



**Union Régionale UNSA des
Hauts de France**
(Nord-Pas-de-Calais-Picardie)
Bourse du travail
**254 Boulevard de l'Usine –
10010**
59040 LILLE Cédex

ur-hautsdefrance@unsa.org - 03 20 62
93 24

Service juridique : 03 20 62 93 25 –
sophie.cogez@unsa.org

LE ZOOM JURIDIQUE

15 janvier 2019

Le barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse jugé contraire à la convention OIT et à la Charte sociale européenne

3 décisions du Conseil de prud'hommes de Troyes, d'Amiens et de Lyon ont successivement le 13, 19 et 21 décembre 2018 décidé que le barème d'indemnisation prévu par les ordonnances MACRON n'était pas applicable pour le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Ils décidèrent ainsi de permettre à ce salarié de percevoir une indemnité en dehors de la fourchette du barème prévu.

Le motif du rejet : la non conformité des engagements internationaux

Ces décisions remettent en cause l'article L1235-3 du Code du travail instaurant le barème des indemnités en raison de leur non-conformité à la Convention 158 de l'organisation internationale du travail (OIT) et/ou à la Charte sociale européenne. Ces jugements sont d'autant plus surprenants que le Conseil d'Etat et le Conseil constitutionnel avaient validé ce barème.

Le barème : ce mal-aimé

Le barème soulève depuis son instauration de nombreuses protestations du côté des salariés. Les salariés plus âgés ou ceux disposant d'une charge de famille plus importante semblent les grands oubliés de cette réforme. Du côté des juges, il est reproché au barème de ne pas offrir une indemnisation adéquate, principe sur lequel la France s'était engagée. En respectant le barème, les juges seraient ainsi privés d'apprécier dans leur globalité des situations individuelles de salariés licenciés abusivement.

Une question qui n'est pas définitivement tranchée

La question de la légitimité du barème n'est décidément pas réglée. Bien qu'étant conforme à la Constitution, le respect de l'article L.1235-3 avec la Charte sociale européenne et la Convention n°OIT est discutable. Le salarié pouvant se prévaloir devant le Conseil de prud'hommes de ces deux textes, nul doute que la question de

la validité du barème sera source d'autres contentieux judiciaires à moins que le législateur s'empare de ce sujet.