

Contentieux prud'homal : trois années de hausse et de nouveaux risques pour les employeurs

Après un point bas en 2022, les saisines des conseils de prud'hommes ont progressé pour la troisième année consécutive pour atteindre 131 500 en 2025, selon une étude du cabinet Voltaire Avocats présentée le 22 septembre. Les ruptures de contrat concentrent toujours l'essentiel des litiges, tandis que les cadres et les nouveaux risques liés aux transformations du travail prennent une place croissante.

Après plusieurs années de recul, les contentieux devant les **conseils de prud'hommes** connaissent un net regain. Selon une étude du cabinet Voltaire Avocats dévoilée le 22 septembre, les **saisines** ont **progressé** pendant trois années consécutives : + 8,1 % en 2023, + 9,1 % en 2024 et + **11,2 % en 2025**. Elles ont ainsi atteint 131 500 l'an dernier, leur plus haut niveau depuis 2016, contre 100 268 en 2022. « À fin juin 2026, on constate que le mouvement ne ralentit pas. Bien au contraire. Nous sommes en présence d'une judiciarisation des relations de travail », tranche François Hubert, avocat associé au sein du cabinet. Parallèlement, les **montants accordés** aux salariés ont sensiblement **augmenté**, remarque le cabinet sans citer de chiffres précis.

Le barème Macron

Cette remontée des contentieux intervient après une longue période de décrue. En 2016, les conseils de prud'hommes avaient encore enregistré 204 000 saisines. Pour Voltaire Avocats, le rebond amorcé en 2023 invite notamment à **relativiser** l'idée selon laquelle le **barème** Macron d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, instauré en 2017 par ordonnance, aurait **durablement tari le contentieux**. Le cabinet rappelle que le recul avait commencé avant son entrée en vigueur et attribue notamment la baisse observée jusqu'en 2022 à la réforme procédurale de 2015 et au développement de la rupture conventionnelle.

Les ruptures de contrat au cœur des litiges

Les ruptures de contrat concentrent **82 % des litiges**. Et contrairement à ce que pourrait laisser penser la multipli-

cation des restructurations, le risque se focalise très largement sur les licenciements pour motif personnel. Sur les 83 374 demandes recensées en 2024 contestant un motif de licenciement, 81 735, soit **98 %**, concernaient un **motif personnel ou disciplinaire**, contre seulement 1 639 pour un motif économique.

De plus en plus de cadres parmi les requérants

Autre enseignement : le profil des salariés qui engagent une procédure évolue. Si les non-cadres restent très largement majoritaires parmi les requérants, la **part des cadres** parmi les **saisines** est passée de 16,8 % à **27 %** en 20 ans. Voltaire Avocats avance plusieurs explications : des enjeux indemnitaires plus importants compte tenu des niveaux de rémunération, une meilleure connaissance de leurs droits, un accès plus facile à des témoignages professionnels ou encore une capacité financière plus importante à supporter la durée d'une procédure. À noter également la **forte hausse** (+ 16 %) des demandes émanant d'**apprentis**.

De nouveaux risques de contentieux

La multiplication des PSE (plans de sauvegarde de l'emploi) et des défaillances d'entreprises nourrit un **contexte** plus **conflictuel**, observe également le cabinet. Celui-ci cite notamment les vagues de **restructurations** dans l'automobile, la distribution, le BTP et la chimie. Quant aux défaillances d'entreprises, elles ont augmenté de 24 % par rapport à 2019, créant un contexte propice aux ruptures conflictuelles.

La **rupture conventionnelle**, qui avait participé à la diminution du nombre de procédures, devient elle-même un **terrain de contestation**, notamment lorsque le salarié invoque un vice du consentement, lorsque la rupture intervient dans un contexte de conflit, de harcèlement ou de risques psychosociaux, ou encore lorsqu'elle s'articule avec un plan de départs volontaires ou un PSE.

S'y ajoutent de **nouveaux champs** de contentieux directement liés aux **transformations du travail** : harcèlement moral, risques psychosociaux et santé mentale, télétravail et droit à la déconnexion, ou encore suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jours.

Enfin, la dématérialisation des procédures, l'accès à l'information juridique en ligne, le développement des legaltech ainsi que le rôle accru des organisations syndicales et des avocats spécialisés dans la défense des salariés abaissent, selon le cabinet, les barrières à l'entrée du contentieux.

Un enjeu de sécurisation des pratiques RH

Pour les professionnels RH, cette évolution renforce la nécessité de **sécuriser** les pratiques bien en **amont** d'une éventuelle **procédure**. Le cabinet recommande notamment de fiabiliser les licenciements pour motif personnel, en veillant à la précision de leur motivation et à la traçabilité des faits, mais aussi de mieux encadrer les ruptures conventionnelles afin de pouvoir établir le caractère libre et éclairé du consentement.

La **prévention des risques psychosociaux** et la **formation** des managers à la **détection** des situations de **harcèlement** ou de tension figurent également parmi les priorités identifiées par Voltaire Avocats. Le cabinet préconise par ailleurs de porter une attention particulière aux cadres et d'intégrer le risque contentieux dans le pilotage financier et RH.

La **constitution** et la **conservation des preuves** prennent d'autant plus d'importance que les procédures restent longues. En 2024, la durée moyenne de traitement atteignait 13,7 mois, toutes affaires confondues, et les délais peuvent être nettement supérieurs lorsque le dossier se poursuit en appel. « La hausse des litiges prud'homaux n'a pas une cause unique : elle combine choc économique, recomposition des profils de demandeurs, nouveaux risques (RPS, télétravail) et accès au droit facilité – sur fond d'une justice sociale déjà en tension », conclut Voltaire Avocats. ■

Article rédigé par la rédaction de liaisons-sociales.fr.

Voltaire Avocats, « Contentieux du travail en France : comment expliquer la hausse des litiges prud'homaux ? », 22 sept. 2026

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr