Image not found or type unknown

Inconstitutionnalité de L 1235-5 du code du travail ?

Par **Jigoro**, le **08/09/2015** à **18:52**

Depuis la décision du 5 août 2015 du Conseil Constitutionnel, je m'interroge sur la constitutionnalité de l'article L 1235-5 du code du travail, qui prévoit que si l'employeur n'emploie pas au moins 11 salariés, un salarié licencié ne bénéficiera :

-ni de l'indemnité d'un mois de salaire prévue par l'article L 1235-2 en cas de non respect de la procédure,

-ni d'une indemnité minimum de six mois de salaire, prévue par l'article L 1235-3, en cas d'absence de cause réelle et sérieuse.

1/L'article 266 I de la loi Macron plafonnait le montant des dommages intérêts auxquels pouvait prétendre un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse en fonction de deux critères, l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés dans l'entreprise.

Dans sa décision n°2015-715 DC du 5 août 2015, le Conseil Constitutionnel a annulé cette disposition, en jugeant que :

-En plafonnant le montant des dommages intérêts auxquels pouvait être condamné un employeur ayant procédé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le législateur à « entendu assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche ;il a ainsi poursuivi des buts d'intérêt général. »

Il pouvait en conséquence plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse.

-Toutefois, pour respecter le principe d'égalité devant la loi, le législateur devait, pour plafonner cette indemnité, « retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ; »

Or si tel est bien le cas s'agissant du critère de l'ancienneté dans l'entreprise, « tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ».

Le préjudice du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse est en effet le même quelque soit l'effectif de l'entreprise.

Cette motivation me parait devoir être transposée s'agissant de l''article L 1235-5 du code du

travail.

2/En effet ce texte limite lui aussi l'indemnisation d'un salarié licencié sans cause réelle en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il prévoit que si l'employeur n'emploie pas au moins 11 salariés, un salarié licencié ne bénéficiera ni de l'indemnité d'un mois de salaire prévue par l'article L 1235-2 en cas de non respect de la procédure, ni d'une indemnité minimum de six mois de salaire, prévue par l'article L 1235-3, en cas d'absence de cause réelle et sérieuse.

Or le Conseil Constitutionnel a dit pour droit, dans sa décision du 5 août 2015, que :

-si la loi pouvait plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, elle ne pouvait le faire qu'en retenant un critère de limitation présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié.

-tel n'était pas le cas du critère fondé sur l'effectif de l'entreprise, qui instaurait une « différence de traitement … méconnaissant… le principe d'égalité devant la loi ».

L'article L 1235-5 du code du travail, en excluant l'indemnité minimum de licenciement en fonction de l'effectif de l'entreprise, instaure lui aussi un critère dépourvu de lien avec le préjudice du salarié et méconnait donc le principe d'égalité devant la loi.

Il me semble donc inconstitutionnel.

Est-ce que j'ai loupé quelque chose, ou la question se pose-t-elle vraiment ?

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **19:15**

Bonjour tout d'abord,
Sauf que dans un cas il s'agit d'un minimum et dans l'autre, il s'agit d'un plafond...
En tout cas, si la question se pose vraiment, ce serait au Conseil Constitutionnel d'y répondre s'il ne l'a pas encore fait...

Par **Jigoro**, le **08/09/2015** à **19:43**

"En tout cas, si la question se pose vraiment, ce serait au Conseil Constitutionnel d'y répondre s'il ne l'a pas encore fait..."

C'est un peu l'objet de ma question.

Quelqu'un sait-il si le Conseil Constitutionnel ou la Cour de cassation statuant sur QPC s'est déjà prononcé?

Si non, une QPC est elle envisageable ou est elle visiblement vouée à l'échec pour une

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

raison que je n'ai pas vue?

D'avance merci de votre réponse.

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **20:03**

Dommage que vous ne reteniez que la deuxième partie de ma réponse car il serait étonnant que le Conseil Constitutionnel apporte la même réponse puisque dans un cas c'est un minimum et dans l'autre un plafond qui ne tient pas compte du préjudice subi comme je l'ai indiqué et que vous ne sembliez ne pas avoir vu...
La cour de cassation en tout cas a déjà eu l'occasion de faire application du minimum d'indemnisation après 2 ans d'ancienneté dans les entreprise d'au moins 11 salariés...
Merci à vous pour votre attention apportée aux réponses déjà fournies...

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **21:24**

Je vous propose l'Arrêt 14-40037 de la Cour de Cassation...

Par **Jigoro**, le **09/09/2015** à **19:00**

Je vous remercie de vos précisions et en particulier de l'arrêt du 10 octobre 2014 de la Chambre sociale.

J'avais bien noté que la disposition censurée de la loi Macron instaurait un plafond, tandis que l'article L 1235-5 du code du travail écartait l'application d'un minimum.

Toutefois cette différence ne me semble pas avoir de conséquence quant à l'application de la nouvelle jurisprudence du Conseil Constitutionnel.

1/En effet l'une comme l'autre de ces dispositions instaurent une différence de traitement (la loi Macron en plafonnant une indemnité pour certains salariés, l'article L 1235-5 du code du travail en refusant à certains salariés le bénéfice d'une indemnité plancher).

Or, c'est l'instauration d'une différence de traitement qui pose problème au regard du principe constitutionnel d'égalité de traitement, ainsi que cela résulte des décisions tant de la Cour de Cassation que du Conseil Constitutionnel.

C'est ainsi que dans la décision du 10 octobre 2014 que vous m'avez fort aimablement adressé, la cour de cassation considère que :

« Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur… déroge à l'égalité de traitement pour des raisons d'intérêt général, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit…

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tel est le cas de l'article L. 1235-5 du code du travail qui… retient des critères objectifs et rationnels d'ancienneté du salarié et d'effectifs de l'entreprise en lien direct avec l'objet de la loi »

De même, le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 5 août 2015 relative à la loi Macron, juge que :

« Si le législateur pouvait … plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ; que, si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est ainsi en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ; que, par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi ».

Le fait que la loi Macron instaure un plafond, tandis que l'article L 1235-5 du code du travail écartait l'application d'un plancher ne me parait donc pas être pertinent s'agissant de l'appréciation de la portée de l'arrêt du 5 août 2015 et de sa transposition à l'article L. 1235-5 du code du travail.

2/En revanche le fait que, par son arrêt du 10 octobre 2014, la chambre sociale ait refusé de refusé de transmettre une QPC relative à l'article L 1235-5 du code du travail constitue évidement un obstacle de taille.

Toutefois, je relève que la Cour de Cassation, comme le Conseil Constitutionnel, estiment que le législateur peut établir des différences de traitement entre salariés sans qu'il y ait atteinte au principe constitutionnel d'égalité de traitement, pourvu que cette différence de traitement soit « en lien direct avec l'objet de la loi »qui l'institue.

La chambre sociale considère que l'article L 1235-5 du code du travail satisfait à cette condition, car la différence de traitement qu'il instaure repose notamment sur un critère d'effectif dont la chambre sociale considère qu'il est en «en lien direct avec l'objet de la loi».

C'est ce dernier point qui est remis en question par la décision du 5 août 2015 du Conseil Constitutionnel.

En effet, comme la Cour de Cassation, le Conseil Constitutionnel considère que « si le législateur pouvait … plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ».

Toutefois, le Conseil ajoute :

«Si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est … en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ; … par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi ».

Le Conseil Constitutionnel à donc dit pour droit que, contrairement à ce qu'avait estimé la Cour de Cassation dans sa décision précitée du 10 octobre 2014, le critère d'effectif de l'entreprise n'était pas «en lien avec l'objet de la loi » et contrevenait au principe constitutionnel d'égalité de traitement.

3/Il y a donc une contradiction entre la jurisprudence de la chambre sociale et celle du Conseil

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Constitutionnel.

C’est la position de ce dernier qui devrait prévaloir en l’espèce, car c’est lui qui dit le droit constitutionnel.

Le problème est que pour qu’il soit saisi, il faut passer par une QPC qui suppose que la Cour de Cassation estime que, depuis la décision du 5 août 2015 du Conseil Constitutionnel, la question de la constitutionnalité de l’article L 1235-5 du code du travail se pose bien, contrairement à ce qu’elle à jugé le 10 octobre 2014…

Par **P.M.**, le **09/09/2015** à **19:23**

Bonjour,
Donc pour vous la Cour de Cassation s'est trompé le 10 octobre 2014 en décidant que "l'article L. 1235-5 du code du travail qui, sans faire échec à la réparation de l'intégralité du préjudice subi par le salarié, retient des critères objectifs et rationnels d'ancienneté du salarié et d'effectifs de l'entreprise en lien direct avec l'objet de la loi et répondant à des raisons d'intérêt général"...
Je dois dire que je reste interdit devant un tel aplomb alors que d'ailleurs le Conseil Constitutionnel dans sa censure partielle de la Loi Macron reprend mot pour mot ce principe mais que vous ne voulez pas voir...

Par **Jigoro**, le **09/09/2015** à **20:07**

Bonjour

je vois au contraire très bien que:

-le 10 octobre 2014, la chambre sociale à jugé que " le critère ... d'effectifs de l'entreprise est en lien direct avec l'objet de la loi

-tandis que le 5 août 2015 le Conseil Constitutionnel à au contraire jugé que

"Si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est … en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise".

Les deux décisions reprennent effectivement les même principes, sauf cette petite différence.

Il y à de quoi donner de l'aplomb,non ?

Par **P.M.**, le **09/09/2015** à **20:22**

Vous avez une vision sélective et obturée car l'essentiel est que le préjudice puisse être réparé dans sa totalité ce que ne permettait pas la Loi Macron puisqu'il le limitait dans son

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

plafond...
En tout cas, vous vouliez une décision de la Cour de cassation et vous me reprochiez de ne pas vous en donner, vous l'avez...
A vous en croire, il faudrait rendre inconstitutionnelles toutes les dispositions du Code du Travail qui prévoient des seuils...
Je maintiens que votre aplomb est hors de propos même si vous pensez avoir découvert l'oeuf avant la poule...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés