



COMMUNIQUE DE PRESSE

CONTESTATION DU LICENCIEMENT : VERS UNE NOUVELLE REGRESSION SOCIALE

Le délai de prescription des recours liés à la rupture du contrat de travail n'a cessé de diminuer au fil des années. Initialement fixé à 30 ans, réduit à 5 ans en 2008 et à 2 ans en 2013, celui-ci n'était plus que d'un an en 2017. En 14 ans, le temps octroyé au salarié pour contester un licenciement devant le Conseil de prud'hommes a donc été divisé par 30. Cependant, le Ministre de l'économie estime encore ce délai comme excessivement «long, en comparaison avec (...) les autres pays développés.» Le Gouvernement a ainsi annoncé le 3 décembre son intention de réduire ce délai à deux mois. Cette proposition pourrait être intégrée dans la loi Pacte II, prévue pour être présentée en Conseil des ministres en début d'année 2024.

Si elle était adoptée, cette mesure aurait pour effet de priver nombre de salariés de leur droit à contester leur licenciement devant la justice, clairement énoncé par l'article 8 de la Convention de l'OIT. En effet, comment prendre le temps de trouver un avocat, constituer un dossier et déposer une requête quand on vient de subir une épreuve aussi lourde de conséquences, tant pour la vie personnelle que professionnelle ? Dans de telles conditions, motiver un recours avec un délai si restreint deviendrait une gageüre.

Par ailleurs, le délai de prescription débute à la date de notification du licenciement au salarié et comprend donc la période de préavis. Or, les conventions collectives prévoient souvent une durée de préavis plus longues pour les cadres, généralement portée à 3 mois. Ces derniers seraient donc contraints d'agir avant même l'expiration de leur préavis. Dès lors, il est aisé d'imaginer quel pourrait être le comportement d'un employeur averti d'un recours à son encontre émanant d'un salarié toujours en poste.

En 2017, les ordonnances ont supprimé les CHSCT et instauré un plafond d'indemnités prud'hommales. Depuis avril 2023, l'abandon de poste est assimilé à une démission, privant ainsi le salarié de son droit au bénéfice de l'allocation chômage. Plus récemment, le gouvernement a envisagé publiquement la suppression de la rupture conventionnelle, qui permet aux salariés de quitter un emploi à l'amiable, tout en bénéficiant de cette même allocation. L'ensemble de ces mesures gouvernementales prises systématiquement au nom d'une prétendue simplification volant au secours de la croissance des entreprises se caractérisent par un mouvement continu de déprotection des salariés face aux aléas de la vie économique.

Pour FO-Cadres, la réduction du délai de prescription n'échappe pas à cette règle et constitue une nouvelle régression sociale.

Contact – Éric PÉRÈS – Secrétaire général
06 66 52 06 06

Paris, le 07/12/2023