

The logo consists of the letters 'LJA' in a white, stylized, sans-serif font. The 'L' and 'J' are connected, and the 'A' is separate. The logo is set against a solid blue rectangular background.

LJA

N° 77 – mars-avril 2022

Supplément de la Lettre des Juristes d’Affaires n°1530 du 21 mars 2022

TABLE RONDE

**Médiation des affaires :
un vent de liberté souffle la gestion
des différends internationaux**

The background of the entire page is a photograph of a grand, classical stone archway. The archway is ornate with carvings and a central crest. Through the arch, the Eiffel Tower is visible in the distance under a clear blue sky. A French flag flies on a tall pole in front of the arch. In the foreground, there is a black wrought-iron gate with gold-colored finials. Two black lanterns are positioned on either side of the gate.

**Et si un avocat
d'affaires devenait
PRÉSIDENT DE
LA RÉPUBLIQUE ?**

DOSSIER

juge, une différence majeure réside dans le caractère obligatoire de la reconnaissance de culpabilité de la personne physique pour bénéficier d'une CRPC. La CJIP n'impose, en effet, quant à elle qu'une reconnaissance des faits en cas d'enquête préliminaire réalisée par le Parquet National Financier (PNF) ou une reconnaissance des faits et de la qualification pénale en cas d'information judiciaire. Une seconde différence – et pas des moindres – repose sur l'absence d'inscription au casier judiciaire en cas de CJIP, qui fait en revanche l'objet d'une publication sur le site de l'Agence française anticorruption et d'un communiqué de presse du parquet. Aussi, si les conséquences réputationnelles peuvent être parfois importantes en cas de CJIP compte tenu de la visibilité donnée, les conséquences professionnelles peuvent en revanche être bien plus dramatiques en cas de CRPC ; l'inscription au casier judiciaire étant susceptible d'écarter *de facto* les intéressés des marchés publics. Une telle dissymétrie se justifie d'autant moins que les dirigeants de la personne morale doivent coopérer activement lors de l'enquête pour permettre à la société de bénéficier d'une CJIP ; entraînant généralement implicitement une reconnaissance du rôle joué par la personne physique. Ainsi, en cas d'échec de la CRPC et de renvoi devant la juridiction d'instruction ou le tribunal correctionnel et malgré l'interdiction de prendre en compte la déclaration de culpabilité en cas d'échec de la CRPC prévue à l'article 495-14 du code de procédure pénale, il est à craindre que les juges s'en tiennent aux éléments établis dans le cadre de la CJIP, notamment sur le rôle joué par le dirigeant. Face à de tels risques, les personnes physiques seront moins enclines à recourir à cette justice négociée que le législateur a pourtant appelée de ses vœux. Il semble dans l'intérêt, tant de la manifestation de la vérité que des droits de la défense, de traiter de manière similaire personne physique et personne morale dans les cas où elles sont toutes les deux mises en cause et liées l'une à l'autre. Une telle réforme permettrait à l'autorité judiciaire de désengorger les tribunaux et de favoriser la coopération. Les dirigeants pourraient quant à eux s'éviter des délais de procédures extrêmement longs et coûteux et surtout préserver leur réputation en contrôlant leur communication dès lors qu'aucune reconnaissance de culpabilité ne serait en jeu. Il nous faut franchir une nouvelle étape en faveur d'une justice plus adaptée, rapide, cohérente et efficace.

SOCIAL

« Je repenserais le mode de calcul des dommages et intérêts du licenciement sans cause réelle et sérieuse »,

Déborah Fallik Maynard, associée, cabinet Redlink



Si certains conseils de prud'hommes font l'objet d'une importante surcharge, il est constant que, depuis l'ordonnance ayant instauré, le 22 septembre 2017, le barème « Macron » (article L. 1235-3 du code du travail), la répartition de cette surcharge est inégale. En effet, les praticiens constatent un engorgement particulier des sections encadrement dont les demandeurs peuvent espérer une indemnisation significative en cas de décision favorable. Les raisons sont relativement simples : le principe indemnitaire, notamment en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, est déterminé en mois de salaire.

L'idée, louable, est de réparer le préjudice de la perte d'emploi en fonction du niveau de vie du demandeur. Toutefois, compte tenu de la réforme de 2017, ce principe a clairement défavorisé les salariés non-cadres percevant de faible rémunération. À titre d'exemple, en cas de licenciement injustifié intervenant après 5 années d'ancienneté et moins de 6 années, les demandeurs peuvent prétendre à une indemnisation maximale de 6 mois. De même, après 2 années d'ancienneté et moins de 3 années, les demandeurs peuvent prétendre à une indemnisation maximale de 3,5 mois. À l'inverse, un salarié bénéficiant d'une rémunération importante peut espérer bénéficier d'une indemnisation qui, en réalité, sera bien au-delà de la réparation de son préjudice.

Si le barème permet clairement de sécuriser les rapports juridiques entre employeur et salarié, il aurait été opportun de fixer également des minimums et des maximums chiffrés, afin de limiter les écarts de traitement significatifs entre les cadres et les non-cadres. À cela, s'ajoutent également les demandes récurrentes (qui peuvent être justifiées au demeurant) de rappel d'heures supplémentaires exécutées et non payées (adossées parfois à des demandes de nullité des conventions de forfait en jours).

En pratique, beaucoup de contrats de travail, de cadres notamment, ne définissent pas de durée du travail particulière, impliquant l'application de la durée légale de 35 heures par semaine. Or, en cas de litige, certains salariés percevant d'importantes rémunérations n'hésitent pas à solliciter des heures supplémentaires non payées.

Si le raisonnement juridique est implacable en l'état actuel du droit, il interroge en équité. En effet, un salarié peut-il raisonnablement solliciter le paiement d'heures supplémentaires lorsque, occupant un poste à responsabilité, il perçoit une rémunération supérieure à 10 000 € bruts mensuels par exemple ? La question mérite d'être posée car, loin d'être théorique, elle peut aboutir à des décisions lourdes et incompréhensibles des employeurs, notamment des TPE et PME ne disposant pas de service juridique ou RH dédié. Ainsi, si tous les salariés doivent se voir appliquer la réglementation afférente à la durée du travail, on pourrait imaginer que, au-delà d'une certaine rémunération mensuelle chiffrée, aucune demande d'heures supplémentaires ne pourrait être formulée ou, à tout le moins qu'elle soit plafonnée. Cela n'empêcherait pas une indemnisation spécifique liée à la violation d'une obligation de sécurité en cas de surcharge manifeste.