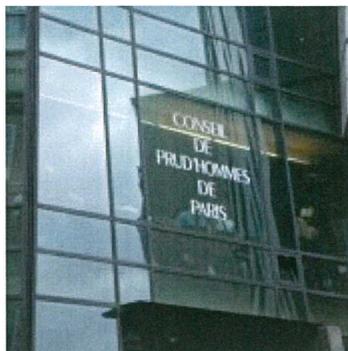


: : : : à la Une : : : :

24/10/2013 - **Contrôles et contentieux**

L'indemnité forfaitaire de conciliation : un dispositif trop limité ?

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 fait entrer dans le code du travail la nouvelle indemnité forfaitaire de conciliation prévue par les partenaires sociaux dans l'ANI du 11 janvier 2013. Mais déjà, les avocats spécialistes pointent les lacunes du dispositif qui peuvent venir limiter son utilisation.



L'un des objectifs de cette indemnité forfaitaire de conciliation est de donner plus de vigueur à la conciliation prud'homale et de désengorger ainsi les bureaux de jugement des conseils de prud'hommes (*lire notre article*). Concrètement, les parties à un litige prud'homal concluent un accord en bureau de conciliation lequel prévoit le versement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire dont les montants ont été fixés par un décret du 2 août 2013 (*lire notre article*) sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Le procès-verbal vaut alors renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

Mais qu'en pensent les avocats en droit du travail ?

Briser "le fantasme indemnitaire"

Certains y voient d'indéniables vertus. "Si le but recherché est de plafonner les indemnités, cela va permettre de mettre un un frein au "fantasme indemnitaire", estime Valérie Meimoun-Hayat, avocate associée au sein du cabinet Granrut. Toutefois, la mesure ne va pas pour autant révolutionner les pratiques, estime l'avocate. "La plupart des conseils de prud'hommes ont eux-même baissé le niveau de leur indemnisation. Aujourd'hui les prud'hommes allouent entre 6 et 15 mois". Finies les "sommées colossales" d'autrefois.

Un barème trop bas

Autre intérêt pour les entreprises et les avocats : pouvoir "faire des provisions réalistes", estime Valérie Meimoun-Hayat.

Lionel Paraire, avocat associé au sein du cabinet Galion, se montre lui assez dubitatif sur cette question. Pour ses clients, il ne partira pas du barème pour les conseiller sur les provisions à faire. "Le barème est trop bas par rapport à ce qui se fait aujourd'hui devant le bureau du jugement. Même prudence pour Jean-François Rage, avocat associé au sein du cabinet Pinset Massons. "Il est peu probable que cela change nos habitudes. Nous évaluons en moyenne le risque contentieux à un mois de salaire par année d'ancienneté. Dès lors qu'il y a un enjeu financier et des avocats présents au litige ce barème risque d'être délaissé", pronostique-t-il. En revanche il pourrait permettre "de solder une partie des dossiers peu complexes".

Un champ d'application trop réduit

De manière plus objective, ce qui pourrait venir limiter fortement son application c'est son caractère trop restrictif. Car pour l'heure, il n'est prévu que pour les irrégularités de fond et de forme relatives au licenciement [*montant des dommages intérêts que l'employeur doit normalement verser s'il s'avère que la rupture est injustifiée ou*

A lire également

Outplacement : l'employeur est aussi responsable du reclassement

Le barème de l'indemnité forfaitaire en cas de conciliation est fixé

Prud'hommes : suppression de la taxe de 35 €

Plusieurs lois peuvent s'appliquer au contrat de travail international

irrégulière]. "Or aujourd'hui, sont présentées systématiquement, devant le bureau de conciliation, des demandes relatives aux heures supplémentaires et au harcèlement moral", constate Lionel Paraire. Sans oublier "les demandes de résiliation judiciaire et de prise d'acte de plus en plus nombreuses". Si rien effectivement n'empêche de l'étendre à ces contentieux, "rien n'est indiqué aujourd'hui", souligne-t-il avec prudence. Du fait de ce champ restreint du barème, Jean-François Rage, estime qu'il "va falloir être vigilant sur la rédaction du PV lorsqu'on conciliera devant le bureau de conciliation".

Un avantage fiscal limité à certains cas

Pour ce dernier toutefois, le dispositif peut présenter un avantage fiscal indéniable par rapport à une transaction classique "En effet les indemnités transactionnelles bénéficient à ce jour d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à in plafond qui s'élève au mieux à 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 222 192 € en 2013). Mais il est vrai cependant que ces niveaux d'indemnisation ne concernent en pratique qu'une minorité de dossiers : des dirigeants ou des cadres à très forte ancienneté"

"Pour le rendre plus incitatif il aurait fallu exonérer le barème de cotisations mais avec un risque d'effets d'aubaine", poursuit Jean-François Rage.

Un premier pas ?

Bref, les praticiens qui conseillent les entreprises n'attendent pas un profond bouleversement après l'introduction de ce barème. "L'intention est louable mais cela ne va pas servir à grand chose". Sauf à ce que l'idée non avouée soit "de lier un peu plus tard les barèmes d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entre les juridictions prud'homales", conclut Lionel Paraire.

Par Florence Mehrez