
LA VOLONTÉ DE ROMPRE DES SALARIÉS À LA LUMIÈRE DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

Evelyne SERVERIN
Directeur de recherche émérite au CNRS

24/03/2023

I- LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DES RECOURS AUX PRUD'HOMMES

A- Mise en contexte : les démissions toujours largement en tête des motifs de fins de CDI

Introduction : Observer la volonté de rompre du salarié à la lumière du contentieux prud'homal

I- Les tendances d'évolution des recours aux prud'hommes

A- Tendance longue des recours : Une baisse par paliers, qui s'accroît à partir de 2016

B- Tendance longue des motifs : La contestation du motif de la rupture toujours au centre des recours

C- Tendance récente des recours et des motifs: poursuite de la baisse, élargissement des motifs de recours

II- La dynamique des contentieux impliquant la volonté de départ du salarié

A- Mise en contexte: les démissions toujours largement en tête des motifs de fins de CDI

B- Mise en contexte: une tendance à l'augmentation du nombre et des taux de démissions

C- ...mais qui ne donnent lieu qu'à un faible contentieux

III- Quelles perspectives d'évolution du contentieux de la démission ?

A- La réforme qui vient : la procédure de présomption de démission

B- Les motifs d'une réforme

C- De quelques effets possibles de la présomption de démission sur le recours aux prud'hommes

Pour conclure : Des procédures au risque du temps judiciaire

INTRODUCTION : OBSERVER LA VOLONTÉ DE ROMPRE DU SALARIÉ À LA LUMIÈRE DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

A priori, l'observation du contentieux prud'homal ne permet pas de prendre la mesure d'un phénomène de masse comme la démission, qui ne donne pas lieu à recours de la part des salariés.

Cependant, certains contentieux portent la trace de la volonté de rompre des salariés. Il s'agit tout d'abord des demandes de requalification d'une prise d'acte de la rupture (formalisée ou non par une démission) en licenciement sans cause réelle et sérieuse, fondée sur des griefs à l'encontre de l'employeur (Soc., 13 décembre 2006, pourvoi n° 04-40.527, Bull. 2006, V, n° 375). Il s'agit également des demandes de résiliation judiciaire du contrat de travail (salarié ordinaire, protégé, ou apprenti).

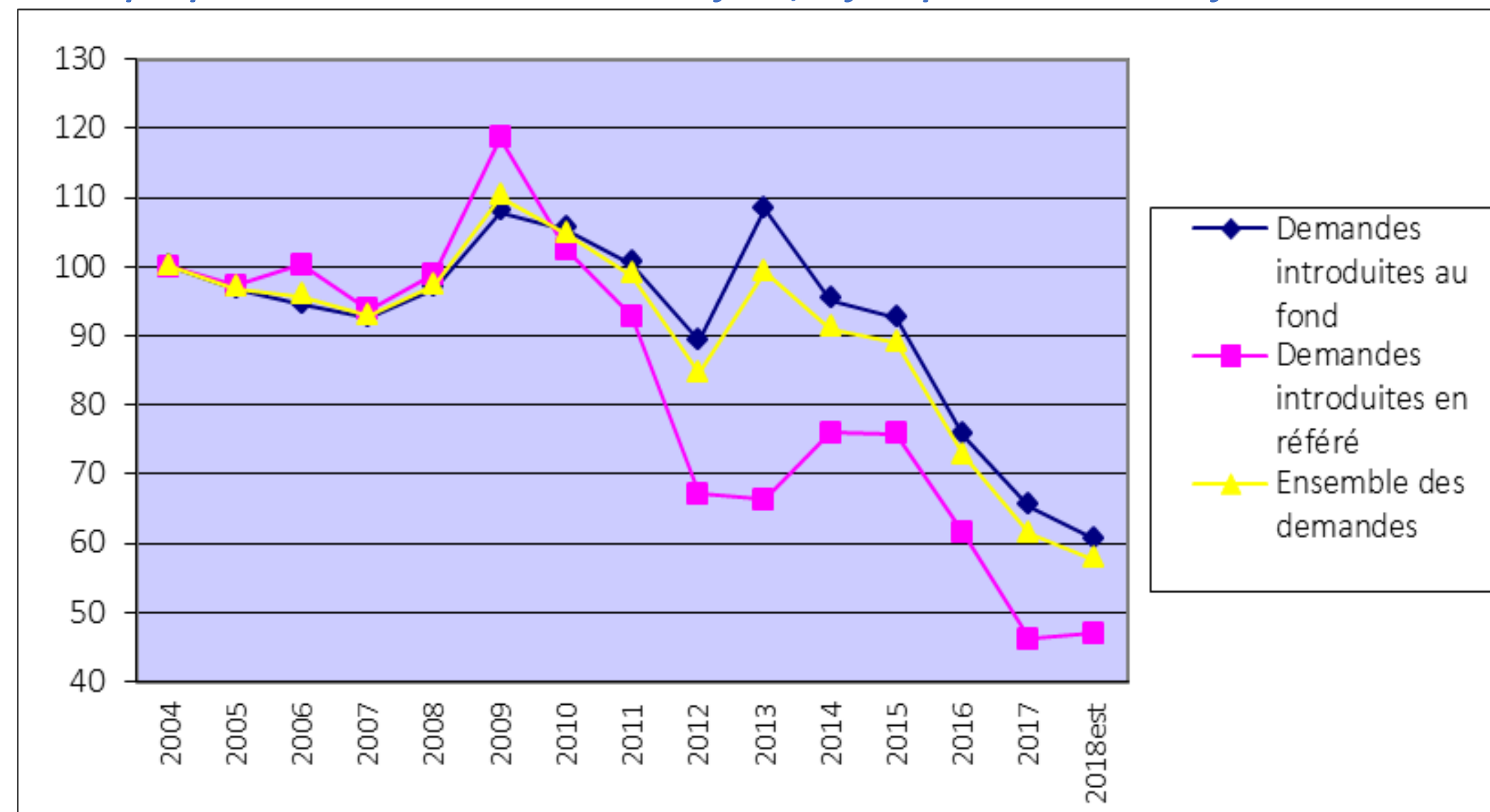
Pour prendre la mesure de ces phénomènes, nous disposons d'un outil de référence, la nomenclature d'affaires civiles (NAC), intégrée dans le répertoire général civil (RGC) des juridictions du fond, qui décrit l'objet de la demande principale introductive d'instance. Associée à d'autres variables, comme la nature du contrat, l'existence ou non d'un contrat de travail en cours, l'âge, cette variable nous permet de détecter des « signaux faibles » de l'arrivée de ces nouveaux contentieux.

Nous identifierons ces nouveaux contentieux en les replaçant dans les tendances générales d'évolution du recours aux prud'hommes (I), en mettant en évidence leur dynamique (II), et en les mettant en perspective de la nouvelle procédure de présomption de démission (III).

I- LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DES RECOURS AUX PRUD'HOMMES

A- Tendances longue des recours : Une baisse par paliers, qui s'accroît à partir de 2016

Graphique 1 : Évolution des demandes fond, référé pour 100 recours formés en 2004



I- LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DES RECOURS AUX PRUD'HOMMES

B- Tendance longue des motifs : La contestation du motif de la rupture toujours au centre des recours

Tableau 4 : Évolution des affaires introduites (au fond et en référé) devant les conseils de prud'hommes et part des contestations du motif de la rupture du contrat de travail

Année	Ensemble des demandes (fond et référé)	dont contestation du motif de la rupture*		Demandes au fond	dont contestation du motif de la rupture*		Demandes en référé	dont contestation du motif de la rupture*	
		Effectifs	%		Effectifs	%		Effectifs	%
2004	207 770	142 551	68,6	163 798	126 147	77,0	43 972	16 404	37,3
2005	201 225	142 686	70,9	158 433	125 456	79,2	42 792	17 230	40,3
2006	198 799	142 601	71,7	154 689	123 316	79,7	44 110	19 285	43,7
2007	192 864	140 128	72,7	151 587	122 364	80,7	41 277	17 764	43,0
2008	202 103	150 578	74,5	158 578	130 378	82,2	43 525	20 200	46,4
2009	228 901	166 520	72,7	176 687	144 373	81,7	52 214	22 147	42,4
2010	217 661	165 126	75,9	172 577	142 001	82,3	45 084	23 125	51,3
2011	205 296	154 117	75,1	164 485	134 254	81,6	40 811	19 863	48,7
2012	175 714	139 819	79,6	146 192	124 329	85,0	29 522	15 490	52,5
2013	206 039	160 929	78,1	177 356	144 148	81,3	28 683	16 781	58,5
2014	189 283	151 405	80,0	155 890	133 818	85,8	33 393	17 587	52,7
2015	184 992	145 306	78,5	151 631	127 503	84,1	33 361	17 803	53,4
2016	150 909	122 239	81,0	123 884	107 604	86,9	27 025	14 635	54,2
2017	127 387	104 859	82,3	107 096	94 104	87,9	20 291	10 755	53,0
2018 ^{est}	119 801	93 136	77,7	99 147	82 841	83,6	20 654	10 295	49,8

*Motif économique ou non économique de la rupture

Source : Ministère de la Justice-SG-SDSE / Exploitation DACS-PEJC - Champ : France entière
2018 : données estimées (cf. note sous tableau 1).

Tableau extrait de Serverin/Guillonnet, *Les Affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018, DACS, Pôle étude, 2019, p. 11.*

I- LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DES RECOURS AUX PRUD'HOMMES

C- Tendances récentes des recours et des motifs : poursuite de la baisse, élargissement des motifs de recours

NAC/ANNÉE	2017	2017%	2018	2018%	2019	2019%	2020	2020%	2021	2021%	2022p	2022%
Total général	127495	100,0	120536	100,0	119445	100,0	103315	100,0	103813	100,0	100443	100,0
dont												
80J Contestation du motif non économique de la rupture du contrat de travail	103914	81,5	89671	74,4	85585	71,7	75192	72,8	74407	71,7	69755	69,4
80P Demande en paiement de créances salariales sans contestation du motif de la rupture du contrat de travail	14792	11,6	14594	12,1	14630	12,2	11343	11,0	11678	11,2	12370	12,3
80T Demande en paiement de créances salariales en l'absence de rupture du contrat de travail	582	0,5	2164	1,8	2666	2,2	3124	3,0	2636	2,5	3102	3,1
80L Demande de prise d'acte de la rupture du contrat de travail	0	0,0	1252	1,0	1783	1,5	1704	1,6	1783	1,7	2056	2,0
80S Demande de remise de documents	1217	1,0	1517	1,3	1551	1,3	1375	1,3	1562	1,5	1972	2,0
80O Demande de requalification du contrat de travail	0	0,0	1821	1,5	2309	1,9	2276	2,2	2211	2,1	1949	1,9
80M Demande de résiliation ou de résolution judiciaire du contrat de travail formée par un salarié	0	0,0	1132	0,9	1809	1,5	1505	1,5	1629	1,6	1897	1,9
80K Contestation du motif économique de la rupture du contrat de travail	1300	1,0	1789	1,5	1318	1,1	1258	1,2	2126	2,0	1679	1,7
80U Demande présentée par un employeur liée à la rupture du contrat de travail ou à des créances salariales	1855	1,5	2018	1,7	2173	1,8	1536	1,5	1714	1,7	1653	1,6
84K Demande d'indemnités ou de salaires sans contestation de la rupture du contrat de travail présentée après l'ouverture d'une procédure collective	0	0,0	803	0,7	1039	0,9	1183	1,1	830	0,8	584	0,6
80Y Demande de nullité de la rupture du contrat de travail	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0	117	0,1	534	0,5
84J Contestation de la rupture du contrat de travail présentée après l'ouverture d'une procédure collective	0	0,0	686	0,6	1121	0,9	575	0,6	659	0,6	489	0,5

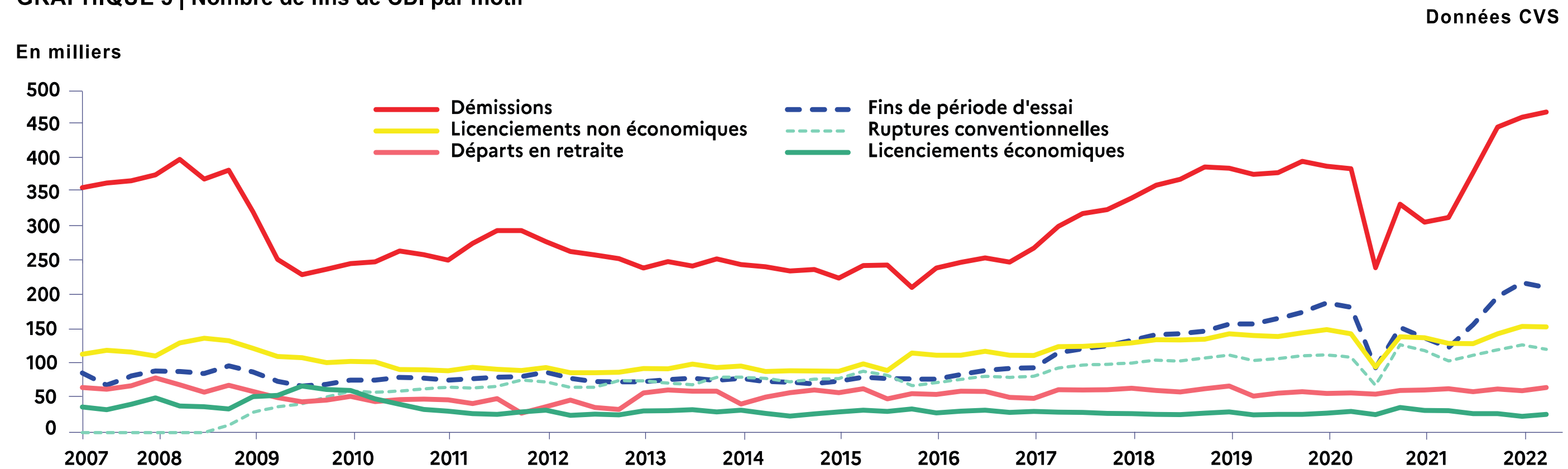
Source : Exploitation du RGC, Pôle étude, Mars 2023
Classement par fréquence de contentieux sur l'année 2022

24/03/2023

La dynamique des contentieux impliquant la volonté de départ du salarié

A- Mise en contexte: les démissions toujours largement en tête des motifs de fins de CDI

GRAPHIQUE 5 | Nombre de fins de CDI par motif



Lecture: 469 600 CDI prennent fin au 1^{er} trimestre 2022 suite à des démissions.

Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source: Dares, MMO.

La dynamique des contentieux impliquant la volonté de départ du salarié

B- Mise en contexte: une tendance récente à l'augmentation du nombre et des taux de démissions

Nombre de démissions:

« Fin 2021 et début 2022, le nombre de démissions a atteint un niveau historiquement haut, avec près de 520 000 démissions par trimestre, dont 470 000 démissions de CDI. Le record précédent datait du 1er trimestre 2008, avec 510 000 démissions dont 400 000 pour les seuls CDI (graphique 1). Le risque d'une « grande démission » est désormais évoqué en France, faisant référence à une expression décrivant la situation du marché du travail américain courant 2021 : suite aux premières vagues de la crise du Covid, le nombre de travailleurs quittant volontairement leur poste a nettement augmenté aux États-Unis, que ce soit pour changer de travail, chercher un autre emploi ou se retirer de la population active ».

Taux de démissions:

« Afin de tenir compte des fluctuations de l'emploi, le nombre de démissions peut être rapporté à celui des salariés. Le taux de démission ainsi obtenu atteint 2,7 % en France au 1er trimestre 2022 (graphique 2). Il est au plus haut depuis la crise financière de 2008-2009, mais reste en deçà des niveaux qu'il avait atteint juste avant, début 2008 (2,9 %). Sur les seules entreprises de 50 salariés ou plus, le taux de démission est actuellement parmi les plus élevés depuis 1993 : avec 2,1 %, il est toutefois inférieur à celui observé au début des années 2000 (2,3 % au 1er trimestre 2001) ».

La dynamique des contentieux impliquant la volonté de départ du salarié

C- ...mais qui ne donnent lieu qu'à un faible contentieux

Année	2019	2019%	2020	2020%	2021	2021%	2022	2022%	Evol. 2019/2022
Total général	119118	100,00	103209	100,00	103706	100,00	100307	100,00	-15,79
<i>dont</i>									
80L Demande de prise d'acte de la rupture du contrat de travail	1770	1,49	1695	1,64	1771	1,71	2055	2,05	16,10
80M Demande de résiliation ou de résolution judiciaire du contrat de travail formée par un salarié	1799	1,51	1487	1,44	1628	1,57	1895	1,89	5,34
83G Demande de résiliation ou de résolution judiciaire du contrat de travail formée par un salarié protégé	27	0,02	18	0,02	20	0,02	12	0,01	-55,56
87A Demande relative à la validité, l'exécution ou la résiliation du contrat d'apprentissage formée par l'apprenti	147	0,12	97	0,09	110	0,11	232	0,23	57,82

Quelles perspectives d'évolution du contentieux de la démissions?

A- La réforme qui vient : la procédure de présomption de démission

Article L.1237-1-1

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

Déclaré conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel, Décision n° 2022-844 DC du 15 décembre 2022, 23 à 33

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

*Commentaires: Jean Mouly, « Une innovation déroutante: la démission sans volonté de démissionner, Droit social 2023, p. 158
Alexandre Fabre, La loi « marché du travail » devant le Conseil constitutionnel, Droit social 2023 p.144.*

Quelles perspectives d'évolution du contentieux de la démissions?

B- Les motifs d'une réforme

L'article L.1237-1-1 est issu d'un amendement AS116 de M. Jean-Louis Thiériot, déposé le 22 septembre à l'AN, au projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

Amendement retiré pour réécriture, repris par le Sénat dans un article 1er bis A. Acté par la CMP du 9 novembre 2022.

Extrait de l'exposé des motifs de l'amendement:

« Si le phénomène de « grande démission » apparu aux États-Unis après la pandémie doit nous inquiéter, ce n'est pas sous la forme de la démission mais sous celle de l'« abandon de poste », spécificité bien française née de la possibilité pour les employés fantômes de percevoir à terme l'allocation d'assurance chômage, ce que la démission ne permet pas. Évidemment, l'avantage financier que représente la perception de l'allocation d'assurance chômage apportée par le licenciement donne lieu à de véritables stratégies de la part de certains salariés et génère un phénomène d'abandons de poste de plus en plus palpable par les milieux professionnels. Ainsi, le salarié qui veut quitter son emploi non pour s'engager auprès d'un autre employeur mais pour se retirer du marché du travail tout ayant pour objectif de conserver un revenu ne va-t-il pas démissionner mais tout simplement ne plus revenir au travail afin que l'employeur, de guerre lasse, procède à son licenciement.

(...)

Les conséquences d'un tel phénomène sur les entreprises sont bien plus désastreuses que celui d'une éventuelle « grande démission ». Le démissionnaire est en effet tenu par un préavis qui permet à l'employeur de s'organiser et de faire face, alors que l'employé fantôme en abandonnant son poste du jour au lendemain perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans le cas de l'abandon de poste, l'employeur ne sait pas si le salarié va revenir ou non, s'il va fournir une raison légitime à son absence et dans cette incertitude, ne peut se risquer à embaucher quelqu'un d'autre tant que la procédure de licenciement n'est pas achevée. Dans certaines circonstances, l'abandon de poste peut aller jusqu'à mettre en danger la viabilité économique de l'entreprise, notamment dans les secteurs frappés par les difficultés d'embauche. »

Quelles perspectives d'évolution du contentieux de la démissions?

C- De quelques effets possibles de de la présomption de démission sur le recours aux prud'hommes

1. *Du côté des employeurs*, en cas d'abandon de poste, la réforme permet *d'éviter les licenciements*, auxquels ils étaient contraints aux termes d'une jurisprudence constante. Si les employeurs s'emparent de cette voie d'action, il y aura un effet de substitution avec les licenciements pour faute. Ces derniers devraient diminuer, au profit de la nouvelle procédure.
2. *Du côté des salariés*, la réforme modifie *l'intérêt à l'action*. Aujourd'hui, lorsque le salarié est licencié après un abandon de poste, il n'a aucun intérêt à contester un licenciement qu'il a lui-même provoqué et lui ouvre les droits au chômage. Avec la procédure de présomption de démission, le salarié, qui ne bénéficie plus du licenciement, n'aura d'autre choix que de contester le motif pour faire produire à cette rupture les effets d'un licenciement. Il devra donc saisir le conseil de prud'hommes en suivant la procédure de saisine directe du BJ.
3. *L'ampleur de ces recours* reste à évaluer. La DARES a fourni *a posteriori* quelques indications en ce sens, à partir d'une enquête réalisée en octobre/novembre 2022, sur échantillon de licenciements prononcés pour faute grave ou lourde: « *Au 1er semestre 2022, environ 70 % des licenciements pour faute grave ou lourde dans le secteur privé sont motivés par un abandon de poste. Cela représente 123 000 salariés, dont 116 000 en CDI. Dans les trois mois suivant l'abandon de leur CDI, 55 % des personnes s'inscrivent à Pôle emploi et 37 % accèdent au moins une fois à un nouvel emploi* » (Dares Focus, Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils?, Février 2023, n° 12).
4. *Si on retient cette évaluation*, et si la substitution de la procédure au licenciement est complète, ce serait donc 55 % des 116000 salariés en CDI licenciés en situation d'abandon de postes, soit 63800 salariés, qui pourraient faire l'objet d'une présomption de démission, et auraient donc intérêt à exercer un recours. La question qui se pose dès lors est de savoir si les prud'hommes, et au-delà les cours d'appel, auront les moyens de traiter ces nouveaux contentieux.

Pour conclure: Des procédures au risque du temps judiciaire

Tableau 21 : Structure des affaires fond terminées et durée de traitement en mois selon le parcours procédural, comparaison entre 2004, 2009, 2014, 2016, 2017 et 2018 (hors jonction et interprétation)

	2004		2009		2014		2016		2017		2018est	
	% d'affaires	durée moyenne	% d'affaires	durée moyenne	% d'affaires	durée moyenne	% d'affaires	durée moyenne	% d'affaires	durée moyenne	% d'affaires	durée moyenne
Bureau de conciliation	15,6	1,8	15,1	2,5	10,0	2,9	8,1	2,9	9,1	3,9	9,7	3,4
<i>sans départage</i>	15,6	1,8	15,1	2,5	10,0	2,8	8,1	2,9	9,1	3,9	9,7	3,4
<i>avec départage*</i>	inf à 0,1	4,1	inf à 0,1	4,0	inf à 0,1	7,3	inf à 0,1	11,6	inf à 0,1	7,3	inf à 0,1	6,3
Bureau de conciliation et bureau de jugement	66,6	14,7	65,7	15,7	65,7	18,2	66,0	20,0	62,3	20,8	61,8	20,3
<i>sans départage</i>	58,9	13,6	57,3	14,2	58,0	16,5	58,3	18,4	54,1	18,6	52,7	17,8
<i>avec départage</i>	7,7	22,8	8,4	25,8	7,7	31,0	7,7	32,7	8,2	35,1	9,2	34,6
Saisine directe du bureau de jugement	17,8	10,2	19,2	11,2	24,4	13,7	25,9	13,2	28,6	14,1	28,4	13,7
<i>sans départage</i>	16,1	9,2	16,8	9,9	20,5	11,8	23,3	12,2	25,1	12,6	24,7	12,1
<i>avec départage</i>	1,7	19,6	2,5	19,7	3,8	23,7	2,6	22,7	3,5	24,9	3,7	24,4
Ensemble des affaires	100,0	11,9	100,0	12,8	100,0	15,6	100,0	16,9	100,0	17,3	100,0	16,8
<i>sans départage</i>	90,3	10,8	89,1	11,4	88,5	13,9	89,7	15,4	88,3	15,4	87,1	14,6
<i>avec départage</i>	9,7	22,2	10,9	24,5	11,5	28,6	10,3	30,2	11,7	32,0	12,9	31,7

* : données non significatives (effectifs annuels inférieurs à 10)

Source : Ministère de la Justice-SG-SDSE / Exploitation DACS-PEJC - Champ : France entière

2018 : Structures établies à partir des 8 premiers mois de l'année 2018- cf. note sous Tableau 1.