

**RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL** Licenciement sans cause réelle et sérieuse –  
Conformité du barème impératif d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse  
(art. L. 1235-3 du code du travail) à l'art. 24 de la Charte sociale européenne et à l'art. 10 de la  
convention n° 158 de l'OIT (non)

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ANGOULÊME 9 juillet 2020

Mme F... contre SA ORPEA (n° RG 19/00.184)

**LES DEMANDES**

Le demandeur

Considérer que le licenciement pour faute grave dont a fait l'objet Mme F... par courrier du 31 décembre 2018 est abusif.

Condamner la société ORPEA au paiement de la somme de 1796,97 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période de la mise à pied à titre conservatoire du 14 décembre 2018 au 4 janvier 2019 outre la somme de 179,90 euros brut au titre des congés payés y afférents.

Condamner la société ORPEA au paiement de la somme de 2474 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis (1 mois) outre la somme de 247,40 euros brut au titre des congés payés y afférents.

Condamner la société ORPEA au paiement de la somme de 7422 euros net (représentant 3 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi suite au caractère abusif du licenciement.

Prononcer l'exécution provisoire de l'ensemble des condamnations conformément aux dispositions de l'article 515 du CPC.

Condamner la société ORPEA au paiement de la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Le défendeur

Débouter Mme Leslie F... de l'ensemble de ses demandes.

Condamner Mme Leslie F... au paiement d'une somme de 2000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**LES FAITS**

– Mme Leslie F... a été engagée par la société ORPEA, établissement dénommé « Résidence Les Pivoines » à L'Isle-d'Espagnac, à compter du 18 juin 2018 en qualité d'infirmière suivant contrat à durée indéterminée à temps plein.

– La résidence est un EHPAD du groupe ORPEA, coté en bourse depuis 2002, qui intervient en EUROPE dans la prise en charge de la Dépendance.

– Mme F... n'a pas eu de renouvellement de sa période d'essai mentionnée au contrat, celle-ci donnant satisfaction à son employeur.

– La résidence était au quotidien gérée par Mme PINGANAUD qui occupait le poste de sous-directrice de l'établissement faisant office de directrice.

– Mme PLUCHAR occupait quant à elle également le poste de sous-directrice.

– À partir de septembre 2018, Mme DIRLEWANGER, directrice d'une résidence SENIOR dans le département des DEUX-SÈVRES, est venue deux fois par semaine en appui de Mme PINGANAUD.

– En octobre 2018, Mme F... a constaté les difficultés à se déplacer dans la salle à manger lorsque les tables étaient mal remises en place suite à la réorganisation de cette pièce.

– Mme F... a voulu alerter sa hiérarchie de ces difficultés au regard des problématiques de sécurité que cela pouvait générer.

– Mme F... après avoir demandé l'autorisation à Mme PLUCHAR, elle s'est rendue à son vestiaire, a pris son téléphone et a réalisé 5 ou 6 photos avec celui-ci qu'elle a ensuite montrées à Mme PINGANAUD.

– Mme F... après avoir montré ces photos à sa supérieure, les a effacées.

– Le 13 décembre 2018, la société ORPEA, prise en la personne de son représentant légal, a remis à Mme F... une lettre de convocation à entretien préalable fixé au 21 décembre 2018 et lui a notifié dans le même temps une mesure de mise à pied conservatoire.

– Le 21 décembre 2018, Mme F... a appris lors de l'entretien le grief qui lui était reproché à savoir, avoir pris des photos de la salle à manger le 9 décembre.

– Mme F... a reçu le 4 janvier 2019 une lettre de licenciement pour faute grave. Mme F... dans ce contexte saisit le présent Conseil pour faire valoir ces droits.

**LES MOYENS DES PARTIES**

Pour de plus ample exposé des moyens et arguments des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure Civile, se réfère aux conclusions régulièrement déposées à l'audience du 12 mars 2020 et développées oralement à la barre.

**LES MOTIFS**

**SUR LA DEMANDE DE LA RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL. DE MADAME F... PAR COURRIER DU 31 DÉCEMBRE 2018**

Attendu que les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation des 13 décembre 1989, n° 87- 40.178 ; 6 février 1992, n° 90-43.464 ; 9 octobre 2001, n° 99-42.204, disposent qu'« il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave ou lourde qu'il invoque ».

Attendu que l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 27 septembre 2007, n° 06- 43867,

dispose que « *La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.* »

Attendu que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement entraînant une violation des obligations découlant du contrat de travail.

Que cette faute rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis et prive le salarié du bénéfice des indemnités de licenciement et de préavis.

Qu'en l'espèce Mme F... n'a jamais fait l'objet d'une sanction ou remarque de la part de la société ORPEA en la personne de son représentant légal.

Qu'en l'espèce Mme PINGANAUD, sous-directrice de l'établissement faisant office de directrice, dans son attestation (pièce 2 demandeur), déclare : « *De même, Mme DIRLEWANGER a expliqué qu'au vu de son parcours et de son investissement, Mme F... pourrait évoluer vers un poste de cadre, y compris dans d'autres structures ORPEA s'il n'y avait pas de poste sur les Pivoines...* »

Qu'en l'espèce la lettre de licenciement (pièce 4 demandeur) stipule : « *le 9 décembre dernier, vous vous êtes permise d'utiliser votre téléphone portable et ce, afin de prendre des photos de la salle à manger, alors même que des résidents s'y trouvaient. Par ailleurs, lorsque vous avez montré ces photographies afin de faire valoir votre point de vue quant à l'organisation de la salle à manger, sans à aucun moment prendre conscience de la gravité de votre comportement, l'adjointe de direction a clairement pu constater que les résidents avaient été photographiés... de surcroît sans avoir obtenu un quelconque accord préalable ni de la direction ni des résidents concernés.* »

Qu'en l'espèce Mme F... a demandé l'autorisation à Mme PLUCHART directrice adjointe l'autorisation de prendre des photos, dans la mesure où Mme PINGANAUD, qui fait office de directrice, n'était pas présente ce jour-là, et dans le but d'alerter sa hiérarchie sur les risques encourus en cas de nécessité d'évacuation d'urgence des résidents et du personnel au regard de la nouvelle disposition des tables dans la salle à manger.

Ainsi que le rapporte l'attestation de Mme PINGANAUD (pièce 2 demandeur) « *Cette attestation a pour but d'expliquer que, pour ma part, lorsque Mme F... m'a montré les photos qu'elle avait prises lors du déjeuner des résidents, cela ne partait pas d'une mauvaise intention. Elle ne les a montrées qu'à moi et je lui ai dit de les effacer après visionnage. L'objectif de Mme F... était de me démontrer les difficultés à se déplacer dans la salle à manger lorsque les tables étaient mal remises en place (surtout depuis sa réorganisation). La perte de l'appareil photo de la résidence était un incident habituel car celui-ci est utilisé par plusieurs personnes et donc rarement remis en place. Mme F...*

*a donc utilisé son téléphone personnel après avoir été le chercher dans son casier (interdiction respectée par Madame F... d'avoir son téléphone sur son poste de travail) en informant Mme PLUCHART, adjointe de direction (et seule responsable présente ce jour) au préalable.* »

Il conviendra en conséquence de dire que le licenciement pour faute grave de Mme Leslie F... par courrier le 31 décembre 2018 est abusif.

(...)

## **SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR RÉPARATION DE PRÉJUDICE SUBI SUITE AU CARACTÈRE ABUSIF DU LICENCIEMENT**

**Sur l'inconventionnalité des barèmes prévus par l'article L. 1235-3 du code du travail :**

**L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique « les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ».**

**Que, si le Conseil constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution, le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de cassation et du Conseil d'État.**

**L'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989, stipule que les tribunaux « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».**

**La Cour de Cassation a établi que la convention n° 158 était « directement applicable » et a souligné « la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention ».**

**L'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999 stipule « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître [...] le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».**

**Le Conseil d'État a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne sont directement invocables devant lui.**

**Le Comité européen des Droits Sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité adéquate et à la réparation appropriée dans sa décision du comité du 8 septembre 2016.**

La Comité a ainsi jugé que la loi finlandaise qui fixait 24 mois d'indemnisation était contraire à la Charte.

Que « [...] dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une 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 subi.

[...] Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation prévue par la loi relative au contrat de travail peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi ».

Le Conseil d'État a reconnu que la Charte sociale revêtait le caractère international.

La Cour de cassation a reconnu l'applicabilité directe et se réfère aux articles 5 et 6 de la Charte sociale dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

L'article L. 1235-3 du Code du travail stipule « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse [...] le juge octroie une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux fixés dans le tableau ».

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et du nombre des salariés dans l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L. 1235-3 du Code du travail en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.

De plus, il ne permet pas d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier abusivement sans cause réelle et sérieuse un salarié.

En conséquence, le conseil juge que ce barème viole la Charte sociale européenne et la Convention n°158 de l'OIT, considérant que les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du code du travail sont inconvencionnels.

Sur le montant des dommages et intérêts

L'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 stipule que : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître [...] le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. »

La rupture du contrat de travail a engendré un préjudice qui ne peut être réparé à sa juste valeur par l'article L. 1235-3 du Code du travail.

En l'espèce Mme F... a travaillé un peu plus de 6 mois dans l'entreprise. Mme F... a donné entière satisfaction à la société ORPEA durant cette période.

Que celle-ci a retrouvé un poste d'infirmière au sein de l'EPAHD LES BOUTONS D'OR à RUFFEC en contrat à durée indéterminée depuis le 19 janvier 2019. Que la distance pour se rendre ainsi à son nouveau lieu de travail est de 40 kilomètres, alors qu'elle était de 8 kilomètres pour se rendre à la résidence LES PIVOINES.

Que le salaire de référence de Mme F... est désormais de 1 811,31 euros brut alors qu'il était de 2 474 euros brut en activité pour la société ORPEA, soit 662,69 euros de moins par mois.

En conséquence, le Conseil des prud'hommes condamnera la société ORPEA, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme Leslie F... la somme de 7 422 euros net correspondant à trois mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour réparation des préjudices subis liés au caractère abusif du licenciement.

#### SUR L'EXÉCUTION PROVISOIRE

Pour les condamnations prononcées relevant des rémunérations, il conviendra de rappeler qu'il y a lieu à application de plein droit de l'exécution provisoire selon les dispositions de l'article R. 1454-28 du Code du travail.

Que l'article 515 du Code de procédure Civile dispose que : « Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision. »

Que l'exécution provisoire est nécessaire, compatible avec la nature de l'affaire et n'est pas interdite par la loi.

Il conviendra en conséquence d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision, sur tout ce qui n'est pas de droit et sur ce qui pourrait excéder la limite maximum de 9 mois de salaire prévue par l'exécution provisoire de droit.

(...)

#### PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de la Charente, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT que le licenciement pour faute grave dont a fait l'objet Mme Leslie F... par courrier du 31 décembre est abusif.

CONDAMNE la société ORPEA, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme Leslie F... les sommes suivantes :

– 1 796,97 euros brut (mille sept cent quatre-vingt-seize euros et quatre-vingt-dix-sept centimes) à titre

de rappel de salaire pour la période de la mise à pied conservatoire du 14 décembre 2018 au 4 janvier 2019 ;

– 179,70 euros brut (cent soixante-dix-neuf euros et soixante-dix centimes) au titre des congés payés sur le rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire ;

– 2 474,00 euros brut (deux mille quatre cent soixante-quatorze euros) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

– 247,40 euros brut (deux cent quarante-sept euros et quarante centimes) au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis ;

– 7 422,00 euros net (sept mille quatre cent vingt-deux euros) à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi suite au caractère abusif du licenciement ;

– 1 500,00 euros (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

**RAPPELLE** que les présentes condamnations relevant des rémunérations, sont assorties de plein droit de l'exécution provisoire conformément à l'article R. 1454-28 du Code du travail.

**ORDONNE** l'exécution provisoire pour le surplus des demandes conformément aux dispositions de l'article 515 du Code de Procédure civile.

**FIXE** la moyenne des trois derniers mois de salaire à 2 474,00 euros brut.

**DIT** que les intérêts au taux légal pour les sommes ayant une origine contractuelle porteront à effet du 19 juillet 2019.

**DIT** que les intérêts au taux légal pour les sommes ayant caractère indemnitaire courront à compter du prononcé du présent jugement.

**DÉBOUTE** la Société ORPEA, pris en la personne de son représentant légal, de l'intégralité de ses demandes.

**MET** la totalité des dépens à la charge de la Société ORPEA, prise en la personne de son représentant légal.

(Mme. G. Audibert-Lalande, Prés.- M<sup>e</sup> D. Tuyeras, SELARL Benjebbar- Lopes, av.)

## Note.

L'épidémie de Covid-19 a mis les conseils de prud'hommes quasiment à l'arrêt, notamment faute de personnel de greffe et de moyens suffisants de protection. Les difficultés de fonctionnement pendant le confinement, et le retard accumulé par la suite ont pu parfois reléguer au second plan la lutte contre les barèmes instaurés par l'une des ordonnances Macron de 2017 (1). Un jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'Angoulême le 9 juillet 2020 vient nous rappeler que ce combat se poursuit et s'ajoute à la liste conséquente des décisions écartant le barème Macron (2).

Dans la présente affaire, une salariée qui comptait un peu plus de six mois d'ancienneté avait été licenciée pour faute grave. Or, l'employeur manquait sérieusement d'arguments pour étayer la justification du licenciement. Il se prévalait uniquement d'une attestation de la supérieure hiérarchique couvrant les agissements fautifs de la salariée. Le licenciement est jugé « abusif » (c'est-à-dire sans cause réelle et sérieuse) par le conseil de prud'hommes. Cependant, en application du barème, la faible ancienneté de la salariée ne lui permettait d'obtenir qu'une indemnisation inférieure ou égale à un mois de salaire brut.

1. Écartant l'application du barème, le CPH commence par rappeler que les traités ou accords ratifiés ont, en application de l'article 55 de la Constitution, une autorité supérieure à celle des lois et que les juridictions – de première instance, d'appel et la Cour de cassation – sont bien compétentes pour contrôler la compatibilité des lois aux conventions internationales (3). Il rappelle ensuite que l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France, prévoit « *le versement d'une indemnité adéquate* » en cas de licenciement injustifié, et que l'article 24 de la Charte sociale européenne prévoit également « *le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate* ». Il fait aussi mention de la décision du Comité européen des droits sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte sociale européenne, qui a considéré que

(1) Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

(2) V. not. CPH Troyes, 5 jugements du 13 décembre 2018, un jugement du 30 avril 2019 et un autre du 29 juillet 2019 ; CPH Amiens, le 19 décembre 2018, et le 24 janvier 2019 ; CPH Lyon, via 3 sections différentes : « Activités diverses », le 21 décembre 2018 ; « Commerce » le 7 janvier 2019, et « Industrie » le 22 janvier 2019 ; CPH Angers le 17 janvier 2019 ; CPH Grenoble le 18 janvier 2019 et en départage le 22 juillet 2019 ; CPH Agen en départage le 5 février 2019 ; CPH Créteil le 14 février 2019 ; CPH Dijon le 19 mars 2019 ; CPH Bordeaux le 9 avril 2019 ; CPH Rennes le 15 avril 2019 ; CPH Montauban le 3 juin 2019 ; CPH Nevers le 26 juillet 2019 ; CPH Le Havre le 10 septembre 2019 ; CPH Limoges par 4 jugements du 1<sup>er</sup> octobre 2019 ; CPH Bayonne le 9 décembre 2019.

*Le Droit ouvrier* a publié plusieurs études de doctrine et notes de jurisprudence relatives au barème, V. M.-L. Morin, « Derrière le pragmatisme des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux », *Dr. ouv.*, 2017, p. 590 ; C. Wolmark, « L'encadrement de l'indemnisation du licenciement injustifié », *Dr. ouv.*, 2017, p. 733 ; P. Henriot, « Le juge privé de sentences ? », *Dr. ouv.*, 2018 p. 160 ; C. Geiger, « Un premier jugement censure le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse », *Dr. ouv.*, 2019, p. 48. M. Henry et M.-F. Bied-Charreton, « Tant d'hermine pour une validation aussi contestable du barème Macron », *Dr. ouv.*, 2019, p. 695.

(3) Cass. ch. mixte, 24 mai 1975, Société des cafés Jacques Vabre, n° 73-13556 ; Conseil d'État, AP, 20 octobre 1989, Nicolo, n° 108243.

la réglementation finlandaise fixant une indemnisation maximale de 24 mois en cas de licenciement sans motif valable était contraire à la Charte sociale européenne (4). Le conseil aurait également pu faire référence à une décision plus récente du Comité européen des droits sociaux (5). En effet, ce dernier a considéré que le forfait d'indemnisation italien prévoyant une indemnisation de 3 à 6 mois de salaire pour les salariés employés dans les entreprises de moins de 15 salariés, et une indemnisation de 6 à 36 mois pour les salariés des entreprises dont l'effectif est supérieur à 15 salariés est contraire aux exigences de l'article 24 de la Charte (6).

2. Les juges rappellent également que la Cour de cassation s'est déjà prononcée en faveur du caractère directement applicable de la convention n° 158 de l'OIT, autrement dit de son aptitude à être invoquée devant les juridictions nationales, non seulement dans les litiges verticaux mais aussi dans des litiges horizontaux, c'est-à-dire les litiges entre particuliers (7). Plus complexe est la question de l'applicabilité de la Charte sociale européenne dans un litige entre particuliers. En effet, dans ses avis rendus le 17 juillet 2019 (8), la Cour de cassation a estimé que les dispositions de l'article 24 de la Charte ne sont pas d'effet direct en droit interne dans les litiges entre particuliers aux motifs que les termes de la Charte confèrent une marge d'appréciation trop importante aux États dans leur déclinaison. Cette solution ne convainc guère dans la mesure où la Cour de cassation a reconnu un effet direct horizontal à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT, pourtant formulé dans des termes quasi identiques. Il faut néanmoins rappeler que ni les juges du fond ni d'ailleurs la chambre sociale de la Cour de cassation elle-même ne sont liés par les avis. Ainsi, les conseils de prud'hommes sont-ils parfaitement habilités à écarter l'application du barème s'ils considèrent que l'exigence d'une indemnité ou d'une réparation adéquate n'est pas satisfaite par l'indemnité découlant de son application (9). Le conseil de prud'hommes fait également référence à la position du Conseil d'État sur le statut des dispositions de l'article 24 de la CSE. En effet, pour la haute juridiction administrative, ces dispositions « dont l'objet n'est pas de régir exclusivement les

*relations entre les États [...] ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers (10) »* et sont donc directement applicables en droit interne.

3. Les juges développent ensuite les raisons pour lesquelles le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne permet pas une réparation adéquate. En effet, le plafonnement fait obstacle à la possibilité pour les juges « d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi. De plus, il ne permet pas d'être suffisamment dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier abusivement ». Dans cette affaire, la salariée avait retrouvé un emploi à 40 kilomètres de son domicile et percevait un salaire très inférieur à celui qu'elle avait auparavant. L'employeur est donc condamné au versement d'une indemnité équivalente à 3 mois de salaire brut, en lieu et place de celle d'un mois découlant de l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail relatives au barème.

En ces temps de difficultés économiques où les licenciements se font plus nombreux, il est plus que jamais nécessaire de combattre ce barème Macron, qui réduit à néant les droits des salariés injustement licenciés. La résistance des conseils de prud'hommes aux avis de la Cour de cassation et au lobby patronal est déterminante pour le faire tomber, et ce d'autant que le Comité européen des droits sociaux, saisi par la CGT, n'a toujours pas rendu sa décision sur la compatibilité de ces règles avec l'article 24 de la Charte.

**Anaïs Ferrer,**

Responsable du pôle « Droits, libertés et actions juridiques » de la CGT

(4) Comité européen des droits sociaux, 8 septembre 2016, n° 106/2014.

(5) Comité européen des droits sociaux, 11 septembre 2019, n° 158/2017.

(6) V. C. Vigneau, « Le "barème" italien d'indemnisation des licenciements abusifs contraire à la Charte sociale européenne : Une décision de mauvais augure pour le dispositif français », *Dr. ouv.*, 2020, p. 247.

(7) Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2008, n° 07-44124.

(8) Sur les avis, v. M. Henry et M.-F. Bied-Charreton, « Tant d'hermine pour une validation aussi contestable du barème Macron », *Dr. ouv.*, octobre 2019, p. 695. V. également le communiqué du SAF du 18 juillet 2019, « Barème Macron : Un avis mais pas un coup d'arrêt », *Dr. ouv.*, 2019, p. 530.

(9) Aux termes de l'article L. 441-3 du Code de l'organisation judiciaire, « l'avis rendu ne lie pas la juridiction qui a formulé la demande ». *A fortiori*, l'avis ne lie pas non plus les juridictions qui n'ont pas formulé la demande.

(10) CE, 10 février 2014, n° 358992, Fischer.