

Plafonnement de la réparation des licenciements abusifs :

Bienvenue dans un monde de violation programmée des règles du droit du licenciement

Les annonces d'intégrer dans le projet de loi croissance et activité l'instauration d'un barème d'indemnisation de licenciement marque la fin pour chaque salarié de la possibilité d'une réparation intégrale de son préjudice, principe fondamental du droit, et la négation du rôle du juge dans l'appréciation des dommages causés par le licenciement.

Après la rupture conventionnelle en 2008, permettant de licencier sans bruit en augmentant le chômage sans jamais contribuer à augmenter les embauches, le raccourcissement de la prescription en matière prud'homale en 2013, le remboursement à Pôle emploi par les salariés d'une partie de leurs allocations en cas de succès aux prud'hommes en 2014 ; voici en 2015, la barémisation et le plafonnement de la réparation du préjudice des salariés injustement et abusivement privés de leur emploi. C'est là le prolongement de l'article 11 de l'ANI de 2013 qui prévoyait déjà une telle attaque.

Le gouvernement, porté au pouvoir par une majorité de salariés de ce pays fait de ceux-ci des citoyens de seconde zone, privés du droit à un recours effectif devant les tribunaux et dont le préjudice sera estimé au forfait et au rabais.

Réforme dictée par des syndicats patronaux qui prétendent que les droits des travailleurs et leurs recours sont nocifs aux embauches

Or, sacrifier le droit du travail au droit à l'emploi est une duperie qui impose de tordre le cou aux idées reçues :

- Non, il n'y a pas en France un recours excessif aux procédures judiciaires (pour exemple la France et Allemagne se situent à un niveau comparable de recours) ;
- Non, les licenciements économiques ne sont globalement pas remis en cause : moins de 2% d'entre eux font l'objet d'un recours judiciaire ;
- Oui, un employeur peut licencier pour motif personnel sans être renvoyé aux Prud'hommes s'il dispose d'un motif de le faire ;
- Non, il n'y a pas d'explosion du contentieux prud'homal car celui ci s'érode régulièrement depuis plus de 15 ans du fait des coups déjà portés à notre législation du travail.

Le raisonnement articulé est mensonger : le poids des condamnations prud'homales ne fait pas chavirer les entreprises ! Il n'existe aucune étude statistique sur le niveau prétendument excessif des condamnations, lesquelles sont déjà très encadrées par les textes en vigueur. En revanche une étude statistique de 2011 démontre que « l'indice de conflictualité » n'a pas de répercussion réelle et significative sur les embauches en CDI. La littérature de l'OCDE comme celle du BIT ne disent pas autre chose.

Ce projet foule aux pieds les principes qui fondent notre République !

- La France a ratifié la convention 158 de l'OIT qui prévoit en son article 10 que le travailleur injustement licencié doit recevoir une indemnité adéquate si la législation interne ne prévoit pas la réintégration. Or notre droit du travail ne permet pas la réintégration du salarié abusivement licencié. Le dédommagement est donc la seule contrepartie de la perte de l'emploi ;
- La France a ratifié la Convention Européenne des Droits de l'Homme dont l'application par la Cour Européenne des Droits de l'Homme défend le principe de la réparation intégrale du préjudice, c'est-à-dire le préjudice matériel, moral et de perte de chance ; Ce principe fondamental de réparation intégrale est appliqué au sein de l'Union Européenne (CJCE/CJUE, arrêt Marshall, 2 août 1993) ;
- Les dispositions du code civil prévoient pour la responsabilité contractuelle (articles 1146 et 1147) la réparation de tout le préjudice comme pour la responsabilité délictuelle (article 1382 et suivants). Cette réparation s'apprécie « in concreto » et de manière individualisée, le juge n'étant pas là pour appliquer un barème, le salarié devant être replacé dans une situation aussi proche que possible de celle qui aurait été la sienne si le licenciement ne s'était pas produit ;
- Le Conseil constitutionnel a déjà rappelé que les limites éventuellement posées à la réparation intégrale doivent être justifiées par un motif d'intérêt général et qu'il n'en résulte pas une atteinte disproportionnée aux droits des victimes (décision du 18 juin 2010) ce qui n'est ici pas démontré ;
- A l'inverse du droit de Common Law, notre droit ne repose pas sur l'allocation de dommages et intérêts punitifs. Les dommages et intérêts accordés ne font que réparer le dommage et ne sanctionnent pas la faute commise Ils sont donc nécessairement mesurés et ce d'autant que la juridiction prud'homale est paritaire.

Le patronat a plébiscité la rupture conventionnelle pour assouplir le régime de rupture du contrat de travail, frein selon lui aux embauches : depuis 2008, 1,7 millions de ruptures conventionnelles ayant conduit pour l'essentiel à grossir les rangs des chômeurs.

Plafonner les indemnités prud'homales ne sera pas plus un gage d'embauches. C'est en revanche avec certitude une très **grave régression pour les salariés et la justice sociale**.

Limiter la réparation du préjudice c'est offrir sans aucune contrepartie à tout employeur le droit de s'affranchir des textes en empêchant le juge de s'en mêler et de rappeler le principe selon lequel celui qui cause un dommage par sa faute s'oblige à le réparer entièrement.

Plaquer des mois de salaire sur un licenciement abusif, c'est ajouter de l'injustice à l'injustice (rappelons que le salaire médian en France est de 1500 € net mensuel) : le salarié modeste devra désormais seul assumer les conséquences du risque économique sans considération des dégâts du licenciement sur sa vie personnelle et familiale. Rappelons le, la réparation intégrale du préjudice aujourd'hui en application permet d'apprécier les dommages du licenciement selon la situation de chaque salarié, son âge, ses qualifications, l'atteinte portée à sa santé ou à son parcours professionnel par ce licenciement, ses risques de ne pas retrouver un emploi équivalent... L'instauration d'un barème viendra nier les situations de chacun. En modulant le niveau d'indemnisation selon la taille de l'entreprise, il instaurera en outre une inégalité entre les salariés selon l'entreprise dans laquelle ils ont travaillé.

N'oublions pas qu'il ne s'agit pas de l'indemnité due pour tout licenciement mais de la sanction des licenciements illégaux, abusifs. Ce plafonnement vise donc en réalité à savoir à l'avance ce que coûtera un licenciement injustifié, quitte à le provisionner ou à assurer ce risque, et à dégrader dès l'origine la relation de travail par cette perspective...

Bienvenue dans un monde de violation programmée des règles du droit du licenciement fondé sur la promesse paradoxale et mensongère que moins sanctionner les licenciements abusifs créera de l'emploi !

Ce dispositif vise également à réduire le coût de l'indemnisation, les barèmes d'ores et déjà annoncés étant sans commune mesure avec les conséquences économiques de la perte d'emploi telles qu'indemnisés aujourd'hui par le juge prud'homal. Le salarié est réduit à une simple variable d'ajustement subissant le caprice unilatéral d'un employeur qui s'offre à moindre coût budgété le droit de s'en débarrasser sans motif réel et sérieux de le faire !

Couplée aux délais de justice déraisonnables, que le SAF dénonce de nouveau par une action de grande ampleur, cette nouvelle réforme commandée par le patronat prive de tout recours effectif les salariés de France et organise un déni de justice généralisé.

Nous appelons de nos vœux une amélioration de la justice sociale ; nous assistons à son enterrement par une alliance malfaisante entre un ministre de l'économie et le MEDEF dictant sa loi.

Les parlementaires devront prendre leurs responsabilités et rejeter ces dispositions.