

: : : : à la Une : : : :

14/01/2013 - **Contrat de travail**

Une indemnité forfaitaire de rupture dès la conciliation est instaurée

L'un des objectifs de l'ANI est de sécuriser l'issue des contentieux prud'homaux et de diminuer l'aléa lié aux actions judiciaires des salariés contre l'entreprise. Pour ce faire, les délais de prescription sont réduits et une indemnité forfaitaire est créée.



A lire également

PSE, mobilité : deux professeurs de droit décortiquent l'Ani sur l'emploi

Sécurisation de l'emploi : un projet de loi début mars

Procédure de licenciement : lisez bien votre convention collective

Les compétences peuvent être privilégiées pour établir l'ordre des licenciements

Dans son titre V, l'accord national interprofessionnel prévoit de rationaliser les procédures de contentieux judiciaire afin de favoriser l'embauche des salariés. Cette rationalisation passe en premier lieu par la procédure prud'homale. L'accord prévoit de faciliter la conciliation.

Création d'une indemnité forfaitaire en conciliation

Lors d'un litige portant sur la contestation d'un licenciement, les parties pourront, lors de l'audience de conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté du salarié. Cette indemnité aura le caractère fiscal et social de dommages-intérêts. Elle sera identique quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Montant de l'indemnité forfaitaire

Ancienneté	Mois de salaire
Entre 0 et 2 ans	2
Entre 2 et 8 ans	4
Entre 8 et 15 ans	8
Entre 15 et 25 ans	10
Au-delà de 25 ans	14

"La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties, autorité de la chose jugée en dernier ressort", précise l'ANI. Elle ne peut donc faire l'objet d'aucun recours de l'une ou l'autre partie.

Des délais de prescription plus courts

Depuis la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la procédure civile, le délai de prescription est de 5 ans en droit du travail, sauf délais plus courts expressément prévus par le code du travail.

L'ANI propose de ramener ce délai "générique" à deux ans pour toutes les réclamations portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

La prescription pour les litiges relatifs aux salaires sera également réduite à 3 ans. Dans ce cas, si la demande du salarié intervient dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat de travail, le point de départ du délai de prescription sera la date de rupture du contrat.

Etudier les cas où les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond

Le droit du travail exige souvent le respect de certaines formes et, en leur absence, les juges peuvent requalifier un contrat ou déclarer un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ces irrégularités de forme peuvent avoir les mêmes conséquences pour l'employeur que des irrégularités de fond et le patronat souhaitait les supprimer, ce que refusaient

les syndicats.

L'ANI précise néanmoins que les signataires examineront "avec le concours des pouvoirs publics les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond" et de prévoir ultérieurement "d'éventuels aménagements nécessaires".

Par [Eleonore Barriot](#)

Documents joints :

[Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013](#)