

Le gouvernement veut encadrer le pouvoir des prud'hommes

L'exécutif souhaite plafonner les indemnités accordées aux salariés par la justice prud'homale après des licenciements.

C'est une mesure à laquelle Emmanuel Macron tient particulièrement. Il avait déjà cherché à l'instaurer lorsqu'il était ministre de l'économie. Deux ans après cet essai infructueux, le président de la République revient à la charge, malgré l'hostilité des syndicats : le plafonnement des indemnités prud'homales constitue l'une des dispositions emblématiques de la réforme de "notre modèle social", dont les grandes lignes ont été présentées, mardi 6 juin, par le chef du gouvernement, Edouard Philippe, et par la ministre du travail, Muriel Pénicaud.

Deux raisons sont invoquées pour justifier la création d'un seuil que le juge ne pourra pas dépasser. La première tient au souci de mettre fin au caractère "imprévisible" des décisions rendues par les conseils de prud'hommes lorsqu'ils sont saisis par un salarié s'estimant victime d'un "licenciement sans cause réelle et sérieuse". Mme Pénicaud l'a soutenu avec force, mardi : "l'insécurité juridique" qui règne dans ces litiges "est un frein à l'emploi et un frein à l'initiative".

Deuxième motivation : l'équité. Pour Mme Pénicaud, "il n'est pas sain, il n'est pas normal, il n'est pas juste" que les dommages et intérêts alloués par les prud'hommes puissent varier "du simple au triple" pour des contentieux où les faits sont identiques et où les salariés offrent le même profil en termes d'«ancienneté» et de "poste".

"Système imprévisible"

Ce discours répond à une vieille doléance patronale. Les organisations d'employeurs se plaignent que les juridictions infligent des additions parfois très élevées et rendent des décisions à leurs yeux incohérentes, sur des dossiers équivalents. "Nous avons l'impression que c'est une sorte de jeu avec une chance au grattage et une chance au tirage, confie-t-on au Medef. Certains salariés cherchent à tirer le gros lot avec ce système imprévisible."

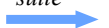
Dans ce contexte, deux pistes mériteraient d'être explorées, pour l'organisation de Pierre Gattaz : "réduire le temps de réponse des prud'hommes" – supérieur à une année devant certaines juridictions (notamment en Ile-de-France) – et "plafonner le montant" des dommages et intérêts.

L'intérêt serait double : "Le chef d'entreprise pourrait provisionner - c'est-à-dire inscrire à l'avance dans ses comptes une somme précise. Et la rapidité de la décision le dissuaderait de licencier sans cause réelle ni sérieuse, car il devrait payer très vite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui." Le Medef en est persuadé : "L'incertitude suscitée par la potentielle amende peut empêcher certains entrepreneurs d'embaucher."

Des patrons assurent même avoir été mis en difficulté par une procédure à leur encontre. A l'époque où il dirigeait une petite entreprise textile, Jean-Michel Pottier fut condamné, en appel, à payer 40.000 euros de dommages et intérêts à une de ses ouvrières, licenciée pour faute grave, après vingt-six ans passés dans cette société. C'est incompréhensible, à ses yeux, car le juge avait, par ailleurs, reconnu l'existence de "faits répréhensibles" commis par la salariée. De plus, M. Pottier explique ne pas s'être payé pendant plusieurs mois, à la suite de cette décision judiciaire, et il a dû remettre "de l'argent au compte courant pour effacer les incidences de ce sinistre".

"Qu'un employeur puisse se présenter comme une victime dans une telle affaire (...) en dit long sur l'état d'avancement du processus de délégitimation de la justice du travail", écrit Evelyne Serverin, directrice de recherche émérite au CNRS, dans la Revue de droit du travail d'octobre 2016. Elle y voit "un renversement remarquable des rapports entre victimes et responsables".

suite



Le gouvernement veut encadrer le pouvoir des prud'hommes (suite et fin)

Disparité des sanctions

L'idée selon laquelle les prud'hommes ont quelquefois la main lourde doit être relativisée, pour Jacques-Frédéric Sauvage, vice-président (Medef) du conseil des prud'hommes de Paris. D'après lui, les cours d'appel vont souvent "beaucoup plus loin qu'eux". En outre, "les conseillers prud'hommes du collège des employeurs et ceux du collège des salariés discutent entre eux au moment de fixer les dédommagements", explique Chantal Verdin, juge prud'homale (CGT) à Paris : "Ils tiennent compte de la situation réelle de l'entreprise. Cela peut jouer sur le niveau de l'indemnisation."

Mais l'argumentaire de Mme Pénicaut repose moins sur la sévérité des sanctions que sur leur disparité – celles-ci pouvant, selon elle, osciller dans un rapport de un à trois, pour des litiges similaires. Sur quelle étude se fonde-t-elle pour l'affirmer ? Mystère, à ce stade. Directeur de recherche au CNRS, Thierry Kirat en a réalisé une, à partir de 83 dossiers de licenciement traités par les prud'hommes. "Il peut y avoir des écarts significatifs, ce qui peut créer une rupture d'équité, observe-t-il. Mais les juges discutent, comparent les situations." D'après lui, ils s'appuieraient même sur un barème informel et indicatif, fourni par le ministère de la justice.

Une autre enquête a été menée à l'initiative de la chancellerie sur la base de 401 arrêts rendus en octobre 2014 par des cours d'appel. Si l'on s'en tient aux seuls dédommagements liés à l'absence de motif dans le licenciement, le montant moyen octroyé au salarié s'élève à un peu plus de 24.000 euros. Il est supérieur à 29.000 euros dans un quart des décisions.

Si l'on intègre tous les coûts de la rupture du contrat de travail (indemnités légales de licenciement, versement de salaires impayés, d'heures supplémentaires, etc.), la somme moyenne atteint 40.000 euros. Avec des variations très fortes, "allant de 1.225 à 350.000 euros" ; elles résultent de la prise en compte d'une multitude de critères (salaire, ancienneté, taille de la société...). Mais l'étude en question n'établit pas de comparaisons entre des affaires qui offriraient des similitudes.

Quant à l'idée selon laquelle le risque prud'homal entrave les embauches, elle est mise en doute par une enquête du Centre d'études de l'emploi, publiée en mars 2014. "C'est la montée du chômage qui augmente les recours prud'homaux, et non l'inverse", relève-t-elle, à partir d'une analyse des données statistiques sur la période 1970-2012. Quoi qu'il en soit, l'exécutif entend aller jusqu'au bout de ses intentions. En 2015, la mesure de plafonnement, inscrite dans la loi Macron, avait été invalidée par le Conseil constitutionnel, car elle se fondait sur un paramètre (les effectifs de l'entreprise) qui violait le principe d'égalité devant la loi. Mais, dans son essence même, le dispositif ne pose pas de difficulté, pour le Conseil, puisqu'il poursuit "des buts d'intérêt général".

SARAH BELOUEZZANE
BERTRAND BISSUEL