

# PRUD'HOMMES : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

**E**n cas de litige persistant avec un employeur ou ex employeur, la question d'un recours judiciaire peut se poser. Rappelons à cet égard que c'est le conseil de prud'hommes qui est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail de droit privé (apprentis inclus). À ce stade il convient pour le salarié de s'interroger sur les chances de réussite de son action.

Ces chances sont à évaluer en considération des règles de droit applicables au litige et notamment de la jurisprudence existante en la matière. En effet, au-delà d'un sentiment d'injustice qui peut exister, les demandes du salarié, tout comme celles de l'employeur, doivent être fondées en droit.

Il est important pour le salarié d'être bien conseillé car les procédures prud'homales peuvent se révéler longues coûteuses...

## LE CLIMAT SOCIAL ACTUEL FAVORISE-T-IL UNE PROGRESSION DES CONTESTATIONS JUDICIAIRES ?

Il est intéressant de se pencher sur quelques chiffres qui illustrent, au contraire, la chute assez spectaculaire des recours au conseil des prud'hommes et ce en quelques années seulement...

En dix ans le niveau des demandes s'est réduit de près de 60 % ! Ainsi, entre 2010 et 2020 le nombre de saisines est passé de 217 661 à 96 379.

Si la baisse observée entre 2010 et 2020 devait se maintenir au même rythme, le nombre de saisines pourrait passer sous la barre des 50 000 dès 2025.

La baisse des recours concerne toutes les sections prud'homales mais :

- elle est moins marquée pour la section « encadrement »
- elle est très marquée pour les sections industrie-commerce-activités diverses, qui concentrent les employés et les ouvriers.

La France comptant 19,7 millions de salariés travaillant dans le privé, seulement 0,49 % des salariés français saisissent chaque année le conseil des prud'hommes pour faire valoir leurs droits.

### Comment expliquer cette baisse ?

- La procédure prud'homale a subi différentes réformes dont celle issue de la « loi Macron » et s'est complexifiée. Avant cette réforme, une simple saisine sur papier libre suffisait. Aujourd'hui, le salarié doit présenter une requête argumentée en fait et en droit.

Par ailleurs, les règles spéciales relatives à la recevabilité des demandes nouvelles en matière prud'homale ont été modifiées depuis le 1<sup>er</sup> août 2016. Toute prétention nouvelle, non mentionnée dans la requête initiale (parce qu'il s'agit d'un oubli ou parce que la situation a évolué) est ainsi par principe irrecevable en cours d'instance prud'homale. Il appartient alors au demandeur qui souhaite

formuler une nouvelle prétention de saisir à nouveau le conseil de prud'hommes ce qui reporte l'affaire à un délai plus ou moins long

Il s'agit là de la conséquence de la suppression du principe de l'unicité de l'instance prud'homale.

Notons cependant que ce nouveau principe est atténué par les règles de droit commun de la procédure civile. Ainsi, en première instance, les demandes incidentes, au sens de l'article 63 du code de procédure civile, demeurent recevables si elles se rattachent aux prétentions originaires par un « lien suffisant » selon l'article 70 du code de procédure civile. Mais, problème : cette notion ne fait l'objet d'aucune définition précise, la Cour de cassation jugeant de manière quasi constante que le lien suffisant est souverainement apprécié par les juges

du fond, ce qui lui évite de devoir en fournir une définition précise (Civ. 2<sup>ème</sup>, 12 avril 2018, 17-14.779).

- Le barème Macron qui fixe dans la loi des montants minimaux et maximaux des dommages intérêts en cas de licenciement abusif – le barème variant en fonction de l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise – a aussi changé la donne en devenant très dissuasif pour certains salariés. Désormais ceux qui saisissent les juridictions sont ceux qui ont de l'ancienneté. (voir article ci-dessous)
- Le développement considérable de la rupture conventionnelle individuelle créée en 2008 a fortement amoindri les contentieux liés à la rupture du contrat de travail : les décisions de justice annulant les ruptures conventionnelles sont rares.

- La diminution des délais de prescription a aussi impacté le nombre d'affaires introduites devant les tribunaux. Ainsi, en une décennie le délai imparti au salarié pour contester un licenciement sans cause réelle et sérieuse est passé de 30 ans à 1 an.

- Rappelons également que depuis janvier 2020 les Conseils de prud'hommes n'ont plus de greffe autonome : celui-ci est placé sous l'autorité du greffe du Tribunal de grande instance. Mais là encore problème : les TGI n'ont pas forcément été dotés de moyens supplémentaires pour assurer les fonctions administratives du conseil des prud'hommes en plus des siennes.

Paradoxalement alors que le nombre de saisines a drastiquement baissé, les délais de traitement des affaires ne se sont pas réduits, loin s'en faut.

### Doit-on considérer que la baisse des saisines serait le reflet d'un apaisement des relations sociales ?

Il semble difficile d'avancer sur ce terrain. Ce qui semble sûr c'est que de très nombreux salariés renoncent à défendre leurs droits et ce en lien avec la complexité, la durée des procédures, leur coût etc... Ce qui est indiscutablement à l'avantage du patronat.



**Le développement considérable de la rupture conventionnelle individuelle a fortement amoindri les contentieux liés à la rupture du contrat de travail**



Il est possible cependant de défendre ses droits de façon efficace, et pourtant à moindre coût en s'adressant à des structures syndicales comme la CSN des Forces de Vente. D'ailleurs, dans l'intérêt du salarié, la voie négociée est toujours privilégiée par notre service juridique.





**En 2019, la Cour de Cassation a considéré le barème Macron conforme aux normes européennes et internationales**



**Et le barème Macron ?**

Depuis son origine, le barème Macron fait débat.

Par une décision rendue le 17 juillet 2019 la Cour de Cassation a jugé le barème Macron conforme aux normes européennes et internationales et notamment à l'article 10 de la convention internationale du travail.

Pour autant, ce barème est soit appliqué soit remis en cause par les juges du fond sur le fondement du droit à une « indemnité équitable » du salarié licencié de façon abusive ;

Signalons à cet égard une décision récente de la cour d'appel de Paris – 16/03/2021 19-70010 – qui a écarté le barème Macron. Il s'agissait d'une salariée, âgée de 53 ans, qui contestait son licenciement notifié pour motif économique ; sur ce point les magistrats lui ont donné raison. Restait alors la question du quantum de l'indemnisation ;

Dans cette affaire, les juges ont considéré que le montant issu du barème Macron n'était pas approprié.

Depuis son licenciement, une salariée avait perdu plus de 32 000 euros alors que le barème lui ouvrait droit

à une indemnité oscillant entre 13 200 euros et 17 600 euros.

Les juges ont décidé de lui octroyer 32 000 euros.

Notons en parallèle que selon un rapport sur le contentieux prud'homal la mise en place du barème prud'homal n'aurait pas eu d'incidence sur le volume d'activité des conseillers prud'hommes ; ce barème conduirait en fait au développement de stratégies différentes consistant à ce que le contentieux ne soit pas uniquement centré sur la contestation du licenciement mais s'étende à de nombreuses demandes annexes, comme les rappels de salaires, la nullité du licenciement etc...

Cela conduit indiscutablement à une complexification des contentieux.

**À SAVOIR ÉGALEMENT**

- Pour rappel, le conseil des prud'hommes est une juridiction paritaire, composée pour moitié de conseillers salariés et pour moitié de conseillers employeurs.

Un décret du 19 août 2021, publié au Journal officiel du 22 août, fixe la composition de chaque conseil de prud'hommes par collège et par section. Il abroge en conséquence le décret du 29 mai 2008 fixant jusqu'à présent la composition de ces juridictions. Conformément à l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les nominations de conseillers prud'hommes.

- Certains litiges ne relèvent pas du conseil des prud'hommes : c'est ainsi le cas, notamment, du contentieux découlant de la rupture d'un contrat de travail d'un salarié protégé.

Ainsi la contestation de la décision administrative d'autorisation ou de refus de cette rupture peut faire l'objet d'un recours gracieux directement auprès de l'inspecteur du travail, ou encore d'un recours devant le Ministère du travail. C'est le tribunal administratif qui est compétent en cas de recours contentieux.

- Le paiement des dépens engagés pour le contentieux est de droit pour la partie ayant eu gain de cause – *article 695 et 696 du code de procédure civile* –. Par contre, le remboursement des frais et honoraires engagés pour la défense de ses intérêts doit faire l'objet d'une demande au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.