

Alerte prud'hommes : plusieurs jugements de CPH écartent l'application des barèmes « Macron », institués en 2017, qui plafonnent les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

- ❖ **La loi en vigueur** : plafonnement des indemnités accordées au salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans un objectif de prévisibilité des condamnations des employeurs

La loi issue des ordonnances « Macron » de septembre 2017, **plafonne désormais les indemnités** accordées par la justice à **un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Cette règle **sécurise la rupture des contrats de travail à durée indéterminée** en permettant aux entreprises de **connaître, à l'avance, avec certitude, le montant maximal des condamnations** qu'elles encourent à la suite d'un licenciement. Dès lors, elle **peut contribuer à atténuer la peur de l'embauche de salariés en CDI et favoriser l'emploi**.

- ❖ **Le problème** : remise en cause de l'application de la loi instituant le plafonnement des indemnités

□ **Les décisions adoptées par les CPH et leur fondement**

Plusieurs jugements de conseils de prud'hommes (Troyes, Amiens et Lyon) ont rendu, en décembre 2018, **des décisions écartant directement ou indirectement l'application de la règle de plafonnement** des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette remise en cause de l'application du barème des indemnités dues au salarié prend deux formes :

- **L'application de l'article du code du travail qui plafonne l'indemnisation est explicitement écartée** au motif qu'elle est contraire à l'article 24 de la charte sociale européenne et à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT qui affirment le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à recevoir **une indemnité adéquate**.

Selon le raisonnement contestable des conseillers prud'hommes une **indemnisation plafonnée ne respecte pas ce droit car elle empêche de couvrir l'intégralité des préjudices subis** et conduit à laisser une infraction insuffisamment sanctionnée.

Dans ces conditions, les juges considèrent qu'ils peuvent **écarter la loi française pour faire prévaloir la convention internationale dans la résolution du litige**, c'est-à-dire, dans la détermination du montant des indemnités devant être versées au salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, la règle de plafonnement fixé par le code du travail français n'est pas prise en compte par les conseillers prud'hommes pour fixer le montant des indemnités accordées par la justice à un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En pratique, les conseillers prud'hommes **reprennent un argumentaire élaboré et diffusé par le Syndicat des avocats de France (SAF) en février 2018** pour faire échec à l'application des nouvelles dispositions légales instituées par les ordonnances « Macron ».

Il faut savoir que la profession d'avocat est réservée à l'égard du plafonnement qui s'inscrit dans un contexte affirmé de déclin du volume du contentieux du travail.

- Les CPH accordent très largement aux salariés victimes de licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les dommages et intérêts prévus dans ce cas par le code du travail, **des dommages intérêts supplémentaires en réparation d'un autre préjudice (préjudice moral par exemple) causé par les circonstances du licenciement, en application des règles du droit civil commun**.

Ces importantes remises en cause de l'application des règles de plafonnement des indemnités accordées par la justice à un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse par les CPH risquent de se multiplier.

A ce stade, **nous ignorons si ces décisions font l'objet d'un appel.** Néanmoins, compte tenu de la sensibilité du sujet, **ces affaires ne vont certainement pas en rester là. Les cours d'appel et la cour de cassation auront certainement à se prononcer.**

□ **Comment expliquer les décisions des CPH écartant le plafonnement des indemnités de licenciement ?**

Les conseillers prud'hommes issus non seulement du collège salarié mais également du collège employeur sont sensibles à l'argumentaire diffusé par le SAF puisqu'il est parfois repris quasiment mot pour mot dans leurs jugements.

En effet, ces jugements sont rendus par des formations dans lesquelles deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs, ce qui signifie que l'un de ces derniers au moins a adhéré aux analyses juridiques développées dans les décisions des CPH de Troyes, Amiens et Lyon.

❖ **La réponse au problème : appeler les conseillers prud'hommes du collège employeur à la vigilance**

Sans contester leur compétence ou l'indépendance de la justice, on peut s'inquiéter de la remise en question de l'application du barème « Macron » par les CPH. Elle risque de briser le mouvement actuel en faveur de la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail dont le plafonnement de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse constitue l'une des illustrations et qui rencontre l'adhésion des chefs d'entreprise.

Les conseillers prud'hommes du collège employeur à l'origine des décisions litigieuses ont été désignés par des organisations patronales qui ont pourtant soutenu à l'échelon national la réforme de prévisibilité et de sécurisation de l'ordonnance travail.

On ne voit pas comment des conseillers employeurs pourraient s'opposer massivement à l'application des barèmes quelle que soit l'organisation qui les ont désignés.

Toutefois, l'application du barème « Macron » suppose une prise de conscience de l'ensemble des conseillers employeurs de l'existence et de l'intérêt du dispositif.

Il faut attirer leur attention sur le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient donc, dans la mesure du possible, d'**appeler les conseillers employeurs à la vigilance** afin de repérer les actions contre le plafonnement **pour pouvoir y répondre efficacement** (notamment en s'appuyant sur une position récente du conseil d'état, du conseil constitutionnel et sur une décision favorable du CPH du Mans en date du 26 septembre 2018 qui a rejeté la thèse de l'invalidation du plafonnement).

Cette vigilance doit s'exercer non seulement face aux stratégies de dépassement des plafonds mais encore face aux stratégies de contournement par le droit civil pour obtenir des dommages et intérêts en plus des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le MEDEF poursuit sa réflexion pour répondre efficacement aux mises en cause du plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en première instance, en appel, voire, en cassation. Un argumentaire vous sera bientôt communiqué.