





Flash juridique


Le barème Macron validé !




Bonjour Chris ! Mes collègues me parlent d'un barème obligatoire d'indemnités en cas de licenciement. De quoi s'agit-il ?




Bonjour Tom. Attention, il ne faut pas confondre les indemnités légales ou conventionnelles que l'employeur verse lors d'un licenciement et ce barème qui ne concerne que les indemnités que le salarié obtient devant le conseil de Prud'hommes pour un licenciement injustifié.




Chris, es-tu en train de me dire que la loi fixe le prix d'un licenciement ?




C'est bien cela ! Le principe en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse était que le juge évalue chaque situation pour fixer la réparation du préjudice subi par le salarié. Déjà en 2015, la revendication patronale avait fait l'objet d'une tentative de barémisation que le Conseil constitutionnel avait alors retoqué. Le barème est revenu plus prudemment avec la loi El Khomri de 2016 puisqu'il ne devait être qu'indicatif mais certaines revendications prospèrent. Une des ordonnances de septembre 2017 a confirmé son caractère obligatoire. Ce point a été contesté notamment car la liberté du juge est contrariée mais la Cour de cassation a enterré la contestation le 11 mai dernier.




Que devait regarder la Cour de cassation ?



Des juges prud'hommaux n'appliquaient pas le barème d'une part, des salariés et des syndicats contestaient d'autre part la conformité du barème à des normes européennes, en particulier l'article 10 de la **convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** qui veut qu'en cas de licenciement injustifié, le juge puisse ordonner le versement d'une indemnité « adéquate » au salarié. La France est signataire de la charte de l'OIT et doit appliquer toutes ses recommandations.



Alors Chris, pourquoi a-t-elle validé ce barème ?



L'indemnité « adéquate » a aussi pour objectif de dissuader l'employeur de pratiquer un licenciement abusif. Il faut ensuite distinguer le licenciement sans cause réelle et sérieuse du licenciement nul. Le licenciement est nul par exemple s'il intervient en violation d'une liberté fondamentale comme l'exercice du droit syndical ou encore en lien avec une situation qui serait confirmée d'harcèlement moral ou sexuel.

Le barème Macron ne s'applique pas à ces situations d'une part, tient compte de l'ancienneté et de la rémunération du salarié d'autre part. Ces éléments laissent au juge une marge suffisante d'appréciation selon la Cour de cassation qui déclare le barème compatible avec **l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT**.



N'y avait-il pas aussi une difficulté avec la Charte sociale européenne ?

Tom tu m'impressionnes ! En effet, cela faisait partie des arguments des opposants au barème. L'article 24 de cette Charte prévoit aussi cette notion de réparation « adéquate ». La Charte demande aux Etats signataires de traduire dans leurs textes nationaux les objectifs qu'elle définit et le contrôle est effectué par le **comité européen des droits sociaux (CEDS)** mais ses décisions n'ont pas de caractère contraignant sur le droit français.

Conclusion, la Cour de cassation écarte l'argument de l'article 24 au motif qu'il n'a pas d'effet direct pour aborder le litige entre l'employeur et le salarié. La cour constitutionnelle italienne avait pourtant pris une décision inverse.



Alors Chris, c'est une grande victoire pour le patronat et la porte ouverte à des vagues de licenciements ?

Comme tu y vas fort Tom ! C'est d'abord une victoire du Président de la République alors Ministre de l'Economie qui était à cette initiative dès 2015 dans une stratégie de révision du Code du travail qui est intervenue amplement avec les ordonnances de 2017.

C'est aussi une victoire pour le patronat qui réclamait de la prévisibilité et clamait que l'aléa prud'hommal freinait les embauches. Les deux arrêts du 11 mai 2022 rassurent les employeurs mais ne veulent pas dire non plus complète impunité. Ils devront appliquer le barème quand ils seront sanctionnés d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ils risquent de voir une autre tendance s'accroître.



Laquelle Chris ? ne fais pas de mystère !

Si de nombreux salariés, surtout ceux avec une faible ancienneté, seront dissuadés d'engager un contentieux en cas de licenciement du fait de la faiblesse de l'indemnisation, d'autres chercheront à échapper au barème en allant sur le terrain de la discrimination, de la protection de la santé ou du harcèlement. Ceci-dit le nombre d'affaires aux prud'hommes a effectivement baissé.



Bon j'espère ne pas connaître cela mais si un collègue me demande, où puis-je trouver ce fameux barème ?

Après du service juridique de la CFE-CGC évidemment mais aussi à l'adresse internet **<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>**

Tu verras que le barème fixe un plafond d'indemnisation à 20 mois de salaire pour les plus fortes anciennetés. Pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté des plus petites entreprises, le montant minimum est inférieur à celui prévu dans les entreprises de 11 salariés ou plus.

