

## RELACIONES LABORALES

### FRANCIA

#### EL MINISTERIO DE JUSTICIA AL RESCATE DEL «BAREMO MACRON» QUE LIMITA LAS CUANTÍAS DE LAS INDEMNIZACIONES «PRUD'HOMALES»

---

Juritravail realiza un análisis de la circular del ministerio de Justicia que vendría al rescate del «baremo Macron» que limita las indemnizaciones laborales por despido sin causa real y seria, mediante una circular del 26 de febrero de 2019, inmiscuyéndose en el contencioso prud'homal.

1.- El «baremo Macron» de indemnización prud'homal del despido sin causa real ni seria

A) La definición de la causa real y seria del despido

El despido, tanto por motivos personales como por motivos económicos, debe basarse en una causa real y seria (artículo L. 1232-1 del Código de trabajo).

Una causa real es una cuestión establecida, objetiva y exacta.

Un motivo serio es el resultado de un hecho que hace imposible, sin daño para la empresa, la continuación del contrato de trabajo.

En caso de litigio, el juez apreciará el carácter real y serio del o de los motivos invocados por el empleador, en función de los elementos aportados por las partes y, en caso necesario, después de las diligencias de prueba que considere útiles. Si alguna duda subsistiese en la legitimidad de todo lo expuesto, el trabajador no puede resultar perjudicado (art. L. 1235-1 del Código de trabajo).

B) La sanción pecuniaria del despido sin causa real ni seria

El despido sin causa real y seria da derecho a una indemnización, en beneficio del trabajador. Antes del 23 de septiembre de 2017, todo despido considerado sin causa real ni seria por el «conseil de prud'hommes», daba lugar a una indemnización en favor del trabajador, que no podía ser inferior a los salarios de los últimos seis meses (antiguo artículo L.1235-3 del Código de trabajo).

Esta indemnización se añade a la indemnización por despido. El importe de la indemnización varía según el trabajador justificara más o menos de dos años de antigüedad.

=> Un trabajador que acredite al menos dos años de antigüedad, en una empresa con más de once asalariados, percibía una indemnización equivalente al menos a seis meses de salario.

Este mínimo de seis meses de indemnización era relativamente favorable, sabiendo que los importes de las indemnizaciones variaban según las jurisdicciones y según los casos, sin reglas fijas.

=> Un empleado con una antigüedad inferior a dos años en la empresa simplemente debía demostrar al juez el perjuicio sufrido a causa del despido injustificado.

Los importes de las indemnizaciones resultaban a menudo interesantes para los asalariados, pero podrían tener como consecuencia de poner en peligro el equilibrio económico y financiero de las más pequeñas empresas, microempresas y pymes, que, por ignorancia y falta de personal de recursos humanos, habían fallado en el procedimiento de despido.

Con esta preocupación presente, el decreto ley del 22 de septiembre de 2017, relativo a la previsibilidad y la seguridad de las relaciones de trabajo trastornó las reglas de indemnización del despido sin causa real y seria. Este decreto ley ha conducido a la obligación del juez «prud'homal» a respetar un baremo de daños y perjuicios (artículo 2 del decreto ley n° 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017, repercutiendo sobre el art. L. 1235-3 nuevo del Código de trabajo).

Este baremo fija los importes mínimos y máximos en función de la antigüedad del trabajador y de la plantilla de la empresa en cuestión. Estas nuevas reglas se aplican a los contenciosos en materia de despidos pronunciados a partir del 24 de septiembre de 2017. Ahora, el importe de la indemnización queda dentro de un marco estricto cuyo límite inferior es muy inferior a los seis meses de salario.

Este decreto ley, por tanto, perjudica a los trabajadores, que ahora pueden temer que, ni los litigantes, ni los jueces tendrán un margen de maniobra para aumentar el monto de la indemnización del despido sin causa real y seria. Sin embargo, algunos «conseils de prud'hommes» se han opuesto con firmeza a la aplicación de dicho «baremo Macron».

II.- La oposición de los «conseils de prud'hommes» a la aplicación del «baremo Macron» de indemnización por despido sin causa

El debate se desarrolla dentro de jurisdicciones «prud'homales». Así en el campo de los contrarios al baremo se encuentran:

El «Conseil de prud'hommes» de Troyes: porque considera que el baremo la escala del artículo L. 1235-3 del Código de trabajo violaba la Carta social europea y el Convenio 158 de la OIT (CPH de Troyes, 13 de diciembre de 2018, RG F 18/00036)

El «Conseil de prud'hommes» de Amiens: decidió una indemnización más «adecuada», según la terminología empleada por el Convenio 158 de la OIT (CPH d'Amiens, 19 de diciembre de 2018, RG F 18/00040)

El «Conseil de prud'hommes» de Lyon: no ha hecho mención al baremo en su fallo y sólo hace referencia a la Carta social europea para compensar el despido sin causa real y grave (CPH de Lyon, 21 de diciembre de 2018, RG F 18/01238).

En el campo favorable al «baremo Macron» destacan estos otros consejos

El «Conseil de prud'hommes» de Le Mans (CPH de Le Mans, 26 de septiembre de 2018, RG F 17/00538): se ha negado a aplicar el artículo 24 de la Carta social europea, al considerar que el baremo se ajustaba a la Convención 158 de la OIT.

El «Conseil de prud'hommes» de Caen: rechazó el argumento de incumplimiento del Convenio 158 de la OIT y de la Carta social europea (CPH de Caen, 18 de diciembre de 2018, RG F 17/00193).

El «Conseil de prud'hommes» de Le Havre (CPH de Le Havre, 15 de enero de 2019: RG N° 18/00318): invocó el respeto por el baremo del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT.

El «Conseil de prud'hommes» de Tours (CPH de Tours, 29 de enero de 2019: RG N° 18/00396) consideró que el artículo 24 de la Carta social europea debe ser rechazado.

Las impugnaciones se centran en la conformidad, o no, de los textos siguientes al nuevo baremo de indemnización:

El artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que impone el pago de una «indemnización adecuada o cualquier otra forma de reparación se considere apropiada» en caso de despido injustificado.

El artículo 24 de la Carta social europea, que consagra el «derecho de los trabajadores despedidos sin causa justificada a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada».

III.- La intervención del Estado en los asuntos de la justicia: la circular del 26 de febrero de 2019 del ministerio de Justicia.

En la circular del 26 de febrero de 2019, el ministerio de Justicia recuerda que el baremo de indemnización «prud'homal» en el caso de un despido sin causa se ha sometido a la vez al Consejo de Estado y al Consejo constitucional.

El juez de medidas provisionales del Consejo de Estado consideró que el baremo no estaba en contradicción con el Convenio 158 de la OIT, ni con la Carta Social Europea (CE 7 de diciembre de 2017, nº 415243).

Por su parte, el Consejo constitucional, con ocasión del examen de la ley de ratificación de los decretos leyes, consideró el baremo conforme a la Constitución, sin pronunciarse oficialmente sobre su validez respecto de la Convención 158 de la OIT, cuestión que no es de su competencia (C. constitucional, decisión 2018-761 DC, el 21 de marzo de 2018, DO del 31).

Seguramente alarmado por el hecho de que el debate virulento que causó estragos en los «Conseils de prudhommes», primer nivel de jurisdicción, va a subir al nivel de los diferentes tribunales de apelación, antes del examen por el Tribunal de casación, el ministerio de Justicia indica que quiere tener un control muy estricto. En la circular, pide ser informado de las decisiones que tengan en cuenta el argumento contrario a la «convencionalidad» y aquellas que, por el contrario, lo hayan descartado. El ministerio solicita por último que le sean comunicadas las decisiones que hayan sido objeto de apelación. El objetivo es poder intervenir en calidad de parte coadyuvante para dar a conocer el dictamen del fiscal general sobre esta cuestión de aplicación de la ley.

Cabe plantearse, legítimamente, dos preguntas al respecto:

Si no estará el Estado vendiendo su alma al diablo, pisoteando abiertamente el sacrosanto principio de separación de poderes, por su injerencia directa en el contencioso «prud'homal».

Si la intervención estatal no va a ampliar el debate en torno del «baremo Macron», si los consejeros «prud'homaux» y los jueces se niegan a dejarse dictar su conducta por el Estado.

Las fuentes utilizadas por la articulista son las siguientes:

Circular del ministerio de Justicia del 26 de febrero de 2019.

«Conseil de Prud'hommes» de Le Havre, sección comercio, fallo del 15 de enero de 2019: RG F 18/00318.

«Conseil de Prud'hommes» de Tours, sección comercio, fallo del 29 de enero de 2019: RG F 18/00396.

Decreto ley nº 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017, art. 2, (diario oficial del 23).

Consejo de Relaciones Laborales de Tours, sección comercio, fallo del 29 de enero de 2019: RG F 18/00396

Artículo L. 1235-3 del nuevo Código de trabajo.

Consejo de Estado: decisión del 7 de diciembre de 2017, nº 415243.

Consejo constitucional, decisión 2018-761 DC, del 21 de marzo de 2018 (diario oficial del 31).

Consejo de Estado, decisión del 19 de octubre de 2005, nº 283471.  
Tribunal de Casación, sala de lo social, sentencia del 29 de marzo de 2006 (RG nº 04-46499).

Consejo de Estado, sentencia del 10 de febrero de 2014, nº 358992.

«Conseil de Prud'hommes» de Le Mans, sección comercio, sentencia del 26 de septiembre de 2018, RG F 17/00538.

«Conseil de Prud'hommes» de Troyes, sección actividades diversas, fallo del 13 de diciembre de 2018, RG F 18/00036.

«Conseil de Prud'hommes» de Amiens, sección comercio, fallo del 19 de diciembre de 2018, RG F 18/00040.

«Conseil de Prud'hommes» de Lyon, sección actividades diversas, fallo del 21 de diciembre de 2018, RG F 18/01238.

«Conseil de Prud'hommes» de Caen, sección de desempate, fallo del 18 de diciembre de 2018, RG F 17/00193.

El artículo L. 1235-3 del Código de trabajo, en la redacción introducida por la reforma laboral de Emmanuel Macron (modificado por el artículo 11 de la ley nº 2018-217, de 29 de marzo de 2018)

«Si el despido de un trabajador se produce por una causa que no es real y seria, el juez podrá proponer la reincorporación del trabajador a la empresa, con mantenimiento de sus ventajas adquiridas.

Si una u otra de las partes rechaza esta reintegración, el juez concede al trabajador una indemnización a cargo del empleador, cuyo importe está comprendido entre los importes mínimos y máximos establecidos en el cuadro inferior.

<b>Antigüedad del asalariado en la empresa (en años completos)</b>	<b>Indemnización mínima (en meses de salario bruto)</b>	<b>Indemnización máxima (en meses de salario bruto)</b>
0	sin objeto	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11

13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 y más	3	20

En caso de despido efectuado en una empresa que emplea habitualmente menos de once asalariados, los importes mínimos establecidos a continuación son de aplicación, por excepción a los establecidos en el apartado anterior.

<b>Antigüedad del asalariado en la empresa (en años completos)</b>	<b>Indemnización mínima (en meses de salario bruto)</b>
0	sin objeto
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Para determinar el importe de la indemnización, el juez puede tener en cuenta, en su caso, las indemnizaciones por despido pagadas con motivo de la ruptura, exceptuando la indemnización por despido mencionada en el artículo L. 1234-9.

Esta indemnización es acumulable, en su caso, con las indemnizaciones previstas en los artículos L. 1235-12, L. 1235-13 y 1235-15 L., dentro de los importes máximos previstos en el presente artículo».

#### **El artículo L. 1235-12**

En caso de incumplimiento por parte del empleador de los procedimientos de consulta a los representantes del personal o de información a la autoridad administrativa, el juez concede al asalariado incluido en un despido colectivo por motivo económico una indemnización a cargo del empleador calculada en función del perjuicio sufrido.

**El artículo L. 1235-13** (modificado por el artículo 2 del decreto ley nº 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017)

En caso de incumplimiento de la prioridad de recontractación prevista en el artículo L. 1233-45, el juez concede al trabajador una indemnización que no podrá ser inferior a un mes de salario.

**El artículo L. 1235-15** (modificado por el artículo 4 del decreto ley nº 2017-1386, del 22 de septiembre de 2017)

Es ilegal cualquier procedimiento de despido por motivo económico en una empresa donde el Comité social y económico no ha sido puesto en marcha mientras está sujeta a esta obligación y si ningún acta de carencia se ha establecido.

El asalariado tiene derecho a una indemnización a cargo del empleador que no podrá ser inferior a un mes de salario bruto, sin perjuicio de las indemnizaciones por despido y del preaviso.