

Première Brèche

Barème des indemnités de licenciement MACRON sans cause réelle et sérieuse

En février 2018 le SAF (Syndicat des avocats de France), avait élaboré un argumentaire juridique contre le barème d'indemnités de licenciement visant à démontrer la non-conformité de cette réforme aux "dispositions de l'article 24 la Charte européenne des droits sociaux" et de "l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT qui affirment le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à recevoir une indemnité adéquate".

Il affirmait que ses membres continueraient "de plaider cette inconventionnalité jusqu'à l'abrogation des plafonds". Pour le syndicat, "une indemnisation plafonnée conduit à ne pas couvrir l'intégralité des préjudices subis et à laisser une infraction insuffisamment sanctionnée. L'employeur qui viole la loi et les droits du salarié peut ainsi budgéter à l'avance le prix de sa faute et n'en assumer qu'une faible part des conséquences".

Il relevait donc du pouvoir du Conseil de prud'hommes d'écarter l'application des dispositions du Code du travail qu'il estimerait inconventionnelles c'est-à-dire contraires au droit international.

En effet, chaque norme juridique doit être compatible avec l'ensemble des règles qui lui sont supérieures dans la hiérarchie des normes.

S'agissant plus précisément des règles du droit international, l'article 55 de la Constitution française dispose que : « Les Traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois [...] »

Le juge français peut donc être amené, lors de l'examen d'un litige, à écarter la loi française pour faire prévaloir la convention internationale dans la résolution du litige.

Cette possibilité a d'ailleurs été mise en œuvre par juge prud'homal à l'occasion des contentieux relatifs au contrat nouvelles embauches (CNE), jugé contraire à la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT). (Voir notamment Conseil de prud'hommes de Longjumeau, 28 avril 2006, De Wee c/ Philippe Samzun ; n° 06/00316 ; Cour d'appel de Paris, 18ème E, 6 juillet 2007, n° S06/06992).

Depuis le 13 décembre, c'est ainsi chose faite depuis que la décision du conseil de prud'hommes de TROYES a choisi d'écarter le 13 décembre 2018 l'application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail au motif de leur "contrariété avec la Charte sociale européenne et la convention n° 158 de l'OIT.

Le CPH de Troyes a décidé dans plusieurs jugements du 13 décembre 2018 que le barème fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail, qui plafonne les indemnités dues au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, était **"contraire à la charte sociale européenne et à la convention 158 de l'OIT"**

Dans son jugement du 13 décembre, le CPH affirme que :

« L'article L. 1235-3 du code du travail en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales ne permet pas au juge d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi. De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié.

Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables. En conséquence, le CPH juge que ce barème viole la charte sociale européenne et la convention n°158 de l'OIT. Les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du code du travail sont donc inconvencionnels ».

Le salarié obtient l'équivalent de 9 mois de salaire (37.000 €) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause alors qu'il avait une ancienneté d'un peu moins de 3 ans. Avec le barème Macron, son indemnité aurait été plafonnée à 3,5 mois de salaire.