

TRIBUNE Les Sages ont invalidé la mise en place d'un barème plafonnant les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Quel impact pour les Prud'hommes ?

PAR M^E STÉPHANIE ZURAWSKI

Loi Macron : va-t-elle changer la justice prud'homale ?



Maître Stéphanie Zurawski, avocate spécialisée en droit social, a rejoint le cabinet Bignon Lebray en septembre 2012.

Le Conseil constitutionnel a censuré, le 5 août 2015, une des mesures phare de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite "loi Macron", définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 10 juillet. Les Sages ont invalidé la mise en place d'un barème plafonnant les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Plafonnement des indemnités

Selon la loi Macron, les indemnités accordées par le Conseil de prud'hommes dans ce cadre étaient fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. Il était toutefois prévu que ces plafonds puissent être dépassés dans certains cas, notamment en cas de "faute d'une particulière gravité" de l'employeur (harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire, etc.). Bien qu'il ne

censure pas le principe d'un barème plafonné, le Conseil constitutionnel rejette néanmoins le critère de la taille de l'entreprise en raison de l'absence de "lien avec le préjudice subi par le salarié" et censure la disposition pour méconnaissance du principe d'égalité devant la loi. L'âge du salarié ou encore sa situation profession-

La loi Macron renforce l'accès aux voies de recours amiables, telles que la médiation.

nelle (le salarié licencié a-t-il ou non retrouvé un emploi ?) pourront être des critères retenus par le législateur car présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié. Le législateur devra, par conséquent, légiférer à nouveau sur ce point.

Procédures accélérées

La loi Macron renforce également l'accès aux voies de recours amiables comme la médiation, et instaure des procédures accélérées. Une disposition entrée en vigueur depuis la promulgation de la loi. Désormais, en cas d'échec de la conciliation, l'affaire sera renvoyée devant la formation classique du bureau de jugement du Conseil de prud'hommes (deux conseillers "employeur" et deux conseillers

"salarié") ou, en cas d'accord des parties, devant une formation plus restreinte (un conseiller "employeur" et un conseiller "salarié"), qui devra statuer dans un délai de trois mois.

Compte tenu de ce délai très court et de la complexité de la plupart des affaires, il n'est pas certain que le recours à la formation restreinte rencontre un grand succès. Le bureau de conciliation et d'orientation (qui remplacera l'actuel bureau de conciliation) pourra, dans certains cas, renvoyer une affaire directement devant la formation de départage présidée par un juge professionnel du tribunal de grande instance, si les parties le demandent ou encore si la nature du litige le justifie.

Défenseur syndical

La loi Macron renforce, par ailleurs, le statut de défenseur syndical dans les entreprises d'au moins 11 salariés en lui offrant la qualité de salarié protégé. Désormais, ses heures d'absence, dans le cadre de missions hors entreprise ou de formations, seront assimilées à du temps de travail effectif et seront ainsi rémunérées par l'employeur. En contrepartie, l'employeur se fera rembourser par l'État des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et charges sociales correspondants. ■

Ce qu'il faut retenir

- Le Conseil constitutionnel ne censure pas le principe d'un barème plafonné des indemnités.
- L'employeur sera remboursé par l'État des salaires du défenseur syndical pendant ses absences.
- Le plafonnement des indemnités ne se fera pas en fonction de la taille de l'entreprise.
- Il sera difficile, dans les faits, de réduire significativement les délais d'instruction des affaires.