

Les indemnités prud'homales, carburant de la contestation

L'instauration d'un barème pour encadrer les dédommagements accordés à un salarié victime d'un licenciement hérisse les syndicats

Pour beaucoup, cette mesure constitue l'un des symboles les plus éclatants de la réforme du code du travail. Les ordonnances, qui la mettent en musique, ont beau être prescrites sur 159 pages et prévoir une trentaine de dispositifs, c'est le plafonnement des indemnités prud'homales qui revient, souvent, en tête des commentaires. Que ce soit dans la bouche de nombreux patrons, favorables à un tel changement. Ou chez les contradicteurs du gouvernement, qui s'apprêtent à défilé à nouveau, jeudi 21 septembre, veille de la présentation des textes en conseil des ministres, à l'appel de la CGT, de Solidaires, de la FSU et de plusieurs organisations de jeunesse.

Cette disposition, Emmanuel Macron la porte, chevillée au corps, depuis son passage à Bercy. Il l'avait défendue, une première fois, en 2015 dans sa loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques mais le Conseil constitutionnel l'avait retoqué, considérant qu'elle violait le principe d'égalité, telle qu'elle était conçue – tout en suggérant que dans son principe même, elle n'était pas contraire à la Constitution. Insiste, en 2016, dans une première version de la loi El Khomri puis abandonnée, elle effectue donc son grand retour, aujourd'hui.

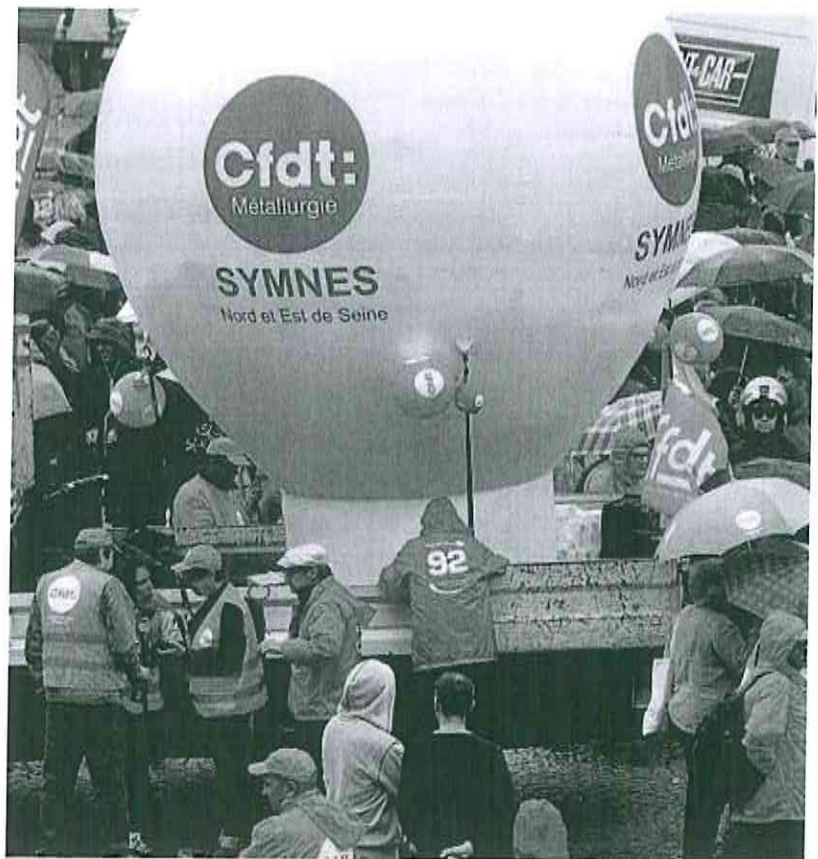
Désormais, les juges, qui accordent des dédommagements à un salarié victime d'un licenciement « sans cause réelle et sérieuse », seront tenus de suivre une grille, qui fixe des montants maximums à ne pas dépasser, en fonction de l'ancienneté du demandeur. Une transformation majeure, qui poursuit deux objectifs, aux dires de la ministre du

travail, Muriel Pénicaud. Il s'agit tout d'abord de mettre un terme au caractère « imprévisible » des décisions rendues car il dissuaderait des employeurs d'embaucher. Deuxième but : rétablir une forme d'équité, les sommes octroyées pouvant, d'après la ministre, varier du simple au triple, voire davantage, pour des litiges similaires. Une affirmation fréquemment mise en doute car les recherches conduites sur le sujet ne permettent pas d'établir des comparaisons entre des affaires équivalentes – exceptée peut-être une étude de la chancellerie, portant sur une centaine de décisions récentes, mais celle-ci n'a pas été rendue publique, à ce stade.

« ROULETTE Russe »

Il reste que les jugements prud'homaux et les arrêts de cours d'appel peuvent s'avérer très disparates, au point de tourner à la « loterie », selon la formule d'un ancien de la chambre sociale de la Cour de cassation. « On est dans la roulette russe, renchérit Jean-Michel Pottier, vice-président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME). Avec parfois des conséquences mortelles ou une mise en difficulté de sociétés qui ont été condamnées. »

Pour M^{me} Patrick Thiéhart, avocat associé au cabinet Jeantet, qui défend principalement des employeurs, les ordonnances permettent de faire évoluer les choses « dans le bon sens » car elles vont concourir à l'harmonisation des décisions. Les parties en présence seront en mesure d'anticiper le montant des indemnités et devraient donc plutôt privilégier les accords. « Un patron, qui sait exactement ce qu'il risque, et un salarié, qui sait qu'il ne touchera



LE BARÈME EST SUSCEPTIBLE DE S'AVÉRER MOINS AVANTAGEUX POUR LES PERSONNES AYANT UNE ANCIENNETÉ IMPORTANTE

pas plus qu'une certaine somme, pourront s'entendre sur un montant, au moment du licenciement », pronostique-t-il.

La personne congédiée sera d'autant plus disposée à négocier un « chèque-va-lse », que les délais, pour obtenir une décision, sont très longs dans certaines juridictions : « Qui a envie de passer deux ans devant le conseil de prud'hommes de Nanterre, dans l'hypothétique espoir de se voir accorder deux mois de salaire en plus par rapport à une transaction ? », s'interroge M^{me} Thiéhart. Comme le fait remarquer un haut fonctionnaire spécialiste du sujet, ce sont « les salariés qui payent le prix du temps », dans ces situations.

M. Pottier pense, lui aussi, que les protagonistes seront incités « à entrer en conciliation ». L'exécutif, souligne-t-il, a veillé en uniformisant les prélèvements sur les sommes allouées dans le cadre d'un « deal » et sur celles issues d'un jugement : jusqu'à pré-

sent, les dédommagements prud'homaux bénéficiaient d'un « régime de faveur », ce qui constituait une « sorte de prime à la poursuite en justice », selon M. Pottier.

L'instauration du barème obligatoire est plutôt pertinente, enchaîne Jacques-Frédéric Sauvage, vice-président (Medef) du conseil de prud'hommes de Paris, mais il regrette les « dérogations » mentionnées dans les ordonnances : les plafonds fixés ne s'appliqueront pas, en effet, si le licenciement résulte d'un harcèlement, d'une discrimination ou de la violation d'une liberté fondamentale. Du coup, bon nombre de salariés vont être enclins à attaquer leur employeur sur ce terrain-là et le risque est grand, selon M. Sauvage, que pour trancher les litiges, des discussions sans fin s'ouvrent au sein des juridictions prud'homales, composées de membres sélectionnés par le patronat et par les syndicats.

A la CFDT et à FO, des réfractaires entendent défilé avec la CGT

Dans une tribune publiée par « Les Echos », les numéros un de la CFDT, de la CFTC et de l'UNSA jugent les ordonnances déséquilibrées

Jean-Claude Mailly, le secrétaire général de FO, les a surnommés les « agrogonomes naïfs ». Laurent Berger, son homologue de la CFDT, s'est, lui, gardé de tout qualificatif pour désigner ceux parmi ses militants qui passent outre les consignes nationales pour défilé aux côtés de la CGT contre les ordonnances réformant le code du travail.

Dans les rangs des syndicats dits réformistes, ils sont minoritaires mais certains commencent à s'agacer de l'attitude jugée trop timorée de leurs dirigeants face à ce qu'ils considèrent comme un texte « pire que la loi El Khomri ». Et le font savoir.

Lundi 18 septembre, avant la CGT et FO, les syndicats routiers de la CFDT et CFTC ont organisé des rassemblements et des barrages filigrans. Le même jour, l'UNSA-Ferroviaire, deuxième syndicat à la SNCF, appelait à faire grève et à manifester jeudi 21 septembre pour la seconde journée de mobilisation organisée par la CGT avec la FSU, Solidaires et l'UNEF, à la veille de la présentation des ordonnances en conseil des ministres.

La veille, c'était la CFDT Métallurgie qui exhortait Laurent Berger à « une mobilisation nationale », critiquant le choix de la confédération « qui a occasionné la colère de nombreux militants qui, appartenant à la première organisation syndicale du privé, s'at-

tendaient à une réaction bien plus forte de la CFDT ».

Dans une tribune publiée mardi par Les Echos, les numéros un de la CFDT, CFTC et UNSA, Laurent Berger, Philippe Louis et Luc Béralle, ont fini par hausser le ton. Les trois dirigeants de centrales réformistes, qui entendent peser sur le contenu des décrets d'application, dénoncent la limitation des indemnités prud'homales et l'instance unique de représentation du personnel. Ils jugent que « les projets d'ordonnances déséquilibrent le texte ou détiennent des salariés. (...) Équilibrer les relations de travail est une question de justice sociale autant que d'efficacité économique ». « Le gouvernement, ajoutent-ils, doit le comprendre et ajuster les ordonnances et les décrets d'application qui viendront afin de donner les moyens à ce dialogue social ».

Cela suffira-t-il à calmer les esprits ? Combien de leurs militants battent le pavé jeudi ? Le 12 septembre, les cédétistes, même s'ils

n'étaient qu'une poignée, étaient bien visibles autour de leur ballon orange. Parmi eux, Gérard Chalmou, ex-député syndical d'IDIM, aujourd'hui à la retraite. « C'est important de montrer que la CFDT est un syndicat réformiste mais réformer ne veut pas dire accepter n'importe quoi », s'emportait-il.

« Divergence tactique »

Certes, Laurent Berger a fait part de son « mécontentement » mais d'une « manière trop molle ». « On veut une consultation de la base », réclamait-il. Pour lui, le verdict sur les ordonnances est sans appel : le plafonnement des indemnités prud'homales est « inacceptable » tout comme la fusion des instances représentatives du personnel ou l'« affaiblissement » de la représentation syndicale... « On fait la part belle au patronat, renchérit Nathalie Joly Struk du SGEN-CFDT. On peut se mettre autour d'une table pour discuter mais quand il n'y a plus rien à discuter, il faut être dans la rue... »

Ceux de FO étaient plus nombreux à manifester. Pour beaucoup, le choix de leur syndicat passe d'autant plus mal qu'il y a un an, ils étaient en première ligne avec la CGT pour contester la loi El Khomri. « On a une divergence tactique avec Mailly : il peut y avoir de la concertation mais ça n'empêche pas le rapport de force », expliquait Jean Hédon, secrétaire général de la fédération Equipement, environnement, transport et service (Feets FO). « On n'est pas des moutons, s'emportait de son côté une militante de FO Transports et logistique, qui préfère rester anonyme. Je ne suis pas d'accord avec Mailly et je suis là pour le signifier ! »

« On a envie de montrer qu'on a besoin de se retrouver, y compris dans la rue », ajoutait Emmanuel Guimaraes, de FO-Pénitentiaire. Ce dernier était là pour protester contre le gel du point d'indice, la hausse de la CSG, les 120000 suppressions de poste annoncées pendant la campagne présiden-

tielle. Il appelait à la « convergence des luttes ». « C'est le début de quelque chose », voulait-il croire. Depuis, l'ensemble des syndicats de la fonction publique a annoncé une journée d'action le 10 octobre. M. Mailly a d'ailleurs fait savoir qu'il serait présent ce jour-là. Pour la mobilisation de jeudi, plus de la moitié des unions départementales de FO et huit fédérations ont de nouveau appelé à être présent.

Par ailleurs, onze fédérations de la CFE-CGC, qui représente les cadres, ont appelé à se joindre à la manifestation du jeudi 21 septembre. A la différence de leurs collègues, eux savent les critiques virulentes contre les ordonnances formulées par leur président, François Hommerit, même si leur direction n'a pas souhaité descendre dans la rue. Le 12 septembre, sur les marches de l'Opéra-Bastille, certains lançaient même sur le ton de la plainte-tie : « Alors, comment ça va à la CFE-CGT ? » ■

RAPHAËLE BESSE DESMOULIÈRES

EM Strasbourg
Executive MBA & DU
management de l'officine
Formez-vous au management
de l'office et développez sa
performance
www.emstrasbourg.eu



Manifestation contre la réforme du code du travail, mardi 12 septembre, à Paris.
CHARLES PLATIAU/REUTERS

La mise en place du plafonnement est, à l'inverse, très mal vécue par de nombreux conseillers prud'hommes – surtout ceux appartenant au collège salarié. « Dans n'importe quelle juridiction civile, il appartient au juge d'apprécier le préjudice », fait valoir Serge Blotin, conseiller prud'homme (FO) à Orléans. Pour lui, la réforme constitue une atteinte « inadmissible » à la souveraineté des juridictions. Elle revient à accrédi-ter l'idée qu'« il est normal de rassurer l'employeur délinquant puisque le dispositif joue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'indigne M^e Maude Beckers, du Syndicat des avocats de France. Tout cela procède d'une idéologie scandaleuse ».

« LE GOUVERNEMENT A ÉTÉ ASSEZ PINGRE »
De plus, ajoute-t-elle, la grille inscrite dans les ordonnances est synonyme de dédommagements au rabais : par exemple, pour les salariés travaillant depuis au moins deux ans dans une entreprise d'au moins onze personnes, l'indemnité minimale se monte à trois mois de salaire brut (contre six mois jusqu'à présent). Ce constat vaut-il aussi pour les indemnités maximales ? « Le gouvernement a été assez pingre tout de même », confie un ancien de la Cour de cassation.
D'après M^e Thiébart, le barème est susceptible de s'avérer moins avantageux pour les personnes ayant une ancienneté importante : « Un salarié, qui est employé depuis quinze ans, dans la même société perçevra, au maximum, 13 mois de salaire alors qu'auparavant, la somme octroyée pouvait monter jusqu'à 18, voire 24 mois. » En réalité, il est impossible « d'anticiper un effet de la grille indemnitaire », d'après un spécialiste du sujet, faute de données exhaustives et aussi parce que « les occasions de s'en affranchir sont largement ouvertes » (harcèlement, discrimination, etc.).

SARAH BELOUEZANI ET BERTRAND DISSUEL

Des indemnités strictement encadrées

Les ordonnances prévoient des montants minimaux pour dédommager un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement inopéré. Seules les sociétés comptant au moins onze salariés étaient concernées jusqu'à maintenant. Le niveau des minima varie selon que l'entreprise compte moins ou plus de onze personnes (de 0 à 2,5 mois de salaire en fonction de l'ancienneté dans le premier cas ; de 0 à 3 mois dans le second). En revanche, les indemnités maximales sont fixées par une grille qui est la même pour toutes les sociétés, quelle que soit leur taille (1 mois de salaire pour un an d'ancienneté ; 20 mois de salaire pour les personnes travaillant depuis trente ans et plus dans la même entreprise).

La mue des stratégies de maintien de l'ordre

Pour faire face à la mouvance autonome, les forces mobiles ont plus de marge de manœuvre

Alors que se tient, jeudi 21 septembre, une nouvelle journée contre la réforme du code du travail, chaque manifestation est désormais l'occasion de mettre à l'épreuve la gestion du maintien de l'ordre, une matière éminemment politique et durement éprouvée depuis la mobilisation contre la loi El Khomri, au printemps 2016. Marquée par le retour en force de la mouvance autonome au sein des cortèges, qui prend place en tête des défilés devant le traditionnel carré syndical, prête à aller à l'affrontement contre les forces de l'ordre, cette mobilisation a été l'occasion de remettre en question la stratégie policière.

« Avant, la manifestation était un théâtre, une scène où les acteurs se connaissent, les uns acceptant les projectiles sur les casques, les autres d'être chargés. Cette époque a changé, résume un haut cadre de la police nationale. Aujourd'hui, c'est de la guérilla urbaine. » « La montée en puissance de la mouvance contestataire radicale, organisée sur le modèle des black blocs, a atteint un degré de violence inhabituel », confirme la préfecture de police de Paris (PP), sur le ressort de laquelle se déroule plus de la moitié des manifestations.

Désireux d'avoir les coudées franches face aux « casseurs », de nombreux policiers reprochent au pouvoir politique ses atermoiements, qu'ils qualifient de « syndrome Malik Ousseki », du nom de ce manifestant tué en 1986 par des policiers, un drame dont le souvenir tétaniserait les autorités. « La PP a toujours été réticente à être offensive, reprend le cadre de la police. Sa conception, c'est de faire le moins de casse humaine possible et donc de tolérer la casse

matérielle. Mais là, on a des centaines d'individus équipés et qui veulent clairement nous tuer. Les dispositifs statiques ne peuvent plus supporter ces agressions. »

Petit à petit, les lignes ont bougé. « Les ministres de l'Intérieur [actuel et précédents] ont initié une réflexion globale », explique un cadre de la gendarmerie nationale, dont les forces mobiles sont un pilier du maintien de l'ordre aux côtés des CRS.

Dès l'automne 2016, l'ancien préfet de police Michel Cadot disait vouloir « orienter le service d'ordre de façon beaucoup plus mobile, y compris en allant dans la nébuleuse [la tête de cortège] pour interpellé ». Aujourd'hui, la PP confirme avoir davantage axé son activité sur la « judiciarisation des troubles » en manifestation, autrement dit l'interpellation des fauteurs de troubles. Elle a en outre « renforcé le travail de renseignement en amont », ainsi que « les contrôles préventifs » visant à écarter les porteurs d'armes qui rejoignent les cortèges.

« Avant, on subissait »

L'emploi des moyens techniques a lui aussi été amendé. Alors qu'ils étaient devenus tabous à Paris depuis leur utilisation controversée en 1991 lors d'une manifestation d'infirmités, les canons à eau ont fait leur réapparition sur le bitume courant 2016. Tout en demeurant très rarement employés.

La manifestation du 1^{er} mai 2017, au cours de laquelle un CRS a été photographié en flammes, atteint par un cocktail Molotov, semble avoir fait sauter des verrous supplémentaires. « On avait énormément de blessés, on a poussé un coup de gueule », résume David Michaux, secrétaire national CRS

« C'EST EN ALLANT CHERCHER DES CASSEURS QUE VOUS AUREZ DES BLESSÉS DES DEUX CÔTÉS », RÉSUME UN CADRE DE LA GENDARMERIE

du syndicat de gardiens de la paix UNSA Police.

Le 12 septembre, lors de la première manifestation nationale contre la réforme du code du travail, les CRS ont obtenu du préfet de police, Michel Delpuech, de pouvoir utiliser leurs propres lanceurs d'eau, plus puissants que ceux de la préfecture. « A Calais, Lyon, Rennes, Marseille ou Nantes, on les a régulièrement utilisés en maintien de l'ordre. Ce sont des engins très efficaces, même si ce n'est pas la réponse ultime », fait valoir un membre de l'encadrement CRS.

Les forces mobiles auraient aussi obtenu plus de pouvoir d'initiative. « Quand la situation devient critique, il y a toute une chaîne de remontée de l'information, jusqu'au préfet parfois, et le temps de la décision est assez long, reprend le cadre CRS. On a demandé à ce que soient mieux prises en compte l'actualité de la situation et les demandes de la hiérarchie sur le terrain. Ça peut éviter des réactions impetives de collègues, lorsqu'ils volent un des leurs cramer comme une torche ».

« Avant, on subissait. Maintenant, la réaction, elle est là », se réjouit David Michaux.

L'équilibre demeure difficile à trouver. « C'est en allant chercher

des casseurs que vous aurez des blessés des deux côtés, résume le cadre de la gendarmerie. Il faut pouvoir faire du cas par cas. On est toujours entre la doctrine classique du laisser-faire et du maintien à distance et la volonté d'intervenir. » Il n'y a rien de pire que l'échauffourée et le contact physique, met aussi en garde un commissaire de police intéressé aux questions de maintien de l'ordre. Si on prône cela, on aura des morts. »

Des débats continuent d'agiter les forces de l'ordre en interne. On les retrouve, par exemple, à propos de l'emploi du lanceur de balles de défense ou de la pratique dite de l'« encadrement », qui consiste à prendre en tenailles une partie du cortège pour procéder aux interpellations mais qui n'a aucun fondement juridique.

L'utilisation des grenades de désencerclement ou lacrymogènes est aussi régulièrement remise en cause, notamment lorsqu'elles occasionnent des blessures graves parmi les manifestants. « Il faut une réflexion plus structurelle, considère le cadre de la gendarmerie. La notion de violence légitime a de moins en moins de sens au sein de l'opinion publique. Et avec la diffusion rapide des images en manifestation, il y a un vrai sujet. »

Pour éviter d'atteindre le point de confrontation, certains plaident, au sein du ministère de l'Intérieur, pour renforcer les mesures préventives. La possibilité de prononcer des interdictions administratives de manifestation, à l'image de ce qui existe dans les stades contre les hooligans ou de ce qui a été mis en œuvre pendant l'état d'urgence à l'encontre de militants de la gauche radicale, fait partie des pistes de réflexion. ■

JULIA PASQUAL

« Un nombre important de mesures menace les femmes »

Entretien avec Sophie Binet, dirigeante de la CGT chargée de l'égalité femmes-hommes

EXPERTISE

Le Monde poursuit avec Sophie Binet, dirigeante de la CGT chargée de l'égalité femmes-hommes, ses entretiens sur la réforme du code du travail

Avec une cinquantaine de personnalités et organisations féministes, vous avez, le 6 septembre, alerté sur les effets de la réforme Macron sur les femmes. Pourquoi ?

Prenez la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis dix ans, cette instance s'est emparée de questions aussi importantes que le harcèlement moral et sexuel, les violences sexistes et sexuelles au travail qui touchent en premier lieu les femmes. Avec le nouveau comité social et économique, qui regroupera comité d'entreprise, CHSCT et délégués du personnel, tout ce travail va passer à la trappe. Ce comité avait des prérogatives élargies, le risque que ces enjeux de harcèlement passent au second plan est réel. D'une manière générale, toutes les mesures de flexibilité de l'emploi sont une bombe à retardement pour les femmes.

C'est-à-dire...

Les femmes sont plus présentes dans les petites entreprises (56 % des effectifs des TPE du tertiaire) où les syndicats sont les moins implantés. Elles sont concernées au premier chef par la possibilité offerte aux employeurs de négocier sans les syndicats sur des thèmes aussi cruciaux que la mobilité géographique, la réorganisation du temps de travail... Or le rapport de force est en leur défaveur. En effet, 55 % sont en CDD et 85 % des parents en famille monoparentale sont des femmes, leur marge de négociation est limitée.

Pourquoi craignez-vous une renégociation à la baisse des droits familiaux ?

Le congé maternité est souvent amélioré par les conventions collectives. Certaines allongent sa durée, d'autres maintiennent l'intégralité de la rémunération... Or ce type de droit n'est pas sécurisé au niveau de la branche. En cas de renégociation dans une entreprise, l'employeur pourra être moins diligent sur les droits familiaux.

Vous dénoncez aussi un coup porté à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes...

Les dispositifs instaurés depuis 1983, avec la loi Roudy, et améliorés depuis, qui visaient à tendre

vers davantage d'égalité femmes-hommes dans les entreprises, sont mis à mal par la réforme du code du travail. Jusqu'ici, les indicateurs permettant de mesurer ces disparités étaient cadrés et les mesures pour les résorber inscrites dans le temps. Les employeurs devaient mener des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle, fixer un objectif... et s'y tenir. Avec les ordonnances, tout cela devient optionnel. Les entreprises ne seront plus sanctionnées si elles ne mènent pas chaque année cette négociation, qui pourrait devenir quadriennale. Les indicateurs, renvoyés à l'accord d'entreprise, pourront varier dans chaque société. Aujourd'hui ces données sont publiques. À l'avenir, l'accord d'entreprise en décidera. Cela empêchera toute comparaison, et donc tout dispositif de sanction des écarts salariaux. Or les salaires des femmes sont inférieurs de 26 % à ceux des hommes.

Cette question n'est-elle pas sanctuarisée au niveau des branches ?

C'est ce que nous répond Marlene Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais parmi les 50 branches les plus importantes, 60 % n'ont pas d'accord valide

sur l'égalité femmes-hommes. Et accord de branche ou pas, les entreprises n'auront plus besoin de négocier car elles ne seront pas sanctionnées si elles ne le font pas.

En quoi le plafonnement des indemnités prud'homales pénalisera-t-il particulièrement les femmes ?

Le gouvernement a beau jeu de dire que cette mesure ne concernera pas les licenciements pour cause de discrimination ou de harcèlement, deux cas touchant les femmes. En réalité, seuls les licenciements de salariés à la suite d'une action en justice, de victimes de harcèlement ou d'élus et mandatés échappent au plafond. Pour tous les autres cas de discrimination (sexe, âge, couleur, religion, handicap...), les plafonds s'appliquent !

De même, les ordonnances prévoient que lorsque le salarié prend acte de la rupture pour des faits qu'il reproche à son employeur, les dommages et intérêts qu'il pourrait obtenir sont plafonnés. Et ce, même en cas de discrimination ou de harcèlement, ces motifs n'étant pas exclus dans les ordonnances. Le gouvernement semble vouloir corriger le tir sur ce point. Nous attendons de voir. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR FREDERIC CAZENAIVE