



Salariés, Cadres: il faut saisir les prud'hommes avant le 25/07/15 pour éviter le Barème Macron

Actualité législative publié le 20/06/2015, vu 3151 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

C'est une révolution pour les salariés et les entreprises. Le 18 juin 2015, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi Macron qui institue un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (article 87 D du projet de loi qui modifie l'article L. 1235-3 et s du code du travail).

L'article 87 D du projet de loi (reproduit intégralement ci-dessous) modifie les articles historiques L. 1235-3 et L. 1235-5 du code du travail, qui réglaient les indemnités de licenciement sans cause des salariés depuis 1973.

Ce projet de loi va être présenté au Sénat à compter du 29 juin 2015. L'adoption définitive pourrait intervenir avant le 14 juillet 2015. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0538.asp>

Le Conseil constitutionnel censurera-t-il cet article 87D du projet de loi ?

En tout état de cause, ce barème « Macron » ne sera applicable que pour les instances prud'homales introduites après la publication de la loi « Macron ». Ce barème ne sera donc pas applicable pour les instances en cours devant le Conseil de prud'hommes, la Cour d'Appel ou la Cour de cassation.

1) Le barème « Macron » synthétisé (article L. 1235-3, 2^{ème} alinéa nouveau)

Le barème « Macron » des indemnités pour licenciement sans cause est le suivant (exprimé en mois de salaire) :

	Indemnité pour un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés	Indemnité pour un salarié d'une entreprise de 20 salariés à 299 salariés	Indemnités pour un salarié dans une entreprise d'au moins 300 salariés
Moins de 2 ans d'ancienneté	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois

Entre 2 à moins 10 ans d'ancienneté	Minimum : 2 mois	Minimum : 4 mois	Minimum : 6 mois
	Maximum : 6 mois	Maximum : 10 mois	Maximum : 12 mois
A partir de 10 ans d'ancienneté	Minimum : 2 mois	Minimum : 4 mois	Minimum : 6 mois
	Maximum : 12 mois	Maximum : 20 mois	Maximum : 27 mois

Le barème « Macron » prévoit, à ce stade, des indemnités pour licenciement sans cause revues à la baisse et plafonnées (article 87 D du projet de loi Macron)

En effet, ce barème (dans sa fourchette minimaliste) limite de manière importante les indemnités pour licenciement sans cause pour les salariés qui ont plus de 2 ans d'ancienneté.

Actuellement, l'article L. 1235-3 dispose qu'un salarié qui possède plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés, doit percevoir une indemnité pour licenciement sans cause d'au moins 6 mois de salaires.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901142&cidTexte=LE>

Or, le barème « Macron » actuel prévoit, par exemple, que pour les salariés de plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 20 salariés (et non plus de 10 salariés comme actuellement), le minimum octroyé au salarié en cas de licenciement sans cause serait de 4 mois et non de 6 mois actuellement, soit une diminution de 33% du montant, ce qui est considérable.

Le texte de l'article 87 D du projet de loi est reproduit intégralement ci-dessous.

Ce barème « Macron » s'appliquerait en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de rupture de contrat de travail si elle est reconnue par un juge aux torts exclusifs de l'employeur.

2) Possibilité pour le juge de fixer un montant supérieur au barème dans certains cas

Le juge peut fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par :

- des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4,
- un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L. 1161-1,
- la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L. 2511-1 ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L. 2422-1,
- la violation de la protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1225-71, L. 1226-13 et L. 1226-15 ou
- l'atteinte à une liberté fondamentale (*Art. L. 1235-3-2. Nouveau*)

3) Le système actuel (avant la loi Macron) applicable depuis 1973

Le système actuel (avant la loi Macron) est le suivant :

	Indemnité pour un salarié d'une entreprise de moins de 11 salariés	Indemnité pour un salarié d'une entreprise au moins 11 salariés
Moins de 2 ans d'ancienneté	En fonction du préjudice subi L. 1235-5 du code du travail	En fonction du préjudice subi L. 1235-5 du code du travail
Plus de 2 ans d'ancienneté	En fonction du préjudice subi L. 1235-5 du code du travail	Au moins 6 mois de salaire L. 1235-3 du code du travail

■
4) Application de la loi dans le temps : ce barème ne s'appliquera aux instances introduites après la publication de la loi (mi-juillet 2015)

Le projet de loi précise que l'article entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi. Lorsqu'une instance a été introduite avant cette date, l'action est poursuivie et jugée conformément aux dispositions législatives antérieures à la présente loi.

Ces dispositions s'appliquent également en appel et en cassation.

Cela signifie qu'il faut saisir les prud'hommes avant la publication de la loi au Journal officiel (Publication prévue mi juillet 2015) pour éviter le barème « Macron ».

Le Conseil Constitutionnel va-t-il valider ce barème ? Réponse dans les semaines à venir.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: <http://avocats.fr/space/avocat-chhum>

<http://twitter.com/#!/fchhum>

TEXTE INTEGRAL DE L'ARTICLE 87 D

I. – Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur définie conformément aux montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau du troisième alinéa et exprimés en mois de salaire :

« **Effectif de l'entreprise**

		Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299 salariés	À partir de 300 salariés
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	<u>Moins de 2 ans</u>	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
	<u>De 2 ans à moins de 10 ans</u>	Minimum : 2 mois maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois maximum : 12 mois
	<u>10 ans et plus</u>	Minimum : 2 mois maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois maximum : 27 mois

« L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles. » ;

2° (*nouveau*) Après l'article L. 1235-3, sont insérés des articles L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2 ainsi rédigés :

« *Art. L. 1235-3-1.* – Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.

« *Art. L. 1235-3-2.* – L'article L. 1235-3 s'applique sans préjudice de la faculté pour le juge de fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, par un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L. 1161-1, par la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L. 2511-1 ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L. 2422-1, par la violation de la protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1225-71, L. 1226-13 et L. 1226-15 ou par l'atteinte à une liberté fondamentale.

« Il s'applique sans préjudice des règles applicables aux cas de nullité du licenciement économique mentionnée à l'article L. 1235-11, de non-respect des procédures de consultation ou d'information mentionné à l'article L. 1235-12, de non-respect de la priorité de réembauche mentionné à l'article L. 1235-13, d'absence de mise en place des institutions représentatives du personnel mentionnée à l'article L. 1235-15, d'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'annulation de la décision de validation ou d'homologation mentionnée aux articles L. 1235-10, L. 1235-16 et au sixième alinéa du II de l'article L. 1233-58. » ;

3° (*nouveau*) L'article L. 1235-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent article n'est pas applicable au licenciement effectué dans une entreprise occupant

habituellement moins de vingt salariés. » ;

4° (*nouveau*) L'article L. 1235-5 est abrogé ;

5° (*nouveau*) L'article L. 1235-14 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-14.* – Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de vingt salariés les dispositions relatives à la sanction du non-respect de la priorité de réembauche prévues à l'article L. 1235-13. » ;

6° (*nouveau*) À la fin du second alinéa de l'article L. 1251-47, les références : « , L. 1235-3 ou L. 1235-5 » sont remplacées par la référence : « ou L. 1235-3 ».

II (*nouveau*). – Le présent article entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi. Lorsqu'une instance a été introduite avant cette date, l'action est poursuivie et jugée conformément aux dispositions législatives antérieures à la présente loi. Ces dispositions s'appliquent également en appel et en cassation.