

Justice et travail

Réforme des indemnités prud'homales : millésime 2017

par Caroline Diard - 23 Juillet 2017

Le projet de loi d'habilitation à recourir aux ordonnances, transmis au Conseil d'Etat le 14 juin a été examiné en [Conseil des ministres le 28 juin](#). Il prévoit entre autres la réforme des indemnités prud'homales. Il s'agirait de fixer des planchers et plafonds « obligatoires » pour les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette analyse de Caroline Diard enseignant-chercheur en management des ressources humaines est paru en premier lieu le 29 juin 2017 sur le site [The Conversation](#).



Facade du Conseil des Prud'hommes de Paris. ActuaLitté / Flickr, CC BY-SA

Le conseil des prud'hommes: une institution ancienne

Le terme prud'homme provient de l'ancien français « preudome » ou « prodome » qui signifie « homme preux, vaillant et brave ». Au XI^{ème} siècle, il s'agissait de désigner les hommes de bien, prudents et de bon conseil. Les prud'hommes appartenaient alors au même métier. Ils sont ensuite supprimés par la révolution (loi le Chapelier, 1791).

C'est par la [loi du 18 mars 1806](#), complétée par celle du 3 juillet 1806 qui donne naissance au premier conseil de prud'hommes à Lyon, pour la soierie qu'ils prennent leur forme actuelle. Il s'agissait ainsi de régler de nombreux conflits entre les fabricants de soie et les ouvriers lyonnais aussi appelés canuts.

Le conseil des prud'hommes est aujourd'hui compétent pour [juger les conflits relatifs aux relations de travail](#) entre salariés et employeurs. Les litiges concernés sont ceux nés lors de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Les prud'hommes sont compétents en matière de litiges individuels ou collectifs.

L'état actuel de l'indemnisation par les prud'hommes

Lors de la cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (licenciement ou rupture conventionnelle), le salarié bénéficie d'[indemnités de licenciement](#) prévues par la loi ou la convention collective (sauf faute grave ou lourde).

Ces indemnités ne se confondent cependant pas avec les indemnités prud'homales longtemps régies par une loi de 1974 qui prévoyait une indemnité minimum de 6 mois de salaire pour les salariés injustement licenciés justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de plus de 10 salariés. Ainsi, quand le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts ne pouvaient être inférieurs à six mois de salaire pour un salarié ayant deux ans d'ancienneté dans une entreprise comptant au moins 11 salariés. En-dessous de deux ans d'ancienneté et dans une entreprise de moins de 11 salariés, l'indemnité pour préjudice restait à l'appréciation du Conseil.

On aurait juré que ça durerait toujours mais le gouvernement a alors pensé introduire, via la loi Macron, un plafond pour les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'un des motifs les plus fréquents de saisine des prud'hommes par les salariés.

Le 5 août 2015, le conseil constitutionnel a finalement invalidé cette disposition de la loi Macron. Tout un monde qui s'écroule : fixer le montant des indemnités selon le critère de la taille de l'entreprise semble en effet contraire au principe d'égalité.

La loi travail (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), fait évoluer le système. Ainsi, depuis fin 2016 existe cependant deux nouveaux barèmes d'[indemnisation aux prud'hommes](#). Chacun a son propre contexte, différent.

Le premier barème s'applique pendant la phase de conciliation, lorsque l'employeur et le salarié parviennent à s'accorder sur le montant des indemnités. Le barème de calcul fixé par décret peut alors leur servir de grille de référence pour fixer le montant que versera l'entreprise (décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016 modifiant le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation fixé à l'article L1235-21 du code du travail).

Le barème n'est que facultatif. Par conséquent, les montants qui y sont indiqués ne constituent pas des plafonds. Des indemnités d'un montant supérieur peuvent donc être librement définies par les parties.

Le second barème s'applique pendant la phase de jugement : le juge prud'homal peut s'y référer lorsqu'il fixe les indemnités à verser à un salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Un autre barème indicatif peut servir de référence lorsque l'affaire est en phase de jugement. Il, peut être utilisé pour fixer le montant des indemnités à verser par l'employeur après un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le juge n'est pas contraint de l'appliquer, sauf si l'employeur et le salarié le demandent.

Dans la version initiale du projet de loi travail, il était prévu de le rendre contraignant afin que la grille de calcul s'impose aux juges prud'homaux. Le but affiché était de favoriser l'embauche en réduisant l'incertitude des chefs d'entreprises concernant le montant des indemnités qu'ils auraient à verser s'ils étaient attaqués aux prud'hommes. Face aux protestations syndicales, le barème n'est finalement resté que facultatif.

Ce que prévoit la réforme

Le gouvernement souhaite instaurer un plafonnement des indemnités prud'homales versées par l'employeur en cas de licenciement abusif d'un salarié lorsqu'il est contesté par ce dernier devant les tribunaux. Le plafond deviendrait obligatoire et s'imposerait alors. Cette mesure avait été supprimée de la loi travail. C'est donc un retour d'une proposition que l'on croyait enterrée.

Les Français sont opposés à 56% à un plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif ([sondage Elabe](#) réalisé pour *Les Echos* le 29 mai 2017) bien qu'ils soient favorables à une évolution du code du travail. Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif est plébiscité par le patronat, mais rejeté par les syndicats sauf la CFTC.

Le nouveau gouvernement semble prêt à avancer sur le dossier : des dommages et intérêts pourraient ainsi être décidés en cas de licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse.

L'idée est de mettre en place une limite minimale et une limite maximale à ces dommages et intérêts qui devraient permettre de « protéger les droits des salariés » et de « donner aux entreprises une visibilité et une assurance qui permettront de lever les freins à l'embauche en CDI ».

Les patrons seraient alors en mesure de provisionner les coûts d'éventuels contentieux. Néanmoins, selon les syndicats, cela permettrait une multiplication des licenciements.

Tout le monde pourrait trouver un intérêt à cette réforme : les salariés auraient des garanties, et les employeurs, l'assurance de ne pas voir exploser les coûts des licenciements.

Cette réforme nous paraît difficile car le plafonnement a déjà été écarté à deux reprises du paysage réglementaire : en 2015 lors du projet de loi Macron et en 2016 lors de l'élaboration de la loi El Kohmri. Néanmoins, 2017 sera peut-être le millésime de la réforme de l'indemnisation prud'homale, même si du côté des juges prud'homaux, [la réforme ne semble pas faire l'unanimité](#). Malgré le conseil des ministres du 28 juin 2017 a mis la réforme sur les rails de la négociation dont nous attendons l'issue pour la rentrée. Un dossier de presse du ministère du travail est d'ailleurs paru le même jour et précise que :

« la réforme, qui définira un plancher et un plafond pour les dommages et intérêts, notamment en fonction de l'ancienneté, permettra une plus grande équité entre les salariés (aujourd'hui les dommages et intérêts peuvent aller du simple au triple - voire même au-delà) et redonnera confiance aux employeurs, particulièrement dans les TPE PME. Le plancher et le plafond seront calculés en fonction de la moyenne des dommages et intérêts constatés aujourd'hui. Ils ne s'appliqueront pas en cas de harcèlement ou de discrimina

Espérons que la troisième tentative pour légiférer sur le sort des indemnités prud'homales sera la t

A propos de cet article

Auteur(s) : Caroline Diard

: Réforme, indemnités prud'homales, 2017, loi d'habilitation, plafonnement, licenciements abusifs, code du travail,

Justice et travail

Justice et travail en Allemagne : de nouveaux défis

par Gerhard Binkert - 23 Juillet 2017

Au cours des dernières années, de nombreux observateurs ont salué l'efficacité de la justice allemande, qui peut se targuer par exemple d'avoir des procédures plus rapides et moins coûteuses que la plupart de ses voisins européens. Gerhard Binkert, alors président honoraire de la Cour d'appel du travail de Berlin-Brandebourg, décrivait pour Metis en janvier 2015 l'évolution de la juridiction du travail en Allemagne et les défis que présentent pour ces cours la transformation du monde du travail et l'influence croissante de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).



Une juridiction du travail efficace

La juridiction allemande du travail affiche, à nouveau des performances remarquables. En 2013, elle a réussi à clore en première instance, c'est-à-dire devant le tribunal du travail, environ 403 000 procédures de jugement, auxquelles s'ajoutent 12 000 décisions portant sur des litiges collectifs pour lesquels elle est aussi compétente. Sur les 403 000 procédures de jugement, seulement 28 000 ont abouti à un jugement contradictoire, pendant que 243 000 ont débouché sur une conciliation, le reste se soldant par un désistement ou autre. Environ 212 000, soit plus de la moitié des litiges, concernent des licenciements. Parmi ceux-ci, environ 158 000 ont été réglés dans les trois premiers mois suivant l'introduction de la plainte ; les 40 000 suivants entre le 4ème et le 6ème mois, ce qui fait que plus de 90% des affaires concernant les licenciements sont réglées dans un délai de six mois.

En deuxième instance, devant les cours régionales du travail, ont été portées en 2012 environ 16 000 procédures d'appel. Seules environ 5500 d'entre elles ont abouti à un jugement contradictoire, les autres se sont achevées par une conciliation ou autrement. Environ 9.600 ont été traitées en moins de 6 mois.

Ces chiffres montrent l'efficacité avec laquelle la juridiction du travail remplit sa fonction : régler les litiges nés de la relation de travail de manière rapide et pragmatique.

La composition du tribunal en première et deuxième instance avec un magistrat et deux échevins assure l'effet de synergie attendu entre un travail juridique de qualité et l'appréciation raisonnable de la pratique de terrain. L'expérience pratique particulière des échevins, qu'ils soient des cadres permanents des directions du personnel ou des représentants expérimentés des conseils d'établissement joue un rôle dans la recherche de la bonne décision.

La brièveté de la procédure s'explique aussi par les principes de rapidité inscrits dans les règles de procédure, qui sont appliquées par le juge de manière très stricte. Il fixe les délais (par exemple semaines) pour la production de mémoires et lorsque le délai n'est pas observé, la pièce peut être rejetée car trop tardive et ainsi ne pas être prise en considération.

Enfin, le rôle du magistrat dans la procédure devant le tribunal du travail est majeur. Celui-ci prend une part active, explique aux parties les chances et les risques des positions qu'elles prennent et propose un compromis bien argumenté. Ainsi sont obtenus les chiffres élevés de conciliation, qui permettent au juge de consacrer plus de temps aux autres affaires qui, ainsi, sont traitées plus rapidement.

La juridiction du travail se prépare à relever les défis du futur

Le premier, plus simple concerne la gestion technique. La juridiction du travail met en place le dossier électronique. Ainsi les mémoires mais également les actes de procédure judiciaire sont rédigés sous forme électronique et non plus sous format papier. Ainsi le déroulement administratif et particulièrement l'échange de pièces se trouve accéléré. Cette étape vers une administration de justice « révolutionnaire » entraîne de fortes exigences, y compris pour la défense (avec de nouvelles charges pour l'acquisition de la signature électronique).

À la question de l'organisation judiciaire se rattache celle, administrativo-technique, de la tutelle sur la juridiction du travail. Elle est, au niveau fédéral et dans quelques Länder, rattachée au ministère du travail, mais elle est dans beaucoup de Länder de la compétence de la justice. Ce n'est pas sans signification : dans les ministères du travail elle est plus proche des habitudes de la vie du travail, syndicats et des organisations patronales, alors que dans le système judiciaire elle ne représente qu'une petite partie d'un grand tout et est alors plus marquée par les « aspects formels » qui y président. Cela se fait sentir également aussi dans le recrutement de la magistrature qui s'effectue dans le secteur de la justice pour sélectionner des « magistrats-type » autrement que dans l'administration du travail.

Sur le fond, la juridiction du travail devra s'adapter aux évolutions de la vie du travail. Déjà les dernières décennies ont montré des bouleversements profonds de la vie au travail qui se sont traduits par des évolutions décisives dans le domaine de l'organisation du travail et des techniques de la communication. De nouvelles figures professionnelles sont apparues, l'ouvrier de l'industrie classique déjà presque devenu un vestige de l'histoire. Elles s'accompagnent d'une individualisation croissante pendant que le taux de syndicalisation a diminué : le spécialiste d'informatique n'adhère pas à l'organisation syndicale, pas plus que l'ouvrier précaire d'une entreprise de nettoyage ni même l'employé de libre-service chargé de la mise en rayon. À l'inverse du côté des entreprises ont lieu d'habitude des processus de diversification, d'externalisation, de transformation d'établissements ou de parties d'établissement. Et sans oublier le recours au travail temporaire ou à la sous-traitance, bien que peu apprécié dans une mesure moindre de ce qu'il est quelques fois présenté ou craint.

La juridiction du travail doit s'adapter à cette transformation du monde du travail en intervenant de manière « prétorienne » : le législateur n'agit souvent pas, mais elle, obligée de dire le droit, en a le devoir. Les procès devant le tribunal du travail deviennent plus difficiles car ils se trouvent confrontés aux nouvelles complexités de l'organisation de l'entreprise, de l'exploitation de l'entreprise et de caractéristiques de l'activité individuelle. Les affaires sont plus durement disputées qu'autrefois et plus souvent en Allemagne il est fait appel à un avocat et en particulier à des avocats spécialisés en droit du travail ; elles demandent une attention accrue.

Cette complexité a été renforcée de manière importante par l'influence du droit de l'Union Européenne et par la jurisprudence de la Cour de Justice européenne. Dans ce domaine, le rythme du changement peut être sans exagération considéré vertigineux. Des pans entiers du droit du travail national sont désormais inspirés par le droit européen : cela concerne en particulier le droit du travail d'entreprise qui est quasiment entièrement déterminé par le droit européen, le droit du contrat à durée déterminée, et spécifiquement en Allemagne le droit aux congés ainsi que tout particulièrement le droit de la discrimination. Le tribunal fédéral du travail applique immédiatement mot pour mot la jurisprudence de la CJUE, si bien que toute évolution dans cette cour a immédiatement des effets directs sur la jurisprudence des instances judiciaires nationales. La promptitude de plusieurs instances à transposer la jurisprudence de la CJUE apparaît particulièrement lorsque la décision fait évoluer fortement la jurisprudence nationale ; ce qui arrive assez souvent en raison de la précision détaillée du droit du travail allemand que les décisions concises de la CJUE mettent en cause. La fréquence des renvois préjudiciels au Luxembourg (où se situe le siège de la CJUE) est une caractéristique des instances de la juridiction du travail : ainsi les principaux renvois en application de l'article 267 TFUE viennent de l'Allemagne et les réponses à ceux-ci par la CJUE encore une fois n'épargnent à peu près jamais le droit national.

Aujourd'hui l'évolution législative en Allemagne même joue un rôle important pour la juridiction du travail nationale. Alors que ces dernières années le gouvernement CDU/FDP était resté pratiquement inactif dans le domaine du droit du travail, on constate désormais une forte activité de la nouvelle coalition gouvernementale CDU/SPD, dont le SPD est à l'origine mais qui est portée également par CDU et Madame Merkel. Avec l'introduction, très discutée, d'un salaire minimum légal, l'Allemagne entre dans un monde nouveau tant du point de vue du droit du travail que de la politique du marché du travail. Les questions qui en découleront vont occuper les juridictions du travail : comment les primes entreront-elles dans le calcul ? Quelle sera la période de référence ? Quelles seront les manœuvres de contournement ? La loi sur l'unicité tarifaire, c'est-à-dire la mise en œuvre du principe « un établissement - un syndicat » destiné à contraindre la concurrence des syndicats moins représentatifs devra être prochainement interprétée par les tribunaux du travail.

Un atout : la spécialisation des juridictions du travail...

Face à toutes ces interrogations, la spécialisation des juridictions du travail montre tous ses avantages. Les magistrats du travail restent pendant toute leur carrière professionnelle dans le droit du travail, les avocats spécialisés également et dans de nombreux congrès et symposiums se réunit « la famille du droit du travail » pour avoir, à partir de ses différents points de vue sur les problèmes à venir, des discussions d'un très haut niveau scientifique, avec une participation vivante des juristes patronaux et syndicaux.

...pour toujours mieux assurer la mission de protection des salariés

En Allemagne les juridictions du travail, dont l'origine remonte naturellement à 1806 et à Napoléon 1er, ont vu le jour en 1927. Leur création repose sur l'intégration pour la première fois du mouvement ouvrier par la République de Weimar, sur la reconnaissance du droit conventionnel et des conseils d'entreprise. Elles avaient pour objectif d'assurer une protection aux salariés en leur accordant des droits matériels et de garantir le droit du travail, naissant à l'époque, en établissant des droits et des procédures autonomes séparés de la justice ordinaire. Cela paraît avoir réussi mais cela doit toujours rester l'un des buts de la juridiction du travail en ce début de 21^{ème} siècle. La protection du travailleur devra s'exercer différemment mais demeurera une mission pleine et entière. Et de ce point de vue la juridiction du travail allemande a pleinement conscience.

Merci à Guillaume Schnapper pour la traduction de cet article de l'allemand vers le français.

Pour aller plus loin

[Le contentieux du travail en Europe : éléments de comparaison](#) (Metis, décembre 2014)

[Infographie : les tribunaux du travail en Europe](#) (Metis, décembre 2014)

A propos de cet article

Auteur(s) : Gerhard Binkert

: *Justice, Allemagne, travail, tribunaux du travail, Gerhard Binkert, transformations du travail, efficacité de la justice, rapidité de la procédure, CJUE, Cour de Justice de l'Union Européenne, droit euro salaire minimum*

Justice et travail

Infographie : les tribunaux du travail en Europe

par Albane Flamant - 23 Juillet 2017

Une infographie de décembre 2014, et très actuelle, pour tout savoir des prud'hommes et des autres tribunaux du travail européens.



Loading...

A propos de cet article

Auteur(s) : Albane Flamant

: Infographie, tribunal du travail, analyse comparative, Europe, prud'hommes, France, longueur de la procédure, échevinage, taux de recours, taux d'appel, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni
Albane Flamant

www.metiseurope.eu