

## **Macron et la sécurisation : la banalisation du mal** par Pascal MOUSSY

*« Le projet de loi fixe le principe d'une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois mais susceptible d'être beaucoup plus forte. Le coût de cette indemnité paraît une arme de dissuasion efficace pour inspirer à l'employeur le respect d'une procédure édictée dans le but de protéger le salarié et pour l'inciter à quelque réflexion avant qu'il ne prenne la décision de licenciement. Enfin si l'on compare cette indemnité aux dommages et intérêts versés aux salariés les plus modestes et qui ne dépassaient guère deux à trois mois de salaires, on ne peut nier qu'il y ait là un progrès ».*<sup>1</sup>

C'est en ces termes qu'était présenté le minimum de six mois de salaire devant être versé au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse par le rapporteur du projet devant donner naissance à la loi du 13 juillet 1973.

Celui-ci avait préalablement indiqué quelle était la philosophie de ce texte, animé par une préoccupation de garantir un équilibre.

La liberté de gestion de l'entrepreneur est loin d'être remise en cause. *« Il est vrai qu'on ne protégera jamais assez les salariés contre les risques d'un licenciement qui peut être dramatique. Il est vrai aussi qu'on ne doit pas ligoter les entreprises dans un formalisme juridique excessif propre à décourager l'esprit d'initiative et de développement et à enlever toute souplesse et toute spontanéité à la vie économique en transformant nos entreprises en administration protégée par statut et en leur ôtant ainsi leur capacité de compétition et de rentabilité, ce qui, tôt ou tard, serait préjudiciable à tous ».*<sup>2</sup>

Il est cependant souligné qu'il ne saurait être fait abstraction d'élémentaires exigences sociales. *« Donner aux travailleurs plus de sécurité constitue une aspiration essentielle de la société. C'est répondre à cette aspiration que de chercher à libérer les hommes des risques et des incertitudes de la vie professionnelle. La voie*

---

<sup>1</sup> J. Bonhomme, rapporteur, Assemblée nationale, 1<sup>ère</sup> séance du mardi 22 mai 1973, JO, Débats parlementaires, Assemblée nationale, 1442, <http://archives.assemblee-nationale.fr/5/cri/1972-1973-ordinaire2/026.pdf>.

<sup>2</sup> J. Bonhomme, rapporteur, Assemblée nationale, 1<sup>ère</sup> séance du mardi 22 mai 1973, JO, Débats parlementaires, Assemblée nationale, 1442, <http://archives.assemblee-nationale.fr/5/cri/1972-1973-ordinaire2/026.pdf>.

*de cet affranchissement passe par une protection renforcée du travailleur dans l'entreprise. C'est là le projet du projet de réforme qui est soumis »... « Il ne fait pas de doute que ce projet de loi n'a pas pour objet de placer le contrat de travail totalement en dehors du droit commun des contrats ni de donner au droit du travail une autonomie complète. Il n'a pas une telle ambition qui supposerait peut-être un autre état social. Mais il lui donne un caractère spécifique : le travail de l'homme cesse d'être traité comme une marchandise et l'homme lui-même comme un robot ».*<sup>3</sup>

Il convient de rappeler que l'auteur de ces propos n'était pas un syndicaliste invoquant devant le patron le devoir d'humanité. Il s'agissait d'un membre affiché de l'UDR, faisant incontestablement partie de la droite de l'échiquier politique.<sup>4</sup>

Avec le projet d'ordonnance relative à « *la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail* », Emmanuel MACRON et ses fantassins de la République en marche ont déplacé le curseur. L'objectif est de privilégier la « *libération des énergies* » des décideurs en affirmant le principe d'une condamnation « *low cost* » de l'employeur qui a pu détruire la vie d'un travailleur victime d'un licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

L'actuelle Ministre du travail, Murielle PENICAUD, a insisté sur le fait qu'il était temps d'en finir avec un droit du licenciement entretenant une « *insécurité juridique* » constituant « *un frein à l'emploi et aux initiatives* ». <sup>5</sup>Le code du travail devait en conséquence être réformé pour que soit mis en place, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, « *un barème de dommages et intérêts impératif qui donne sécurité et visibilité sur les contentieux potentiels* ». <sup>6</sup>

La clarté et la sécurité (pour les patrons « voyous ») sont en effet au rendez-vous.

---

<sup>3</sup> J. Bonhomme, rapporteur, Assemblée nationale, 1<sup>ère</sup> séance du mardi 22 mai 1973, JO, Débats parlementaires, Assemblée nationale, 1440, <http://archives.assemblee-nationale.fr/5/cr/1972-1973-ordinaire2/026.pdf>

<sup>4</sup> Pour mémoire, le Ministre du travail de l'époque était Georges GORSE (UDR), le Premier Ministre était Pierre MESSMER (UDR) et le Président de la République était Georges POMPIDOU (UDR).

<sup>5</sup> « Réforme du droit du travail : Les annonces de Muriel Pénicaud », [http://www.liberation.fr/france/2017/06/06/reforme-du-droit-du-travail-les-annonces-de-muriel-penicaud\\_1574861](http://www.liberation.fr/france/2017/06/06/reforme-du-droit-du-travail-les-annonces-de-muriel-penicaud_1574861).

<sup>6</sup> « Réforme du droit du travail », <http://www.gouvernement.fr/action/reforme-du-droit-du-travail>.

Le plancher de six mois de salaire, pour ceux qui en bénéficiaient, a été abaissé de moitié et la réparation intégrale du préjudice n'est plus un droit qui peut être invoqué par tout salarié qui fait l'objet d'un licenciement dont l'absence de légitimité est constatée par le juge.

## **I. Un droit à réparation édulcoré par le « barème impératif ».**

L'indemnité minima de six mois de salaire prévue par la loi du 13 juillet 1973 a été relevée à l'époque comme l'affirmation d'une préoccupation d'améliorer la situation des travailleurs licenciés abusivement.

*« Le montant minimum de cette indemnité, imposé par le législateur, constitue un progrès social puisque les indemnités allouées aux salariés correspondaient la plupart du temps à deux ou trois mois de salaire ».*<sup>7</sup>

*« Désormais, l'indemnité de rupture abusive revêt un caractère juridiquement hybride : elle s'analyse à la fois comme une **indemnité** (dommages-intérêts) visant à réparer le préjudice causé au salarié (et donc ne comportant de maximum) et comme une **sanction** de caractère dissuasif à l'encontre de l'employeur, donc fixée à un minimum ; ce minimum relativement élevé quand l'on considère le montant des indemnités communément allouées (2 ou 3 mois de salaire) est susceptible de faire hésiter certains employeurs ayant la détente un peu facile ».*<sup>8</sup>

Il a toutefois été relevé que les salariés ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise ou travaillant dans une entreprise occupant moins de onze salariés n'étaient pas concernés par cette garantie de percevoir six mois de salaire en cas de licenciement injustifié et la légitimité de cette exclusion n'allait pas de soi.

*« Cependant les travailleurs qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ne bénéficient pas de ces dispositions relatives à la réparation du préjudice causé par le licenciement abusif (art. 24 r). De façon assez curieuse, le travailleur qui a plus d'un an et moins de deux ans d'ancienneté peut exiger que les règles de procédure du licenciement soient respectées à son égard, mais il ne peut pas, en cas de licenciement abusif, invoquer les règles relatives à l'évaluation des dommages et intérêts. Il est assez ancien pour avoir droit à certains égards, il ne l'est pas assez pour avoir droit à une indemnité importante en cas de licenciement irrégulier !*

---

<sup>7</sup> J. PELISSIER, « La réforme du licenciement », D., 1973, Chr., 257.

<sup>8</sup> G. LYON-CAEN et M.C. BONNETETE, « La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973 », Dr. Soc. 1973, 507.

*De même les salariés qui travaillent dans une entreprise occupant moins de onze salariés n'ont pas droit à cette indemnité minima de six mois de salaire (art.24 r, al.1<sup>er</sup>). Ils sont ainsi nettement désavantagés par rapport aux autres travailleurs. Non seulement ils ne bénéficient pas des avantages de la procédure préalable au licenciement, mais, s'ils sont licenciés et si le caractère abusif du licenciement est établi, ils ne perçoivent pas la même indemnisation pour un préjudice qui est pourtant identique. Ils pourront seulement invoquer, comme c'était jusqu'à maintenant le cas pour tous les travailleurs, les règles du droit commun (art. 24 r, al. 3). Cette dualité de régime ne manquera pas de donner le sentiment aux salariés des petites entreprises qu'ils sont victimes d'une discrimination injuste ».*<sup>9</sup>

Les travailleurs exclus de l'indemnisation minimale n'étaient pas pour autant privés du droit d'obtenir la réparation intégrale du préjudice causé par le licenciement abusif à partir de l'instant où ils fournissaient au juge des éléments de nature à justifier l'étendue du dommage subi.

Il était par ailleurs souligné que la préoccupation d'une réparation la plus adéquate possible devait également concerner les travailleurs bénéficiaires de la garantie des six mois. *« Il n'en reste pas moins que le patron résolu à se séparer d'un salarié pourra toujours y mettre le prix : souhaitons donc que les juges tentent d'indemniser la totalité du préjudice, c'est-à-dire la perte de l'emploi ».*<sup>10</sup>

Avec le projet d'ordonnance relative à *« la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail »*, c'en est fini du droit de tout travailleur victime d'un licenciement abusif de présenter au juge des éléments de nature à permettre la réparation intégrale du dommage causé par une rupture injustifiée.

Le texte (nouvel article L. 1235-3 du Code du travail) fixe un barème impératif imposant au juge de respecter à la fois un montant minimum compris entre 0,5 et 3 mois de salaire brut (à partir d'une année complète d'ancienneté) et un montant maximum, compris entre 1 et 20 mois de salaire brut, variant en fonction du seul critère lié à l'ancienneté du salarié.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> J. PELISSIER, chr. préc., 257.

<sup>10</sup> G. LYON-CAEN et M.C. BONNETETE, art. préc., 207.

<sup>11</sup> Voir, à ce sujet, « Le détail du futur plafonnement des indemnités prud'homales », Liaisons sociales n° 17396 du 4 septembre 2017.

Pour les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans d'ancienneté, le plancher des six mois s'est affaissé de moitié : le minimum de réparation est maintenant fixé à trois mois de salaire brut... alors qu'il a été souligné qu'il y a encore peu de temps, un sérieux organisme lié au Ministère du travail préconisait de porter ce minimum à neuf mois.<sup>12</sup>

Il sera relevé que les deux ans d'ancienneté ouvrent droit à une indemnité maximale d'un montant de trois mois qui équivalent à celui de l'indemnité minimale. La présomption est irréfragable. Le salarié d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise a nécessairement subi un préjudice dont l'étendue est équivalente à trois mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celui qui, à la suite du licenciement injustifié, ne peut espérer retrouver un emploi de nature équivalente, doit attendre un an avant de retrouver un travail moins qualifié et qui voit son état de santé se dégrader considérablement en raison du choc provoqué par l'injustice subie va goûter pleinement les vertus de ce nouveau principe de la réparation forfaitaire.

Il pourra advenir qu'un salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise comprise entre cinq et trente ans subisse, du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse, un préjudice dont l'étendue correspond réellement au montant de l'indemnité maximale fixé par le texte (commençant à six mois et finissant à vingt mois de salaire, variant progressivement en fonction du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise<sup>13</sup>). Mais ce sera alors une pure contingence. Ce ne sera pas l'appréciation du juge, à partir d'éléments concrets, qui sera essentielle pour déterminer l'équivalence entre le montant de la réparation et l'étendue du dommage. La juste réparation sera le fruit d'une heureuse rencontre entre le calendrier de la procédure de licenciement et l'intervention judiciaire. L'ordonnance marquée du sceau de la « *prévisibilité* » promeut ici le jeu de la loi et du hasard.

Jusqu'à présent, le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise avait toujours la possibilité, en cas de licenciement abusif, de prétendre à une indemnité compensatrice du préjudice subi (ancien article L. 122-14-5 et actuel

---

<sup>12</sup> « ... d'autant que, si l'on suivait la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ce plancher devrait être fixé à 9 mois de salaire. En effet, le plancher adopté en 1973 représentait la durée moyenne du chômage à cette époque, qui, on n'en sera pas surpris, a significativement augmenté depuis », J. MOULY, « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux », Dr. Soc. 2017, 747.

<sup>13</sup> 6 mois pour une ancienneté de 5 ans, 7 mois pour une ancienneté de 6 ans, 8 mois pour une ancienneté de 7 à 8 ans, 9 mois pour une ancienneté de 9 ans, 10 mois pour une ancienneté de 10 ans, 10,5 mois pour une ancienneté de 11 ans, etc...

article L. 1235-5 du Code du travail), le montant de cette indemnité étant fixé par le juge à partir des éléments fournis par le salarié afin de mesurer l'étendue du dommage causé par le licenciement injustifié.

Le projet d'ordonnance limite à deux mois de salaire le montant de l'indemnité maximale due au salarié de moins de deux d'ancienneté dans l'entreprise licencié sans cause réelle et sérieuse. Faible ancienneté dans l'entreprise ne signifie pas nécessairement jeune salarié. A la suite du licenciement, un salarié d'un certain âge (ayant atteint la cinquantaine, par exemple) peut rencontrer d'incontestables difficultés à retrouver du travail et demeurer, après plusieurs années, à la recherche d'un emploi équivalent à celui perdu du fait du licenciement injustifié. Il ne saurait également être exclu que ce salarié peu ancien dans l'entreprise ait été licencié non seulement sans motif valable mais aussi dans des conditions particulièrement brutales ou vexatoires. Le plafonnement à deux mois du montant de la réparation peut dès lors s'avérer ne pas permettre une réelle réparation du préjudice effectivement causé par le licenciement dont l'illégitimité a été constatée par le juge.

## **II. L'exclusion du licenciement non causé « ordinaire » du champ d'application du principe de la réparation intégrale.**

Le projet d'ordonnance écarte le principe du « *barème impératif* » dans plusieurs cas mentionnés par une nouvelle rédaction de l'article L. 1235-3-1 Code du travail dont le premier alinéa se présente ainsi : « *L'article 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge considère que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois* ».

Le second alinéa précise : « *Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de dénonciation de crimes et délits dans les conditions prévues à l'article L. 1232-3-3, ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre premier du livre IV de la deuxième partie, ainsi que des protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13* ».

La garantie d'un minimum de six mois de salaire et le principe de réparation intégrale du préjudice retrouvent ainsi droit de cité dans l'hypothèse d'un licenciement nul ou attentatoire à l'exercice d'une liberté fondamentale.

Il avait en effet été précisé par la loi d'habilitation « à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social » que les licenciements « entachés par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité, notamment par des actes de harcèlement ou de discrimination » devaient rester hors du champ du référentiel obligatoire établi en fonction de l'ancienneté pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.<sup>14</sup>

C'est cette exception tirée de « la faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité » qui a conduit le Conseil constitutionnel, par sa décision du 7 septembre 2017, à valider la mise en place du référentiel obligatoire pour la fixation des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*« En deuxième lieu, aux termes de l'article 4 de la Déclaration de 1789 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui ». Il résulte de ces dispositions qu'en principe, tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. La faculté d'agir en responsabilité met en œuvre cette exigence constitutionnelle. Toutefois, cette dernière ne fait pas obstacle à ce que le législateur aménage, pour un motif d'intérêt général, les conditions dans lesquelles la responsabilité peut être engagée. Il peut ainsi, pour un tel motif, apporter à ce principe des exclusions ou des limitations à condition qu'il n'en résulte pas des limitations à des victimes d'actes fautifs.*

*En habilitant le Gouvernement à fixer un référentiel obligatoire pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité, le législateur a entendu renforcer la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail. Il a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général. Il en résulte que, par elle-même, l'habilitation ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs. Le grief tiré de la méconnaissance du principe de responsabilité doit donc être écarté ».*<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Voir Liaisons sociales n° 17390 du 24 août 2017.

<sup>15</sup> Cons. constit. 7 septembre 2017, n° 2017-751, <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2017/2017-751-dc/decision-n-2017-751-dc-du-7-septembre-2017.149672.html>.

Ces motifs de validation ne sont pas de nature à faire démentir les auteurs qui ont encore tout récemment relevé que, comparé à ses homologues dans le monde, le Conseil constitutionnel fait « *pâle figure* ». « *Alors que les membres de ces cours sont des juristes hautement qualifiés et expérimentés (hauts magistrats ou universitaires ayant une autorité doctrinale reconnue), ceux du Conseil constitutionnel doivent souvent leur siège au fait d'avoir exercé des fonctions, soit directement politiques (président de la République, Premier ministre ou ministre, parlementaire), soit au service du gouvernement ou du Parlement, voire de grandes entreprises privées. En dépit des qualités éminentes qu'implique l'exercice de ces différentes fonctions, elles ne confèrent pas la légitimité acquise par une longue pratique indépendante de l'interprétation du droit* ». <sup>16</sup>

Le Conseil constitutionnel paraît avoir fait l'impasse sur les règles fondamentales de la réparation du dommage. La réparation pécuniaire est régie par un principe d'équivalence entre la réparation et le dommage : « *les dommages et intérêts doivent assurer la réparation intégrale du préjudice supporté par la victime* ». <sup>17</sup> Il est souligné qu'il résulte de ce principe que « *la gravité de la faute est sans influence sur le montant de la réparation : il ne s'agit pas de punir l'auteur –c'est le droit pénal qui, éventuellement, s'en chargera s'il y a, à la fois, faute civile et faute pénale, il ne s'agit que d'indemniser la victime. Et, pour cela, peu importe la gravité de la faute* ». <sup>18</sup>

Ce refus de la prise en compte de la gravité de la faute pour la détermination du montant de la réparation pécuniaire comporte parfois des « *assouplissements* » de droit ou de fait. La « *faute commune* » de l'auteur et de la victime peut permettre un « *assouplissement de droit* ». Un « *assouplissement de fait* » intervient dans le cas où « *il est psychologiquement impossible que le juge ne tienne pas compte de la gravité plus ou moins grande la faute, pour se montrer plus ou moins sévère, lorsque le dommage n'est pas chiffrage mathématiquement* ». <sup>19</sup>

Au regard de ces principes du droit de la réparation, les motifs de la décision rendue par le Conseil constitutionnel ne sont guère convaincants.

---

<sup>16</sup> L. FONTAINE, A. SUPIOT, « Le Conseil constitutionnel est-il une juridiction sociale ? », Dr. Soc. 2017, 755.

<sup>17</sup> J. FLOUR, J-L. AUBERT, E. SAVAUX, Les obligations. 2. Le fait juridique, 14<sup>e</sup> éd., Sirey, 499 ets.

<sup>18</sup> J. FLOUR, J-L. AUBERT, E. SAVAUX, op. cit., 502.

<sup>19</sup> J. FLOUR, J-L. AUBERT, E. SAVAUX, op. cit. 502.

Le Conseil constitutionnel se focalise sur la réserve tirée de la « *faute par l'employeur d'une exceptionnelle gravité* » pour valider le système du « *référentiel obligatoire* » qui ne donne pas au travailleur la garantie d'une réparation pécuniaire intégrale du préjudice causé un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette prééminence de l'intensité de la « *gravité de la faute* » commise par l'auteur du dommage, qui prend le contrepied de la méthode habituellement suivie en matière de réparation civile, paraît ici hors sujet.

Le projet d'ordonnance intervenu sur le fondement de la loi d'habilitation précise que la « *faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité* » est celle qui est révélée par le prononcé d'un licenciement entaché de nullité en application d'une disposition législative en vigueur ou d'un licenciement attentatoire à l'exercice d'une liberté fondamentale.

Mais l'ampleur du dommage causé à la victime d'un licenciement ne découle pas nécessairement du non-respect des règles légales interdisant de licencier dans tel ou tel cas ou de la violation d'une liberté fondamentale. Un salarié « simplement » licencié sans cause réelle et sérieuse peut subir un préjudice considérable si, à la suite de la perte injustifiée de son emploi, il lui est extrêmement difficile d'en retrouver un autre, de nature comparable. De même, la brutalité d'une éviction fondée sur des motifs particulièrement mensongers sur la qualité de son travail ou sur son engagement professionnel peut parfois provoquer des ravages sur l'état de santé d'un salarié qui avait consacré une partie considérable de sa vie à son travail.

L'instauration d'un seuil de gravité du comportement de l'employeur, exposant celui-ci à la sanction de la nullité, ne saurait donc suffire à convaincre du caractère pertinent et proportionné de l'atteinte portée par le « *référentiel obligatoire* » au droit de toute victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse d'obtenir une réparation intégrale du préjudice causé par la rupture injustifiée.

De surcroît, si l'on suit le raisonnement du Conseil constitutionnel, l'« *objectif d'intérêt général* » poursuivi par la mise en place du « *référentiel obligatoire* » consiste à « *renforcer la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail* ».

L'« *intérêt général* » est ici difficilement identifiable.

Il n'est pas en soi constitué par le fait d'avertir clairement le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse qu'il ne sera pas assuré d'obtenir dans tous les cas la réparation de son préjudice. Il ne résulte pas plus de la « sécurisation » de

l'employeur qui se voit annoncer sans ambiguïté qu'il peut mal se comporter sans nécessairement payer à sa victime tout ce qu'il lui doit.

Dans un récent article, Jean MOULY avait donc raison de nous prévenir qu'« *il n'y a sans doute pas grand-chose à attendre du côté du Conseil constitutionnel* ». <sup>20</sup> Il nous donne néanmoins une lueur d'espoir sur une éventuelle censure de la « future » <sup>21</sup> ordonnance par le Conseil d'Etat sur le fondement de l'article 24 de la Charte sociale européenne relatif au licenciement qui pose « *le principe d'une réparation intégrale du préjudice souffert par le salarié, réparation intégrale qui doit être effective et générale* ». <sup>22</sup>

Il ressort de la lecture de la loi d'habilitation et du projet d'ordonnance que le comportement de l'employeur qui rédige une lettre de licenciement en inscrivant des motifs mensongers qui vont envoyer à Pôle emploi un travailleur qui a en fait été irréprochable dans l'accomplissement de son travail n'est pas constitutif d'une « *faute d'une exceptionnelle gravité* ». Si le licenciement n'entre pas le champ de la nullité ou de l'atteinte à une liberté fondamentale, nous sommes en présence du licenciement « banal » d'un salarié « ordinaire ».

Le patron qui s'est affranchi des élémentaires règles de correction envers celle ou celui qu'il a sciemment et injustement exclu sait maintenant qu'il peut provisionner en toute visibilité et en toute sécurité le coût d'un acte de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse. Lorsque le salarié ne justifie pas d'une certaine ancienneté, le gestionnaire de l'entreprise sait que le prix à payer est en définitive fort raisonnable et qu'il n'a pas à se préoccuper de la question de savoir si le licenciement dépourvu de légitimité lui fait courir le risque d'avoir à indemniser par une réparation adéquate les conséquences pécuniaires et l'éventuelle souffrance d'une vie salement amochée par l'exclusion.

IL faut se rendre à l'évidence, les temps changent.

En 1973, le droit du licenciement était présenté comme animé par la préoccupation de répondre à l'aspiration d'une protection renforcée des travailleurs.

---

<sup>20</sup> J. MOULY, « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux », Dr. Soc. 2017, 747.

<sup>21</sup> Si le projet d'ordonnance survit à la mobilisation qui a débuté le 12 septembre, dans le cas où celle-ci prendrait de l'ampleur.

<sup>22</sup> Voir J. MOULY, « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux », Dr. Soc. 2017, 751 et s.

En 2017, il s'agit de consacrer une logique marchande du droit du licenciement avec un « *barème impératif* » devant permettre la visibilité et la sécurité nécessaires à une « *libération des énergies* ».

Bientôt en marche pour le « *Talon de fer* » ?<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>Il semble inutile de présenter aux lecteurs de Chronique Ouvrière cet ouvrage de Jack LONDON publié en 1908.