

«Les salariés essaient de contourner les plafonds pour obtenir des indemnités plus importantes»



(1) > [Actu-Eco \(http://premium.lefigaro.fr/economie\)](http://premium.lefigaro.fr/economie)

> [Social \(http://premium.lefigaro.fr/social\)](http://premium.lefigaro.fr/social)



Par [Manon Malhère \(#figp-author\)](#)

Mis à jour le 08/03/2019 à 21h42 | Publié le 08/03/2019 à 19h38

INTERVIEW - Pour l'avocate Isabelle Mathieu, la remise en cause du barème des indemnités prud'homales par certains jugements est «source d'incertitude» pour les entreprises.

Isabelle Mathieu est avocate associée chez DAEM Partners, cabinet spécialisé qui défend les entreprises.

LE FIGARO. - Dans quelle mesure le plafonnement des indemnités prud'homales a modifié les comportements?



- Crédits photo :
Deampartners

Isabelle MATHIEU. - On observe une chute très claire des contentieux devant les conseils. Les employeurs et les salariés licenciés négocient désormais davantage le chèque de départ en amont. Mais lorsque les dossiers vont devant la justice, les salariés essaient généralement de contourner les plafonds pour obtenir des indemnités plus importantes. Ils peuvent jouer sur d'autres préjudices distincts du licenciement non justifié, comme la mauvaise exécution du contrat de travail par l'employeur. Ou encore invoquer une atteinte aux libertés fondamentales car le barème ne s'applique alors pas. C'est, par exemple, le cas d'un salarié qui sait qu'il va se faire licencier, se sent menacé et anticipe cette situation en indiquant à son employeur qu'il va saisir la justice à son encontre. Résultat des courses: lorsqu'il se fait effectivement licencier, il invoque l'atteinte à sa liberté fondamentale d'agir en justice. Pour se protéger, les employeurs doivent désormais conserver de nombreux documents: entretiens professionnels, visites médicales... Tout peut être sorti par les salariés et utilisé contre les sociétés en vue d'accroître le montant des indemnités.

La remise en cause du barème par certains conseils prud'homaux a-t-elle changé la donne?

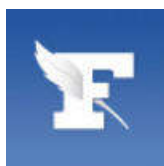
Oui, ces jugements sont source de grande incertitude juridique. Lorsque mes clients employeurs veulent savoir combien un licenciement non justifié va leur coûter, je ne prends plus en compte les barèmes d'indemnisation. Je suis revenue aux estimations que je pratiquais avant. En particulier, il y a beaucoup d'incertitude concernant le licenciement des salariés qui ont une faible ancienneté car le plafond des indemnités est très bas par rapport à avant. Par exemple, un salarié qui a trois ans d'ancienneté percevait au minimum six mois de salaire d'indemnités. Désormais, il peut obtenir jusqu'à quatre mois, maximum, de salaire.

Justement, que conseillez-vous à vos clients qui veulent se séparer de

salariés ayant une faible ancienneté?

Depuis que les barèmes sont mis en cause (<http://www.lefigaro.fr/social/2019/01/07/20011-20190107ARTFIG00115-indemnite-de-licenciement-la-justice-rejette-de-nouveau-le-bareme-macron.php>), je recommande plutôt aux employeurs et à leurs salariés d'accepter d'aller en conciliation en vue de trouver un compromis à l'amiable avant un jugement devant les conseils des prud'hommes. Bien souvent, les deux parties ne sont pas d'accord pour transiger en conciliation, mais c'est pourtant gagnant-gagnant. Pour le salarié, le barème qui s'applique en conciliation est un peu plus intéressant. En outre, cette procédure lui permet d'avoir droit à l'assurance-chômage sans attendre plusieurs mois comme c'est le cas si l'affaire est jugée. Pour l'employeur, il évite l'aléa judiciaire et le dossier est bouclé rapidement.

Cet article est publié dans l'édition du Figaro du 09/03/2019. **Accédez à sa version PDF en cliquant ici** (<http://kiosque.lefigaro.fr/le-figaro/2019-03-09>)



(<http://plus.lefigaro.fr/page/manon-malhere>)

Manon Malhère (<http://plus.lefigaro.fr/page/manon-malhere>)



Journaliste

Suivre (<http://plus.lefigaro.fr/fpservice/follow/membre/81325031242245596367369127435013/2364033>)

Journaliste