



Second mandat pour le barème Macron !

Par deux décisions en date du 11 mai 2022, la Cour de cassation met fin aux controverses jurisprudentielles autour de la conventionnalité de l'article L.1235-3 du Code du travail relatif au barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, dit « barème Macron ».

1. Pour rappel :

- Ce barème a été mis en place par une ordonnance n°2017-387 du 22 septembre 2017 qui fixe des montants minimum et maximum d'indemnité à allouer au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par décision n°2018 – 761 en date du 21 mars 2018, le Conseil Constitutionnel a considéré que ce barème était conforme à la Constitution.

- Pour autant, des salariés et des organisations syndicales ont réclamé des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant supérieur au plafond légal en invoquant la contrariété du barème avec :
 - L'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du travail (OIT) qui prévoit qu'en cas de licenciement injustifié, le juge doit pouvoir ordonner le versement d'une indemnité « adéquate » au salarié ;
 - L'article 24 de la Charte sociale européenne par lequel les Etats signataires s'engagent à reconnaître aux salariés licenciés sans motif valable le droit à une indemnité « adéquate ».

Le Comité européen des droits sociaux - organe en charge de l'interprétation de la Charte sociale européenne, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité « adéquate » dans sa décision du 8 septembre 2016 « *Finish Society of Social Rights c. Finlande* » : « *Les mécanismes d'indemnisation sont réputés appropriés lorsqu'ils prévoient (...) des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime.* »

- Un certain nombre de juridictions, dont les Cours d'appel de Grenoble du 2 juin 2020 n°17/04929 et de Bourges du 6 novembre 2020 n°19/00585, ont fait droit à l'argumentation des salariés et des organisations syndicales, instaurant un doute sur la licéité du barème Macron au regard des dispositions précitées.
- 2. C'est dans ce contexte que la Cour de cassation a rendu le 11 mai 2022 deux décisions par lesquelles elle écarte les arguments d'inconventionnalité du barème Macron, en considérant que :
 - D'une part, ce barème est compatible avec la Convention n°158 de l'OIT dans la mesure où le droit français :
 - dissuade de licencier sans cause réelle et sérieuse, notamment par le fait d'imposer au juge d'ordonner d'office à l'employeur de rembourser aux organismes d'assurance chômage jusqu'à 6 mois d'indemnités (article L.1235-4 du Code du travail) ;
 - permet « *raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi* » en prévoyant « *en cas de licenciement injustifié, une indemnité (...) variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié* » ;
 - écarte l'application du barème pour la réparation des licenciements nuls.
 - D'autre part, l'article 24 de la Charte sociale européenne n'est pas d'effet direct en droit interne dans les litiges entre particuliers.

La Cour de Cassation confirme donc la licéité du barème Macron que les juges ne sauraient écarter, même au cas par cas, au regard des normes internationales.

En dehors des prétoires, un rapport de l'OIT en date du 25 mars 2022 a invité le gouvernement français à étudier régulièrement les indemnités prononcées par les tribunaux en matière de licenciement injustifié afin de veiller à ce que les réparations restent adéquates au préjudice subi.

La question de l'appréciation du préjudice subi risque donc de faire encore débat...

Arrêt de la Cour de cassation, Chambre Sociale, du 11 mai 2022, n°21-14.490 et 21-15.247

Auteurs

L'équipe sociale de Racine Paris

L'équipe sociale de Racine Nantes



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocat associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Charles PHILIP
Avocat associé

cphilip@racine.eu