



European  
Social  
Charter | Charte  
sociale  
européenne



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

17 janvier 2019

**Pièce n° 6**

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

**REPLIQUE DE LA CGT-FO  
AU MEMOIRE DU GOUVERNEMENT**

**Enregistrée au Secrétariat le 16 janvier 2019**





YV/FS/SAJ/P-8

Paris, le 15 janvier 2019

## RÉPLIQUE

**PRÉSENTÉE PAR LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE  
SUR LES OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT FRANÇAIS**

**AFFAIRE CGT-FO C./ LA FRANCE POUR MAUVAISE APPLICATION DE L'ARTICLE 24  
DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE**

**RÉCLAMATION N°160/2018**

## **OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES**

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière a déposé le 7 mars 2018 une réclamation (n°160/2018) au motif que la législation française ne respecte pas l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Le 11 septembre 2018, le Comité a déclaré notre réclamation recevable.

Le Gouvernement français a présenté son mémoire sur le bien-fondé de notre réclamation au Comité le 15 novembre 2018.

C'est dans ce contexte, que nous avons l'honneur de vous adresser la réplique de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière maintient sa demande présentée au Comité de dire que le barème plafonnant la réparation du préjudice des salariés licenciés de manière injustifiée, tel que mis en place par la récente législation française issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations du travail, est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

## **DISCUSSION**

### **1. SUR L'INSUFFISANCE DE L'INDÉMNISATION AU REGARD DE L'OBJECTIF DE RÉPARATION TOTALE DU PRÉJUDICE SUBI PAR LE SALARIÉ**

#### **1.1 Le Gouvernement présente clairement la finalité du plafonnement.** Il s'agit d'octroyer aux employeurs une prévisibilité quant aux coûts des licenciements prononcés (Observations du Gouvernement - Point 35).

Cette finalité, en soi, est contestable. Le but de l'indemnisation des licenciements injustifiés doit être d'assurer une indemnité adéquate. Le spectre de l'indemnisation doit être tourné vers les salariés et non uniquement vers les employeurs. Si les intérêts en présence divergents peuvent se concilier, c'est à la condition que le barème retenu fixe des plafonds susceptibles d'accorder aux salariés une réparation adéquate de la perte injustifiée de leur emploi. En l'espèce, les plafonds retenus par la France paraissent clairement indigents.

#### **1.2** Passé cette première difficulté, il convient de revenir sur **la méthode employée par le Gouvernement français** pour fixer les montants figurant au barème.

Le Gouvernement français s'est vanté d'avoir réalisé une étude statistique, afin de servir de base à l'élaboration du barème de la loi Macron, sur les montants moyens d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse obtenus devant les conseils de prud'hommes. Or, à aucun moment, cette étude n'a été rendue publique. En réalité, il n'y a, en France, aucune lisibilité, quant aux montants octroyés par les conseils de prud'hommes.

La réalisation d'une véritable étude statistique objective et sérieuse sur le sujet pourrait d'ailleurs être très utile aux employeurs pour pallier l'insécurité juridique dont ils se prétendent menacés.

- 1.3 Le Gouvernement affirme que la diminution du nombre d'affaires nouvelles de 15 % devant les conseils de prud'hommes serait « *une tendance antérieure à l'entrée en vigueur du barème* » (Observations du Gouvernement – Point 34).

Le Gouvernement reconnaît que la baisse des recours devant les conseils de prud'hommes n'est que la conséquence de l'acharnement des gouvernements successifs à baisser le nombre de contentieux prud'hommes.

Par ailleurs, il convient de souligner que la Ministre du travail a attribué elle-même la baisse des litiges de 15 % entre 2016 et 2017 aux « *premiers effets des ordonnances Travail* ».

- ↪ Pièce n°7-1 Le Figaro du 10 septembre 2018, « *Le nombre de litiges aux prud'hommes en forte baisse* »
- ↪ Pièce n°7-2 Statistiques du Ministère de la justice sur l'activité des conseils de prud'hommes

La diminution du nombre de saisines résultant de l'instauration du plafonnement est difficilement contestable.

- 1.4 **Nos juridictions nationales contestent le plafonnement.** La reprise de ces décisions dans la presse démontre l'importance du débat pour l'opinion publique.

- ↪ Pièce n°2 - Le Monde du 8 janvier 2019, « *Les juges font de la résistance* »
- ↪ Pièce n°3 - L'Humanité du 8 janvier 2019, « *Justice, les prud'hommes entrent en rébellion* »

Alors que le plafonnement commence tout juste à être appliqué par les tribunaux français, en seulement quelques semaines, trois conseils de prud'hommes l'ont sanctionné du fait de sa contrariété avec l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT.

- ↪ Pièce n°4 - Conseil de prud'hommes de Troyes, 13-12-18, n°18/00418
- ↪ Pièce n°5 - Conseil de prud'hommes d'Amiens, 19-12-18, n°18/00040
- ↪ Pièce n°6.1 - Conseil de prud'hommes de Lyon, 21-12-18, n°18/01238
- ↪ Pièce n°6.2 - Conseil de prud'hommes de Lyon, 7-1-19, n°15/01398

Il y a une volonté de plus en plus marquée du juge français de recourir aux normes européennes et internationales pour pallier la remise en cause de nos droits sociaux par des politiques de plus en plus libérales.

Ces décisions sont riches d'enseignement sur l'opinion que se font nos juges du dispositif du plafonnement. Il ressort de ces décisions que les conseils de prud'hommes estiment que :

- d'une part, les plafonds figurant dans le barème ne sont pas suffisants pour assurer une réparation adéquate ;
- d'autre part, pour réparer le préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse, l'unique alternative offerte par notre législation est d'écarter le barème en recourant aux normes européennes et internationales.

1.5 Le conseil de prud'hommes de Troyes, constatant l'insuffisance de l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse figurant au barème, vient de juger 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.*

*De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaitent licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent d'avantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables.*

*En conséquence, le Conseil juge que ce barème viole la Charte Sociale Européenne et la convention n°158 de l'OIT.*

*Les barèmes prévus par l'article L. 1235-3 du code du travail sont inconvencionnels ».*

↳ Pièce n°4 - Conseil de prud'hommes de Troyes, 13-12-18, n°18/00418

Le conseil de prud'hommes de Troyes a, par voie de conséquence, écarté le barème pour retrouver sa liberté d'appréciation du préjudice subi par le salarié et octroyer au salarié une indemnisation adéquate du licenciement injustifié.

La lecture de la presse donne quelques éléments sur la manière dont cette décision a été analysée au Ministère du travail :

*« Au lendemain du verdict de Troyes, une voix au ministère du Travail avait tenté de **discrediter les juges du travail** (composés de magistrats non professionnels représentant à parité les employeurs et les salariés) **en mettant en doute leur « formation juridique ».***

↳ Pièce n°3 - L'Humanité du 8 janvier 2019, « Justice, les prud'hommes entrent en rébellion »

↳ Pièce n°4.1 - Communiqué de presse du conseil de prud'hommes de Troyes en date du 20 décembre 2018

1.6 Le conseil de prud'hommes d'Amiens a également retenu que l'indemnisation figurant dans le barème ne peut être considérée comme étant « appropriée et réparatrice » dans les termes suivants :

*« Attendu que les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail accorde à Monsieur [...] une indemnité d'un ½ mois de salaire. [...]*

*Que cette indemnité ne peut être considérée comme étant appropriée et réparatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce dans le respect de la convention 158 de l'OIT, mais aussi de la législation française et de la jurisprudence applicable en la matière.*

*Que de ce fait, il y a lieu pour le Conseil de rétablir la mise en place d'une indemnité appropriée réparatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse [...]. »*

↳ Pièce n°5 - Conseil de prud'hommes d'Amiens, 19-12-18, n°18/00040

1.7 Le conseil de prud'hommes de Lyon a contesté le plafonnement à deux reprises.

**Dans une première affaire** en date du 21 décembre, le conseil de prud'hommes a refusé d'appliquer le barème en proclamant que : « *L'indemnisation du salarié [doit être] évaluée à hauteur de son préjudice* ».

Pour prononcer une telle décision, le juge du travail se réfère à l'article 24 de la Charte sociale européenne et plus particulièrement au « *droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* ».

↳ Pièce n°6.1 - Conseil de prud'hommes de Lyon., 21-12-18, n°18/01238

**Dans une seconde affaire**, en date du 7 janvier 2019, le conseil de prud'hommes de Lyon a réaffirmé son opposition au barème en se fondant sur l'article 24 de la Charte sociale européenne dans les termes suivants :

*« Vu l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement [...] ;*

***Vu l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 [...] ;***

*Attendu que les indemnités octroyées doivent être en rapport avec le préjudice subi et suffisamment dissuasives pour être conformes à la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 ;*

*Attendu que la Charte sociale européenne qui est un traité du Conseil de l'Europe adopté à Turin en 1961 et qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux, doit donc être considérée comme la Constitution sociale de l'Europe ;*

*Attendu que le caractère contraignant de ladite Charte sociale ne fait plus de doute et que les principes qu'elle contient sont directement applicables devant le juge français ;*

*Attendu que la Cour de Cassation a reconnu son applicabilité directe dans un arrêt du 14 mai 2010 (n°09-6 426) et se réfère notamment à ses articles 5 et 6 ;*

*Attendu en conséquence que la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 et l'interprétation qu'en fait le Comité Européen des droits sociaux sont d'application directe en droit interne français et doivent conduire le Conseil à faire prévaloir la nécessité d'une indemnisation intégrale des préjudices subis par le salarié ;*

***Attendu qu'une ancienneté faible n'exclut pas la nécessité d'indemniser le salarié en fonction notamment :***

- ***d'une situation personnelle suite à la perte d'emploi (âge, situation de famille, handicap de suspension...)***
- ***et/ou d'une situation professionnelle rendant la recherche d'un nouvel emploi plus difficile (éloignement géographique, spécialités rares...)***
- ***et/ou d'un préjudice professionnel réel, plus lourd que l'ancienneté*** ».

↳ Pièce n°6-2 : Conseil de prud'hommes de Lyon, 7-1-19 (n°15/01398)

1.8 Le Gouvernement français se reporte, pour tenter de justifier le faible montant des plafonds figurant au barème, au système français d'assurance chômage (Observations du gouvernement – Point 36).

Or, comme le souligne le conseil de prud'hommes d'Amiens, un tel système ne peut permettre de pallier les insuffisances du plafonnement.

Les magistrats considèrent que : « *Dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié subit irrémédiablement un dommage* », qui est « *d'ordre psychique, mais également d'un ordre financier* ». En effet, le salarié subit « *une baisse importante de ses revenus, car l'indemnité accordée* » par Pôle Emploi ne maintient pas « *le revenu au niveau antérieur* ».

↳ Pièce n°5 : Conseil de prud'hommes d'Amiens, 19-12-18, n°18/00040

**Par voie de conséquence, le Comité européen des droits sociaux ne pourra que constater l'insuffisance de l'indemnisation prévue par le barème au regard de l'objectif de réparation totale du préjudice subi par le salarié imposé par les normes européennes et internationales.**

## **2. SUR LA POSSIBILITÉ OFFERTE AU JUGE, PAR LA LÉGISLATION FRANÇAISE, DE DÉCIDER DE LA RÉINTÉGRATION DANS L'EMPLOI**

2.1. Le Gouvernement français tente de mettre en valeur un autre mode de réparation offert par notre législation : la réintégration.

Comme le Gouvernement, le reconnaît lui-même : « *Cette possibilité est très peu mise en œuvre* » (Observations du Gouvernement – Points 25 à 27).

En réalité, il s'agit d'un droit théorique, « *tombé en désuétude* »<sup>1</sup>. Il en devient un droit hypothétique et non effectif.

Et pour cause, la réintégration est doublement facultative.

2.2. **La réintégration est facultative pour les parties, qui peuvent s'y opposer** (art. L. 1235-3, al. 2 du code du travail).

Le juge ne peut, ainsi, imposer la réintégration du salarié contre la volonté de l'employeur (Cass. soc., 6-5-82, n° 81-12007 ; Cass. soc., 28-10-14, n° 13-10207).

Inversement, le salarié peut refuser la proposition formulée par l'employeur de le réintégrer dans ses fonctions (Cass. soc., 18-12-84, n° 82-41053).

2.3. **Dans la pratique, tant les employeurs que les salariés ne souhaitent pas user de cette faculté de réintégration.**

Deux raisons principales peuvent être invoquées.

La première raison tient au fait que licencier un salarié de manière injustifiée engendre des tensions et de la rancœur dans les relations de travail. Ces ressentiments sont exacerbés par la

---

<sup>1</sup> Revue Le droit ouvrier, avril 2004 p. 190.

tournure conflictuelle générée par la saisine du juge pour régler le différend existant entre les parties.

La deuxième raison tient au fait que la demande en réintégration, en droit français, n'est assortie d'aucun délai.

La longueur des contentieux devant le conseil de prud'hommes dissuade les parties de recourir à la réintégration.

Pendant la durée du contentieux, le salarié licencié n'est plus dans l'entreprise. Or, la durée moyenne d'un procès devant le juge prud'homal est de l'ordre de 15 à 17 mois (sans compter ensuite la procédure d'appel puis de cassation). Rares sont, dans les faits, les parties qui souhaitent, un an après la fin conflictuelle de leur relation de travail, travailler de nouveau ensemble.

#### 2.4. Ensuite, la réintégration est facultative pour le juge.

Cela signifie que, même si, dans de rares cas, l'employeur et le salarié réussissent à se mettre d'accord pour opter pour la réintégration, le juge pourra toujours s'y opposer.

Tel est le cas lorsque les éléments recueillis au cours du litige ont convaincu le juge que la réintégration n'est pas opportune (Cass. soc., 6-10-77, n° 76-40038).

#### 2.5. Ainsi, dans la pratique, la réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse est quasi-exclusivement sanctionnée en droit français par l'allocation de dommages et intérêts.

### 3. SUR LES RARES DÉROGATIONS AU BARÈME ET, EN PARTICULIER, « LA VIOLATION D'UNE LIBERTÉ FONDAMENTALE »

3.1. Comme nous l'avons énoncé, il existe une liste limitative d'exonérations du barème. Y figure « *la violation d'une liberté fondamentale* » (art. L. 1235-3-1 du code du travail – Réclamation CGT-FO - Point 3.2.4). Cette exonération du barème est extrêmement restreinte.

3.2. En réalité, en droit français, **le principe est que la rupture du contrat de travail par l'employeur n'ouvre droit** pour le salarié, dès lors qu'aucun texte n'interdit ou ne restreint la faculté de l'employeur de le licencier, **qu'au prononcé par le juge du licenciement sans cause réelle et sérieuse** (ouvrant droit à une réparation de nature indemnitaire) à **l'exclusion de l'annulation du licenciement**. Il en résulte ainsi que les cas de nullité du licenciement sont extrêmement restreints.

Le juge prud'homal ne peut annuler un licenciement et ordonner la réintégration du salarié licencié en l'absence de disposition le prévoyant expressément ou, à défaut, de violation d'une liberté fondamentale (Cass. soc., 13-3-01, n° 99-45735 ; Cass. soc., 28-5-03, n° 02-40273).

Ainsi, pour sanctionner un licenciement par la nullité, il faut soit un texte spécifique le prévoyant soit que le licenciement ait été prononcé en violation d'une liberté fondamentale. C'est alors au juge qu'il revient le soin de déterminer les cas où le licenciement est prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

- 3.3. Cette exonération au principe suivant lequel une nullité ne peut être prononcée sans texte s'explique par **la volonté de ne pas monnayer les libertés reconnues comme fondamentales dans notre droit.**

Sont concernées par cette haute protection, certaines libertés fondamentales reconnues par nos textes fondateurs (principalement notre « *Bloc de constitutionnalité* » et la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales). Du fait de leur caractère fondamental, ces libertés ne peuvent être monnayées. La logique de réparation laisse, ainsi, la place à celle de la nullité : l'acte est d'une telle gravité qu'il doit être annulé, effacé, « *gommé* ».

- 3.4. Il n'y a pas de listes édictées par le législateur des cas de nullité du licenciement pour violation d'une liberté fondamentale. Toutefois, **son appréciation par le juge en est forcément restreinte.** Le juge a le devoir de ne pas abuser de cette catégorie pour en conserver son essence et son caractère fondamental.

Constitue, par exemple, un cas de violation d'une liberté fondamentale, le licenciement d'un salarié pour sanctionner l'exercice par un salarié de son droit d'agir en justice. La Cour de cassation prend bien évidemment le soin de se fonder, dans sa décision, sur un texte fondamental : l'article 6 §1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Cass. soc., 6-2-13, n°11-11740).

- 3.5. Les juridictions françaises font preuve de sévérité dans l'appréciation de cette notion de « *violation des libertés fondamentales* ».

A titre d'illustration, la jurisprudence a considéré que la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail, ne constitue pas une liberté fondamentale du salarié (Cass. soc., 28-5-03, n°02-40273).

N'est pas non plus susceptible d'annulation le licenciement consécutif à un refus de mutation, car celle-ci ne constitue pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale du salarié quant au libre choix de son domicile (Cass. soc., 28-3-06, n° 04-41016).

Autre exemple récent, un salarié ne peut être licencié pour avoir fait valoir ses droits en justice en raison d'une inégalité de traitement. Le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse mais n'encourt pas la nullité (Cass. soc., 20-2-18, n°06-40085). Or, on aurait pu penser que l'égalité entre citoyens relèverait des libertés fondamentales (art. 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

- 3.6. **Cela démontre le caractère non automatique et restrictif des cas de violation des libertés fondamentales protégés par la nullité du licenciement.** Cette dérogation demeure marginale. Elle ne peut constituer un dispositif ouvrant largement les cas d'exonération du plafonnement de nature à assurer une indemnisation adéquate.

#### 4. SUR LA GLOBALISATION DES INDEMNITÉS PERMETTANT LA RÉDUCTION DE LA RÉPARATION

- 4.1. Pour déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut tenir compte d'indemnités ayant une autre nature (art. L. 1235-3 du Code du travail – Réclamation CGT-FO - Point 3.2.5). La plus connue est l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Bien que ce dispositif soit facultatif pour le juge, **le mécanisme n'en demeure pas moins juridiquement étonnant et attentatoire au droit à une indemnité adéquate ou une réparation appropriée.**

4.2. **L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ET l'indemnité de licenciement ne réparent pas les mêmes préjudices.**

L'objet de l'indemnité de licenciement est de **réparer la privation d'emploi**. Peu important que celle-ci repose, ou non, sur une cause réelle ou sérieuse de licenciement.

En revanche, l'objet de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est, comme son nom l'indique, de réparer le préjudice caractérisé par le défaut de cause sérieuse du licenciement.

Le préjudice n'étant pas le même, on ne peut, sans porter atteinte au droit à une indemnité adéquate, prendre en considération l'indemnité conventionnelle de licenciement pour déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est fort de cette difficulté, que le gouvernement a reculé et exclu d'englober l'indemnité légale de licenciement.

4.3. Si cette faculté est offerte au juge de globalisation, aucune exigence de motivation ne s'impose à lui dans la motivation de sa décision de justice.

**Ainsi, rien ne permettra de déterminer quels préjudices ont fait l'objet d'une indemnisation et si cette indemnisation correspond réellement à une réparation adéquate de chaque préjudice.**

Le salarié aura toujours un doute sur l'adéquation entre son ou ses préjudice(s) et sa ou ses réparation(s).

4.4. Le Gouvernement tente de justifier cette globalisation par la nécessité de : *« Donner au barème son plein effet de prévisibilité et repose sur l'unicité du fait générateur du préjudice »* (Observation du Gouvernement - Point 48).

Encore une fois, **cela démontre que la finalité du gouvernement n'est aucunement d'assurer une indemnité adéquate mais de garantir aux entreprises des coûts de rupture des contrats de travail** qui ne soient pas trop importants en terme de trésorerie.

**L'unicité du fait générateur du préjudice ne signifie aucunement que pour chaque fait générateur, l'intéressé se voit allouer une seule (et unique) réparation.** Chaque préjudice doit faire l'objet d'une réparation distincte, peu important qu'il découle d'un unique fait.

C'est l'action en justice qui est soumise au principe d'unicité. Cela signifie que pour obtenir réparation pour un même fait, les demandes en réparation (préjudice matériel, préjudice moral, etc.) doivent être formulées dans une même action en justice.

L'unicité du fait générateur n'impose donc aucunement une globalisation des indemnités versées.

4.5. Ainsi, la **globalisation de certaines indemnités a pour effet d'amoinrir le montant du préjudice lié à la privation d'emploi sans motif valable** et écorne le droit du salarié à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée.

## 5. SUR L'ABSENCE DE VOIES ALTERNATIVES

5.1. Le Gouvernement tente de démontrer qu'il existerait en droit français des voies de droit alternatives permettant une indemnisation complémentaire au barème (Observation du Gouvernement - Points 54 à 57). Cette voie alternative résulterait de la possibilité de recourir au droit commun de la responsabilité civile.

Or, tel n'est pas le cas. **Le droit commun de la responsabilité civile ne peut aucunement palier les imperfections du barème et garantir une indemnité adéquate.**

5.2. Le droit de la responsabilité civile a vocation à indemniser un **préjudice distinct** de celui résultant du licenciement injustifié. Comme nous l'avons déjà expliqué (Réclamation CGT FO – Point 3.2.6), l'action permettant au salarié d'obtenir une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse est une action spéciale qui écarte l'application du droit commun de la responsabilité.

5.3. Cette exigence de préjudice distinct est soulignée, par notre Haute Cour, dans ses décisions :

*« Attendu, cependant, que, même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave du salarié, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, **un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi** et dont il est fondé à demander réparation »* (Cass. soc., 19-7-00, n°98-44025).

Il ressort par exemple, qu'un licenciement même parfaitement justifié peut ouvrir droit à des dommages-intérêts pour préjudice moral (Cass. soc., 24-10-91, n°90-42668)

5.4. Pour illustrer notre propos, reprenons les exemples jurisprudentiels présentés par le Gouvernement pour tenter de démontrer l'existence de voies alternatives complémentaires.

5.5. **Pour obtenir une indemnisation pour licenciement vexatoire** (Observation du Gouvernement – Point 56), **le salarié a la lourde tâche de démontrer :**

- **le comportement fautif de son employeur**, caractérisé par des circonstances particulières (brusques, humiliantes, vexatoires voire violentes dans lesquelles s'est déroulé son licenciement, etc.). Tel est le cas par exemple, du salarié qui se voit prier de quitter son bureau dans l'heure (Cass. soc., 22-01-91, n° 88-43534) ou retirer immédiatement son véhicule de fonction, du salarié qui prend connaissance de son licenciement lors d'une conversation faite en public dans la cour de l'entreprise, au vu et au su de tout l'entourage (CA Caen, 27 sept. 1999).
- Et que ce comportement lui a causé un **préjudice distinct** de celui occasionné par la perte de son emploi, à savoir un préjudice moral.

C'est, dans les faits, **un véritable parcours du combattant** pour obtenir cette indemnisation. Cette indemnisation pour circonstances vexatoires est rarement octroyée.

5.6. Le Gouvernement français nous présente un autre exemple : la possibilité d'obtenir une indemnisation pour atteinte à la dignité du salarié (Observation du Gouvernement – Point 57 – Cass. soc., 25-2-03, n°00-42031).

Or, outre son caractère anecdotique, cette illustration entre également dans la catégorie du licenciement vexatoire ce qui démontre que même le gouvernement peine à trouver des illustrations quant à l'effectivité de voie de recours alternative.

5.7. La possibilité d'obtenir une indemnisation pour perte de chance est n'également qu'exceptionnellement octroyée par les tribunaux français.

**5.8. La législation française n'offre donc pas de voie alternative effective permettant de palier les imperfections du barème et garantir une indemnité adéquate.**

5.9. La CGT-FO maintient sa demande de voir dire par le Comité européen des droits sociaux que la législation française relative à l'indemnisation du préjudice subi par les travailleurs licenciés de manière injustifiée est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée.

**Yves VEYRIER**

Secrétaire Général de la Confédération  
Générale du Travail Force Ouvrière

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yves Veyrier', with a long horizontal flourish extending to the right.

## **PIÈCES COMPLÉMENTAIRES À L'APPUI DES PRÉTENTIONS DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**

1. Décision en date du 14 janvier 2019 du bureau confédéral donnant pouvoir à Monsieur Yves Veyrier, Secrétaire Général de la CGT-FO.
2. Le Monde du 8 janvier 2019, « *Les juges font de la résistance* ».
3. L'Humanité du 8 janvier 2019, « *Justice, les prud'hommes entrent en rébellion* ».
4. Pièces n°4
  - 4.1. Décision du conseil de prud'hommes de Troyes du 13-12-18 (n°18/00418).
  - 4.2. Communiqué de presse du conseil de prud'hommes de Troyes en date du 20 décembre 2018.
5. Décision du conseil de prud'hommes d'Amiens, 19-12-18 (n°18/00040).
6. Pièces n°6
  - 6.1. Décision du Conseil de prud'hommes de Lyon, 21-12-18 (n°18/01238).
  - 6.2. Décision du Conseil de prud'hommes de Lyon, 7-1-19 (n°15/01398).
7. Pièces n°7
  - 7.1. Le Figaro du 10 septembre 2018, « *Le nombre de litiges aux prud'hommes en forte baisse* ».
  - 7.2. Statistiques du Ministère de la justice sur l'activité des conseils de prud'hommes.