

EXPERT SOCIAL

Conseil de Maître  
Felipe Llamas,  
avocat  
au Barreau  
de Dijon,  
spécialiste en droit  
du travail et en  
droit social



## *Barème MACRON : fin des prolongations judiciaires !*

Par deux arrêts publiés, en date du 11 mai 2022, la Chambre sociale de la Cour de cassation, statuant en formation plénière, valide les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail instituant un barème d'indemnisation du salarié licencié **sans cause réelle et sérieuse (Cassation sociale, 11 mai 2022, n°21-14490 + 21-15247)**.

Rappelons, à ce stade, que ce barème, institué par l'Ordonnance du 22 septembre 2017, avait été déclaré, par le Conseil constitutionnel en 2018, conforme à la Constitution.

Néanmoins, dans plusieurs affaires contentieuses examinées par les juridictions du fond (Conseils de prud'hommes et Cours d'appel), ce barème avait été contesté au regard des conventions internationales signées par la France. Ainsi, plusieurs décisions judiciaires ont écarté le barème susvisé au profit de dispositions issues directement de ces conventions internationales, favorisant une meilleure indemnisation des salariés dont le licenciement était jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. D'autres, en revanche, appliquaient le barème en rejetant toute demande d'indemnisation supérieure.

Afin de mettre un terme à la cacophonie judiciaire ambiante et de répondre à l'objectif de sécurisation juridique souhaité par l'Ordonnance du 22 septembre 2017, la Cour de cassation considère que :

- le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail : en d'autres termes, le droit français dissuade suffisamment l'employeur de licencier sans cause réelle et sérieuse en prévoyant, par ce barème, une indemnité adéquate ;

- **le juge prud'homal ne peut donc écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale** : la Cour de cassation rejette ainsi la faculté d'opérer un contrôle de conventionnalité "in concreto", la-

quelle conduirait à permettre au juge d'appliquer ou non le barème au cas par cas, afin de tenir compte des situations personnelles de chaque justiciable. Une telle faculté ne manquerait pas de créer pour les justiciables une incertitude sur la règle de droit applicable et porterait atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi, garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789 ;

- les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, prévoyant que les Etats signataires s'engagent à reconnaître aux salariés qui ont été licenciés sans motif valable le droit à une indemnité adéquate, ne peuvent être directement invoquées devant le juge en charge de trancher leur litige.

**En conséquence, les justiciables doivent s'en tenir strictement aux termes de l'article L.1235-3 du code du travail pour établir leurs prétentions.**

Attention ! le barème " MACRON " ne s'applique pas pour apprécier les demandes d'indemnisation fondées sur la nullité du licenciement, par exemple en cas de harcèlement, de discrimination ou de violation d'une liberté fondamentale. Dans de telles hypothèses, les justiciables peuvent donc revendiquer une indemnisation bien supérieure.

Enfin, dans le train des réformes sociales du précédent quinquennat, il semble opportun de rappeler qu'un barème peut en cacher un autre : **les articles L1235-1 et D.1235-21 prévoient, en effet, un barème spécifique à la conciliation prud'homale**. Ce barème, pourtant très attractif ( exonération sociale et fiscale de l'indemnité de conciliation, absence de carence vis-à-vis de POLE EMPLOI), n'a pas connu le même succès médiatique que le précédent. Or, il mérite assurément d'être rappelé aux justiciables désireux de trouver une issue avantageuse, rapide et sécurisée à leur différend, souvent préférable aux "châteaux en Espagne" que certains laissent miroiter au risque de découvrir, plusieurs années plus tard, les ruines de leurs illusions".