

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse – Conformité du barème impératif d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L. 1235-3 du Code du travail) à l'art. 24 de la Charte sociale européenne et à l'art. 10 de la convention n° 158 de l'OIT (non) – Application du barème aux indemnités attribuées au salarié (non).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TROYES 13 décembre 2018

M. D. contre Société France Event et CGEA IDF Ouest (n° RG 18/00.036)

PROCÉDURE

Par requête datée du 9 février et reçue au greffe le 12 février 2018, Monsieur D. saisit le Conseil de prud'hommes de Troyes des demandes suivantes dirigées contre la Société France Event :

- résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement nul, ou subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- 37.760,85 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle, ni sérieuse ;
- 8.391,30 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis et 839,13 euros à titre de congés payés afférents ;
- 3.146,74 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- 15.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
- 1.500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- rappel de salaire (à chiffrer) ;
- exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de procédure civile ;
- il est expressément entendu que les sommes réclamées à titre indemnitaire s'entendent nettes de CSG et de CRDS.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur D. a été embauché en contrat à durée indéterminée, en date du 3 mars 2015, par la société FSE Envent, en qualité de chargé de développement, niveau coefficient 190 de la convention collective.

Un avenant au contrat de travail a été signé le 15 mars 2016, prévoyant le paiement d'un 13^{ème} mois de salaire et d'un salaire mensuel de 3.700,00 euros bruts, pour un temps plein, à compter du 1^{er} janvier 2017.

En parallèle de son emploi, Monsieur D. était copropriétaire d'une autre société, l'As de la Fête, avec

Madame Evelyne G., son épouse. Cette société au capital de 21.000 euros a été cédée, le 28 juin 2017, à Monsieur Pascal B., nouveau président de FSE Envent, pour un montant de 10.000 euros.

Suite à cette cession, Madame Evelyne G. a été embauchée le 1^{er} mai 2017 par France Event.

Monsieur D. et Madame Evelyne G. ont reçu, le 1^{er} février 2018, une convocation à entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique, entretien fixé au 12 février 2018.

S'estimant non rempli de ses droits, Monsieur D. a saisi, le 12 février 2018, le Conseil de prud'hommes afin de voir, notamment, prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Monsieur D. se voit notifier son licenciement pour motif économique par courrier du 28 février 2018. Il adresse un courrier à son employeur, en date du 12 mars 2018, afin de demander des précisions sur le motif économique et les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Le courrier est resté sans réponse de l'employeur.

Le bureau de conciliation et d'orientation a rendu une ordonnance en date du 19 avril 2018, condamnant la société FSE Event à payer à Monsieur D. la somme globale de 2.408,80 euros à titre de provisions sur salaire de février et mars 2018, sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de la décision.

Au soutien de ses prétentions précitées, Monsieur D. explique que la résiliation judiciaire est fondée, l'employeur ayant fait preuve de déloyauté contractuelle avec une mise au placard progressive, suite à la cession de son entreprise ; que l'employeur a également manqué à son obligation de paiement des salaires dès le mois de décembre 2017. Les

salaires de février, mars et avril 2018 n'ont toujours pas été payés à ce jour, ni ses primes de 13^{ème} mois pour 2017 et 2018.

De plus, Monsieur D. fait valoir que les barèmes introduits par la réforme du Code du travail sont contraires à la convention 158 de l'OIT.

Le demandeur soutient également que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le motif économique n'étant pas valable dans ce cas. De plus, les critères fixant l'ordre des départs n'ont pas été respectés.

En réplique, le CGEA ID Ouest soutient que le litige n'est pas d'ordre prud'homal, mais commercial, l'embauche de Monsieur D. ayant été faite dans le cadre du rachat de la société. Les époux C. ne travaillaient pas pour la société France Event, il n'y avait pas de lien de subordination.

Le CGEA rappelle les limites de sa garantie dont sont exclus les intérêts, les créances n'étant pas la conséquence du contrat de travail (astreinte, article 700, dommages et intérêts pour retard dans les paiements des salaires) et précise que les garanties sont limitées au plafond prévu par l'article L.3253-17 du Code du travail.

MOTIF DE LA DÉCISION

[...]

Sur la résiliation judiciaire

Il est de jurisprudence constante que, lorsque le salarié fonde sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur des griefs qu'il impute à son employeur et que les manquements sont établis et d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur le non-paiement des salaires

Il est constant que le non-paiement du salaire constitue un manquement suffisamment grave pour fonder la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Monsieur D. affirme que le salaire du mois de décembre 2017 a été payé seulement le 11 janvier 2018, que la deuxième moitié de son 13^{ème} mois pour l'année 2017 n'a pas été payée, que le salaire du mois de janvier 2018 n'étant pas payé, il a adressé un courrier, en date du 8 février 2018, à son employeur pour réclamer le paiement de son salaire. Ce salaire sera versé le 26 février 2018.

Le salaire du mois de février est payé le 27 mars 2018, mais le chèque s'avère sans provision, en témoigne le compte en banque de Monsieur D.

Dans ce contexte, le bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2018 a condamné la société France Event à verser à Monsieur D. une provision sur les salaires de février et mars 2018.

À ce jour, Monsieur D. n'a pas reçu ses bulletins de salaire pour les mois de novembre et décembre 2017, ainsi que ceux de mars et avril 2018. Ce sont également 1. 379,40 euros dus au titre des salaires qui n'ont toujours pas été payés.

La notification du licenciement pour motif économique est intervenue le 28 février 2018 et l'entreprise n'a été liquidée que le 14 juin 2018, soit plus de 6 mois après le début de ses difficultés à verser les salaires à Monsieur D.

Aucun de ses éléments n'est contredit par le mandataire liquidateur.

En conséquence, le Conseil constate le manquement de l'employeur à son obligation de paiement des salaires.

Sur l'appauvrissement des missions

La résiliation judiciaire apparaît également justifiée lorsqu'il est reproché à l'employeur d'avoir unilatéralement appauvri les missions et responsabilités d'un salarié.

Monsieur D. explique que, dès novembre 2017, Monsieur B. l'a « mis au placard », lui retirant les missions en lien avec l'Estac, alors que celles-ci représentaient 80 % des activités de l'entreprise.

Ses dires sont corroborés par deux témoignages de salariés de l'entreprise, Messieurs R. et V.

- « À son retour de vacances, il a carrément été mis à l'écart, ne gérant plus rien et n'étant plus convié aux réunions ou autres événements professionnels. Les tâches qui lui étaient échues ont été confiées à Madame F. et donc, de octobre 2017 jusqu'à son départ, Monsieur D. était seul dans son bureau sans aucune tâche à accomplir ;

- « J'ai pu observer la dégradation des conditions de travail de Monsieur D. qui a été mis à l'écart de toute organisation, de mise en place et de présence sur les prestations assurées par F. Event ».

Ces deux témoignages font également référence à l'impact psychologique sur Monsieur D. et à son arrêt maladie.

Ces éléments ne sont pas contredits par la partie adverse.

En conséquence, le Conseil constate l'appauvrissement des missions et responsabilités de Monsieur D.

Sur la déloyauté contractuelle

L'article L. 1222-1 du Code du travail dispose que « Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ».

Il est constant que le manquement de l'employeur à cette obligation est de nature à justifier la résiliation judiciaire.

Les éléments dans le dossier font ressortir la grande malhonnêteté dont a fait preuve l'employeur envers ses salariés et notamment envers Monsieur D.

Les témoignages apportés par d'autres salariés, Monsieur B, Monsieur R., confirment cette malhonnêteté.

S'ajoutent à cela l'absence total d'échange avec les salariés sur la situation de l'entreprise et la non-réponse aux courriers envoyés par Monsieur D. à Monsieur B, qui a manqué à son obligation de paiement des salaires, a eu tout de même l'audace d'envoyer un courrier, en date 15 mars 2018, pour une demande de remboursement de prêt dont il n'a aucune preuve de sa réelle existence.

En conséquence, le Conseil juge que la société France Event a exécuté le contrat de travail de Monsieur D. de façon déloyale.

Au vu de l'ensemble des éléments (manquement dans le paiement des salaires, appauvrissement des missions, déloyauté contractuelle), le Conseil dit Monsieur D. fondé en sa demande de résiliation judiciaire.

Sur la date de résiliation judiciaire

Enfin, la résiliation judiciaire produit ses effets le jour où le juge la prononce, sauf si le contrat de travail a été rompu antérieurement. C'est à la date d'envoi de la notification du licenciement qu'est fixée la prise d'effet de la résiliation judiciaire.

Monsieur D. a reçu sa lettre de licenciement en date du 28 février 2018. En conséquence, la résiliation judiciaire est prononcée à effet du 28 février 2018.

Sur les conséquences de la résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, Monsieur D. est fondé en sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'en ses demandes suivantes :

- indemnité légale de licenciement à hauteur de 3.095,30 euros ;
- indemnité conventionnelle de préavis, soit la somme de 8.254,04 euros correspondant à 2 mois ;
- congés payés sur préavis pour un montant de 825,40 euros, selon la règle du 10^{ème} ;
- indemnité compensatrice de congés payés à hauteur de 3.913,46 euros ;

étant précisé que le Conseil a fixé le salaire moyen de Monsieur D. à la somme de 4.127,07 euros.

Sur l'inconventionnalité des barèmes prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que « les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ».

Si le Conseil constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution,

le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de cassation et du Conseil d'État.

La Cour de Cassation a établi que la convention n°158 était « *directement applicable* » et a souligné « *la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention* ».

L'article 10 de la convention n°158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989, stipule que les si les tribunaux « *arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible, dans les circonstances, d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* ».

L'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, stipule : « *en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* ».

Le Conseil d'État a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne sont directement invocables devant lui.

Le Comité européen des droits sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité adéquate et à la réparation appropriée dans sa décision du Comité du 8 septembre 2016.

Le Comité a ainsi jugé que la loi finlandaise, qui fixait un plafond de 24 mois d'indemnisation, était contraire à la Charte : « (...) *dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois prévue par la loi relative au contrat de travail peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subs. (...). Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation prévue par la loi relative au contrat de travail peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi* ».

Le Conseil d'État a reconnu que la Charte sociale revêtait le caractère d'un traité international.

La Cour de cassation a reconnu l'applicabilité directe et se réfère aux articles 5 et 6 de la Charte sociale dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

L'article L. 1235-3 du Code du travail dispose que « *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, (...) le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur,*

dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ».

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L. 1235-3 du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges 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 inéquivalables.

En conséquence, le Conseil 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.

Sur le montant des dommages et intérêts

L'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 stipule que « *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* ».

La rupture du contrat de travail a été faite dans des conditions déléteres.

L'employeur a fait preuve de manquement grave à l'encontre de Monsieur D. Il a licencié sans cause réelle et sérieuse et simultanément son épouse aussi, ce qui fait office de double peine pour le couple, qui s'est retrouvé sans ressources financières.

De plus, il a été attesté que la vente de l'entreprise « L'as de la Fête » s'est faite dans des conditions financières plus que favorables pour Monsieur B. qui devait, en contrepartie, assurer un emploi pour le couple, d'une durée de 12 mois pour Madame Evelyne G. et de 3 ans pour Monsieur D. Ces éléments sont attestés par Monsieur Laurent B. Cet accord n'a pas été respecté par Monsieur B.

Enfin, dans cette affaire, le Conseil ne peut constater que la grande malhonnêteté dont a fait preuve l'employeur.

En conséquence, le Conseil fixe la créance de Monsieur D. dans la liquidation judiciaire de la société France Event à la somme de 37.143,63 euros, correspondant à 9 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[...]

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Troyes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par décision réputée contradictoire en premier ressort,

DONNE ACTE au CGEA IDF Ouest de son intervention,

DIT Monsieur D. partiellement fondé en ses réclamations,

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, à effet du 28 février 2018,

DIT que les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du Code du travail sont en contrariété avec la Charte sociale européenne et la convention n° 158 de l'OIT.

LIQUIDE l'astreinte prononcée par le bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2018 à la somme de 4.540,00 euros,

FIXE la créance de Monsieur D. dans la liquidation judiciaire de la société France Event, conduite par Maître Stéphane Gorrias, ès-qualités de mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 37.143,63 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 3.095,30 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 8.254,04 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis et 825,40 euros à titre d'indemnité de congés payés de préavis ;
- 3.913,46 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- 1.850,00 euros à titre de rappel de salaire sur prime de 13^{ème} mois de 2017 ;
- 925,00 euros à titre de rappel de salaire sur prime de 13^{ème} mois de 2018 ;
- 1.204,40 euros nets à titre de rappel de salaire de février 2018 ;
- 1.000,00 euros à titre de pour retard et non-paiement des salaires ;
- 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-communication des critères de licenciement ;
- 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
- 4.540,00 euros à titre de liquidation de l'astreinte prononcée le 19 avril 2018 ;
- 1.000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

ORDONNE à Maître Stéphane Gorrias, ès-qualités de mandataire liquidateur de la société France Event, de remettre à Monsieur D. les bulletins de paie de novembre, décembre 2017, mars et avril 2018, sous astreinte de 50.00 euros par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de la présente décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider,

ORDONNE à Maître Stéphane Gorrias, ès-qualités de mandataire liquidateur de la société France Event, de remettre à Monsieur D. le certificat de travail et le solde de tout compte, sous astreinte de 50.00 euros par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de la présente décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider,

DIT que les intérêts au taux légal, sur l'ensemble des sommes allouées, courront à compter du prononcé de la présente décision,

ORDONNE l'exécution provisoire,

DIT que le présent jugement est commun et opposable au CGEA IDF Ouest qui devra garantir à Monsieur D. le paiement de ces sommes, en applications des dispositions des articles L. 3253-6 et suivants du Code du travail,

DÉBOUTE Monsieur D. du surplus de ses demandes,

DIT que les dépens seront prélevés sur la liquidation judiciaire de la Société France Event.

(Mme Baroni, prés. – M^e Melmi, Mathieu, av.)

Note.

Dans un jugement du 13 décembre 2018, le Conseil de prud'hommes de Troyes a écarté l'application du barème impératif d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse instauré par l'une des ordonnances *Macron* (1). Cette mesure a cristallisé les critiques car le fait d'abaisser le niveau de cette indemnité et de la rendre prévisible ne permet plus de dissuader l'employeur de violer les règles du licenciement et décourage le salarié d'entamer les démarches pour obtenir justice, risquant ainsi de faire reculer l'application d'une grande partie de la législation du travail, au-delà même des règles du licenciement (2).

Par ce jugement dûment motivé, le Conseil de prud'hommes décide que l'article L. 1235-3 du Code du travail, qui introduit un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, viole la Charte sociale européenne et la convention n° 158 de l'OIT.

(1) Art. L. 1235-3 du Code du travail tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; l'ordonnance a depuis été ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31.

(2) Pour approfondir, v. not. M.-L. Morin, « Derrière le pragmatisme des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux », Dr. Ouvr. 2017, p.590 ; C. Wolmark, « L'encadrement de l'indemnisation du licenciement injustifié », Dr. Ouvr. 2017, p. 733 ; P. Henriot, « Le juge privé de sentences ? », Dr. Ouvr. 2018 p. 160.

(3) La Cour de cassation reconnaît cette possibilité aux juridictions de l'ordre judiciaire depuis longtemps, y compris lorsque la loi est postérieure au traité : Cass. (Ch. Mixte) 24 janvier 1975, *Société des cafés Jacques Vabre*, n° 73-13.556.

Il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et, à ce titre, accorde au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ayant écarté l'application du barème, il peut lui accorder 9 mois de salaire, une somme qui, selon le Conseil, correspond à une « indemnité adéquate ». Au regard de l'ancienneté du salarié, qui était de 2 ans, l'application du barème aurait limité cette indemnité à 3 mois et demi de salaire. La différence est substantielle.

Applicabilité directe des stipulations internationales dans l'ordre juridique interne

Le Conseil de prud'hommes commence par rappeler qu'aux termes de l'article 55 de la Constitution, « les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois » et que « le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation ». Une juridiction du fond, en l'occurrence un conseil de prud'hommes, a, en effet, le pouvoir de contrôler la conventionnalité des lois, c'est-à-dire d'en examiner la compatibilité au regard des traités et conventions internationales et, le cas échéant, d'en écarter l'application dans le cadre du litige qui lui est soumis (3).

Encore faut-il s'assurer que les stipulations des conventions internationales invoquées soient d'*applicabilité directe*, une qualité que J.-L. Iten définit comme « l'aptitude d'une règle à conférer par elle-même aux particuliers, sans requérir aucune mesure interne d'exécution, des droits dont ils puissent se prévaloir devant les autorités juridictionnelles de l'État où cette règle est applicable » (4). Ainsi, le Conseil de prud'hommes rappelle-t-il, d'une part, que la Cour de cassation a reconnu à la convention n° 158 de l'OIT relative au licenciement un caractère « directement applicable », (5), d'autre part, que « le Conseil d'État a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne [relatives au droit à la protection en cas de licenciement] sont directement

(4) J.-L. Iten, « Les conditions d'invocabilité des conventions internationales relatives au droit social », Dr. Ouvr. 2018, p.409 ; v. aussi concernant les conventions de l'OIT : Tzehainesh-Teklé, « Utilisation des normes de l'OIT par les juridictions nationales : comment et pourquoi ? », Dr. Ouvr. 2018, p.414.

(5) Le premier arrêt de la Cour de cassation concernant le contrat « Nouvelle embauche » avait reconnu l'applicabilité directe des articles 4, 7 et 9 de la convention 158 de l'OIT : Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, n° 07-44.124, BC V, n° 146 ; depuis, la Cour de cassation, qui vise dans ses arrêts « les principes posés par la Convention internationale n° 158 sur le licenciement », a reconnu l'applicabilité directe de l'ensemble de la convention : Cass. Soc. 11 janvier 2012, n° 10-17.945, BC V, n° 11 ; Cass. Soc. 10 mai 2012, n° 10-28.512, BC V, n° 137 ; Cass. Soc. 26 mars 2013, n° 11-25.580, BC V, n° 82 ; Cass. Soc. 14 février 2018, n° 16-20.987.

invocables devant lui ». (6). Si la Cour de cassation a, quant à elle, estimé que les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne sont d'application directe (7), elle ne s'est, à notre connaissance, pas encore prononcée sur la portée de son article 24. Toutefois, il serait étonnant qu'elle adopte une position différente de celle du Conseil d'État. En effet, l'appréciation du caractère directement applicable d'une norme internationale dans l'ordre juridique interne ne saurait dépendre de la juridiction, judiciaire ou administrative, devant laquelle est porté le litige à l'occasion duquel une exception d'inconventionnalité est soulevée.

Non-conformité du barème ne permettant pas de réparer de manière juste le préjudice subi

Après avoir mis en évidence l'application directe des stipulations internationales invoquées, le Conseil de prud'homme de Troyes s'attache à vérifier la conformité du barème d'indemnités instauré par la législation nationale au regard des articles 10 de la convention n° 158 de l'OIT et 24 de la Charte sociale européenne.

Il commence par rappeler que les deux textes internationaux, dont la rédaction est très proche, garantissent au travailleur licencié sans motif valable le droit à une « indemnité adéquate » ou bien à une « réparation appropriée » ou « considérée comme appropriée ». Aussi, fait-il référence à la décision par laquelle le Comité européen des droits sociaux, l'organe du Conseil de l'Europe chargé de contrôler le respect de la Charte sociale européenne, a jugé que la loi finlandaise, qui fixait un plafond de 24 mois d'indemnisation, était contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne. En effet, le Comité a estimé qu'un tel plafonnement de l'indemnisation peut « laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi » (8). Le Conseil est tout à fait avisé de tenir compte de cette décision, car c'est au Comité qu'il reviendra, en définitive, d'apprécier la conformité du barème à la Charte (voir ci-après).

Le Conseil de prud'hommes relève que le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L.1235-3 du Code du

travail encadre le montant de l'indemnité que le juge peut attribuer entre des montants minimaux et maximaux pouvant aller jusqu'à maximum 20 mois. Or, le plafond d'indemnisation instauré dans la législation française étant encore inférieur à celui de la loi finlandaise, il avait de grandes chances d'être déclaré non-conforme. Ainsi, le Conseil de prud'hommes estime, conformément à la décision du Comité européen des droits sociaux, que l'article L.1235-3 du Code du travail, « en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi ». Fort d'une fine connaissance de l'entreprise, le Conseil de prud'hommes ajoute que « 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 inéquitable ». Il en conclut que le « barème viole la Charte sociale européenne et la convention n° 158 de l'OIT ».

Signalons que le raisonnement du Conseil de prud'hommes est proche de l'argumentaire élaboré par la Commission « Droit social » du Syndicat des avocats de France (SAF), largement diffusé, notamment sur son site Internet (9). Le Conseil a naturellement fait sienne l'argumentation de l'avocate du salarié. Si cela n'a rien de surprenant, soulignons que la réflexion collective et l'action syndicale du SAF se sont avérées fructueuses.

Première étape vers l'abrogation du barème

Si le Conseil de prud'hommes de Troyes ne fait que mettre en œuvre, avec rigueur et prudence, des textes internationaux directement applicables, il n'en demeure pas moins que son jugement suscite un certain émoi. Effectivement, il constitue un cinglant désaveu pour le Gouvernement et le Président de la République qui s'est personnellement impliqué dans l'édiction des ordonnances (10). En censurant un dispositif cardinal des mesures de facilitation des licenciements introduites par les ordonnances *Macron*, l'autorité judiciaire fait obstacle à leur projet de dérégulation du travail.

(6) CE 10 février 2014, n° 358.992.

(7) Cass. Soc. 14 avril 2010, nos 09-60.426 et 09-60.429, BC V n° 100 ; Cass. Soc. 28 septembre 2011, n° 10-19.113, BC V n° 216.

(8) CEDS 8 septembre 2016, *Finish Society of Social Rights c. Finlande*, récl. 106/2014 ; J. Mouly, « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux », Dr. Soc. 2017, p. 745 ; v. aussi « L'indemnisation du licenciement injustifié à l'épreuve des normes supra-légales », Dr. Ouvr. 2018, p. 435 ; C. Wolmark, préc.

(9) « Argumentaire à disposition des salariés, des défenseurs syndicaux et des avocats – Contre le plafonnement prévu par le nouvel article L. 1235-3 », 6 février 2018.

(10) M. Grévy et P. Henriot, « Des principes aux actes : les contradictions d'Emmanuel Macron (Réflexions sur la barémisation des indemnités prud'homales) », Dr.ouv. juillet 2017, p. 392.

Il reste encore du chemin à parcourir avant l'abrogation du barème. Le jugement du Conseil de prud'hommes de Troyes n'écarte l'application des dispositions de la législation nationale que dans le cadre du litige qu'il a tranché. En attendant que le législateur procède à l'abrogation de ces dispositions, celles-ci demeurent dans le Code du travail. Ironie du sort, le barème qui visait, selon le Gouvernement à « sécuriser les ruptures » ou, mieux encore, à « sécuriser les relations de travail », comme l'indique l'intitulé de l'ordonnance, crée finalement de l'insécurité juridique. Comme dans le jugement rapporté, où un employeur qui licencie sans cause réelle et sérieuse se voit condamné à verser des indemnités d'un montant, non pas de 3 mois et demi, comme il pouvait s'y attendre, mais de 9 mois de salaire.

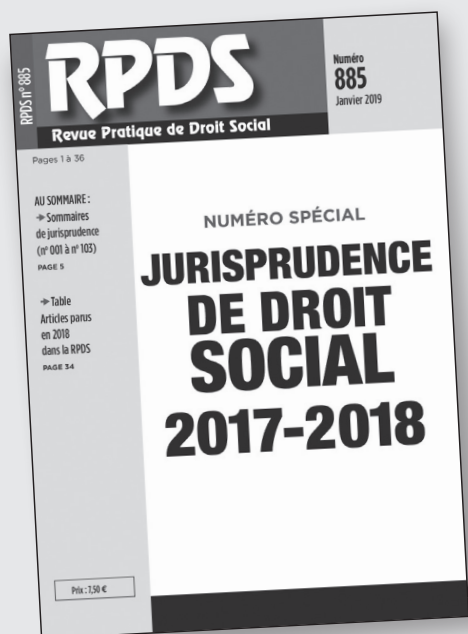
Il est probable que de nombreux conseils de prud'hommes suivront le même raisonnement que

celui de Troyes. Il est également probable que le législateur attendra une décision de la Cour de cassation pour abroger le barème. À moins que le Comité européen des droits sociaux, actuellement saisi d'une réclamation portant sur le barème, ne se prononce avant elle, contraignant ainsi le Gouvernement à abroger le barème. En effet, le Comité européen des droits sociaux a été saisi de deux réclamations collectives concernant le barème, l'une émanant de Force Ouvrière, l'autre de la CGT (11).

En attendant que le barème ne rende son dernier souffle, le jugement du Conseil de prud'hommes de Troyes aura permis de faire vivre les droits sociaux européens et internationaux qui constituent bel et bien un garde-fou contre les atteintes aux droits des travailleurs.

Clément Geiger,
Conseiller confédéral, DLAJ

(11) Réclamations n° 160/2018, *Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO) c. France* et n° 171/2018, *Confédération générale du Travail (CGT) c. France*.



RPDS 885 – JANVIER 2019

AU SOMMAIRE :

Dossier :

JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2017-2018

**103 Sommaires
de jurisprudence**

**Table des articles
publiés en 2018**

Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet www.nvo.fr
Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 euros par mois ou 108 euros par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).