



Prud'hommes : peut-on contourner le plafonnement des indemnités ?



C'est un constat fait il y a quelques jours par **Raphaël Avocats**, un cabinet d'avocats spécialisé en droit social : pour eux, il y aurait un lien entre le plafonnement des indemnités prud'homales, qui découle de la réforme du Code du travail voulue par Emmanuel Macron, et l'augmentation des contentieux pour harcèlement moral ou discrimination en entreprise devant les prud'hommes, qui permettent de court-circuiter ce plafonnement. "Pour demander la nullité d'un licenciement, certains salariés utilisent des moyens de pression et n'hésitent pas à se saisir de la discrimination ou du harcèlement", écrivent notamment ces experts du droit : sous-entendu, en essayant, aussi, d'obtenir une compensation financière. Mais est-il vraiment possible de contourner le plafonnement des indemnités prud'homales ?

D'abord, il faut rappeler au préalable que ce plafonnement ne s'applique pas dans les cas de licenciement pour harcèlement moral, discrimination, harcèlement sexuel, mais aussi de violation d'une liberté fondamentale. Ensuite, les avocats que nous avons contactés divergent dans leurs avis sur les possibilités de contournement du plafonnement. Ils tombent néanmoins d'accord sur le fait que la démonstration d'un harcèlement moral est difficile à faire. "Il faut des preuves solides, sachant que la jurisprudence prud'homale en la matière a eu tendance à se durcir, ces dernières années", explique Mathieu Lajoinie, avocat au barreau de Paris.

>>> À lire aussi - Rupture conventionnelle : comment faire cracher son employeur ?

Et son confrère Éric Rocheblave, avocat spécialisé en droit du travail, de compléter : "moi, en tant qu'avocat, je ne vais pas plaider devant les prud'hommes pour une affaire de harcèlement moral dans le seul but de contourner le plafonnement. Surtout s'il y a peu de preuves. Cela va décrédibiliser le reste de l'action du salarié". En tout cas, si vous comptez tout de même vous appuyer sur des faits de harcèlement moral, "réunissez le maximum de preuves avant de partir de l'entreprise, c'est toujours plus simple qu'après le départ, et faites vous aider par un élu syndical", conseille Delphine Robinet, avocate spécialiste du droit du travail. Un constat qui vaut aussi pour des faits de discrimination.

D'autres qualifications permettent, en revanche, de faire une demande de dommages et intérêts dont le montant est laissé à la libre appréciation des juges prud'homaux. "C'est notamment le cas si vous invoquez des circonstances vexatoires. Par exemple, si on vous a désactivé votre badge d'entrée dans l'entreprise après 20 ans de bons et loyaux services, avant de vous licencier, cela peut être considéré comme une circonstance vexatoire", indique Mathieu Lajoinie. Mais, bien évidemment, là encore, il faut des "éléments".

>>> Notre service - Vous cherchez un emploi ou voulez en changer ? Retrouvez des milliers d'offres sur notre site

>> Notre service - Votre CV est-il vraiment rédigé comme il faut ? Capital vous offre son analyse complète pour l'améliorer

“Vous pouvez très bien obtenir moins en sortant du plafonnement”

Peut aussi être invoquée la qualification d’“exécution déloyale du contrat de travail”. “C’est une qualification fourre-tout”, décrypte Éric Rocheblave, prévue par l’article L.1221-1 du Code du travail. “Ce peut être le moyen de vous appuyer sur un agissement de votre employeur qui n’a pas été répété, donc qui ne peut pas être considéré comme du harcèlement”, explique-t-il. L’avocat cite par exemple un “retard de paiement du salaire” qui, s’il est bien justifié, peut valoir des dommages et intérêts.

>> À lire aussi - Votre employeur refuse la rupture conventionnelle ? Utilisez l’abandon de poste (et touchez le chômage)

Quoi qu’il en soit, vouloir absolument échapper au plafonnement des indemnités prud’homales n’est pas forcément une bonne idée. “Ce plafonnement, tout comme la barémisation, correspondent, en fait, à la jurisprudence, c’est-à-dire à ce qui était en général appliqué par les juges prud’homaux. C’est important que les salariés qui vont aux prud’hommes le sachent”, tient à rappeler Delphine Robinet. “Sauf pour les salariés avec beaucoup d’ancienneté”, nuance Éric Rocheblave. Tout en ajoutant : “mais sachez que vous pouvez très bien obtenir moins en sortant du plafonnement, puisque le montant sera alors laissé à l’appréciation du juge”.

>> À lire aussi - SFR : un salarié licencié pour avoir refusé une faveur à la “soeur du patron” ?

