



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

17 juin 2019

Pièce n° 11

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France
Réclamation n° 160/2018

REPLIQUE DU GOUVERNEMENT AUX OBSERVATIONS DE LA CGT

Enregistrée au secrétariat le 11 juin 2019

OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT
DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE
EN REPOSE AUX OBSERVATIONS
DE LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL
DANS LE CADRE DE LA RECLAMATION n° 160/2018
CGT-FO c. FRANCE

1. Par un courrier en date du 16 mars 2018, le Comité européen des droits sociaux (ci-après le « Comité ») a communiqué au gouvernement français la réclamation présentée le 12 mars 2018 par la Confédération générale du travail Force ouvrière (ci-après la « CGT-FO »), tendant à ce que le Comité déclare que la situation de la France constitue une violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ci-après la « Charte »).
2. Le 11 septembre 2018, le Comité a déclaré recevable la réclamation précitée.
3. Le 15 novembre 2018, le gouvernement français a adressé au Comité ses observations sur le bien-fondé de la réclamation. Le 16 janvier 2019, la CGT-FO a adressé des observations en réplique. Le 28 février 2019, le Gouvernement y a répondu en adressant au Comité des observations complémentaires sur le bien-fondé de la réclamation.
4. En parallèle, le 7 janvier 2019, le Gouvernement a adressé au Comité des observations en réponse aux observations déposées par la Confédération européenne des syndicats le 15 novembre 2018. Par ailleurs, le 22 mars 2019, le Gouvernement a adressé au Comité des observations en réponse aux observations déposées par le Syndicat des avocats de France le 13 février 2019.
5. Par courrier en date du 25 avril 2019, le Comité a transmis au Gouvernement les observations de la Confédération générale du travail (ci-après la « CGT ») relatives à la réclamation de la CGT-FO déposées en vertu de l'article 7 § 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives.
6. Le gouvernement français a l'honneur de présenter au Comité les éléments qui suivent en réponse aux observations de la CGT.

❧ ❧ ❧

7. A titre liminaire, le gouvernement français entend réaffirmer que la conformité de la législation française à la Charte sociale européenne doit être évaluée globalement, c'est-à-dire au regard de l'ensemble des dispositions légales qui sanctionnent le licenciement injustifié ou illicite et non exclusivement à l'aune du seul barème de l'article L. 1235-3 du code du travail. L'appréciation devra donc tenir compte de toutes les exceptions prévues à l'application du barème en présence de violations de libertés fondamentales, de situations de harcèlement ou de discrimination, de méconnaissance des protections dues à certaines catégories de salariés, exceptions pour lesquelles la nullité du licenciement est encourue et maintenue, avec un droit à réintégration du salarié et une indemnisation non plafonnée. De même, au sein des licenciements entrant dans le champ du barème, le droit à réparation des préjudices distincts de la perte de l'emploi et le droit à réparation des fautes distinctes commises à l'occasion de la rupture du contrat doivent être pris en considération. Enfin, il importe de tenir compte de la condamnation de l'employeur au remboursement des

indemnités de chômage versées au salarié, dans certaines conditions. L'ensemble de ces règles constitue un dispositif global de sanction et de réparation qui satisfait pleinement à l'article 24 de la Charte sociale européenne, comme cela a été exposé par le Gouvernement dans ses observations initiales du 15 novembre 2018 sur le bien-fondé de la réclamation n° 160/2018 de CGT-FO ainsi que dans ses observations en réplique du 28 février 2019.

8. Dans ses observations du 7 mars 2019, la CGT allègue, dans des termes identiques à ceux de sa réclamation n° 171/2018, que la législation française, notamment l'article L. 1235-3 du code du travail, ne permet pas de garantir une indemnisation adéquate ou une réparation appropriée au travailleur victime d'un licenciement sans motif valable (I) et prive celui-ci d'un droit de recours effectif contre la mesure de licenciement (II).

I. Sur l'indemnité adéquate ou la réparation appropriée

9. Se référant à la décision rendue par le Comité le 8 septembre 2016 sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation n° 106/2014 *Finish Society of Social Rights c. Finlande*, également citée par le Gouvernement dans ses observations¹, la CGT développe quatre arguments qui justifieraient, selon elle, la non-conformité de la législation française à l'article 24 de la Charte, à savoir :

- l'absence de remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- l'absence d'indemnités d'un montant suffisamment élevé pour compenser le préjudice subi par le salarié licencié ;
- l'absence d'indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur de procéder à un licenciement ;
- l'absence de voie alternative à la réparation du préjudice lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1. Sur l'absence de remboursement des pertes financières subies entre la date effective du licenciement et la décision rendue par la juridiction

10. La CGT soutient que la législation française ne prévoit pas le remboursement des salaires qui auraient dû être perçus entre la date du licenciement et la décision de la juridiction, un tel remboursement n'étant prévu que dans certains cas fixés à l'article L. 1235-3-1 du code du travail (exception d'application du barème lorsque le licenciement est entaché d'une nullité particulièrement grave)². La CGT allègue

¹ Voir les paragraphes 19 à 24 des observations initiales du Gouvernement du 15 novembre 2018

² « L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. (...) L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

ensuite que l'indemnisation ordonnée par le juge français en cas de licenciement illicite inclut « *pêle-mêle* » plusieurs préjudices tels que la perte de salaire entre la date de licenciement et la décision de justice, les pertes financières postérieures, la privation des gains que le salarié pouvait attendre de son maintien en entreprise, la privation des mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

11. Au préalable, il est nécessaire de rappeler que le remboursement des salaires non perçus pendant la période d'éviction de l'entreprise a toujours été réservé uniquement aux licenciements frappés de nullité sanctionnant les manquements les plus graves de l'employeur, tels que fixés par l'article L. 1235-3-1 du code du travail. La réforme de la législation française par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail n'a donc rien modifié sur ce point, ni sur les cas de nullité du licenciement.
12. Par ailleurs, les préjudices évoqués par la CGT peuvent parfaitement être pris en considération et indemnisés par le juge, dès lors que le plafond est respecté et ce sans méconnaître le principe de réparation adéquate.
13. En effet, comme indiqué dans ses observations du 22 mars 2019 en réponse aux écritures du Syndicat des avocats de France (§§ 13-21), le gouvernement français rappelle que la notion de réparation « adéquate » ou « appropriée » au sens de l'article 24 de la Charte ne saurait être confondue avec le principe de réparation intégrale du préjudice.
14. Dans sa décision du 8 septembre 2016 sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation n° 106/2014 *Finnish Society of Social Rights c. Finlande*, le Comité a considéré que le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée au sens de l'article 24 b) de la Charte doit s'entendre comme l'octroi d'« *indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime* » (§ 45). Il a précisé qu'un plafonnement des indemnités de licenciement sans motif valable pourrait être contraire à la Charte que dans le cas où « *les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives* » (§ 46).
15. De plus, ces critères doivent être analysés au regard de l'ensemble des dispositions en vigueur et non au regard du seul barème, le Comité précisant ainsi que l'indemnisation doit être de nature à permettre : « *le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours* » (§ 45), « *la possibilité de réintégration* » (§ 45) et l'existence de « *voies de droit alternatives* » pour couvrir le préjudice subi (§ 53).
16. Il ressort de cette décision que le Comité n'exige pas une réparation intégrale du préjudice mais bien une indemnité ou réparation adéquate ou appropriée, c'est-à-dire en rapport avec le préjudice subi et suffisamment dissuasive.
17. De la même manière, en droit interne, si le Conseil constitutionnel français a conféré une portée constitutionnelle au principe de la réparation du préjudice né d'une faute, en jugeant que : « *nul ne saurait, par une disposition générale de la loi, être exonéré de toute responsabilité personnelle quelle que soit la nature ou la gravité de l'acte qui*

lui est imputé » et que le législateur ne peut « *dénier dans son principe même le droit des victimes d'actes fautifs (...) à l'égalité devant la loi et devant les charges publiques* » (décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982), il ne donne pas pour autant une portée générale et absolue aux principes de responsabilité et de réparation intégrale du préjudice.

18. Ainsi, par un considérant formulé à l'occasion de la décision n° 2010-2 QPC du 11 juin 2010 (Mme Viviane L.), le Conseil constitutionnel a jugé que le principe de responsabilité pour faute découle de la liberté garantie par l'article 4 de la Déclaration de 1789, mais que cette liberté constitutionnelle « *ne fait pas obstacle à ce que le législateur aménage, pour un motif d'intérêt général, les conditions dans lesquelles la responsabilité peut être engagée ; qu'il peut ainsi, pour un tel motif, apporter à ce principe des exclusions ou des limitations à condition qu'il n'en résulte pas une atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs ainsi qu'au droit à un recours juridictionnel effectif qui découle de l'article 16 de la Déclaration de 1789* ».
19. Examinant le dispositif contesté, le Conseil constitutionnel a considéré, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, que le plafonnement « *n'instituait pas des restrictions disproportionnées* » aux droits des victimes d'actes fautifs par rapport à l'objectif d'intérêt général de renforcer la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail. Dans cette décision il a clairement reconnu que :
 - la prévisibilité des conséquences s'attachant à la rupture du contrat de travail constitue un motif d'intérêt général permettant d'aménager le droit à réparation ;
 - les conditions dans lesquelles ce droit a été aménagé ne sont pas de nature à porter une atteinte disproportionnée à celui-ci dès lors, d'une part, que les montants correspondent aux « moyennes constatées » des indemnités accordées par les juridictions avant la réforme et, d'autre part, que le barème n'est pas applicable dans un certain nombre d'hypothèses qui correspondent aux situations les plus graves dans lesquelles la sanction est la nullité du licenciement.
20. Enfin, le gouvernement français souligne, comme déjà indiqué au paragraphe 36 de ses observations du 15 novembre 2018, qu'après la rupture du contrat de travail et dans l'attente de retrouver un emploi, le salarié n'est pas sans ressource. Le droit français prévoit qu'il peut bénéficier d'une allocation d'assurance chômage dont le montant dépend de son salaire de référence, calculé à partir du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois. Contrairement à la législation finlandaise, la législation française ne prévoit pas de déduire le montant de cette allocation chômage ou les rémunérations éventuellement perçues par le salarié depuis son licenciement de l'indemnité allouée par le juge sur la base du barème.

2. Sur les montants suffisamment élevés pour compenser le préjudice

21. En premier lieu, la CGT allègue que les montants d'indemnisation fixés par la législation française sont trop faibles pour constituer une indemnisation adéquate au sens de l'article 24 de la Charte.

22. Tout d'abord, elle effectue une comparaison des montants accordés par les législations française et finlandaise et conclut que le barème français prévoyant des plafonds moins élevés que la législation finlandaise, il méconnaît nécessairement l'article 24 de la Charte. A cet égard, le gouvernement français réaffirme que les deux situations sont différentes et difficilement comparables, comme il l'a exposé dans ses observations du 15 novembre 2018 (§§ 41-48).
23. Par ailleurs, se référant à l'étude du ministère de la Justice de mai 2015 sur l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse par les juridictions, la CGT soutient que les montants d'indemnisation fixés par le barème sont moins élevés que les montants moyens accordés par les juridictions dans le cadre de la législation antérieure.
24. Le Gouvernement rappelle qu'il s'est appuyé sur cette étude pour élaborer le barème. L'étude d'impact jointe au projet de loi d'habilitation qui a autorisé le Gouvernement à procéder à la réforme du droit du travail par voie d'ordonnances indique ainsi que : *« Il ressortait ainsi d'une étude menée par le ministère de la justice en mai 2015 sur 401 arrêts rendus par les chambres sociales des cours d'appel au mois d'octobre 2014, que les montants de dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse allaient de 500 € à 310 000 €, soit un rapport de 1 à 620. Dans la moitié des arrêts, il était supérieur à 15 000 €, dans un quart il était supérieur à 29 000 €. Pour des salariés occupant un poste équivalent, à ancienneté égale, le montant des dommages et intérêts peut varier du simple au triple, voire atteindre des écarts encore plus élevés dans les cas extrêmes. / Ces écarts ne s'expliquent pas par les seules différences de salaire et d'ancienneté des salariés dans l'entreprise. Ils traduisent notamment des traitements différenciés par les juges dans des situations comparables ».*
25. Le Gouvernement souligne que la réforme a pour objectif de renforcer et de sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés. Il ne s'agit pas de priver le salarié d'une juste indemnité, mais d'encadrer le montant pouvant en résulter, parfois après de nombreuses années de procédure judiciaire. En harmonisant les pratiques judiciaires, l'objectif est d'instaurer une plus grande sécurité juridique et une plus grande prévisibilité pour les parties au contrat.
26. En deuxième lieu, la CGT soutient que la législation française limite l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse en incluant dans le montant total d'autres indemnités (indemnité conventionnelle de licenciement, indemnité de préavis, indemnité de congés payés, indemnité de non-concurrence notamment). Elle affirme que cette possibilité offerte au juge de tenir compte des indemnités versées à l'occasion de la rupture pour déterminer le montant de la réparation est de nature à *« mettre en danger »* le principe de réparation intégrale.
27. Par cette affirmation, la CGT présume de ce que pourra faire le juge. Or la législation ne contraint absolument pas ce dernier.
28. En effet, le Gouvernement rappelle que l'article L. 1235-3 du code du travail dispose que : *« Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L.1234-9 »*

(soulignement ajouté), cette dernière indemnité étant l'indemnité légale destinée à réparer le préjudice subi du fait de la privation de l'emploi.

29. Ainsi, il ne s'agit nullement d'une obligation pour le juge, comme le concède la CGT elle-même. Celui-ci n'est en aucun cas privé de son pouvoir d'évaluation des différents chefs de préjudices invoqués par le salarié, en fonction des éléments de preuve qui sont produits devant lui, afin que, cumulées entre elles, les indemnités allouées réparent de façon adéquate l'entier préjudice subi par l'intéressé lié au licenciement.
30. En tout état de cause, la CGT fait une lecture erronée du texte. En effet, les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés et les indemnités réparant une obligation de non-concurrence, si elles sont effectivement versées à l'occasion de la rupture, n'ont pas le même objet que les indemnités de licenciement visées à l'article L. 1235-3 alinéa 4 du code du travail. Elles n'entrent donc pas dans le champ de la « globalisation des préjudices » que critique la CGT.
31. En troisième lieu, la CGT soutient que l'article L. 1235-3 du code du travail restreint l'évaluation du préjudice subi du fait d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en fixant comme seul critère l'ancienneté dans l'entreprise.
32. A cet égard, le Gouvernement tient à préciser que le barème français fixe des planchers et des plafonds d'indemnisation et non des montants forfaitaires d'indemnité. Il permet donc au juge de tenir compte d'autres critères que l'ancienneté, liés à la situation particulière du salarié et en lien avec le préjudice subi. Le juge conserve effectivement, au vu des circonstances de l'espèce, son pouvoir d'appréciation du montant de l'indemnité allouée afin d'individualiser le préjudice et d'y apporter une réparation appropriée.
33. En outre, comme indiqué aux paragraphes 55 à 57 des observations initiales du Gouvernement du 15 novembre 2018, lorsque le salarié est en mesure de démontrer l'existence d'un préjudice distinct de celui de la perte sans cause réelle et sérieuse de son emploi, il peut obtenir une réparation distincte. Il en est ainsi pour la perte de chance de pouvoir bénéficier d'un avantage retraite applicable dans l'entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 31 mai 2011, n° 09-71350), de la perte de chance de pouvoir lever des options sur titres (Cour de cassation, chambre sociale, 29 septembre 2004, n° 02-40027), du préjudice résultant de la dégradation de l'état de santé du salarié imputable à l'employeur (Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2011, n° 08-44977).
34. De même, le salarié peut obtenir une indemnisation cumulable à celle de l'article L. 1235-3 du code du travail, si d'autres fautes ou abus ont été commis par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat, tels que des conditions de rupture vexatoires ou une méconnaissance de garanties conventionnelles de procédure (voir par exemple, Cour de cassation, chambre sociale, 27 septembre 2017, n° 16-14040). Cette possibilité est couramment utilisée par les juges du fond, à la différence de ce qui a été observé dans le droit finlandais, et n'a pas été remise en cause par la réforme résultant de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 précitée.

3. Sur la fonction dissuasive de l'indemnité

35. La CGT allègue que les montants du barème sont trop bas pour assurer une fonction dissuasive et offrent à l'entreprise une prévisibilité trop importante pour protéger efficacement le salarié.
36. Contrairement à cette allégation et comme indiqué notamment au paragraphe 49 des observations initiales du Gouvernement du 15 novembre 2018, l'effet dissuasif dépend non pas du caractère inconnu et imprévisible du montant de l'indemnisation, mais bien du montant lui-même au regard de la situation de l'entreprise et du contexte économique.
37. La CGT soutient également que le préjudice subi par le salarié dépend de la gravité de la faute commise par l'employeur. Elle estime que le plancher d'indemnisation de six mois de salaire prévu auparavant par le droit français assurait une « fonction punitive » et fait valoir que l'abaissement de ce plancher ne permet pas de prendre en compte la gravité de la faute de l'employeur.
38. Le Gouvernement estime que tel n'est pas le cas. En effet, le législateur a prévu pour les atteintes les plus graves qui entraînent la nullité du licenciement de ne pas appliquer le barème. Or le nombre de cas où cette nullité est encourue n'est pas marginal, contrairement à ce qui est allégué.
39. En effet, le plafond n'est pas applicable lorsque le licenciement est entaché d'une nullité résultant de la violation d'une liberté fondamentale (droit de grève, droit de retrait, droit d'ester en justice, liberté syndicale, etc.), de faits de harcèlement moral ou sexuel, lorsque le licenciement est discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou à une dénonciation de crimes et délits, lorsqu'il concerne un salarié protégé du fait de l'exercice d'un mandat ou d'une situation de grossesse, maternité, paternité, ou victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Dans ces cas de licenciements illicites, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et non plafonnée, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise (article L. 1235-3-1 du code du travail).
40. Enfin, lorsque le juge reconnaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, il peut ordonner, dans certains cas (salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins 11 salariés) et sans que le salarié ne le lui demande, le remboursement par l'employeur à Pôle emploi de tout ou partie, mais dans la limite de six mois, des indemnités de chômage versées à l'intéressé (article L. 1235-4 du code du travail). Ce remboursement constitue pour l'employeur une charge supplémentaire non négligeable, notamment pour les salariés ayant une faible ancienneté, qui s'ajoute à l'indemnité allouée au salarié en réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

4. Sur les voies alternatives à la réparation du préjudice

41. La CGT soutient que la législation française ne prévoit pas de voie de droit alternative permettant de compenser entièrement le préjudice subi lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle allègue que la possibilité d'obtenir des dommages et intérêts sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile est trop restrictive dès lors qu'elle ne s'applique que lorsque le licenciement a été prononcé dans des circonstances abusives ou vexatoires.
42. Tout d'abord, le Gouvernement rappelle que la législation française donne la possibilité au juge d'ordonner la réintégration du salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, si ce dernier le demande. C'est l'une des différences notables avec la législation finlandaise.
43. Ainsi, le versement d'une indemnité n'intervient que si le salarié ne demande pas sa réintégration ou si l'employeur s'oppose à celle-ci. La réintégration constitue donc un des modes de réparation dont les juridictions françaises peuvent disposer même si dans les faits, cette possibilité est très peu mise en œuvre, faute pour les salariés de la demander.
44. Par ailleurs, dans les cas où le licenciement est frappé de nullité, la réintégration, si elle est demandée par le salarié, est un droit auquel l'employeur ne peut s'opposer, sauf si elle est matériellement impossible. Or l'impossibilité matérielle de réintégrer le salarié est appréciée strictement par les juges : il s'agit le plus souvent de la fermeture de l'entreprise ou de la mise à la retraite du salarié. Le fait que le poste occupé par le salarié avant son licenciement ait été supprimé ou est occupé par un autre salarié ne constitue pas une impossibilité matérielle (voir par exemple Cour de cassation, chambre sociale, 18 février 2016, n° 14-23155 et Cour de cassation, chambre sociale, 22 septembre 2015, n° 14-11382).
45. Enfin, le Gouvernement précise que le barème français n'a pas vocation à couvrir à lui seul la totalité des préjudices liés au licenciement abusif. L'article L. 1235-3 du code du travail ne concerne que le préjudice né de la perte injustifiée d'emploi (licenciement sans cause réelle et sérieuse). Aucun autre préjudice n'est donc concerné par le barème. Comme indiqué aux paragraphes 33 et 34 des présentes écritures, dès lors que le salarié est en mesure de démontrer l'existence d'un préjudice distinct, il peut obtenir une réparation distincte, sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile. Ainsi, contrairement à ce qui est soutenu par la CGT, ces indemnités complémentaires ne sont ni théoriques, ni résiduelles.

II. Sur le droit à un recours effectif devant le juge

46. La CGT soutient qu'en limitant le pouvoir du juge dans son appréciation du préjudice, la réforme mise en place par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 précitée porte directement atteinte au droit des victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à un recours devant un organe impartial protégé par l'alinéa 2 de l'article 24 de la Charte. Selon la CGT, le barème conduit à une uniformisation des

décisions de justice et dissuade les salariés de faire usage de leur droit au recours, comme l'illustre, selon elle, la diminution du nombre de recours introduits devant les conseils de prud'hommes au premier trimestre 2017.

47. Comme indiqué notamment aux paragraphes 29 et 32 à 34 des présentes observations, le juge dispose d'une marge d'appréciation entre le minimum et le maximum imposés à l'article L. 1235-3 du code du travail. Il exerce également son pouvoir souverain d'appréciation pour réparer tous les préjudices distincts de la seule perte de l'emploi et ceux consécutifs à des manquements ou abus distincts du licenciement. Il vérifie aussi si la rupture en cause entre dans le champ des exceptions au barème qui lui permettent de réparer intégralement le préjudice. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le juge exerce pleinement son office.
48. Par ailleurs, le Gouvernement précise que la diminution des recours devant les conseils de prud'hommes évoquée par la CGT dans ses observations est antérieure à la réforme contestée. La diminution du nombre d'affaires nouvelles devant les conseils de prud'hommes (150 000 en 2016 et 127 000 en 2017, soit une baisse de 15 %) s'explique notamment par le développement de la rupture conventionnelle, mode de rupture amiable mis en place depuis 2008 ou les réformes intervenues portant sur le fonctionnement de la juridiction prud'homale (désignation des conseillers prud'homaux, réorganisation du fonctionnement et de la procédure prud'homale, etc.) et son mode de saisine, dont l'objectif est de rendre le recours plus efficace et non de porter atteinte au droit au recours.

49. Il résulte de l'ensemble des éléments qui viennent d'être exposés que le dispositif légal français relatif à l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, répond à l'ensemble des conditions fixées par l'article 24 de la Charte tel qu'interprété par le Comité.