

# Certains salariés vont renoncer à faire valoir leurs droits

**Le contentieux prud'homal chute. Nous faisons le point avec Rachel Saada, avocate, membre du syndicat des avocats de France.**

20/09/2018 Semaine Sociale Lamy, n°1829



Entretien avec Rachel Saada, Avocat associé, l'Atelier des Droits

**Semaine sociale Lamy : Le ministère estime à 15 % la baisse du contentieux prud'homal entre 2016 et 2017. Disposez-vous de chiffres plus précis ?**

**Rachel Saada :** Non, nous n'arrivons pas à en obtenir, nous ne disposons que des données communiquées par chaque président de conseil de prud'hommes (CPH). Nous savons avec certitude que, globalement, le nombre de saisines en matière prud'homale s'est effondré. Les raisons de la baisse de 15 % évoquée par le ministère du Travail sont multiples puisque le barème de septembre 2017 n'est pas la seule réforme qui pourrait l'impacter. Il faut également tenir compte de la réforme de la procédure prud'homale d'août 2016. À la suite de cette refonte procédurale, plusieurs présidents de CPH ont d'ailleurs constaté une chute variant de 30 à 40 % du nombre d'affaires enregistrées par leur juridiction sur les quatre derniers mois de l'année 2016 et les premiers de l'année 2017. Et pas seulement des affaires jugées au fond, mais aussi en matière de référé (on a pu évoquer 50 % de moins à Paris). Certes, l'instauration de la rupture conventionnelle en 2008 avait déjà progressivement produit devant tous les CPH une chute du nombre de nouveaux dossiers. Mais l'effondrement auquel on assiste depuis 2016 ne s'inscrit pas dans cette baisse régulière.

**Ce n'est donc pas le barème qui a entraîné la chute du nombre de saisines prud'homales ?**

**R. S. :** C'est encore trop tôt pour affirmer que la baisse du contentieux a pour origine les ordonnances Travail. Je ne vois pas comment le barème pourrait avoir eu un tel impact. D'abord, il n'est entré en vigueur que le 23 septembre 2017. Ensuite, il ne s'applique qu'aux licenciements postérieurs à cette date. Je pense qu'il s'agit davantage d'un renoncement causé par la complexification de la procédure prud'homale associée à la mise en place du barème. Celui-ci va évidemment produire des effets dans les années à venir puisque pour obtenir une condamnation, il faut qu'au moins un conseiller prud'hommes côté patronal se

désolidarise de son camp. S'il le fait... c'est souvent la condamnation plancher qui est prononcée.

**Selon le ministère du Travail, le barème a incité employeurs et salariés à négocier davantage.**

**R. S. :** Nous n'avons pas attendu un texte pour le faire ! On a toujours négocié. Mais on observe dans toutes les matières l'obligation de rechercher une issue amiable. Mais sans procédure engagée, elle n'encourage pas nécessairement les employeurs à négocier davantage. Avant la réforme de 2016, il me fallait entre 20 minutes et une heure pour saisir le CPH. Aujourd'hui, c'est une demi-journée au minimum et la procédure de mise en état est parfois plus lourde qu'au TGI sans les avantages du RPVA.

Tout ceci entraîne un surcoût d'honoraires dans un environnement où l'aide juridictionnelle n'est pas à la hauteur. **Donc ce que produisent les réformes, ce n'est pas de l'emploi mais l'abandon de leurs droits par un nombre grandissant de justiciables.** Je ne suis pas non plus convaincue que cela va augmenter le nombre d'accords. J'insiste, on a toujours négocié en matière prud'homale. Les deux parties peuvent d'ailleurs comparaître volontairement devant les prud'hommes en se présentant conjointement afin de faire homologuer leur accord. Dans cette situation, le traitement fiscal et social est bien meilleur. Hormis ces comparutions volontaires qui ont pris un certain essor, il est vrai qu'avant 2016, les procès-verbaux de conciliation devant le bureau de conciliation n'étaient pas très nombreux (entre 5 et 10 %). Mais ce n'est pas un indicateur pertinent pour témoigner du niveau de négociation car celle-ci peut se conclure favorablement à n'importe quel moment de la procédure après l'audience de conciliation. C'est ce qui explique d'ailleurs que près de la moitié des dossiers entrés ne donnent pas lieu à jugement à la sortie.

**En pratique, comment vivez-vous la réforme de la procédure prud'homale ?**

**R. S. :** Malgré les différents régimes probatoires, la réforme ne distingue pas selon la nature de l'affaire. L'obligation de motivation de la saisine pèse toujours sur le demandeur. Or, 98 % des affaires portent sur la contestation d'un licenciement. Il incombe pourtant à l'entreprise d'apporter les éléments permettant de justifier sa décision et la charge de la preuve pèse sur l'employeur en matière de licenciement pour faute grave. La nouvelle procédure impose malgré cela au salarié de prouver que sa contestation est valable en fournissant des pièces à l'appui de sa demande. L'employeur est quant à lui seulement invité à produire ses pièces devant le bureau de conciliation. La réforme, en procédant de manière indistincte sans tenir compte du régime de l'administration de la preuve pénalise donc les salariés. Qui a les éléments de preuve en matière de licenciement économique, de licenciement pour faute grave ou encore d'insuffisance professionnelle ? C'est l'employeur. Et malgré les efforts réels faits par les demandeurs, on constate que les délais ne se réduisent pas. Encore un aspect qui pénalise le salarié car le temps joue toujours contre lui !

**Et en appel ?**

**R. S. :** La réforme de la procédure a supprimé le principe de l'unicité de l'instance mais a dans le même temps interdit les demandes nouvelles et réduit la prescription. Selon moi, le

contrat de travail constitue malgré tout un lien suffisant pour introduire une nouvelle demande. Reste à savoir ce que dira la jurisprudence et comment elle déterminera « le lien suffisant ». Entre-temps, nous sommes dans l'incertitude et obligés de sécuriser notre action en formant toutes sortes de demandes au départ, quitte à y renoncer ensuite. On aboutit ainsi à l'effet inverse de celui escompté, notamment en raison de l'absence de concertation préalable des acteurs du contentieux. Qui plus est, on peut désormais difficilement prendre un dossier au seul stade de l'appel. Le délai de trois mois pour conclure est insuffisant pour monter le dossier. On oblige les parties à conclure à toute vitesse pour ensuite laisser le dossier en souffrance pendant plus d'un an, parfois deux ans. Aucune contrepartie à ces contraintes n'a été offerte. Et quand on regarde l'effet du Magendie sur les juridictions civiles, on sait que les délais n'ont pas été réduits, au contraire.

Quant aux chausse-trappes qui sèment le parcours de l'appelant, ils sont faits pour diminuer artificiellement et arbitrairement le nombre de dossiers sans compter qu'ils provoquent des comportements déloyaux entre avocats, menaçant ainsi notre déontologie.