



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

21 novembre 2019

**Pièce n° 4**

**Confédération générale du travail (CGT) c. France**  
Réclamation n° 171/2018

**REPLIQUE DE LA CGT AU MEMOIRE DU GOUVERNEMENT  
SUR LE BIEN-FONDE**

**Enregistrée au secrétariat le 14 novembre 2019**



**MEMOIRE EN REPLIQUE**

Par un mémoire enregistré le 6 septembre 2019, le Gouvernement Français a formulé des observations sur le bien-fondé de la réclamation n°171/2018 portée par la Confédération générale du travail (CGT).

Le présent mémoire en réplique entend informer le Comité de l'évolution du contexte jurisprudentiel national et européen sur la question de la conformité du barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail tel que modifié par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 à l'article 24 de la Charte sociale européenne (I) et répondre aux observations formulées par le Gouvernement Français, en complément de la première réclamation communiquée dont les développements restent valables (II).

Par souci de concision, il n'est pas répondu à chacun des éléments développés par le Gouvernement, la CGT souhaitant concentrer son argumentation sur les points les plus contestables. Il est toutefois précisé que la CGT réfute évidemment l'ensemble des éléments avancés par le Gouvernement Français dans ses observations.

**I. Sur l'évolution du contexte depuis la saisine du Comité**

**1. La jurisprudence nationale**

Depuis le dépôt de la réclamation par la CGT en septembre 2018, de nombreuses juridictions nationales se sont prononcées sur la conformité des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail aux dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne.

En premier lieu, comme l'indique le Gouvernement dans ses observations, la Cour de cassation a été saisie pour avis de cette question par deux Conseils de prud'hommes. Dans deux avis rendus en formation plénière, la Cour de cassation a estimé que l'article 24 de la Charte sociale européenne était dépourvu d'effet direct, et n'était donc pas invocable dans le cadre d'un litige entre particuliers (*Pièce jointe par le Gouvernement n°3*). La Cour de cassation ne s'est donc pas expressément prononcée sur la conformité du barème d'indemnisation à l'article 24 de la Charte sociale européenne. Une partie de la doctrine française s'accorde à dire que la position de la Cour de cassation sur l'absence d'effet direct de l'article 24 est certainement liée à une volonté politique de mettre le barème à l'abri d'une très

probable condamnation par le Comité (*pièce n°1 : « Qui a peur du Comité européen des droits sociaux ? »*, Jean Mouly, Dalloz, *Droit Social n°10 page 814*). La Cour de cassation a également jugé ce barème conforme à l'article 10 de la Convention OIT n°158, qui prévoit des garanties très similaires à celles énoncées à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Toutefois, l'article L. 441-3 du Code de l'organisation judiciaire précise que l'avis rendu ne lie pas la juridiction qui a formulé la demande. A plus forte raison, l'avis ne lie pas non plus les autres juges, qui restent donc libres de prendre des positions contraires à celle de la Cour de cassation.

En deuxième lieu, de nombreux conseils de prud'hommes écartent l'application du barème prévu à l'article L. 1235-3 en raison de sa contrariété avec l'article 24 de la Charte sociale européenne et ce, même après les avis rendus par la Cour de cassation. A ce jour, plus d'une dizaine de conseils de prud'hommes ont jugé que le barème n'était pas conforme à l'exigence de réparation adéquate garantie par la Charte sociale européenne. De manière non exhaustive, il s'agit notamment des conseils de prud'hommes suivants (*pièce n°2 : sélection de jugements des conseils de prud'hommes*) :

- Le conseil de prud'hommes de Troyes dans 5 jugements du 13 décembre 2018, un jugement du 30 avril 2019 et un autre du 29 juillet 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes d'Amiens, le 19 décembre 2018, et le 24 janvier 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Lyon, via 3 sections différentes : activités diverses, le 21 décembre 2018 ; commerce le 7 janvier 2019, et industrie le 22 janvier 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes d'Angers le 17 janvier 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Grenoble le 18 janvier 2019 et en départage le 22 juillet 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes d'Agen en départage le 5 février 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Créteil le 14 février 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Dijon le 19 mars 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Bordeaux le 9 avril 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Rennes le 15 avril 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Montauban le 3 juin 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Nevers le 26 juillet 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes du Havre le 10 septembre 2019 ;
- Le conseil de prud'hommes de Limoges par 4 jugements du 1<sup>er</sup> octobre 2019.

Le positionnement des conseils de prud'hommes est très important sur cette question car, contrairement à la Cour de cassation qui ne peut pas, dans le cadre de son office, tenir compte des faits, les conseils de prud'hommes doivent confronter le barème à la réalité du préjudice subi par les salariés. Seuls les juges du fond sont donc à même d'apprécier si le barème est conforme à l'exigence de réparation adéquate garantie par l'article 24 de la Charte sociale européenne.

En dernier lieu, dans la lignée des conseils de prud'hommes, les deux seules Cours d'appel qui se sont prononcées sur la question de la conformité du barème à la Charte sociale européenne ont également refusé de se ranger aux avis de la Cour de cassation.

La Cour d'appel de Reims a rendu, le 25 octobre 2019, un arrêt qui, après avoir affirmé l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne, a considéré qu'il existait 2 types de contrôle de conventionnalité (*pièce n°3 : arrêt de la Cour d'appel de Reims, 25 octobre 2019, n°19/00003*) :

- Le contrôle de la règle elle-même ou contrôle *in abstracto* : sur ce point, la Cour d'appel de Reims a considéré que le barème, pris dans sa globalité en dehors de leur application à un cas concret, est conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne.
- Le contrôle de son application dans les circonstances de l'espèce ou contrôle *in concreto* : la Cour d'appel a jugé que le barème peuvent, selon la situation et le préjudice des salariés, les priver de leur droit à une indemnisation adéquate.

La Cour d'appel de Reims reconnaît donc que le barème peut être contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne et écarter son application dans le cadre d'un contrôle de conventionnalité *in concreto*.

La CGT considère que, quelle que soit la nature du contrôle de conventionnalité opéré, le barème est toujours, dans l'absolu ou au cas concret, contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne puisqu'il ne permet une réparation adéquate du préjudice subi.

Néanmoins, la position de la Cour d'appel de Reims sur le contrôle *in abstracto* est intéressante dans le cadre de la présente réclamation, puisque le Gouvernement soutient précisément l'inverse. Au paragraphe 36 de ses observations, le Gouvernement prétend en effet que la question de la conformité du barème à l'article 24 de la Charte doit faire l'objet d'un contrôle *in abstracto* et non *in concreto*. Or, pour soutenir la conformité du barème, le Gouvernement français ne peut pas utilement soutenir une position qui est contraire à celle des juridictions nationales, puisque ce sont elles qui seront chargées d'appliquer le barème.

\* \*  
\*

Il ressort donc de ce qui précède que les juridictions du fond, c'est-à-dire celles qui peuvent confronter les barèmes à la réalité du préjudice subi par les salariés injustement licenciés, considèrent que le barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail est ou peut être contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

## **2. Au niveau européen**

La Cour Constitutionnelle Italienne a également censuré la loi italienne instaurant un barème d'indemnisation, au visa notamment de l'article 24 de la Charte sociale européenne. Pourtant, le barème italien est nettement plus élevé qu'en France, puisqu'il indemnise le salarié entre 6 et 36 mois de salaire, alors que le barème français est plafonné à 20 mois de salaire (C. Const. Ital. 26 septembre 2018, arrêt n°194).

## **II. Sur le bien-fondé de la réclamation et les observations du Gouvernement Français : l'absence d'indemnisation adéquate ou autre réparation appropriée**

### **1. Sur l'indemnisation des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours**

Le Gouvernement Français soutient que le barème fixé à l'article L. 1235-3 du Code du travail serait conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne puisque, d'une part, le droit français prévoit la paiement des salaires qui auraient été perçus si le salarié n'avait pas été licencié en cas de licenciement nul et, d'autre part, l'existence d'une allocation d'assurance chômage en cas de perte involontaire d'emploi.

Cette argumentation n'est pourtant pas de nature démontrer une prétendue conformité du barème à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

En premier lieu, la possibilité offerte par le droit français au salarié de se voir verser les salaires dus entre son licenciement et sa réintégration ne concerne que les hypothèses de licenciements nuls, dans lesquelles le barème n'est pas applicable. Le barème ne concerne que l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, l'ordonnance n°2017-1387 n'a effectivement rien changé à cette question, mais le Gouvernement ne peut pas se fonder sur le régime de la nullité du licenciement qui exclut l'application du barème pour justifier la conformité de ce même barème à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

En second lieu, pour soutenir que l'article L. 1235-3 du Code du travail serait conforme à l'exigence de réparation adéquate du préjudice, supposant l'indemnisation des pertes subies entre la date du licenciement et la date de la décision de l'organe de recours, le Gouvernement invoque l'existence d'un régime d'assurance chômage. Or, comme l'indique le Gouvernement lui-même au paragraphe 33 de ses observations, un salarié touche en moyenne 60% de son ancien salaire en allocation chômage, ce qui est loin de suffire à indemniser les pertes financières subies en raison du licenciement, et encore moins lorsqu'il s'agit d'un licenciement injustifié. Il est en effet important de rappeler que tous les salariés involontairement privés d'emploi sont potentiellement éligibles aux allocations d'assurance chômage, que leur licenciement soit justifié ou non. Cette allocation n'a donc pas vocation à réparer la perte injustifiée d'emploi. En outre, la durée d'indemnisation est limitée dans le temps et dépend de la durée de cotisation. Elle peut donc être inférieure à la période s'écoulant entre le licenciement et la décision de l'organe de recours, notamment pour les salariés ayant une faible ancienneté, qui sont également ceux qui bénéficient d'une indemnité la plus dérisoire en vertu du barème.

Du reste, il est particulièrement malvenu de la part du Gouvernement Français de se fonder sur l'existence d'un système d'allocation d'assurance chômage, alors qu'il vient de réformer ce régime pour le rendre plus difficile d'accès et moins protecteur :

- La durée minimale de travail pour bénéficier du régime d'assurance chômage passe de 4 mois sur 28 mois à 6 mois sur 24, ce qui va exclure de fait de nombreux salariés licenciés du droit aux allocations d'assurance chômage ;
- Le rechargement des droits est très restreint puisqu'il n'est ouvert qu'après une période de travail de 6 mois, contre 1 mois jusqu'à présent ;
- Introduction d'une dégressivité des allocations pour les cadres à partir du 7<sup>ème</sup> mois de chômage ;

- Changement du mode de calcul de l'allocation, très défavorable pour ceux qui ne sortent pas d'un CDI à temps plein.

Le Gouvernement soutient également que le barème serait conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne car, « *contrairement à la loi finlandaise, la loi 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 de ce barème* » (paragraphe 33).

Or, ce n'est pas parce que le droit français ne prévoit pas déduire les prestations chômeurs de l'indemnité versée en cas de licenciement injustifié qu'il est conforme à l'exigence d'indemnisation des pertes financières subies entre le licenciement et la décision de l'organe de recours. En effet, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le droit français ne prévoit pas le remboursement au salarié des salaires perdus. Les indemnités accordées par le juge devraient donc à la fois couvrir les pertes financières subies et la réparation du licenciement illicite. Puisque le droit français ne prévoit pas de remboursement des salaires perdus, il est normal que les allocations chômage ne soient pas déduites de l'indemnité accordée par le juge. Ainsi, même sans cette déduction, le barème ne permet pas de compenser les pertes financières subies par un salarié injustement licencié.

A toutes fin utiles, il est rappelé que, dans sa décision n°106/2014 Finnish Society of Social Rights c/Finlande, le Comité a condamné la Finlande en raison d'une part, de l'absence de voies de recours alternatives et, d'autre part, de l'absence de droit à réintégration. Le Comité ne s'est donc pas fondé sur ce mécanisme de déduction pour condamner la Finlande. Le Gouvernement Français ne peut donc pas utilement l'invoquer au soutien de la conformité du barème institué à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

## **2. Sur l'absence d'indemnités d'un montant suffisamment élevé pour compenser le préjudice subi par la victime**

- **Sur la fixation de planchers et de plafonds d'indemnisation inaptes à garantir une réparation adéquate du préjudice pour licenciement sans motif valable**

Dans ses observations, le Gouvernement Français soutient que le barème permet une indemnisation adéquate du préjudice subi par les salariés injustement licenciés.

Dans un premier temps, s'agissant du parallèle avec la décision condamnant la Finlande, le Gouvernement prétend qu'une comparaison des sommes maximales allouées n'est pas pertinente (paragraphe 35). Or, cette comparaison est d'autant plus pertinente que le système Finlandais prévoyait un plafond maximal d'indemnisation de 24 mois, auquel chaque salarié injustement licencié pouvait potentiellement prétendre, alors que le droit français a prévu un barème, plafonné à 20 mois de salaire. Cela signifie non seulement que l'indemnité maximale est plus basse en France, mais aussi que seuls les salariés ayant l'ancienneté requise (à savoir 29 ans d'ancienneté !) peuvent espérer prétendre aux 20 mois de salaires. Pour les autres salariés, les plafonds sont bien plus bas. A titre d'exemple et pour rappel, le plafond d'indemnisation est de 2 mois pour les salariés à partir de 1 et jusqu'à 2 ans d'ancienneté, et de 10 mois pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté.

La comparaison avec la Finlande est donc particulièrement révélatrice de la contrariété du système Français avec l'article 24, et conduira nécessairement à une condamnation de la France par le Comité.

Indépendamment d'une comparaison avec le système finlandais, il est évident que les montants prévus par le barème français ne permettent pas une réparation adéquate du préjudice des salariés injustement licenciés. En effet, comme le rappelle le Gouvernement Français dans ses observations, le barème aurait été construit à partir « *des moyennes constatées* » des indemnités accordées avant la réforme (paragraphe 40). A supposer que cela soit vrai, le simple fait qu'une moyenne devienne un plafond entraîne nécessairement une baisse des indemnités accordées comme cela a d'ailleurs été démontré dans la réclamation<sup>1</sup>. A toutes fins utiles, le fait que le barème correspondrait à une moyenne des indemnités versées n'est pas de nature à démontrer que le droit individuel de chaque salarié à une réparation adéquate de son préjudice est garanti.

Dans un second temps, le Gouvernement soutient que la conventionnalité du barème doit être appréciée au regard « *de l'ensemble des garanties offertes par le cadre juridique français* », et qu'en cela la situation de la France se distingue de celle de la Finlande.

Il n'en est rien.

Aux paragraphes 42 à 47 de ses observations, le Gouvernement Français ne craint pas de soutenir que la question de la conventionnalité du barème doit tenir compte « *du fait que, contrairement à la Finlande, la législation française donne la possibilité au juge de décider la réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent, si ce dernier en fait la demande* ». La Gouvernement Français oublie ici de distinguer deux régimes bien différents :

- Le régime de la nullité du licenciement prévu à l'article L. 1235-3-1 du Code du travail, pour lequel le juge peut effectivement **ordonner** la réintégration du salarié qui en ferait la demande, mais pour lequel le barème ne s'applique pas ;
- Le régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail, pour lequel le juge peut seulement **proposer** la réintégration du salarié : « *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis* ».

En cas licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui est le seul cas qui nous intéresse puisque c'est le seul cas dans lequel le barème contesté s'applique, le juge a un simple pouvoir de proposition s'agissant de la réintégration du salarié. L'employeur est donc totalement libre de refuser cette réintégration, qui en pratique n'est d'ailleurs jamais acceptée. Tous les développements du Gouvernement sur le régime de réintégration en cas de nullité ne sont donc pas pertinents pour la question de la conventionnalité du barème. A toute fins utiles, le Comité notera la mauvaise foi du Gouvernement qui, tout en maintenant volontairement un flou sur la distinction entre le régime de la nullité et celui de l'absence de cause réelle et sérieuse, prétend qu'il n'y a pas de réintégration car les salariés ne la demande pas.

---

<sup>1</sup> Voir l'étude du ministère de la Justice publiée en mai 2015, réalisée sur commande du ministère du travail « dans le cadre de la réflexion sur l'instauration d'un barème d'indemnisation devant les juridictions prud'homales », développée dans la réclamation (page 9).



Le droit français ne permet donc pas plus de réintégration que le droit Finlandais. Or, c'est précisément en raison de l'absence de droit à réintégration que le Comité a condamné la Finlande. Il ne peut en être autrement pour la France.

En résumé, la comparaison avec le cas Finlandais est particulièrement révélatrice de la contrariété du barème avec l'article 24 de la Charte sociale européenne :

- Le droit a réintégration n'existe pas plus en France qu'en Finlande en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Tant le droit français que le droit finlandais excluent l'application des barèmes pour les cas les plus graves ;
- Certes, le droit français ne déduit pas le montant des allocations chômage de l'indemnité pour licenciement injustifié, mais il ne prévoit pas non plus le remboursement des salaires perdus entre le licenciement et la décision de l'organe de recours. C'est donc en toute logique qu'il n'y a pas de déduction des prestations versées par Pôle emploi.

Les garanties offertes par le droit français ne sont donc pas plus favorables que celles offertes par le droit finlandais. Ajoutons à cela que les montants alloués par le barème français sont très nettement inférieurs à celui fixé par le plafond finlandais, et le Comité ne pourra que condamner la France.

▪ **Limitation du montant de l'indemnité pour licenciement sans motif valable par l'intégration de préjudices distincts**

Dans ses observations, le Gouvernement prétend que l'intégration de préjudices distincts dans le montant de l'indemnité versée au salarié injustement licencié ne remet pas en cause son droit à une réparation adéquate (paragraphes 63 à 68).

Toutefois, quand bien même la lecture faite par le Gouvernement de l'article L. 1235-3 du Code du travail serait la bonne, cela autorise toujours le juge à tenir compte des indemnités de licenciement autres que l'indemnité légale dans le montant qu'il verse au salarié injustement licencié.

Or, l'indemnité de licenciement et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse réparent bien deux préjudices différents. Seule la seconde a vocation à réparer le préjudice subi du fait de la perte injustifiée d'emploi, liée à l'illicéité du licenciement.

En permettant au juge de pondérer l'une en fonction de l'autre, cela amène donc à une confusion des préjudices et porte donc nécessaire atteinte au droit à une réparation adéquate du préjudice née de la perte injustifiée d'emploi.

▪ **Sur la fixation de la fourchette d'indemnisation du préjudice subi sur la seule base de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise**

Le Gouvernement prétend que la prise en compte de la seule ancienneté pour déterminer le montant alloué au salarié selon le barème n'est pas contraire aux exigences l'article 24 de la Charte sociale européenne.

D'une part, à l'appui de cette affirmation, le Gouvernement soutient que le juge reste libre de tenir compte d'autres critères pour déterminer le montant alloué aux salariés (paragraphe 70). Toutefois, comme il a été développé dans la réclamation, les plafonds sont parfois tellement bas qu'il est impossible de prendre en compte d'autres critères que l'ancienneté, et même les plafonds élevés sont insuffisants à permettre la prise en compte de tous les critères. Enfin, la fourchette est parfois tellement étroite, principalement pour les faibles anciennetés, que le juge n'a en réalité aucune marge de manœuvre (par exemple, jusqu'à 4 ans d'ancienneté, le juge n'a qu'un mois de marge entre le plancher et le plafond).

D'autre part, le Gouvernement estime que la possibilité d'indemniser des préjudices distincts répond aux critiques formulées par la CGT dans sa réclamation (paragraphe 71 et 72). Cette argumentation est pourtant sans rapport avec la conformité du barème à l'article 24 de la Charte sociale européenne. En effet, la possibilité d'indemniser des préjudices distincts ne règle pas la question du caractère adéquat de la réparation du préjudice né de la perte injustifiée d'emploi.

\* \*  
\*

En conclusion de cette partie, le Gouvernement Français prétend que : *« Il résulte de l'ensemble des éléments qui viennent d'être exposés que le dispositif législatif français relatif à la réparation des préjudices liés au licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui comprend notamment le barème d'indemnisation fixé par l'article L. 1235-3 du Code du travail, prévoit des indemnités suffisantes pour compenser le préjudice subi par le travailleur licencié sans motif valable ».*

Cela ne saurait convaincre le Comité dans la mesure où il a été démontré que le barème fixé à l'article L. 1235-3 du Code du travail est en réalité la seule disposition ayant vocation à indemniser la perte injustifiée d'emploi, et que les montants qu'il prévoit ne sont pas de nature à permettre une réparation adéquate du préjudice.

### **3. Sur L'absence d'indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur**

En premier lieu, le Gouvernement soutient notamment que les indemnités sont suffisamment élevées pour être dissuasives, et justifie cette affirmation par le fait que le barème est écarté dans les cas les plus graves correspondants aux cas de nullité du licenciement. Il est donc parfaitement contradictoire d'affirmer que le barème est suffisamment dissuasif en fondant son raisonnement sur le fait qu'il peut être écarté.

En second lieu, le Gouvernement développe l'obligation prévue à l'article L. 1235-4 du Code du travail concernant le remboursement par l'employeur à Pôle emploi de tout ou partie des sommes versées dans la limite de 6 mois de salaire en cas de condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Or, en pratique, force est de constater que ce remboursement n'est jamais ordonné par les Conseils de prud'hommes et n'est jamais demandé par Pôle emploi. Il s'agit donc d'une charge purement théorique pour l'employeur, qui n'y est jamais condamné. En outre, cette question du remboursement par l'employeur des sommes versées par Pôle emploi est totalement déconnectée de la question du préjudice du salarié injustement licencié, et ne peut donc être utilement invoquée au soutien de la conformité du barème à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

#### 4. Sur l'absence de voies de réparation alternatives

Le Gouvernement Français prétend qu'il existe des voies de droit alternatives au barème permettant de réparer le préjudice du salarié injustement licencié, à savoir :

- La réintégration : comme il a été démontré, cette réintégration ne concerne que les cas de nullité de licenciement et non les licenciements sans cause réelle et sérieuse, pour lesquelles elle peut seulement être proposée par le juge et laissée au bon vouloir de l'employeur. Dans les faits, elle n'est jamais pratiquée en dehors des hypothèses de nullité. Un salarié n'a donc jamais le choix entre une réintégration ou une indemnisation selon le barème.
- L'indemnisation de préjudices distincts : comme il a également été démontré, ces voies ne réparent pas la perte injustifiée d'emploi, mais d'autres préjudices comme les circonstances vexatoires de la rupture, la perte de chance pour le salarié de valoriser ses capitaux investis dans le plan d'épargne d'entreprise ou de participer à une formation, l'impossibilité de lever des options sur titre, la dégradation de l'état de santé ... Ils ne sont donc pas des voies alternatives de réparation du préjudice subi par un salarié licencié injustement.

Le Gouvernement ne démontre donc pas l'existence de voies de réparation alternatives au barème, comme c'était le cas pour la Finlande.

Or, commentant la décision du Comité concernant la Finlande dans ses observations, le Gouvernement Français concluait que « *seule l'absence de toute possibilité de faire réparer son préjudice, en dehors de l'indemnité plafonnée, dans l'hypothèse où elle ne serait pas en rapport avec le préjudice subi, est censurée* » (paragraphe 28).

De la même manière, constatant que le droit français n'offre pas de voies de réparation alternatives, le Comité condamnera donc la France en ce que le barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail ne permet pas une réparation adéquate du préjudice des salariés dont le licenciement est illicite.

\*

\* \*

En conclusion, il ressort de ce qui précède que les observations formulées par le Gouvernement Français ne démontrent pas en quoi le barème instauré à l'article L. 1235-3 du Code du travail serait conforme à l'exigence de réparation adéquate du préjudice subi par un salarié injustement licencié, telle que prévue à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Le Comité conclura donc à la non-conformité du droit français à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

## Annexes

- Pièce n°1 : « *Qui a peur du Comité européen des droits sociaux ?* », Jean Mouly, Dalloz, Droit Social n°10 page 814
- Pièce n°2 : sélection de jugements des conseils de prud'hommes
- Pièce n°3 : arrêt de la Cour d'appel du Reims, 25 octobre 2019, n°19/00003