

## Les prud'hommes font-il si peur que ça ?



Le nombre de saisines des Prud'hommes a chuté de 15 % entre 2004 et 2012. ©HAMILTON/REA

A entendre les arguments du gouvernement, le plafonnement obligatoire des indemnités prud'homales donnera plus de visibilité aux employeurs. Rassurés sur la facture maximale à régler en cas de licenciement abusif, ils n'auraient plus peur d'embaucher. En CDI de surcroît.

Mais les employeurs ont-ils raison d'être soi-disant tétanisés par ces magistrats non professionnels qui jugent les conflits entre salariés et employeurs ? Et par des salariés qui franchiraient en masse les portes des conseils de prud'hommes au premier différend survenu ? Sur le terrain, rien n'est plus faux et la France est loin d'être le pays le plus judiciairisé d'Europe, comme le montre une [étude de Sebastian Schulze-Marmeling](#), du Centre d'études de l'emploi.

### Des recours en baisse

Depuis vingt ans, quelque 200 000 nouvelles affaires par an sont introduites devant cette juridiction paritaire composée de magistrats représentant salariés et employeurs. Un chiffre assez faible au regard des quelque 3 millions d'inscriptions à Pôle emploi, en 2014, à la suite d'un licenciement économique, ou pour motif personnel, voire d'une rupture conventionnelle (voir graphique), mais hors démission ou fin de CDD. En moyenne, 6 % de ces ruptures font l'objet d'une contestation en justice. A peine 2% des licenciements économiques (336 000 en 2014 qui se sont suivis par une entrée au chômage) terminent devant le juge. Moins de 2 % des contestations devant les prud'hommes portent sur le licenciement économique Et lorsqu'on prend le total des contestations devant les prud'hommes, moins de 2% portent sur le licenciement économique. Les recours se concentrent essentiellement sur le motif personnel de licenciement qui est passé de 66 % en 2004 à 76 % en 2013, constate [une étude](#) d'Evelyne Serverin, chercheuse au CNRS et membre du conseil supérieur de la magistrature, et de Maud Guillonnet, responsable du pôle évaluation de la justice civile.

Par ailleurs, le nombre de saisines est en baisse constante. Il a chuté de 15 % entre 2004 et 2012. L'enquête des deux auteures montre que la décreue s'est accentuée avec la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle. Cette transaction à l'amiable qui coûte à l'employeur l'équivalent d'un licenciement économique, le prémunit contre un recours devant les prud'hommes et donc contre d'éventuels dommages et intérêts supplémentaires. Avec un rythme moyen de de 300 000 ruptures conventionnelles signées par an (358 000 en 2015) – soit un total de 2 millions depuis 2009 - le décrochage est flagrant. L'étude met en lumière une « *décorrélation* » du contentieux prud'homal avec la situation du chômage. Alors que la courbe des inscrits

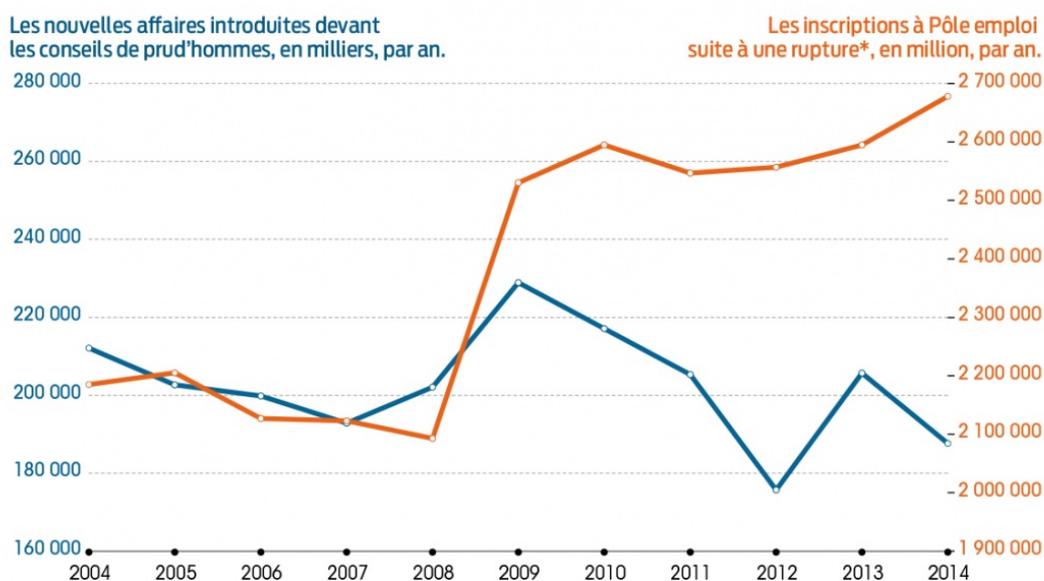
à Pôle emploi progresse, celle des demandes prud'homales pique du nez. En 2014, ces dernières n'ont pas passé la barre des 188 000 affaires.

## Les recours aux Prud'hommes ne sont plus liés aux inscriptions à Pôle Emploi

graph\_prudhommes\_pole-emploi.png

### Les recours aux Prud'hommes ne sont plus liés aux inscriptions à Pôle emploi

Evolution du nombre de nouvelles affaires introduites devant les Prud'hommes et du nombre d'entrées à Pôle emploi après un départ de l'entreprise.



\* Par ruptures, on entend « licenciements pour motif économique », « autres licenciements » (pour motif personnel par exemple) et « autres cas » (ruptures conventionnelles...).

Source : dares/ministère de la Justice.

Un constat [partagé par Jérôme Pelisse](#) qui a exploité les enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprises (Reponse) du ministère du Travail. « *Les directions et les salariés d'établissements de 20 salariés ou plus ont été interrogés pour savoir s'il y avait eu au moins un recours aux prud'hommes dans les trois années précédentes. En 2011, la proportion de ces établissements s'élevait à 36 %, soit 6 points de moins qu'en 2008 (42 %)* », relève ce professeur de sociologie à sciences-po Paris.

Un coût exorbitant ?

A défaut de la quantité des affaires, le coût supposé d'un contentieux prud'homal aurait-il alors un effet psychologique majeur sur la décision d'embaucher ? Encore une fois, la réalité du terrain vient contredire les présupposés. Comme le rappellent [Evelyne Serverin](#), [Bernard Gomet](#) et [Dominique Méda](#) dans une tribune publiée dans Les Echos, les indemnités allouées dépassent rarement un an de salaire.

Aujourd'hui, si un juge constate que la rupture est sans cause réelle et sérieuse, ce qui n'est pas systématiquement le cas, l'employeur doit verser au demandeur six de mois de salaire au moins d'indemnités, le plancher prévu par la loi. Encore faut-il que le salarié ait plus de deux ans d'ancienneté ou qu'il travaille dans une entreprise de plus de 11 salariés. Si ce n'est pas le cas, c'est au juge d'apprécier le préjudice subi, ce qu'il fait aussi en fonction de la situation économique et de la taille de l'entreprise concernée.

Les employeurs savent que les jeunes qui enchaînent les contrats courts n'ont aucun intérêt à engager des frais d'avocat

Mais s'il faut parler de « *peur des prud'hommes* », notons également qu'elle a changé de camp. Comme le précisent encore Evelyne Serverin et Maud Guillonnet, le profil des justiciables a évolué : « *Entre 2004 et 2013, la part des demandeurs de moins de 30 ans a diminué de 24 % à 15 %, tandis que celle des demandeurs de plus de 50 ans croissait de 21 % à 34 %* ». Il faut du temps, de l'énergie et des moyens pour se lancer une bataille qui dure de plus en plus longtemps. Un facteur que les employeurs qui pestent contre l'insécurité juridique ont aussi appris à intégrer. Ils savent que cette course contre la montre en décourage plus d'un. Ils savent aussi que les jeunes qui enchaînent les contrats courts n'ont aucun intérêt à engager des frais d'avocats pour des indemnités qui vont s'avérer faibles.

Un frein à l'embauche en CDI ?

Enfin, la peur des prud'hommes inciterait-elle à privilégier le recrutement de salariés en CDD, les employeurs redoutant le coût d'un licenciement d'un CDI ? Là encore, le lien de cause à effet n'est pas établi. [Une étude](#) de Cécile Bourreau-Dubois, Sabine Chaupain-Guillot et Olivier Guillot sur l'impact du risque prud'homal sur le recours aux CDD pointe un effet « *d'assez faible ampleur* ».

Les chercheurs concluent par ailleurs que la question de l'impact éventuel du risque prud'homal sur les comportements en matière de licenciement « *mériterait également d'être explorée* ». C'est en effet l'une des inconnues d'une mesure comme le plafonnement des indemnités prud'homales. Il n'est absolument pas certain que les employeurs se mettent à recruter en masse mais il y a en revanche un risque pour qu'ils soient tentés de multiplier les licenciements, y compris abusifs, puisque le coût de la violation de la loi est désormais plafonné et connu de tous.

« Le droit permettra, sinon incitera, à ne pas forcément garder les CDI aussi longtemps »

En l'état du projet de loi, un salarié avec moins de deux ans d'ancienneté, licencié abusivement, ne toucherait que trois mois de salaire maximum. Le plafond serait de six mois pour ceux qui possèdent entre deux ans et cinq ans d'ancienneté, de neuf mois (entre 5 et 10 ans) et enfin de 15 mois (20 ans et plus). « *En limitant le pouvoir d'appréciation du juge, en anticipant sa décision et surtout en pouvant chiffrer le montant des indemnités éventuelles, on nous dit que plus de salariés seraient recrutés en CDI. Il est d'ailleurs déjà beaucoup plus facile et bien moins risqué de rompre un CDI qu'un CDD. Mais le droit permettra, sinon incitera à ne pas forcément garder ces CDI aussi longtemps. L'employeur pourrait être tenté de ne pas passer ce cap des deux ans, voire des cinq ans. Au final, la mesure ne garantit en rien un surcroît d'embauches, tout en fixant un plafonnement des droits* », conclut [Jérôme Pélisse](#). Sans compter que la mesure qui ne concerne pas les licenciements pour discrimination, harcèlement... risque d'être contournée. Les demandeurs tenteront de plaider ces motifs.

Les jeunes qui sont descendus dans la rue le 9 mars ne s'y sont pas trompés. Sans qu'il n'y ait aucune mesure explicite de type contrat nouvelles embauches (CNE) ou contrat première embauche (CPE) dans l'avant-projet de loi El Khomri, ils ont fait le lien avec la précarisation du CDI. En Italie, le jobs act de Matteo Renzi a pourtant, lui, annoncé la couleur. En introduisant la barémisation des indemnités prud'homales, le gouvernement a clairement qualifié le dispositif de contrat à droits progressifs. Toute la question étant de savoir si les entreprises souhaiteront garder dans leurs rangs des salariés dont l'ancienneté s'allonge. Car c'est elle qui coûte plus cher.