

Loi Macron : le plafonnement des indemnités de licenciement et la Constitution

NDLR. Nos lecteurs trouveront ci-dessous une déclaration de la CGT relative à la tentative d'instauration par le gouvernement d'une nouvelle mesure allant à l'encontre des intérêts des salariés, relative au plafonnement de l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Diverses initiatives avaient été prises pour contrer ce recul dont une pétition intersyndicale regroupant des syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO, CGC, Solidaires, UNSA), le Syndicat des Avocats de France (SAF) et le Syndicat de la Magistrature (SM).

Le Conseil constitutionnel, auquel la loi a été déferée, a décidé dans sa décision du 5 août 2015 (postérieure à la déclaration reproduite ci-dessous) :

« 151. Considérant qu'en prévoyant que les montants minimal et maximal de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse sont fonction croissante des effectifs de l'entreprise, le législateur a entendu, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée, assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche ; qu'il a ainsi poursuivi des buts d'intérêt général ; 152. Considérant toutefois, que, si le législateur pouvait, à ces fins, plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ; que, si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est ainsi en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ; que, par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi ; ».

Le Conseil constitutionnel a en conséquence censuré l'article 266 pour méconnaissance du principe d'égalité devant la loi (sur cette décision v. L. Milet, Mauvais conseils, RPDS août 2015, N° 844, p. 255).

Face au passage en force par l'utilisation du 49.3 de la loi Macron « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » le 10 juillet dernier, il devient plus qu'urgent d'utiliser tous les outils à notre disposition afin de se battre contre les mesures régressives qu'elle prévoit : accords de maintien de l'emploi élargis, assouplissement des règles sur le travail du dimanche et les licenciements économiques, attaques contre les Conseils de prud'hommes... mais aussi plafonnement des indemnités pour licenciement.

Le Conseil constitutionnel (saisi le 15 juillet dernier au sujet de la loi Macron par les députés de l'opposition) aura à se prononcer dans le mois qui vient notamment sur l'article 266 de la loi. Cet article prévoit le plafonnement des indemnités obtenues en justice pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La CGT a souhaité apporter ses propres arguments au débat initié sur ce sujet devant le Conseil constitutionnel par le Syndicat de la Magistrature et le Syndicat des avocats de France (SAF). Aussi, la CGT a présenté des observations pour mettre en évidence que l'instauration d'un plafonnement d'indemnités ne respecte pas certains principes constitutionnels français.

Pour rappel, en cas de licenciement jugé illicite, l'article 266 contraint les juges des Conseils de prud'hommes à appliquer un barème d'indemnisation fixé par la loi. Ainsi, ce n'est plus le juge qui décide lui-même du montant de la réparation au regard de l'étendue du préjudice subi par le salarié. Désormais, il devra se référer aveuglément à un tableau lui indiquant le montant à octroyer au salarié en fonction de son ancienneté et de la taille de son entreprise. Ainsi, un salarié de 50 ans, avec des charges de famille encore importantes et peu de chance de retrouver un emploi, mais qui travaille dans une entreprise de moins de 299 salariés et ayant moins de 2 ans d'ancienneté, pourra se voir attribuer une indemnité maximum de 4 mois de salaire.

On le constate donc : la loi ne permet pas de garantir une adéquation entre le préjudice subi et la réparation !

Cette mesure est une aberration, elle porte atteinte à plusieurs droits et principes constitutionnels : droit à l'emploi, droit à un recours effectif en justice, droit à la réparation intégrale du préjudice subi.

En effet, les plafonds d'indemnités prévus par la loi Macron sont dans certains cas tellement faibles que les frais d'avocat occasionnés par le procès ne seront même pas couverts par les indemnités que le salarié peut espérer obtenir du juge. Cela revient à priver le salarié d'un recours effectif en justice.

D'autant plus qu'aujourd'hui de nombreuses « petites » entreprises sont en réalité des filiales de très grands groupes, qui disposent de moyens considérables. Il n'y a donc aucune raison de leur permettre de licencier à moindres frais.

Au final, les patrons pourront, grâce à cette nouvelle loi, « provisionner » les indemnités dues en cas de licenciement mis en œuvre sans aucun motif valable. Cela rend les salariés d'autant plus tributaires de l'arbitraire patronal.

Il est donc essentiel que le Conseil constitutionnel censure cette disposition manifestement contraire à des principes fondamentaux.

Montreuil, le 29 juillet 2015



IL FAUT SAUVER LE DROIT DU TRAVAIL !

Pascal Lokiec

Ce livre est un plaidoyer en faveur du droit du travail. Sans nier ni son coût ni sa complexité, il montre que la subordination est aujourd'hui encore au cœur des relations de travail et qu'il importe, dans l'intérêt de tous, qu'elle soit encadrée. Il décrypte les multiples stratégies des entreprises pour contourner les contraintes du droit et souligne que celles-ci sont souvent contrées avec succès par le recours croissant du juge aux droits fondamentaux.

Car la santé et la qualité du travail sont loin de s'opposer à la productivité de l'entreprise. Et de cela le droit du travail est bien le garant.

Pascal Lokiec est professeur à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense.

Editeur : Editions Odile Jacob 2015 - 176 pages - ISBN 978-2-7381-3222-2 - 19,90 euros

LA NÉGOCIATION DE LA FORCE DE TRAVAIL

Franck Petit (dir.)



Valérie Bernaud,
Le Conseil constitutionnel et la liberté contractuelle en droit du travail

Laurène Gratton,
Les clauses de variation de la rémunération

Florence Canut,
Durée du travail et convention de forfait

Franck Petit,
Les clauses et accords de mobilité

Agnès Maffre-Bauge,
Les clauses d'invention

Guillaume Champy,
Science sans conscience ou de l'actualité de la clause de conscience en droit du travail

Anaëlle Donnette-Boissière,
La négociation d'une modification du contrat de travail pour motif personnel

Christian Bonnenfant,
Employeur et salariés peuvent-ils négocier les suites de la rupture du contrat de travail par une transaction ?

Editions universitaires d'Avignon
ISBN 978-2-35768-046-3 - 2015 - 170 pages - 12 euros