



CPH et barème Macron : L'action de la CGT demeure indispensable !

Cher.ères Camarades,

Vous trouverez un numéro double de ce Droit en Liberté où figurent en pièces jointes dans un premier envoi, un article du Droit ouvrier commentant la décision du CPH d'Angoulême écartant le barème Macron (DL n°146.1) et dans un second envoi, deux décisions des CPH de Rambouillet et de Bobigny ainsi qu'une décision de la Cour d'appel de Bourges écartant également le barème (DL n° 146.2).

J'attire votre attention sur la qualité de l'argumentation du conseil de Rambouillet. Il insiste particulièrement sur les arguments visant à contrer l'avis rendu par la Cour de cassation qui tend à valider le barème. C'est une argumentation importante car aujourd'hui cet avis de la Cour est un obstacle majeur à l'invalidation des barèmes Macron. En revanche, le conseil a confondu le plancher et le plafond, et a pensé donner une indemnité de 5 mois allant, selon le conseil, au-dessus du 1 mois de salaire prévu par le barème. Or, pour 4 ans d'ancienneté, le barème prévoit une indemnité fixée entre 1 et 5 mois de salaire. L'indemnité accordée par les conseillers ne dépasse donc malheureusement pas le plafond fixé par le barème. Attention donc à ne pas confondre les deux tableaux de l'article L1235-3 : le tableau pour les entreprises de 11 salariés et plus prévoit un plancher et un plafond. Le tableau pour les entreprises de moins de 11 salariés n'indique qu'un plancher, mais en réalité le plafond reste le même que celui des entreprises de 11 salariés et plus, ce qui prêle à confusion.

Vous trouverez également une décision de la cour d'appel de Bourges écartant le barème. Dans cette décision la cour décide que le barème n'était pas, en soi, contraire aux conventions internationales. Mais il considère pour autant que le barème porte une atteinte démesurée aux droits du salarié. Pour en arriver à cette conclusion, il s'appuie sur la situation concrète difficile du salarié (âge, situation de l'emploi dans son secteur, preuve de recherches multiples...). En analysant in concreto la situation du salarié, le conseil en déduit que le barème ne permet pas dans son cas une réparation intégrale du préjudice au sens de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT. Il octroie 7,5 mois de salaire au lieu des 6 mois prévus par le code du travail.

Au moins deux de ces décisions ont été obtenues par des conseillers ou défenseurs syndicaux CGT, preuve en est que l'action de la CGT est indispensable en la matière.

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral