

Accueil > Jurisprudence > Avis > Avis classés par date > 2019 > 17 juillet 2019 - 1970011 > Avis n° 15013 du 17 juillet 2019 - Formation plénière pour avis - (Demande d'avis n°S 19-70.011)
ECLI:FR:CCASS:2019:AV15013

Avis n° 15013 du 17 juillet 2019 - Formation plénière pour avis - (Demande d'avis n°S 19-70.011) ECLI:FR:CCASS:2019:AV15013

Barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

19-70.011

Conseil de prud'hommes de Toulouse

P+B+R+I

- Consulter la note explicative commune aux arrêts n° 15012 et 15013 du 17 juillet 2019
- Consulter le rapport commun aux demandes d'avis n° 19-70.010 et 19-70.011 (pdf)
- Consulter l'avis de l'avocat général (pdf)

Demandeur (s) : M. A...

Défendeur (s) : Société B.V.H

Sommaire : 1° La compatibilité d'une disposition de droit interne avec les dispositions de normes européennes et internationales peut faire l'objet d'une demande d'avis, dès lors que son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du juge du fond.

2° Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

3° Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail.

Vu les articles L. 441-1 et suivants du code de l'organisation judiciaire et 1031-1 et 1031-2 du code de procédure civile ;

Vu la demande d'avis formulée le 4 avril 2019 par le conseil de prud'hommes de Toulouse, reçue le 7 mai 2019, dans une instance opposant M. A... à la société B.V.H, et ainsi libellée :

« L'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017, instaurant un barème d'indemnisation du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est-il compatible avec les dispositions de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT et celles de l'article 24 de la Charte sociale européenne ? » ;

Vu l'ordonnance du 3 juillet 2019 du premier président ;

Sur le rapport de Madame le conseiller Anne Leprieur, assistée de Mme Aurélie Noël, auditeur au service de documentation, des études et du rapport et les conclusions de Madame le premier avocat général Catherine Courcol-Bouchard, entendue en ses observations orales ;

Vu les observations écrites et orales de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy pour le Syndicat des avocats de France et la Confédération française démocratique du travail (CFDT), intervenants, de la SCP Gatineau et Fattaccini pour le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), intervenant, de la SCP Didier et Pinet pour la Confédération générale du travail (CGT) et l'Union syndicale solidaires, intervenants, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez pour la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), intervenant, et de la SCP Fabiani, Luc-

Thaler et Pinatel pour l'association Avosial, intervenante ;

Le Syndicat des avocats de France et l'association Avosial ne justifiant pas d'un intérêt, au sens de l'article 330 du code de procédure civile, à intervenir dans la procédure d'avis qui n'est pas susceptible d'entraîner des conséquences pour l'ensemble de leurs adhérents, leurs interventions volontaires sont irrecevables.

MOTIFS

- I - Sur la recevabilité de la demande d'avis :

La compatibilité d'une disposition de droit interne avec les dispositions de normes européennes et internationales peut faire l'objet d'une demande d'avis, dès lors que son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du juge du fond.

- II - Sur le fond :

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux.

1. S'agissant de la compatibilité de ce texte avec l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, selon la partie II de ce dernier texte :

« Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

[...]

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial ».

Eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée aux parties contractantes par les termes précités de la Charte sociale européenne révisée, rapprochés de ceux des parties I et III du même texte, les dispositions de l'article 24 de ladite Charte ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

2. Selon l'article 10 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui est d'application directe en droit interne :

« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »

Le terme "adéquat" doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation.

En droit français, si le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise. Lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites de montants minimaux et maximaux.

Le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail est écarté en cas de nullité du licenciement, par application des dispositions de l'article L.1235-3-1 du même code.

Il s'en déduit que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

En conséquence,

LA COUR EST D'AVIS QUE :

Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Président : Mme Flise, président doyen faisant fonction de premier président
Rapporteur : Mme Leprieur, assistée de Mme Aurélie Noël, auditeur au SDER

Avocat général : Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général

Avocat (s) : SCP Thouvenin, Coudray et Grévy - SCP Gatineau et Fattaccini - SCP Didier et Pinet - SCP Lyon-Caen et Thiriez - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel

[Contact](#) | [Questions fréquentes](#) | [Plan du site](#) | [Mentions légales](#) | [Mises en ligne récentes](#) | [Documents translated in 6 languages](#)

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology