

# La loi sur la sécurisation de l'emploi (6)

## La réforme des règles du contentieux prud'homal

Si les dispositions relatives au contentieux prud'homal ne sont pas les plus médiatiques de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, elles auront des conséquences importantes. On ne peut pas présager du succès de la mesure tendant à favoriser les règlements amiables devant les bureaux de conciliation, ni de l'impact réel qu'aura l'obligation pour le juge de justifier le montant des indemnités qu'il alloue. Par contre, en pratique, la réduction des délais de prescription obligera les salariés licenciés à agir à chaud et réduira considérablement l'ampleur des demandes en matière salariale.

À CLASSER SOUS

PRUD'HOMMES

PROCÉDURE

01 / 13

La loi relative à la sécurisation de l'emploi transpose notamment les articles 25 et 26 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Ceux-ci prévoient de modifier les règles de la procédure prud'homale afin d'en renforcer l'efficacité et deux délais de prescription sont en outre raccourcis. La loi prévoit en outre que dans les six mois qui suivent sa promulgation, soit avant le 14 décembre 2013, le gouvernement devra remettre au parlement un rapport portant sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

### Évolution des règles de résolution des litiges

(Art. 21 I et II de la loi)

Le déroulé du procès prud'homal reste inchangé, débutant par une phase de conciliation et débouchant le cas échéant sur une audience et une décision du bureau de jugement. Pour autant, la loi modifie les règles de procédure encadrant le traitement des instances introduites devant les 210 conseils de prud'hommes français.

#### UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE EN BUREAU DE CONCILIATION

Dans les affaires portées auprès des conseils de prud'hommes, seuls 7 % des litiges sont réglés par la conciliation. Les parties ne placent donc pas beaucoup d'espoir dans les chances de succès de cette phase du procès. Afin de favoriser les conciliations, la loi ouvre aux parties, pour certains litiges, la possibilité de s'accorder sur une indemnité forfaitaire de conciliation et encadre davantage le rôle

de médiation des conseillers. Cette mesure entrera en vigueur après parution de son décret d'application

#### Mettre un terme au litige causé par un licenciement

La réforme de la phase de conciliation s'appliquera aux procédures engagées pour contester la régularité et la cause réelle et sérieuse d'un licenciement. Elle vise à favoriser la conclusion d'un accord de conciliation mettant un terme au litige de manière amiable. Cet accord pourra être convenu directement entre l'employeur et le salarié, mais il pourra aussi être proposé par le bureau de conciliation (*C. trav.*, art. L. 1235-1). En pratique, cette précision ne modifie rien, mais elle rappelle aux conseillers prud'homaux que leur juridiction a d'abord pour mission de régler les litiges par voie de conciliation (*C. trav.*, art. L. 1411-1).

À NOTER Plusieurs motifs ont conduit les parlementaires sociaux et le législateur à adopter cette réforme tendant à développer la conciliation afin d'éviter d'aller en bureau de jugement devant les conseils de prud'hommes. On retiendra que la durée moyenne de jugement est de 14 mois et que les affaires portées devant un juge départiteur sont de plus en plus fréquentes (12 %). Le taux d'appel est particulièrement élevé contre les jugements rendus sur le fond. De 68 %, il est environ cinq fois plus important que celui enregistré devant les TGI.

#### Une indemnisation forfaitaire de conciliation

L'accord trouvé entre les parties prévoira le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire, dont le mon-

tant sera déterminé en référence à un barème (*C. trav., art. L. 1235-1*). Ce barème sera fixé par décret en fonc-

| Barème d'indemnisation forfaitaire prévu par l'article 25 de l'ANI de sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 |                           |
|---|---------------------------|
| Ancienneté  | Indemnisation forfaitaire |
| Entre 0 et 2 ans  | 2 mois de salaire         |
| Entre 2 et 8 ans  | 4 mois de salaire         |
| Entre 8 et 15 ans   | 8 mois de salaire         |
| Entre 15 et 25 ans  | 10 mois de salaire        |
| Au-delà de 25 ans   | 14 mois de salaire        |

tion de l'ancienneté du salarié. Notons que l'ANI du 11 janvier a prévu un barème qui pourrait être repris par le décret (*v. le tableau ci-dessous*). L'indemnité forfaitaire sera versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues au salarié.

En contrepartie de cette indemnisation forfaitaire, le procès-verbal constatant l'accord vaudra renonciation des parties à toutes réclamation et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

**À NOTER** Jusqu'à maintenant, en l'échange de sa renonciation à agir en justice, le salarié devait se voir accorder plus que l'indemnisation légale des licenciements (en application du régime juridique de la transaction). Cependant, les montants minimaux d'indemnisation du salarié accordés en cas de condamnation de l'employeur sur le fond étant supérieurs à l'indemnisation légale, cela incitait à la poursuite du contentieux. En prévoyant un barème d'indemnisation plus généreux que l'indemnisation légale des licenciements, les partenaires sociaux souhaitent permettre d'éteindre les conflits plus fréquemment qu'aujourd'hui sans dépasser le stade de la conciliation. Par ailleurs, ce barème n'a vocation à s'appliquer que devant le bureau de conciliation. Certains se sont néanmoins déjà interrogés sur l'influence potentielle de ce barème devant le bureau de jugement, qui pourrait avoir tendance à s'appliquer indirectement et à figer les niveaux d'indemnisation au détriment de l'appréciation souveraine de la juridiction prud'homale.

#### ☒ Régime fiscal et social de l'indemnité

Au même titre que les indemnités accordées par le bureau de jugement notamment en cas d'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, l'indemnité forfaitaire versée en cas d'accord conclu devant le bureau de conciliation ne constituera pas une rémunération imposable (*CGI, art. 80 duodécies 1, 1°*). Du fait du renvoi de l'article L. 242-1 al. 12 du CSS à cet article du CGI, l'indemnité sera aussi exonérée de cotisations de sécurité sociale dès lors que son montant, cumulé avec celui de l'indemnité de licenciement, ne dépassera pas deux plafonds annuels de sécurité sociale. De plus, l'exonération ne s'appliquera pas si le total des indemnités dépasse dix fois ce plafond. Elle sera soumise à CSG et CRDS si elle conduit à dépasser le seuil d'exonération égal au montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement (*Rapport AN n° 847*).

#### JUSTIFICATION DU MONTANT DES INDEMNITÉS ACCORDÉES EN BUREAU DE JUGEMENT

Toujours dans le cadre d'une procédure en contestation de la régularité et de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, à défaut d'accord en bureau de conciliation,

l'affaire est portée devant le bureau de jugement. En cas de condamnation de l'employeur, le juge est désormais tenu de justifier dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie (*C. trav., art. L. 1235-1*).

**À NOTER** Une telle exigence conduira sans doute les parties à détailler de manière beaucoup plus précise le calcul des indemnités qu'elles réclament, afin que ce calcul soit repris dans le jugement. Mais elles risquent aussi selon certains auteurs d'allonger le temps de rédaction des décisions et donc des procédures.

## 2 Des délais de prescription raccourcis

(Article 21 III. à V. de la loi).

La loi de sécurisation de l'emploi réduit la durée de deux délais de prescription, dans des domaines où les actions en justice sont particulièrement nombreuses puisqu'ils recouvrent la contestation des licenciements personnels et la réclamation des salaires impayés.

### DEUX ANS POUR CONTESTER L'EXÉCUTION OU LA RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit désormais par deux ans. Le délai de deux ans se décompte, conformément au droit commun, à partir du jour où la personne qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent d'exercer son droit.

#### ☒ Un délai réduit de 28 ans en l'espace de cinq ans

Avec la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, le délai laissé au salarié pour contester le respect de son contrat de travail par l'employeur ou la régularité de la rupture de celui-ci est passé de 30 ans à cinq ans (*C. civ., art. 2224*). Cinq ans après, le délai laissé pour intenter ces actions est à nouveau réduit de trois ans dans le cadre d'une disposition nouvelle du Code du travail (*C. trav., art. L. 1471-1*). Ce nouveau délai de prescription de deux ans trouve à s'appliquer largement: il concerne toutes les actions intentées dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, sans distinction notamment selon la nature du contrat de travail (*v. tableau page 3*).

#### ☒ Un délai écarté en cas d'application de délais légaux particuliers

Le délai de deux ans est expressément écarté par la loi dans le cadre des actions (*v. tableau page 3*):

- en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail;
- en paiement ou en répétition du salaire (*v. page 3*);
- en réparation du préjudice causé par une discrimination;
- en réparation d'un préjudice causé par un harcèlement moral;
- en réparation d'un préjudice causé par un harcèlement sexuel.

En outre, il ne s'applique qu'à défaut d'un délai spécifique de prescription plus court et est notamment écarté en cas d'actions (*v. tableau page 3*):

- en contestation de la rupture du contrat de travail ou son motif après une adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (*C. trav., art. L. 1233-67*);

- en contestation de la convention d'homologation ou du refus d'homologation d'une rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-14);
- en contestation de la régularité ou de la validité des licenciements pour motif économique (C. trav., art. L. 1235-7);
- en dénonciation de l'inventaire des sommes versées au salarié inscrit sur le solde de tout compte (C. trav., art. L. 1234-20).

### TROIS ANS POUR AGIR EN PAIEMENT DES SALAIRES

L'article L. 3245-1 du Code du travail prévoit désormais un délai de prescription de **trois ans** pour agir en **paiement ou en répétition des salaires**. Auparavant, cette action se prescrivait par cinq ans, en référence à la prescription quinquennale de droit commun (C. civ., art. 2224) applicable aux actions en paiement. Ce délai devenu « traditionnel » en matière salariale s'appliquait depuis la loi n° 71-586 du 16 juillet 1971.

Conformément au droit commun, le délai de trois ans se décompte à partir du jour où la personne qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent d'exercer son droit. Le texte précise que la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce même jour. De plus, lorsque le contrat de travail est rompu, la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture.


**À NOTER** Les condamnations pour rappel de salaire correspondent souvent à des sommes considérables, notamment quand elles sont prononcées à l'encontre des employeurs en vue du paiement d'heures supplémentaires impayées sur cinq ans. La réduction de ce délai « traditionnel » permet ainsi de réduire considérablement l'importance du risque judiciaire encouru par l'employeur.

### MODALITÉ D'APPLICATION DES NOUVEAUX DÉLAIS

Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la loi, soit avant le 14 juin 2013, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation. Les nouveaux délais de deux et trois ans s'appliquent aux prescriptions en cours au **14 juin 2013**, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

**Exemples** : un salarié n'a pas été payé pour des heures supplémentaires effectuées un an avant la date d'entrée en vigueur de la loi. Il dispose donc d'un délai de trois ans pour agir en paiement (soit un total de quatre ans). S'il s'agit d'heures supplémentaires effectuées il y a trois ans, il ne dispose plus que d'un délai de deux ans et non trois pour agir (le délai maximal étant de cinq ans).

SOURCE// • Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, JO 16 juin

 EN SAVOIR PLUS  
www.vhc-rh.fr

## ÉVOLUTION DES DÉLAIS DE PRESCRIPTION AUX PRUD'HOMMES

| Actions  | Avant la loi de sécurisation de l'emploi | Nouveaux délais |
|--|--|-----------------|
| Paiement et répétition du salaire et de ses accessoires (primes, etc.) - C. trav., art. L. 3245-1  | 5 ans                                    | 3 ans           |
| Paiement des indemnités : compensatrice de congés payés / de préavis / de non concurrence / de fin de CDD (et autres créances salariales) - C. trav., art. L. 3245-1 | 5 ans                                    | 3 ans           |
| Contestation de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail - C. trav., art. L. 1471-1  | 5 ans                                    | 2 ans           |
| Remise de document (certificat de travail, etc.) - C. trav., art. L. 1471-1  | 5 ans                                    | 2 ans           |
| Paiement de l'indemnité de licenciement - C. trav., art. L. 1471-1   | 5 ans                                    | 2 ans           |
| Versement d'indemnités au titre de la rupture anticipée d'un CDD - C. trav., art. L. 1471-1  | 5 ans                                    | 2 ans           |
| Contestation des sommes mentionnées sur le solde de tout compte - C. trav., art. L. 1234-20  | 6 mois                                   | 6 mois          |
| Réparation d'un dommage corporel subi à l'occasion du travail - C. civ., art. 2226   | 10 ans                                   | 10 ans          |
| Contestation de la régularité ou de la validité d'un licenciement économique - C. trav., art. L. 1235-7  | 12 mois                                  | 12 mois         |
| Contestation de la rupture ou du motif après adhésion à un CSP - C. trav., art. L. 1233-67   | 12 mois                                  | 12 mois         |
| Contestation de l'homologation ou du refus d'homologation en cas de rupture conventionnelle - C. trav., art. L. 1237-14  | 12 mois                                  | 12 mois         |
| Réparation du préjudice résultant d'une discrimination - C. trav., art. L. 1132-1 et L. 1134-5   | 5 ans                                    | 5 ans           |
| Réparation du préjudice résultant d'un harcèlement moral - C. trav., art. L. 1152-1 - C. civ., art. 2224   | 5 ans                                    | 5 ans           |
| Réparation du préjudice résultant d'un harcèlement sexuel - C. trav., art. L. 1153-1 - C. civ., art. 2224  | 5 ans                                    | 5 ans           |