentants des salariés et deux représentants des employeurs. S'il y a partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le juge civil.

Le tribunal des prud'hommes couvre tout le territoire français et toutes les professions depuis le 15 juillet 1980 (suite à une loi du 18 janvier 1979). Cependant, la juridiction existe depuis 1806, malgré divers changements institutionnels sur lesquels nous reviendrons dans la section suivante. La série « nouvelles affaires aux prud'hommes » que nous utilisons dans cette section est corrigée pour la réforme de 1979. En effet, suite à la généralisation territoriale et professionnelle de 1979, le nombre d'affaires augmente considérablement, et ce jusqu'en 1983. Le ressort de la cour d'appel de Paris est le premier en termes de nombres d'affaires et il est le moins susceptible d'être affecté par la généralisation, car le nombre de tribunaux et la couverture professionnelle étaient déjà élevés avant 1979. Nous avons donc supposé que l'ensemble des affaires progressait pendant la période de transition au même rythme que les affaires du ressort de la cour

d'appel de Paris. Cela laisse subsister une augmentation importante des affaires, mais nettement moindre qu'avant correction. Cette augmentation est probablement due pour l'essentiel à un regain d'intérêt pour l'institution prud'homale suscitée par la réforme de cette dernière².

2.2 Les coûts aux prud'hommes parmi les autres coûts de licenciement

Les affaires liées au licenciement représentent plus de 50% des affaires aux prud'hommes. De manière générale, la quasi-totalité des affaires aux prud'hommes, aujourd'hui comme par le passé, surviennent lorsque le contrat de travail a été rompu, ou du moins est sur le point de l'être. En effet, même dans les cas où le salarié réclame des arriérés de salaire ou des documents que l'employeur refuse de remettre, c'est vraisemblablement dans un contexte où la relation de travail a pris fin, ou du moins est menacée. En effet, le salarié ne se risquerait pas à envenimer une relation qui a toutes les chances d'être durable.

Pour prendre la mesure de l'importance économique des prud'hommes, nous pouvons d'abord tenter d'évaluer l'ampleur des coûts d'ajustement que les prud'hommes infligent aux entreprises. D'abord, il nous faut remarquer qu'en France, les coûts de séparation sont beaucoup plus élevés que les coûts d'embauche : spécifiquement, le coût de l'embauche n'est que de 5560 F (847,6 euros) contre au moins 95 531 F (14 562,7 euros) pour un licenciement (Abowd et Kramarz, 2000). Le tableau 2-A compare les chiffres issus d'une enquête sur la totalité des affaires aux prud'hommes en novembre 1996 (Serverin 2000) et les estimations d'Abowd et Kramarz (2000) sur les coûts de licenciement.

	Ancienneté moyenne des salariés licenciés en années	Coût total moyen en francs	Coût total moyen pour les cadres en francs
Abowd et Kramarz (2000)	10	95 531 à 214 828	
Serverin (2000)	4,12	26 182 à 36 976	68525

Tableau 2-Erreur ! Argument de commutateur inconnu.

Les estimations des coûts de licenciement d'Abowd et Kramarz ont pour source l'Enquête sur la Structure des Emplois de 1992. Ces coûts de licenciement incluent toutes les indemnités de licenciement versées par les entreprises.

La fourchette Serverin du coût total moyen a pour minimum l'espérance de gain aux prud'hommes tous types d'affaires confondus, alors que le maximum concerne uniquement les demandes juridiquement liées à la rupture du contrat de travail, soit :

- les demandes liées à la contestation de la rupture du contrat de travail
- les demandes liées à la contestation du motif économique
- les demandes d'indemnité pour rupture du contrat de travail.

L'ancienneté correspond à l'ancienneté moyenne des individus ayant formulé l'un des trois types de demande énumérés ci-dessus, ces trois types représentant 60% des demandes enregistrées par l'enquête de novembre 1996.

²Néanmoins, une part de la hausse du nombre d'affaires dans le ressort de la cour d'appel de Paris doit tout de même provenir de la généralisation professionnelle.

Les différences observées entre les deux estimations s'expliquent au moins en partie par le fait que les données d'Abowd et Kramarz ne concernent que les établissements de plus de 50 salariés, ce qui doit biaiser à la fois l'ancienneté et le coût moyen vers le haut³. En effet, même si nous ne disposons pas de données sur la taille des entreprises⁴, les documents que nous avons consultés nous laissent penser que les PME sont sur-représentées aux prud'hommes⁵.

Nous mentionnons ici les coûts de licenciement pour l'encadrement dans la mesure où les données d'Abowd et Kramarz font apparaître que, pour les licenciements individuels, ce sont surtout les licenciements des cadres qui sont coûteux, alors que ceux des autres catégories de salariés semblent ne rien coûter.

La conclusion qu'on peut tirer à ce stade est que les coûts encourus du fait des prud'hommes dans le cas où le salarié a fait appel à eux représentent entre 1/10 et 1/3 des coûts totaux du licenciement hors prud'hommes. Il faut ajouter qu'une partie des coûts mesurés par Abowd et Kramarz peuvent être dus indirectement aux prud'hommes : transactions, primes en vue d'éviter le recours aux prud'hommes, etc. Ce phénomène conduit probablement à sous-estimer l'importance des coûts liés aux prud'hommes, et ce d'autant plus que les grandes entreprises vont vraisemblablement davantage transiger que les petites entreprises. En effet, l'entreprise est d'autant plus encline à transiger qu'elle peut prévoir les coûts que lui infligeraient les prud'hommes. Or, dans les grandes entreprises, l'expérience accumulée et l'apport éventuel de services juridiques permettent une telle prévision, alors qu'au contraire, le chef de PME est toujours susceptible d'agir impulsivement, sûr d'être seul maître à bord, et donc forcément dans son bon droit (Cam, 1981⁶).

Au total, les coûts de séparation émanant directement ou indirectement des prud'hommes ne sont donc pas négligeables.

2.3 Le caractère pro-cyclique du taux de recours aux prud'hommes dans les années 1980 et 1990

Les données d'enquête de novembre 1996 montrent que la majorité des salariés qui se présentent aux prud'hommes sont en CDI. Par conséquent, la rupture du contrat de travail pour ces salariés est un licenciement. Pour évaluer le taux de recours aux prud'hommes, il nous faut donc connaître le nombre de licenciements. Or, les causes des entrées en

³ L'article d'Auer et Cazes (2000) confirme que l'ancienneté est plus élevée dans les grandes entreprises.

⁴ Ces données pourraient cependant être récupérées car les fiches permettant de renseigner le Répertoire Général Civil incluent une rubrique indiquant si l'entreprise a plus ou moins de 10 salariés. Merci à Evelyne Serverin de m'avoir permis de consulter le *Manuel technique des prud'hommes*.

⁵ L'enquête statistique menée par Cam (1981) à Nantes montre que 34,5% des litiges proviennent d'entreprises de moins de 11 salariés et 65% d'entreprises de moins de 50 salariés (Cam (1981), p. 102). Cam cite également une enquête du CREDOC qui donne à peu près le même résultat. Selon Cam, « le conflit « individuel » et le conflit « collectif » du travail sont moins des conflits de nature différente que la forme que revêt dans des conditions sociales divergentes et juridiquement sanctionnées l'expression d'un certain rapport de force entre les classes qui s'exprime indissociablement dans un rapport de droit. » (p. 102). Cela signifie concrètement que la non existence de structures représentatives du personnel dans les petites entreprises (ces structures ne deviennent en effet obligatoires qu'à partir d'un certain seuil en nombre de salariés fixé par la loi) ne permet pas aux conflits de s'exprimer autrement que par la voie prud'homale.

⁶ Cet ouvrage est fondé essentiellement sur une observation du Conseil de prud'hommes de Nantes dans les années 1970, un travail de sociologie dirigé par Pierre Bourdieu. Ce travail s'inscrivait dans la perspective des débats qui devaient aboutir à la réforme Boulin de 1979.

indemnisation dans le régime d'assurance-chômage de l'UNEDIC sont connues à partir de 1980⁷. Parmi ces causes, nous avons naturellement le licenciement, ce qui nous donne une estimation fiable du nombre des licenciements contestables aux prud'hommes, puisque seuls sont exclus de cette statistique UNEDIC les salariés licenciés n'ayant pas droit aux allocations-chômage. Or les 4 ans d'ancienneté moyenne des demandeurs aux prud'hommes assurent qu'ils ont bien droit à l'assurance-chômage⁸. Notons que cette estimation est plus fiable que celle fournie par les Enquêtes-Emploi dans la mesure où elle ne repose pas sur la déclaration du salarié, mais sur le motif de rupture du contrat de travail mentionné par l'employeur dans l'attestation ASSEDIC, document qu'il est tenu de remettre à tout salarié en fin de contrat de travail.

Le fait que ce soit l'employeur qui décide ainsi du motif de la rupture est crucial dans le contexte des prud'hommes. En effet, un nombre non négligeable de conflits aux prud'hommes porte précisément sur la qualification par l'employeur du motif de la rupture. Ainsi, une rupture pour faute lourde permet à l'employeur de se dispenser de donner un préavis de licenciement et de verser les indemnités légales de licenciement. Le conflit aux prud'hommes consistera alors en ce que le salarié cherche par exemple à démontrer qu'il n'a pas commis de faute lourde et à obtenir ainsi les indemnités légales de licenciement, plus des dommages et intérêts.

En rapportant le nombre de nouvelles affaires aux prud'hommes au nombre de licenciements ainsi mesuré, nous avons une estimation raisonnable du taux de recours aux prud'hommes⁹. Comme le montre le graphique 2-A, ce taux de recours est pro-cyclique. On peut observer, en particulier, une tendance à la baisse du taux de recours lors des deux grands épisodes de crise de la période. Ainsi, après une hausse initiale assez forte due en partie au nouvel essor donné aux prud'hommes par la réforme de 1979, le taux de recours tend nettement à la baisse avec le « tournant de la rigueur » pris par le gouvernement socialiste au début des années 80, et la faible croissance qui s'ensuit. Après une remontée lors du bref rebond de la fin des années 1980, le taux de recours plonge de nouveau au début des années 90, et jusqu'à la récession de 1993, qui correspond à une chute de près de 5 points du taux de recours, soit la plus forte chute sur la période.

Cette pro-cyclicalité du taux de recours peut étonner dans la mesure où il n'est pas aisé de justifier en droit le fait qu'il y ait moins d'affaires défendables aux prud'hommes en temps de crise. Nous reviendrons sur l'analyse théorique de cette pro-cyclicalité dans la section 4.

On pourrait se demander si la baisse du taux de recours en temps de crise n'est pas compensée par un taux d'acceptation plus grand. Le taux d'acceptation est le rapport entre les demandes qui ont été acceptées partiellement ou totalement et l'ensemble des demandes portées devant la formation de jugement. Ce taux d'acceptation varie assez peu, puisqu'il est compris entre 70% (1985) et 77% (1982). Il baisse de 77% en 1982 à 70% en 1985, puis ne cesse d'augmenter jusqu'en 1995 inclus où il atteint 76%, après quoi il baisse légèrement. Un examen attentif montre qu'il n'y a pas de lien évident entre ce taux d'acceptation et le cycle économique. Une manière supplémentaire de contrôler pour le rôle du taux d'acceptation consiste à rapporter le nombre d'affaires ayant eu une issue

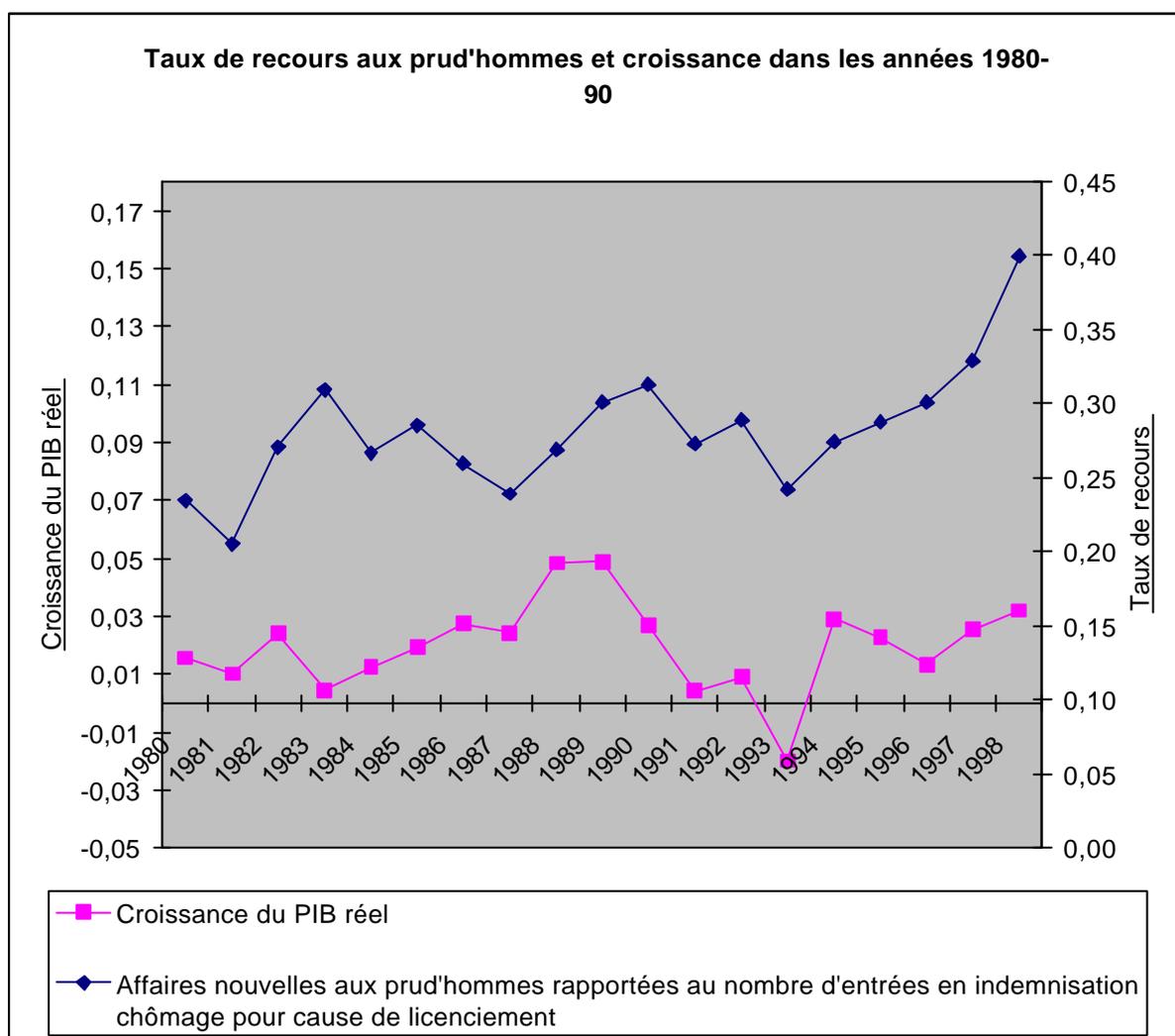
⁷ *Bulletin de liaison de l'UNEDIC.*

⁸ Il faut noter que dans les cas où l'employeur est débouté suite à un licenciement, les prud'hommes peuvent ordonner que ce dernier rembourse l'UNEDIC jusqu'à hauteur de six mois d'indemnité maximum. En pratique, ce remboursement est très rarement demandé (Le Goff, 2001).

⁹ La valeur de ce taux de recours donne une estimation haute du taux de recours effectif dans la mesure où, on l'a dit, les affaires aux prud'hommes ne sont pas *uniquement* dues au licenciement. Nous ne pouvions pas nous limiter à des affaires dues à la rupture du contrat de travail car l'*Annuaire statistique de la justice* ne donne pas ce chiffre sur l'intégralité de la période étudiée, mais seulement de manière ponctuelle.

favorable pour le travailleur au nombre de licenciements ; or la courbe ainsi obtenue a la même allure que le taux de recours.

Remarquons enfin que l'acceptation partielle signifie en général que la demande principale a été rejetée. *L'Annuaire statistique de la justice* ne donne pas d'indication sur le taux d'acceptation des demandes *principales*, mais Serverin (2000) montre que ce taux est d'à peine 51,8% en novembre 1996 pour les demandes chiffrables et chiffrées (soit 90% des demandes), c'est-à-dire celles pour lesquelles une compensation financière peut être demandée et où cette compensation a été effectivement demandée avec un montant précis assigné à la demande. Ces taux d'acceptation peuvent sembler élevés, mais ils sont en fait les plus faibles parmi les juridictions civiles de premier degré (Serverin 2000).



Graphique 2-A

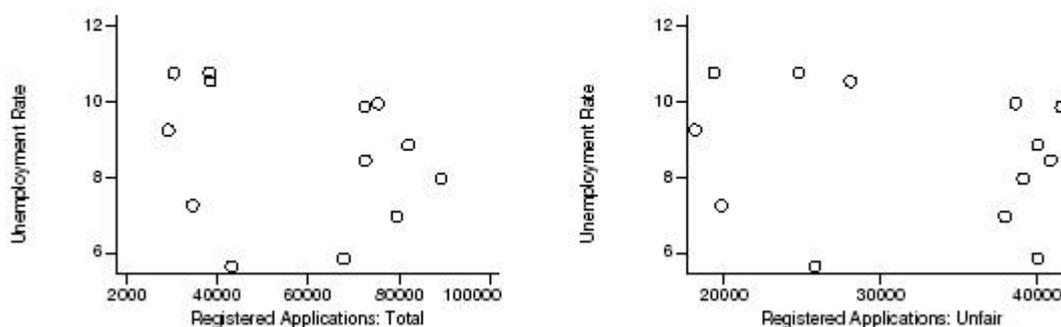
2.4 Comparaisons internationales

Nous disposons de données sur l'activité de l'équivalent du tribunal des prud'hommes pour quatre pays européens : le Royaume-Uni (Burgess, Propper, Wilson, 2001), l'Italie

(Macis, 2001 et Ichino, Polo, Rettore, 2002), l'Allemagne et l'Espagne (Bertola, Boeri, Cazes, 1999).

L'étude sur le Royaume-Uni est détaillée et permettrait une comparaison approfondie avec le cas français. Dans ce pays, on ne trouve pas de lien entre le nombre de cas et le taux de chômage (Graphique 2-B).

Figure 9: Number of applications and the unemployment rate



Graphique 2-B

L'explication privilégiée par les auteurs est celle du taux d'acceptation : quand ce dernier augmente, le nombre d'affaires augmente également, et inversement. Or nous venons de voir que cette explication ne peut valoir telle quelle pour la France. De plus, on peut remarquer que le taux d'acceptation pour l'ensemble des cas est significativement plus faible et plus variable qu'en France : il varie en effet entre environ 38% en 1987 et environ 48% en 1991. L'étude de Burgess et alii parle de « cas où la décision a été favorable au demandeur » (i. e. le salarié), et nous ne savons donc pas s'il s'agit de l'acceptation de la demande principale ou de l'une quelconque des demandes. Si on se réfère à l'acceptation de la demande principale, la différence en faveur de la France subsiste mais est considérablement affaiblie. Par contre, la médiane des montants obtenus en cas de gain est un peu plus élevée au Royaume-Uni : en 1995, les demandeurs ayant obtenu gain de cause reçoivent un montant médian d'environ £2500 contre 17 530 F en 1996 en France¹⁰.

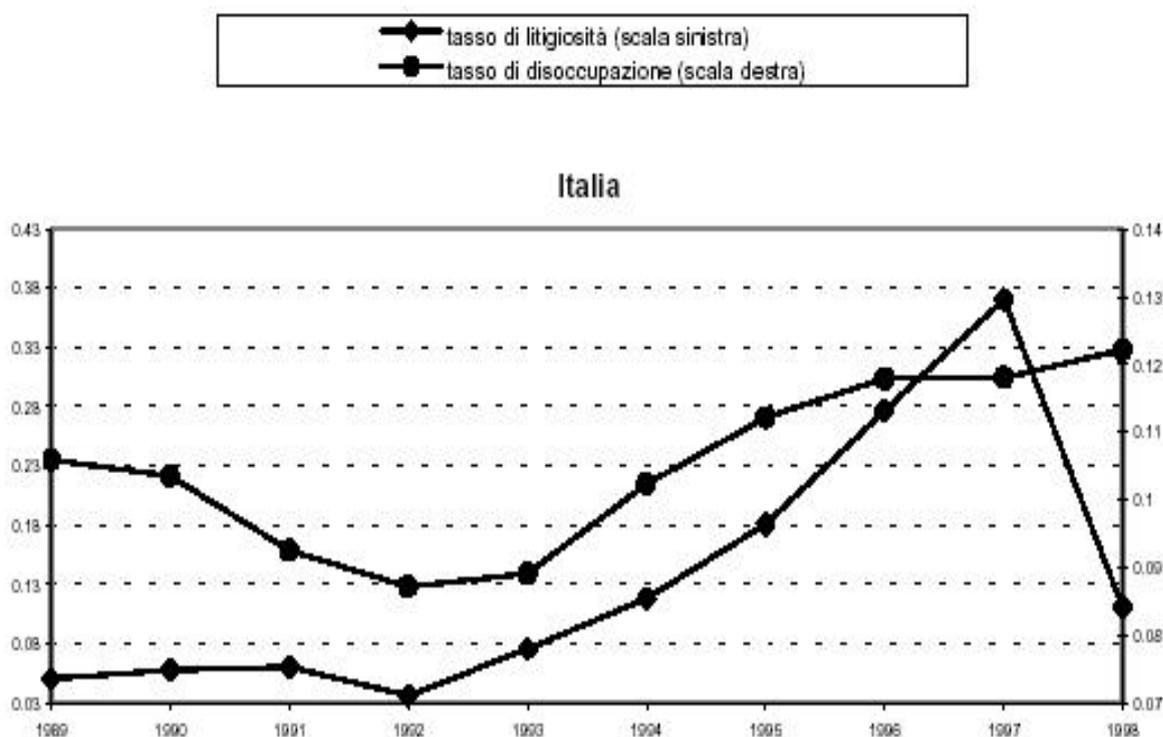
Dans le cas italien, on observe une corrélation positive entre le nombre de cas portés devant les tribunaux et le chômage. Cette corrélation est bien documentée sur la période 1989-1998, à la fois au niveau agrégé et au niveau microéconomique. Au niveau agrégé, l'étude de Macis (2001) montre une corrélation positive entre le taux de chômage et le nombre de cas rapporté à la population active (graphique 2-C). A un niveau microéconomique, l'étude d'Ichino et alii (2002) sur les données concernant les licenciements dans une grande banque italienne confirme ce résultat : les licenciements ayant eu lieu dans des régions à taux de chômage élevé sont plus souvent contestés que ceux ayant eu lieu dans des régions à chômage faible (7% contre 3%). Par contre, l'étude de Macis et celle d'Ichino divergent sur le point de savoir si le taux d'acceptation varie dans le même sens que le chômage ou dans le sens contraire. Les données agrégées de Macis montrent en effet un taux d'acceptation qui tend à baisser lorsque le chômage augmente, alors qu'au contraire l'étude d'Ichino et alii montre que le taux d'acceptation des demandes survenues dans les régions à chômage élevé est plus important (22%) que

¹⁰ Calculé d'après les données Serverin (2000).

celui concernant les demandes survenues dans les régions à chômage faible (4%). Selon Macis, une manière de concilier ces résultats consiste à tenir compte du biais de sélection : en effet, l'étude d'Ichino et ali. montre que le pourcentage de fautes très graves parmi les licenciés contestataires est plus élevé dans les régions à chômage élevé (91% contre 79%). Or il se pourrait qu'au niveau agrégé ce biais soit si important qu'il fasse baisser le taux d'acceptation lorsque le chômage est élevé.

Figura 3 – Tassi di litigiosità e disoccupazione

(il tasso di disoccupazione è "ritardato" di un anno)



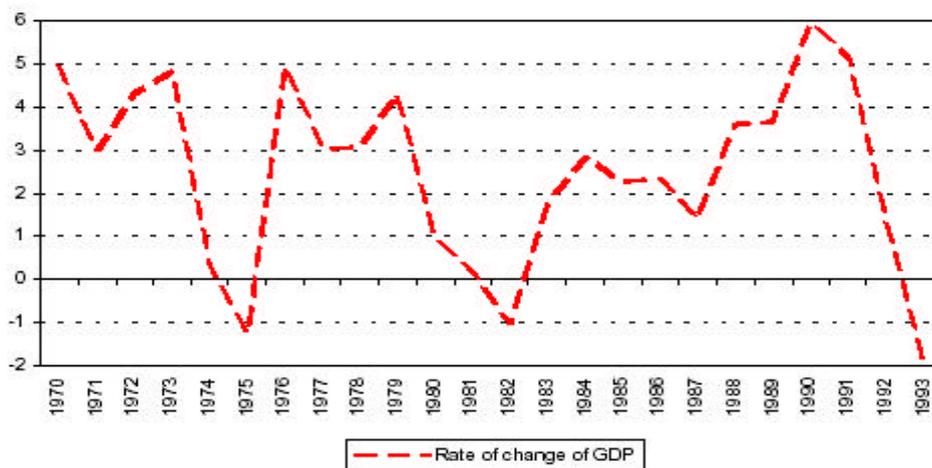
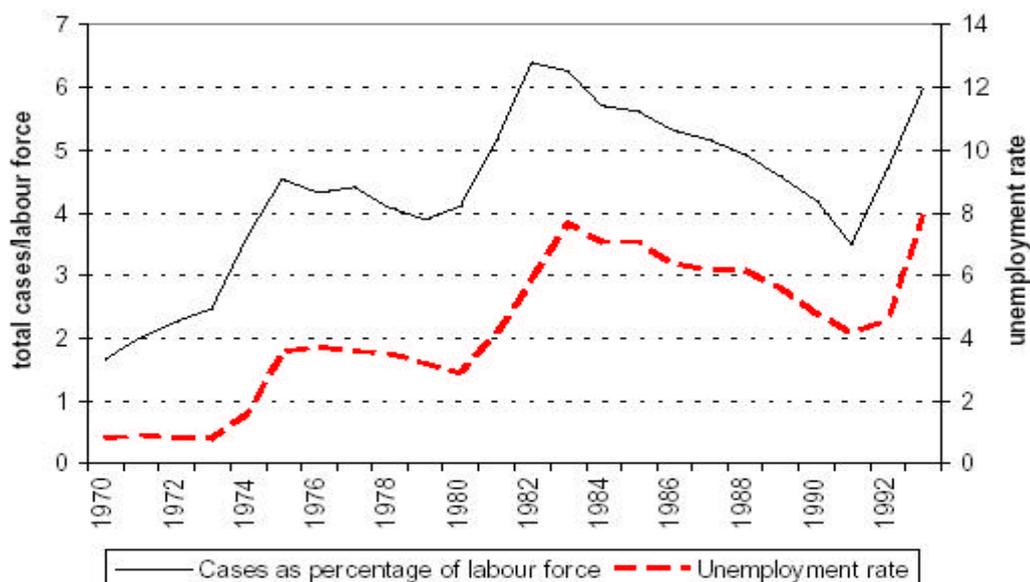
Graphique 2-C

En Allemagne et en Espagne, on observe une corrélation positive entre le nombre d'affaires terminées par les tribunaux¹¹ et le taux de chômage. Cette corrélation est très prononcée en Allemagne (Graphique 2-C). Si on rapporte le nombre de cas au PIB allemand, la corrélation est moins bonne, mais on observe en effet un mouvement plutôt contra-cyclique. Ainsi, alors que c'est l'Empire français qui a exporté les prud'hommes en Allemagne et en Belgique (Cottureau, 1987a), les prud'hommes allemands ont visiblement développé un mode de fonctionnement spécifique qui les éloigne de leurs homologues français. En particulier, l'esprit corporatif est demeuré vivace en Allemagne, de sorte que «la prise en charge des causes individuelles, en droit comme en pratique, n'a

¹¹ En France, il n'y a aucune différence significative entre l'évolution des affaires nouvelles et des affaires terminées. Les résultats français que nous venons d'établir sont donc directement comparables aux cas allemand et espagnol.

jamais été complètement séparée de l'établissement d'obligations officielles, créées par des représentants officiels, intégrées au droit des Etats » (Cottureau, 1987a).

Chart 1. Germany



Graphique 2-D

En France aussi, le nombre d'affaires semble parfois évoluer comme le taux de chômage. En particulier, dans les années 1990, l'année 1995 peut fausser l'impression d'ensemble, car les deux chiffres baissent. Mais, en fait, la tendance des affaires aux prud'hommes est à la baisse de 1990 à 1995, puis à la hausse ensuite, ce qui est exactement la tendance opposée de celle du taux de chômage. De plus, il ne faut pas oublier que le taux de recours, qui constitue une mesure plus précise de l'impact des prud'hommes que le nombre d'affaires, est, lui, pro-cyclique, comme on l'a montré plus haut.

Pour résumer, donc, en Italie, en Allemagne et en Espagne, la contestation du licenciement semble contra-cyclique, au Royaume-Uni il ne semble pas y avoir de lien avec le cycle et en France le taux de recours contre le licenciement est pro-cyclique. Les

raisons de ces différences internationales sont peu claires à ce stade, et des recherches supplémentaires semblent nécessaires. En particulier, pour affiner l'analyse, il faudrait calculer des vrais taux de recours pour les pays autres que la France. Pour l'instant, à notre connaissance, seule l'étude d'Ichino et al. fournit un vrai taux de recours ; mais les données utilisées, provenant d'une seule grande banque italienne, ne sont probablement pas très représentatives. Ainsi, si des taux de recours étaient effectivement calculés pour d'autres pays européens, il pourrait se révéler, notamment au Royaume-Uni, que le taux de recours est en fait pro-cyclique, comme dans le cas français.

3 Etude de l'impact des prud'hommes sur séries longues

Le premier tribunal de prud'hommes a été créé en 1806 à Lyon sur demande des patrons soyeux afin de mettre fin aux désordres issus de la Révolution. L'institution s'est ensuite étendue progressivement à tout le territoire et à toutes les professions pour atteindre une extension maximale après la réforme de 1979 (voir chronologie). Ainsi, depuis 1980, les prud'hommes sont compétents pour tous les salariés du secteur privé, et pour les personnels des services publics lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé (Code du travail, L. 511-1). C'est ainsi que La Poste a pu être attaquée aux prud'hommes pour renouvellement abusif de contrats précaires : les juges ont alors requalifié ces contrats en CDI¹².

Les tribunaux de prud'hommes existant depuis 1806, il est intéressant de se demander si la pro-cyclicalité du taux de recours observée dans les années 1980 et 1990 est une constante dans l'histoire. Il faut souligner que, sur une longue période de temps, alors qu'il n'existait pas d'indemnité légale de licenciement, les coûts liés aux prud'hommes étaient probablement le seul coût spécifique encouru par les employeurs en cas de séparation.

Les coûts induits par les prud'hommes sont à la fois directs et indirects. Ils sont directs quand le salarié obtient une compensation financière par l'intermédiaire des prud'hommes. Et ils sont indirects sous la forme des compensations financières accordées par l'employeur pour éviter le recours aux prud'hommes.

Si ces vingt dernières années les prud'hommes ont connu une judiciarisation accrue¹³, la mission des prud'hommes a été depuis toujours de faire respecter les usages professionnels, davantage encore que la loi. C'est pour cette raison que les prud'hommes sont des professionnels élus, et non des juges formés dans les facultés de droit.

De manière générale, l'usage était source de conflit entre employeurs et salariés, chacun tentant de créer des précédents qui lui soient favorables (Cottureau, 1987b). Par leur rôle d'arbitrage, les prud'hommes donnent un sens accru à ces luttes en permettant une reconnaissance publique des usages et donc du « bon droit ». Cependant, les usages sont limités à une certaine aire géographique et à certaines professions, et ne sont donc pas reconnus dans l'espace juridique national, comme le serait une véritable « common law » (Cottureau, 1987b).

Des données systématiques et exhaustives sur l'activité prud'homale ne sont disponibles qu'à partir de 1830 avec la publication du *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale en France et en Algérie*. C'est la source que nous utiliserons pour les

¹² Droit ouvrier, janvier 2002, p. 8.

¹³ Bonafé-Schmitt, 1987. Selon Cam (1981), cette tendance à la judiciarisation s'affirme dès 1936, avec le développement et la codification d'une législation sociale de plus en plus étoffée.

données sur les prud'hommes. Cette publication devient *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale et de la justice criminelle* à partir de 1933, puis *Annuaire statistique de la justice* à partir de 1978. Les variables renseignées peuvent varier selon les époques. La seule série disponible sur toute la période est le nombre de nouvelles affaires aux prud'hommes par année, et c'est désormais essentiellement à cette donnée que nous nous intéresserons.

3.1 Mise en perspective historique et problèmes statistiques

Cependant, ces statistiques ne peuvent être utilisées telles quelles : une perspective historique cohérente se heurte à plusieurs problèmes importants. En premier lieu, l'institution prud'homale a été réformée plus d'une fois (voir la chronologie), si bien que la série des nouvelles affaires aux prud'hommes n'est pas homogène dans le temps. Les réformes sont de trois ordres :

- Initialement, les patrons avaient le monopole du pouvoir aux prud'hommes, mais progressivement l'éligibilité et l'électorat ont été élargis. A chaque réforme où le poids des salariés aux prud'hommes a été significativement renforcé, où l'accès aux prud'hommes a été facilité pour les salariés, on observe une augmentation du nombre d'affaires, qui sont pour l'essentiel à l'initiative des salariés.
- D'autre part, différentes extensions professionnelles ont eu lieu, comme par exemple l'extension de la couverture aux salariés du «commerce» lors de la réforme suivant la loi du 25 mars 1907. En effet, depuis leur création et jusqu'en 1907, les prud'hommes n'étaient compétents que pour les «marchands-fabricants, chefs d'atelier, contremaîtres, teinturiers, ouvriers, compagnons ou apprentis», et donc pour le monde industriel.
- Enfin, les prud'hommes ont connu des extensions territoriales, dont la plus importante est celle de 1979 qui généralise la couverture à l'intégralité du territoire. Avant 1979, les tribunaux de prud'hommes étaient créés localement, au coup par coup, par des décrets d'institution pris après consultation des autorités locales. Ces décrets mentionnaient la couverture territoriale du conseil et les professions qui relevaient de la compétence du tribunal ainsi créé ; et d'autres professions, même proches, ne pouvaient y être admises par assimilation. Ainsi, quand un salarié n'habitait pas dans la zone de couverture d'un tribunal de prud'hommes, ou bien si lui ou son employeur n'exerçaient pas une profession mentionnée explicitement dans le décret d'institution, il devait, en cas de conflit sur le contrat de travail, s'adresser au juge de paix jusqu'en 1958 puis au tribunal d'instance après cette date et jusqu'en 1979.

Encadré : Chronologie de l'institution prud'homale

XI^{ème} siècle : apparition du terme prud'hommes (Moyen Âge)

Dans son Livre des métiers (1268), Étienne Boileau, prévôt de Paris, sous Saint Louis cite l'arbitrage des anciens, probi-homines, hommes prudes, ou prud'hommes à l'occasion des différends entre gens de métiers.

En 1296, Philippe le Bel crée des prud'hommes pour assister les échevins et le prévôt des marchands dans le contrôle des maîtres.

Sous l'Ancien régime, des conseils de prud'hommes sont présents au sein des corporations de métiers, composées de maîtres, de compagnons et d'apprentis. Élus parmi les maîtres, les prud'hommes désignent donc les défenseurs du métier, chargés de trancher les conflits entre leurs pairs avec pour mission principale la conciliation. Avant la Révolution, Lyon possède un tribunal commun chargé de la conciliation des litiges entre les fabricants de soieries et leurs ouvriers, qui servira d'ailleurs de modèle au législateur en 1806.

1790 : apparition d'un juge élu (Révolution)

La loi des 16-24 août 1790 (titre III article 1)

- supprime ces juridictions remplacées par des juges de paix ;
- dispose qu'il y aura dans chaque canton un juge de paix élu au suffrage universel et des prud'hommes assesseurs au juge de paix élus au suffrage universel par l'assemblée primaire du canton, pour deux ans.

Juges de paix et prud'hommes ont pour mission la conciliation, avec compétence d'attribution en matière de paiement des salaires et d'exécution du contrat de travail : « *Le paiement des salaires des gens de travail, des gages des domestiques, et l'exécution des engagements des maîtres et de leurs domestiques ou gens de travail, le paiement des salaires et l'exécution des obligations.* »

1806 : création du premier conseil de prud'hommes (Premier empire)

La loi du 21 germinal an IX

donne compétence aux autorités de police pour régler les différends entre employeurs et salariés. Cette solution est très critiquée et conduit l'Empereur, suite à la requête de la Chambre de commerce de Lyon et à la demande des fabricants de soieries (canuts), à instituer dans cette ville le premier conseil de prud'hommes.

La loi du 18 mars 1806 crée ainsi à Lyon le premier conseil de prud'hommes, sous forme d'instance de conciliation avec des juges élus (bipartisme mais les marchands ont un représentant de plus que les chefs d'ateliers/contremaîtres/ouvriers), bureau de conciliation et bureau de jugement. Les simples compagnons ne sont pas éligibles et les ouvriers à livret ne sont pas électeurs.

Dès 1806, la conciliation est donc un principe fondamental considéré depuis par la jurisprudence comme étant l'essence même de la juridiction.

Un décret du 3 juillet de la même année prévoit l'établissement d'un conseil de prud'hommes « *dans les villes de fabriques où le gouvernement le jugera convenable* ». Par la suite, l'extension se fait lentement : 53 conseils de prud'hommes en 1830 et 71 en 1847. C'est en 1845 seulement que fut créé à Paris un conseil de prud'hommes pour l'industrie des métaux, l'une des sections actuelles de ce conseil de prud'hommes.

À noter : jusqu'en 1848, les conseils étaient en majorité composés de patrons.

1848 : naissance du paritarisme (I^e République)

le décret du 27 mai 1848

- étend le corps électoral à tous les salariés, y compris les ouvriers (à livret) ;
- instaure le paritarisme entre employeurs et ouvriers dans toutes les structures des conseils (bureaux de conciliation et de jugement, formation de référé, chambres) et dans l'alternance de la présidence. Scrutin à deux degrés croisé : dans chacun des collèges patronal et ouvrier sont désignés trois fois plus de représentants que nécessaire, et dans une deuxième phase le collège ouvrier choisit dans la liste les représentants patronaux et réciproquement.

1853 : transformation du conseil en juridiction échevinale surveillée (I^e Empire)

La loi du 1er juin 1853 (Napoléon III)

- instaure l'élection au scrutin par collèges ;
- fixe des conditions restrictives d'âge (au moins 30 ans) et d'ancienneté (au moins 5 années d'exercice dans la profession, et 3 ans de domiciliation dans la circonscription) pour l'électorat et l'éligibilité;
- décide que les présidents et vice-présidents sont nommés par l'administration (y compris en dehors des éligibles). Le président a une voix prépondérante en cas de départage.

1880 : retour à l'élection des présidents et vice-présidents (I^{II}ème République)

La loi du 7 juillet 1880

- rétablit l'élection du président et du vice-président ; principe de l'alternance : le président est salarié si le vice-président est patron et réciproquement.
- décide qu'en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

- décide que les conseillers prud'hommes seront indemnisés.

La loi du 11 décembre 1884

- suite aux tentatives d'obstruction par les conseillers patrons, rend légaux le fonctionnement et les décisions des Conseils prises en l'absence d'un des deux collègues.

La loi du 15 juillet 1905

- précise qu'en cas de partage des voix, le juge de paix joue le rôle de juge départiteur ;

- décide que le juge civil devient le juge d'appel (avant, c'était le tribunal de Commerce composé uniquement de patrons).

1907 : mise en place d'une véritable juridiction sociale et réforme d'ensemble

La loi du 25 mars 1907

- crée des sections (commerce, industrie) ;

- consacre de la règle de l'alternance (présidence assurée alternativement par un employeur et un salarié) ;

- rend l'assistance juridique possible ;

- étend le droit de vote et aux femmes (l'éligibilité leur sera accordée par une **loi du 15 novembre 1908**);

A noter : c'est en 1924 qu'une loi intègre les dispositions relatives aux conseils des prud'hommes dans le Code du travail.

La loi du 25 décembre 1932 crée des sections agricoles.

La loi du 13 janvier 1939 étend la compétence des prud'hommes aux conflits entre concierges des immeubles d'habitation et leur employeurs.

Sous la IV^e République : **la loi du 10 janvier 1957** étend la compétence prud'homale aux litiges intéressant les employés de maison.

Sous la V^e République : **l'ordonnance du 22 décembre 1958** substitue, en matière prud'homale, le juge d'instance au juge de paix et la Cour d'Appel au tribunal civil.

1979 : organisation uniforme des conseils de prud'hommes et extension de leur compétence à tous les salariés (réforme Boulin)

La loi du 18 janvier 1979

- généralise les conseils (généralisation territoriale) ;

- étend leur compétence à l'ensemble des différends individuels nés du contrat de travail (généralisation professionnelle) ; auparavant, la création se faisait au cas par cas dans les villes qui en faisaient la demande, et le décret de création mentionnait les professions concernées.

- consacre le principe de juridiction élective paritaire avec alternance salariés/employeurs aux présidences et vice-présidences.

- crée une section encadrement pour les cadres et les salariés assimilés, relevant de conventions collectives particulières ;

- modifie le mode de scrutin (élections nationales des conseillers prud'hommes à la proportionnelle plutôt que scrutin de liste par catégorie professionnelle à la majorité absolue) ;

- rend obligatoire l'inscription sur les listes électorales

- crée le référé prud'homal et le conseiller rapporteur

- l'enregistrement et l'archivage des conventions collectives sont transférés des prud'hommes à l'Inspection du travail.

- les dépenses de fonctionnement des conseils sont à la charge de l'Etat et non plus à celle des municipalités.

A noter : [Le greffe](#) est assuré par des fonctionnaires du ministère de la Justice. Les dépenses de fonctionnement transférées à

l'État sont gérées par le greffier en chef.

La loi du 6 mai 1982

- achève la généralisation professionnelle et territoriale ;
- supprime l'échevinage pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- adopte un véritable statut pour les conseillers (protection, indemnisation, formation) ;
- réduit les mandats des conseillers de six à cinq ans ;
- crée un [Conseil supérieur de la Prud'homie](#).

La loi du 30 décembre 1986 prévoit que toute section ayant plusieurs chambres doit avoir une chambre compétente en matière de licenciement économique et étend la compétence aux conventions de conversion (article L.516-5 du Code du travail).

Source : site de la CFDT, revu et complété par l'auteur.

Tableau 3-Erreur ! Argument de commutateur inconnu.

Nous avons corrigé la série pour les plus importantes réformes de l'institution prud'homale, et nous n'utiliserons que cette série corrigée (la série originale et le détail des corrections apportées se trouvent en annexe, voir aussi le graphique 3-A).

Nous avons procédé aux corrections en deux étapes. Nous avons d'abord examiné la série brute du nombre annuel d'affaires nouvelles et nous avons contrôlé toutes les hausses et les baisses importantes de la série : en nous référant au rapport qui accompagne les statistiques, nous avons pu déterminer si un événement exceptionnel susceptible de correction était à l'origine de telle ou telle forte hausse ou baisse. En ce qui concerne les hausses :

- Nous avons corrigé pour la hausse de 1845-1852 due à la création du tribunal de Paris en 1845. En effet, il n'existait pas de tribunal à Paris avant cette date car on craignait les troubles politiques provoqués par des ouvriers parisiens qui sauraient faire usage de ce nouveau théâtre constitué par les prud'hommes¹⁴. Or, une fois en plein exercice, le conseil de Paris représente entre 65% et 90% des affaires dans le reste de la France.
- Les hausses de 1921-24 et de 1946-48 sont dues à un rattrapage après les baisses correspondant aux deux guerres mondiales. Elles n'ont pas été corrigées.
- Les hausses de 1881 et 1909 sont dues aux réformes correspondantes. Celle de 1881 ne pouvait être corrigée puisque la réforme consistait à donner plus de poids aux salariés dans l'institution. Par contre, si pour la part de la réforme de 1907 qui consistait de nouveau à faciliter l'accès des salariés aux prud'hommes nous n'avons évidemment pas pu corriger, nous reviendrons sur la correction concernant la part de la réforme qui consistait en une extension professionnelle.
- L'énorme hausse enregistrée en 1936 est certainement liée aux événements politiques et sociaux accompagnant le Front Populaire et n'a donc pas été corrigée.
- Enfin, si nous avons à la section précédente corrigé pour la hausse due à la réforme de 1979, nous ne le faisons pas ici. En effet, il importait à la section précédente d'avoir une série relativement homogène sur les années 1980 et 1990, ce qu'il était possible d'obtenir ; mais il est impossible de rendre proprement homogène la série avant et après 1979 pour des raisons sur lesquelles nous reviendrons plus bas.

Pour ce qui concerne les baisses :

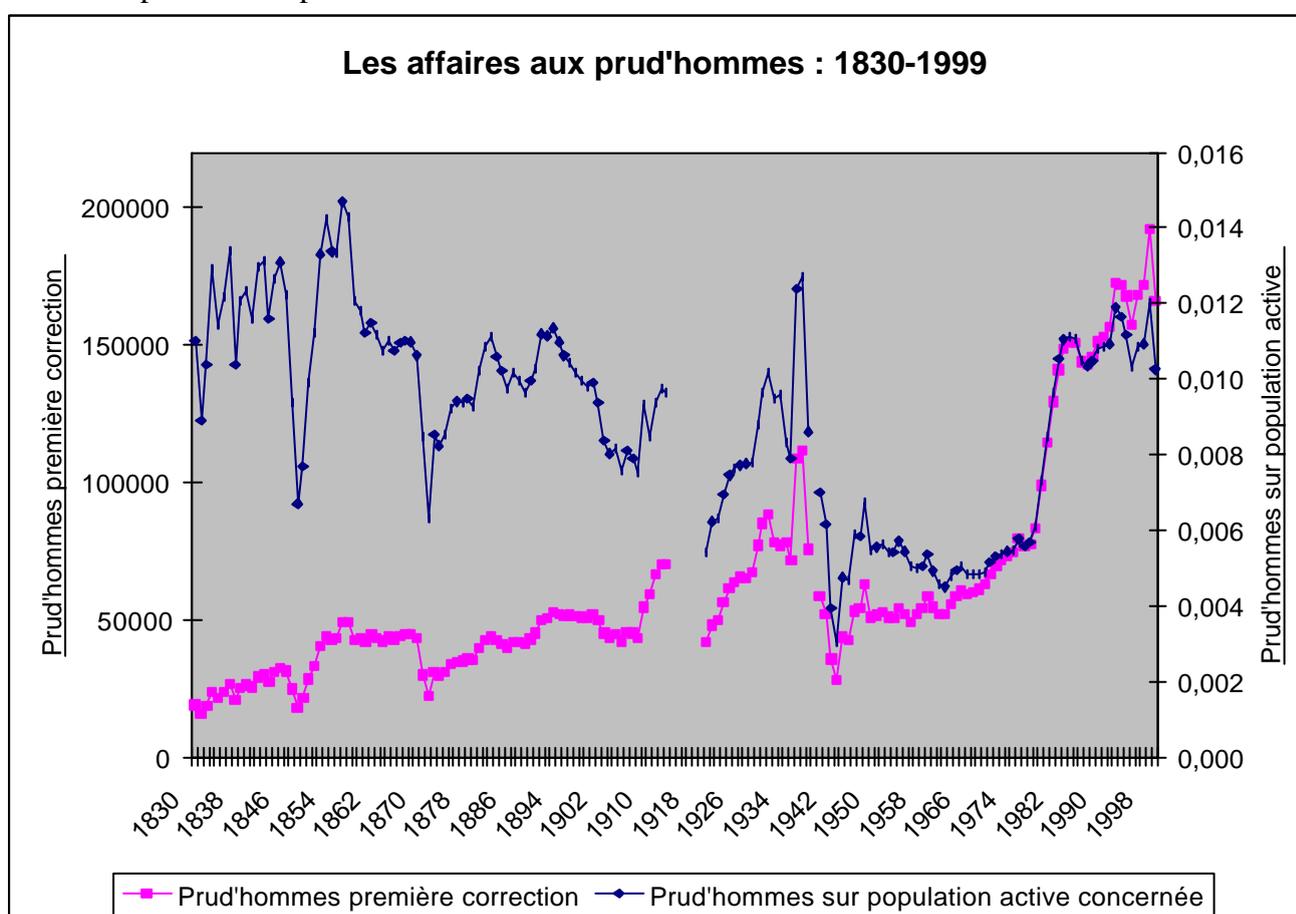
- Les baisses dues aux guerres n'ont pas été corrigées.
- La baisse de 1841 est due au fait qu'un nombre important de conseils n'ont pas fait parvenir leurs chiffres à l'administration centrale : cette baisse a été corrigée.

¹⁴ Cf. Bloch-Chaumel (1912).

- La baisse de 1894 est très importante au milieu d'une période où le nombre d'affaires est presque constant. En l'absence d'explication donnée par le rapport, ou de fait historique connu de nous pouvant justifier cette baisse, nous avons décidé de considérer qu'il s'agit d'une aberration et avons donc corrigé en interpolant linéairement.

La série ainsi obtenue est représentée dans le graphique 3-A sous l'intitulé « Prud'hommes première correction ».

Dans un deuxième temps, nous avons rapporté cette série « Prud'hommes première correction » à la population active concernée afin de prendre en compte les principales extensions professionnelles. Le résultat se trouve dans le graphique 3-A sous l'intitulé « Prud'hommes sur population active concernée ». Les chiffres sur la population active proviennent de Marchand-Thélot (1997), de Villa (1994), et des recensements (voir annexe). Nous reviendrons, lors de l'analyse période par période, sur le détail de ces corrections pour le champ couvert.



Graphique 3-A

Il faut également signaler que, pendant la période, la législation du travail évolue significativement, si bien que ce que le type d'affaires traitées par les prud'hommes diffère selon les époques. Néanmoins, il reste des constantes :

- la procédure est quasiment gratuite pour le salarié¹⁵ alors qu'elle peut résulter en des frais pour l'employeur dont l'essentiel est un transfert financier de l'employeur vers le salarié.
- les affaires doivent se produire au voisinage d'une fin de contrat de travail. Par exemple, des années 1870 au milieu des années 1930, nous disposons de statistiques sur la nature des affaires, et nous pouvons constater que les salaires occupent constamment environ la moitié des demandes, et que les congés (équivalent de nos licenciements) occupent la seconde place et représentent entre 1/6 et 1/3 des cas. Or les demandes sur les salaires ont toutes les chances de survenir à la fin d'un contrat lorsqu'il y a eu des retenues de salaires ou des impayés¹⁶, ou du moins ces conflits doivent hâter la fin de la relation de travail.

Malheureusement, nous ne disposons pas, avant 1980, de statistique fiable sur les licenciements ou les séparations, ce qui rend impossible un calcul du taux de recours stricto sensu.

3.2 Une pro-cyclicalité confirmée

Deux méthodes ont été utilisées pour pallier le manque de données sur les ruptures de contrat de travail avant 1980. La première et la plus simple consiste à comparer les taux de croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes et du PIB réel. Le fait de considérer le taux de croissance des nouvelles affaires plutôt que le nombre absolu nous permet en effet de corriger l'effet de tendances dues à l'évolution de l'institution, et de mettre ainsi en évidence les variations de court terme du nombre des affaires, variations qui sont justement susceptibles d'être sensibles au cycle économique.

La deuxième méthode consiste à utiliser le nombre de faillites¹⁷ comme proxy pour le nombre de séparations. On peut ainsi calculer un pseudo taux de recours : dans les années 1980 et 1990, ce pseudo taux de recours varie dans le même sens que le taux de recours calculé par le nombre de licenciements, ce qui laisse penser que la perte d'information n'est pas trop importante.

Nous allons à présent analyser l'activité prud'homale par grande sous-période historique, en utilisant les deux méthodes citées, et nous verrons ainsi que la pro-cyclicalité observée dans les années 1980 et 1990 se retrouve dans les périodes historiques antérieures, et ce malgré les divers changements institutionnels qui affectent les prud'hommes.

3.2.1 Les « anciens prud'hommes » : la monarchie de Juillet et le Second Empire

Rappelons que durant cette période les prud'hommes ne concernaient que le monde industriel. C'est pourquoi nous avons pris, plutôt que la croissance du PIB, la croissance du produit industriel (bâtiment inclus), calculée d'après les données de Toutain (1987). De même, pour la population active concernée, nous avons choisi de prendre

¹⁵ En effet, le salarié n'est pas tenu de faire appel à un avocat. Il peut se défendre seul ou être représenté gratuitement par un défenseur syndical. Jusqu'à la réforme de 1907, on ne pouvait se faire assister par un avocat. De plus, les parties sont tenues de comparaître en personne, jadis comme aujourd'hui. Voir Cottreau 1987b pour les raisons ayant présidé à la création de l'institution prud'homale et de cette quasi-gratuité qui la singularise parmi les autres juridictions.

¹⁶ Par exemple, Haupt (1987) souligne que, pour les employés lyonnais en 1910-1914, « la majorité des plaintes porta sur le paiement des appointements. Soit lors des licenciements, soit lors des liquidations d'entreprises, les patrons se montrèrent mauvais payeurs. »

¹⁷ Il y a des changements de la réglementation des faillites sur la période, ce qui introduit quelques bruits sur la série des faillites, mais nous n'avons pas corrigé cette série à ce stade.

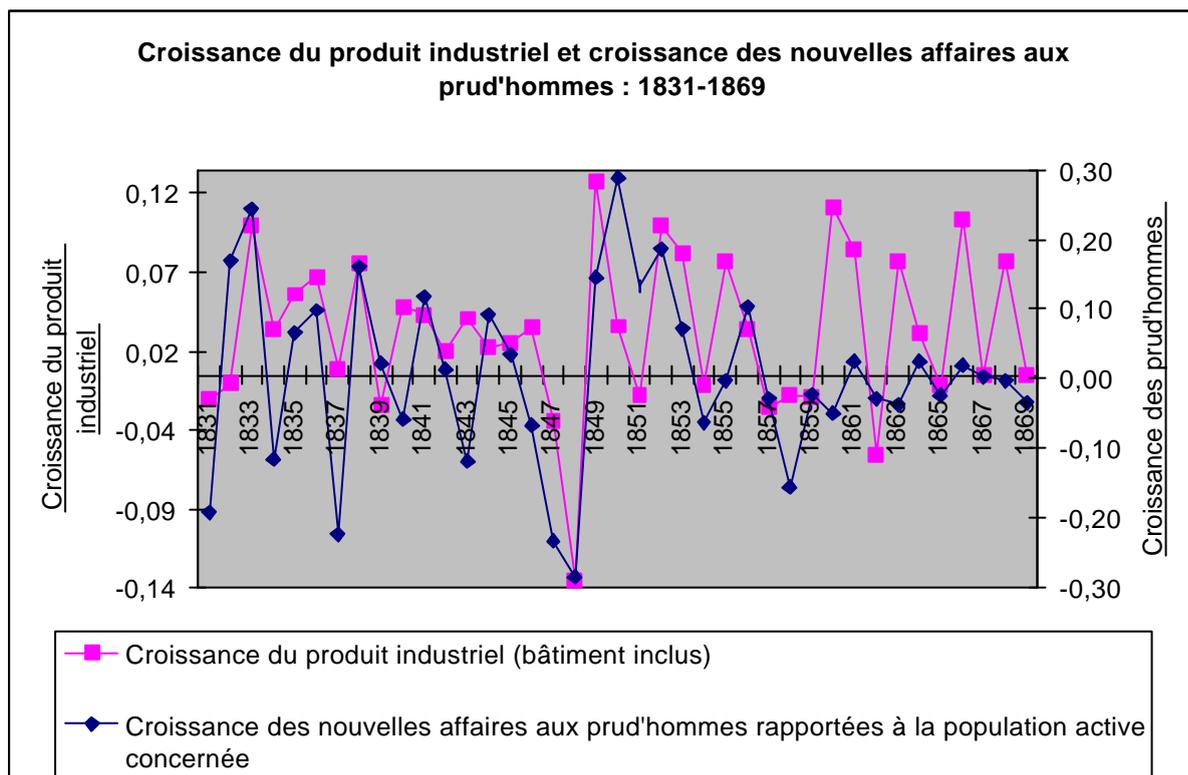
l'ensemble des ouvriers (Marchand-Thélot, 1997) : nous considérerons donc la croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes rapportées au nombre d'ouvriers. Cette correction n'est pas sans poser plusieurs problèmes, problèmes qui ne sont cependant pas trop handicapants pour la clarté de nos résultats :

- Le nombre d'ouvriers, provenant des recensements de la population française, n'est pas connu avant 1866. Nous l'avons calculé à partir de divers éléments avant cette date (voir l'annexe pour les détails) : à partir de 1851, premier recensement mentionnant les professions, notre estimation ne doit pas être trop mauvaise, mais avant cette date le chiffre est vraiment très hypothétique. Néanmoins, cette correction permet de donner une idée de l'impact des prud'hommes sur longue période (voir graphique 3-A) : on constate ainsi que l'impact des prud'hommes est considérable sur la période 1830-1869, au point que, déclinant ensuite, il n'atteint des valeurs comparables qu'à la fin des années 1990.
- Les ouvriers au sens de Marchand et Thélot (1991, 1997) forment une catégorie un peu plus large que les ouvriers au sens des prud'hommes. D'abord parce que, on l'a dit, seuls les ouvriers de professions mentionnées par le décret d'institution, dont l'employeur exerce également une profession mentionnée par le décret, et travaillant dans le ressort du dit tribunal de prud'hommes peuvent avoir recours aux prud'hommes. En particulier, jusqu'aux arrêts de la cour de cassation en 1901 (voir Strauss, 1906), les journaliers, les manœuvres et les hommes de tâche n'étaient pas concernés par les prud'hommes, ce qui cantonnait les prud'hommes aux ouvriers qualifiés¹⁸. Ensuite, bien que le recours ouvrier soit dès cette période très majoritaire, il représente environ 75% à 80% des cas aux prud'hommes (et plus de 90% dans le cas particulier de Paris), le reste des demandes étant le fait des patrons (Cottreau 1987b, Delsalle 1987). Après la fin du Second Empire, le recours ouvrier est généralement supérieur à 95%. Pour rendre comparable l'impact des prud'hommes avant et après la fin du Second Empire, nous avons décidé de considérer que, pendant la période 1830-1869, 86% des cas étaient attribuables aux ouvriers, et ce sont ces cas-là que nous avons finalement rapportés au nombre d'ouvriers ; par la suite et jusqu'à la fin du XXe siècle, nous avons estimé qu'on pouvait raisonnablement faire comme si toutes les affaires aux prud'hommes étaient dues aux salariés. L'approximation adoptée conduit probablement à surestimer le nombre de cas attribuables aux demandes ouvrières en début de période (1830) et à les sous-estimer légèrement en fin de période (1869).

Les corrections nécessaires une fois apportées, nous pouvons examiner le graphique 3-C qui montre de manière très claire le caractère pro-cyclique du taux de croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes rapportées à la population active concernée. Pendant la monarchie de juillet les prud'hommes semblent cependant plus sensibles aux cycles qu'à la fin du Second Empire. Il faut noter en particulier que la crise de la fin des

¹⁸ Aujourd'hui encore, dans *Droit Ouvrier* de janvier 2002, Pascal Rennes déplore que les prud'hommes ne protègent pas assez les salariés les plus précaires. En effet, les salariés précaires ne recourent pas semble-t-il aux prud'hommes, même quand ils en ont formellement le droit. C'était apparemment déjà le cas en 1901 puisqu'on n'enregistre aucun frémissement à la hausse du nombre des affaires qui serait dû à la permission accordée aux précaires de l'industrie de recourir aux prud'hommes. Au contraire, après 1901 le nombre d'affaires tend nettement à la baisse (voir graphique 3-A)... Cependant, le public des prud'hommes a pu évoluer (ou bien les représentations sociales des positions professionnelles ont évolué) et, dans les années 1970, les prud'hommes semblent plutôt concerner une population qui, sans être nécessairement composée de salariés précaires, est cependant non qualifiée et travaille plutôt dans des PME. Ainsi, une enquête de 1977 à Nantes montre que les salariés faisant appel aux prud'hommes n'ont majoritairement pas de diplôme ou un CAP acquis sur le tas (Cam (1981), p. 106).

années 1840, soit la plus grande crise du XIXe siècle en termes de baisse du produit industriel, voit une chute très marquée des affaires aux prud'hommes (voir aussi le graphique 3-A). Il est bien utile ici d'avoir utilisé le produit industriel plutôt que le PIB, car, comme le fait remarquer Marczewski (1987), la dépression est un peu masquée par la surabondante récolte agricole de 1847 qui ralentit la chute du PIB. Ensuite, la forte reprise du début des années 1850 va de pair avec une toute aussi forte reprise de la croissance des affaires aux prud'hommes. La croissance de l'activité prud'homale est ralentie par la loi de 1853, qui marque un retour de l'ordre et de l'autorité patronale au sein des prud'hommes, revenant sur des réformes audacieuses et favorables aux ouvriers prises pendant la IIe République (voir chronologie).



Graphique 3-B

Les caractéristiques particulières de cette époque nous incitent à rester prudents sur l'interprétation : les études historiques suggèrent en effet que la pro-cyclicalité constatée à cette époque (surtout avant le Second Empire), tout en reflétant certainement un type de rapport de force comparable à ce qu'on peut observer aux périodes ultérieures, n'a cependant pas tout à fait les mêmes causes.

En effet, selon Cottureau (1987b), dans la période post-révolutionnaire, les ouvriers défendent leur droit à quitter librement leur emploi, un droit que les maîtres contestent. On a ainsi affaire à un problème qui se pose de manière inversée par rapport à la période contemporaine : les patrons font souvent des avances de salaires et ils veulent naturellement empêcher leurs ouvriers de partir avant d'avoir remboursé ces avances, alors qu'au contraire les ouvriers voudraient pouvoir partir dès qu'une situation meilleure se présente à eux.

Delsalle (1987) donne le pourcentage des affaires aux prud'hommes initiées par les ouvriers tisserands pour Lille-Roubaix-Tourcoing de 1825 à 1838. Si nous supposons que le pourcentage est le même sur toute la France et que nous comparons l'évolution du nombre des affaires dues aux ouvriers et aux patrons sur la période 1830-1838, nous constatons que les demandes patronales suivent le cycle de plus près que les demandes ouvrières : une interprétation possible en ligne avec ce qui vient d'être dit sur la liberté de circulation des ouvriers est qu'en période de croissance les ouvriers cherchent davantage à partir qu'en période de crise, et qu'ainsi les patrons ont davantage d'occasions de se plaindre aux prud'hommes. De plus, à cette époque, les crises sont surtout dues à de mauvaises récoltes (Marczewski 1987), et les ouvriers pratiquent encore souvent une polyactivité industrielle et agricole : cela explique qu'en période de crise (agricole), ils soient relativement moins incités à quitter leurs emplois industriels. Une autre explication, non concurrente de la précédente, consiste à remarquer que durant cette période les patrons étaient maîtres de l'institution (sauf pendant la IIe République), et donc les demandes ouvrières devaient nécessairement être limitées par le bon vouloir patronal : certainement, en temps de crise, les ouvriers pouvaient moins compter sur la justice paternaliste des patrons, un luxe des temps favorables.

Ce que nous venons de dire à propos de l'influence des demandes patronales ne s'applique cependant probablement plus à partir de la fin des années 1840 car, avec la création du tribunal de Paris¹⁹ qui représente à lui seul presque autant d'affaires que tout le reste de la France, le recours devient massivement ouvrier, et on peut considérer avec Cottureau qu'après le Second Empire les prud'hommes prennent définitivement la physionomie de recours ouvrier qu'on leur connaît aujourd'hui.

3.2.2 Les prud'hommes républicains : de la Troisième République à la Deuxième Guerre Mondiale

La Troisième République instaure un fonctionnement plus équilibré des prud'hommes puisqu'après la loi de 1880, la présidence des conseils alterne entre patrons et salariés. Cette réforme induit une hausse du nombre des affaires en laissant espérer un jugement plus équitable aux salariés.

En 1907, une loi est à l'origine d'une importante réforme des prud'hommes : cette loi étend en effet la compétence prud'homale de principe à l'ensemble des salariés de l'industrie et du commerce (voir chronologie). Par commerce, il faut entendre en fait les services marchands au sens le plus large (sauf les domestiques). Désormais, tous les employés et cadres du tertiaire et de l'industrie relèvent des sections du commerce et tous les ouvriers de l'industrie et du tertiaire relèvent des sections de l'industrie²⁰ (voir Bloch-Chaumel, 1912). Ainsi, à partir de 1910²¹, nous avons rapporté le nombre de nouvelles affaires non plus aux ouvriers seulement mais à l'ensemble des ouvriers, cadres et employés (source : Marchand-Thélot (1997)) moins les effectifs des administrations publiques et les chômeurs au sens du BIT (source : Villa (1994)). Nous avons retranché

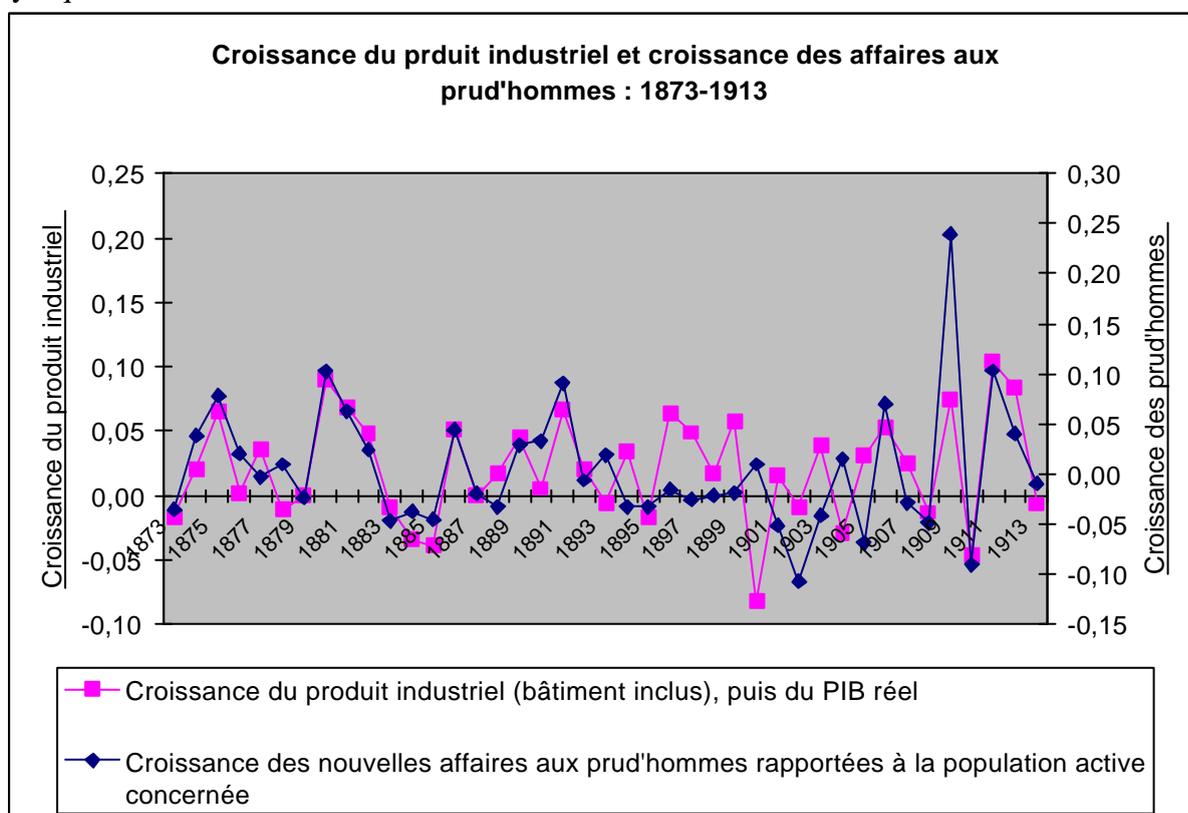
¹⁹ Rappelons-le, le recours ouvrier dans ce tribunal s'établit dès le début à plus de 90%.

²⁰ Attention : ceci doit évidemment s'entendre dans le sens où désormais les décrets d'institution des tribunaux de prud'hommes *peuvent* mentionner toutes ces professions.

²¹ Le choix de l'année 1910 pour débiter la correction s'explique par deux considérations : d'abord un décret d'application de la loi de 1907 a été pris au début de cette année, et d'autre part à Paris la section commerce n'atteint son plein fonctionnement qu'en 1910 (cette section représente en effet 19% des affaires parisiennes en 1909, 29% en 1910 et environ 26% dans les années qui suivent), donc a fortiori dans le reste de la France les choses n'ont pas dû se passer plus rapidement.

les chômeurs car ces derniers ne risquent pas d'être en conflit avec leur employeur et d'aller aux prud'hommes... Nous aurions pu commencer à retrancher les chômeurs de la population concernée dès 1894 (Villa, 1994), mais cela aurait introduit une discontinuité supplémentaire dans la série, et, de plus, il ne semblait pas raisonnable de retrancher les chômeurs de toutes professions à l'effectif ouvrier. Parallèlement, à partir de 1910, nous considérons le PIB et non plus seulement le produit industriel.

Les bouleversements intervenus lors de cette période 1870-1913 n'empêchent pas la croissance du nombre d'affaires de suivre un mouvement pro-cyclique, comme le montre le graphique 3-C. La relation est particulièrement forte sur la période 1873-1895. On soulignera en particulier que la crise du milieu des années 1880 fait chuter le nombre d'affaires aux prud'hommes pendant trois années consécutives. Au tournant du siècle, la relation avec le cycle est moins nette, en particulier parce que le nombre d'affaires aux prud'hommes connaît à cette époque une baisse annuelle assez peu prononcée, mais très continue d'une année sur l'autre (voir graphique 3-A). Cependant, après la réforme de 1905, on observe une nouvelle hausse des affaires et la restauration d'un mouvement pro-cyclique.



Graphique 3-C

La crise des prud'hommes au tournant du siècle est probablement due au pourrissement de l'institution par la pratique ouvrière du mandat impératif, et la réaction patronale à cette pratique.

En effet, la réforme de 1880, en équilibrant les pouvoirs au sein des conseils de prud'hommes, a permis aux syndicats de mettre en place le mandat impératif : les conseillers salariés signaient par avance une lettre de démission qui servait de gage à leur engagement de toujours voter en faveur des salariés ; de plus, pour s'assurer de l'efficacité

de l'action les syndicats publiaient les dates de présidence de leurs élus (voir Olszak 1987). Nouvion-Jacquet (1898), président du conseil de prud'hommes de Reims, nous donne une idée de la manière dont cette pratique était perçue à l'époque. Selon lui, le mandat impératif pouvait se justifier pleinement avant 1848 quand les patrons avaient un membre de plus que les ouvriers. Il se justifiait encore assez pendant le Second Empire, qui n'a pas su indiquer les bases d'une jurisprudence solide, mais a laissé les tribunaux dégénérer en assemblées politiques, où dominait l'esprit de parti, et donc le mandat impératif. Il indique d'ailleurs que les patrons avaient également recours au mandat impératif, sans nécessairement le proclamer haut et fort. Mais, selon Nouvion-Jacquet, à partir de la loi de 1890, le mandat impératif ne se justifie plus. De fait, cette pratique sera définitivement interdite par la loi de 1907, et alors le nombre d'affaires aux prud'hommes rapporté à la population active concernée se redressera nettement²² ; il se serait probablement redressé davantage encore si la Grande Guerre n'était intervenue juste à ce moment-là.

Pour comprendre la raison pour laquelle Nouvion-Jacquet juge le mandat impératif injustifié après la loi de 1890, il faut revenir sur le contenu de cette loi. La loi du 27 décembre 1890, modifiant et complétant l'article 1780 du Code Civil, pose pour la première fois les bases du jugement prud'homal en matière de rupture du contrat de travail. Elle limite ainsi l'arbitraire des usages et des « appréciations du juge qui, dépourvu de règles, agit au mieux de ses inspirations, variables selon les jours, variables selon la condition des parties²³ », répercutant « la lutte du dehors entre le capital et la production » (Nouvion-Jacquet, 1898). Cette loi édicte que « Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. Néanmoins la résiliation du contrat, par la volonté d'un seul des contractants, peut donner lieu à des dommages-intérêts. Les tribunaux, pour la fixation de l'indemnité à allouer doivent tenir compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, etc. , et en général de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. Les parties ne peuvent renoncer par avance à demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus. ».

La loi laisse donc une très large marge d'interprétation aux prud'hommes, ce qui a fait dire que, jusqu'à la loi de 1973 réglementant le licenciement, les salariés étaient quasiment sans protection légale contre l'arbitraire patronal. Néanmoins, les principes adoptés par le conseil de prud'hommes de Reims suite à cette loi de 1890 ont une forme résolument moderne. Voici ainsi des décisions prises par le Conseil de prud'hommes de Reims lors de son assemblée générale du 8 mars 1897 (Nouvion-Jacquet, 1898) :

- Dans le cas de brusque renvoi, alors que le préavis est prévu, la somme versée par celle des parties qui a rompu le contrat n'est pas à proprement parler une indemnité, c'est la sanction d'un contrat légalement passé et l'exécution d'une clause par celui qui prétend tirer profit, en s'y dérochant. En cas de différend, la partie lésée, qui en donne la preuve, peut toujours demander une indemnité. Le Conseil la fixera conformément aux principes posés par la loi du 27 décembre 1890. A défaut de délais

²² Bien sûr, ce n'est pas essentiellement grâce à l'interdiction du mandat impératif que les affaires reprennent, mais parce que les lois de 1905 et 1907 ont permis un meilleur fonctionnement de l'institution.

²³ Ce passage tend à montrer que les conseillers prud'hommes ne seraient probablement pas très étonnés de ce que notre travail découvre, de cette relation entre le nombre d'affaires et les conditions économiques. Nouvion-Jacquet est conscient d'un phénomène de ce type, et il le regrette. Pourtant, on l'a montré, un siècle plus tard, le phénomène n'a pas disparu.

fixés à l'avance, on appliquera la huitaine, la quinzaine ou le mois, suivant les circonstances.

- Les manquements aux engagements pris, les violences, les injures, les menaces autorisent la rupture immédiate du contrat sans indemnité. Cependant l'appréciation de ces faits appartient au Conseil. Celle des parties qui a ainsi provoqué cette rupture peut être l'objet d'une action civile en dommages-intérêts, et, en outre, selon le cas, d'une action pénale.
- Les dommages-intérêts, s'il en est dû, sont déterminés par le Conseil [...].

Même si on peut douter de la protection effective apportée aux salariés par ces dispositions, on ne peut pas ne pas remarquer à quel point elles se rapprochent des dispositions actuellement en vigueur dans le droit du licenciement. Ainsi, l'idée de la nécessité du préavis de licenciement, et la dispense posée en cas de faute lourde (terme moderne non employé ici). La faute est envisagée comme pouvant également être le fait du patron, ce qui pose en principe un droit aux dommages-intérêts pour le salarié victime d'un comportement abusif de la part de son patron ayant entraîné la rupture du contrat de travail. De même, il faut noter le terme d'action pénale dans la mesure où Supiot (1980) insiste sur l'originalité de l'action de la CFDT au pénal comme instaurant un nouveau rapport au droit du travail, dont l'application est ainsi soustraite à l'arbitraire prud'homal au profit d'un juge professionnel jugeant au nom de la société dans son ensemble. Certes, il est plus que vraisemblable que, du fait de l'absence de bases légales favorables aux salariés, ces derniers ne pouvaient guère se pourvoir au pénal, et que l'usage du pénal devait ainsi être réservé aux patrons. Néanmoins, il reste remarquable que ce soient les prud'hommes eux-mêmes qui envisagent ainsi de se dessaisir de leur autorité au profit du juge pénal.

Quant aux inquiétudes de Nouvion-Jacquet sur les « dysfonctionnements » engendrés par la loi de 1880 et l'usage subséquent du mandat impératif, elles ne sont pas sans fondement. En effet, alors que la mission des prud'hommes est d'abord de concilier, cette loi aura eu pour effet de baisser durablement le taux de conciliation, qui passe de 80% à 70%. De manière générale, le taux de conciliation est plutôt stable sur le cycle, mais il change avec les réformes prud'homales : schématiquement, plus le pouvoir des salariés dans l'institution s'accroît, plus le taux de conciliation baisse²⁴. Ainsi, en 1999, il n'est plus que de 8%.

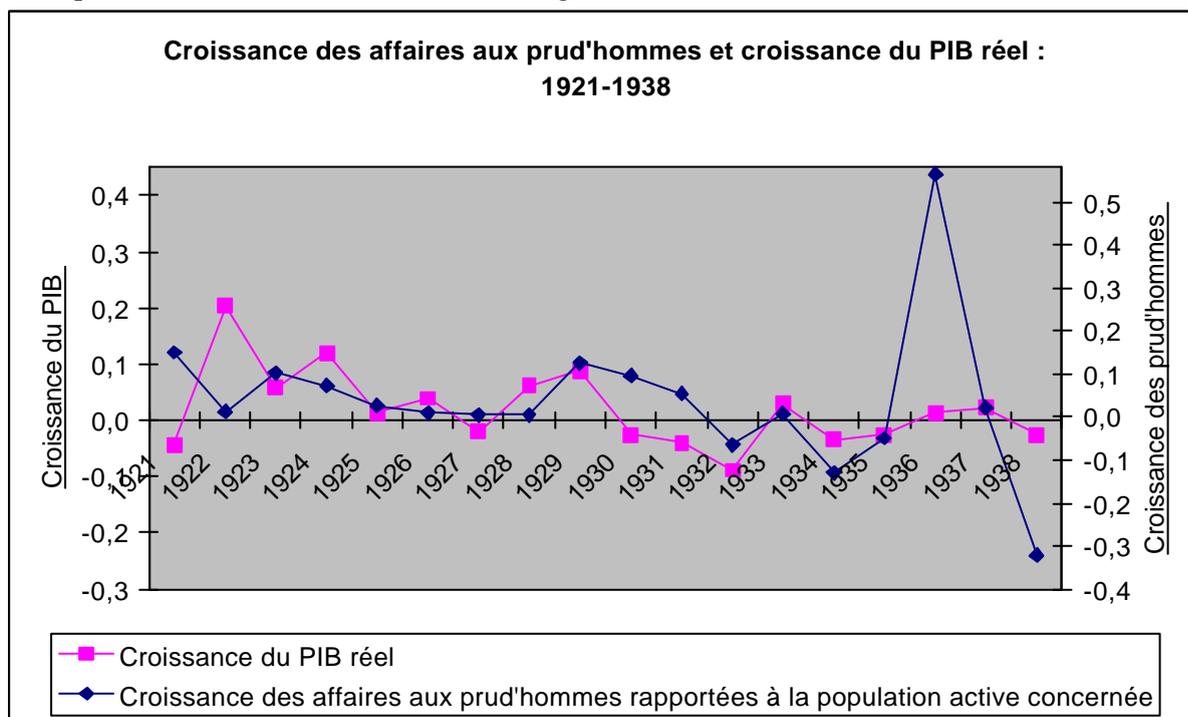
Les données sur les affaires aux prud'hommes ne sont plus disponibles pendant la première guerre mondiale et jusqu'en 1919 inclus. Nous pouvons ensuite observer l'évolution des affaires dans l'entre-deux-guerres : les deux faits marquants (voir graphique 3-A) sont la forte chute des affaires pendant la crise des années 1930 et la hausse tout à fait exceptionnelle de ces mêmes affaires pendant le Front Populaire. Le niveau exceptionnellement élevé des affaires en 1936-1937 (un record sur tout les XXe siècle !) s'explique probablement, outre l'agitation sociale de l'époque, par le bond exceptionnel dans le nombre d'adhérents de la CGT. En effet, la CGT est alors de loin le principal syndicat représenté aux prud'hommes. Or les effectifs de la CGT réunifiés commencent à augmenter fortement en 1936, dès avant les grandes grèves. On passe d'un

²⁴ Il faut noter qu'aujourd'hui les vieux conseillers prud'hommes attribuent la baisse du taux de conciliation à la place trop importante occupée par les avocats, qui n'ont pas intérêt à concilier. La baisse de la conciliation serait également due à la hausse des sommes en jeu, notamment depuis la loi de 1973 sur le licenciement (Bonafé-Schmitt, 1987).

effectif de moins d'un million au début de 1936 à plus de 4 millions à la fin de l'année. Ensuite, bien que les effectifs se tassent, on se maintient autour de 4 millions jusqu'au milieu de 1938, puis on passe à environ 2,5 millions après le 30 novembre 1938, lorsque la grève nationale lancée par la CGT est réprimée brutalement (Prost, 1964).

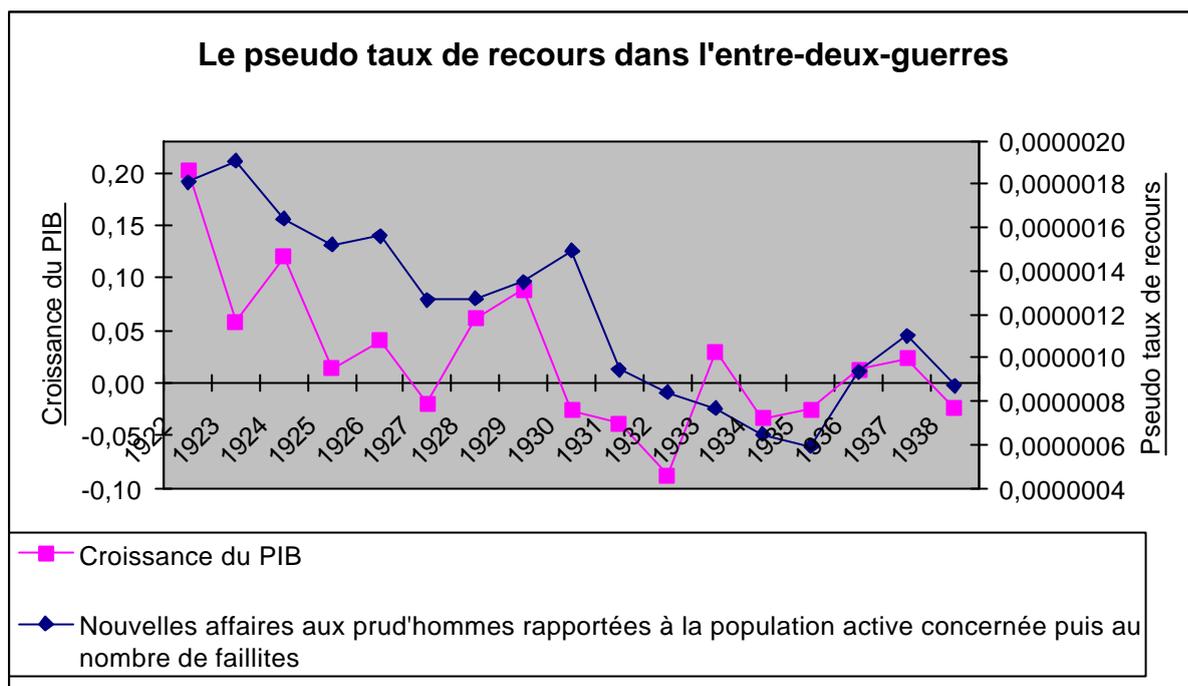
Dans l'entre-deux guerres, la croissance des affaires (graphique 3-D) tout comme le pseudo taux de recours (graphique 3-E) exhibent un mouvement pro-cyclique, avec en particulier un creux marqué pendant la crise des années 1930. Il est vrai qu'à regarder année par année, la relation n'est pas toujours très nette. Mais il faut se rappeler que le tout début de la période est brouillé par le rattrapage après la Grande Guerre, alors que la fin l'est par les événements du Front Populaire. L'essentiel demeure : une croissance des affaires et un pseudo taux de recours élevés pendant les années 1920 et le Front Populaire, et faibles pendant la crise des années 1930.

Pendant cette période intervient une extension professionnelle des prud'hommes à l'agriculture (voir chronologie) : en 1934, nous rajoutons ainsi les salariés agricoles à la population active concernée par les prud'hommes. Il faut cependant noter que, jusqu'à la réforme de 1979 les sections agriculture étaient assez peu nombreuses²⁵, et que par conséquent la couverture effective du monde agricole était faible.



Graphique 3-D

²⁵ 18% des conseils avaient créé à cette date une section agriculture (Bonafé-Schmitt, 1987).



Graphique 3-E

C'est à la fin de cette époque que s'amorce l'affirmation du droit du travail comme discipline juridique à part entière avec la création, en 1938, de la revue *Droit Social*. La présentation de la revue, dans son premier numéro, marque un rapport nouveau au droit : « La plupart des lois du travail exercent une influence sur la vie économique ; ainsi, à s'en tenir aux conséquences immédiates, elles agissent sur la production, sur les prix, l'emploi de la main d'oeuvre, le pouvoir d'achat des masses salariées. Puisque les lois peuvent exercer de telles influences, elles constitueront une des armes de la (nouvelle) stratégie économique. » (cité dans Cam, 1981).

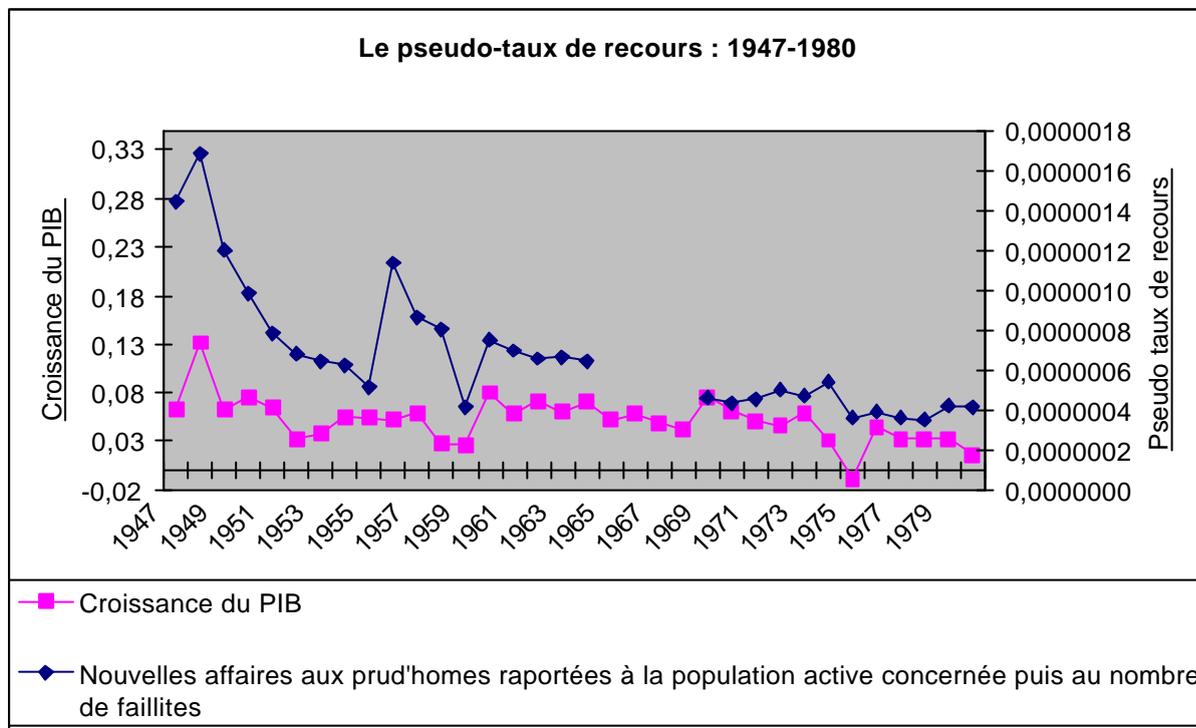
Certes, les lois peuvent avoir une influence sur la vie économique, mais nous montrons ici que le contraire est également vrai. Ainsi, la vie économique telle que perçue par les prud'hommes et leur public a une influence de premier plan sur l'activité de cette juridiction, et donc sur l'application des lois dont les auteurs veulent faire un pilier de la « nouvelle stratégie économique ». Cela nous amène à réitérer le propos tenu en introduction : pour évaluer l'influence d'une législation sur la vie économique (et inversement), on ne peut pas s'en tenir aux lois, il faut encore s'intéresser au fonctionnement des institutions chargées d'appliquer ces lois.

3.2.3 Les prud'hommes des Trente Glorieuses à la réforme de 1979

Pendant les Trente Glorieuses, la croissance des affaires aux prud'hommes ne semble pas avoir de relation avec le cycle, qui est d'ailleurs très peu marqué. Par contre, on peut observer de nouveau un mouvement légèrement pro-cyclique du pseudo taux de recours (graphique 3-F).

Suivant une nouvelle extension professionnelle des prud'hommes, nous avons rajouté en 1957 les domestiques (source : Marchand-Thélot 1997) à la population active

concernée. A partir de cette date, l'extension professionnelle de principe²⁶ est presque maximale (seules des catégories marginales de salariés, comme les salariés des associations, sont encore exclus, et ce jusqu'à la loi de 1979). Nous prendrons donc désormais pour population concernée par les prud'hommes la population salariée hors fonction publique telle qu'enregistrée par les recensements.



Graphique 3-F

Il faut prendre garde sur le graphique ci-dessus au fait qu'il y a un changement de la réglementation sur les faillites en 1956, ce qui induit une rupture à la baisse dans le nombre de faillites et donc le pic à la hausse sur le taux de recours.

Nous pensons qu'il est possible que la baisse de l'activité prud'homale pendant les Trente Glorieuses (voir graphique 3-A) soit due à un recul à cette époque des conflits individuels du travail relevant des prud'hommes au profit de conflits et de négociations collectives. On peut aussi attribuer cette baisse à l'apparition pendant cette période d'autres élus syndicaux que les prud'hommes, mieux implantés au cœur des entreprises, et surtout mieux protégés : délégués du personnel (institués dès 1936), membres des comités d'entreprise, et enfin délégués syndicaux (Olszak, 1987). Cela signifie que, du moins dans les grandes entreprises, il a commencé à exister des instances nouvelles pour gérer les conflits du travail, des instances qui ont pu concurrencer les prud'hommes.

Cette baisse de l'activité prud'homale a été fortement ressentie par les contemporains : des projets portés par certains politiques en vue d'une réforme radicale des prud'hommes ont vu le jour²⁷, mais ils n'ont pas abouti du fait de l'attachement à l'institution des acteurs sociaux, syndicats des salariés et du patronat. Parmi les explications originales de la

²⁶ De principe parce que l'extension effective dépend des décrets d'institution.

²⁷ Projet de loi Fanton de 1967 porté par les petits artisans et commerçants en vue de faire présider le conseil de prud'hommes par un magistrat professionnel (Cam, 1981).

faiblesse des affaires pendant cette période, la CGT²⁸ avance en 1958²⁹ le fait que le salarié hésite à se plaindre de son patron avant qu'il n'y ait eu licenciement dans la mesure où il ne peut compter sur l'aide de l'Inspection du travail. La CGT affirme en effet que le gouvernement productiviste impose à l'Inspection du travail une politique trop indulgente à l'égard du patronat. Cette thèse est confirmée par les travaux de Guichaud (1984) sur l'histoire de l'Inspection du Travail : il apparaît en effet que ce corps a connu une perte d'autonomie, puis un affaiblissement de 1945 à 1967. Cette perte d'autonomie de l'Inspection du travail est principalement attribuable à la multiplicité des missions qui lui sont assignées par l'ordonnance du 27 avril 1946. Certes, la mission traditionnelle de défense du salarié a été étendue pour la première fois aux rapports de droit privé entre employeur et salarié en matière de contrat de travail par l'ordonnance du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs, ordonnance qui permet à l'Inspection de contrôler dans certains établissements ou professions tous les embauchages ou résiliations du contrat de travail. Néanmoins, le fait que l'Inspection devait s'occuper en même temps du placement des travailleurs en vue d'une organisation efficace de la reconstruction pouvait entrer en conflit avec sa mission de protection des travailleurs. De plus, les effectifs de l'Inspection n'ont pas été accrus de manière à faire face efficacement à cette multiplicité de missions nouvelles.

On le sait, l'Etat était à l'époque désireux de rationaliser la gestion de la vie économique; mais, comme le montre l'histoire de l'Inspection du travail, il n'a pas toujours su s'en donner les moyens. Les autorités publiques avaient peut-être en vue de substituer partiellement l'Inspection du travail aux prud'hommes, considérant que ces derniers sont soumis à l'arbitraire local des acteurs sociaux, selon une opinion répandue parmi les spécialistes des prud'hommes. Ainsi, encore au début des années 1980, peu après la réforme de 1979, les acteurs du monde juridique, avocats et juges de cour d'appel, considèrent que « les prud'hommes représentent un certain danger pour le justiciable, car en se basant sur le fait plutôt que sur la règle juridique, qui, selon les juges, est identique pour tous, les conseillers risquent de faire de la justice un instrument ponctuel et arbitraire³⁰ ». Nos travaux permettent de montrer que ces critiques ne sont probablement pas dénuées de fondement, dans la mesure où l'activité prud'homale dépend des conditions économiques, conditions qu'on peut juger arbitraires au point de vue du droit. De plus, nous montrerons dans la section 4 que le sens de cette dépendance est tel que l'efficacité économique n'est pas au rendez-vous.

Ainsi, après une période où les prud'hommes paraissent de plus en plus obsolètes, la réforme de 1979 vient donner un nouvel élan à l'institution en la généralisant définitivement à tout le territoire et à tous les salariés. En effet, avant 1979, du fait de la création locale des conseils au coup par coup et de la limitation stricte des professions relevant des prud'hommes par les décrets d'institution, environ 60% de la population active n'était pas couverte par les prud'hommes (chiffre avancé par la CGT, repris par Bonafé-Schmitt, 1987). Nous avons renoncé à corriger cette faible couverture dans notre série sur le long terme car il n'y avait aucun moyen systématique de procéder à une telle correction : il ne serait en effet pas raisonnable de supposer que, de 1830 à 1979, le taux de couverture se situe de manière permanente à 40% de la population active. Au contraire,

²⁸ La CGT, jusqu'à l'époque récente où elle est concurrencée avec succès par la CFDT, a longtemps été le principal syndicat salarié représenté aux prud'hommes.

²⁹ Résolutions sur les questions juridiques adoptées par le XXXIe Congrès confédéral de la CGT, à lire dans Henry et Vignaux, 1958.

³⁰ Cam (1981), p. 69.

les études historiques³¹ nous laissent penser que le taux de couverture était très important dans l'industrie, et nous savons même qu'au XIXe siècle il pouvait arriver que les prud'hommes acceptent de traiter des affaires concernant des professions qui n'étaient pas explicitement de leur compétence. La couverture effective a dû baisser pendant les Trente Glorieuses, comme l'indique notre graphique 3-A, ce qui peut s'expliquer au moins en partie par un manque d'intérêt pour l'institution prud'homale ayant freiné la création de nouveaux conseils et la mise à jour de la liste des professions couvertes par chaque conseil.

3.2.4 Les prud'hommes contemporains à l'aune de l'histoire : 1980-1999

Nous ne reviendrons pas ici sur le caractère pro-cyclique du taux de recours, qui a été montré à la section 2. Mais il est intéressant de faire quelques remarques sur les prud'hommes d'aujourd'hui à l'aune de l'évolution historique que nous venons de passer en revue.

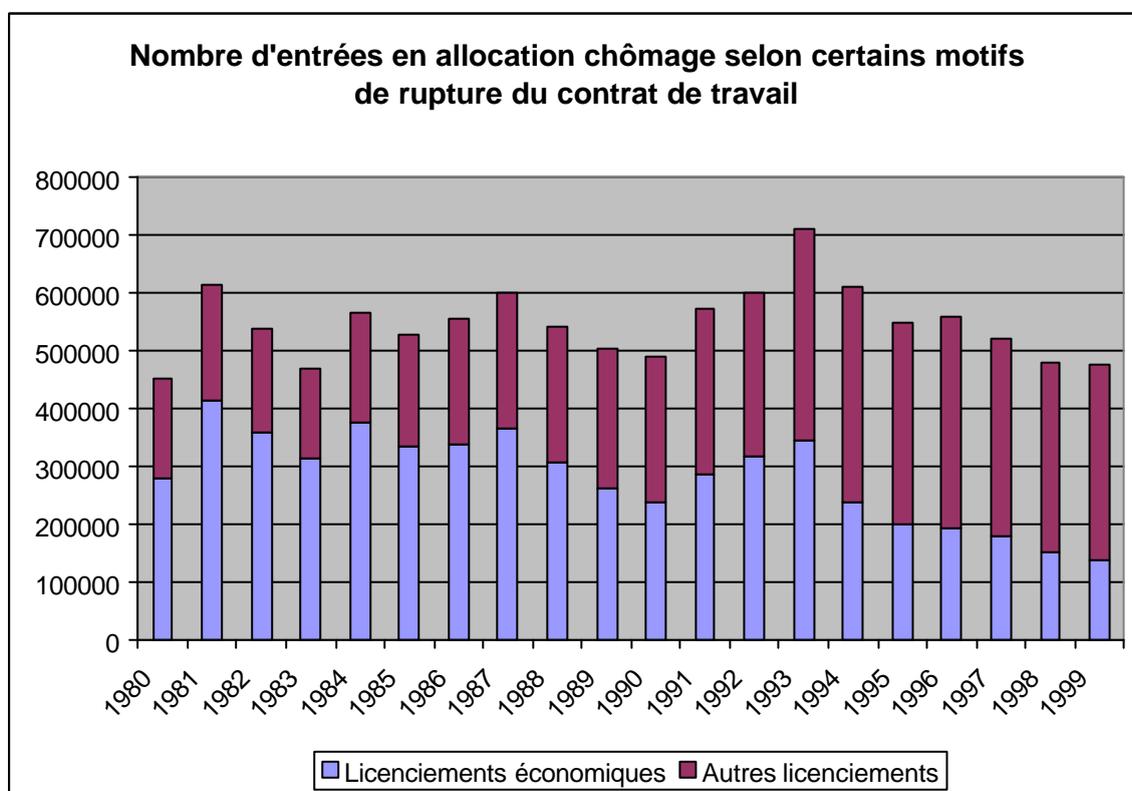
La reconduction des prud'hommes par la réforme de 1979 a été vue par Cam (1981) comme la manifestation d'une nouvelle orientation politique consistant en la non-intervention de l'Etat dans les luttes sociales. « En laissant le soin aux employeurs et aux salariés de régler eux-mêmes les litiges qui les opposent, le législateur sape les possibilités d'autonomisation du droit du travail, c'est-à-dire les possibilités d'une immixtion du juge et de la doctrine dans l'entreprise et les rapports qui s'y nouent ». Un tel jugement se retrouve dans la préface donnée par le spécialiste du droit du travail, Jean-Emmanuel Ray, au *Que sais-je ?* consacré à L'Inspection du travail paru en 1997. Il s'agit de constater que les autorités publiques n'apportent pas toujours un soutien suffisant à l'Inspection, préférant laisser les acteurs sociaux « se débrouiller entre eux » ; et de décrire la déconvenue de tel inspecteur qui, arrivant sur les lieux, a à faire face au patron et au délégué du personnel qui, d'une même voix, lui disent : « On s'est arrangé, monsieur l'inspecteur ».

Le lieu n'est pas ici de porter un jugement définitif et tranché sur la place qu'il faut accorder aux prud'hommes dans le droit du travail. Cependant, on peut interpréter ce retour des prud'hommes après leur éclipse relative pendant les Trente Glorieuses comme un retour aux modes de gestion décentralisés qui avaient cours avant la Seconde Guerre Mondiale, avec la moindre protection effective des salariés en temps de crise qu'on a pu mettre en évidence. Certes, on l'a vu, pendant les Trente Glorieuses les droits individuels des salariés n'étaient pas toujours très bien défendus par les prud'hommes ou par l'Inspection du travail. Mais ceci était probablement compensé par le fonctionnement des institutions collectives et par la forte croissance qui réduisait les occasions de mécontentement. A cette époque, il semblait que les intérêts des employeurs et des salariés étaient, sinon sans contradiction, du moins largement conciliables sous l'aile de l'Etat. Le retour des prud'hommes aujourd'hui ne doit pas être regretté s'il s'agit de défendre les droits des salariés là où l'Etat et le consensus social ont reculé. Mais il faut néanmoins se montrer très attentif au fonctionnement prud'homal, afin d'éviter que le caractère pro-cyclique du taux de recours ici documenté ne nuise à l'efficacité économique et à l'application équitable des droits des travailleurs.

³¹ Le Mouvement Social, 1987.

Certes, la thèse du « retrait de l'Etat » semble battue en brèche par la récente loi de modernisation sociale (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) qui réaffirme, au contraire, la volonté de l'Etat d'intervenir dans la gestion des licenciements, et donc, de fait, dans la gestion des entreprises. La loi prévoit ainsi notamment le doublement de l'indemnité légale de licenciement pour le licenciement économique.

Mais cette dernière mesure n'est pas nécessairement efficace pour limiter les licenciements, et ce pour deux raisons. D'abord, elle intervient dans le contexte d'une nette tendance à la baisse du nombre de licenciements économiques par rapport aux licenciements non économiques ces vingt dernières années, et ce indépendamment du cycle économique (graphique 3-G). On voit ainsi que, dans les années 1980, on enregistrait davantage de licenciements économiques que de licenciements pour faute, alors qu'à partir de 1990, le nombre de licenciements pour faute égale ou dépasse le nombre de licenciements économiques (sauf en 1992), et ce y compris quand le nombre total de licenciements est à son maximum, pendant la récession de 1993. La mesure cherche donc à limiter un type de séparation qui tend déjà à la baisse.



Graphique 3-G

De plus, ce doublement des indemnités dues en cas de licenciement économique va accroître le contentieux prud'homal dû à la contestation de licenciements économiques déguisés en licenciements pour faute. Nous avons déjà le licenciement pour faute lourde utilisé afin d'éviter le paiement d'une indemnité de licenciement ; désormais, nous aurons, de plus, le licenciement pour faute (pas nécessairement lourde) utilisé pour réduire au moins de moitié les indemnités dues en cas de licenciement économique. Or notre recherche montre qu'il se pourrait que cette disposition soit contre-productive pour limiter les licenciements, dans la mesure où le taux de recours aux prud'hommes tend à baisser pendant les crises économiques. En réalité, l'effet de la mesure est ambigu selon que l'emporte l'incitation supplémentaire donnée au salarié par l'augmentation de l'indemnité pour licenciement économique ou la tendance des prud'hommes à être plus souples pour

les entreprises en temps de crise. Il faudra ainsi observer attentivement l'évolution du contentieux pour se faire une idée de l'effet de la loi.

3.3 Une analyse des périodes de crise économique

Les analyses précédentes permettent, au final, de confirmer de manière robuste le caractère pro-cyclique de l'activité des prud'hommes de 1830 à nos jours. Mais, pour étudier plus finement l'effet éventuellement stabilisateur des prud'hommes, il est intéressant de se livrer à une analyse de détail des périodes de crise.

Remarquons d'abord que, de manière générale, si on compare la moyenne du nombre d'affaires sur les années de crise à cette même moyenne sur les années de croissance³², on trouve qu'en période de crise le nombre d'affaires rapporté à la population active concernée est nettement inférieur, soit 0,0084 contre 0,0096.

Bien que le nombre absolu d'affaires rapportées à la population active concernée ne baisse pas seulement en période de crise, il baisse toujours lors des grandes crises, comme celles des années 1847, 1880, ou 1930 (voir graphique 3-A). Cette baisse est particulièrement nette pour l'année 1932, où la récession des années 30 est à son maximum et où la baisse du nombre d'affaires est pratiquement égale à celle du PIB réel (graphique 3-D et annexe).

La baisse du nombre d'affaires est moins marquée en 1993 que dans les années 1930, mais le taux de recours enregistre bien en 1993 un minimum sur toute la période 1980-1999.

Par ailleurs, et pour confirmer ces observations, on remarque des creux persistants du pseudo taux de recours dans les années 1880 et dans les années 1930 (graphique 3-E).

Il semble donc que la crise déprime durablement le nombre d'affaires aux prud'hommes, ou du moins le taux de recours, ce qui signifie toutes choses égales par ailleurs que les prud'hommes ne constituent pas un rempart solide contre la crise, mais suivent au contraire le mouvement de cette dernière.

4 Interprétations et évaluations théoriques de l'activité prud'homale

Les résultats que nous venons de présenter suggèrent que la part des coûts des séparations attribuable aux prud'hommes est pro-cyclique. Pour replacer ces résultats dans la perspective d'une discussion sur le bien-être et l'efficacité économique, il faut conceptualiser ce que représentent les coûts liés aux prud'hommes. Nos interprétations se fonderont sur l'idée que le nombre d'affaires est une bonne approximation des coûts encourus par les entreprises ; bien qu'un certain nombre d'affaires soient abandonnées avant le jugement, ces abandons ne varient pas de manière sensible, et le taux d'acceptation lors du jugement ne varie pas beaucoup non plus, comme on a pu le voir. Ces considérations rendent notre hypothèse raisonnable.

³² Croissance et crise sont définies à partir des deux études de Marczewski (1987) et d'Allard (1994).

4.1 Une représentation schématique de la décision prud'homale

L'idée de base de la représentation que nous proposons est que tout se passe comme si les prud'hommes essayaient, dans leurs jugements, de maintenir un certain juste rapport entre la contribution du salarié à la rentabilité de l'entreprise et le sort qui est réservé à ce salarié. Une séparation à l'initiative de l'employeur est alors une sanction infligée au salarié et les prud'hommes sont chargés de contrôler, à la demande du salarié, si ce dernier méritait effectivement cette sanction. Or, étant donné que nous sommes au civil et non au pénal, la « faute³³ » du salarié alléguée par l'employeur ne peut qu'être liée aux objectifs du contrat de travail, et donc in fine à la rentabilité du salarié pour l'entreprise. Si la rentabilité du salarié est jugée suffisante par les prud'hommes, le salarié aura droit à des dommages et intérêts pour une séparation injustifiée, la réintégration n'étant pas une pratique courante en France³⁴ (sauf pour les salariés protégés).

La rentabilité minimale en-deça de laquelle un salarié ne peut tomber sans encourir une séparation justifiée est fixée par la loi et/ou par l'usage propre à la profession. Ce seuil peut dépendre du statut du salarié, de la situation de l'entreprise, etc. En tout cas, il est intéressant de remarquer que la notion de rentabilité qui sert de base aux jugements prud'homaux est essentiellement plus restreinte que la notion de rentabilité pour l'employeur. En effet, la loi protège certains droits fondamentaux comme le droit de se syndiquer ou le droit pour une femme à avoir un enfant, si bien que le licenciement des délégués syndicaux et des femmes enceintes est strictement encadré par la loi. Cela signifie que l'activité syndicale, si elle peut conduire effectivement à une perte de rentabilité pour l'employeur, ne pourra pas être invoquée par ce dernier comme un motif légitime de sanction à l'encontre du salarié. De plus, la loi, et anciennement les usages, veulent que la séparation entre employeur et salarié soit fondée sur des motifs plus robustes que le caprice de l'employeur, qui, pour des raisons simplement subjectives, est conduit à juger que son salarié n'est plus rentable³⁵. Bref, le rendement « légal » a un support moins étendu que le rendement « effectif » tel qu'apprécié par l'employeur.

Ces considérations ne sont pas sans incidence sur les stratégies syndicales aux prud'hommes. Ainsi, selon Supiot (1980), les syndicats peuvent privilégier la lutte sur la définition de la rentabilité et donc sur l'étendue de l'autorité patronale (stratégie de la CFDT), et ce y compris en contournant les prud'hommes pour aller au juge administratif ou pénal, ou bien, pour une définition donnée, essayer d'obtenir l'indemnisation la plus rapide et la plus substantielle possible en cas d'abus constaté (stratégie de la CGT). « L'idée de délimitation des droits des salariés [...] signifie que le juge cherche à en canaliser l'exercice, soit en les conciliant avec les pouvoirs de l'employeur, soit en leur assignant une fonction en dehors de laquelle leur exercice devient abusif » (Supiot, 1980). Dans le deuxième cas, on a affaire à une interprétation téléologique : ainsi, l'usage de la grève étant de faire aboutir des revendications professionnelles, la grève politique sans revendications professionnelles constitue un abus de droit.

³³ Je mets des guillemets car il ne s'agit pas ici de la faute telle que définie par le droit du travail, mais d'une notion plus large de faute comme toute justification que l'employeur peut apporter pour se séparer de son salarié, refuser de lui payer ses retards de salaires, etc.

³⁴ Il semble, au contraire, qu'en Italie cette pratique soit répandue, puisque sa remise en cause par le gouvernement Berlusconi a jeté les syndicats dans les rues.

³⁵ Aujourd'hui, et sauf exceptions, le licenciement pour « perte de confiance » n'est plus permis si cette perte de confiance ne s'appuie pas sur des éléments objectifs (idée de cause « réelle »).

Cette notion de rentabilité pose problème dans la mesure où les prud'hommes ne sont pas en mesure de discerner parfaitement la rentabilité du salarié, ni l'employeur parce qu'il ne peut calculer exactement la productivité marginale de cet employé ni observer parfaitement son effort, ni le salarié parce qu'il ne peut pas mesurer l'effet de son effort sur l'entreprise. Enfin, aucun de ces acteurs n'a une prévision parfaite, de manière à évaluer proprement la rentabilité intertemporelle du salarié. D'ailleurs, cette notion de rentabilité est volontairement définie de manière floue au niveau légal afin de laisser place à une interprétation contextualisée de la part de juges qui sont, en principe, de bons connaisseurs des milieux professionnels.

Comme le remarque Guell (2000), en l'absence de sanction adéquate pour les fausses déclarations, la situation induit un double risque moral. En effet, puisqu'il y a une chance que les prud'hommes se trompent dans leur appréciation, le salarié est incité à contester toutes les sanctions, même justes. Et symétriquement l'employeur a intérêt à toujours essayer de payer le moins possible, par exemple, dans la loi française, en faisant passer un licenciement économique pour un licenciement pour faute lourde, ce qui l'exonère d'indemnités de licenciement. Dans le modèle de salaire d'efficience qu'elle utilise, l'effet des coûts de licenciement en présence de ce double hasard moral est d'augmenter le chômage en augmentant le salaire d'équilibre nécessaire pour dissuader les salariés de tirer au flanc. Elle conclut qu'il faut infliger une punition dissuasive aux firmes dans les cas déclarés injustes et une punition strictement positive aux salariés dans les cas déclarés justes, et enfin qu'il faut définir mieux ce qui est juste et ce qui ne l'est pas afin de réduire l'incertitude des jugements et donc les problèmes de risque moral.

Néanmoins, si ces problèmes de double risque moral existent effectivement³⁶, il n'est pas clair qu'ils augmentent les salaires et donc le chômage, puisqu'il est possible qu'au contraire l'indemnité de licenciement, jouant un rôle assurantiel, permette à l'employeur de payer un salaire *plus bas*. De plus, ce modèle n'apporte aucun éclairage sur l'intérêt des coûts de licenciement : il montre simplement qu'ils peuvent être neutres sous les conditions sus-mentionnées. Le modèle ne permet pas non plus de comprendre les aspects cycliques du problème du coût des séparations.

Notre représentation schématique de la décision prud'homale a pour coeur la notion de rentabilité du salarié. Une manière éclairante de comprendre le mouvement pro-cyclique du taux de recours aux prud'hommes est de supposer que la rentabilité du salarié varie de manière pro-cyclique, si bien qu'à seuil donné, il a plus de chances de tomber au-dessous du seuil en temps de crise, et donc moins de chances de gagner aux prud'hommes. Ceci est valable y compris dans le cas du licenciement pour faute, car la faute constitue une minoration du rendement du salarié. Ainsi, sachant qu'il a moins de chances de gagner en temps de crise³⁷, le salarié se porte moins volontiers aux prud'hommes, d'où le mouvement pro-cyclique du taux de recours.

Nous ne prétendons pas que les prud'hommes raisonnent explicitement de cette façon, mais qu'il s'agit d'une rationalisation possible compatible avec les observations.

³⁶ Il suffit d'aller aux tribunaux, et même de lire des manuels de droit du travail, pour en être convaincu.

³⁷ Il n'est pas nécessaire que ce « savoir » provienne d'une rationalité parfaite. D'une part, il se peut que le salarié ne soit pas loin de penser comme les prud'hommes et de considérer que, lorsque les affaires vont mal, elles vont mal pour tout le monde, et qu'il n'est donc pas en droit de se plaindre. D'autre part, il est facile (et gratuit) pour le salarié de consulter l'inspecteur du travail et/ou les syndicats, qui pourront lui indiquer qu'il vaut mieux se porter aux prud'hommes en temps de croissance plutôt qu'en temps de crise.

Cette rationalisation nous permet de comprendre que, comme le soulignent Bertola et alii (1999), l'application de la LPE est au moins aussi importante que les règles (légales ou coutumières) qui la constituent. C'est, dès lors, en partant de cette rationalisation descriptive que nous allons tenter d'apprécier l'efficacité de l'action des prud'hommes.

4.2 Les modèles théoriques des coûts de licenciement

La plupart des modèles théoriques s'intéressant aux effets des coûts de licenciement supposent que le licenciement survient lorsque la firme est frappée par un choc négatif, qu'il s'agisse d'un choc macroéconomique ou idiosyncratique. Ainsi, dans ces modèles, l'emploi peut croître, décroître ou rester constant, mais une firme n'est pas amenée à embaucher et licencier pendant la même période. Or des données de panel françaises (1987-1990) montrent que des embauches et des séparations surviennent typiquement dans une même firme pendant la même unité de temps, et ceci que l'effectif de la firme croisse, décroisse ou reste stable pendant l'unité de temps considérée (Abowd, Corbel, Kramarz, 1999). Cependant, si le taux de sortie est comparable dans les firmes qui croissent et qui décroissent (30%), le taux de licenciement est plus élevé pour celles qui décroissent (2,67% contre 1,93%). Cela s'explique essentiellement par le fait que les firmes qui décroissent embauchent nettement moins, et surtout en CDD ; elles ont donc un taux de sortie par fin de CDD inférieur de plus d'un point à celui des firmes qui croissent. Le licenciement est donc bien plutôt un problème des firmes frappées par des chocs négatifs, ce qui donne sens à la simplification consistant à supposer que les coûts de licenciement ne sont pertinents qu'en cas de choc négatif.

De plus, aucun de ces modèles n'envisage explicitement que les coûts de licenciement puissent varier avec les conditions économiques. Si on les modélise, c'est toujours comme un coût fixe par salarié licencié.

Nous essayons ici d'évaluer l'impact du caractère pro-cyclique des coûts de licenciement liés aux prud'hommes dans le cadre de la littérature existante. Or le fait que les coûts de licenciement soient pro-cycliques n'indique pas si leur niveau absolu est efficient, que ce soit en période de croissance ou de crise. On peut supposer que la société décide d'imposer un certain coût par licenciement, sans spécifier si ce coût doit varier ou non avec le cycle. Les raisons de cette imposition, de dehors de toute référence au cycle, existent. La première et la plus évidente est que les coûts de licenciement sont la contrepartie d'un certain nombre de droits accordés au salarié. De plus, on peut envisager une préférence sociale pour les relations de travail longues dans la mesure où elles accroissent la sécurité et donc le bien-être pour le travailleur tout en augmentant le pouvoir de négociation de ce dernier dans une relation qui, étant juridiquement définie comme relation de subordination, doit être assortie d'un certain nombre de contre-pouvoirs appartenant à la partie faible au contrat. On peut se demander pourquoi, supposant à ce stade qu'il n'y a pas de cycle, les employeurs n'auraient pas également intérêt à des relations d'emploi longues. Ils y ont en effet intérêt dans la mesure où leur industrie permet des gains de productivité significatifs du salarié avec l'ancienneté (Farber, 1999), des gains tels qu'ils compensent les inconvénients du pouvoir de négociation accru du salarié. Néanmoins, en l'absence de tels gains, il vaut mieux pour l'employeur avoir une rotation de la main d'oeuvre telle qu'elle empêche toute contestation sur le lieu du travail.

Ce point étant éclairci, la discussion portera dorénavant essentiellement sur la manière dont il convient de répartir les coûts de licenciement au cours du cycle, et en particulier sur la question de savoir dans quelle mesure ces coûts peuvent être efficaces en période de crise.

4.2.1 Coûts de licenciement, emploi et variations de la demande

L'une des questions phares de la littérature sur les coûts de licenciement (supposés fixes sur le cycle) consiste à se demander s'ils augmentent ou réduisent l'emploi moyen sur le cycle. En effet, les coûts de licenciement ont deux effets opposés : d'une part, et de manière évidente, ils réduisent les licenciements au bas du cycle, mais d'autre part ils peuvent dissuader les embauches en haut du cycle.

L'effet net des coûts de licenciement sur l'emploi dépend de la pente relative de l'effet marginal du travail sur le profit lors des licenciements et des embauches, de la valeur du taux d'actualisation et du taux de démission et enfin des coûts relatifs de licenciement et d'embauche. Bertola (1992) montre dans un modèle sans incertitude que les coûts de licenciement peuvent augmenter l'emploi moyen sur le cycle mais que leur effet est plus important sur le chemin de l'emploi que sur son niveau. Les taux d'actualisation et de démission jouent un rôle important et rendent les réactions des firmes aux coûts d'embauche et de licenciement asymétriques. En effet, le taux d'actualisation implique mécaniquement que les coûts de licenciement jouent davantage sur les licenciements que sur les embauches et vice-versa. Le taux de démission joue un rôle similaire : puisque la démission rend certains licenciements inutiles, la firme, quand elle embauche, ne prend en compte qu'une partie des coûts de licenciement actualisés.

Dans un cadre où il existe une véritable incertitude sur l'évolution de la demande, les coûts de licenciement peuvent jouer un rôle plus positif encore sur le niveau moyen de l'emploi au cours du cycle. C'est ce que montre le modèle de Bentolila et Bertola (1990) où la demande suit un mouvement brownien. Dans leur modèle, la demande augmente multiplicativement l'effet marginal du travail sur le profit. La décision de licencier dépend alors d'une comparaison entre cet effet marginal actualisé et le coût de licenciement. Le calibrage du modèle conduit les auteurs à la conclusion que les coûts de licenciement ont, après la crise de 1973, limité la progression du chômage, cette dernière étant essentiellement due à la faiblesse de la création d'emploi alors que la population active augmentait.

Au passage, notre étude montre que l'estimation du niveau des coûts de licenciement faite par les auteurs pour la France ne donne pas une juste image des coûts liés à la contestation judiciaire du licenciement. En effet, ils donnent un taux de recours contre le licenciement de 5%, alors que nous savons que, par exemple, en 1989, il se situe dans une fourchette allant de 10,6% si on ne considère que les demandes en nullité du licenciement, dommages-intérêts ou réintégration, à 26,9% si on considère l'ensemble des demandes aux prud'hommes (dont on rappelle que la plupart sont liées en pratique à la rupture du contrat de travail). Ils donnent une probabilité de 25% pour que le salarié obtienne la condamnation du licenciement, alors que cette probabilité est, pour 1996, de 46% (ce chiffre, calculé d'après les données Serverin (2000) concerne l'acceptation des demandes principales en nullité du licenciement, dommages-intérêts ou réintégration). Par contre, ils surévaluent largement les montants obtenus en cas de gain en les supposant égaux à

une année de salaire : en effet, la moyenne de ces montants pour 1996 est de 65 862F³⁸, soit moins d'une année de salaire, même au SMIC.

De même, si la supposition des auteurs selon laquelle les coûts de licenciement augmenteraient de 33% entre les périodes 1961-1973 et 1975-1986 n'est pas, à première vue, sans fondement dans nos données, il s'agit en fait probablement d'une surestimation. Si on suppose que le nombre d'affaires aux prud'hommes est un bon indicateur des coûts de licenciement, et si on compare la moyenne du nombre d'affaires sur ces deux périodes, on enregistre une hausse de 42%. Néanmoins, il faut tempérer cette hausse par deux considérations : la première est que la réforme de l'institution prud'homale en 1979 augmente le nombre des affaires, même après correction. La seconde est que le nombre de chômeurs et le taux de chômage entre les deux périodes sont, eux, multipliés par plus de 2,3, alors que le pseudo taux de recours a significativement baissé.

Bref, les coûts de licenciement en France sont plutôt plus élevés que ce que pensaient Bentolila et Bertola, mais leur augmentation est probablement beaucoup plus faible, surtout si on prend en compte le développement des contrats précaires³⁹. Ainsi, les coûts de licenciement n'ont pas dû limiter la hausse du chômage autant qu'on l'aurait espéré.

4.2.2 Les coûts de licenciement dans les modèles de search

L'idée de base des modèles de search est que la recherche d'un salarié par une entreprise pour remplir un poste vacant prend du temps et implique un certain coût. On suppose de plus que ce coût est moins élevé lorsque le rapport entre les postes vacants et le nombre de chômeurs en recherche d'emploi est plus faible. Une hausse du chômage joue alors un rôle positif en abaissant ces coûts de recherche pour l'entreprise.

Bertola et Caballero (1994) discutent les effets des coûts de licenciement dans un cadre où les chocs ne sont pas macroéconomiques mais idiosyncratiques. Il y a un continuum de firmes. Chaque firme est dans un état bon ou mauvais qui détermine l'effet marginal du travail sur le profit : les bonnes firmes ont un niveau optimal d'emploi plus élevé que les mauvaises. Chaque firme a une probabilité constante de changer d'état. La probabilité de passer de bon à mauvais est la même pour toutes les firmes, et de même pour la probabilité de passer de mauvais à bon.

Dans ce modèle, même en l'absence de coûts de licenciement, les mauvaises firmes ont tendance à payer les travailleurs davantage que leur contribution marginale au profit parce que, lorsqu'elles redeviendront bonnes, la contribution marginale d'un travailleur au profit deviendra élevée alors qu'en même temps elles devront encourir des coûts de recherche de travail.

Il y a des rentes à partager entre entreprise et travailleur parce que, du fait des coûts de recherche, lorsqu'une firme devient bonne, elle ne peut embaucher instantanément suffisamment pour ramener la contribution marginale du travail au profit à 0. Les taux de salaire sont ainsi constamment renégociés selon un marchandage à la Nash.

Dans ce modèle tel que calibré par les auteurs, une hausse des coûts de licenciement conduit à une baisse du chômage et conjointement à une baisse de la mobilité du travail et du nombre de postes vacants rapporté au nombre de chômeurs. De manière intéressante, la hausse des coûts de licenciement fait augmenter la production : en effet, dans la calibration choisie, l'effet positif de la baisse du chômage sur la production l'emporte sur

³⁸ Calculé d'après les données Serverin (2000).

³⁹ Récemment, une partie très faible mais croissante de l'activité des prud'hommes a pour objet la requalification des contrats précaires en CDI (cf. *Droit Ouvrier*, janvier 2002). Sur l'impact des CDD en France, voir notamment Cahuc-Postel-Vinay (2000) et Blanchard-Landier (2001).

l'effet négatif de l'allocation inefficace du travail. Cet effet positif sur la production est d'autant plus marqué que le pouvoir de négociation des salariés est élevé, dans la mesure où un pouvoir de négociation élevé correspond à un chômage initial élevé.

Cependant, même dans le cas où les coûts de licenciement sont consommés, leur hausse a un effet légèrement négatif sur le bien-être global parce que la baisse du chômage inflige des coûts de recherche plus élevés aux firmes.

Cependant, le modèle de Bertola et Caballero ne prend malheureusement pas en compte le fait que le travailleur, lui aussi, subit des coûts de recherche d'emploi liés au rapport entre postes vacants et chômage. Plus ce rapport est faible en effet, comme c'est le cas en temps de crise, plus le travailleur aura du mal à retrouver rapidement un emploi. C'est là une externalité négative du licenciement subie par le travailleur. Et il semble qu'on puisse légitimement se demander si cette externalité négative pour le travailleur n'est pas plus importante que l'externalité positive correspondante pour les firmes qui recherchent des salariés.

Il n'est pas inutile à ce stade de se pencher sur le sort du salarié, qui est largement négligé dans les modèles que nous venons d'évoquer.

4.2.3 Le point de vue du salarié : aversion au risque et perte de capital humain

D'abord, il faut dire que le salarié est probablement plus averse au risque que l'entrepreneur et qu'il a moins de possibilités de s'assurer. C'est l'idée du modèle proposé par Bertola (2001). Dans ce modèle, les salariés sont averse au risque et les firmes sont neutres. Les firmes peuvent s'assurer parfaitement, alors que les salariés ne le peuvent pas du tout si bien que leur consommation est exactement égale aux revenus du travail. Dans un tel cadre, les mesures de protection de l'emploi comme les coûts de licenciement sont désirables, même si leur administration est coûteuse. Les fluctuations sont modélisées ici de la même façon que dans Bertola et Caballero, mais le modèle est plus simple, de manière à permettre des résultats analytiques tranchés. En particulier, il n'y a pas de chômage, et le salarié passe immédiatement d'un emploi à un autre, mais avec un coût « technologique » de la mobilité, dont une partie est supportée par le travailleur et une partie par l'entreprise (ce sont les coûts de licenciement par exemple).

Le résultat du modèle est que les DSE peuvent augmenter à la fois le bien-être des travailleurs et l'efficacité productive, dans le cas où les états bons ou mauvais des firmes sont persistants (probabilité de changement d'état inférieure à $\frac{1}{2}$). Les DSE peuvent augmenter l'efficacité productive en incitant les travailleurs averse au risque à changer d'emploi en passant d'une mauvaise firme à une bonne, en se rappelant que dans cette dernière la productivité du travail est plus élevée. Le fait que l'efficacité productive soit améliorée dépend cruciallement des coûts consacrés à l'administration de la protection de l'emploi : si, à l'extrême, ces coûts sont nuls, l'efficacité productive est toujours améliorée lorsque les coûts de licenciement augmentent, et tant qu'ils restent inférieurs aux coûts « technologiques » de la mobilité. Que l'efficacité productive soit améliorée ou non, des coûts de licenciement positifs augmentent toujours le bien-être du travailleur.

Certes, si les entreprises ne peuvent pas non plus s'assurer parfaitement, les coûts de licenciement augmentent les risques de cessation de paiement des entreprises dans les périodes basses du cycle, et c'est peut-être en regard de tels arguments que le comportement des prud'hommes conduit à des coûts de licenciement moins élevés en temps de crise. Cependant, si la sensibilité à ces situations extrêmes est souhaitable, une

sensibilité excessive à ce risque peut amplifier la crise en permettant des licenciements qui entraînent à leur tour un effet négatif de type keynésien sur la demande. Or cette dernière boucle n'est pas prise en compte dans un modèle comme celui de Bertola et Caballero (1994) où les variations de la demande sont strictement exogènes.

Dans la mesure où le salarié fait un investissement spécifique dans son travail, et si cet investissement est récompensé par un profil salarial croissant, tout licenciement et reprise d'un nouvel emploi signifie pour le salarié une perte nette de revenu. Ce dernier fait est bien documenté empiriquement sur données américaines (Farber, 1999) même si l'on ne peut pas dire avec certitude que la perte de revenu est due à l'existence d'un investissement spécifique. En tout cas, en période de crise, lorsque, du fait de l'externalité négative mentionnée plus haut, les durées de recherche d'emploi s'accroissent, l'investissement spécifique et l'éventuelle dégradation du capital humain entraînée par le temps passé au chômage se conjuguent pour donner un effet fortement négatif sur le bien-être du salarié. Cela constitue une raison de plus pour protéger les salariés contre le licenciement, et spécifiquement en période de crise. L'entreprise elle-même peut se nuire en licenciant excessivement pendant la crise, car elle perd alors des salariés assez bien adaptés à leur travail, et il lui faudra réinvestir dans la formation si elle décide d'augmenter à nouveau son effectif. Dans la mesure où il y a de l'incertitude et que l'entreprise est myope, ces coûts futurs peuvent être sous-estimés par rapport aux gains présents du licenciement.

5 Conclusion et perspectives de recherche

Les considérations qui précèdent pourraient laisser penser que nous jugeons qu'il faut toujours augmenter les coûts de licenciement. Il n'en est rien. Cependant, nous pouvons déplorer que les prud'hommes ne jouent pas assez leur rôle en temps de crise puisqu'ils permettent, de fait, davantage les licenciements. Or nous venons de montrer que des coûts de licenciement insuffisants peuvent nuire à la fois au bien-être des travailleurs et à l'efficacité productive, et ceci particulièrement en période de crise. Il faudrait donc spécifiquement inciter les travailleurs à faire davantage valoir leurs droits en période de crise (par exemple par le truchement des inspecteurs du travail) et les prud'hommes (en particulier les conseillers salariés) à recevoir ces demandes en se rappelant que, contrairement à ce que prétendent parfois les employeurs, le fait de permettre plus facilement le licenciement en période de crise n'a pas d'effet positif sur l'économie. On aboutirait ainsi à la fois à une plus grande efficacité économique et à un droit appliqué de manière plus équitable pour les salariés.

Plusieurs pistes de recherche sont ouvertes pour des travaux futurs. D'abord, comme on l'a évoqué à la section 2, il serait intéressant de procéder à une comparaison internationale approfondie du comportement des tribunaux chargés d'appliquer le droit du travail. Ensuite, on peut chercher à mieux comprendre à la fois le fonctionnement des entreprises et des tribunaux. Comment, précisément, les entreprises déterminent-elles leur demande de travail en fonction de la conjoncture économique, des lois, et de l'action des tribunaux ? Un approfondissement de ces questions pourrait être obtenu par l'usage de données de panels et la construction d'un modèle approprié. Dans ce contexte, les changements dans le coût de licenciement induits par la loi de modernisation sociale pourraient éventuellement fournir les bases d'une expérience naturelle. L'exploration des interactions entre la législation du travail, les tribunaux chargés de l'appliquer et les conditions économiques n'en est qu'à ses débuts, et il reste sans doute bien des choses à découvrir dont on espère qu'elles permettront de faire progresser l'efficacité économique et le bien-être social dans le respect de la justice.

Annexe 1 : l'activité des prud'hommes

Année	Série corrigée pour la réforme de 1979 (1)	Taux de recours : 1980-1999 (2)	Nouvelles affaires devant le bureau particulier, série brute (1)	Prud'hommes première correction (3)	Nouvelles affaires aux prud'hommes sur population active concernée (4)	Croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes rapportées à la population active concernée	Pseudo taux de recours (5)
1829							
1830			11613	18976	0,010999		
1831			9581	15655	0,008894	-0,1913	
1832			11486	18768	0,010404	0,1698	
1833			14629	23904	0,012934	0,2431	
1834			13246	21644	0,011434	-0,1160	
1835			14456	23621	0,012187	0,0658	
1836			16254	26559	0,013386	0,0984	
1837			12961	21178	0,010406	-0,2226	
1838			15421	25198	0,012074	0,1603	
1839			16149	26387	0,012335	0,0216	
1840			15578	25454	0,011611	-0,0587	
1841			11635	29137	0,012974	0,1174	
1842			18571	30345	0,013144	0,0131	
1843			16823	27489	0,011587	-0,1184	
1844			18876	30843	0,012658	0,0924	
1845			21155	32775	0,013100	0,0349	
1846			21251	31401	0,012228	-0,0666	
1847			19721	24782	0,009379	-0,2330	1,9696E-06
1848			18241	18241	0,006712	-0,2843	
1849			21465	21465	0,007684	0,1447	
1850			28420	28420	0,009900	0,2885	4,6176E-06
1851			33059	33059	0,011211	0,1325	4,8640E-06
1852			40258	40258	0,013309	0,1871	5,3708E-06
1853			44236	44236	0,014261	0,0715	5,3390E-06
1854			42499	42499	0,013365	-0,0628	3,6209E-06
1855			43426	43426	0,013326	-0,0029	3,7643E-06
1856			49057	49057	0,014694	0,1027	3,9532E-06
1857			49137	49137	0,014277	-0,0284	3,5934E-06
1858			42789	42789	0,012066	-0,1548	2,7866E-06
1859			43089	43089	0,011799	-0,0222	
1860			42166	42166	0,011217	-0,0493	2,7758E-06
1861			44470	44470	0,011499	0,0251	
1862			43567	43567	0,011174	-0,0283	2,0731E-06
1863			42263	42263	0,010752	-0,0377	2,4162E-06
1864			43662	43662	0,011019	0,0249	2,3738E-06
1865			42978	42978	0,010761	-0,0235	2,2238E-06
1866			44159	44159	0,010970	0,0194	2,1103E-06
1867			44616	44616	0,011015	0,0041	1,9736E-06
1868			44804	44804	0,010993	-0,0019	1,8853E-06
1869			43578	43578	0,010627	-0,0333	1,7595E-06
1870			30060	30060	0,008472	-0,2028	2,1250E-06
1871			22484	22484	0,006299	-0,2565	2,0864E-06
1872			30686	30686	0,008545	0,3566	1,6105E-06
1873			29781	29781	0,008244	-0,0353	1,4967E-06
1874			31114	31114	0,008562	0,0386	1,5300E-06

Année	Série corrigée pour la réforme de 1979 (1)	Taux de recours : 1980-1999 (2)	Nouvelles affaires devant le bureau particulier, série brute (1)	Prud'hommes première correction (3)	Nouvelles affaires aux prud'hommes sur population active concernée (4)	Croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes rapportées à la population active concernée	Pseudo taux de recours (5)
1875			33748	33748	0,009232	0,0783	1,7221E-06
1876			34617	34617	0,009414	0,0198	1,8129E-06
1877			34951	34951	0,009388	-0,0028	1,7131E-06
1878			35740	35740	0,009483	0,0101	1,5749E-06
1879			35324	35324	0,009259	-0,0236	1,4997E-06
1880			39429	39429	0,010212	0,1029	1,6316E-06
1881			42420	42420	0,010857	0,0632	1,5979E-06
1882			43930	43930	0,011125	0,0246	1,5755E-06
1883			42344	42344	0,010611	-0,0462	1,5232E-06
1884			41199	41199	0,010217	-0,0371	1,3236E-06
1885			39736	39736	0,009753	-0,0454	1,2155E-06
1886			41899	41899	0,010180	0,0437	1,1622E-06
1887			41739	41739	0,009980	-0,0196	1,2282E-06
1888			41031	41031	0,009658	-0,0323	1,2455E-06
1889			42906	42906	0,009944	0,0297	1,5008E-06
1890			45005	45005	0,010273	0,0331	1,7205E-06
1891			49837	49837	0,011207	0,0909	1,9616E-06
1892			50646	50646	0,011142	-0,0058	1,9424E-06
1893			52729	52729	0,011354	0,0190	1,9260E-06
1894			43946	52095	0,010984	-0,0326	1,7421E-06
1895			51460	51460	0,010629	-0,0323	1,7912E-06
1896			51683	51683	0,010462	-0,0157	1,7154E-06
1897			51140	51140	0,010192	-0,0258	1,5760E-06
1898			50823	50823	0,009975	-0,0213	1,4921E-06
1899			50656	50656	0,009793	-0,0182	1,5436E-06
1900			51921	51921	0,009889	0,0098	1,5468E-06
1901			49981	49981	0,009381	-0,0514	1,5554E-06
1902			45123	45123	0,008379	-0,1068	1,3721E-06
1903			43700	43700	0,008030	-0,0417	1,3553E-06
1904			44863	44863	0,008158	0,0160	1,2565E-06
1905			42226	42226	0,007600	-0,0684	1,2135E-06
1906			45665	45665	0,008136	0,0705	1,4112E-06
1907			45013	45013	0,007907	-0,0281	1,4711E-06
1908			43433	43433	0,007524	-0,0484	1,4035E-06
1909			54582	54582	0,009326	0,2396	1,7138E-06
1910			59333	59333	0,008489	-0,0898	1,6028E-06
1911			66542	66542	0,009367	0,1035	1,5485E-06
1912			70082	70082	0,009750	0,0409	1,4834E-06
1913			70495	70495	0,009658	-0,0095	1,5877E-06
1914							
1915							
1916							
1917							
1918							
1919							
1920			42032	42032	0,005420		5,4579E-06
1921			47892	47892	0,006229	0,1494	2,9287E-06
1922			50207	50207	0,006308	0,0126	1,8105E-06
1923			56449	56449	0,006951	0,1020	1,9091E-06
1924			61448	61448	0,007453	0,0723	1,6432E-06
1925			63797	63797	0,007651	0,0265	1,5229E-06

Année	Série corrigée pour la réforme de 1979 (1)	Taux de recours : 1980-1999 (2)	Nouvelles affaires devant le bureau particulier, série brute (1)	Prud'hommes première correction (3)	Nouvelles affaires aux prud'hommes sur population active concernée (4)	Croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes rapportées à la population active concernée	Pseudo taux de recours (5)
1926			65422	65422	0,007728	0,0100	1,5662E-06
1927			65106	65106	0,007770	0,0055	1,2685E-06
1928			67458	67458	0,007809	0,0050	1,2757E-06
1929			76976	76976	0,008789	0,1255	1,3517E-06
1930			85108	85108	0,009642	0,0971	1,4965E-06
1931			88408	88408	0,010161	0,0538	9,4928E-07
1932			78272	78272	0,009503	-0,0648	8,4162E-07
1933			76973	76973	0,009580	0,0082	7,6600E-07
1934			77977	77977	0,008338	-0,1297	6,4536E-07
1935			71330	71330	0,007926	-0,0494	5,9280E-07
1936			108592	108592	0,012399	0,5644	9,3834E-07
1937			111763	111763	0,012687	0,0232	1,1031E-06
1938			75595	75595	0,008606	-0,3217	8,7256E-07
1939							
1940			58411	58411	0,007001		8,8805E-07
1941			51878	51878	0,006179	-0,1174	8,4634E-07
1942			35792	35792	0,003956	-0,3598	6,0861E-07
1943			27883	27883	0,003036	-0,2327	5,3292E-07
1944			43661	43661	0,004757	0,5671	9,1636E-07
1945			42388	42388	0,004678	-0,0165	9,4264E-07
1946			53300	53300	0,005906	0,2623	1,2877E-06
1947			53900	53900	0,005857	-0,0083	1,4453E-06
1948			63100	63100	0,006759	0,1541	1,6881E-06
1949			50900	50900	0,005474	-0,1901	1,1989E-06
1950			51700	51700	0,005565	0,0167	9,8347E-07
1951			52600	52600	0,005611	0,0081	7,8405E-07
1952			50800	50800	0,005410	-0,0357	6,7957E-07
1953			50500	50500	0,005403	-0,0013	6,4496E-07
1954			54000	54000	0,005715	0,0577	6,2402E-07
1955			52000	52000	0,005444	-0,0474	5,1562E-07
1956			48900	48900	0,005059	-0,0707	1,1369E-06
1957			52100	52100	0,004989	-0,0138	8,6472E-07
1958			53900	53900	0,005056	0,0134	8,0627E-07
1959			58500	58500	0,005378	0,0636	4,1420E-07
1960			54600	54600	0,004920	-0,0850	7,5165E-07
1961			51800	51800	0,004578	-0,0696	6,9605E-07
1962			51900	51900	0,004500	-0,0170	6,5578E-07
1963			55900	55900	0,004771	0,0602	6,6629E-07
1964			58800	58800	0,004941	0,0356	6,4280E-07
1965			61035	61035	0,005050	0,0222	
1966			59328	59328	0,004835	-0,0425	
1967			60128	60128	0,004828	-0,0015	
1968			61184	61184	0,004841	0,0027	
1969			62689	62689	0,004896	0,0114	4,6054E-07
1970			66741	66741	0,005146	0,0511	4,3529E-07
1971			69785	69785	0,005313	0,0324	4,5041E-07
1972			71551	71551	0,005380	0,0126	4,9808E-07
1973			73249	73249	0,005440	0,0112	4,7012E-07
1974			74615	74615	0,005475	0,0063	5,3582E-07
1975			79648	79648	0,005774	0,0547	3,5738E-07
1976			76680	76680	0,005583	-0,0330	3,8919E-07

Année	Série corrigée pour la réforme de 1979 (1)	Taux de recours : 1980-1999 (2)	Nouvelles affaires devant le bureau particulier, série brute (1)	Prud'hommes première correction (3)	Nouvelles affaires aux prud'hommes sur population active concernée (4)	Croissance des nouvelles affaires aux prud'hommes rapportées à la population active concernée	Pseudo taux de recours (5)
1977			77668	77668	0,005680	0,0174	3,5832E-07
1978			83385	83385	0,006126	0,0784	3,4866E-07
1979			98947	98947	0,007302	0,1920	4,1945E-07
1980	105847	0,2343	114366	114366	0,008478	0,1611	4,1097E-07
1981	125781	0,2054	129529	129529	0,009645	0,1377	
1982	145715	0,2707	141143	141143	0,010558	0,0946	
1983	145380	0,3092	148636	148636	0,011047	0,0463	
1984	150613	0,2666	150613	150613	0,011121	0,0068	
1985	150922	0,2853	150922	150922	0,011073	-0,0044	
1986	144033	0,2592	144033	144033	0,010500	-0,0517	
1987	142991	0,2389	142991	142991	0,010358	-0,0135	
1988	145522	0,2690	145522	145522	0,010475	0,0113	
1989	151161	0,3005	151161	151161	0,010813	0,0323	
1990	152955	0,3131	152955	152955	0,010873	0,0056	1,5947E-07
1991	156298	0,2728	156298	156298	0,010929	0,0051	1,4098E-07
1992	172883	0,2884	172883	172883	0,011893	0,0882	1,6369E-07
1993	172001	0,2417	172001	172001	0,011644	-0,0209	1,6137E-07
1994	167809	0,2742	167809	167809	0,011182	-0,0396	1,7125E-07
1995	157542	0,2875	157542	157542	0,010336	-0,0757	1,3784E-07
1996	167894	0,3004	167894	167894	0,010848	0,0495	1,4576E-07
1997	171799	0,3288	171799	171799	0,010935	0,0080	1,5069E-07
1998	191892	0,3995	191892	191892	0,012034	0,1005	1,7682E-07
1999	165977		165977	165977	0,010257	-0,1476	1,6663E-07

- (1) Source : *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale en France et en Algérie* jusqu'en 1932, *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale et de la justice criminelle* à partir de 1933, puis *Annuaire statistique de la justice* à partir de 1978. Seules les années 1980 à 1983 diffèrent entre les deux séries. Dans la série corrigée pour la réforme de 1979, la croissance des affaires entre 1980 et 1983 est calquée sur la croissance des affaires dans le ressort de la cour d'appel de Paris.
- (2) Calculé comme la série corrigée pour la réforme de 1979 rapportée au nombre de licenciements (voir Annexe 2).
- (3) De 1830 à 1847 inclus, on procède à une correction pour le conseil de Paris. Le conseil de Paris, créé en 1845, atteint sa pleine activité en 1848, et il représente alors 63,4% des affaires dans le reste de la France. La correction consiste à multiplier les chiffres bruts par 1,634 de 1830 à 1847 ; entre 1845 et 1847, on retranche au résultat ainsi obtenu le nombre d'affaires effectivement observées à Paris. En 1841, un certain nombre de conseils n'ont pas envoyé leurs chiffres à l'administration centrale. Le chiffre corrigé pour 1841 est une interpolation linéaire à partir des chiffres sur l'activité de ces conseils en 1840 et 1842. Le chiffre brut de 1894 est remplacé par une interpolation linéaire à partir des chiffres bruts de 1893 et 1895.
- (4) Calculé comme la série « prud'hommes première correction » rapportée à la population active concernée par les prud'hommes telle que calculée à l'annexe 3. Jusqu'en 1869 inclus, la série « prud'hommes première correction » est multipliée par 0,86 avant d'être reportée à la population active concernée, afin de tenir compte de l'existence d'un recours patronal. 0,86 est à 0,825 (moyenne du recours ouvrier sur la France (0,75) et du recours ouvrier sur Paris) ce que 1 est à 0,95 (proportion de recours ouvriers à partir de la troisième république). En fait, j'ai arrondi à 0,86 plutôt que 0,87 car le nombre d'affaires à Paris n'est pas tout à fait égal au nombre d'affaires dans le reste de la France.
- (5) Calculé comme la série « Nouvelles affaires aux prud'hommes sur population active concernée » rapportée au nombre de faillites donné à l'annexe 2.

Annexe 2 : faillites, PIB et licenciements

Année	Faillites (1)	PIB (industriel seulement jusqu'en 1909 inclus) (2)	Croissance du PIB (3)	Licenciements économiques (4)	Autres licenciements (4)	Licenciements (total)
1829						
1830		19,5				
1831		19,2	-0,0154			
1832		19,1	-0,0052			
1833		20,9	0,0942			
1834		21,5	0,0287			
1835		22,6	0,0512			
1836		24,0	0,0619			
1837		24,1	0,0042			
1838		25,8	0,0705			
1839		25,3	-0,0194			
1840		26,4	0,0435			
1841		27,4	0,0379			
1842		27,8	0,0146			
1843		28,8	0,0360			
1844		29,3	0,0174			
1845		29,9	0,0205			
1846		30,8	0,0301			
1847	4762	29,9	-0,0292			
1848		26,0	-0,1304			
1849		29,2	0,1231			
1850	2144	30,1	0,0308			
1851	2305	29,7	-0,0133			
1852	2478	32,5	0,0943			
1853	2671	35,0	0,0769			
1854	3691	34,8	-0,0057			
1855	3540	37,3	0,0718			
1856	3717	38,4	0,0295			
1857	3973	37,6	-0,0208			
1858	4330	37,1	-0,0133			
1859		36,6	-0,0135			
1860	4041	40,5	0,1066			
1861		43,7	0,0790			
1862	5390	41,5	-0,0503			
1863	4450	44,5	0,0723			
1864	4642	45,7	0,0270			
1865	4839	45,4	-0,0066			
1866	5198	49,9	0,0991			
1867	5581	49,9	0,0000			
1868	5831	53,5	0,0721			
1869	6040	53,5	0,0000			
1870	3987	44,3	-0,1720			
1871	3019	41,2	-0,0700			
1872	5306	48,7	0,1820			
1873	5508	47,9	-0,0164			
1874	5596	48,9	0,0209			
1875	5361	52,1	0,0654			
1876	5193	52,2	0,0019			
1877	5480	54,1	0,0364			
1878	6021	53,5	-0,0111			
1879	6174	53,5	0,0000			
1880	6259	58,3	0,0897			

Année	Faillites (1)	PIB (industriel seulement jusqu'en 1909 inclus) (2)	Croissance du PIB (3)	Licenciements économiques (4)	Autres licenciements (4)	Licenciements (total)
1881	6795	62,3	0,0686			
1882	7061	65,3	0,0482			
1883	6966	64,7	-0,0092			
1884	7719	62,5	-0,0340			
1885	8024	60,1	-0,0384			
1886	8759	63,2	0,0516			
1887	8126	63,2	0,0000			
1888	7754	64,3	0,0174			
1889	6626	67,2	0,0451			
1890	5971	67,6	0,0060			
1891	5713	72,1	0,0666			
1892	5736	73,6	0,0208			
1893	5895	73,2	-0,0054			
1894	6305	75,7	0,0342			
1895	5934	74,4	-0,0172			
1896	6099	79,2	0,0645			
1897	6467	83,1	0,0492			
1898	6685	84,5	0,0168			
1899	6344	89,4	0,0580			
1900	6393	82,1	-0,0817			
1901	6031	83,4	0,0158			
1902	6107	82,7	-0,0084			
1903	5925	85,9	0,0387			
1904	6493	83,4	-0,0291			
1905	6263	86,0	0,0312			
1906	5765	90,6	0,0535			
1907	5375	92,9	0,0254			
1908	5361	91,7	-0,0129			
1909	5442	98,6	0,0752			
1910	5296	310,0	-0,0462			
1911	6049	342,1	0,1035			
1912	6573	370,8	0,0839			
1913	6083	368,4	-0,0065			
1914		309,0	-0,1612			
1915		264,5	-0,1440			
1916		299,2	0,1312			
1917		291,8	-0,0247			
1918		244,5	-0,1621			
1919	359	270,5	0,1063			
1920	993	291,0	0,0758			
1921	2127	278,2	-0,0440			
1922	3484	334,6	0,2027			
1923	3641	354,0	0,0580			
1924	4536	396,4	0,1198			
1925	5024	401,8	0,0136			
1926	4934	417,8	0,0398			
1927	6125	409,6	-0,0196			
1928	6121	434,6	0,0610			
1929	6502	473,1	0,0886			
1930	6443	460,8	-0,0260			
1931	10704	442,9	-0,0388			
1932	11291	403,8	-0,0883			
1933	12507	415,8	0,0297			
1934	12920	401,7	-0,0339			
1935	13370	391,5	-0,0254			

Année	Faillites (1)	PIB (industriel seulement jusqu'en 1909 inclus) (2)	Croissance du PIB (3)	Licenciements économiques (4)	Autres licenciements (4)	Licenciements (total)
1936	13214	396,6	0,0130			
1937	11502	405,8	0,0232			
1938	9863	395,8	-0,0246			
1939		411,5	0,0397			
1940	7884	315,8	-0,2326			
1941	7301	294,6	-0,0671			
1942	6500	295,1	0,0017			
1943	5696	291,3	-0,0129			
1944	5191	222,2	-0,2372			
1945	4963	277,9	0,2507			
1946	4586	375,1	0,3498			
1947	4052	398,7	0,0629			
1948	4004	451,2	0,1317			
1949	4566	479,4	0,0625			
1950	5659	515,6	0,0756			
1951	7156	548,7	0,0642			
1952	7961	566,2	0,0319			
1953	8377	587,1	0,0368			
1954	9158	619,1	0,0546			
1955	10558	652,6	0,0541			
1956	4450	686,5	0,0520			
1957	5770	727,2	0,0592			
1958	6271	746,8	0,0269			
1959	12983	766,0	0,0257			
1960	6546	827,1	0,0798			
1961	6577	874,5	0,0573			
1962	6862	936,9	0,0713			
1963	7160	992,7	0,0596			
1964	7686	1062,5	0,0703			
1965		1117,1	0,0514			
1966		1180,9	0,0572			
1967		1238,2	0,0485			
1968		1289,4	0,0414			
1969	10632	1386,6	0,0753			
1970	11823	1470,7	0,0606			
1971	11797	1544,7	0,0503			
1972	10802	1615,9	0,0461			
1973	11572	1710,7	0,0587			
1974	10217	1762,5	0,0303			
1975	16156	1746,6	-0,0090			
1976	14346	1823,6	0,0441			
1977	15853	1881,3	0,0317			
1978	17570	1942,1	0,0323			
1979	17408	2004,8	0,0323			
1980	20629	2036,3	0,0157	280392	171306	451698
1981		2057,1	0,0102	415646	196734	612380
1982		2106,4	0,0239	360712	177563	538275
1983		2115,9	0,0045	312992	157218	470210
1984		2142,1	0,0124	377039	187876	564915
1985		2182,9	0,0191	335480	193452	528932
1986		2242,3	0,0272	339389	216203	555592
1987		2297,0	0,0244	366290	232249	598538
1988		2407,9	0,0483	308213	232842	541055
1989		2525,2	0,0487	261996	240980	502976
1990	68186	2593,5	0,0271	239255	249224	488479

Année	Faillites (1)	PIB (industriel seulement jusqu'en 1909 inclus) (2)	Croissance du PIB (3)	Licenciements économiques (4)	Autres licenciements (4)	Licenciements (total)
1991	77518	2604,7	0,0043	287305	285682	572987
1992	72655	2628,2	0,0090	316515	282843	599358
1993	72157	2576,1	-0,0198	343838	367669	711507
1994	65298	2650,9	0,0290	240667	371224	611891
1995	74990	2710,7	0,0226	201061	346992	548053
1996	74426	2747,0	0,0134	195946	362926	558872
1997	72567	2816,4	0,0253	179760	342720	522480
1998	68056	2906,5	0,0320	152768	327603	480371
1999	61558			137951	337213	475163

- (1) Source : *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale en France et en Algérie* jusqu'en 1932, *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale et de la justice criminelle* à partir de 1933, puis *Annuaire statistique de la justice* à partir de 1978. Certains chiffres sont manquants. Importantes réformes du droit des faillites en 1955 et au début des années 1980 ; pour les détails, voir les sources.
- (2) Source : Toutain (1987) pour le produit industriel, bâtiment inclus. Piketty (2001) pour le PIB en volume.
- (3) La croissance de 1910 est la croissance du PIB en volume.
- (4) Source : *Bulletin de liaison de l'UNEDIC*. Le nombre de licenciements est calculé en multipliant le nombre de nouveaux allocataires de l'assurance chômage par le pourcentage des prises en charge dont le motif est le licenciement. On prend en compte le fait qu'à partir de 1984, les effectifs de l'allocation forfaitaire ne sont plus comptés.

Annexe 3 : population active

Année	Population active concernée par les prud'hommes (1)	Population active dans l'industrie et le bâtiment (en milliers) (2)	Ouvriers (en milliers) (2) (3)	Cadres et employés (en milliers) (2)	Emploi dans les administrations (en milliers) (4)	Salariés agricoles (en milliers) (1)	Domestiques de la personne (en milliers) (2)	Emploi salarié hors fonction publique (5)	Nombre de chômeurs au sens du BIT (en milliers) (4)
1821		2884							
1822		2912							
1823		2941							
1824		2969							
1825		2997							
1826		3026							
1827		3054							
1828		3082							
1829		3110							
1830	1483746	3139	1484						
1831	1513749	3167	1514						
1832	1551345	3210	1551						
1833	1589397	3254	1589						
1834	1627904	3297	1628						
1835	1666867	3341	1667						
1836	1706286	3384	1706						
1837	1750236	3435	1750						
1838	1794725	3487	1795						
1839	1839755	3538	1840						
1840	1885324	3590	1885						
1841	1931432	3641	1931						
1842	1985473	3706	1985						
1843	2040199	3771	2040						
1844	2095609	3837	2096						
1845	2151703	3902	2152						
1846	2208482	3967	2208						
1847	2272352	4044	2272						
1848	2337026	4120	2337						
1849	2402504	4197	2403						
1850	2468787	4273	2469						
1851	2535873	4350	2536						
1852	2601411	4423	2601						
1853	2667711	4495	2668						
1854	2734774	4568	2735						
1855	2802598	4640	2803						
1856	2871185	4713	2871						
1857	2959950	4817	2960						
1858	3049810	4921	3050						
1859	3140763	5026	3141						
1860	3232811	5130	3233						
1861	3325952	5234	3326						
1862	3353170	5234	3353						
1863	3380384	5233	3380						
1864	3407593	5233	3408						
1865	3434799	5232	3435						
1866	3462000	5232	3462	827					
1867	3483500	5182	3484						
1868	3505000	5132	3505						
1869	3526500	5082	3527						
1870	3548000	5032	3548						
1871	3569500	4982	3570						

Année	Population active concernée par les prud'hommes (1)	Population active dans l'industrie et le bâtiment (en milliers) (2)	Ouvriers (en milliers) (2) (3)	Cadres et employés (en milliers) (2)	Emploi dans les administrations (en milliers) (4)	Salariés agricoles (en milliers) (1)	Domestiques de la personne (en milliers) (2)	Emploi salarié hors fonction publique (5)	Nombre de chômeurs au sens du BIT (en milliers) (4)
1872	3591000	4932	3591						
1873	3612500		3613						
1874	3634000		3634						
1875	3655500		3656						
1876	3677000	5227	3677	1241					
1877	3723000		3723						
1878	3769000		3769						
1879	3815000		3815						
1880	3861000		3861						
1881	3907000	5499	3907	1513					
1882	3948800		3949						
1883	3990600		3991						
1884	4032400		4032						
1885	4074200		4074						
1886	4116000	5548	4116	1660					
1887	4182200		4182						
1888	4248400		4248						
1889	4314600		4315						
1890	4380800		4381						
1891	4447000	5649	4447	1683					
1892	4545600		4546						
1893	4644200		4644						
1894	4742800		4743						640
1895	4841400		4841						378
1896	4940000	6067	4940	1866	786				301
1897	5017600		5018		809				280
1898	5095200		5095		830				283
1899	5172800		5173		847				279
1900	5250400		5250		877				289
1901	5328000	6221	5328	1983	877				239
1902	5385000		5385		882				292
1903	5442000		5442		888				257
1904	5499000		5499		891				288
1905	5556000		5556		889				256
1906	5613000	6416	5613	2076	906				237
1907	5692800		5693	2116	917				220
1908	5772600		5773	2157	934				241
1909	5852400		5852	2197	948				227
1910	6989800		5932	2238	977				203
1911	7104000	6643	6012	2278	979				207
1912	7187600		6037	2331	981				199
1913	7299200		6061	2384	969				177
1914	7406633		6086	2437	974				142
1915	7521067		6110	2490	979				100
1916	7651500		6135	2543	985				42
1917	7749933		6160	2596	990				16
1918	7831367		6184	2649	995				7
1919	7665800		6209	2702	1000				245
1920	7755400		6233	2755	939				294
1921	7688000	6735	6258	2808	894				484
1922	7959400		6344	2813	915				282
1923	8120800		6430	2817	866				260

Année	Population active concernée par les prud'hommes (1)	Population active dans l'industrie et le bâtiment (en milliers) (2)	Ouvriers (en milliers) (2) (3)	Cadres et employés (en milliers) (2)	Emploi dans les administrations (en milliers) (4)	Salariés agricoles (en milliers) (1)	Domestiques de la personne (en milliers) (2)	Emploi salarié hors fonction publique (5)	Nombre de chômeurs au sens du BIT (en milliers) (4)
1924	8244200		6515	2822	844				249
1925	8338600		6601	2826	821				268
1926	8466000	7291	6687	2831	803				249
1927	8379400		6735	2900	817				438
1928	8638800		6783	2968	838				274
1929	8758200		6830	3037	866				243
1930	8826600		6878	3105	897				260
1931	8700600	7463	6926	3174	912	1663			487
1932	8236800		6744	3154	915	1642			746
1933	8034500		6562	3134	922	1621			740
1934	9352000		6380	3114	920	1601			823
1935	8999800		6198	3094	950	1580			922
1936	8758000	6442	6016	3074	956	1559			935
1937	8808944		6042	3130	1080	1537			820
1938	8783889		6068	3186	1130	1515			855
1939	8864833		6094	3242	1150	1493			814
1940	8342778		6120	3298	1262	1471			1284
1941	8395722		6146	3354	1374	1448			1179
1942	9047667		6172	3410	1486	1426			475
1943	9185611		6198	3466	1598	1404			285
1944	9178556		6224	3522	1710	1382			240
1945	9060500		6251	3578	1822	1360			306
1946	9025444		6277	3634	1934	1338			289
1947	9203389		6303	3690	1876	1316			229
1948	9335333		6329	3746	1730	1294			303
1949	9298478		6355	3802	1732	1272			398
1950	9289422		6381	3858	1776	1249			423
1951	9375067		6407	3914	1788	1227			385
1952	9389911		6433	3970	1817	1205			401
1953	9346956		6459	4026	1875	1183			446
1954	9449200		6485	4082	1825	1161	557		454
1955	9551950		6550	4207	1892	1119	554		433
1956	9665600		6616	4333	1928	1077	552		432
1957	10442100		6681	4458	1958	1035	549		323
1958	10660365		6747	4583	1989	994	546		345
1959	10878630		6812	4708	2021	952	543		416
1960	11096894		6877	4834	2052	910	541		396
1961	11315159		6943	4959	2082	868	538		368
1962	11533424		7008	5084	2126	826	535	11533424	396
1963	11717478		7115	5327	2184	786	532	11717478	421
1964	11901532		7221	5570	2257	745	528	11901532	381
1965	12085586		7328	5813	2326	705	525	12085586	423
1966	12269640		7435	6056	2382	665	522	12269640	431
1967	12453694		7541	6299	2440	624	518	12453694	496
1968	12637748		7648	6542	2512	584	515	12637748	545
1969	12803044		7726	6859	2618	554	497	12803044	477
1970	12968340		7803	7177	2722	523	479	12968340	522
1971	13133636		7881	7494	2821	493	461	13133636	576
1972	13298932		7958	7812	2916	462	444	13298932	602
1973	13464228		8036	8129	3015	432	426	13464228	584
1974	13629524		8113	8447	3097	401	408	13629524	629
1975	13794820		8191	8764	3086	371	390	13794820	912

Année	Population active concernée par les prud'hommes (1)	Population active dans l'industrie et le bâtiment (en milliers) (2)	Ouvriers (en milliers) (2) (3)	Cadres et employés (en milliers) (2)	Emploi dans les administrations (en milliers) (4)	Salariés agricoles (en milliers) (1)	Domestiques de la personne (en milliers) (2)	Emploi salarié hors fonction publique (5)	Nombre de chômeurs au sens du BIT (en milliers) (4)
1976	13733862		8201	9051	3157	361	381	13733862	991
1977	13672903		8212	9337	3226	352	372	13672903	1122
1978	13611945		8222	9624	3260	342	363	13611945	1206
1979	13550987		8232	9911	3256	332	354	13550987	1372
1980	13490029		8242	10198	3317	322	345	13490029	1470
1981	13429070		8253	10484	3437	313	336	13429070	1729
1982	13368112		8263	10771	3482	303	327	13368112	1920
1983	13455447				3563			13455447	1961
1984	13542782				3644			13542782	2312
1985	13630117				3763			13630117	2410
1986	13717452							13717452	
1987	13804787							13804787	
1988	13892122							13892122	
1989	13979457							13979457	
1990	14066792							14066792	
1991	14301711							14301711	
1992	14536630							14536630	
1993	14771549							14771549	
1994	15006468							15006468	
1995	15241387							15241387	
1996	15476306							15476306	
1997	15711225							15711225	
1998	15946144							15946144	
1999	16181063							16181063	

(1) Calculé de la manière suivante. De 1830 à 1909 inclus, ce sont les ouvriers. De 1910 à 1933 inclus, c'est la somme des ouvriers et des employés et cadres, moins l'emploi dans les administrations, moins les chômeurs. De 1934 à 1956 inclus, c'est la somme des ouvriers, des employés et cadres et des salariés agricoles, moins l'emploi dans les administrations, moins les chômeurs. En 1957, on rajoute les domestiques de la personne. On calcule ensuite une interpolation linéaire entre le chiffre de 1957 et l'emploi salarié hors fonction publique donné par le recensement en 1962. A partir de 1962, c'est l'emploi salarié hors fonction publique.

(2) Source : Marchand-Thélot (1997). Effectifs calculés à partir des recensements. Entre les recensements, j'ai procédé à une interpolation linéaire.

(3) Le nombre d'ouvriers avant 1866 (premier recensement qui donne le nombre d'ouvriers) est calculé de la manière suivante. En 1866, on calcule le taux de salarisation dans l'industrie (ouvriers sur population active dans l'industrie) d'une part, et dans l'ensemble de l'économie hors agriculture d'autre part. En 1851, on ne connaît pas le nombre d'ouvriers, mais on peut calculer le taux de salarisation sur l'ensemble de l'économie hors agriculture ; on déduit alors, à partir des taux de salarisation calculés pour 1866 et par une règle de trois, le taux de salarisation dans l'industrie en 1851. On multiplie alors ce dernier taux par la population active dans l'industrie, et on obtient ainsi une estimation du nombre d'ouvriers. Entre 1851 et 1866, on fait une interpolation linéaire sur le nombre d'ouvriers. Avant 1851, la correction consiste à supposer que la tendance du taux de salarisation dans l'industrie est la même entre 1830 et 1851 et entre 1851 et 1866. Ayant ainsi calculé le taux de salarisation dans l'industrie de 1830 à 1851, on multiplie ce taux par la population active dans l'industrie et on obtient une estimation du nombre d'ouvriers.

(4) Source : Villa (1994).

(5) Source : INSEE (1992) et INSEE (2001).

Bibliographie

- Annuaire statistique de la justice*, Ministère de la justice, Division de la statistique de la justice, La Documentation Française, 1978-1979, 1981-.
- Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale en France et en Algérie*, Imprimerie Nationale, 1830-1913; 1919-1932.
- Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale et de la justice criminelle*, Imprimerie Nationale, 1933-1978.
- ABOWD J., CORBEL P., KRAMARZ F. (1999), « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment : An Analysis of French Establishments », *Review of Economics and Statistics*, may 1999, 170-187.
- ABOWD J., KRAMARZ F. (2000), « The Costs of Hiring and Separations », working paper, jan. 2000.
- ALLARD P. (1994), « Un repérage des cycles du PIB en France depuis l'après-guerre », *Economie et Prévision*, n°112 (1994-1).
- AUER P., CAZES S. (2000), « The resilience of the long-term employment relationship : evidence from industrialized countries », *International Labour Review*, 139, 2000.
- BENTOLILA S., BERTOLA G. (1990), « Frinig Costs and Labour Demand : How Bad is Euroclerosis ? », *The Review of Economic Studies*, Vol. 57, Issue 3 (Jul. 1990), 381-402.
- BERTOLA G. (1992), "Labor Turnover Costs and Average Labor Demand," *Journal of Labor Economics*, 10:4 (October 1992), pp.389-411.
- BERTOLA G. (1999), "Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets," in O.Ashenfelter and D.Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* vol.3B, Amsterdam: North-Holland, 1999.
- BERTOLA G. (2002), "A pure theory of Job Security and Labor Income Risk," *Review of Economic Studies*, forthcoming.
- BERTOLA G., BOERI T., CAZES S. (1999), "Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement", 1999.
- BERTOLA G., CABALLERO R. (1994), « Cross-sectional Efficiency and Labour Hoarding in a Matching Model of Unemployment », *The Review of Economic Studies*, Vol. 61, Issue 3 (Jul., 1994), 435-456.
- BLANCHARD O., LANDIER A. (2001), « The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform : Fixed Duration Contracts in France », working paper, March 2001.
- BLOCH R., CHAUMEL H. (1912), *Traité théorique et pratique des prud'hommes*, Dalloz, 1912.
- BOERI T. (1996), « Is Job Turnover Countercyclical ? », *Journal of Labour Economics*, 1996, vol. 14, no. 4.
- BOERI, T. (1999) « Enforcement of Employment Security Regulations, On-the-job Search and Unemployment Duration », *European Economic Review*, 43, 65-89.
- BOERI T., GARIBALDI P., MACIS M., MAGGIONI M. (2002), « Adaptability of labour markets : a tentative definition and a synthetic indicator », Fondazione Rodolfo Debenedetti, Milan, Juin 2002.
- BONAFE-SCMITT J-P. (1987), « Les prud'hommes : du conseil de discipline à la juridiction de droit commun du travail », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987, n°141.

- BRESSON G., KRAMARZ F., SEVESTRE P. (1992), « Dynamic Labour Demand Models », 1992, in L. Matyas, P. Sevestre eds., *Econometrics of Panel Data*, Kluwer. Revised edition, 1995.
- BURGESS S. (1992), « Nonlinear Dynamics in a Structural Model of Employment », *Journal of Applied Econometrics*, Dec 1992.
- BURGESS S., KNETTER M., MICHELACCI C. (2000), « Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions », *Economica*, Vol 67, 2000.
- BURGESS S., PROPPER C., WILSON D. (2001), « Explaining the Growth in the Number of Applications to Industrial Tribunals, 1972-1997 », Department of Trade and Industry and University of Bristol, 2001.
- CABALLERO R., HAMMOUR M. (1996), « On the Timing and Efficiency of Creative Destruction », *Quarterly Journal of Economics* 1996.
- CABALLERO R., HAMMOUR M. (1999), « The Cost of Recessions Revisited : A Reverse-Liquidationist View », 1999.
- CAHUC P., POSTEL-VINAY F. (2000), « Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », nov. 1998, revised nov. 2000.
- CAM P. (1981), *Les prud'hommes : juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1981.
- CAVES R. (1998), « Industrial Organization and New Findings on the Turnover and Mobility of Firms », *Journal of Economic Literature*, Volume 36, Issue 4, Dec. 1998.
- COTTEREAU A. (1987a), « Cent quatre-vingts années d'activité prud'homale », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987, n°141.
- COTTEREAU A. (1987b), « Justice et injustice ordinaires sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866) », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987, n°141.
- DAVIS S., HALTIWANGER J. (1992), « Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation », *Quarterly Journal of Economics*, Volume 107, Issue 3, Aug. 1992.
- DELSALLE P. (1987), « Tisserands et fabricants chez les prud'hommes dans la région de Lille-Roubaix-Tourcoing (1810-1848) », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987, n°141.
- FARBER H. (1995), « Are Lifetime Jobs Disappearing ? Job Duration in the United States : 1973-1993 », NBER Working Paper No. 5014, 1995.
- FARBER H. (1999), "Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets," *The Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter and David Card (eds.) Vol 3, Elsevier Science, 1999.
- GIVORD P., MAURIN E. (2001a), « Changes in Job Stability and their Causes : An Empirical Analysis Method Applied to France : 1982-2000 », CREST n° 2001-07, fév 2001.
- GIVORD P., MAURIN E. (2001b), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », mai 2001.
- GUELL M. (2000), « Employment Protection and Unemployment in an Efficiency Wage Model », Center for Economic Performance, July 2000.
- GUICHAUD F. (1984), *L'inspection du travail : histoire, structures, pouvoirs*, thèse d'Etat, Paris II, 1984.
- HAMERMESH D. (1993), *Labour Demand*, Princeton University Press, 1993.
- HAMERMESH D. (1995), « Labour Demand and the Source of Adjustment Costs », *The Economic Journal*, Volume 105, Issue 430, May 1995.

- HAMERMESH D., PFANN G. (1996), « Adjustment Costs in Factor Demand », *Journal of Economic Literature*, Volume 34, Issue 3, Sep. 1996.
- HAUPT H-G. (1987), « Les employés lyonnais devant le Conseil de prud'hommes du commerce (1910-1914) », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987, n°141.
- HENRY M., VIGNAUX J. (1958), *Manuel pratique des prud'hommes*, supplément au Droit ouvrier n°117 d'avril 1958.
- HUNT J. (2000), « Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment : An Examination of Germany », *Economica* 2000, 67, 177-202.
- ICHINO A., POLO M., RETTORE E. (2002), « Are judges biased by labour market conditions ? », à paraître dans *European Economic Review*.
- INSEE (1992), *Recensement général de la population de 1990, Population-Activité-Ménages, La France et ses régions*, INSEE 1992.
- INSEE (2001), *Recensement de la population de 1999, Tableaux références et analyses, Exploitation principale, France Régions-Départements*, INSEE 2001.
- LAZEAR E. (1990), « Job Security Provisions and Employment », *Quarterly Journal of Economics*, Volume 105, Issue 3, Aug. 1990.
- LE GOFF, J. (2001), *Droit du travail et sociétés, Tome I, Les relations individuelles du travail*, Presses Universitaires de Rennes, 2001.
- MACIS M. (2001), « Il mercato del lavoro e la giurisprudenza in materia di licenziamenti (Italia, 1989-1998) », *Diritto delle Relazioni Industriali* N. 2, 2001.
- MARCHAND O., THELOT C. (1991), *Deux siècles de travail en France*, INSEE études, 1991.
- MARCHAND O., THELOT C. (1997), *Le travail en France 1800-2000*, Nathan, 1997.
- MALCOMSON J. (1999), "Individual Employment Contracts," *The Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter and David Card (eds.) Vol 3, Elsevier Science, 1999.
- MARCZEWSKI, J., « Préface » in Toutain (1987).
- MORTENSEN D., PISSARIDES C. (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *The Review of Economic Studies*, Volume 61, Issue 3, Jul.1994.
- NOUVION-JACQUET A. (1898), *Le patron et l'ouvrier devant le conseil de prud'hommes*, Larose, Paris, 1898
- OECD (1999), « EMPLOYMENT PROTECTION AND LABOUR MARKET PERFORMANCE », *EMPLOYMENT OUTLOOK*, 1999.
- OI W. (1962), « Labour as a Quasi-Fixed Factor », *Journal of Political Economy*, Volume 70, Issue 6, Dec. 1962.
- OLSZAK N. (1987), « Les Conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier? », *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987, n°141.
- OLSZAK N. (1999), *Histoire du droit du travail*, 1999.
- PFANN G., PALM F. (1993), « Asymmetric Adjustment Costs in Non-linear Labour Demand Models for the Netherlands and U.K. Manufacturing Sectors », *The Review of Economic Studies*, Volume 60, Issue 2, Apr. 1993.
- PIKETTY T. (2001), *Les hauts revenus en France au 20ème siècle, Inégalités et redistribution, 1901-1998*, Editions Grasset, 2001.
- PROST A. (1964), *La CGT à l'époque du Front Populaire, 1934-1939, Essai de description numérique*, Armand Colin, Paris, 1964.
- SERVERIN E. (2000), « Les conflits du travail au temps du jugement prud'homal », rapport de juin 2000, IDHE, CERCRID, publié dans la *Revue nationale des Barreaux*, N°66/67, janvier-juin 2002, Synergie.
- STRAUSS C. (1906), *Code manuel des conseils de prud'hommes*, Muzard et Ebin, 1906.

- SUPIOT A. (1980), « Le juge et le droit du travail », *Droit Social*, mai 1980, p. 59-72.
- TOUTAIN J. C. (1987), « Le produit intérieur brut de la France de 1789 à 1982 », *Economie et Sociétés* (Cahiers de l'ISMEA), série « Histoire quantitative de l'économie française » n°15, mai 1987.
- UNEDIC, *Bulletin de liaison*, UNEDIC, Paris.
- VILLA P. (1994), « Un siècle de données macroéconomiques », *INSEE-Résultats* n° 303-304 (série Economie générale n°86-87), avril 1994.