



Paris le 25 septembre 2019

Plafonnement des indemnités : les juges du fond résistent, la bataille juridique continue !

Aujourd'hui étaient attendues les décisions des Cours d'appel de Paris et de Reims au sujet du plafonnement des indemnités pour licenciement injustifié.

La Cour d'appel de Paris a reporté sa décision au 30 octobre 2019 (sur un dossier complexe, qui ne porte pas que sur le barème et pourrait être traité sans aborder ce sujet si la Cour reconnaissait la nullité du licenciement).

La Cour d'appel de Reims a quant à elle rendu trois arrêts (portant sur les jugements très commentés rendus par le Conseil de prud'hommes de Troyes en décembre 2018), qui confortent la pertinence de notre combat juridique et judiciaire contre ce plafonnement tellement injuste pour les salariés.

Comme nous l'avons déjà rappelé en juillet dernier (<http://lesaf.org/bareme-macron-un-avis-mais-pas-un-coup-darret/>), les juges ne sont pas liés par les avis rendus par la Cour de cassation et elle-même n'est d'ailleurs pas liée par ses propres avis.

Contrairement aux avis publiés par la Cour de cassation le 17 juillet 2019, la Cour d'appel de Reims admet tout d'abord l'applicabilité directe de l'article 24 de la Charte sociale européenne entre particuliers, donc la possibilité pour les salariés de l'invoquer dans un litige à l'encontre de leur employeur.

La Cour analyse ensuite les divers écueils du dispositif de l'article L.1235-3 du Code du travail en soulignant qu'il est « *de nature à affecter les conditions d'exercices des droits* » à une réparation adéquate consacrés par cet article 24 et par l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT (dont l'applicabilité n'est pas contestée).

La Cour laisse entendre qu'elle attend avec intérêt la décision que rendra le Comité européen des droits sociaux au sujet de la compatibilité du système français avec l'article 24 de la Charte sociale européenne, en rappelant qu'il a estimé non compatible le système finlandais car il ne garantissait pas aux salariés licenciés de manière injustifiée une indemnité « *d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime* ».

Le SAF a transmis ses observations au Comité Européen à l'appui des réclamations collectives déposées par les syndicats FO et CGT.

A ce stade la Cour d'appel s'en tient à estimer que la « fourchette » d'appréciation laissée par l'article L. 1235-3, au regard de son objectif, appréciée de façon objective et abstraite, dans sa globalité et non tranche par tranche, ne porte pas nécessairement une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux.

Mais elle rappelle surtout qu' « *il existe deux types de contrôle de conventionnalité d'une règle de droit interne au regard des normes européennes et internationales. Le contrôle de la règle de droit elle-même et celui de son application dans les circonstances de l'espèce* », tout en précisant que « *le contrôle de conventionnalité ne dispense pas, en présence d'un dispositif jugé conventionnel, d'apprécier s'il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné c'est-à-dire en lui imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché* ».

En résumé, la Cour ne censure pas « in abstracto », de manière abstraite et générale, le plafonnement des indemnités, mais considère que chaque juge a la faculté de procéder à un contrôle « in concreto » de la conventionnalité, au cas par cas, si cela lui est demandé.

Ce contrôle de proportionnalité « in concreto » peut donc conduire le juge, à la demande du salarié, à écarter le plafond s'il constate que celui-ci porte une atteinte disproportionnée à son droit à indemnisation adéquate de son préjudice.

Cette analyse avait déjà été amorcée par plusieurs Conseils de prud'hommes, y compris dans des jugements postérieurs aux avis de la Cour de cassation.

Les juges du fond refusent ainsi de clore par avance tout débat et de permettre aux employeurs de « budgéter » leur risque lorsqu'ils commettent une faute en prononçant un licenciement sans motif valable.

Il est donc encore permis aux salariés d'espérer une justice qui prenne en considération leur droit à une juste réparation sans subir le verrou implacable d'un plafond imposé par la loi.

Ainsi, contrairement à ce que certains s'étaient plu à annoncer, les avis rendus par la Cour de cassation le 17 juillet 2019 ne sifflaient pas « la fin de la récré » ou la fin d'une « chouannerie ».

Le débat est loin d'être terminé.

Une fois encore, cette décision rendue par des juges professionnels de haut niveau montre combien le Gouvernement avait tort d'essayer de réduire la portée des premiers jugements de « résistance au plafonnement » au motif d'un prétendu manque de formation des Conseillers prud'hommes (accusation honteuse que nous avons bien évidemment dénoncée : https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/12/19/plafonnement-des-indemnite-les-juges-ne-sont-pas-des-ignorants-qu-il-faudrait-remettre-dans-le-droit-chemin_5399780_3232.html) et montre qu'en France, la justice reste un organe indépendant et garant de l'Etat de droit, même lorsque des pressions sont exercées, par exemple à travers l'invitation de la Chancellerie aux Parquets d'intervenir dans les litiges relatifs au plafonnement (<http://lesaf.org/bareme-macron-des-indemnite-pour-licenciement-injustifie-panique-a-la-chancellerie/>).

Le soin pris par la Cour d'Appel de Reims pour analyser la question démontre bien la complexité des dilemmes auxquels les Ordonnances Macron confrontent les Juges prud'homaux.

Nous allons donc continuer à étudier de façon approfondie les décisions rendues ainsi que les nombreux articles de doctrines publiés à ce sujet, lesquels témoignent comme les arrêts de Reims que la discussion reste pleinement ouverte, et nous diffuserons un argumentaire mis à jour, afin que salariés, organisations syndicales, avocats et défenseurs syndicaux puissent continuer à s'en emparer ou s'en inspirer, pour défendre au mieux le droit des salariés licenciés abusivement à une indemnisation adéquate de leur préjudice.

La justice implique que chaque citoyen obtienne une réparation appropriée lorsqu'il subit un dommage. Il n'a jamais été démontré que licencier abusivement des salariés sans risquer une condamnation juste constituerait une mesure utile pour l'emploi. L'intérêt général implique naturellement la lutte contre le chômage, mais impose d'abord que les juges restent indépendants et libres notamment d'allouer aux salariés la réparation qui leur paraît adéquate sans être empêchés par un plafonnement inique.

Nous continuerons sans relâche à œuvrer pour le respect des droits fondamentaux, de la justice et de la démocratie.