

Droit du travail - Transcription vidéo - Les enjeux juridiques et financiers

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence toujours consacrée sur le licenciement pour motif personnel. Cette fois, nous allons traiter des enjeux juridiques et financiers. L'objectif est de bien comprendre le mécanisme de la preuve du motif et surtout de savoir calculer le coût d'un licenciement. Nous verrons donc, après une introduction, la preuve du motif réel et sérieux, puis le coût du licenciement.

Lorsque un licenciement est prononcé, il y a un risque important de contentieux. En effet, la plupart des saisines du prudhomme sont générées par un licenciement. La première question qui va se poser est de savoir si le licenciement est ou non justifié. La vérité judiciaire va évidemment dépendre des preuves qui sont apportées par les parties. Une autre question essentielle qui se pose en matière de licenciement est la question du coût.

Revenons donc sur ces deux enjeux financiers et probatoires. Pour commencer, la preuve du motif réel et sérieux.

En la matière, deux questions fondamentales se posent et elles sont les mêmes en matière probatoire, à savoir : qui doit prouver ? C'est la question de la charge de la preuve et comment prouver ? C'est la question du mode de preuve. Nous allons revoir successivement ces deux questions.

Jean-Michel Dorlet

Voyons tout d'abord comment s'établit le motif réel et sérieux en cas de licenciement. C'est la question de la charge de la preuve en matière de licenciement.

Les règles sont dérogatoires au droit commun qui veut que ce soit le demandeur qui apporte la preuve. En fait, l'article L. 1235-1 du Code du travail précise que la charge ne repose sur aucune des parties et au bout du compte, le doute doit profiter au salarié.

Au vu des éléments rapportés par les parties, il revient aux juges d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et de former sa conviction. Il apprécie également la régularité de la procédure. Le Code du travail précise que le juge peut ordonner des mesures d'instruction qui lui apparaîtraient utiles et nécessaires afin d'établir le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Par ailleurs, certains éléments de preuve peuvent porter atteinte à la vie personnelle. Leur production est admise à deux conditions. Tout d'abord, que ces éléments rapportés soient indispensables à l'exercice du droit à la preuve. Et deuxième condition, que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée au but poursuivi.

Quelques exemples.

Ainsi, il a été admis qu'un représentant du personnel pouvait produire des documents qui avaient été utilisés pour le décompte de la durée du travail et des repos compensateurs, malgré leur mention nominative.

Autre exemple : l'extrait d'un compte privé sur un réseau social qui aurait été obtenu sans stratagème par l'employeur.

Cécile Caseau-Roche

Quelles sont les preuves que les employeurs et salariés peuvent apporter à l'appui de leurs revendications ?

Un grand principe a été posé en matière prud'homale. La preuve est libre, ce qui est tout à fait classique puisqu'il s'agit de prouver des faits. Il y a en la matière une multiplicité de modes de preuve dont la force probante est variable. Certains documents sont classiques et incontestables.

Par exemple, le salarié va fournir son contrat de travail, le bulletin de salaire. Pour le reçu pour solde de tout compte, au bout de six mois, il est libératoire. Il y a des documents par ailleurs tout à fait officiels : le règlement intérieur, les statuts de l'entreprise, une enquête délivrée par le comité social économique, le constat d'huissier et la reine des preuves.

Pour d'autres, le débat sera ouvert, notamment sur les documents récoltés par le salarié : des certificats, des mails, des attestations (que vaut l'attestation de la belle-mère ?), différents rapports. Certains documents sont même contestés. Lorsque le salarié sera suivi avec une filature, est ce que celle-ci n'est pas une entrave à la vie privée ? Des enregistrements notamment, des mail, des SMS.

La jurisprudence a développé un contentieux. Il y a en la matière une abondante jurisprudence.

Jean-Michel Dorlet

Il ne suffit pas de disposer d'une preuve. Encore faut-il l'avoir recueillie d'une manière loyale. Cette exigence est particulièrement renforcée pour l'employeur, parce qu'elle découle de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Cela veut dire, par exemple, que le juge sera particulièrement exigeant lorsque les preuves seront issues d'enregistrements de vidéos de contrôle ou de fouilles opérées par l'employeur.

Pour le salarié, cette exigence est allégée. Par exemple, il a été reconnu que des documents volés pouvaient être rapportés à l'appui d'une demande d'un salarié.

Cécile Caseau-Roche

L'employeur doit verser des indemnités de rupture.

Deux hypothèses : soit il s'agit d'un licenciement en dehors d'une faute grave ou d'une faute lourde et dans ce cas-là, il va verser spontanément les indemnités de rupture au moment du départ du salarié.

Deuxième hypothèse : il a licencié pour faute grave ou pour faute lourde. Le salarié conteste le licenciement. L'employeur sera alors condamné au versement des indemnités de rupture si le licenciement est considéré comme abusif.

En cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse, le salarié va toucher un certain nombre d'indemnités. D'abord, les indemnités de licenciement, puis les indemnités compensatrices de préavis, dans l'hypothèse où le salarié a le droit au préavis et que l'employeur le dispense d'exécuter son préavis. Enfin les indemnités de congés payés, en tout cas, s'il lui reste des congés payés qu'il n'a pas pu prendre, elles seront transformées en indemnités.

Pour en savoir plus, nous vous rappelons que le détail des calculs se trouve dans la séquence sur la mise en œuvre du licenciement.

Jean-Michel Dorlet

Que se passe-t-il en l'absence de motif réel et sérieux ?

Tout d'abord, le juge peut réintégrer le salarié dans l'entreprise. Sinon, et c'est le plus fréquent, il peut prononcer l'indemnisation du salarié qui reste à la charge de l'employeur. Enfin, il peut demander à l'employeur de rembourser à Pôle emploi des indemnités de chômage. L'indemnisation pour un licenciement sans motif réel et sérieux a été modifiée par l'ordonnance de 2017.

Après une première tentative qui a été censurée par le Conseil constitutionnel, il a été instauré un barème d'indemnisation. C'est le fameux barème Macron. Il se présente sous la forme d'une fourchette, avec un plancher et un plafond d'indemnisation. Le montant de cette fourchette dépend de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié, celle-ci étant calculée en année complète.

Voici, à titre d'illustration, ce fameux barème Macron pour les entreprises de onze salariés et plus, sachant qu'un autre barème est applicable pour les entreprises de plus petite taille

Tableau à 12 colonnes et 9 lignes. Dans les colonnes 1, 4, 7 et 10 sont représentées les années d'ancienneté allant de 0 à 30 ans et plus. Dans les colonnes 2, 5, 8 et 11 sont affichés les barèmes minimum. Dans les colonnes 3, 6, 9 et 12 sont affichés les barèmes maximum. 5 ans d'ancienneté correspondent à un barème minimum de 3 mois de salaire brut et à un barème maximum de 6 mois.

Le barème n'est pas applicable dans un certain nombre de situations : celles où le licenciement est considéré comme nul. La liste est relativement longue. Il peut s'agir de licenciements en violation d'une liberté fondamentale ou à l'occasion d'un harcèlement moral ou sexuel.

Cela peut être le cas également lorsque la mesure de licenciement s'avère être une mesure discriminatoire, qu'elle touche des salariés protégés ou des salariées enceintes, ou qu'elles interviennent à l'issue d'un arrêt qui aurait été accordé après un accident du travail ou une maladie professionnelle. Enfin, dans deux hypothèses celle de la dénonciation d'un crime ou d'un délit par le salarié ou lorsque celui-ci intente une action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cécile Caseau-Roche

Un débat est né sur la conformité ou non de ce fameux barème Macron aux textes internationaux, notamment la convention n°158 de l'OIT et la charte sociale.

Revenons sur ce débat.

On a assisté, à partir de 2018-2019 à une fronde de certaines juridictions prud'homales qui, considérant que le barème ne permettait pas une indemnisation adéquate, ont écarté le barème et accordé des indemnisations supérieures, au même moment ou d'autres juridictions prud'homales appliquaient bien le barème. La Cour de cassation, saisie pour avis, s'est alors prononcée. Elle a considéré que le barème était bien conforme à la convention n°158 de l'OIT mais elle a aussi considéré qu'elle n'avait pas à se prononcer par rapport à la charte sociale, qui n'avait pas d'effet direct.

Les cours d'appel ont alors innové.

En effet, certaines juridictions ont alors considéré que si ,en général le barème Macron était bien conforme dans certaines situations particulières, par un contrôle *in concreto* de la convention et du barème, il fallait écarter le barème, au regard notamment de l'ancienneté du salarié. Elles ont alors accordé des indemnisations supérieures. Dans ce contexte d'insécurité juridique, l'arrêt de la Cour de cassation était très attendu.

La Cour de cassation a finalement décidé que le barème était bien conforme à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT. Elle a également confirmé que l'article 24 de la charte sociale n'avait pas d'effet direct et elle a rejeté le contrôle de conventionnalité. Concrètement, a priori, la décision de la Cour de cassation devrait mettre fin au débat. Selon la Cour de cassation, le terme adéquat qui est exigé dans les textes internationaux, permet en effet que l'indemnisation française est suffisamment dissuasive. En effet, elle considère que le fait que l'employeur peut être condamné à rembourser les indemnités versées par Pôle emploi dans l'hypothèse où le salarié est au chômage est suffisamment dissuasif. Elle considère par ailleurs que cela permet une indemnisation adéquate parce que ce barème ne s'applique pas en cas de nullité du licenciement.

Jean-Michel Dorlet

Que retenir en définitive ?

Tout d'abord, que la charge de la preuve est partagée en matière de licenciement, que les modes de preuve sont variés et peuvent être rapportés librement, mais qu'ils n'ont pas forcément tous la même force probante. Que les indemnités de rupture comprennent à la fois les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de préavis et les indemnités de congés payés.

Et qu'enfin, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnisation du salarié se paiera selon un barème qui est désormais validé.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les enjeux juridiques et financiers, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.