

## ORDONNANCES MACRON ET NORMES SUPRA-LÉGALES

## II. Les nouvelles règles du licenciement

## La motivation du licenciement au prisme du droit international et européen

par Laetitia DRIGUEZ, Maître de conférences à l'Université Paris-1, IREDIES – École de droit de la Sorbonne – Institut des sciences sociales du travail

### PLAN

- I. L'obligation de motivation de la rupture
- II. Le droit au juge

Parmi l'ensemble des réformes issues des ordonnances du 22 septembre 2018, celle relative à la motivation des licenciements n'est pas de celles qui a le plus retenu l'attention. Comparé à la refonte des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ou au développement du recours au référendum d'entreprise, le sujet ne représente pas de bouleversement majeur pour le droit du travail. De la même façon, si l'on s'attache au seul droit du licenciement, il est compréhensible que le raccourcissement du délai de prescription ou bien la mise en place de barèmes d'indemnisation aient été placés sur le devant de la scène médiatique. Ceci étant, bien que présentée comme remédiant à des désagréments formalistes pour l'employeur, l'évolution touchant à la motivation de la lettre de licenciement n'a rien d'anecdotique. Comme l'ont souligné plusieurs auteurs (1), elle traduit, en effet, une régression du droit des salariés.

Rappelons que les règles que nous connaissons jusque-là, imposant à l'employeur l'énoncé exact et précis des motifs du licenciement dans la lettre notifiée au salarié, résultaient d'une évolution de vingt années. Ce processus, parti de l'idée de renforcer les droits des salariés, a abouti à mettre à la charge de l'employeur des obligations positives qui peuvent se résumer en trois grandes règles. La première tient naturellement à l'obligation de motiver le licenciement. En 1973, les salariés obtiennent le droit de ne plus être licenciés de façon discrétionnaire. Le droit d'accès aux motifs du licenciement ne leur fut cependant octroyé que de façon progressive. Ainsi, en 1974, l'employeur était seulement tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement. Et ce n'est qu'en 1986 que le législateur imposa à l'employeur de mentionner dans la lettre même de licenciement les motifs de celui-ci, lorsqu'il intervenait pour un motif disciplinaire ou pour un motif économique. Une importante loi du 2 août 1989 a ensuite

généralisé la contrainte de motivation à toutes les formes de licenciement. Cette exigence figure désormais à l'article L. 1232-6 du Code du travail.

Les deuxième et troisième règles sont davantage l'œuvre de la jurisprudence. L'une se rapporte à la sanction du défaut de motivation. Par un arrêt du 26 octobre 1976 (2), la Chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que le manquement de l'employeur à son obligation d'énoncer les motifs du licenciement en réponse à la demande écrite formulée par le salarié dans le délai imparti par la loi n'était pas « une simple irrégularité de forme ». Cette carence affecte le caractère réel et sérieux du licenciement, solution ensuite transposée à l'obligation d'énoncer les motifs dans la lettre, mais qui conduit aussi à opposer à l'employeur l'irrecevabilité des motifs allégués au cours de la procédure ou communiqués oralement au salarié lors de l'entretien préalable au licenciement (3). La motivation du licenciement a ainsi acquis, par la nature de sa sanction, le statut de garantie de fond.

(1) M. Jeantet-Hidalgo, « Motivation de la lettre de licenciement : quand le nouveau monde emprunte à l'ancien », Dr. Ouvr. janvier 2018, n° 834, p. 17 ; v. égal. M. Henry, « L'énonciation des motifs du licenciement : le bond en arrière », RDT décembre 2017, p. 767 ; A. Fabre, « La motivation du licenciement », Dr. Soc. n° 1/2018, p. 4, qui parle de recul.

(2) Cass. Soc. 26 octobre 1976, n° 75-40.659 (dit *Janousek*).

(3) Cass. Ass. Plén., 27 novembre 1998, n° 97-40.423.

La troisième et dernière règle lie la forme au fond. Elle a été formulée par le célèbre arrêt *Rogie* du 19 juin 1991 (4) : la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Il s'en déduit que l'employeur n'est pas fondé à modifier ensuite les motifs portés dans la lettre, ni à en ajouter de nouveaux. Sur ce fondement, la jurisprudence sociale a, par la suite, sanctionné d'absence de cause réelle et sérieuse deux types d'imprécisions : celles ayant trait à l'absence de mentions jugées obligatoires par la jurisprudence afin de fonder certains motifs spécifiques de licenciement (5) ; celles dont il résulte que les motifs ne s'appuient pas sur des faits objectifs matériellement vérifiables (6).

Qu'a changé à ce tableau l'ordonnance n° 1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ? Réécrivant totalement l'article L. 1235-2 du Code du travail, elle donne corps à l'idée selon laquelle l'employeur devient, dans la procédure de licenciement, la partie à protéger (7). Il faut dire que l'argumentaire des auteurs de la réforme a constamment insisté sur la nécessité que « *les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond* » (8). Allant plus loin, des commentateurs ont souligné qu'il s'agissait de lutter contre l'effet d'aubaine (9) que pouvait représenter, pour les salariés, l'absence, résultant parfois de la seule ignorance de l'employeur, de certaines mentions de la lettre. La réforme comporte des évolutions significatives qui peuvent se résumer en deux points : sécurisation de l'acte de motivation pour l'employeur et atténuation des sanctions. La sécurisation se traduit, d'une part, par la mise à disposition de modèles de lettres de licenciement (10), d'autre part, par la faculté accordée à l'employeur de préciser le contenu de la lettre après sa notification au salarié, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié, pendant un délai de 15 jours (11). C'est cette dernière version de la lettre, telle que précisée, qui fixe désormais les limites du litige concernant les motifs du licenciement (12).

Du côté de la sanction, la loi prévoit que l'irrégularité résultant d'une insuffisance de motivation de la lettre ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse si le salarié n'a pas fait la démarche de demander en temps voulu (15 jours à compter de la notification) des précisions (13). Elle ouvre seulement droit alors à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En somme, ces modifications traduisent un déplacement de la responsabilité de la précision de la motivation de la lettre sur le salarié. S'il ne demande pas de précisions dans le délai strict de 15 jours, il ne pourra pas reprocher ensuite à l'employeur les éventuelles lacunes (pensons, par exemple, à l'oubli de certaines mentions obligatoires) et pourra découvrir tardivement les éléments manquant lors de l'éventuel contentieux qui naîtrait ensuite. S'il demande immédiatement ces précisions, il se prive d'un argument qu'il aurait auparavant pu faire valoir en justice, étant précisé que ce sont précisément ces lacunes jugées formelles dont le législateur a entendu éviter dorénavant la sanction. L'employeur se trouve, quant à lui, autorisé à préciser les motifs du licenciement après celui-ci. Certes, il ne s'agit pas d'un droit de repentir, puisque les auteurs de l'ordonnance n'ont pas admis la modification des motifs et ont renoncé à ce qu'ils puissent être complétés. Du reste, l'employeur n'était pas non plus tenu, jusque-là, de développer l'ensemble des faits justifiant le licenciement dans la lettre, ce qui lui laissait déjà la possibilité de les préciser ultérieurement. Mais l'on peut penser que la différence portera sur ces licenciements qui, pour être motivés, devaient reposer sur des faits objectifs matériellement vérifiables et clairement énoncés (licenciements pour motif personnel, notamment, comme l'insuffisance professionnelle), où les faits en question pourraient à présent être énoncés *a posteriori* ou bien pas du tout, selon la réactivité du salarié et les conseils d'un avocat ; ou bien encore sur ces licenciements dont la motivation

(4) Cass. Soc., 19 juin 1991, n° 89-40.843.

(5) Il en va ainsi, par exemple, de l'oubli de la suppression d'emploi pour le licenciement pour motif économique ou bien de la référence à la désorganisation de l'entreprise ou au besoin de remplacement total et définitif pour le licenciement lié à des absences répétées pour maladie.

(6) On pense bien sûr ici, parmi d'autres, à la perte de confiance ou bien à un licenciement pour faute qui n'en indiquerait pas la date ou l'objet précis.

(7) Idée très justement formulée par A. Fabre, « La motivation du licenciement », préc. p. 4.

(8) Ministère du Travail, « Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ».

(9) Y. Tarasewicz et E. Coulombel, « La motivation de la lettre de licenciement : dialogue ou modélisation ? », RDT décembre 2017, p. 764.

(10) C. trav., art. L. 1232-6, complété par le décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles de lettres de notification de licenciement

(11) C. trav., art. L. 1232-2, al. 1 et 2, et art. R. 1232-13.

(12) C. trav., art. L. 1235-2, 2<sup>ème</sup> al.

(13) C. trav., art. L. 1235-3.

**exige des mentions obligatoires (impossibilité de reclassement, suppression d'emploi pour un licenciement économique, par exemple), dont l'absence ne pourra plus recevoir la même sanction si le salarié n'en demande pas l'énoncé. L'employeur ne sera responsable de ces imprécisions que s'il ne répond pas dans les 15 jours qui suivent la demande de précision du salarié, intervenue elle-même dans les 15 jours de la notification du licenciement. Signalons, enfin, que la législateur n'a pas prévu, dans ce cas, le report du**

**point de départ du délai de prescription d'un an pour contester en justice le licenciement.**

**En quoi ces évolutions sont-elles susceptibles de heurter des exigences de droit international et européen ? Deux pistes principales nous ont semblé devoir être explorées. La première se rapporte à l'obligation de motivation de la rupture du contrat de travail, inscrite dans plusieurs instruments internationaux (I), la seconde concerne ce qu'on peut nommer, de façon générique, le droit au juge (II).**

## I. L'obligation de motivation de la rupture

Si l'obligation de justifier la rupture du contrat de travail par un motif valable est assez distinctement affirmée par plusieurs textes de droit international et européen, ceux-ci restent relativement muets sur les formes que doit emprunter la motivation.

L'article 4 de la Convention n° 158 de l'OIT de 1982 sur le licenciement énonce simplement qu' « *un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement, lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ». L'article 24 de la Charte sociale européenne, révisée en 1996, concentre également son attention sur la justification : « (...) *les Parties s'engagent à reconnaître : a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ». Enfin, alors que la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 n'aborde pas le sujet du licenciement et que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000) ne fait que suggérer le contrôle juridictionnel des motifs du licenciement, en évoquant les licenciements injustifiés à l'article 30, il faut se référer au Socle européen des droits sociaux, proclamé officiellement au sommet de Göteborg le 17 novembre 2017, pour trouver dans les textes fondamentaux du droit de l'Union européenne une attention explicite à la justification des licenciements en général. L'article 7 b du Socle énonce ainsi que « *les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci* ».

Ces différents textes insistent sur la prohibition des licenciements discrétionnaires. Mais aucun texte n'exige que les motifs du licenciement soient communiqués par l'employeur de sa propre initiative. « Le droit d'être informé » peut, en effet, parfaitement s'accommoder d'une obligation de réponse au salarié, selon la procédure connue en France entre 1974 et 1986. *A fortiori*, aucune contrainte ne pèse sur la lettre de licenciement elle-même, document ignoré du droit international et européen dans la portée que lui confère aujourd'hui le droit français.

Comparée à ces textes, la directive 92/85 du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, a franchi un pas supplémentaire dans le domaine précis qui est le sien. À l'article 10, qui formule le principe de l'interdiction des licenciements, sauf exceptions admises par les États membres et non liées à l'état de grossesse ou de maternité, le deuxième paragraphe exige que, lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, « *l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit* ». Cette exigence formelle a été rappelée à plusieurs reprises par la Cour de justice de l'Union européenne. Si une travailleuse enceinte fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, l'employeur doit ainsi préciser dans l'écrit les motifs non inhérents à la personne dont il se prévaut, mais aussi indiquer « *les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier* » (14). L'objet de notre propos n'est pas ici de comparer l'exigence ainsi exprimée à celles en vigueur en droit français concernant le

(14) CJUE, 22 février 2018, aff. C-103/16, *Porras Guisado* ; v. déjà auparavant : CJCE, 4 octobre 2001, aff. C-109/00, *TeleDanmark* ; CJCE, 11 novembre 2010, aff. C-232/09, *Danosa*.

motif économique et les critères d'ordre des licenciements. On peut, en revanche, déduire de la précision apportée par la Cour que, là où une restriction formelle est opposée au droit de licencier, le législateur européen a jugé nécessaire d'assortir cette interdiction d'une exigence de motivation écrite à l'initiative de l'employeur. Ceci peut s'expliquer par le besoin d'assurer le contrôle des motifs de licenciement et de garantir l'effectivité de l'interdiction. Mais quelle portée accorder à cette exigence ? D'un point de vue matériel, peut-on dépasser le strict champ de la protection des travailleuses enceintes ? À notre connaissance, cette directive est en effet la seule à comporter cette mention. Néanmoins, la Cour a jugé à plusieurs reprises (15) que le licenciement d'un travailleur féminin en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur

le sexe, contraire aux directives prises sur le sujet. On pourrait ainsi envisager que, chaque fois qu'il existe un risque de discrimination contraire au droit de l'Union, l'employeur devrait formuler par écrit les motifs du licenciement de façon parfaitement précise. À vrai dire, il ne s'agit, pour le moment, que de spéculations. Aucune des directives « Discrimination » n'impose une telle exigence ; par ailleurs, en la matière, le mécanisme de la preuve aménagée pourrait venir pallier l'incertitude liée au motif exact du licenciement. Sauf à tenter un raisonnement par analogie bien audacieux, il faut ainsi conclure que fort peu d'arguments tirés du droit européen et international permettent de discuter l'assouplissement français de l'obligation antérieure de motivation des licenciements par les employeurs. La piste du droit au juge pourrait-elle s'avérer plus féconde ?

## II. Le droit au juge

La suppression de l'obligation de motivation précise, immédiate et spontanée de la part de l'auteur du licenciement ne porte-t-elle pas atteinte au droit au juge compris dans ses diverses formes : droit à un procès équitable au sens de l'article 6 § 1 de la CESDH ou droit à une protection juridictionnelle effective au sein du droit de l'Union européenne ? Désormais, si le salarié n'a pas sollicité d'explications, l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement n'emporte par elle-même qu'au maximum une sanction d'un mois de salaire. La faiblesse de cette sanction pourrait inciter les employeurs à ne plus communiquer d'emblée tous les éléments motivant un licenciement, dans l'attente d'une réaction du salarié qui doit intervenir dans les 15 jours. Le salarié, quant à lui, n'est pas spécifiquement informé des conséquences de son abstention à solliciter des précisions. L'employeur n'a pas l'obligation d'en faire état dans la lettre de licenciement et les modèles de lettres réglementaires, s'ils comportent l'indication du droit à demander des précisions, sont également muets sur les sanctions. On peut ainsi estimer que la position contentieuse des salariés ressort détériorée de la réforme pour deux raisons : d'une part, parce que le salarié qui laisse passer (16) le délai pour obtenir des informations supplémentaires peut avoir du mal à évaluer l'intérêt d'une action en justice ; d'autre

part, parce que le fait pour l'employeur de ne pas annoncer immédiatement tous les détails du motif de licenciement pourrait lui procurer un avantage dans un éventuel procès ultérieur, puisqu'il pourrait, à cette occasion, dévoiler des éléments de fait et des arguments non anticipés par le salarié, lequel partirait, au contraire, avec un handicap sérieux dans la course à la preuve. Ces difficultés trouvent-elles une réponse dans le droit conventionnel ?

Le droit à un procès équitable inscrit à l'article 6 § 1 CESDH englobe le droit à l'égalité des armes. Il implique que chaque partie se voie offrir « *la possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire* » (17). Il s'agit donc bien de garantir l'équilibre dans le procès. À première vue, la notion d'égalité des armes telle que développée par la Cour européenne des droits de l'homme n'est pas tout à fait adaptée à la situation qui nous occupe. Dans la majorité des cas où elle est invoquée (18), elle vise l'accès des parties aux moyens de preuve et les difficultés de communication de pièces en cours de procédure. Bien plus rarement, l'égalité des armes sert à mettre en cause la motivation de l'acte attaqué dans les contentieux administratifs. Ainsi, dans un litige opposant un contribuable à l'administration fiscale française,

(15) Depuis CJCE, 8 novembre 1990, aff. C-179/88, *Hertz*.

(16) Pour quelque raison que ce soit : par ignorance, intimidation, maladie ou état dépressif lié au licenciement pouvant également porter à l'inaction.

(17) CEDH, 27 octobre 1993, *DomboBeheer B.V. c/ Pays-Bas*, § 33.

(18) Tels qu'ils résultent de l'examen de plusieurs décisions de la CEDH ainsi que du guide d'interprétation des articles de la CESDH publié par la Cour elle-même. V. entre autres CEDH, 30 octobre 1991, *Borgers c/ Belgique* ; CEDH, 18 février 1997, *Nideröst-Huber c/ Suisse*, § 19, RTD civ. 1997, p. 1006, J.-P. Marguénaud.

une violation de l'égalité des armes a été reconnue du fait que « la motivation de la position de l'administration a été trop sommaire et générale pour permettre au requérant de présenter une contestation raisonnée de cette appréciation, et les juges du fond ont conclu qu'elle n'a pas permis au requérant d'exposer ses arguments sur la question » (19).

Le droit de l'Union européenne se réfère, quant à lui, plus fréquemment, au droit à un recours juridictionnel effectif (20). Initialement reconnu comme principe général du droit communautaire (21), ce droit est à présent exprimé à l'article 47 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (22). Pleinement applicable dès lors qu'il est invoqué pour la mise en œuvre du droit de l'Union (23), il participe de la recherche d'effectivité des droits découlant des traités et des actes dérivés. Or, l'un des tout premiers arrêts à avoir reconnu ce principe général du droit a précisément mis l'accent sur la motivation d'une décision. Dans l'arrêt *Heylens* de 1987 (24), qui concernait la libre circulation des travailleurs et soulevait un problème de reconnaissance des diplômes, la CJCE a jugé que les justiciables doivent avoir une pleine connaissance des motifs des actes qui leur sont opposés pour défendre leurs droits dans les meilleures conditions possibles et décider, en pleine connaissance de cause, s'il est utile pour eux de saisir une juridiction. Cette motivation est également nécessaire pour permettre à la juridiction nationale d'exercer le contrôle de la légalité de ces décisions. La Cour ajoute ainsi que l'autorité nationale compétente a l'obligation de faire connaître aux travailleurs les motifs sur lesquels son refus est fondé « soit dans la décision elle-même, soit dans une communication ultérieure faite sur leur demande ». La Cour formule ainsi une obligation de motivation à la charge de l'autorité qui adopte l'acte faisant grief, ce dont un commentateur avisé déduit que « les justiciables doivent avoir une pleine connaissance des motifs de l'acte, soit au travers d'une motivation formelle systématique, soit au moyen d'un droit inconditionnel à communication des motifs » (25). Le degré de précision semble ensuite pouvoir varier

selon l'objet de la décision, les juges ayant, par exemple, admis, dans une affaire douanière, l'obligation de « faire apparaître de façon claire et non équivoque » les raisons qui avaient conduit à prendre la décision attaquée (26). Par ailleurs, il a été précisé que « cette communication ultérieure peut prendre la forme, non seulement d'un énoncé exprès des motifs, mais aussi de la mise à disposition d'informations et de documents pertinents en réponse à la demande présentée » (27).

Cette jurisprudence est-elle transposable à la relation qui oppose le salarié et l'employeur, alors qu'elle semble construite pour des litiges entre une personne privée et une administration ? Bien qu'audacieuse, la comparaison mérite toutefois d'être tentée en raison des points communs caractérisant les deux situations. Dans les deux cas existe le besoin de compenser un déséquilibre initial lié à ce qu'on appelle, en droit administratif, le privilège du préalable, notion développée par le doyen Maurice Hauriou. Cette notion signifie que les « décisions de l'administration s'imposent aux administrés sans qu'elle ait à demander à un juge qu'il leur donne force exécutoire » (28). La décision produit immédiatement des effets de droit, car elle est présumée légale. Or, l'employeur se place également dans cette position privilégiée quand il licencie un travailleur (29). Dès lors, une exigence de motivation précise de l'acte n'est-elle pas requise ? Et si, du reste, le droit de l'Union européenne n'impose pas de motivation immédiate, du moins édicte-t-il un droit d'accès non restrictif à ces motifs, avec lequel l'obligation de réaction dans les 15 jours suivants la notification du licenciement semble entrer en contradiction. À cet égard, il n'est d'ailleurs pas inutile de souligner qu'à l'époque de l'arrêt *Janousek* (1976), la loi accordait au salarié dix jours pour demander les motifs, mais décomptés à partir du moment où il quittait effectivement l'entreprise, ce qui laissait souvent le délai de préavis en sus. À présent, enfermer dans un délai préfix de 15 jours la possibilité de demander à faire préciser le motif du licenciement pourrait tout à fait être considéré comme un trop bref délai constituant

(19) CEDH, 22 septembre 1994, *Hentrich c/ France*, § 56.

(20) Certainement inspiré du droit à un recours effectif de l'article 13 de la CESDH, lequel n'oblige cependant pas, à la différence du droit communautaire, que le recours soit porté devant un juge.

(21) Depuis l'arrêt CJCE, 15 mai 1986, aff. 222/84, *Johnston*.

(22) Pour un rappel, v. CJUE, Gde ch., 16 mai 2017, aff. C-682/15, *Berlioz Investment Fund*.

(23) CJUE, Gde ch., 26 février 2013, aff. C-617/10, *Åklagaren c/ Hans ÅkerbergFransson*.

(24) CJCE, 15 octobre 1987, aff. 222/86, *Heylens*.

(25) J.-F. Flauss, « Droit administratif et Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme », AJDA 1994, pp. 16-34.

(26) CJUE, 9 novembre 2017, aff. C-46/16, *LS Customs Services SIA*.

(27) CJUE, 30 avril 2009, aff. C-75/08, *Mellor*, pt 60.

(28) V. D. Truchet, *Droit administratif*, PUF, coll. « Thémis », 7<sup>ème</sup> éd. 2017, n° 850 et n° 401. Plus encore, ce privilège lui interdit, en principe, de recourir au juge pour lui demander de prononcer des mesures qu'elle a le pouvoir de prendre elle-même : v. C. Hauuy, « Le privilège du préalable », AJDA 2015, n° 42, p. 2363.

(29) Jusque dans l'interdiction qui lui est faite de recourir à la résiliation judiciaire pour rompre le contrat de travail.

une atteinte au droit à une protection juridictionnelle effective (30).

Reste que, pour faire juger que les nouvelles dispositions contreviendraient au droit au juge ou au droit à l'égalité des armes, également déduit en droit de l'Union du droit au procès équitable inscrit à l'article 47 § 2 de la Charte des droits fondamentaux, il faudrait encore préalablement vérifier que la situation litigieuse est régie par le droit de l'Union ou l'une de ses transpositions. La portée d'un tel argument serait ainsi limitée à certains licenciements discriminatoires ou à ceux intervenant en violation de l'obligation de poursuite des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise. Une issue permettant d'élargir le champ de ces règles consisterait à s'appuyer parallèlement sur l'article 6 § 1 CEDH en en proposant une interprétation inspirée des solutions de la Cour de justice de l'Union européenne. Car, pour indépendants qu'ils

soient, les textes de la Charte et de la Convention sont bien apparentés l'un à l'autre.

Pour l'heure, cependant, les droits international et européen fournissent peu d'armes solides à la contestation de la régression décrite. Le droit substantiel de l'Union européenne permettrait-il de conclure sur une note plus optimiste ? Il sera, en tout cas, intéressant de suivre la façon dont le droit à l'information préalable au licenciement, énoncée à l'article 7 b) du Socle européen des droits sociaux, sera mis en œuvre et quel lien pourra être opéré avec l'obligation de loyauté que la Chambre sociale de la Cour de cassation a récemment remise en lumière, au visa de l'article 6 § 1 de la CESDH, pour une application intéressante au stade de l'entretien préalable au licenciement (31).

**Laetitia Driguez**

(30) Même si l'objet est un peu différent, signalons, par exemple, qu'en matière de discrimination, un délai de prescription de 15 jours a été jugé insuffisant : CJCE, 29 octobre 2009, aff. C-63/08, *Pontin*.

(31) Cass. Soc. 18 octobre 2017, n° 16-16.462. V. à ce sujet M. Henry, préc.

THOMAS COUTROT

## LIBÉRER LE TRAVAIL

Pourquoi la gauche s'en moque  
et pourquoi ça doit changer

SEUIL

Éditeur : Seuil – Economie  
Mars 2018  
EAN 9782021390377  
320 pages - 20 euros

## LIBÉRER LE TRAVAIL POURQUOI LA GAUCHE S'EN MOQUE ET POURQUOI ÇA DOIT CHANGER

Par Thomas Coutrot

La moitié des Français expriment un mal-être au travail. Une organisation néo-taylorienne soumise au rendement financier est en train de détruire notre monde commun. Cette machine à extraire le profit écrase le travail vivant : celui qui mobilise notre corps, notre intelligence, notre créativité, notre empathie et fait de nous, dans l'épreuve de la confrontation au réel, des êtres humains.

Contre les « réformes » néolibérales du travail, on a raison de lutter. Mais pour défendre les conquêtes du salariat et prendre soin du monde, il nous faut repenser le travail. Nous avons besoin d'un souffle nouveau, d'un « avenir désirable ». La liberté, l'autonomie, la démocratie au travail, doivent être replacées au cœur de toute politique d'émancipation.

La gauche politique et syndicale a trop longtemps privilégié le pouvoir d'achat au pouvoir d'agir dans le travail. Paradoxalement, les innovations dans ce domaine sont d'abord venues des managers : « l'entreprise libérée » inspire des initiatives patronales souvent futiles et parfois stimulantes. Des consultants créatifs proposent des modèles « d'entreprise autogouvernée » plus audacieux que les rêves autogestionnaires les plus fous. Mais surtout, des expériences multiples fleurissent un peu partout inspirées du travail collaboratif, du care, de la construction du commun, qui sont autant d'écoles d'une démocratie refondée.

Et si on libérait le travail, vraiment ? C'est possible : ce livre en fait la démonstration !

Thomas Coutrot est économiste et statisticien du travail. Il a été porte-parole d'Attac et co-fondateur des Économistes atterrés.