

INSTITUT
MONTAIGNE



Les Juges
et l'économie :
une défiance française

Pierre CAHUC et Stéphane CARCILLO

ÉTUDE DÉCEMBRE 2012

INSTITUT MONTAIGNE



COMITÉ DIRECTEUR

Claude Bébéar Président

Henri Lachmann Vice-président et trésorier

Nicolas Baverez Économiste, avocat

Jacques Bentz Président, Tecnet Participations

Guy Carcassonne Professeur de droit public, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Mireille Faugère Directrice, AP-HP

Christian Forestier Administrateur général, Cnam

Michel Godet Professeur, Cnam

Françoise Holder Présidente du Conseil de surveillance, Paul et administrateur, Groupe Holder

Natalie Rastoin Directrice générale, Ogilvy France

Jean-Paul Tran Thiet Avocat associé, White & Case

Arnaud Vaissié PDG, International SOS
et président de la Chambre de commerce française de Grande-Bretagne

Philippe Wahl Président du directoire, La Banque Postale

Lionel Zinsou Président, PAI partners

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Bernard de La Rochefoucauld Fondateur, Institut La Boétie

CONSEIL D'ORIENTATION

PRÉSIDENT

Ezra Suleiman Professeur, Princeton University

Frank Bournois Co-Directeur du CFFOP

Pierre Cahuc Professeur d'économie, École Polytechnique

Loraine Donnedieu de Vabres Avocate, associée gérante, JeantetAssociés

Pierre Godé Vice-président, Groupe LVMH

Philippe Josse Conseiller d'État

Marianne Laigneau Directrice des ressources humaines, EDF

Sophie Pedder Correspondante à Paris, *The Economist*

Hélène Rey Professeur d'économie, London Business School

Laurent Bigorgne Directeur

*Il n'est désir plus naturel
que le désir de connaissance*

INSTITUT
MONTAIGNE



LES AUTEURS

Pierre Cahuc est professeur d'économie à l'École polytechnique, directeur du laboratoire de macroéconomie du CREST, directeur du programme de recherche Labor market institutions à l'Institute for the Study of Labor (IZA, Bonn) et chercheur au CEPR (Londres).

Il co-dirige la chaire Sécurisation des parcours professionnels (CREST-ENSAE, Sciences Po, AFPA, DARES, Groupe Alpha). Il est aussi membre du Conseil d'analyse économique.

L'essentiel de ses recherches concerne le marché du travail et la macroéconomie. Il a écrit de nombreux articles de recherche et ouvrages, dont, récemment, *La machine à trier : comment la France divise sa jeunesse*, (avec Stéphane Carcillo, Olivier Galland et André Zylberberg, Eyrolles, 2011) et *La fabrique de la défiance* (avec Yann Algan et André Zylberberg, Albin Michel, 2012).

Stéphane Carcillo est maître de conférences à l'Université Paris 1, professeur affilié au département d'économie de Sciences Po (Paris), et research fellow à l'Institute for the Study of Labor (IZA, Bonn).

Il est directeur exécutif de la chaire Sécurisation des parcours professionnels (CREST-ENSAE, Sciences Po, AFPA, DARES, Groupe Alpha).

Ses recherches concernent le fonctionnement du marché du travail et les politiques de l'emploi. Il a co-écrit récemment *La machine à trier: comment la France divise sa jeunesse* (avec Pierre Cahuc, Olivier Galland et André Zylberberg, Eyrolles, 2011).

Les auteurs remercient André Zylberberg pour ses commentaires et son soutien aux diverses étapes de cette étude. Les opinions exprimées dans cette étude n'engagent que les auteurs.

Les Juges et l'économie : une défiance française

Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo

La réglementation du licenciement pour motif économique s'est renforcée en France au cours des années 1990 et 2000, plaçant notre pays dans une situation extrême par rapport à nos partenaires européens. Cette évolution a entraîné une très forte diminution du nombre de licenciements économiques, un contournement systématique des règles en la matière et un développement des emplois temporaires et à durée déterminée. Cette tendance de fond s'explique sans doute en partie par une défiance généralisée envers la concurrence et les entreprises que la France ne partage qu'avec très peu d'autres pays. Les Français ont en effet une confiance très limitée dans le marché, beaucoup plus limitée que la quasi-totalité de près de 90 % des habitants de notre planète pour lesquels des données sont disponibles. Une enquête originale, réalisée en France en septembre 2011 auprès de magistrats professionnels et du grand public, révèle que les magistrats, qui contribuent à forger la réglementation via la jurisprudence, ont environ deux fois moins de chances que leurs compatriotes de s'exprimer en faveur d'une plus grande liberté laissée aux entreprises plutôt qu'à un contrôle accru de l'État. Une partie de cette différence s'explique par l'appartenance des magistrats au secteur public, dont les employés sont en France plus défiant envers le marché et les entreprises que ceux du secteur privé. Mais les magistrats sont eux-mêmes nettement plus défiant vis-à-vis de l'économie de marché et des entreprises que les employés du secteur public. Les causes de la défiance des Français envers le marché et l'entreprise sont multiples et se conjuguent : certains facteurs historiques, culturels et institutionnels, mais aussi la défiance généralisée envers autrui et le système éducatif ont été identifiés par plusieurs études internationales comme responsables de cette défiance envers le marché et conduisant au renforcement du contrôle de l'État sur les entreprises. Les magistrats semblent particulièrement influencés par ces facteurs, d'autant plus que leur formation ne les familiarise pas au fonctionnement de l'économie et des entreprises. Notre enquête, ainsi que les études disponibles sur ce sujet, suggèrent que la formation en économie constitue un aspect clef susceptible de faire évoluer la mentalité des magistrats. Ainsi, les magistrats qui ont suivi une formation initiale en économie ont des chances 2,5 fois plus élevées que les autres de vouloir laisser plus de libertés aux entreprises, plutôt qu'instituer un contrôle accru de l'État. Il pourrait donc être opportun de réformer la formation de nos magistrats appelés à juger dans les domaines économique et social.

SOMMAIRE

Introduction	5
Chapitre I : Le contrôle du licenciement économique en France	9
1.1. : Le motif économique et son contrôle par le juge du fond	9
1.2. : La procédure et son contrôle.....	12
1.3. : Comment font nos partenaires européens ?.....	15
1.4. : La diminution des licenciements économiques et la dualisation croissante du marché du travail	18
Chapitre II : Une faible confiance dans l'économie de marché	21
2.1. : Les Français et l'économie de marché.....	21
2.2. : Les juges et la concurrence	30
Chapitre III : Les racines de l'aversion pour l'économie de marché	39
3.1. : Les déterminants communs à l'ensemble des Français : institutions et confiance	39
3.2. : La formation des magistrats	42
Conclusion	47
Références bibliographiques	49
Annexe	51

INTRODUCTION

Notre niveau de vie, notre bien-être sont en grande partie tributaires des règles qui régissent la société. Les règles et leur application sont essentielles au bon fonctionnement de l'économie, que ce soit dans le domaine de la régulation de la concurrence, de la protection du consommateur, de la santé ou du marché du travail. Dans une démocratie, les règles sont influencées par les opinions des électeurs, mais aussi par celles des régulateurs qui les interprètent et les mettent en œuvre.

Ces opinions ne sont pas indépendantes de l'environnement économique, culturel et politique. Elles sont influencées par un contexte propre à chaque pays. L'objectif de cette étude est d'éclairer la relation entre ces opinions et la réglementation, en analysant la jurisprudence française en matière de licenciement économique. Cette jurisprudence a en effet connu une évolution atypique depuis plusieurs décennies, situant la France dans une situation extrême en matière de contrôle du licenciement économique.

Dans la première partie de cette étude, nous décrivons l'évolution de la jurisprudence française en la situant dans un contexte international. Cette première étape montre que la jurisprudence fait peser sur le licenciement économique un contrôle exceptionnellement fort, allié à une importante insécurité juridique, comparé à nos principaux partenaires européens. En effet, en France, les entreprises peuvent licencier pour sauvegarder leur compétitivité, mais non pour l'améliorer, depuis une jurisprudence élaborée par la Cour de cassation en 1995. La comparaison de la pratique française avec celle de nos partenaires européens montre clairement que la France est une exception. C'est le seul pays où le juge apprécie la validité d'un licenciement au regard de la compétitivité de l'entreprise. En outre, la jurisprudence est extrêmement exigeante en matière de reclassement. Cette situation a conduit en France à une très forte diminution du nombre de licenciements économiques, à un contournement systématique des règles en la matière et à un développement des emplois temporaires et à durée déterminée¹. Cette situation favorise un noyau de salariés qualifiés, qui travaillent

¹ Ce constat a été souligné par de nombreux rapports, depuis plusieurs années, notamment : Olivier Blanchard et Jean Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Conseil d'analyse économique, 2003 ; Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2005 ; Jacques Attali, *Rapport de la commission pour la libération de la croissance française*, La documentation française, 2008 ; Louis Gallois, *Pacte pour la compétitivité française*, rapport au Premier ministre, 2012.

dans les plus grandes entreprises et qui ont une forte ancienneté. Mais elle est préjudiciable aux salariés moins qualifiés et tout particulièrement aux jeunes, dont l'accèsion à l'emploi est particulièrement difficile en France.

L'étude décrit ensuite les opinions des Français et des magistrats français relatives à l'économie de marché. Les enquêtes internationales montrent que les Français ont une confiance très limitée dans le marché, beaucoup plus limitée que la quasi-totalité de près de 90 % des habitants de notre planète pour lesquels des données sont disponibles. En particulier, les Français croient peu aux vertus de la concurrence et se méfient des entreprises du secteur privé. Les différences sont très marquées avec les États-Unis, ce qui n'est pas surprenant, mais aussi avec la Suède ! Une enquête originale, réalisée en France en septembre 2011 auprès de magistrats professionnels et du grand public, révèle que les magistrats sont plus opposés à l'économie de marché que l'ensemble des Français. La différence est massive et très significative : les magistrats ont environ deux fois moins de chances que leurs compatriotes de s'exprimer en faveur d'une plus grande liberté laissée aux entreprises plutôt qu'à un contrôle accru de l'État. Une partie de cette différence s'explique par l'appartenance des magistrats au secteur public. En effet, les employés² de la fonction publique ont une aversion pour l'économie de marché plus marquée que celle de l'ensemble des Français. Mais les magistrats sont eux-mêmes nettement plus défiants vis-à-vis de l'économie de marché et des entreprises que les employés du secteur public. Or, ces différences d'opinions ne sont pas anodines : les pays où la confiance dans l'économie de marché est moindre ont aussi une réglementation du travail plus rigoureuse, marquée par une plus forte intervention de l'État, qui laisse moins de champ à la négociation entre employeurs et employés. En outre, les enquêtes internationales montrent que les personnes qui se défient du marché soutiennent l'intervention de l'État pour limiter le champ d'action des entreprises. Ainsi, il est vraisemblable que la défiance des magistrats envers la concurrence et les entreprises ait influencé significativement leur jurisprudence particulièrement contraignante en matière de contrôle du licenciement économique.

Dans un troisième temps, cette étude identifie l'origine de la défiance vis-à-vis du marché et des entreprises. Les facteurs historiques, institutionnels et politiques influencent les différences d'attitude entre pays. Mais l'opinion défavorable à l'égard du marché peut aussi cacher une méconnaissance du fonctionnement

² Dans cette étude, le terme « employés » fait référence à toutes les personnes occupant un emploi, salarié ou non, dans le secteur considéré.

de l'économie et de l'entreprise, notamment de la part des agents de la fonction publique dans les pays où le statut de fonctionnaire est très cloisonné. Nous constatons que les magistrats qui ont eu des cours en économie dans leur formation initiale, qui ont effectué un stage en entreprise, ou qui lisent régulièrement des quotidiens économiques pensent moins souvent que les autres que les pouvoirs publics doivent contrôler plus rigoureusement les entreprises. En d'autres termes, les magistrats plus familiers avec l'économie font plus confiance aux entreprises et à la concurrence. Comme dans de nombreux domaines, il semble que l'ignorance nourrit la défiance.

CHAPITRE I

LE CONTRÔLE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN FRANCE

La France est aujourd'hui dans une situation extrême en ce qui concerne le contrôle du licenciement économique. Depuis 1973, date d'instauration par la loi du principe de cause réelle et sérieuse du licenciement, la législation et la jurisprudence, en réponse à la hausse continue et la persistance du chômage, n'ont eu de cesse de renforcer le contrôle et de restreindre les possibilités de licencier pour un motif non inhérent à la personne du salarié³.

Au cœur du dispositif se trouve une définition restrictive du motif économique dont la formulation permet de larges possibilités de contentieux sur le fond, qui peuvent entraîner de fortes pénalités pour les entreprises. À cela s'ajoute une procédure particulièrement longue et difficile à mettre en œuvre en cas de grands licenciements. Il en résulte que le licenciement pour motif économique s'accompagne d'un coût en moyenne plus élevé que le licenciement individuel pour motif personnel (Kramarz et Michaud, 2004). Limiter les licenciements économiques passe donc en France par des mesures à la fois coercitives (*via* la définition restrictive du motif économique) et dissuasives (*via* la procédure et le contrôle de l'administration).

1.1. LE MOTIF ÉCONOMIQUE ET SON CONTRÔLE PAR LE JUGE DU FOND

L'article L.1233-3 (anciennement L 321-1) du Code du travail dispose que le licenciement économique doit avoir un motif non inhérent à la personne licenciée et doit résulter d'une modification essentielle du contrat de travail refusée par le salarié, ou de la suppression ou de la transformation de l'emploi, à la suite, notamment, de difficultés économiques ou de mutations technologiques. Le contrôle du motif (de son caractère réel mais aussi de son « sérieux », c'est-à-dire de sa gravité) est de la responsabilité du juge du fond. La jurisprudence de la Cour de cassation a peu à peu précisé ce qu'elle entendait sous les termes de « difficultés économiques », « mutations technologiques », tout comme ce que pouvait recouvrir le terme « notamment ». Elle a par la suite réaffirmé l'obligation de reclassement,

³ A l'exception notable de la suppression en 1986 de l'autorisation administrative de licenciement introduite en 1975.

précisé qu'une réorganisation non liée à des difficultés économiques ou des mutations technologiques, ou encore réalisée en vue d'améliorer la compétitivité ou assainir la gestion de l'entreprise, ne saurait constituer un motif valable de licenciement. Quelques décisions de justice sont exemplaires de ce renforcement du contrôle. Par exemple, Michelin a licencié, en juillet 1999, 451 personnes dans l'usine de Wolber alors que l'entreprise réalisait des bénéfices importants la même année. Le conseil de prud'hommes a condamné Michelin en février 2002 à verser des dommages et intérêts d'un montant total de 10 millions d'euros⁴, au motif que les licenciements peuvent être justifiés par le maintien de la compétitivité, mais non par son amélioration. Dans le cas d'espèce, il a été considéré que les licenciements opérés par Michelin étaient injustifiés. Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante de la Cour de cassation toujours en vigueur aujourd'hui, comme en témoignent deux arrêts récents qui considèrent qu'une réduction du résultat d'une étude notariale de plus de 40 % deux années consécutives ne peut justifier un licenciement pour motif économique⁵, ou qu'une entreprise de location de véhicules ne peut licencier les salariés d'un de ses établissements dont la perte de l'unique client entraîne « *de facto* la disparition de toute activité pour la centaine de salariés qui y était employés » dès lors que celle-ci « ne créait pas une menace, pour l'avenir, sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartenait l'entreprise »⁶ !

Les dispositions légales et jurisprudentielles ouvrent donc la possibilité pour le juge de remettre en cause le bien fondé de la décision économique de licenciement (voir sur ce point : Ray, 2012). Le juge est en effet amené à se prononcer, dès lors qu'il y a contentieux sur le fond, sur la réalité du motif (est-ce bien un motif non-inhérent à la personne du salarié qui est avancé ?), et sur son sérieux, c'est-à-dire sur la situation économique de l'entreprise : quelle est sa situation financière et quelle serait-elle dans le futur en cas de *statu quo*, quelle est sa compétitivité, comment celle-ci évolue-t-elle, quelles sont les évolutions technologiques ? Ce sont autant de questions auxquelles il est particulièrement difficile de répondre lorsqu'on n'est pas soi-même un spécialiste de gestion d'entreprise, ni un spécialiste du marché en question. Beaucoup d'informations sur lesquelles la décision se fonde sont d'ordre privé et leur appréciation dépend de la connaissance de la concurrence, du positionnement des produits et de nombreux autres paramètres et compétences qui peuvent échapper au juge. En outre, le contrôle du juge ne s'arrête pas au motif. Le juge peut également être amené à se prononcer sur le contenu du plan

⁴ Jugement du tribunal des prud'hommes de Soissons du vendredi 8 février 2002.

⁵ Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2012, n° de pourvoi : 11-18480, non publié au bulletin, Cassation.

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2012, n° de pourvoi : 10-21050, non publié au bulletin, rejet.

de sauvegarde de l'emploi négocié par les partenaires sociaux. Si le contenu de ce plan lui semble insuffisant, la loi lui offre la possibilité de qualifier le licenciement comme nul, et remettre ainsi en cause l'accord collectif si le plan de sauvegarde de l'emploi a donné lieu à un tel accord. Le deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 dispose ainsi que « la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale qui le constitue ».

Le contentieux sur la régularité ou la validité du licenciement peut intervenir dans un délai non encadré par le Code du travail. La seule disposition précise est la prescription de cinq ans pour l'action contractuelle⁷ et la prescription en matière de salaire de cinq ans. Cela alourdit considérablement l'incertitude juridique qui entoure les licenciements, notamment économiques, en France. Toutefois, la loi de cohésion sociale de 2005 a ramené ce délai à 12 mois, à condition que l'employeur pense à en faire mention dans la lettre de licenciement.

En cas de licenciement non-fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'employeur s'expose à des indemnités pour licenciement comprises le plus souvent entre un et six mois de salaires si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté (il n'y a néanmoins ni plancher ni plafond) et au minimum égales à six mois de salaire si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et travaille dans une entreprise de onze salariés et plus (disposition plancher prévue par la loi). Si le juge est saisi sur le contenu du plan de sauvegarde et qu'il le juge insuffisant, le licenciement est susceptible d'être annulé. La réintégration des salariés peut être prononcée et est exécutoire à titre provisoire si les salariés le souhaitent. L'indemnisation en cas de non réintégration est de douze mois de salaire minimum (jurisprudence « Samaritaine » de 1997 et loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002).

Aujourd'hui en France, près de trois procès sur quatre auprès des prud'hommes sont gagnés par les salariés⁸. Quant à la chambre sociale de la Cour de cassation, deux tiers des arrêts en matière de rupture du contrat de travail donnent raison aux salariés depuis 2006⁹. En d'autres termes, une entreprise qui embauche aujourd'hui en CDI estime que, indépendamment du motif du licenciement invoqué, elle a de fortes chances de perdre un procès.

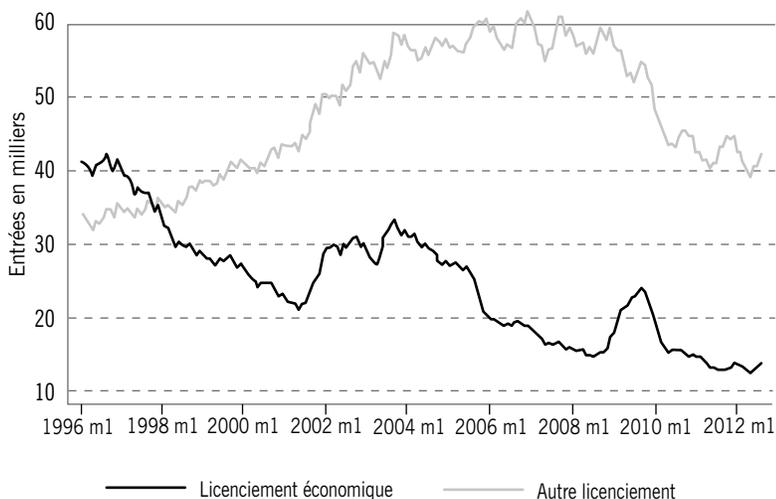
⁷ Code civil, art. 2224 nouveau issu de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 ; auparavant ce délai était de 30 ans.

⁸ Henri Fraisse, Francis Kramarz, Corinne Prost, *Labor Disputes and Labor Flows*, IZA Discussion Papers n° 5677, 2011, tableau 2.

⁹ Parmi les arrêts publiés http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/

Ces dispositions légales et jurisprudentielles provoquent, en amont, deux types de comportements. D'une part, s'il y a négociation, sous la menace d'un contentieux, et afin notamment de gagner du temps sur une procédure longue et coûteuse, des montants proches sont souvent versés sous forme transactionnelle en contrepartie d'un engagement à ne pas engager de poursuites judiciaires. D'autre part, les entreprises tentent d'échapper à ce contrôle du motif économique, ainsi qu'à la procédure lourde en cas de licenciement collectif, en procédant à des licenciements pour motif personnel qui ont drastiquement augmenté par rapport aux licenciements économiques depuis la fin des années 1990, comme le montre la figure 1.

Figure 1: Nombre d'entrées mensuelles dans le chômage selon le motif



Note : la baisse observée à partir de 2008 est concomitante de l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle.

Source : Pôle emploi.

1.2. LA PROCÉDURE ET SON CONTRÔLE

Au contrôle sur le sérieux du motif du licenciement, s'ajoute le contrôle du suivi de la procédure et du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, et la nécessité de poursuivre sans erreur une procédure qualifiée par de nombreux spécialistes du droit du travail de particulièrement complexe (Ray, 2012). Ce contrôle, associé à la

complexité ou la longueur de la procédure qui l'accompagne, peut être particulièrement dissuasif pour les entreprises. Tout faux pas dans la procédure peut entraîner des indemnités supplémentaires, ou l'obligation de la recommencer entièrement.

En conformité avec le principe d'*ultima ratio*¹⁰, le reclassement interne (au sein de l'entreprise ou du groupe) sur un emploi de même catégorie est une obligation en cas de licenciement économique, collectif ou individuel (et ce qu'il y ait ou non un plan de sauvegarde de l'emploi). La loi du 17 janvier 2002 a légalisé cette obligation jurisprudentielle quelle que soit la situation économique de l'entreprise. En cas de violation, s'agissant des licenciements individuels, l'employeur s'expose à voir le juge qualifier le licenciement de dénué de cause réelle et sérieuse et lui infliger le paiement des indemnités correspondantes. L'absence de reclassement n'entraîne pas la nullité du licenciement. En revanche, en cas de grand licenciement (à partir de dix salariés licenciés en trente jours), l'employeur doit proposer et négocier un plan de sauvegarde de l'emploi, obligatoire si son entreprise compte au moins cinquante salariés. Ce plan de sauvegarde de l'emploi doit prévoir des actions afin d'éviter le licenciement, en vue du reclassement interne ou externe des salariés : formation, aide à la création d'activité, aide au reclassement externe, reclassement interne, aménagement ou réduction du temps de travail, réduction du volume d'heures supplémentaires. Ce plan est notifié au directeur départemental du travail qui peut dresser, s'il le trouve insuffisant ou non conforme, un constat de carence à l'entreprise. Si le plan de reclassement est insuffisant, le licenciement peut être tout simplement annulé. L'entreprise doit alors modifier le plan et recommencer l'intégralité de la procédure de licenciement.

La procédure individuelle de licenciement économique se distingue peu des autres procédures de licenciement individuel et dure en moyenne quinze jours. Elle implique néanmoins d'informer l'administration du travail, afin d'éviter le « saucissonnage »¹¹. La procédure de licenciement collectif de moins de dix salariés sur trente jours dure au minimum trois jours de plus, car elle entraîne, outre les procédures individuelles et l'information de l'administration, une consultation pour avis et l'information des représentants du personnel auxquels il faut fournir un document de synthèse motivant et précisant les licenciements (personnes et postes concernés, calendrier, etc.) En revanche, la procédure en cas de grand licenciement économique est

¹⁰ Qui signifie « dernière action possible ».

¹¹ Depuis janvier 2002, si plus de dix licenciements sont réalisés sur trois mois sans jamais atteindre le seuil de dix par mois, ou si dix-huit licenciements sont réalisés sur une année, tout nouveau licenciement doit suivre la procédure de grand licenciement.

particulièrement complexe (voir Ray, 2012, pour une description détaillée) et dure beaucoup plus longtemps : au minimum trois mois, en pratique autour de six mois, et pouvant atteindre neuf ou douze mois pour une grande entreprise lorsque les négociations sont difficiles ou qu'il y a eu constat de carence. En cela, elle ne diffère pas de certaines procédures étrangères, bien qu'elle soit plus longue en principe chez nombre de nos partenaires (Belgique, Royaume-Uni, Espagne, Italie, voir Bedok, Louis et Tessier, 2002), ce qui ne justifie pas cependant qu'elle soit inutilement complexe (Ray, 2012). Dans de nombreux pays européens, en particulier du fait du droit communautaire¹², les grands licenciements ont un traitement particulier afin de prévenir les conséquences locales et financières qui s'ajoutent aux conséquences individuelles. La complexité et la longueur de la procédure en France proviennent du souci d'obliger l'étroite concertation avec les représentants du personnel, ce qui implique notamment la compréhension partagée de la situation de l'entreprise, la discussion des solutions de reclassement et la discussion des licenciements qui ne peuvent être évités. Les plans de sauvegarde de l'emploi ne concernent cependant qu'un sous-ensemble des licenciements économiques et en tout état de cause moins de 1 % des départs de l'emploi¹³.

Malgré la suppression de certains articles de la loi de modernisation sociale et la création de la possibilité de signer des accords de méthode qui permettent aux entreprises de négocier des procédures dérogatoires pour le déroulement du licenciement collectif, les trois lois de 2003, 2004 et 2005¹⁴ ont contribué à accentuer certains aspects de la rigueur de la réglementation en cas de licenciement collectif. Ainsi, la modification de l'article L. 321-4-1 (maintenant L. 1233-61 et suivants) du Code du travail renforce-t-elle l'obligation des entreprises de plus de cinquante salariés en matière de reclassement interne et externe et de formation du personnel. Elle dispose aussi que l'entreprise doit mettre en œuvre « des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie

¹² Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, et Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

¹³ DARES indicateurs, Les mouvements de main-d'œuvre au premier trimestre 2012, juillet 2012, n° 046.

¹⁴ Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques ; Loi n° 2004-627 du 30 juin 2004 modifiant les articles 1er et 2 de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques et relative au recouvrement, par les institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage, des prestations de solidarité versées entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2004 aux travailleurs privés d'emploi dont les droits à l'allocation de retour à l'emploi ont été rétablis ; Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

sur la base d'une durée collective manifestation supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée » (L. 1233-62).

1.3. COMMENT FONT NOS PARTENAIRES EUROPÉENS ?

Panorama d'ensemble

Les comparaisons internationales des législations s'intéressent peu à la question du contentieux et de la jurisprudence car celle-ci est souvent diffuse et il n'est pas toujours facile d'en apprécier la portée. Les indicateurs tels que ceux de l'OCDE (Venn, 2009) se limitent le plus souvent à la mesure et la comparaison des contraintes plus ou moins fortes imposées par les textes de loi et les réglementations. Elles passent ainsi sous silence une partie des contraintes et des risques qui pèsent effectivement sur les employeurs au moment des licenciements car elles ne prennent pas en compte la manière dont ces lois et règlements sont appliqués. Notamment, le fait que l'administration et le juge se prononcent sur le contenu et la validité des accords collectifs, ainsi que sur la gravité du motif économique jugée parfois insuffisante pour justifier les licenciements, sont des facteurs qui augmentent l'incertitude sur la durée des procédures et l'issue même de ces dernières. Pourtant, un examen attentif des pratiques internationales en la matière montre que rares sont les pays où les pouvoirs publics ont un pouvoir discrétionnaire leur permettant de remettre en cause les licenciements pour motif économique dès lors que ce motif est bien réel, c'est-à-dire non lié à des raisons inhérentes à la personne.

Dans la quasi-totalité des pays européens, de nombreux aspects du licenciement collectif sont en effet réglés lors d'un accord entre l'entreprise et les représentants de ses salariés, même si aboutir à un accord est rarement obligatoire. Le motif économique est en général défini de manière assez peu précise, contrairement à ce qui se passe en France où la définition est particulièrement pointilleuse. Le plus souvent, le licenciement y est conçu comme *ultima ratio*. Cela suppose notamment que, si certaines actions de reclassement ou de formation peuvent être prises au sein de l'entreprise, elles doivent être engagées avant d'entamer une procédure de licenciement¹⁵. Dans l'ensemble des pays, la procédure notamment de consultation

¹⁵ Dans ce qui suit on s'intéresse, lorsqu'on parle des procédures, aux licenciements collectifs.

et d'information des salariés lors de licenciements collectifs, peut être contrôlée par le juge.

Le juge n'intervient que rarement sur les sujets autres que le suivi de la procédure, les mesures d'accompagnement, ou la réalité du motif (vérifiant l'absence d'autres motivations, notamment personnelles, liées aux performances, etc., qui auraient en réalité conduit au licenciement). Dans aucun des États membres de l'Union européenne que nous avons étudiés (14 sur 27), excepté l'Espagne et la France, le juge n'a la possibilité, du fait de la loi, de remettre en question le licenciement en raison de l'insuffisance de sérieux du motif invoqué. En outre, dans l'ensemble des pays étudiés, le délai de contestation du licenciement est strictement encadré. La France apparaît donc de ce point de vue dans une situation extrême vis-à-vis de ses principaux partenaires : non seulement elle restreint plus fortement qu'ailleurs, par son droit et sa jurisprudence, le licenciement économique, mais elle fait en outre porter un risque juridique lourd sur les employeurs, le juge étant en mesure d'annuler les licenciements ou de les déclarer dénués de cause réelle et sérieuse, selon sa propre appréciation du contenu du plan social et de la situation économique de l'entreprise, et ce dans des délais incertains. Cela se traduit par un coût particulièrement élevé des licenciements économiques.

Une typologie du contrôle en Europe

Suivant la définition du licenciement économique, le degré de contrôle exercé par l'administration et le juge en cas de contestation, le caractère obligatoire ou non de l'accord collectif, on peut établir une typologie simple des contrôles des restructurations en Europe¹⁶. Les pays exerçant un contrôle faible se caractérisent par l'absence de contrôle du bien fondé du motif économique par le juge, et par l'absence de besoin d'aboutir à un accord collectif. Dans ces pays (Belgique, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni), ni la procédure, ni le contenu des échanges ou accords passés entre l'employeur et les représentants du personnel ne sont suivis de près par l'administration. En outre, le rôle du juge est de vérifier, selon les contentieux, soit le suivi de la procédure, soit la réalité de

¹⁶ Il est difficile de comparer cette typologie avec celle de l'OCDE dans la mesure où l'OCDE ne tient pas compte du contrôle opéré par le juge ou l'administration. Sur le seul élément comparable, la classification de l'OCDE considère que la France a une définition aussi stricte du licenciement économique que le Danemark, la Pologne, la Belgique, par exemple, et moins stricte que la Grèce ou l'Italie, alors que d'après les sources que nous avons consultées ces pays ont tous des définitions ouvertes, c'est-à-dire suffisamment larges pour inclure toute sorte de situation économique, ce qui n'est pas le cas de la France.

la cause. Dans aucun cas le juge ne peut se prononcer sur le sérieux de la cause. Dans ces pays, on observe en général une durée de la procédure assez courte et un délai de prescription assez court lui aussi. Au contrôle faible s'ajoute donc le plus souvent un risque juridique restreint. Enfin, le motif économique est défini de manière suffisamment large pour englober toutes sortes de situations non inhérentes à la personne du ou des salarié(s).

Un autre groupe de pays (Allemagne, Finlande, Grèce, Italie, Portugal, Suède) se caractérise par un contrôle moyen des restructurations, notamment à travers le contrôle de la négociation collective, mais sans permettre véritablement la remise en cause du bien fondé du motif économique des licenciements. Contrairement aux cas précédents, l'administration y suit de plus près le déroulement de la procédure de licenciement ou le contenu du plan social. L'accord collectif joue un rôle important dans la détermination des conditions et du nombre des licenciements. Cependant, une fois l'accord signé, il est peu ou jamais contestable sur le fond. Comme dans le cas précédent, le juge n'a pas le pouvoir de contester le sérieux du motif économique de licenciement, ni le contenu de l'accord.

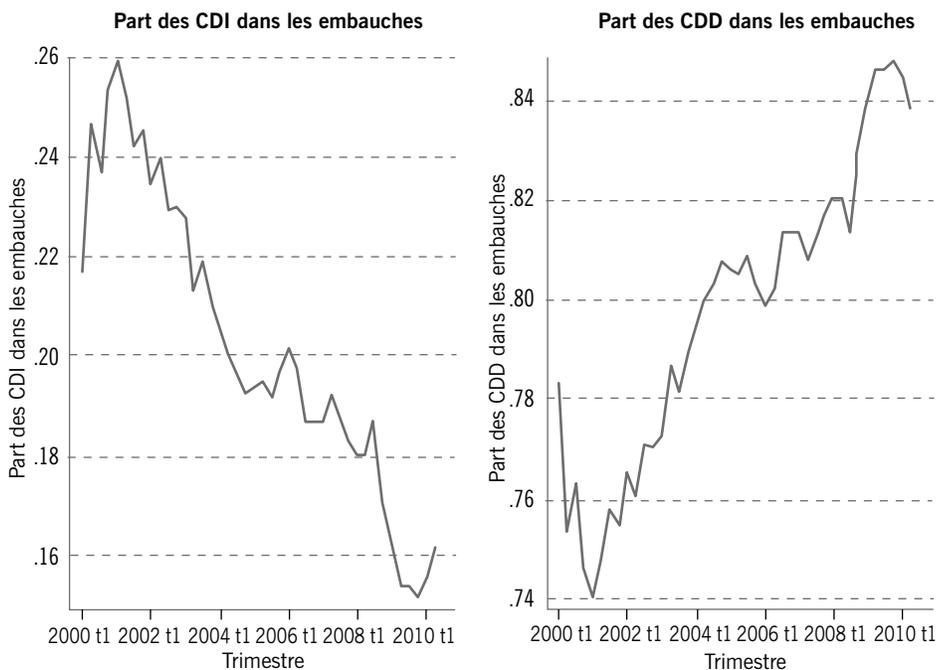
Les deux pays étudiés exerçant un contrôle fort des restructurations, à la fois de l'accord collectif et du bien-fondé du motif économique des licenciements sont la France et l'Espagne. Ces deux pays tendent à contrôler fortement les licenciements, du fait d'une définition restrictive du motif économique et de la capacité du juge à se prononcer sur le caractère plus ou moins grave de la situation économique ayant entraîné les départs. Comme le note Taquet (2005), la définition des motifs économiques du licenciement est bien plus pointilleuse en France qu'en Espagne. Le droit espagnol invoque des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production. Quant à la jurisprudence espagnole, elle fait référence à des dysfonctionnements qui peuvent être sans menace sur la viabilité de l'entreprise. En outre, en Espagne, en cas de licenciement collectif, l'autorisation administrative est requise afin de pouvoir prononcer les licenciements, et, tout comme en France, le plan social doit être validé par les pouvoirs publics. Dans les deux pays, les indemnités pour licenciement non fondé sont particulièrement élevées, et les jugements sont à plus des trois quarts en faveur des salariés. Cela pèse sur les négociations et le montant des indemnités versées en amont.

1.4. LA DIMINUTION DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET LA DUALISATION CROISSANTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Conséquence du fort contrôle et de l'incertitude juridique qui règnent sur le licenciement économique : il coûte cher. Kramarz et Michaud (2004) ont évalué les coûts de licenciement en France sur la période 1992 - 1996 à partir de données d'enquêtes auprès des établissements réalisées par l'INSEE. Le coût estimé comprend l'essentiel des coûts directs (avant litige, mais qui souvent anticipent le coût d'un litige) : indemnités légales, indemnités de préavis payé non effectué, indemnités compensatrices de congés payés, autres indemnités mentionnées par l'employeur. Il en ressort qu'un licenciement, tous motifs confondus, coûtait alors quatorze mois de salaire médian (environ 17 500 euros sur cette période) par salarié. Un licenciement économique coûtait beaucoup plus cher, notamment dans les entreprises de plus de cinquante salariés : en moyenne 110 000 euros par salarié. Si l'on distingue le licenciement collectif pour cause économique, du licenciement individuel pour motif économique, il apparaît bien que le licenciement collectif est encore beaucoup plus chère, environ trois fois plus cher (du fait de la nécessité de mettre en place un plan social), que le licenciement individuel (200 000 euros contre 67 000 euros).

On comprend dès lors que les entreprises essayent autant que faire se peut d'éviter les licenciements économiques, et surtout les licenciements collectifs. Une première stratégie consiste à utiliser des licenciements pour motif personnel, qui se substituent progressivement aux licenciements pour motif économique comme le montre la figure 1 en page 12. Une autre stratégie consiste à négocier des plans de départs volontaires, lorsque l'ajustement des effectifs est trop important pour envisager des licenciements individuels. Enfin, les entreprises évitent aussi d'embaucher en CDI en utilisant notamment les CDD. De fait, on observe depuis le début des années 2000 une diminution tendancielle de la part des CDI dans les embauches, avec en contrepartie un accroissement de la part des CDD, qui augmente de 10 points de pourcentage en 10 ans (voir la figure 2 page suivante).

Figure 2 : Part des CDD et des CDI dans les embauches



Source : Déclarations uniques d'embauches, séries longues ACOSS Stat, Direction des statistiques, des études et de la prévision.

CHAPITRE II

UNE FAIBLE CONFIANCE DANS L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ

Les salariés qui bénéficient de la protection de l'emploi sont généralement ceux qui sont dans les situations les plus avantageuses. Ce sont les plus qualifiés, les plus expérimentés, les mieux rémunérés, travaillant dans les plus grandes entreprises où ils bénéficient des meilleures conditions de travail. Cette protection s'effectue en grande partie aux dépens de personnes moins bien loties. En effet, de nombreuses études économiques montrent qu'une trop forte protection de l'emploi peut avoir des effets contre-productifs : en diminuant la réallocation des emplois vers les entreprises les plus productives, elle diminue la productivité de l'ensemble de l'économie ; elle allonge la durée du chômage ; elle accroît les difficultés d'entrée dans l'emploi des salariés les plus fragiles, notamment les jeunes, les femmes et les immigrés¹⁷. Ces effets néfastes de la protection de l'emploi sont la conséquence du fonctionnement de l'économie de marché, dans laquelle la réallocation des emplois vers les entreprises les plus productives permet de dégager des gains de productivité dont bénéficient non seulement les personnes qui occupent ces emplois, mais aussi, de façon plus diffuse, l'ensemble de la société.

L'acceptation des mécanismes du marché ne va pas de soi. Une concurrence accrue est synonyme d'une accélération du processus de créations et destructions d'emplois dont les effets néfastes sont apparents immédiatement et les conséquences positives moins visibles, car plus diffuses. En témoignent les multiples essais sur le thème de la fin du travail ou de l'horreur économique, qui se focalisent sur l'ampleur des destructions d'emplois induites par la concurrence, en occultant l'ampleur des créations d'emplois. En fin de compte, l'évaluation des bénéfices de la concurrence est un exercice délicat, qui fait une large part aux *a priori* idéologiques. Or, dans ce domaine, l'idéologie semble jouer un rôle de premier plan : elle façonne en partie les réglementations.

2.1. LES FRANÇAIS ET L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ

Lorsqu'on leur demande si la concurrence est une bonne chose, parce qu'elle pousse à travailler dur ou à trouver de nouvelles idées, ou bien si elle est dangereuse parce

¹⁷ Voir la synthèse récente de John Martin et Stefano Scarpetta (2012).

qu'elle conduit à encourager ce qu'il y a de pire chez les gens, il apparaît que les Français croient peu aux vertus de la concurrence. La figure 3 montre qu'un seul pays couvert par la *World Values Survey*¹⁸, qui couvre près de 90 % de la population mondiale, exprime une plus forte défiance vis-à-vis de la concurrence que la France¹⁹. Ce classement, qui repose sur plusieurs vagues d'interrogations concernant plusieurs milliers de personnes dans chaque pays sur la période 1981-2008, montre que les différences d'attitudes entre pays sont importantes et durables. La défiance des Français envers la concurrence n'est donc pas conjoncturelle, elle perdure depuis plusieurs décennies.

L'examen de l'évolution de la confiance envers la concurrence montre qu'elle a même tendance à se détériorer en France au cours du temps. En général, au sein de chaque pays, les croyances relatives à la concurrence changent lentement. Elles font partie du bagage culturel. En France, la figure 4 montre que la confiance en la concurrence décroît progressivement depuis le début des années 1990. Ainsi, loin de s'estomper, la défiance des Français envers la concurrence prend de l'ampleur.

Cette défiance s'accompagne d'une forte méfiance envers la gestion privée des entreprises. Seulement 24 % des Français considèrent que les entreprises devraient être gérées par leurs propriétaires ou que ces derniers devraient choisir les dirigeants des entreprises qu'ils possèdent. Une forte majorité (58 %) exprime une préférence pour la cogestion entre salariés et propriétaires, tandis que 2 % préfèrent que le gouvernement soit le propriétaire de l'entreprise et choisisse les dirigeants. Le reste des Français, soit 16 %, estiment que les salariés devraient posséder l'entreprise et élire ses dirigeants. La figure 5 compare les opinions des Français avec celles des habitants d'autres pays dans ce domaine. Il apparaît que les Français font peu confiance à la gestion privée des entreprises. Parmi les 58 pays reportés sur cette figure, seuls quatre pays expriment une plus forte aversion pour la gestion privée des moyens de production. Exceptée la Corée du Sud, ces pays ont connu des régimes communistes : la Chine, la Pologne et la Russie.

¹⁸ La *World Values Survey* est un projet de recherche international qui mesure et analyse les valeurs et les croyances dans près de 100 pays (90 % de la population mondiale) depuis 1981. L'enquête est réalisée environ tous les cinq ans dans chaque pays par un réseau mondial de chercheurs. Les thèmes abordés sont très divers et couvrent notamment le soutien à la démocratie, à l'économie, le degré de tolérance envers les minorités, le degré de confiance, la perception de la corruption, le soutien à l'égalité des sexes, le rôle de la religion, les attitudes envers l'environnement, le travail, la famille, la politique, la culture, l'insécurité et bien-être subjectif. www.worldvaluessurvey.org/

¹⁹ Tous les pays couverts par la *World Values Survey* ne sont pas reportés sur cette figure. Nous avons éliminé des pays à très faible revenu et des très petits pays. Néanmoins, aucun des pays éliminés n'exprime une aversion vis-à-vis de la concurrence plus forte que la France.

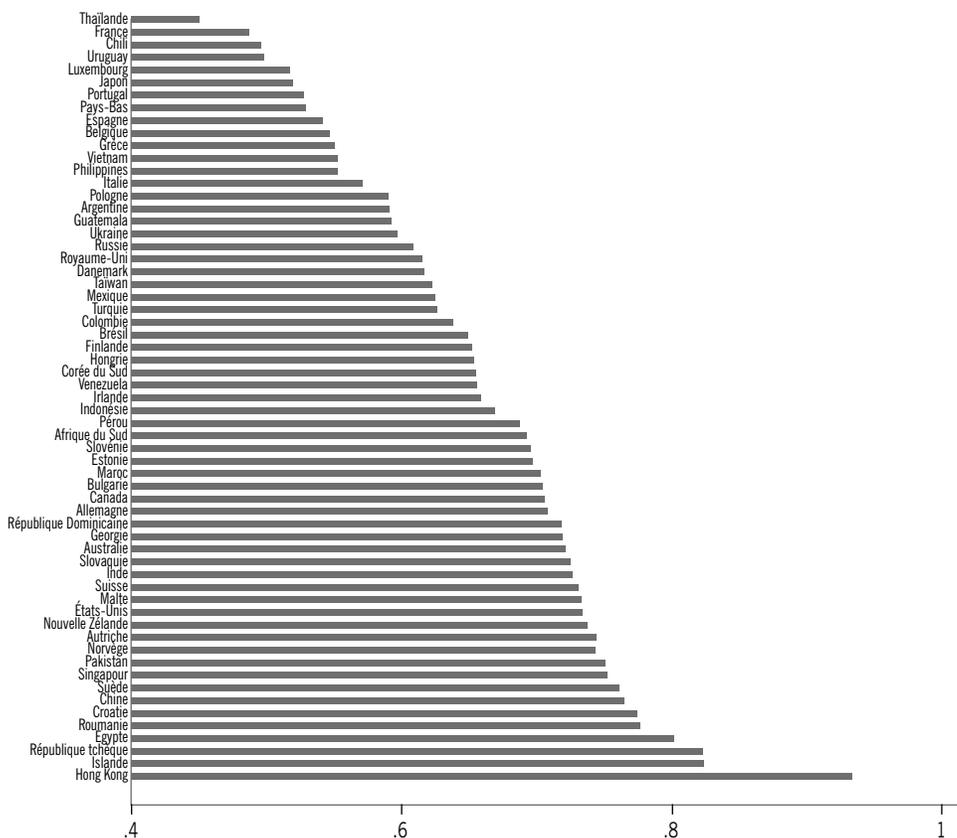
La concurrence et la gestion privée des moyens de production constituent les deux piliers de l'économie de marché. Dans cette perspective, il est possible d'apprécier le soutien de l'économie de marché à partir des opinions sur la concurrence et la propriété privée des entreprises. Nous avons donc construit un indicateur de la confiance en l'économie de marché, égal à la moyenne des indicateurs de confiance envers la concurrence et envers la gestion des entreprises par leurs propriétaires. Les résultats, reportés sur la figure 6, montrent que la France est un des pays où la confiance en l'économie de marché est la plus faible. Parmi les 58 pays présents sur la figure 6, seuls les Chiliens, les Coréens du Sud, les Polonais, les Vietnamiens et les Russes expriment une plus forte défiance. L'économie de marché suscite le plus d'adhésion parmi les pays anglo-saxons, comme la Nouvelle Zélande, les États-Unis, le Canada ou l'Australie.

Plusieurs indices montrent que la confiance dans l'économie de marché a des conséquences sur la réglementation du marché du travail. Tout d'abord, les pays où l'adhésion à l'économie de marché est la plus forte ont une réglementation du marché du travail moins contraignante. La figure 7 montre que l'indicateur de la rigueur de la réglementation du marché du travail élaboré par Botero et al. (2004), qui couvre la réglementation des horaires de travail et de la rupture du contrat de travail, est plus élevé dans les pays où la défiance envers l'économie de marché est plus marquée. La France ne fait pas exception à la règle : sa faible confiance dans le marché est bien associée à un droit du travail plus contraignant. Cette relation entre rigueur du droit du travail et confiance dans le marché apparaît aussi très clairement pour la réglementation des licenciements, dont la rigueur décroît avec la confiance dans la concurrence, comme le montre la figure 8. Landier, Thesmar et Thoenig (2008) ont obtenu des résultats similaires concernant la régulation du marché des biens et services et le développement des marchés financiers. Ils trouvent que les barrières réglementaires à l'entrée sur les marchés des biens et services sont plus faibles dans les pays où la confiance dans la propriété privée est plus forte. Quant aux marchés financiers, ils sont d'autant plus développés que l'adhésion au marché est forte.

La relation entre les opinions concernant le marché et le degré d'intervention de l'État obtenue sur la base de comparaisons internationales est confirmée par l'analyse des données individuelles au sein de chaque pays. La *World Values Survey* révèle ainsi que, dans chaque pays, les personnes de même sexe, âge, religion, revenu, niveau d'éducation, sont d'autant plus en faveur de l'intervention de l'État qu'elles sont opposées au marché. Les personnes qui se défient le plus de la concurrence pensent plus souvent que le gouvernement devrait avoir plus de responsabilité pour

assurer à chacun ce qui lui est dû ; elles pensent aussi plus fréquemment que le gouvernement devrait prendre une part plus active dans les décisions économiques. La demande pour la réglementation est donc bien associée à la défiance envers le marché.

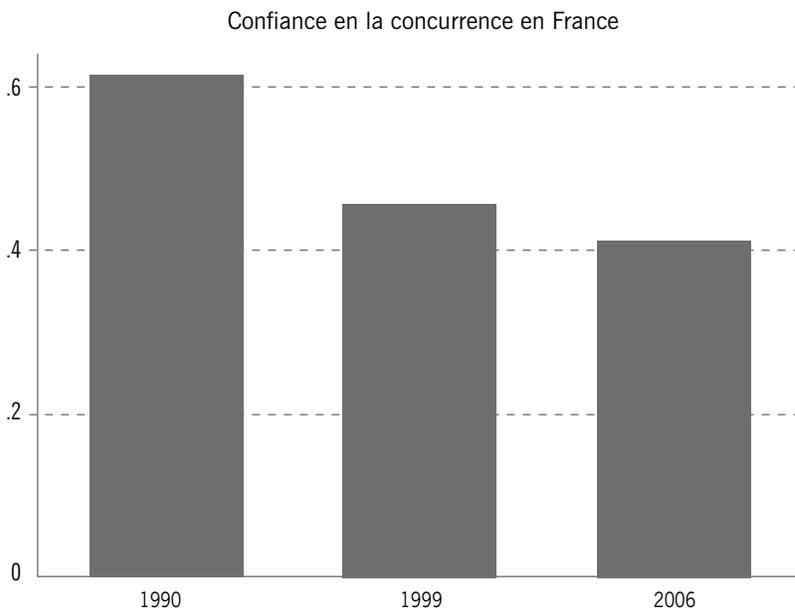
Figure 3 : Confiance en la concurrence
Moyenne sur la période 1981-2008 de l'opinion sur la concurrence



Note : Les réponses se situent sur une échelle de 1 à 10 : 1 = La concurrence est une bonne chose. Elle pousse les gens à travailler dur et à trouver de nouvelles idées ; 10 = La concurrence est dangereuse. Elle conduit à développer ce qu'il y a de pire chez les gens. L'indicateur de confiance vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable à la concurrence, et 0 sinon. La figure reporte la moyenne des réponses par pays.

Source : *World Values Survey*. (www.worldvaluessurvey.org/).

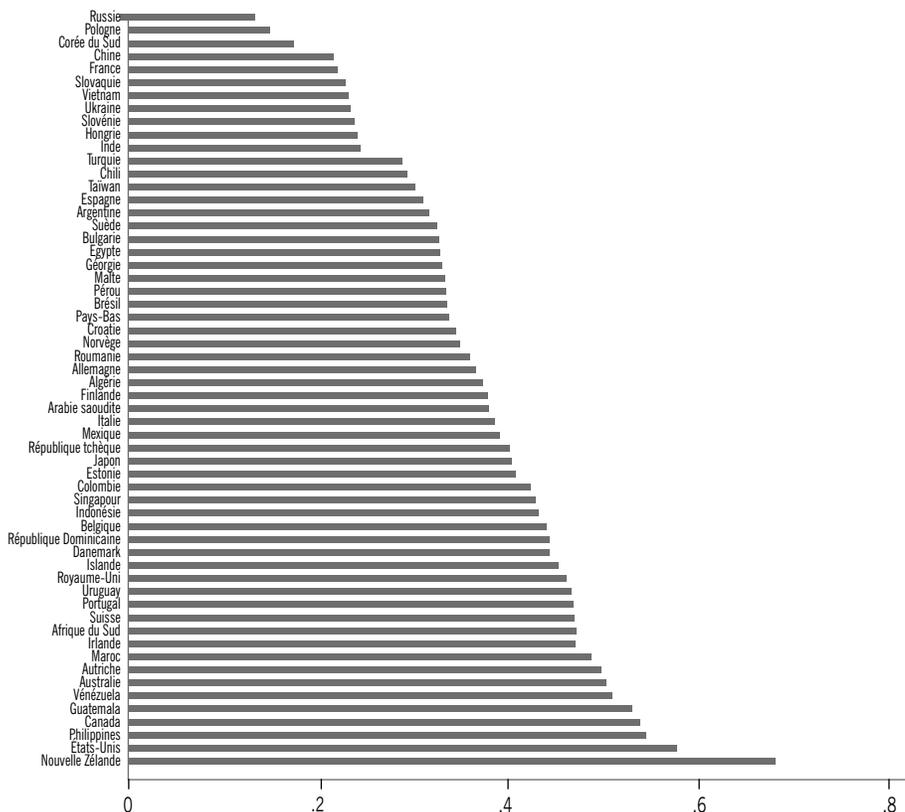
Figure 4 : Évolution de l'opinion sur la concurrence en France entre 1990 et 2006



Note : Les réponses se situent sur une échelle de 1 à 10 : 1 = La concurrence est une bonne chose. Elle pousse les gens à travailler dur et à trouver de nouvelles idées ; 10 = La concurrence est dangereuse. Elle conduit à développer ce qu'il y a de pire chez les gens. L'indicateur de confiance vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable à la concurrence, et 0 sinon.

Source : *World Values Survey* (www.worldvaluessurvey.org/).

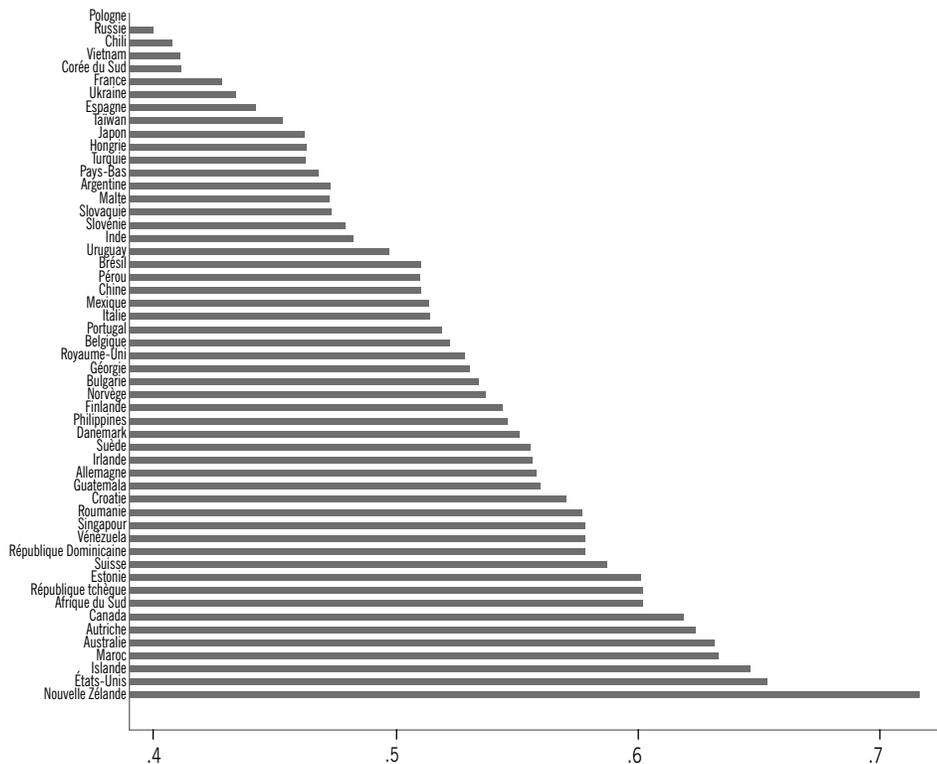
**Figure 5 : Confiance en la gestion privée des entreprises
Moyenne sur la période 1981-2008**



Note : Les personnes enquêtées donnent leur avis sur les 4 opinions suivantes : 1/ Les propriétaires des entreprises doivent les gérer ou choisir les dirigeants de l'entreprise; 2/ Propriétaires et salariés doivent participer conjointement au choix des dirigeants; 3/ Le gouvernement doit être le propriétaire de l'entreprise et choisir les dirigeants; 4/ Les salariés doivent posséder l'entreprise et élire les dirigeants. Le graphique reporte la valeur d'une variable égale à 1 lorsque le choix 1/ est sélectionné et à 0 sinon.

Source : *World Values Survey*. (www.worldvaluessurvey.org).

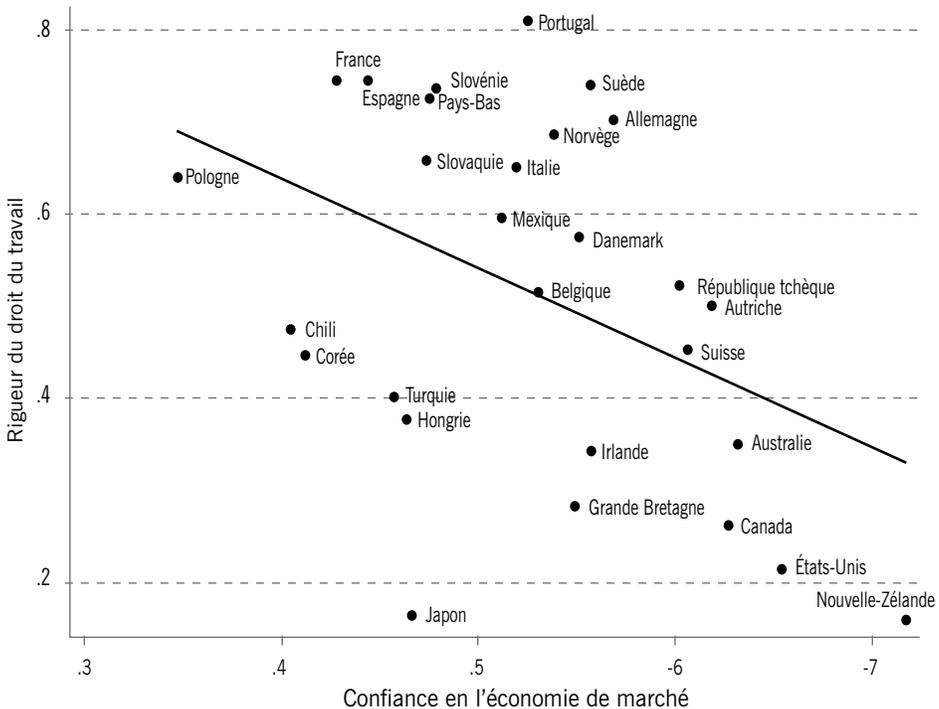
**Figure 6 : Confiance en l'économie de marché.
Moyenne sur la période 1991-2008**



Note : La variable reportée est égale à la moyenne de la confiance en la concurrence (figure 3) et de la confiance dans la gestion privée des entreprises (figure 5).

Source : *World Values Survey*. (www.worldvaluessurvey.org/).

Figure 7 : Relation entre rigueur du droit du travail et confiance dans l'économie de marché



Note : L'indicateur de la rigueur du droit du travail, compris entre 0 et 1, mesure la protection légale des salariés dans les domaines des horaires de travail, de l'utilisation des contrats à durée déterminée, des licenciements individuels et collectifs. La valeur de l'indicateur croît avec le degré de protection. L'indicateur de confiance envers le marché est égal à la moyenne de la confiance envers la concurrence (figure 3) et de la confiance dans la gestion privée des entreprises (figure 5).

Source : Botero et al. (2004) pour l'indicateur de rigueur de droit du travail, *World Values Survey* (www.worldvaluessurvey.org/) pour la confiance en l'économie de marché.

réglementation. La France, où l'économie de marché suscite une forte défiance, a aussi une réglementation très contraignante du marché du travail. Dès lors, pour comprendre la particularité de la jurisprudence française en matière de licenciement économique, il est intéressant de connaître l'opinion des magistrats français envers l'économie de marché. Les magistrats français sont-ils aussi défiants envers le marché que leurs compatriotes ?

2.2. LES JUGES ET LA CONCURRENCE

Afin de sonder l'opinion des juges français envers le marché, nous avons réalisé, en septembre 2011, en partenariat avec IPSOS, un sondage auprès d'une population représentative de 305 magistrats exerçant en France et de 940 personnes vivant en France, comprenant des employés du secteur privé, des indépendants et des employés de la fonction publique. L'enquête ne permet pas de distinguer la spécialité des magistrats (chambre sociale, etc.), mais permet de savoir s'ils appartiennent au parquet ou au siège²⁰. Dans la suite de cette étude, nous nous concentrons, pour l'essentiel, sur les magistrats du siège, qui élaborent la jurisprudence. Les magistrats ont été interrogés sur leur formation en économie, en sciences sociales, en comptabilité, sur leur intérêt pour l'économie ainsi que sur leur opinion sur la concurrence, l'intervention de l'État et la propriété privée.

Les questions suivantes, comparables à celle de la *World Values Survey* ou de l'*European Values Survey*, ont été posées aux personnes vivant en France non magistrats ainsi qu'aux magistrats :

- **Concurrence** : « Sur une échelle de 1 à 10, comment vous situez-vous ? 1 = La concurrence est une bonne chose. Elle pousse les gens à travailler dur et à trouver de nouvelles idées, 10 = La concurrence est dangereuse. Elle conduit à développer ce qu'il y a de pire chez les gens ». Comme dans la section précédente, nous avons construit une variable égale à 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable à la concurrence, et à 0 sinon. La même méthode est adoptée pour toutes les questions dont les réponses sont échelonnées de 1 à 10.

²⁰ Les magistrats du siège sont chargés de rendre la justice (juges, vice-présidents et présidents de tribunaux ou de chambres); ils bénéficient de l'inamovibilité. Les magistrats du parquet (ou « ministère public ») sont chargés de requérir l'application de la loi et de conduire l'action pénale au nom de la société (procureurs) ; ils ne bénéficient pas de l'inamovibilité, et sont placés sous l'autorité du ministre de la Justice.

- **Liberté de gestion des entreprises** : « Sur une échelle de 1 à 10, comment vous situez-vous ? 1 = L'État devrait donner plus de liberté aux entreprises, 10 = L'État devrait contrôler plus sérieusement les entreprises ».
- **Rôle de l'État vis-à-vis de l'emploi** : « Sur une échelle de 0 à 10, donnez une note reflétant le degré d'intervention que l'État français devrait avoir en matière d'emploi, 0 signifiant que vous estimez que ce n'est absolument pas à l'État français d'assurer un emploi à tous et 10 signifiant que vous estimez que c'est entièrement à l'État français d'en être le garant ».

Les résultats de cette enquête confirment deux des grandes enquêtes internationales. Dans l'ensemble, les Français expriment dans leur grande majorité une défiance envers la concurrence et envers la gestion privée des entreprises²¹.

Les magistrats du siège et les Français

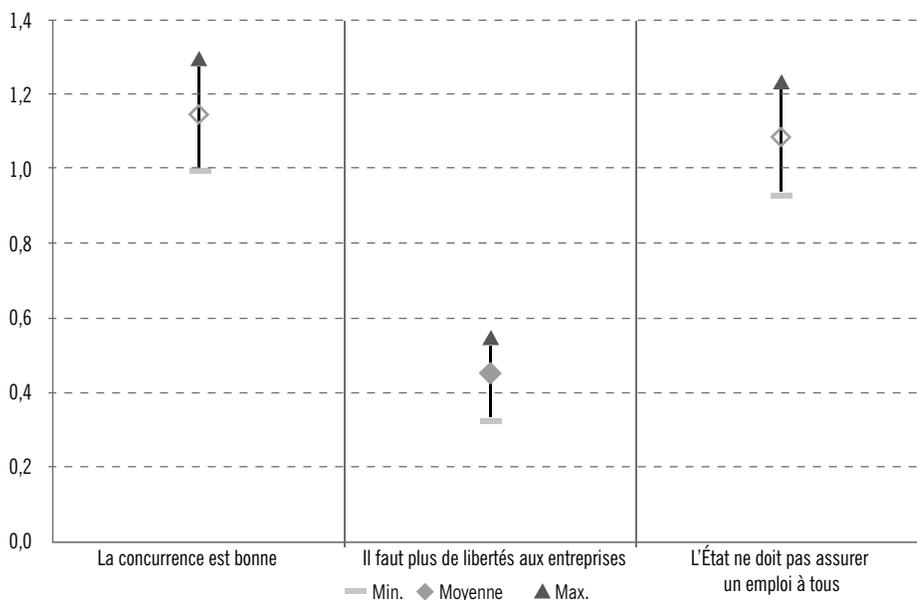
Il ressort de cette enquête que les magistrats ne sont pas significativement différents des Français concernant la concurrence. Leur aversion envers ce mode de régulation est aussi marqué que celui de leurs compatriotes. En revanche, ils se méfient nettement plus des entreprises. La figure 9 indique que les magistrats du siège ont environ deux fois moins de chance que leurs compatriotes de s'exprimer en faveur d'une plus grande liberté laissée aux entreprises, plutôt qu'à un contrôle accru de l'État²². Il est possible que cette différence provienne du fait qu'ils sont plus diplômés, ont des revenus plus élevés, sont plus âgés et sont plus souvent des femmes que l'ensemble des Français. A ce titre, il est intéressant de comparer les attitudes des magistrats avec celles de Français de même niveau de diplôme, revenu, sexe et âge. Les résultats de cet exercice, reportés figure 10, montrent que les magistrats du siège sont significativement plus opposés à une liberté accrue des entreprises que des Français non-magistrats dotés de caractéristiques identiques. La figure 10 montre que ces magistrats sont aussi moins en faveur de la concurrence que leurs compatriotes de même sexe, âge, revenu et niveau d'étude et qu'ils considèrent aussi plus souvent que l'État doit intervenir en matière d'emploi. Au total, les magistrats du siège français

²¹ Les détails des résultats sont présentés en annexe.

²² C'est un rapport de chances (odd ratio) : pour les magistrats, les chances d'être favorables à plus de libertés pour les entreprises, telles que mesurées par l'enquête, sont de 13 %, alors que les chances de ne pas l'être sont de 87 % (=100-13) : les magistrats ont donc environ 1 chance sur 6 d'être favorables plutôt que défavorables (13/87=0.15). Pour les français le même calcul aboutit à un rapport de 1/3=0,33. Le rapport des chances de réponses favorables plutôt que défavorables entre les magistrats et les français est donc de l'ordre de 1/2 (égal à 0,15/0,33).

ont bien une moins forte inclination pour le marché que leurs compatriotes et une préférence nettement plus marquée pour le contrôle des entreprises par l'État.

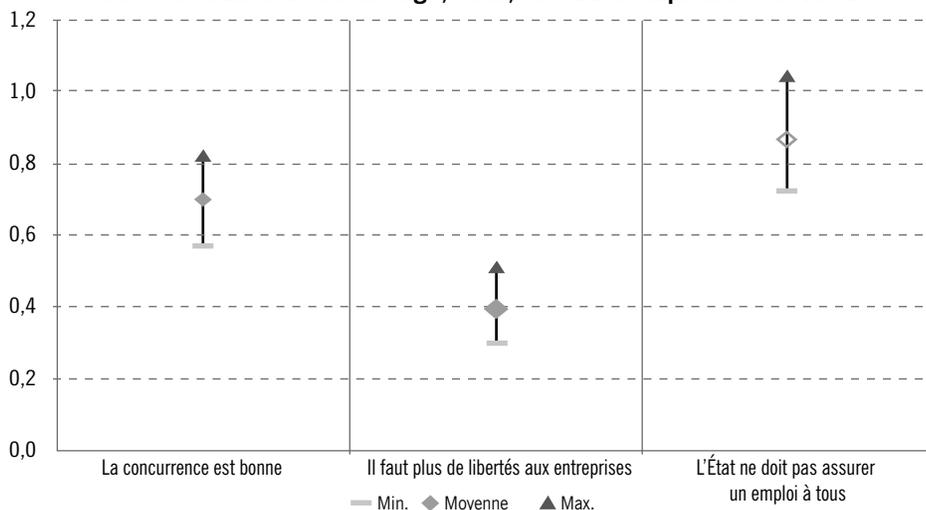
Figure 9 : Rapport des chances (*odd ratio*) de réponses favorables à la concurrence, à la liberté des entreprises et au rôle limité de l'État vis-à-vis de l'emploi entre les magistrats du siège et les Français



Note : Les barres représentent le rapport des chances : le point central est la valeur estimée (plein si l'estimation est significative, grand si la significativité est maximale, petit et creux si l'estimation n'est pas significative), le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %. Pour chaque question, une réponse est considérée favorable si elle prend une valeur de 1 à 4 et défavorable sinon.

Lecture : La probabilité qu'un magistrat du siège s'exprime en faveur de la gestion privée des entreprises, plutôt qu'en sa défaveur, est égale à 0,45 fois celle d'un Français. L'intervalle de confiance à 95 % est situé entre 0,33 et 0,55, ce qui signifie que si l'on pouvait répéter le sondage cent fois la probabilité estimée se situerait dans cet intervalle quatre-vingt-quinze fois.

Figure 10 : Rapport des chances (*odd ratio*) de réponses favorables à la concurrence, à la liberté des entreprises et au rôle limité de l'État vis-à-vis de l'emploi entre les magistrats du siège et les autres personnes vivant en France de même âge, sexe, niveau de diplôme et revenu



Note : Les barres représentent le rapport des chances : le point central est la valeur estimée (plein si l'estimation est significative, grand si la significativité est maximale, petit et creux si l'estimation n'est pas significative), le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %. Pour chaque question, une réponse est considérée favorable si elle prend une valeur de 1 à 4 et défavorable sinon.

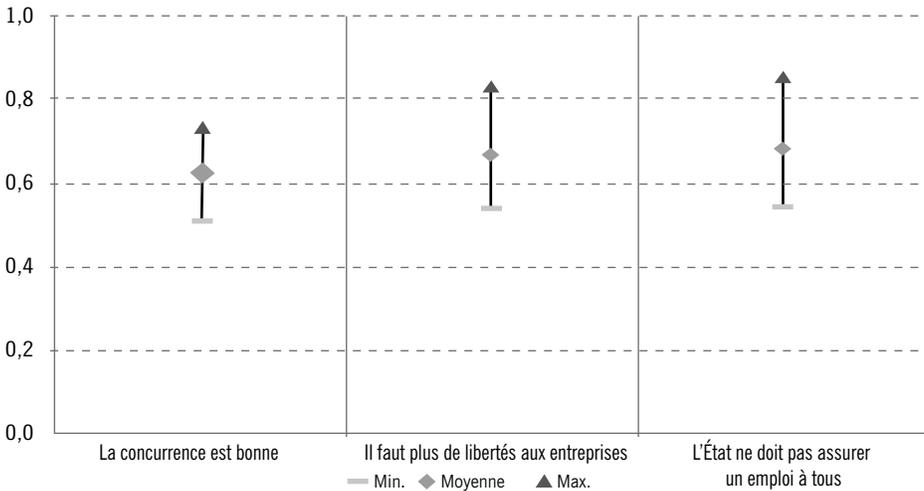
Lecture : La probabilité qu'un magistrat du siège s'exprime en faveur de la gestion privée des entreprises, plutôt qu'en sa défaveur, est égale à 0,37 fois celle d'un Français de même sexe, âge, revenu et niveau de diplôme. L'intervalle de confiance à 95 % est situé entre 0,28 et 0,49, ce qui signifie que si l'on pouvait répéter le sondage cent fois la probabilité estimée se situerait dans cet intervalle quatre-vingt-quinze fois.

Les magistrats et la fonction publique

Pourquoi les magistrats français se méfient-ils plus de la concurrence et des entreprises que leurs compatriotes ? Le graphique 11 montre que l'explication réside, pour partie, dans l'appartenance au secteur public. En effet, le personnel de la fonction publique est systématiquement plus opposé à la concurrence et soutient plus fréquemment le contrôle des pouvoirs publics sur les entreprises que l'ensemble des Français, même lorsque l'on compare des personnes de même sexe, âge, niveau de diplôme et revenu. Cette spécificité des employés du secteur public n'est pas propre à la France. Mais elle n'est pas non plus universelle, comme le montre la

figure 12, construite à partir des données de la *World Values Survey*. Ainsi, dans certains pays développés, les employés de la fonction publique ont une aversion plus grande envers la concurrence, comme en France, mais aussi en Suède, en Italie et aux États-Unis. En revanche, la différence entre les deux groupes sur cette question est faible, et en réalité proche de zéro en Allemagne, en Espagne et au Japon. Ces différences subsistent lorsqu'on compare des individus avec des caractéristiques démographiques identiques. À cet égard, la figure 12 montre que la France fait partie des pays où l'aversion relative des employés du secteur public envers la concurrence est importante. Comme les comparaisons internationales montrent que les Français sont globalement très opposés à la concurrence, on peut en conclure que les employés du secteur public en France ont une aversion pour la concurrence particulièrement marquée relativement à l'ensemble des habitants de notre planète !

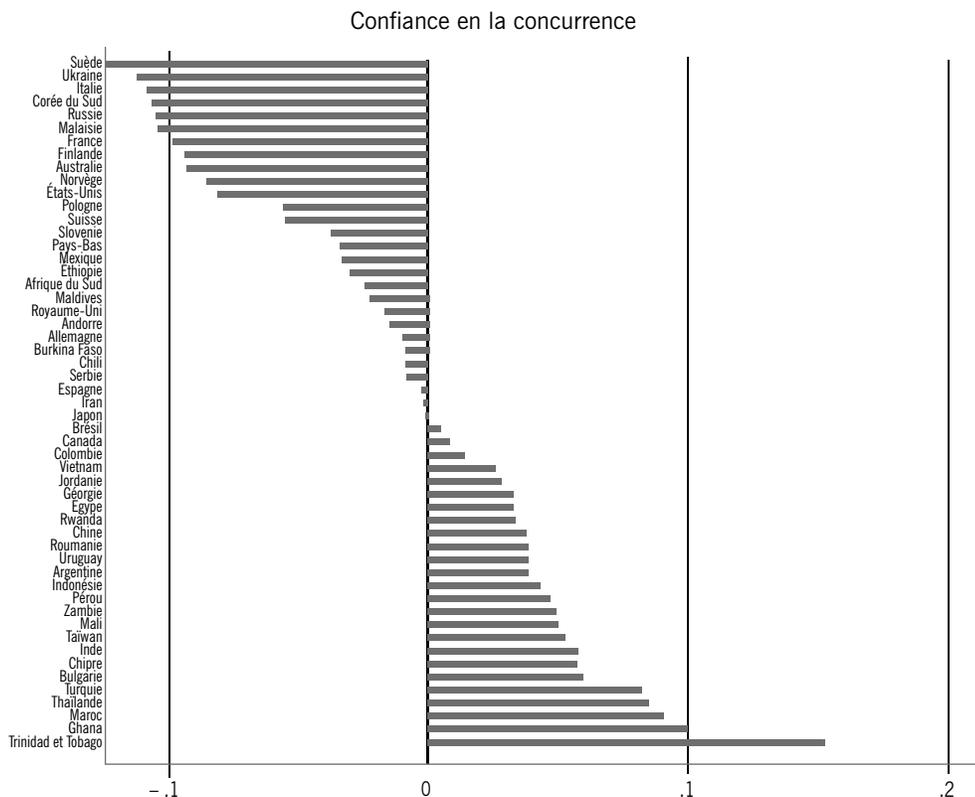
Figure 11 : Rapport des chances (*odd ratio*) de réponses favorables à la concurrence, à la liberté des entreprises et au rôle limité de l'État vis-à-vis de l'emploi entre les employés du secteur public et les autres personnes vivant en France de même âge, sexe, niveau de diplôme et revenu



Note : Les barres représentent le rapport des chances : le point central est la valeur estimée (plein si l'estimation est significative, grand si la significativité est maximale, petit et creux si l'estimation n'est pas significative), le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %. Pour chaque question, une réponse est considérée favorable si elle prend une valeur de 1 à 4 et défavorable sinon.

Lecture : La probabilité qu'un employé du secteur public s'exprime en faveur de la gestion privée des entreprises, plutôt qu'en sa défaveur, est égale à 0,65 fois celle d'une personne vivant en France de même sexe, âge, revenu et niveau de diplôme. L'intervalle de confiance à 95 % est situé entre 0,53 et 0,81, ce qui signifie que si l'on pouvait répéter le sondage cent fois la probabilité estimée se situerait dans cet intervalle quatre-vingt-quinze fois.

Figure 12 : Différence de confiance dans la concurrence entre les employés du secteur public et du secteur privé



Note : Les réponses se situent sur une échelle de 1 à 10 : 1 = La concurrence est une bonne chose. Elle pousse les gens à travailler dur et à trouver de nouvelles idées; 10 = La concurrence est dangereuse. Elle conduit à développer ce qu'il y a de pire chez les gens. L'indicateur de confiance vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable à la concurrence, et 0 sinon.

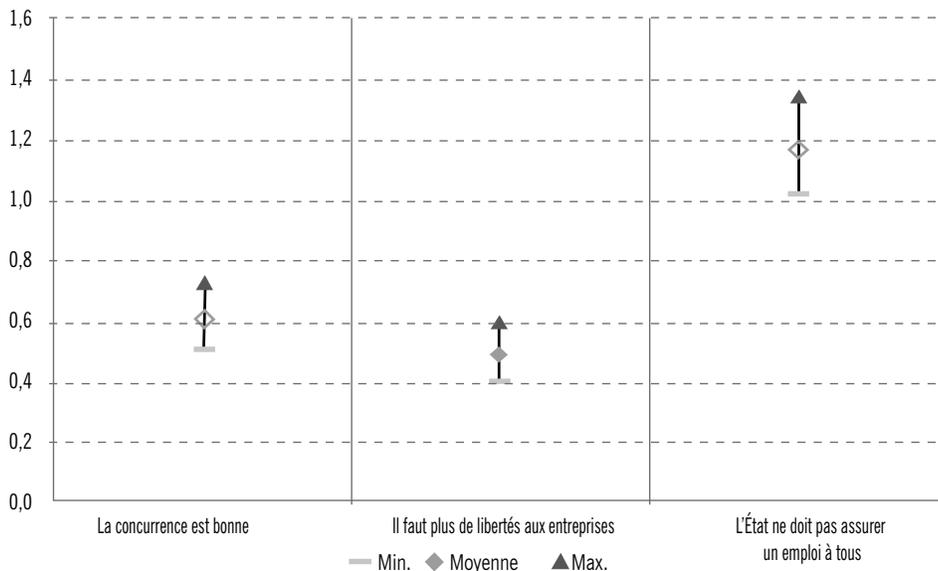
Lecture : En France, l'indicateur de confiance dans la concurrence est de 0,97 point plus faible pour les employés du secteur public que pour ceux du secteur privé.

Source : *World Values Survey*, 1991-2008, (www.worldvaluessurvey.org/).

Mais l'appartenance des magistrats au secteur public est loin d'expliquer totalement l'ampleur de leur aversion pour le marché. La figure 13 montre en effet que les magistrats sont eux-mêmes nettement moins favorables à la concurrence et à la liberté des entreprises que les employés du secteur public. En particulier, le soutien du contrôle des entreprises par les pouvoirs publics est nettement plus marqué pour les magistrats que pour leurs collègues du secteur public. Cette différence est importante et significative. L'écart entre les magistrats et les employés du secteur public est identique à l'écart entre les employés du secteur public et l'ensemble des Français.

En définitive, l'enquête révèle qu'en France, les magistrats du siège ont majoritairement une idéologie très marquée en défaveur du marché, bien plus que leurs collègues du secteur public et bien plus encore que leurs compatriotes, dont les comparaisons internationales montrent qu'ils se défient eux-mêmes beaucoup du marché par rapport aux habitants de la quasi-totalité des autres pays. Comme nous avons vu qu'il existe une relation systématique entre la défiance envers les mécanismes de marché et la demande pour l'intervention des pouvoirs publics, on ne peut exclure que la défiance des magistrats du siège envers la concurrence et la gestion privée des entreprises ait influencé significativement leur jurisprudence particulièrement contraignante en matière de contrôle des licenciements économiques.

Figure 13 : Rapport des chances (*odd ratio*) de réponses favorables à la concurrence, à la liberté des entreprises et au rôle limité de l'État vis-à-vis de l'emploi entre les magistrats du siège et les employés du secteur public de même âge, sexe, niveau de diplôme et revenu



Note : Les barres représentent le rapport des chances : le point central est la valeur estimée (plein si l'estimation est significative, grand si la significativité est maximale, petit et creux si l'estimation n'est pas significative), le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %. Pour chaque question, une réponse est considérée favorable si elle prend une valeur de 1 à 4 et défavorable sinon.

Lecture : La probabilité qu'un magistrat du siège s'exprime en faveur de la gestion privée des entreprises plutôt qu'en sa défaveur, est égale à 0,49 fois celle d'un employé du secteur public de même sexe, âge, revenu et niveau de diplôme. L'intervalle de confiance à 95 % est situé entre 0,41 et 0,60, ce qui signifie que si l'on pouvait répéter le sondage cent fois la probabilité estimée se situerait dans cet intervalle quatre-vingt-quinze fois.

CHAPITRE III

LES RACINES DE L'AVERSION POUR L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ

D'où provient l'aversion des magistrats pour l'économie de marché ? Tout d'abord, une part de cette aversion des magistrats est, comme nous l'avons vu, commune à celle observée pour l'ensemble des Français. De ce point de vue, des études menées depuis une quinzaine d'années ont révélé que cette attitude est ancrée dans l'histoire, à travers notamment la religion ou l'origine de notre système légal, et qu'elle s'épanouit particulièrement dans les pays où la défiance est généralisée. Par ailleurs, le système éducatif, en formant certains *a priori* sur le fonctionnement de la société et de l'économie, peut également, sous certaines conditions, contribuer à cette situation.

Ensuite, il existe certainement des facteurs spécifiques aux magistrats. D'une part, les magistrats ont vraisemblablement sélectionné cette profession du fait d'un goût plus prononcé pour le respect de la norme, le contrôle des comportements et l'application du droit. D'autre part, leur activité professionnelle les amène à constater régulièrement toutes sortes d'abus qui finissent devant les tribunaux, ce qui leur donne sans aucun doute une perception de la fréquence de situations délictuelles plus élevée qu'elle ne l'est dans la réalité. Ces deux facteurs sont difficiles à évaluer avec les données dont nous disposons, car nous ne suivons pas les magistrats dans le temps. En revanche, nous pouvons identifier d'autres caractéristiques de la profession pouvant jouer un rôle clef. Notamment, notre enquête révèle que les magistrats, de par leur formation et leur activité, n'ont sans doute pas à leur disposition toutes les informations et les cadres d'analyse qui pourraient les aider à mieux comprendre l'activité et la gestion des entreprises.

3.1. LES DÉTERMINANTS COMMUNS À L'ENSEMBLE DES FRANÇAIS : INSTITUTIONS ET CONFIANCE

La religion

L'idée que la religion joue un rôle important dans le développement économique n'est pas nouvelle. Max Weber a développé cette thèse dans *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* publié en 1904. Alexis de Tocqueville le notait déjà en 1840

dans *De la démocratie en Amérique*. Le protestantisme aurait notamment valorisé le travail, en ne faisant pas de l'accumulation des richesses un péché en soi. Il aurait été compatible avec le développement d'institutions favorables au développement de l'économie de marché. Guiso, Sapienza et Zingales (2003), ont montré que la religion est bien corrélée avec de nombreuses attitudes qui influencent le développement économique, et confirment certains effets favorables du protestantisme par rapport à d'autres religions et notamment le catholicisme. Ils soutiennent par exemple dans leur étude que les protestants sont plus enclins à croire en l'efficacité des incitations et font plus souvent confiance aux autres. Les catholiques sont, eux, plus économes. Les juifs, suivis des protestants, ont la plus faible propension à tricher s'agissant des impôts. Les protestants sont moins enclins à accepter des pots de vin, et plus enclins à penser (derrière les musulmans et les hindous) que les pauvres sont fainéants plutôt que malchanceux. La Porta, Lopez-de-Silanes, Shleifer, et Vishny (1997) ont soutenu que les religions organisées de manière très hiérarchique, comme la religion catholique, ont pu endiguer le développement de la coopération horizontale et la confiance entre individus, qui constitue un élément central du développement économique et de l'opinion envers le marché. Landier, Thesmar et Thoenig (2008) ont montré également que les protestants sont plus enclins que les autres à favoriser la propriété privée, ainsi que la liberté de gestion des entreprises.

L'origine légale

L'origine des systèmes légaux semble jouer un rôle déterminant sur les opinions envers le marché. Par exemple, le système du *Common Law* propre aux pays anglo-saxons serait par son principe plus protecteur de la propriété privée que les systèmes hérités du Code civil français. La Porta, Lopez-de-Silanes, Shleifer, et Vishny (1998) ont montré, à partir de données portant sur 49 pays, que les pays de *Common Law* exercent généralement une protection plus forte des investisseurs que les pays ayant hérité du droit civil français, la protection dans les pays germaniques et scandinaves étant intermédiaire. Ils trouvent que les pays ayant une forte protection des investisseurs ont également plus de petits porteurs diversifiés et moins de concentration des portefeuilles aux mains de quelques gros investisseurs. Ces relations entre système légal et développement des investisseurs suggèrent l'existence d'un lien avec la confiance accordée aux lois du marché. Landier, Thesmar et Thoenig (2008) retrouvent une relation systématiquement négative et significative entre l'usage du Code civil français et l'adhésion à la propriété privée, la concurrence et la liberté de gestion des entreprises.

La confiance généralisée

De nombreuses études ont déjà montré que la confiance envers autrui explique les différences de performance économique sur le long terme, tels l'existence de grandes entreprises (La Porta, Lopez-de-Silanes, Shleifer, et Vishny, 1997), l'investissement en bourse (Guiso, Sapienza et Zingales, 2008) et de manière plus générale la croissance du PIB (Algan et Cahuc, 2010). La confiance est généralement directement mesurée dans les enquêtes d'opinion par une question sur le degré de confiance que l'on peut accorder aux personnes de son entourage « d'une manière générale, diriez-vous que l'on peut faire confiance à la plupart des gens ou que l'on doit être très prudent dans nos relations avec les autres ? ». Elle est également mesurable à travers des indicateurs de perception de la corruption ou portant sur le comportement civique des individus. Sur ces points, la France se distingue de la plupart des autres pays développés : la confiance envers autrui y est faible, de même que le civisme, et la corruption y est perçue de manière relativement élevée.

Algan et Cahuc (2007, 2009) ont montré l'existence d'un lien direct entre la confiance et les valeurs civiques, d'une part, et la réglementation du marché du travail, d'autre part. Évidemment la confiance est potentiellement affectée par la situation économique de chaque pays. Mais on observe aussi qu'elle est transmise de génération en génération au sein de chaque famille. C'est pourquoi les auteurs mesurent le degré de confiance pour chaque pays à partir des descendants des individus du même pays ayant migré aux États-Unis. Ils trouvent que les pays où la confiance envers autrui est forte ont développé des systèmes de protection de l'emploi moins rigides que les pays où la confiance est faible et le civisme peu répandu. Il en va de même pour l'assurance chômage qui est plus généreuse dans les pays où la confiance et le civisme sont forts, car la crainte que les individus abusent de la générosité du système de manière indue y est plus faible. Aghion, Algan, Cahuc et Shleifer (2010) ont étendu cette analyse en montrant qu'il existe une relation systématique entre confiance généralisée et réglementation. Leur analyse montre notamment que la défiance généralisée alimente la demande pour la réglementation, qui peut accentuer la corruption et alimenter, en retour, la défiance généralisée. De manière similaire, Di Tella et McCulloch (2009) montrent qu'en dehors d'un petit groupe de pays riches, la réglementation des entreprises est souvent lourde, et l'interventionnisme de l'État fréquent, tout particulièrement dans les pays où la corruption sévit. Dans un pays donné, les individus qui perçoivent le plus la corruption ont également tendance à exiger davantage de régulation. C'est sans doute un facteur qui explique une partie de l'attitude spécifique des magistrats.

Le système éducatif

Le système éducatif peut exercer une influence sur les opinions sur le marché et le rôle de l'État. Les enseignants peuvent avoir un parti pris idéologique qui influence les élèves. Or, les caractéristiques de la profession d'enseignant – fréquence de l'appartenance au secteur public, garantie de l'emploi et très peu d'exposition au marché – peuvent générer un biais de sélection parmi ceux qui choisissent cette carrière. Saint-Paul (2010) a ainsi montré que les croyances sont d'autant plus orientées en défaveur du marché - et ont plus de mal à reconnaître que l'économie de marché fonctionne bien lorsque c'est le cas - (i) que le poids du système scolaire par rapport à celui de la famille dans la formation des opinions est important, et (ii) que la corrélation est élevée entre le pessimisme vis-à-vis du marché et la probabilité de devenir un enseignant. Malheureusement, les données sont encore trop rares sur ce sujet pour évaluer la portée de cet argument. Cependant, certaines études ont révélé que la formation des enseignants à l'économie pouvait fortement modifier leurs *a priori* (Campbell et Thomas, 2006, voir *infra*).

Cette rapide présentation de quelques contributions consacrées aux racines de la défiance envers l'économie de marché suggère que des facteurs historiques et institutionnels se combinent pour expliquer l'aversion française envers le marché : un héritage catholique peu favorable au développement de la coopération horizontale, un système de droit civil moins protecteur des investissements privés, une défiance généralisée et un civisme défaillant. On peut également y ajouter une faible culture économique des enseignants. Mais un autre facteur peut également apporter un éclairage sur la position encore plus extrême des magistrats en défaveur de la liberté des entreprises : leur formation.

3.2. LA FORMATION DES MAGISTRATS

La formation en économie a un impact sur l'opinion quant aux bienfaits de l'économie de marché. Certaines études ont démontré cet effet à l'aide de données individuelles. Par exemple, aux États-Unis, le *National Council on Economic Education* a une longue histoire de promotion de l'éducation économique. Récemment, il a financé des programmes à l'étranger, et notamment en Russie, en Asie et en Europe centrale et orientale (21 pays au total) pour former les enseignants du secondaire à l'économie d'entreprise, la macroéconomie, et l'économie internationale. Des professeurs

d'universités américaines y ont participé. Afin d'évaluer l'impact de la formation, les participants devaient remplir un questionnaire intitulé *Attitudes Toward the Market* (ATM) avant et après leur participation aux conférences. Campbell et Thomas (2006) ont évalué l'impact de cette formation sur les opinions des enseignants, en prenant en compte le niveau d'éducation et le type de formation antérieure, l'expérience et d'autres dimensions démographiques, ainsi que les caractéristiques du pays d'origine. Leurs résultats confirment des études antérieures sur le même sujet. Tout d'abord, la formation initiale en économie joue de manière positive sur les opinions à propos du marché. Ensuite, après la formation continue, le pourcentage d'enseignants qui expriment une opinion favorable envers le marché augmente de 58 % à 69 %. Parmi les enseignants ayant l'attitude la plus négative à l'entrée dans le programme, près de 50 % avaient une attitude positive après la formation.

Les données dont nous disposons suggèrent que ce type d'effet est probablement à l'œuvre chez les magistrats. Les élèves de l'École nationale de la magistrature ont une formation préalable en droit. La formation délivrée par l'école est quasi exclusivement juridique. Le stage initial à l'entrée dans le cursus se déroule désormais au sein d'un cabinet d'avocats. Par la suite, il n'existe aucune formation à l'économie, même minimale, alors que certains de ces juges sont amenés dans leur carrière à se prononcer sur la situation économique, financière et sociale des entreprises. Un seul des pôles d'enseignement, « Vie de l'entreprise », aborde ces sujets. Cependant, il est dirigé par un doyen qui est... professeur de droit, spécialiste de régulation ! Son contenu reflète une orientation forte sur la fraude, la situation des entreprises en difficulté²³, et ne comprend qu'une « Sensibilisation au management des entreprises » et une « Introduction à la comptabilité ». Cependant, certains magistrats ont suivi des cours en économie ou en comptabilité avant leur entrée à l'école. Nous avons identifié, grâce à notre enquête, ces individus afin d'en comparer les opinions avec ceux n'ayant pas suivi de tels cours.

La formation en économie, en comptabilité et la réalisation d'un stage en entreprise sont liées à l'opinion des juges. Comme le montre la figure 14, les magistrats qui ont eu des cours en économie et en comptabilité, ou ceux qui ont fait des stages en entreprise, sont plus souvent enclins à porter un avis favorable sur la liberté des entreprises. Les effets sont de grande ampleur. Les magistrats qui ont réalisé un stage en entreprise sont 2,6 fois plus prompts à laisser plus de libertés aux entreprises, plutôt qu'à favoriser un contrôle de l'État, que les autres. Ceux qui ont

²³ http://www.enm.justice.fr/_uses/lib/5762/Programme_pedagogique_2011.pdf

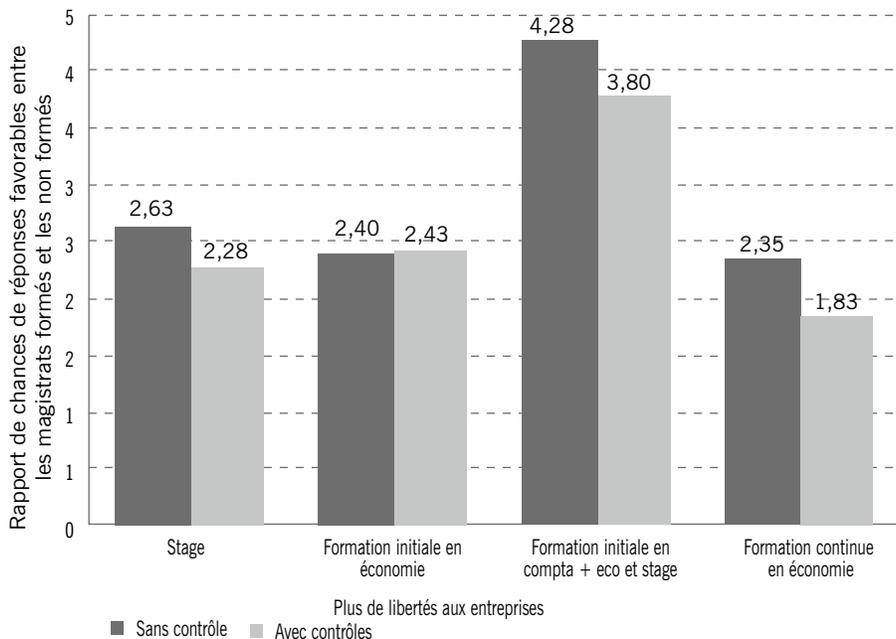
suivi une formation initiale en économie ont des chances 2,5 fois plus élevées que les autres, et ceux qui ont fait un stage, suivi des cours d'économie et de comptabilité ont des chances quatre fois plus élevées. Il en va de même sur les chances d'avoir une opinion générale favorable sur le marché (lorsqu'on associe la question sur la concurrence à celle portant sur la liberté des entreprises). Ces rapports de chances ne varient que très peu lorsqu'on tient compte des caractéristiques d'âge et de sexe des magistrats. Ils sont quasiment identiques si l'on inclut aussi les magistrats du parquet. Le fait d'avoir suivi des formations continues en économie est aussi associé à l'opinion exprimée vis-à-vis du marché et du rôle de l'État : les magistrats ayant suivi ces formations sont deux fois plus enclins à estimer que ce n'est pas à l'État d'assurer un emploi, et 1,5 fois plus enclins à avoir une opinion favorable du marché plutôt que défavorable. En revanche, on n'observe aucune différence significative sur les opinions exprimées entre les magistrats ayant suivi des cours de sociologie en formation initiale ou continue et les autres.

Si la formation est bien associée à l'opinion sur le marché, l'information régulière sur le fonctionnement de l'économie permet également d'entretenir et d'actualiser les connaissances. C'est ce qu'on observe lorsqu'on demande aux magistrats s'ils lisent ou non et à quelle fréquence un quotidien économique et financier, un quotidien national ou un quotidien régional. La lecture des deux derniers types de journaux n'est associée en rien avec les opinions exprimées sur le marché et le rôle de l'État dans l'économie, quelle que soit la fréquence de la lecture. En revanche, la lecture d'un quotidien économique et financier est systématiquement associée à des opinions plus en faveur de la liberté des entreprises, de la concurrence, et à un rôle réduit de l'État vis-à-vis de l'emploi.

Les magistrats du siège qui lisent des quotidiens économiques ne serait-ce que deux à trois fois par mois ont des chances de s'exprimer en faveur d'une liberté accrue pour les entreprises plutôt qu'en faveur d'un contrôle plus fort de l'État, de près de 1,5 fois plus élevées que celles des magistrats qui ne lisent jamais de tels quotidiens. Ce lien augmente continûment avec la fréquence de la lecture : le rapport est doublé pour ceux qui lisent les quotidiens économiques une à deux fois par semaine, triplé pour ceux qui les lisent trois à cinq fois par semaine, quadruplé pour ceux qui les lisent tous les jours. Le lien entre les réponses sur la concurrence et la lecture d'un quotidien économique est similaire, bien qu'un peu plus faible. Évidemment, le fait de lire régulièrement ce type de journal peut être associé à la formation initiale en économie et en comptabilité, ou au fait d'avoir effectué un stage en entreprise, et les rapports de chances pourraient refléter ce lien à la formation plutôt qu'une relation entre l'opinion et l'information régulière. En tenant compte du

type de formation, il s'avère que les rapports de chances changent peu (et alors que l'effet des formations en économie demeure toujours significatif).

Figure 14 : Rapport des chances (*odd ratio*) de réponses favorables à la liberté des entreprises entre les magistrats du siège ayant suivi un stage ou une formation initiale en économie ou en comptabilité et les autres



Note : Les barres représentent le rapport des chances : une réponse est considérée favorable si elle prend une valeur de 1 à 4 et défavorable sinon. Rapports de chances obtenus à partir des probabilités estimées avec des modèles Logit. « Sans contrôle » : aucun contrôle des caractéristiques des magistrats ; « Avec contrôle » : l'âge et le sexe sont inclus dans le modèle. Le rapport des chances est calculé comme le rapport des ratios de la probabilité d'opinion favorable à la probabilité d'opinion défavorable pour les magistrats formés et non formés (ou ayant fait un stage vs. n'ayant pas fait de stage). Seules les différences de probabilités significatives à un seuil de 10 % ou moins sont reportées.

Lecture : La probabilité qu'un magistrat du siège ayant effectué un stage en entreprise s'exprime en faveur de la gestion privée des entreprises plutôt qu'en sa défaveur est égale à 2,63 fois celle d'un magistrat du siège n'ayant pas effectué de stage. Ce rapport passe à 2,28 lorsqu'on tient compte de l'impact de l'âge, du sexe, du revenu et du niveau de diplôme.

CONCLUSION

La réglementation du licenciement pour motif économique s'est renforcée en France au cours des années 1990 et 2000. Cette évolution a entraîné une très forte diminution du nombre de licenciements économiques, un contournement systématique des règles en la matière et un développement des emplois temporaires et à durée déterminée. Cette tendance de fond s'explique sans doute en partie par une défiance généralisée envers la concurrence et les entreprises que la France ne partage qu'avec très peu d'autres pays. Les causes en sont multiples et se conjuguent : un héritage religieux peu favorable au marché, un système légal peu protecteur pour les investisseurs, un faible niveau de confiance envers autrui et peu de civisme. Ces facteurs, qui caractérisent la France, ont déjà été identifiés par plusieurs études internationales comme cause de la défiance envers le marché et du renforcement de la protection de l'emploi. Les magistrats, notamment ceux du siège, qui contribuent à renforcer la réglementation *via* la jurisprudence, semblent également influencés par ces facteurs. L'enquête que nous avons menée révèle qu'ils ont en moyenne deux fois moins de chances que leurs compatriotes de penser que les entreprises devraient avoir une plus grande liberté, plutôt que subir un contrôle accru de l'État. Compte tenu du fait que les Français sont déjà très peu libéraux sur ce sujet, cela signifie que les magistrats ont une position vraiment extrême.

Au-delà des réformes de société susceptibles de faire évoluer la confiance dans les entreprises, dans la concurrence, et plus généralement dans autrui, la formation des magistrats est sans doute un aspect clef pour faire évoluer la réglementation à l'avenir. Les magistrats du siège qui ont suivi une formation initiale en économie ont des chances 2,5 fois plus élevées que les autres de vouloir laisser plus de libertés aux entreprises, plutôt qu'instituer un contrôle accru de l'État, et ceux qui ont fait un stage, suivi des cours d'économie et de comptabilité ont des chances pratiquement quatre fois plus élevées. Les stages en entreprise et la formation continue en économie sont également de nature à influencer sur les opinions. D'ailleurs les magistrats reconnaissent l'utilité de la formation sur ces sujets : notre enquête révèle que plus de 90 % de ceux qui ont suivi une formation continue en sciences économiques estiment qu'elle est utile à leur métier, et les deux tiers de ceux n'en ayant jamais suivi souhaiteraient en suivre une. Il est donc urgent de donner à nos juges, *via* une formation initiale et continue plus adaptée, les clefs pour mieux comprendre et évaluer le système économique qu'ils sont amenés à réguler en toute indépendance.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

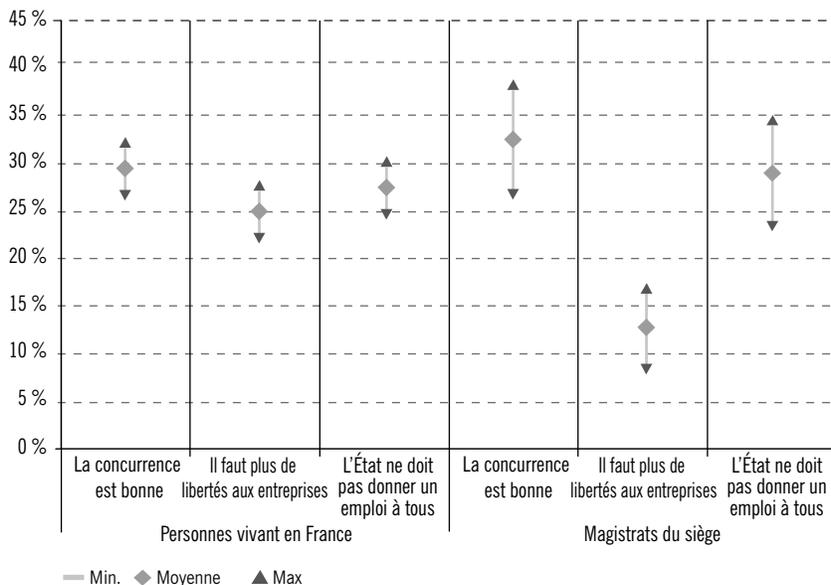
- Philippe Aghion, Yann Algan, Pierre Cahuc et Andrei Shleifer, *Regulation and Distrust*, The Quarterly Journal of Economics, MIT Press, volume 125, n° 3, août 2010, pages 1015-1049.
- Yann Algan et Pierre Cahuc, *La société de défiance : comment le modèle social français s'autodétruit ?*, Editions de la rue d'Ulm, CEPREMAP, 2007.
- Yann Algan et Pierre Cahuc, *Civic Virtue and Labor Market Institutions*, American Economic Journal: Macroeconomics, American Economic Association, volume 1, n° 1, janvier 2009, pages 111-145.
- Yann Algan et Pierre Cahuc (2010), *Inherited Trust and Growth*, American Economic Review, American Economic Association, volume 100, n° 5, December 2010, pages 2060-2092.
- Jacques Attali, *Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française*, La Documentation française, 2008.
- Olivier Blanchard et Jean Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Conseil d'analyse économique, 2003.
- Juan C. Botero, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes et Andrei Shleifer, *The Regulation of Labor*, The Quarterly Journal of Economics, volume 119, n° 4, 2004, pages 1339-1382.
- Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, *Que peut-on attendre de l'interdiction de licencier pour améliorer la compétitivité des entreprises ?*, Revue économique, 2007/6 Volume 58, pages 1221-1245.
- Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005.
- Rafael Di Tella et Robert MacCulloch, *Why Doesn't Capitalism Flow to Poor Countries?*, Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution, volume 40, 2009, pages 285-332.
- Henri Fraise, Francis Kramarz et Corinne Prost, *Labor Disputes and Labor Flows*, IZA Discussion Papers n° 5677, Institute for the Study of Labor (IZA), 2011.

- Louis Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, Rapport au Premier ministre, Commissariat Général à l'Investissement, 2012.
- Luigi Guiso, Paola Sapienza et Luigi Zingales, *People's opium? Religion and economic attitudes*, Journal of Monetary Economics, Elsevier, volume 50, 2003, pages 225-282.
- Luigi Guiso, Paola Sapienza et Luigi Zingales, *Trusting the Stock Market*, Journal of Finance, volume LXIII, n° 6, décembre 2008, pages 2557-2600.
- Francis Kramarz et Marie-Laure Michaud, *The shape of hiring and separation costs in France*, Labour Economics, Elsevier, volume 17(1), janvier 2010, pages 27-37.
- Augustin Landier, David Thesmar, et Mathias Thoenig, *Investigating Capitalism Aversion*, Economic Policy, Volume 23, Issue 55, juillet 2008, pages 465-497.
- Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer et Robert W. Vishny, *Trust in Large Organizations*, American Economic Review, American Economic Association, volume 87, n° 2, mai 1997, pages 333-338.
- Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer et Robert W. Vishny, *Law and Finance*, Journal of Political Economy, Volume 106, n° 6, décembre 1998, pages 1113-1155.
- John P. Martin, Stefano Scarpetta, *Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity*, De Economist, Volume 160, Issue 2, juin 2012, pages 89-116.
- Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, Droit vivant*, Editions Liaisons, 2012.
- Gilles Saint-Paul, *Endogenous Indoctrination: Occupational Choice, the Evolution of Beliefs, and the Political Economy of Reform*, The Economic Journal, volume 120, issue 544, mai 2010, pages 325-353.
- François Taquet, «Le licenciement économique au sein de l'Union européenne», mimeo, Le comité social des experts comptables, 2005.
- M. Kathleen Thomas et Randall C. Campbell, *Teacher Training and Market Attitudes in Transitioning Economies*, The American Economist, Volume 50, n° 2, 2006, pages 32-41.
- Danielle Venn, *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*, 2009, www.oecd.org/els/workingpapers.

ANNEXE

Cette annexe présente les résultats de l'enquête menée auprès du grand public et des magistrats en septembre 2011 en collaboration avec IPSOS. L'échantillon représentatif des magistrats est constitué de 302 personnes, interrogées par téléphone suivant la méthode des quotas : sexe, âge, fonction (siège, parquet) et grade (second grade, premier grade, hors hiérarchie). L'échantillon représentatif du grand public est constitué de 940 personnes, âgées de 18 ans et plus, interrogées par téléphone suivant la méthode des quotas : sexe, âge, profession du chef de famille, catégorie d'agglomération et région.

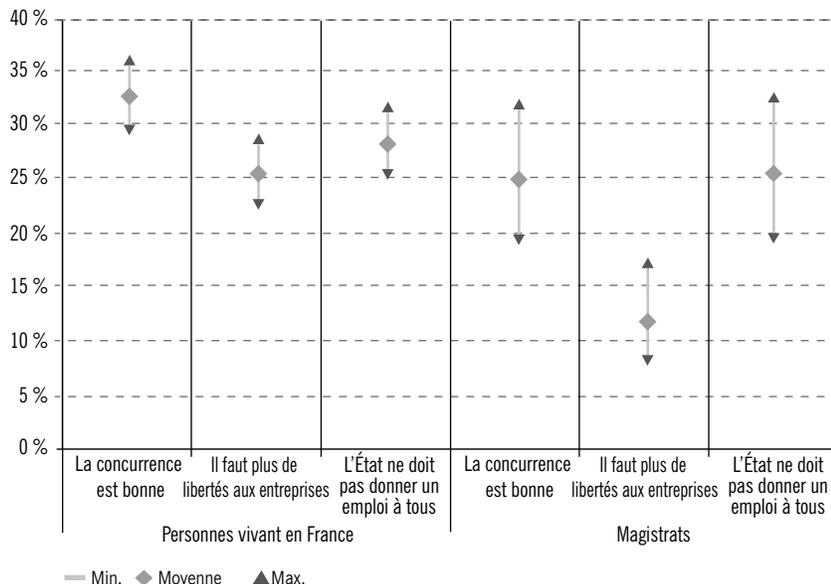
Figure 15 : Opinion des magistrats du siège et des personnes vivant en France



Note : sur chaque item, les réponses sont échelonnées entre 1 et 10. L'indicateur vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable sur l'item correspondant, et 0 sinon. La figure reporte la moyenne des réponses pour l'ensemble des personnes vivant en France d'une part (partie gauche du graphique) et pour les magistrats du siège (partie droite du graphique) d'autre part. Le point central est la valeur estimée, le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %.

Lecture : 24 % des personnes vivant en France sont favorables à plus de libertés accordées aux entreprises, contre 13 % pour les magistrats du siège.

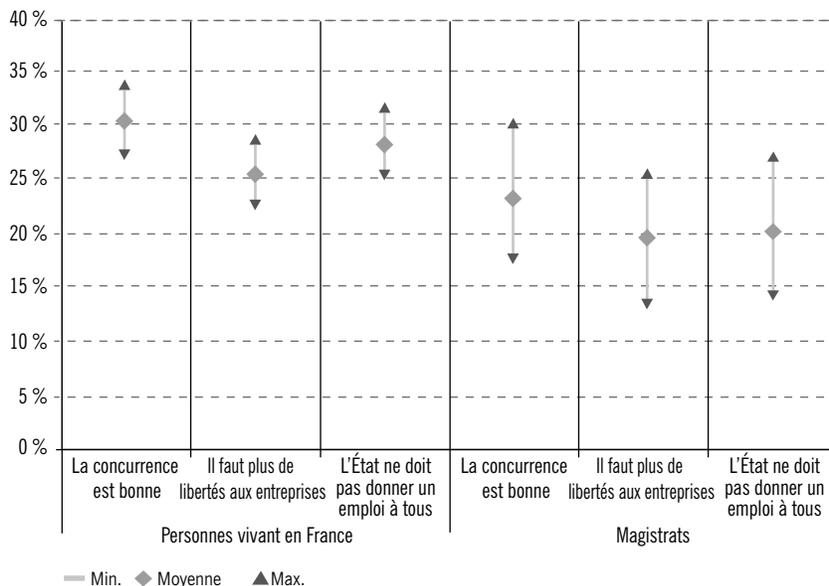
Figure 16 : Opinion des magistrats du siège et des personnes vivant en France, ajustée des caractéristiques d'âge, de sexe, de diplôme et de revenu



Note : sur chaque item, les réponses sont échelonnées entre 1 et 10. L'indicateur vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable sur l'item correspondant, et 0 sinon. Les estimations sont réalisées suivant un modèle Logit en contrôlant l'âge, le diplôme et le niveau de revenu des individus. La figure reporte la moyenne des réponses pour l'ensemble des personnes vivant en France d'une part (partie gauche du graphique) et pour les magistrats du siège (partie droite du graphique) d'autre part. Le point central est la valeur estimée, le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %.

Lecture : 26 % des personnes vivant en France sont favorables à plus de libertés accordées aux entreprises, contre 12 % pour les magistrats, à caractéristiques d'âge, de sexe, de diplôme et de revenu égales.

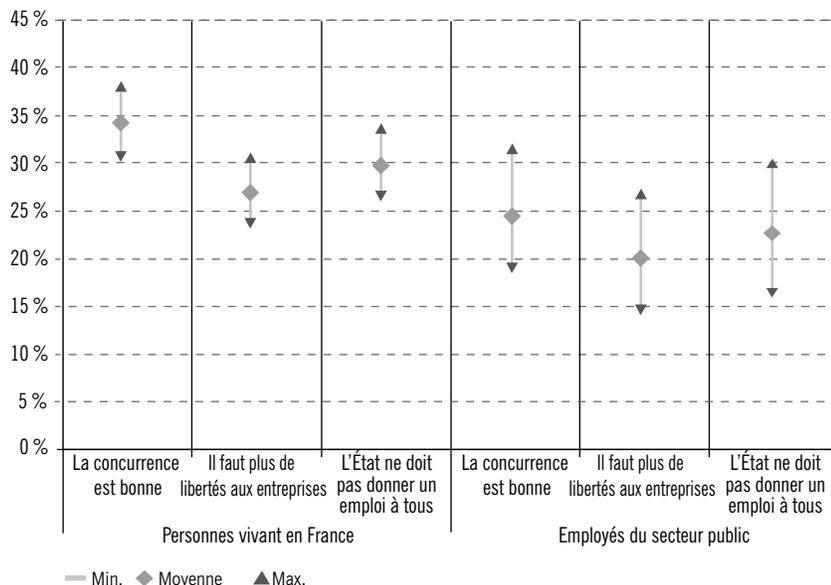
Figure 17 : Opinion des employés du secteur public et des autres personnes vivant en France.



Note : L'indicateur vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable sur l'item correspondant, et 0 sinon. La figure reporte la moyenne des réponses pour les autres personnes vivant en France d'une part (partie gauche du graphique) et pour les employés du secteur public (partie droite du graphique) d'autre part. Le point central est la valeur estimée, le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %.

Lecture : 19 % des employés du secteur public sont favorables à plus de libertés accordées aux entreprises, contre 25 % des autres personnes vivant en France.

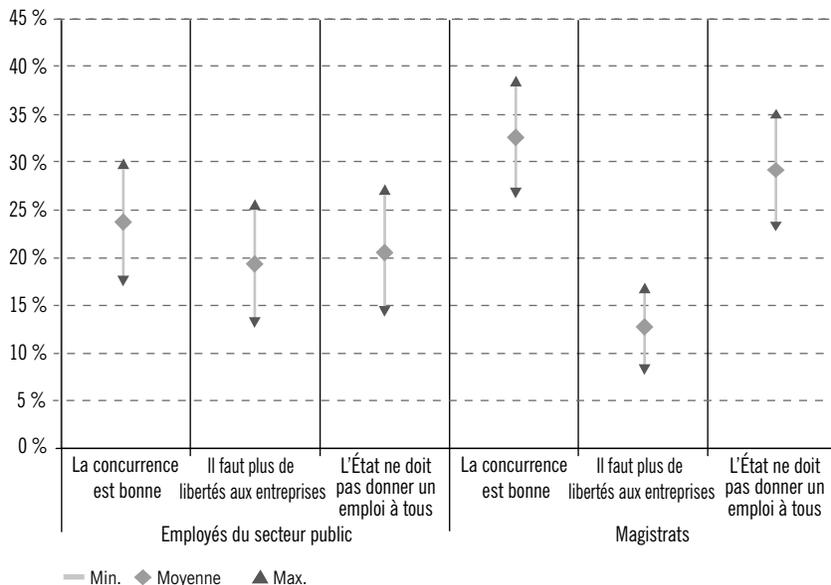
Figure 18 : Opinion des employés du secteur public et des autres personnes vivant en France, ajustée des caractéristiques d'âge, de sexe, de diplôme et de revenu



Note : sur chaque item, les réponses sont échelonnées entre 1 et 10. L'indicateur vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable sur l'item correspondant, et 0 sinon. Les estimations sont réalisées suivant un modèle Logit en contrôlant l'âge, le diplôme et le niveau de revenu des individus. La figure reporte la moyenne des réponses pour les autres personnes vivant en France d'une part (partie gauche du graphique) et pour les employés du secteur public (partie droite du graphique) d'autre part. Le point central est la valeur estimée, le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %.

Lecture : 20 % des employés du secteur public sont favorables à plus de libertés accordées aux entreprises, contre 27 % des autres personnes vivant en France, à caractéristiques d'âge, de sexe, de diplôme et de revenu égales.

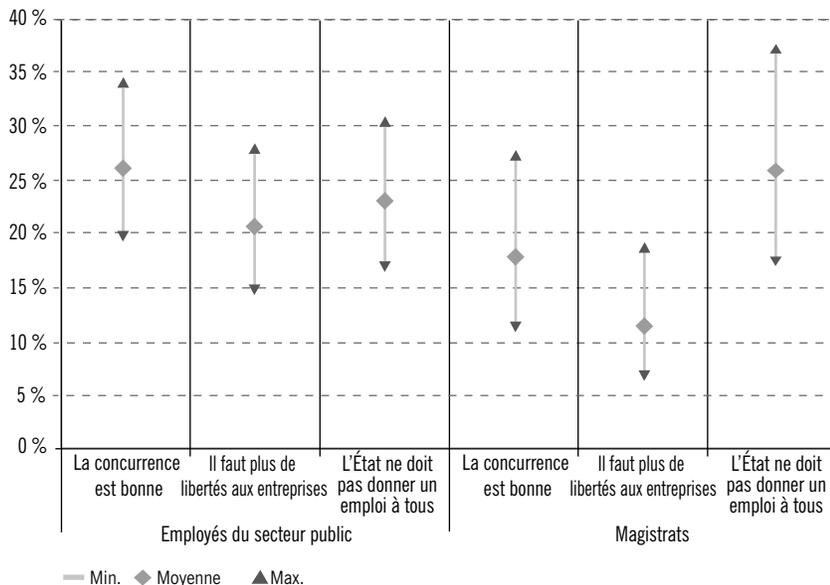
Figure 19 : Opinion des employés du secteur public et des magistrats du siège



Note : L'indicateur vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable sur l'item correspondant, et 0 sinon. La figure reporte la moyenne des réponses pour les employés du secteur public d'une part (partie gauche du graphique) et pour les magistrats du siège (partie droite du graphique) d'autre part. Le point central est la valeur estimée, le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %.

Lecture : 19 % des employés du secteur public sont favorables à plus de libertés accordées aux entreprises, contre 13 % des magistrats du siège.

Figure 20 : Opinion des employés du secteur public et des magistrats du siège, ajustée des caractéristiques d'âge, de sexe, de diplôme et de revenu



Note : sur chaque item, les réponses sont échelonnées entre 1 et 10. L'indicateur vaut 1 pour toutes les réponses comprises entre 1 et 4, reflétant une opinion favorable sur l'item correspondant, et 0 sinon. Les estimations sont réalisées suivant un modèle Logit en contrôlant l'âge, le diplôme et le niveau de revenu des individus. La figure reporte la moyenne des réponses pour employés du secteur public d'une part (partie gauche du graphique) et pour les magistrats du siège (partie droite du graphique) d'autre part. Le point central est la valeur estimée, le point haut et le point bas correspondent aux valeurs maximales et minimales selon un intervalle de confiance de 95 %.

Lecture : 21 % des employés du secteur public sont favorables à plus de libertés accordées aux entreprises, contre 11 % des magistrats du siège, à caractéristiques d'âge, de sexe, de diplôme et de revenu égales.

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

- Redonner sens et efficacité à la dépense publique
15 propositions pour 60 milliards d'économies (décembre 2012)
- Réformer la mise en examen (octobre 2012)
- Comment concilier régulation financière et croissance ? (octobre 2012)
- Transport de voyageurs : comment réformer un modèle à bout de souffle ?
(octobre 2012)
- Remettre la notation financière à sa juste place (juillet 2012)
- Réformer par temps de crise (mai 2012)
- Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française (avril 2012)
- Vademecum 2007 – 2012 : Objectif Croissance (mars 2012)
- Financement des entreprises : propositions pour la présidentielle (mars 2012)
- Une fiscalité au service de la « social compétitivité » (mars 2012)
- La France au miroir de l'Italie (février 2012)
- Pour des réseaux électriques intelligents (février 2012)
- Un CDI pour tous (novembre 2011)
- Repenser la politique familiale (octobre 2011)
- Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties
(octobre 2011)
- Banlieue de la République
(septembre 2011)
- De la naissance à la croissance : comment développer nos PME (juin 2011)
- Reconstruire le dialogue social (juin 2011)
- Adapter la formation des ingénieurs à la mondialisation
(février 2011)
- « Vous avez le droit de garder le silence... »
Comment réformer la garde à vue (décembre 2010)
- Gone for Good? Partis pour de bon ?
Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis
(novembre 2010)

- 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors (septembre 2010)
- Afrique - France. Réinventer le co-développement (juin 2010)
- Vaincre l'échec à l'école primaire (avril 2010)
- Pour un Eurobond. Une stratégie coordonnée pour sortir de la crise (février 2010)
- Réforme des retraites : vers un big-bang ? (mai 2009)
- Mesurer la qualité des soins (février 2009)
- Ouvrir la politique à la diversité (janvier 2009)
- Engager le citoyen dans la vie associative (novembre 2008)
- Comment rendre la prison (enfin) utile (septembre 2008)
- Infrastructures de transport : lesquelles bâtir, comment les choisir ? (juillet 2008)
- HLM, parc privé
Deux pistes pour que tous aient un toit (juin 2008)
- Comment communiquer la réforme (mai 2008)
- Après le Japon, la France...
Faire du vieillissement un moteur de croissance (décembre 2007)
- Au nom de l'Islam...
Quel dialogue avec les minorités musulmanes en Europe ? (septembre 2007)
- L'exemple inattendu des Vets
Comment ressusciter un système public de santé (juin 2007)
- Vademecum 2007-2012
Moderniser la France (mai 2007)
- Après Erasmus, Amicus
Pour un service civique universel européen (avril 2007)
- Quelle politique de l'énergie pour l'Union européenne ? (mars 2007)
- Sortir de l'immobilité sociale à la française (novembre 2006)
- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale (octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information (août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas (juillet 2006)

- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité (juin 2006)
- TVA, CSG, IR, cotisations...
Comment financer la protection sociale (mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise (février 2006)
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment (décembre 2005)
- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère publique (novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs (juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible (juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques (février 2005)
- Les oubliés de l'égalité des chances (janvier 2004 - Réédition septembre 2005)

Les publications peuvent être obtenues auprès
du secrétariat de l'Institut (Tél. : 01 58 18 39 29)
et sont également téléchargeables sur le site internet :
www.institutmontaigne.org

INSTITUT MONTAIGNE



3i France
ACFCI
Affaires Publiques Consultants
Air France - KLM
Allen&Overy
Allianz
Anthera Partners
Areva
Association Passerelle
AT Kearney
August&Debouzy Avocats
AXA
BearingPoint
BNP Paribas
Bolloré
Bouygues
BPCE
Cabinet Aslani
Caisse des Dépôts
Cap Gemini
Carrefour
Cisco
CNP Assurances
Cremonini
Davis Polk & Wardwell
Dedienne Aerospace
Development Institute International
EADS
EDF
Egon Zehnder International
Equistone Private Equity
Eurazeo
France Telecom
GDF Suez
Générale de Santé
Google
Groupama
HSBC France
IBM
International SOS
ISRP
Jeantet Associés
KPMG SA
La Banque Postale
Lazard Frères

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

INSTITUT MONTAIGNE



Linedata Services
LVMH
M6
MASCF
Mazars
McKinsey & Company
Média Participations
Mercer
Michel Tudel & Associés
Microsoft France
Middlebury Investment
Ondra Partners
PAI Partners
Pierre & Vacances
PriceWaterhouseCoopers
Radiall
Rallye - Casino
RATP
RBS France
Redex
Ricol, Lasteyrie & Associés
Rothschild & Cie
RTE
Sanofi aventis
Schneider Electric Industries SA
Servier Monde
SFR
Sia Conseil
SNCF
Sodexo
Sorin Group
Stallergènes
SUEZ ENVIRONNEMENT
Tecnnet Participations
The Boston Consulting Group
Tilder
Total
Vallourec
Veolia Environnement
Vinci
Vivendi
Voyageurs du monde
Wendel Investissement
WordAppeal

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

Imprimé en France
Dépôt légal : décembre 2012
ISSN : 1771-6756
Achevé d'imprimer en décembre 2012

INSTITUT MONTAIGNE



COMITÉ DIRECTEUR

Claude Bébéar Président

Henri Lachmann Vice-président et trésorier

Nicolas Baverez Économiste, avocat

Jacques Bentz Président, Tecnet Participations

Guy Carcassonne Professeur de droit public, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Mireille Faugère Directrice, AP-HP

Christian Forestier Administrateur général, Cnam

Michel Godet Professeur, Cnam

Françoise Holder Présidente du Conseil de surveillance, Paul et administrateur, Groupe Holder

Natalie Rastoin Directrice générale, Ogilvy France

Jean-Paul Tran Thiet Avocat associé, White & Case

Arnaud Vaissié PDG, International SOS
et président de la Chambre de commerce française de Grande-Bretagne

Philippe Wahl Président du directoire, La Banque Postale

Lionel Zinsou Président, PAI partners

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Bernard de La Rochefoucauld Fondateur, Institut La Boétie

CONSEIL D'ORIENTATION

PRÉSIDENT

Ezra Suleiman Professeur, Princeton University

Frank Bournois Co-Directeur du CFFOP

Pierre Cahuc Professeur d'économie, École Polytechnique

Loraine Donnedieu de Vabres Avocate, associée gérante, JeantetAssociés

Pierre Godé Vice-président, Groupe LVMH

Philippe Josse Conseiller d'État

Marianne Laigneau Directrice des ressources humaines, EDF

Sophie Pedder Correspondante à Paris, *The Economist*

Hélène Rey Professeur d'économie, London Business School

Laurent Bigorgne Directeur



Les Juges et l'économie : une défiance française

La jurisprudence française en matière de droit du travail fait peser sur le licenciement économique un contrôle fort allié à une importante insécurité juridique, comparé à nos principaux partenaires européens. La France est le seul pays où le juge apprécie la validité d'un licenciement au regard de la compétitivité de l'entreprise concernée.

Cette étude s'interroge sur le lien entre la jurisprudence en matière de droit du travail et le rapport des juges français à l'économie de marché. Elle s'appuie sur les résultats d'une enquête originale, réalisée en septembre 2011 qui révèle que, si les magistrats ne sont pas significativement différents des Français concernant la concurrence, ils se méfient nettement plus des entreprises. La différence est massive puisque les magistrats ont environ deux fois moins de chances que le reste des Français de s'exprimer en faveur d'une plus grande liberté laissée aux entreprises plutôt qu'à un contrôle accru de l'Etat.

Au-delà des facteurs culturels et historiques qui expliquent la défiance générale des Français envers la concurrence, les données de l'enquête montrent que la formation et l'information des magistrats jouent un rôle déterminant dans leur approche de l'économie de marché.

Institut Montaigne

38, rue Jean Mermoz - 75008 Paris

Tél. +33 (0)1 58 18 39 29 - Fax +33 (0)1 58 18 39 28

www.institutmontaigne.org - www.desideespourdemain.fr

10 €

ISSN 1771-6756

Décembre 2012