



## Deux nouveaux revers pour les barèmes Macron !

Chères et Chers Camarades,

On ne compte plus les jugements de CPH ou de Cour d'appel écartant les barèmes Macron tant ils se multiplient.

Le 28 juin dernier, c'est le CPH des Sables d'Olonne qui en écarte l'application, sur le fondement de l'article 10 de la convention OIT 158 et de l'article 24 de la Charte sociale européenne dont il reconnaît l'effet direct. Le jugement rappelle que l'appréciation du préjudice subi par le salarié et sa réparation relèvent de l'office du juge et ne saurait être encadré par un barème, ainsi que l'importance de l'effet dissuasif de la sanction. Il insiste également sur le fait que la faible ancienneté du salarié ne saurait s'opposer à la réparation adéquate du préjudice subi. En l'espèce, les conseillers ont apprécié le préjudice subi par le salarié au regard de l'absence totale d'indemnisation (licenciement pour faute grave), ses difficultés de réinsertion professionnelles et une perte de salaire de 40% alors qu'il a deux enfants à charge. L'indemnité est fixée à 7500 euros là où les plafonds n'auraient permis d'octroyer au salarié injustement licencié qu'une somme fixée entre 5778 € et 6741 €.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, c'est le CPH de Versailles qui a écarté l'application des barèmes Macron après avoir requalifié une prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement se fonde sur de l'article 10 de la convention OIT 158 et de l'article 24 de la Charte sociale européenne, sans toutefois justifier leur effet direct, ce qui aurait été préférable puisque les arguments en ce sens sont nombreux. Après avoir rappelé l'absence d'antécédent disciplinaire du salariés, les manquements graves de son employeur justifiant la prise d'acte et la grande précarité dans laquelle il se retrouve, contraint de rompre son contrat de travail malgré ses 3 enfants à charge, les conseillers lui ont accordé une indemnité de 5000 € soit un peu plus de 4 mois de salaire, là où les barèmes Macron n'auraient permis qu'une indemnisation comprise entre 3 et 4 mois de salaire. Le jugement a également condamné l'entreprise à des dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire.

Si les indemnités octroyées sont très peu supérieures au plafond fixé par les barèmes et restent en dessous des 6 mois de salaire accordés *a minima* avant leur entrée en vigueur aux salariés d'au moins 2 ans d'ancienneté dans les entreprises d'au moins 11 salariés, ces jugements confirment tout de même l'inconventionnalité des barèmes et sont importants dans le bras de fer judiciaire mené contre le gouvernement à ce sujet, dans l'attente de la décision du comité européen des droits sociaux, décision qui devrait advenir à l'automne 2021.

À noter qu'encore une fois ces jugements n'ont pas été rendus en départage, ce qui démontre d'autant plus l'utilité de la composition paritaire des prud'hommes : les batailles menées par nos camarades qui obtiennent ces jugements est essentielle!

Vous trouverez les deux jugements commentés grâce au lien :  
<https://cloud.cgt.fr/index.php/s/opy3giXwFx8aynz>

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral