

Mardi 3 juillet 2018

Barème d'indemnités de licenciement : "Le harcèlement est quasi systématiquement invoqué dans les dossiers"

03/07/2018



Isabelle Ayache-Revah avocate associée au sein du cabinet Raphaël Avocats constate - neuf mois après l'entrée en vigueur des ordonnances Travail et du barème d'indemnités en cas de licenciement injustifié - une baisse générale du contentieux prud'homal et une explosion des dossiers liées au harcèlement moral. Interview.

Vous constatez une baisse du contentieux prud'homal. Comment l'expliquez-

vous ?

Le fait générateur, ce sont les ruptures conventionnelles en 2008. L'objectif était justement de désengorger les juridictions prud'homales, la rupture conventionnelle évitant toute contestation ultérieure.

Puis la loi Macron du 6 août 2015 a modifié la procédure prud'homale. Il n'est plus possible d'enclencher un contentieux en remplissant un simple imprimé. Il faut rédiger un argumentaire et communiquer des pièces en amont. Il existe désormais un processus de décision et de réflexion préalable, ce qui permet d'écarter les saisines vaines et d'avoir un argumentaire des deux parties avant d'arriver en bureau de conciliation. Cela nous permet de connaître la position des salariés et de proposer une transaction après saisine des prud'hommes si nous estimons que le dossier de l'employeur est mal engagé.

Enfin, les ordonnances Macron ont donné le coup de grâce avec l'instauration d'un barème d'indemnités sans cause réelle et sérieuse. Face à cela, il y a deux types de requérants. Ceux qui souhaitent contourner le barème et nous donnent du fil à retordre. Les autres, qui négocient en entreprise sans avocat. Les DRH sont en effet davantage incités à donner le maximum prévu par le barème. Une transaction de gré à gré qui présente un avantage pour les deux parties puisque le salarié perçoit la somme immédiatement.

Toutefois, vous déplorez - ce qui était redouté d'ailleurs - une explosion des contentieux liés au harcèlement moral ?

S'il y a moins de contentieux, le harcèlement est quasi systématiquement invoqué dans les dossiers. Il l'était déjà souvent auparavant mais désormais la nullité du licenciement est invoquée à titre principal et l'absence de cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire. J'observe également une explosion des montants demandés et un foisonnement des demandes.

Si c'est un moyen de contourner le barème, est-il le symptôme d'autre chose ?

Le cadre de travail participe également à l'explication de la hausse de ces contentieux. Au travail, tout devient harcèlement : les situations de stress, les exigences, sans compter les nouvelles organisations physiques comme les bureaux partagés qui constituent pour certains un environnement hostile et peu adapté. Le harcèlement se diffuse par ailleurs à tous les niveaux ; il est de plus en plus invoqué entre collègues. Les DRH doivent s'en préoccuper au risque de se voir accusés de manquer à leur obligation de sécurité en laissant le harcèlement s'installer.

Il est aussi question des lacunes de la formation des managers qui peuvent exprimer une certaine impatience vis-à-vis des collaborateurs. Ce sont des dossiers difficiles à traiter car dans un environnement stressant, avec des objectifs, l'entreprise est souvent dans des situations compliquées où les salariés ne supportent plus aucune remarque. Il

faut former les managers pour faire passer les messages aux salariés lorsque quelque chose ne va pas : qui s'adresse à qui ? sous quelle forme ? à quelle régularité ? lors d'un entretien ?

Constatez-vous également une hausse des autres cas d'exclusion de l'application du barème, à savoir les discriminations et les violations d'une liberté fondamentale ?

Les discriminations sont moins faciles à plaider que le harcèlement car il faut entrer dans les clous du code du travail. Lorsque les plaignants vont sur ce terrain, c'est avant tout le critère du sexe et celui de l'âge qui sont invoqués. Il faut dire que le barème ne prend en compte que l'ancienneté, ce qui ouvre la voie de la discrimination pour les salariés seniors qui ont une faible ancienneté et qui sont susceptibles de rencontrer des difficultés pour retrouver un emploi. Quant aux libertés fondamentales, je constate que c'est la violation de la liberté d'expression qui est souvent mise en avant.

✍ Florence Mehrez