



## **Validation par la Cour de cassation de la conformité du barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse par rapport au droit international**

**« Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. »**

- Par deux avis rendus le 17 juillet 2019, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation met un sérieux « coup d'arrêt » au mouvement jurisprudentiel initié par de nombreux Conseils de prud'hommes consistant à écarter l'application du barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail au motif qu'il serait contraire à l'article 10 de la convention OIT n° 158 et à l'article 24 de la Charte sociale européenne qui imposent le « versement d'une indemnité adéquate » en cas de licenciement sans juste motif.

Selon la Cour de cassation :

- L'article 24 de la Charte sociale européenne ne peut être invoqué dans un litige entre particuliers (comprendre entre personnes privées par opposition aux personnes publiques);
- Le barème est compatible avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

- Il est intéressant de constater que pour rendre son avis, la Cour de cassation ne s'est pas limitée à la compatibilité du seul barème aux dispositions précitées, mais a souhaité analyser l'intégralité du dispositif d'indemnisation du licenciement injustifié prévu par le droit du travail français soit :
  - La possibilité pour le salarié de demander sa réintégration au sein de l'entreprise ;
  - Lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, l'octroi au salarié par le juge d'une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites prévues par le barème;
  - La mise à l'écart du barème en cas de nullité du licenciement.
- Cet avis sera certainement suivi par les Cours d'Appel actuellement saisies de cette question dès lors, qu'à défaut, leur décision risquerait d'être infirmée par la Chambre sociale de la Cour de cassation que l'on voit mal aller contre les avis de l'assemblée plénière.

Pour les partisans du barème, cette solution a le mérite de contribuer à la flexibilité du droit social français, à l'unification et à la prévisibilité des décisions prud'homales en la matière, permettant aux employeurs d'appréhender plus aisément les risques liés à l'embauche et à la cessation du contrat de travail de ses salariés.

Pour ses détracteurs, ce barème constitue un nivellement par le bas des droits des salariés, en particulier, ceux disposant d'une faible ancienneté.

L'avis du Comité Européen des Droits Sociaux, organe chargé d'interpréter la Charte sociale européenne, est encore attendu s'agissant de la conformité du barème avec la Charte sociale européenne. Cet avis sera néanmoins non contraignant.

## Auteurs

---



**Frédéric Broud**  
Avocat associé  
fbroud@racine.eu



**Elise Mialhe**  
Collaboratrice  
emialhe@racine.eu



**Eleonore Dumarski**  
Collaboratrice  
edumarski@racine.eu