



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

21 juin 2018

Pièce n°3

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie
Réclamation n°158/2017

OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

Enregistrée au secrétariat le 31 mai 2018



**DIRECTION
DES AFFAIRES JURIDIQUES**

SOUS-DIRECTION DES DROITS DE L'HOMME

Rédactrice : Eglantine LEBLOND

Téléphone : 01.53.69.36.28

eglantine.leblond@diplomatie.gouv.fr

Référence : 2018- 1340199 /DJ/EL

Paris, le 31 mai 2018

**LE MINISTRE DE L'EUROPE ET
DES AFFAIRES ETRANGERES**

A

**MONSIEUR LE SECRETAIRE GENERAL DU
CONSEIL DE L'EUROPE
DIRECTION GENERALE DES DROITS DE
L'HOMME
SECRETARIAT DE LA CHARTE SOCIALE
EUROPEENNE**

A l'attention de M. le Secrétaire exécutif

A/s : Réclamation collective n° 158/2017 – *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*

1. Par courrier en date du 28 mars 2018, le Comité européen des Droits sociaux (ci-après le « Comité ») a informé le Gouvernement français, en application de l'article 7 § 1 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, de sa décision du 20 mars 2018 sur la recevabilité de la réclamation citée en objet.
2. Dans sa réclamation, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (ci-après « CGIL ») demande au Comité de constater que la législation italienne relative aux licenciements individuels dans le secteur privé, introduite par le décret législatif n° 23/2015, est contraire aux stipulations de l'article 24 de la Charte sociale européenne (ci-après la « Charte ») en ce qu'elle prévoit, en cas de licenciement abusif, un système d'indemnisation plafonné sans aucun rapport avec le préjudice

réellement subi par les travailleurs et qui ne présente aucun caractère dissuasif et effectif.

3. Le mécanisme de calcul de l'indemnisation mis en place en Italie par ce décret législatif en cas de licenciement sans motif justifié repose sur une indemnité forfaitaire préétablie, dont le montant augmente en fonction de l'ancienneté du salarié, dans la limite d'un plancher et d'un plafond (2 mois de salaire par année d'ancienneté avec un montant minimum égal à 4 mois et un montant maximum égal à 24 mois) et qui peut varier selon la taille de l'entreprise.
4. Pour sa part, la France vient de modifier, par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, les règles applicables en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse en créant un mécanisme d'encadrement de l'indemnisation qui en résulte.
5. Ce dispositif, qui fait également l'objet d'une réclamation collective déposée le 12 mars 2018 par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) (n° 160/2018), s'il diffère de celui mis en place en Italie par le décret législatif n° 23/2005, s'inscrit néanmoins dans la même logique qui vise à renforcer la prévisibilité et à sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés, en encadrant notamment les indemnités allouées par le juge dans certains cas de licenciements abusifs.
6. La France, en tant qu'Etat lié par la procédure de réclamations collectives, souhaite présenter au Comité les observations suivantes.
7. L'article 24 de la Charte sociale européenne stipule que :

« 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. »

8. Dans sa décision du 8 septembre 2016 sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation n° 106/2014 *Finnish Society of Social Rights c. Finlande*, le Comité a rappelé que :

« 45. (...) en vertu de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent obtenir une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont réputés appropriés lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration ;
- des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime.

46. *Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est en principe, contraire à la Charte. Toutefois, en cas de plafonnement des indemnités accordées en compensation du préjudice matériel, la victime doit pouvoir demander réparation pour le préjudice moral subi par d'autres voies de droit (par exemple, la législation antidiscriminatoire) (Conclusions 2012, Slovénie) »*

9. Dans cette affaire, le Comité a conclu à une violation de l'article 24 de la Charte par la Finlande aux motifs que « *dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'indemnisation à hauteur de 24 mois prévue par la loi relative au contrat de travail peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis* » (§ 49 de la décision) et que « *la loi relative à la responsabilité civile ne constitue pas une voie de droit alternative ouverte aux victimes de licenciement abusif ne présentant pas de lien avec la discrimination* » (§ 52 de la décision). Le Comité a retenu qu'il n'y a pas non plus la possibilité pour le juge d'ordonner la réintégration du salarié.
10. Toutefois, il ne ressort pas de cette décision que la mise en place d'un plafond pour les indemnités allouées par le juge pour certains cas de licenciements abusifs conduirait nécessairement à une indemnisation inadéquate ou inappropriée, indépendamment du cadre juridique national dans lequel elle s'intègre. L'appréciation qui a été retenue dans le cas de la Finlande a en effet été prise au regard de l'ensemble des règles existantes dans cet Etat en matière de sanction du licenciement abusif (indemnité, réintégration, voie alternatives de recours) et de droits consécutifs à un chômage.
11. Le Gouvernement français relève que le Comité n'a jamais énoncé que le principe même du plafonnement d'une indemnisation serait contraire, par nature, à l'article 24 de la Charte sociale européenne, ni qu'une telle indemnité plafonnée serait contraire à la Charte en ce qu'elle n'aurait pas un caractère suffisamment dissuasif.
12. 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.
13. S'agissant plus particulièrement de la mise en place d'un encadrement des indemnités versées en cas de licenciement abusif, la mise en place d'un tel dispositif par certains pays européens vise à renforcer la prévisibilité et à sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés. Il ne s'agit pas de priver le salarié d'une juste indemnité, mais d'encadrer le montant pouvant en résulter, parfois après de nombreuses années de procédure judiciaire. En harmonisant les pratiques judiciaires, l'objectif est d'instaurer une plus grande sécurité juridique et une plus grande prévisibilité pour les parties au contrat lors de la rupture de la relation de travail.
14. S'agissant du caractère approprié de l'indemnisation, le Gouvernement français note qu'en pratique, les salariés demandent rarement leur réintégration dans leur entreprise

d'origine, ce qui constitue pourtant la réparation la plus « adéquate », mais sollicitent une indemnisation. Plusieurs critères, liés à la situation du salarié, peuvent être pris en considération pour déterminer si les montants alloués sont en adéquation avec le préjudice subi. A cet égard, la prise en compte de l'ancienneté du salarié est un paramètre à la fois simple et objectif pour fixer des montants d'indemnité et c'est la raison pour laquelle il a été retenu pour introduire une progressivité des montants dans les dispositifs italien et français.

15. S'agissant du caractère dissuasif de la sanction, le fait de pouvoir quantifier a priori le montant de la sanction à infliger ne supprime nullement son effet dissuasif envers l'employeur. Cet effet dissuasif dépend non pas du caractère inconnu et imprévisible du montant, mais bien du montant lui-même. En outre, la perspective d'une condamnation a nécessairement un effet dissuasif relatif qui dépend de la capacité financière de l'entreprise. Cet élément est pris en compte dans le dispositif italien puisque le montant est différent selon la taille de l'entreprise (2 mois de salaire par année d'ancienneté pour les travailleurs employés dans des unités de production de plus de 15 salariés ou dans des entreprises qui emploient au total plus de 60 salariés, 1 mois dans les autres cas), critère là aussi objectif et simple à mettre en œuvre.
16. Enfin, il est important de noter que le dispositif contesté dans le cadre de la présente réclamation ne s'applique pas dans tous les cas de licenciements abusifs et que les cas qui concernent les manquements les plus graves de l'employeur (licenciement discriminatoire ou en violation des règles qui établissent expressément la nullité) sont exclus de tout forfait ou plafond et prévoient la sanction de la réintégration.


Florence MERLOZ
Sous-directrice des droits de l'Homme