

## LETTRE OUVERTE

### Présidentielle 2022 : qui supprimera le barème Macron ?

**destinée aux candidats à la Présidentielle** : Nathalie Arthaud - Fabien Roussel - Emmanuel Macron - Jean Lassalle - Marine Le Pen - Éric Zemmour - Jean-Luc Mélenchon - Anne Hidalgo - Yannick Jadot - Valérie Pécresse - Philippe Poutou - Nicolas Dupont-Aignan.

Paris, le 4 avril 2022

Chères candidates, chers candidats,

**Les pénuries d'embauche dont se plaignent les entreprises et qui affectent leur rentabilité ne seraient-elles pas dues à la démotivation des salariés placés dans des conditions de travail de plus en plus dégradées depuis la mise en place du barème Macron qui musèle les juges ? Il s'agit pourtant d'un sujet absent de la campagne électorale !**

**Pourquoi ne parler que du pouvoir d'achat et pas de l'emploi ?** Contrairement aux précédentes campagnes, il n'est question que du pouvoir d'achat qui semble complètement décorrélé par rapport à l'emploi dont plus personne ne parle. Or pourtant le pouvoir d'achat est censé être le fruit du travail. Est-ce à dire que tous les candidats s'accordent à considérer que la réforme phare du quinquennat, qui a profondément bouleversé les conditions de travail des salariés est une réussite incontestable et donc incontestée, preuve en serait la relance de la croissance et la réduction du chômage ? **Qui ira voir de plus près ?**

Dans une économie mondialisée, où aucune règle ne vient entraver la libre concurrence, la variable d'ajustement est le coût du travail. Pour faire baisser le coût du travail français, une mesure facile était sinon de supprimer totalement, de réduire très fortement les indemnités de licenciement abusif, en rendant **la justice prud'homale inattractive et inaccessible.**

Désormais la recrue fraîchement arrivée sait une chose : tous les beaux discours sur l'humain, l'éthique, la mission « sociale » ou « environnementale » n'occulteront pas le fait que **les salariés sont en permanence placés sur un siège éjectable.** Quels que soient l'investissement, le dévouement, la rentabilité, les difficultés à se repositionner, l'employeur pourra licencier sans bourse déliée. A présent, quelles que soient les circonstances du licenciement, l'employeur même fautif s'estimera très généreux à proposer au salarié le « plafond » du barème Macron. Pourquoi irait-il au-delà de la loi ? Le niveau des indemnités transactionnelles s'est complètement effondré, en même temps que les procès prud'homaux. Dans un tel monde, la seule valeur sûre est le niveau du salaire « ce qui est pris est pris » et le salarié à qui on propose davantage ailleurs n'aura aucun état d'âme. Si on veut le garder il faut s'aligner.

**L'objectif du barème Macron : supprimer les indemnités de licenciement.** Le principe est le suivant. Quand les juges constatent qu'un licenciement est abusif ils ont interdiction d'allouer des dommages et intérêts supérieurs à une grille fixée en fonction de l'ancienneté du salarié et ce quelles que soient les circonstances. Jusqu'à 10 ans d'ancienneté, le salarié a droit à

environ un mois de salaire par année de présence. Au-delà de 10 ans, environ ½ mois par année de présence avec un plafond de 20 mois atteint par les salariés totalisant 30 ans d'ancienneté. Or, à l'heure actuelle, rares sont ceux qui conservent une grande ancienneté. Ce sont les séniors qui, statistiquement, ont changé d'emploi aux alentours de la cinquantaine, avec une carrière qui s'accélère dans le sens de la précarité qui sont les plus touchés par le barème Macron.

## **Le barème Macron : un cas pratique pour le comprendre**

Paul X a été recruté à 55 ans pour redresser une entreprise en difficulté. Il y a consacré tous ses efforts pendant deux ans avec une totale réussite, ce qui a permis aux actionnaires de revendre la société avec un profit remarquable. L'acquéreur n'ayant pas besoin de lui, Paul X est convoqué par les vendeurs qui lui proposent une rupture conventionnelle avec en sus de l'indemnité de licenciement de ½ de mois qui lui est due, une indemnité supplémentaire de trois mois de salaire qui correspond au maximum des dommages et intérêts pour licenciement abusif que Paul X aurait obtenus devant le Conseil de Prud'hommes.

Avant 2017 et l'instauration du barème, Paul X aurait obtenu du Conseil de Prud'hommes une indemnité prenant en compte tous les aspects de son préjudice et notamment la difficulté à 57 ans de trouver un nouvel emploi.

**Totale impunité pour l'employeur, totale insécurité pour le salarié !** A quel niveau d'indemnités le salarié décidera-t-il d'affronter un conflit judiciaire long et incertain ? Peut-être à partir de 10 ans d'ancienneté. Si son licenciement est reconnu comme abusif, il pourra prétendre à une indemnité pouvant aller jusqu'à 10 mois de salaire. Toutefois, rares désormais sont les salariés qui ont plus de 10 ans d'ancienneté.

**A la faiblesse des indemnités s'ajoute la réforme cynique du fonctionnement de la justice prud'homale visant à la rendre inaccessible à force de complications.** La procédure prud'homale a été rendue exprès extrêmement longue et compliquée pour décourager les justiciables. Ainsi, le salarié ne peut plus se défendre seul puisqu'il doit dès le départ présenter une requête argumentée en fait et en droit et détailler et chiffrer ses demandes. S'il en oublie une il doit présenter une nouvelle requête et repartir à la case zéro concernant les délais. A ce jeu-là, les défenseurs syndicaux qui assistent gratuitement les salariés sont totalement débordés. **Ceux qui ne peuvent pas prendre d'avocat, faute de moyens et d'enjeu suffisants, ne peuvent plus saisir la justice.** Les chiffres sont éloquentes. Alors que la chute des saisines prud'homales ne cesse de s'amplifier, ce sont les sections industrie, commerce, activités diverses, agriculture du Conseil de Prud'hommes, regroupant les employés et ouvriers qui sont désertées avec pour certaines des chutes de -70 à -80 %.

Sur le plan de l'équité, **les cadres ne sont pas vraiment mieux lotis, puisque les délais ont été rendus interminables.** A la section encadrement du Conseil de prud'hommes de Nanterre, la plus importante de France (toutes les entreprises basées à La Défense), plus de 2.000 demandes ont été enregistrées en 2020, alors que dans le même temps les audiences de plaidoirie étaient inférieures à 500. Pourquoi ? Parce qu'il faut un/e greffier/ère à chaque audience et qu'on en a réduit drastiquement le nombre. A l'heure de la destruction sans création, au lieu du délai de 18 mois en 2017, **il faut désormais attendre à Nanterre, 49,3**

**mois soit plus de 4 ans avant d'obtenir un jugement.** Si l'on rajoute les 2 ans de délai de la procédure d'appel pour obtenir une décision définitive, cela fait 6 ans.

**Pénurie d'embauche égale perte de rentabilité pour les entreprises !** Le but, en supprimant les indemnités de licenciement, était de retrouver la « fluidité ». Les employeurs rassurés de pouvoir licencier en toute impunité ne craignaient plus d'embaucher. Or, lors du rattrapage de croissance en 2021, les recruteurs, croulant sous les missions, se sont arraché les cheveux devant l'impossibilité de « décrocher » les candidats. **Désormais, seul le niveau de salaire permet d'attirer et de fidéliser un collaborateur.** Or, ce n'est pas seulement une question d'argent. **Les Français veulent travailler dans de bonnes conditions alors que le climat dans beaucoup d'entreprises est extrêmement dégradé, notamment du fait du sentiment d'insécurité.**

C'est le monde à l'envers. **Alors que le barème Macron devait provoquer le réflexe d'embauche, c'est justement lors de l'embauche que l'emploi se grippe.** Les salariés ne sont ni des machines, ni des robots, ils peuvent vouloir s'épanouir dans un environnement de travail qui les incite à donner le meilleur d'eux-mêmes, plus que du sursalaire ils veulent de la confiance et de la sécurité.

**Candidates, candidats, rappelez-vous que les juges sont des gens raisonnables, parfaitement conscients des contraintes économiques.** Ainsi, juste avant l'instauration du barème Macron en septembre 2017, la moyenne des indemnités judiciaires pour licenciement abusif, était de 8 mois pour un cadre et de 10 mois pour un non cadre, tout âge, ancienneté et préjudice confondus. L'employeur en difficulté financière qui licencie pour cause économique ne sera pas inquiété. En revanche, **les groupes prospères qui profitent de la crise pour réduire leurs effectifs ou dégrader les conditions d'emploi, uniquement pour des raisons de rentabilité, en ciblant par exemple les salariés âgés, jugés trop chers, et en utilisant des procédés illégaux seront sanctionnés. C'est la justice que les salariés français réclament !**

**Candidates, candidats, qu'attendez-vous pour vous engager à restaurer la justice prud'homale ?**

Françoise de Saint Sernin

---

**Cadre Averti** est un site, **totalelement gratuit**, destiné à apporter aux cadres, à toutes les étapes de leur parcours professionnel, des réponses précises dans le domaine du droit du travail.

**Conçu par Françoise de Saint Sernin, avocate en droit du travail** spécialisée dans la défense des intérêts des cadres et dirigeants, Cadre Averti a pour ambition de répondre aux premières interrogations de salariés confrontés à un aléa de carrière. Ce site propose ainsi un grand nombre de fiches techniques permettant immédiatement de comprendre les enjeux d'un dossier et de se repérer dans le maquis des textes. Cadre Averti offre une vision réaliste et pratique du droit du travail appliqué aux cadres. Il ne peut cependant, en aucun cas, remplacer une consultation avec un avocat, ce colloque singulier qui permet un bilan complet et la définition d'une stratégie.