

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Absence de cause réelle et sérieuse – Indemnisation visée à l’art. L. 122-14-5 – Inégalité de traitement en fonction de l’effectif de l’entreprise – Discrimination contraire à un traité international – Mise à l’écart par le juge de l’article L. 122-14-5.

CONSEIL DE PRUD’HOMMES D’ARLES (Commerce - Département) 29 novembre 2004

M. contre F.

Par jugement en date 11 septembre 2003, auquel il convient de se reporter pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, le bureau de jugement de la section commerce du Conseil de prud’hommes d’Arles a condamné M. F. à payer à Mme M. la somme de 50 € au titre de l’indemnité pour non respect de la procédure de licenciement et s’est déclaré en partage de voix pour le surplus des

demandes, de sorte que l’affaire a été renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur.

MOTIFS :

Sur le bien-fondé du licenciement :

Attendu qu’en l’état de ces éléments d’appréciation, il apparaît que le licenciement opéré à l’encontre de Mme M. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Mme M. sollicite la condamnation de M. F. à lui payer la somme de 18 000 € à titre de dommages-intérêts en raison du licenciement ;

Attendu que Mme M., embauchée à compter du 20 juin 1994, justifie d'une ancienneté d'au moins deux années dans le cabinet d'assurance, de sorte qu'il apparaît que la requérante a droit, en application de l'article L 122-14-4 du Code du travail en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse opéré à son encontre, à une indemnité à titre de dommages-intérêts au moins égale aux salaires des six derniers mois, même si M. F. emploie habituellement moins de onze salariés ;

Attendu en effet qu'appliquer dans l'espèce les dispositions de l'article L 122-14-5 du Code du travail qui subordonnent l'indemnisation du salarié victime d'un licenciement abusif par une entreprise occupant habituellement moins de onze salariés à la démonstration par celui-ci du préjudice en raison du licenciement et qui limitent par conséquent l'indemnisation à la hauteur du préjudice, aboutirait en fait comme en droit à priver, en raison de la seule importance de l'effectif de l'entreprise, le salarié victime d'un licenciement abusif qui dispose d'une ancienneté d'au moins deux années au sein de l'entreprise, de l'octroi automatique de l'indemnité prévue par l'article L 122-14-4 du Code du travail pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté au moins équivalente licenciés abusivement par des entreprises occupant habituellement au moins onze salariés, ce qui est contraire aux dispositions de l'article 26 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui dispose :

"Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes, une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation" ;

Qu'en effet, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté le 16 décembre 1966 par l'assemblée générale des Nations-Unies dans sa résolution 2200 A (XXI) et ouvert à la signature des états membres de l'ONU à compter du 19 décembre 1966, a été ratifié par la République française après autorisation du parlement donnée par la loi n° 80-460 du 25 juin 1980 et figure dans le décret n 81-76 du 29 janvier 1981 publié au *Journal officiel* du 1^{er} février 1981, de sorte que ce texte est applicable à compter du 4 février 1981 sur le territoire national avec valeur supra législative conformément aux dispositions de l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1968, de sorte que le juge judiciaire française, conformément à la hiérarchie des normes en vigueur dans notre système juridique interne, doit écarter les dispositions législatives qui lui sont contraires et d'une valeur juridique inférieure telles que l'article L 122-14-5 du Code du travail ;

Qu'à ce titre, le simple constat objectif de l'inégalité de traitement en fonction du seul effectif de l'entreprise instaurée par l'article L 122-14-5 du Code du travail entre les salariés licenciés abusivement qui bénéficient d'une ancienneté équivalente d'au moins deux années au sein de l'entreprise, suffit à démontrer que le législateur français n'a pas respecté l'obligation qui lui est imposée par l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui prescrit que la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection sociale et efficace contre toute discrimination... ; qu'en effet, le juge judiciaire n'a aucune obligation légale dans le cadre de l'indemnisation du salarié licencié par une entreprise de moins de onze salariés d'allouer une indemnité réparant le préjudice subi par le salarié au moins égale aux salaires des six derniers mois ; qu'ainsi, il importe peu de

s'interroger afin de savoir si l'inégalité de traitement instaurée par les dispositions législatives du Code du travail vise à sanctionner par une condamnation minimale de six mois de salaires, les entreprises de plus grande dimension qui se séparent abusivement de leurs salariés déjà anciens ou bien encore si l'inégalité de traitement entre les salariés ainsi instituée par le législateur français était proportionnée à l'objectif à atteindre ; qu'en effet, l'article L 122-14-5 du Code du travail ne garantit pas automatiquement au salarié déjà ancien, licencié abusivement par une entreprise occupant habituellement moins de onze salariés et placé dans une situation d'ancienneté au sein de l'entreprise au moins équivalente à celle du salarié licencié abusivement par une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, le bénéfice de l'indemnité minimale au moins égale aux salaires des six derniers mois allouée à ce dernier systématiquement par l'article L 122-14-4 du Code du travail, de sorte qu'en l'espèce Mme M., embauchée au mois de juillet 1994 et licenciée au mois de juin 2002 par une entreprise occupant habituellement moins de onze salariés et qui justifie donc d'une ancienneté de près de huit ans au sein de l'entreprise, ne pourrait bénéficier de l'indemnité minimale de l'article L 122-14-4 acquise automatiquement, sans preuve d'un quelconque préjudice, par exemple par un salarié justifiant d'une ancienneté de deux années, mais travaillant habituellement dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés ; qu'à ce titre, il appartenait au législateur français avant d'adopter les dispositions discriminatoires de l'article L 122-14-5 du Code du travail, postérieures à la ratification du Pacte International relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966, de dénoncer préalablement ce traité international ;

Attendu par conséquent qu'en l'état de ces éléments d'appréciation, le juge départiteur doit, en application de l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958, faire application des dispositions de l'article 26 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 et écarter les dispositions discriminatoires envers Mme M. de l'article L 122-14-5 du Code du travail qui résultent de la loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986, postérieure au 4 février 1981, date d'entrée en vigueur du pacte sur le territoire français ;

Attendu dès lors, après examen des bulletins de paie et compte tenu de l'âge de la salariée et de son état de santé rendant problématique son retour à l'emploi, de condamner M. F. à lui payer, en application de l'article L 122-14-4 du Code du travail, la somme de 18 000 € réclamée ;

Attendu que la requérante justifiant percevoir des indemnités chômage à l'issue de son licenciement, il y a lieu d'ordonner à M. F. de rembourser les indemnités allouées à la requérante dans la limite prévue par l'article L 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu qu'il apparaît inéquitable de laisser à la demanderesse la charge des frais irrépétibles de l'instance, de sorte qu'il convient de condamner le requis à lui payer la somme de 800 € en application de l'article 700 du NCPC ;

Attendu qu'eu égard à l'ancienneté du litige, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement sollicitée par la demanderesse ;

PAR CES MOTIFS :

Déclare sans cause réelle et sérieuse le licenciement opéré par M. F. à l'encontre de Mme M.,

Constate que les dispositions de l'article L 122-14-5 du Code du travail sont discriminatoires envers Mme M. en ce qu'elles imposent à la requérante de rapporter la preuve de l'existence de son préjudice et prive celle-ci, victime d'un licenciement abusif en raison de sa seule appartenance à une entreprise de moins de onze salariés, du bénéfice des dispositions plus favorables de l'article

L 122-14-4 du Code du travail applicable au salarié victime d'un licenciement abusif, mais appartenant à une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés,

Constate que les dispositions discriminatoires édictées par l'article L 122-14-5 du Code du travail sont contraires aux dispositions de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ratifié par la République française à compter du 4 février 1981,

Dit qu'il convient dans l'espèce d'écarter les dispositions de l'article L 122-14-5 du Code du travail et d'appliquer à Mme M. les seules dispositions de l'article L 122-14-4 du Code du travail,

Condamne le défendeur à payer à la requérante la somme de 18 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne M. F. à rembourser à l'Assedic le montant des indemnités versées à la requérante depuis la date du licenciement jusqu'à la date du prononcé du présent jugement dans la limite prévue par l'article L 122-14-4 du Code du travail,

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

(M. Noël, prés. - M^{es} Mairin, Pascal, av.)

Note.

L'évaluation du préjudice des salariés victimes de licenciements sans cause réelle et sérieuse doit faire l'objet d'un combat devant et au sein des Conseils de prud'hommes. Le préjudice moral et le préjudice financier liés à la perte illégitime d'emploi sont généralement insuffisamment indemnisés quel que soit le fondement retenu. Dans ce cadre, la décision rapportée est importante.

La motivation de la décision rapportée, par un enchaînement rigoureux, rappelle la suprématie de la norme internationale ratifiée puis lui reconnaît un effet direct qui produit l'éviction de la règle contraire (1). Ce jugement offre une perspective crédible d'anéantissement de l'indemnisation discriminatoire fixée par l'article L. 122-14-5 lorsque l'entreprise emploie moins de onze salariés.

Le jugement relève tout d'abord que le dispositif de l'article L. 122-14-5 aboutit "*en fait comme en droit à priver, en raison de la seule importance de l'effectif de l'entreprise, le salarié victime d'un licenciement abusif qui dispose d'une ancienneté d'au moins deux années au sein de l'entreprise, de l'octroi automatique de l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4*". Se référant ensuite à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, il prend appui sur l'article 55 de la Constitution française (*les traités régulièrement ratifiés ont une valeur supérieure aux lois*) pour caractériser les effets discriminatoires de l'article L. 122-14-5 (v. jugement ci-dessus : "*Qu'à ce titre, le simple constat objectif de l'inégalité de traitement en fonction du seul effectif de l'entreprise instaurée par l'article L 122-14-5 du Code du travail entre les salariés licenciés abusivement qui bénéficient d'une ancienneté équivalente d'au moins deux années au sein de l'entreprise, suffit à démontrer que le législateur français n'a pas respecté l'obligation qui lui est imposée par l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui prescrit que la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection sociale et efficace contre toute discrimination...*") dont l'adoption ne pouvait se faire sans dénoncer préalablement le traité international en question. Le Conseil peut écarter par voie de conséquence l'article L. 122-14-5 et fixe une indemnisation par violation du texte précité s'appuyant sur l'article L. 122-14-4.

Une décision identique avait été rendue par le CPH du Puy-en-Velay et on se reportera au commentaire l'accompagnant (2).

Tout Conseil de prud'hommes peut donc sereinement – pourvu qu'il soit saisi d'une demande en ce sens ! – écarter les dispositions des articles L. 122-14-5 au nom de la combinaison des articles 55 de la Constitution française et 26 du Pacte puis rétablir l'égalité en faisant application de l'indemnisation de droit commun.

On retrouve bien entendu le même raisonnement pour écarter l'application de l'ordonnance instaurant le "contrat nouvelles embauches" au regard de la convention 158 de l'OIT (3).

La mobilisation du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et plus largement des textes internationaux, normes dont les potentialités sont encore trop largement sous-utilisées ainsi que le relève une doctrine autorisée (4), peut permettre de contrer une politique réactionnaire. Sachons l'utiliser.

A. de S.

(1) M. Bonnechère "Vers une consolidation jurisprudentielle du droit international des droits de l'Homme", Dr. Ouv. 2006 p. 1 ; R. Encinas de Munagorri "Qu'est-ce qu'un texte directement applicable?", RTDC 2005 p. 556 ; v. le numéro spécial "La France et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques", *Les Petites Affiches* 25 mai 2000.

(2) Dr. Ouv. mars 2005 p. 126 n. M. Bonnechère.

(3) Outre les articles de doctrine *supra* de F. Saramito et G. Koubi, v. P. Masson, "En finir avec le CNE !", Le Peuple n° 1623 du 18 janv. 2006.

(4) E. Dockès, *Valeurs de la démocratie. Essai sur huit notions fondamentales*, Dalloz, 2005 ; à propos de cet ouvrage v. E. Gayat, Dr. Ouv. 2005 p. 47.