

BAREME MACRON

RETROSPECTIVE DE SON APPLICATION PAR LES COURS D'APPEL

Mesure emblématique des « ordonnances Macron » du 22 septembre 2017, **l'encadrement des indemnités allouées aux salariés** en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse fait l'objet d'une saga judiciaire depuis l'automne 2018.

Dans un premier temps, plusieurs conseils de prud'hommes avaient rendu des jugements écartant les dispositions du barème au motif que celui-ci serait contraire à l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (« OIT ») et à l'article 24 de la Charte sociale européenne. Ces textes permettent aux juges d'écartier la législation nationale lorsqu'ils estiment ne pas avoir la possibilité d'ordonner, par application du droit interne, le versement d'une indemnité adéquate venant réparer le préjudice subi par le salarié injustement licencié. L'application directe de la Charte sociale européenne devant les juridictions nationales reste toutefois discutable.

Dans ces premières décisions, les juridictions prud'homales ayant refusé d'appliquer le barème **n'ont pas pour autant octroyé des indemnités très importantes aux salariés**, certaines se contentant de verser **quelques mois de salaire en plus du plafond prévu par le barème, d'autres restant dans les limites fixées par le barème.**

Dans un second temps, la problématique a été soulevée devant les cours d'appel. La Cour d'appel de Paris avait d'abord reconnu l'application du barème, sans exclure la possibilité d'y déroger au cas par cas (CA Paris, 18 sept. 2019, n° 17/06676).

Puis la Cour d'appel de Reims avait estimé qu'*in abstracto*, le barème était conforme aux textes européens et internationaux mais admettait que le juge puisse exercer un contrôle *in concreto* de ce barème et, le cas échéant, l'écartier. **Mais, selon cette même Cour, le juge ne pouvait exercer un tel contrôle d'office, il revenait au salarié de le demander.** Or, en l'espèce, il n'avait pas été demandé. La Cour d'appel avait ainsi, dans cette affaire, accordé au salarié une indemnisation égale à 1 mois de salaire (le barème prévoyant pour une telle ancienneté une indemnisation comprise entre 0,5 et 2 mois de salaire), sachant que le conseil de prud'hommes lui en avait octroyé 6.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) s'est quant à lui prononcé le 23 mars 2022, et a estimé que le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement injustifié constituait une violation de la charte sociale européenne.

Puis, par deux arrêts du 11 mai 2022 (n° 21-14.490 ; n° 21-15.247), la Cour de cassation a considéré que le barème était conforme à la Convention n°158 de l'OIT, confirmant la position prise dans ses deux avis du 17 juillet 2019 (Cass. avis, 17 juill. 2019, n° 19-70.010 ; Cass. avis, 17 juill. 2019, n° 19-70.011) et écarté la possibilité d'un contrôle *in concreto*.

La position prise par la Cour de cassation le 11 mai 2022 est majoritairement suivie par les cours d'appel, certaines étant néanmoins dissidentes (Grenoble, Chambéry, Bourges, Douai).

Le 1^{er} février 2023, la Cour de cassation s'est à nouveau prononcée quant à l'applicabilité du barème en maintenant sa position selon laquelle il convient de faire une application stricte du barème pour fixer le montant des dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

APPLICATION DU BAREME / MOTIVATION

ARRETS	OUI	NON	INDEMNITE PREVUE PAR LE BAREME	INDEMNITE ALLOUEE PAR L'ARRÊT
CA Paris, 18 sept. 2019, n° 17/06676	<ul style="list-style-type: none"> - La réparation à hauteur des 2 mois prévus par le barème constitue une réparation du préjudice adéquate et appropriée à la situation d'espèce ; - Il n'y a donc pas lieu de déroger au barème. 		1 à 2 mois	2 mois
CA Paris, 30 oct. 2019, n° 16/05602	<ul style="list-style-type: none"> - Le juge français conserve une marge d'appréciation dans le cadre des montants minimaux et maximaux édictés sur la base de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise ; - Le barème n'est donc pas contraire aux textes internationaux. 		3 à 13,5 mois	13 mois
CA Paris, 16 mars 2021, n°19/08721 Arrêt cassé par la Cour de cassation le 11/05/22 (n° 21-14.490)		<ul style="list-style-type: none"> - Appréciation <i>in concreto</i> de la situation de la salariée (53 ans à la date de la rupture) ; - Considère que la somme accordée par le barème représente à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement ; - Considère que l'indemnisation n'est donc pas adéquate ; - Ecarte alors l'application du barème. 	3 à 4 mois	7 mois
CA Paris, 5 oct. 2022, n°20/00703	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		3 à 10,5 mois	9 mois
CA Paris, 23 févr. 2023, n°20/02161	<ul style="list-style-type: none"> - Le barème est conforme aux textes internationaux ; - La Charte sociale européenne n'est pas d'effet direct. - Applique donc le barème. 		1 à 5 mois	1 mois
CA Paris, 2 mars 2023, n°19/11980	<ul style="list-style-type: none"> - Le barème est conforme aux textes internationaux ; - Car il permet de fixer une indemnité adéquate au profit du travailleur privé d'emploi ; - La Charte sociale européenne n'est pas d'effet direct. 		0 à 1 mois	1 mois
CA Reims, 25 sept. 2019, n°19/00003	<ul style="list-style-type: none"> - Juge le barème conforme aux textes internationaux ; - Admet toutefois la possibilité pour le juge de ne pas l'appliquer, sur demande du salarié, s'il n'assure pas à ce dernier une indemnisation adéquate ; - En l'espèce, applique le barème car le salarié n'avait pas demandé un contrôle <i>in concreto</i>. 		0,5 à 2 mois	1 mois

CA Reims, 14 déc. 2022, n°21/01855	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		3 à 16,5 mois	10 mois
CA Grenoble, 2 juin 2020, n°17/04929	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaît la possibilité d'écarter le barème en fonction de chaque espèce si celui-ci ne permet pas une réparation adéquate ; - En l'espèce, estimant que l'application du barème permettait une réparation adéquate, le juge n'a pas usé de cette faculté ; - Applique le barème. 		3 à 20 mois	20 mois
CA Grenoble, 30 sept. 2021, n°20/02512		<ul style="list-style-type: none"> - Considère que l'application du barème ne permet pas une réparation adéquate ; - Ecarte le barème. 	3 à 10 mois	12 mois
CA Grenoble, 16 mars 2023, n°21/02048		<ul style="list-style-type: none"> - Considère que le Gouvernement n'a pas fait d'examen régulier de la conformité du barème à la Convention n°158 de l'OIT ; - Dès lors, le barème « ne peut trouver application dans le litige » ; - Ecarte le barème. 	3 à 8 mois	12 mois
CA Bourges, 6 nov. 2020, n° 19/00585		<ul style="list-style-type: none"> - Considère que le barème ne permet pas une réparation intégrale du préjudice ; - Ecarte le barème. 	3 à 6 mois	7 mois
CA Chambéry, 15 juin 2021, n°20/00592 Arrêt cassé par la Cour de cassation le 01/02/23 (n°21-21.011)		<ul style="list-style-type: none"> - Considère que l'application du barème ne permet pas de réparer le préjudice de la salariée ; - Ecarte le barème. 	3 à 6 mois	11 mois
CA Chambéry, 10 janv. 2023, n°21/01052	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		0 à 1 mois	1 mois
CA Douai, 21 oct. 2022, n°20/01124		<ul style="list-style-type: none"> - Il doit revenir au juge de déterminer un montant en dehors des limites du barème si celui-ci ne permet pas une réparation suffisante ; - Ecarte le barème, celui-ci ne permettant pas une réparation adéquate. 	3 à 16 mois	20 mois
CA Douai, 17 févr. 2023, n°21/01170	<ul style="list-style-type: none"> - En l'espèce, l'application du barème permet une réparation concrète, adéquate et suffisante du préjudice causé à la salariée. - Applique le Barème. 		3 à 10,50 mois	6,50 mois

CA Pau, 5 janv. 2023, n°21/ 00064	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		0 à 1 mois	1 mois
CA Riom, 17 janv. 2023, n°20/01002	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		3 à 19,5 mois	15 mois
CA Lyon, 16 févr. 2023, n°21/02685	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		1 à 2 mois	2 mois
CA d'Agen, 21 févr. 2023, n°21/00594	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		2 à 8 mois	2 mois
CA Orléans, 28 févr. 2023, n°20/02466	<ul style="list-style-type: none"> - Suit la jurisprudence de la Cour de cassation ; - Applique le barème. 		0 à 1 mois	1 mois
Cass. Soc., 1er févr. 2023, n° 21-21.011	La Cour de cassation a confirmé dans un arrêt du 1 ^{er} février 2023 que les juges du fond ne peuvent pas s'affranchir du barème Macron et fixer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse selon leur appréciation <i>in concreto</i> de la situation personnelle du salarié.			

MORGANE MONDOLFO

Avocat Associée

Pôle Social

m.mondolfo@squadra-avocats.com



SQUADRA AVOCATS

Tél : +33 (0) 1 44 29 32 80 Fax: +33 (0) 1 44 29 32 89

24, rue de Prony | 75017 PARIS | FRANCE

www.squadra-avocats.com