

# La réforme des prud'hommes manque sa cible

Conseil des prud'hommes de Nice.  
La France se situe en dessous  
de la moyenne européenne  
pour le nombre des recours  
aux tribunaux du travail.

**DROIT DU TRAVAIL** Les modifications apportées à la justice prud'homale amputent les droits des salariés. Et cela, probablement, sans effet notable sur l'emploi pour autant.

Qui empêche les entreprises de recruter ? Les croque-mitaines se sont multipliés ces derniers mois : le contrat à durée indéterminée (CDI) « trop rigide » est talonné de près par le code du travail « trop volumineux », mais les 210 conseils de prud'hommes (CPH) de l'Hexagone figurent aussi en bonne place.

Cette juridiction paritaire, avec des juges salariés et des juges employeurs, a pour finalité « *non pas de résorber le chômage, mais de régler des litiges entre salariés et employeurs* », rappelle le professeur de droit social Pascal Lokiec. Elle n'est certes pas exempte de critiques : 66 % des jugements font l'objet d'un appel. Un taux très élevé et croissant : ils

n'étaient « que » 61 % en 2004. Les deux parties ne parviennent à se mettre d'accord lors de la première audience, dite de conciliation, que dans à peine 5 % des affaires. Les délais pour obtenir une décision sont de plus en plus longs (seize mois en moyenne en 2013, contre un an en 2004)...

Avec 270 nouvelles affaires qui traînent particulièrement en longueur, le Syndicat des avocats de France (SAF) a lancé le 8 juin dernière une nouvelle procédure contre l'Etat pour délais déraisonnables. En 2012, ce dernier avait déjà été condamné pour dysfonctionnement de la justice. Le problème ne vient cependant pas d'un afflux de plaintes



► **Indemnités de licenciement** : il en existe de deux sortes. Les indemnités « conventionnelles ou légales » définissent le nombre de mois de salaires dus par année d'ancienneté en fonction du code du travail ou de la convention collective, voire du contrat de travail du salarié. Des « dommages et intérêts » peuvent être réclamés par un salarié s'il estime la rupture injustifiée. Seules ces dernières sont concernées par l'introduction d'un barème obligatoire aux prud'hommes.

avec un nombre de saisines très stable depuis 1983, la France se situe en dessous de la moyenne européenne pour les affaires portées devant les tribunaux du travail : 7,8 recours devant les prud'hommes pour 1 000 salariés, contre 10,6 en moyenne en Europe en 2010, rappelle une étude du Centre d'études de l'emploi (CEE).

Les rapports sur les moyens de guérir cette justice prud'homale n'ont pas manqué ces dernières années. Le plus récent, celui d'Alain Lacabarats, l'ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, a largement guidé la réforme qui avait été entamée par la garde des Sceaux. Mais depuis l'automne dernier, le dossier est passé de la chancellerie à Bercy, ce qui a entraîné un changement de philosophie. Axées initialement sur une amélioration du fonctionnement des conseils de prud'hommes, les réformes impulsées par Emmanuel Macron visent désormais surtout à en limiter le rôle pour rassurer les employeurs.

### Des recours en baisse

De nombreuses réformes avaient déjà contribué ces dernières années à limiter les contentieux judiciaires liés aux licenciements. Selon le rapport Lacabarats, moins de 30 % des licenciements individuels ou collectifs font l'objet d'un recours devant les conseils de prud'hommes. Sur le plan des licenciements collectifs, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a introduit la validation des plans de sauvegarde de l'emploi par l'administration du Travail. Ce qui a fortement réduit le taux de contes-

tation devant les tribunaux : il n'est plus que de 8 %, contre 25 % précédemment. Et du côté des licenciements individuels, cela fait déjà longtemps que le nombre de recours est orienté à la baisse. Il est passé de 207 800 en 2004 à 206 000 en 2013, montre une étude de la chercheuse et membre du Conseil supérieur de la magistrature Evelyne Serverin.

Cette baisse s'explique notamment par la création en 2008 de la rupture conventionnelle, entre l'employeur et le salarié, qui évite de

tar de l'Espagne et de l'Italie, celle-ci prévoit en effet un plafond maximal des dommages et intérêts versés au salarié en cas de licenciement injustifié. Cette disposition ne figurait pas dans le rapport Lacabarats, ni même dans le projet de loi soumis initialement au Parlement, tant elle hérissait les syndicats de salariés. Elle y a été ajoutée sous la pression du Medef et pour répondre à la volonté de François Hollande de simplifier les règles du licenciement pour les petites entreprises. Cette disposition avait déjà été introduite, de manière

facultative, par la loi de sécurisation de l'emploi pour réduire les délais d'attente aux prud'hommes. Mais elle avait rencontré peu de succès.

Hormis les cas graves de harcèlement, de discrimination, d'accident du travail..., les indemnités seront donc désormais plafonnées en

fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de son entreprise (voir tableau). Dans le meilleur des cas, un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse pourra espérer toucher un an de salaires s'il travaille dans une entreprise de moins de 20 personnes, vingt mois maximum si les effectifs de son entreprise sont compris entre 20 et 299 salariés et vingt-sept mois, au-delà de 300.

Les nouvelles dispositions de la loi Macron créent tout d'abord des différences de traitement supplémentaires entre salariés de petites et grandes entreprises. Cette rupture d'égalité devra passer le barrage du Conseil constitutionnel si celui-ci est saisi. Les Sages de la rue de Montpensier pourraient cependant valider le dispositif au nom de l'intérêt général justifié par la lutte contre le chômage.

Mais surtout « *barémiser les dommages et intérêts versés pour licenciement abusif, cela signifie que le gouvernement encourage les employeurs à contourner la loi* », dénonce Maude Beckers, avocate en Seine-Saint-

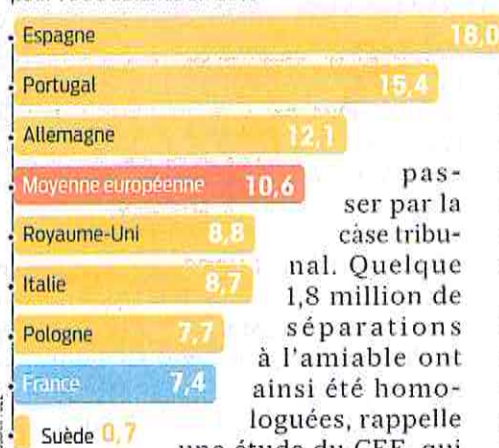
### LA NOUVELLE BARÉMISATION OBLIGATOIRE

Montant des dommages et intérêts prévus dans la loi Macron en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise

Ancienneté dans l'entreprise	Entreprise de moins de 20 salariés	Entreprise entre 20 et 299 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
Moins de 2 ans	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
10 ans et plus	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois

### PEU DE RECOURS AUX PRUD'HOMMES EN FRANCE

Nombre de saisines en Europe pour 1000 salariés en 2010



passer par la case tribunal. Quelque 1,8 million de séparations à l'amiable ont ainsi été homologuées, rappelle une étude du CEE, qui souligne par ailleurs combien il est difficile d'établir un lien entre cette flexibilité accrue du marché du travail et de possibles créations d'emplois.

### Indemnités plafonnées

Dans un tel contexte, y avait-il réellement urgence à introduire la barémisation obligatoire des indemnités\*, prévue par la loi Macron en cours d'adoption définitive ? A l'ins-

► Denis et membre du SAF. *On leur permet de budgéter le risque qu'ils prennent lorsqu'ils ne respectent pas le code du travail. Ils peuvent provisionner et attendre. Mais est-ce qu'un salarié, qui a neuf ans d'ancienneté dans une petite boîte de moins de 20 personnes, aura le courage d'attendre des années pour espérer toucher entre deux et six mois de salaire ?* Cette mesure, « c'est la violation efficace du droit. Si licencié perd son caractère dissuasif, le salarié devra tout accepter, y compris les changements emportant une modification du contrat de travail, s'il ne veut pas prendre la porte », abonde Pascal Lokiec.

La barémisation risque en outre d'entrer en conflit avec la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui prévoit que le juge puisse accorder au salarié une « indemnité adéquate ou une réparation appropriée », ce qu'empêche le plafonnement. « Aujourd'hui, la personne injustement licenciée a droit à la réparation de son entier préjudice puisque la loi prévoit un minimum (six mois de salaires), pas un maximum. Si on plafonne ces indemnités, le juge ne pourra plus réparer la totalité du préjudice », rappelle Pascal Lokiec.

Cela va-t-il au moins doper les embauches ? Il y a lieu d'en douter. Contrairement aux idées reçues, les prud'hommes ne sont pas l'antichambre de Pôle emploi. C'est l'inverse. Selon une étude de Sebastian Schulze-Marmeling, du Centre d'études de l'emploi, les pics de chômage sont suivis et non précédés par une hausse des recours aux prud'hommes. Ce n'est donc pas, en amont, la peur des procès prud'homaux qui freinerait l'embauche, mais bien « l'augmentation des licenciements et du chômage qui aiguiserait les conflits du travail et mènerait à une progression des plaintes en justice », précise-t-il. C'est vrai en France depuis le début des années 1980, c'est

le cas aussi dans les 23 autres pays analysés par l'auteur.

Frédéric Cluzel, ancien directeur des relations sociales de Sanofi et ex-conseiller prud'homal employeur ne croit pas non plus à l'effet de la barémisation sur l'emploi. « C'est du pipeau. Les employeurs n'ont pas peur de ce que les prud'hommes vont leur coûter. Ça ne changera rien à leur façon de recruter. En revanche, ce qu'ils souhaitent, c'est une simplification du code du travail auquel ils ne comprennent plus rien. »

C'est d'ailleurs le sens des 50 propositions du professeur de droit du travail Antoine Lyon-Caen et de l'ancien garde des Sceaux Robert Badinter. Une déclaration des droits du travail qui entend, sans toucher à la protection des salariés, simplifier le code du travail pour que les petites entreprises s'y retrouvent. L'exercice

est compliqué cependant : une telle simplification radicale du code impliquerait, en contrepartie, de laisser, à l'anglo-saxonne, les tribunaux préciser par leur jurisprudence la portée réelle de ces droits. Ce qui, *in fine*, ne réduirait pas nécessairement la complexité du droit et l'insécurité juridique pour les employeurs.

### Manque de moyens

A côté de la barémisation, la loi Macron a également prévu d'introduire un « circuit court » pour limiter l'attente des justiciables. Dès le bureau de conciliation, si les deux parties sont d'accord, l'affaire pourra être renvoyée devant une formation restreinte de deux conseillers (patronal et salarié) qui devront la juger dans les trois mois. « Normalement, l'affaire d'un salarié qui demande la requalification d'un CDD en CDI doit être jugée en un mois ; elle l'est en un an et demi, remarque Maude Beckers. Un salarié licencié pour motif économique doit obtenir une décision dans les sept mois ; il attend souvent plus d'un an... Aucun

délai n'est respecté. La loi Macron beau en imposant un autre, il n'y a pas plus de personnel et de greffier pour tenir les audiences. »

La loi introduit également la possibilité de renvoyer l'affaire directement devant un juge départiteur professionnel, qui intervient lorsque les juges prud'homaux ne parviennent pas à trancher une affaire. Mais encore faut-il, là aussi, que ces magistrats soient en nombre suffisant. Obtenir une décision devant un juge départiteur prend de plus en plus de temps : 29,7 mois en 2013, contre 2 en 2004. Des questions qui renvoient aux faibles moyens alloués à la justice dans notre pays.

### Un dialogue social clé

« Il faudrait s'interroger sur les raisons pour lesquelles les personnes vont aux prud'hommes : tenter de régler le problème en amont », relève Sebastian Schulze-Marmeling. Le chercheur constate que les pays qui possèdent une forte tradition de relations sociales et quiregistrent un plus faible taux de recours devant les tribunaux du travail. C'est le cas en particulier du nord de l'Europe.

En France, en se basant sur l'enquête « Relations professionnelles et les négociations d'entreprise » le chercheur du CEE a établi, d'une étude à paraître, que la probabilité de recours aux prud'hommes baisse de 30 % lorsqu'un délégué personnel est présent dans l'entreprise, de 40 % lorsque celle-ci est dotée d'un délégué syndical, de 45 % quand l'entreprise a un comité d'entreprise et de 55 % quand il y a un comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CHSCT). Si l'on veut vraiment limiter le recours aux prud'hommes, il faudrait donc prioritairement accroître la représentation des salariés. Chiche ?

■ Sandrine F

en savoir

► « **Agir aux prud'hommes, hier et aujourd'hui (2004-2013)** », par Evelyne Serverin, Centre de recherche du travail et de la sécurité Working Paper WPS/2015/11, av

► « **Le traitement des litiges en droit du travail** », Trésor-Eco n° 137, octobre

► « **Les conseils de prud'hommes : à l'embauche ?** », par Sebastian Schulze-Marmeling, Le quatre page du CEE n° 111, mai