

REJET DU BARÈME MACRON : LA RIPOSTE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Jurisprudence publié le 19/05/2019, vu 2162 fois, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

L'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017- 1387 dite « Macron » a instauré à l'article L.1235-3 du Code du travail un barème encadrant le montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le montant est compris entre un minimum et un maximum, lequel varie selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

Sauf en cas de nullité du licenciement par exemple pour des faits de harcèlement ou de discrimination, le Juge doit en théorie respecter les tranches d'indemnisation.

Divers salariés contestent l'application du barème Macron sur le fondement de l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Ces textes prévoient que les travailleurs licenciés sans motifs valables ont le droit à une indemnité adéquate ou à « toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Si le Conseil Constitutionnel a considéré le barème Macron conforme à la Constitution, se pose la question de sa conventionnalité.

Plusieurs Conseils de Prud'hommes ont écarté le barème d'indemnités pour licenciement injustifié en raison de son inconvictionnalité.

S'appuyant sur les décisions convergentes du Conseil constitutionnel et du Conseil d'Etat ayant « validé » le barème Macron, la Garde des Sceaux demande au parquet de se joindre à tous les recours devant la Cour d'appel portant sur le sujet afin de faire connaître son avis.

I/ Le barème Macron est-il contraire au droit européen et international ?

· Conseil de Prud'hommes Troyes 13 décembre 2018 n° F 18/00036

Les Juges ont estimé que le plafonnement des indemnités ne leur permet pas d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice subi.

Ils estiment ***que « ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables ».***

Ils rappellent que :

- Une décision du CEDS du 8 septembre 2016 n°106/2014 (Comité européen des droits sociaux) qui a jugé que la loi finlandaise fixant un plafond de 24 mois d'indemnisation était contraire à la charte sociale européenne

- « *Le Conseil d'Etat a reconnu que la Charte sociale revêtait le caractère d'un traité international* ». (CE, 11 avr. 2012, no 322326)

- « *La Cour de Cassation a reconnu l'applicabilité directe et se réfère aux articles 5 et 6 de la Charte sociale dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective* »

En l'espèce, le salarié s'est vu accorder 9 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, au lieu de 3,5 mois prévus par le barème (pour 2 ans d'ancienneté).

· **Conseil de Prud'hommes Amiens 19 décembre 2018 n°F 18/00040 et du 24 Janvier 2019 n°F18/00093**

Dans la première affaire, en se fondant sur la convention n°158 de l'OIT mais également sur la législation française et la jurisprudence applicables, il a considéré qu'une indemnité à hauteur d'un demi mois de salaire ne « *peut être considérée comme étant appropriée et réparatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

Dans la seconde affaire, il a considéré que le plafonnement des indemnités « *peut faire obstacle à la réparation du préjudice souverainement estimé par le juge au regard de l'espèce qui lui est soumise* ».

Il a ainsi accordé au salarié une indemnité correspondant à 4 mois de salaire au lieu de 1 mois en application du barème.

· **Conseil de Prud'hommes Lyon 21 décembre 2018 n°F18/01238 et 22 Janvier 2019 n°F18/00458**

Se fondant sur l'article 24 de la Charte sociale européenne, les Conseillers ont accordé à la salariée une indemnité correspondant à 3 mois de salaire pour une ancienneté inférieure à 1 an, tandis que le barème prévoyait une indemnisation comprise entre 0 et 1 mois de salaire.

Ils rappellent que l'indemnisation du salarié doit être évaluée à la hauteur de son préjudice.

Dans la seconde affaire, les Juges rappellent que la Cour de Cassation a établi que la convention de l'OIT est directement applicable.

· **Conseil de Prud'hommes d'Angers 17 Janvier 2019 n°F18/00046**

Le Conseil de Prud'hommes a accordé à un salarié ayant 12 ans et 9 mois d'ancienneté, une indemnisation de 12 mois de salaire tandis que le barème prévoit un plafond de 11 mois.

Il a jugé que « *le droit Français doit se conformer à la Constitution Française qui en son article 55 garantit la hiérarchie des normes et d'autre part que l'article 24 de la Charte sociale européenne dispose que le travailleur licencié sans motif valable doit se voir attribuer une indemnisation au moins égale à son préjudice* » Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

».

Conseil de Prud'hommes Grenoble 18 Janvier 2019 n°F 18/00989

Refusant d'appliquer le barème Macron, ils ont considéré que « *celui-ci ne permet pas au juge de tenir compte de l'ensemble des éléments de situation du salarié qui alimentent ses préjudices financiers, professionnelles et moraux. (...) qu'en réduisant l'indemnité (...) par des plafonds trop bas, c'est bien la violation de la loi qui perd son effet dissuasif à l'égard des employeurs qui peuvent budgéter leur faute* ».

Conseil de Prud'hommes Grenoble 4 Février 2019 n°18/01050

Dans cette affaire, le Conseil de Prud'hommes de Grenoble applique le barème Macron tout en relevant « *l'absence de démonstration d'un préjudice dont la réparation adéquate serait rendue manifestement impossible par l'application du plafond du barème* ».

Conseil de prud'hommes Agen 5 Février 2019 n°18/00049 – Départage

Dans un jugement rendu en départage (Présidé par un Juge Professionnel), le Conseil de Prud'hommes a écarté l'application du barème au motif que celui-ci ne prévoit pas des indemnités d'un niveau suffisamment élevé pour dissuader l'employeur de prononcer un licenciement injustifié.

Ce jugement ne va pas dans le sens du Conseil de Prud'hommes de Caen également présidé par un Juge professionnel (CA CAEN 18 décembre 2018 n°17/00193) qui a considéré que le barème répondait à l'exigence de « réparation adéquate ».

Conseil de Prud'hommes Paris 22 novembre 2018 – section activités diverses – 18/00964 jugement délivré aux parties le 1^{er} mars 2019

Dans cette affaire, la salariée demandait aux Juges d'écartier le plafonnement d'indemnisation prévu par le barème Macron.

Tout en fixant une indemnisation en dessous du plafond fixé par le barème, le Conseil de Prud'homme a condamné l'employeur au visa de l'article 24 de la Charte sociale européenne et des articles 4 et 10 de la Convention 158 de l'OIT.

Tout en considérant qu'au cas d'espèce les circonstances ne justifiaient pas de dépasser le plafond, les Juges ont néanmoins écarté implicitement le barème afin de se laisser la liberté de se prononcer sur le montant de l'indemnité.

II / Réaction du Ministère de la Justice

Si le Conseil Constitutionnel est compétent pour s'assurer de la conformité des lois à la Constitution, le contrôle de la conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation et du Conseil d'État.

En riposte et opérant un contrôle de la justice prud'homale, le Ministère de la Justice demande à être informé **de toutes les décisions sur le sujet qui rejettent ou non le plafonnement des indemnités prud'homales au motif des textes internationaux** (circulaire du Ministère de la Justice du **26 Février 2019** adressée aux Procureurs Généraux et pour information aux Présidents des Tribunaux de Grande Instance et des Cours d'Appel).

La Garde des Sceaux demande également que lui soient communiquées toutes les décisions faisant l'objet d'un appel afin de pouvoir faire entendre l'avis de l'avocat général.

La Cour de Cassation sera amenée à prendre une position de principe très attendue.

III. Saisine de la Cour de Cassation pour avis par un Conseil de Prud'hommes

Dans un jugement du 10 avril 2019, le Conseil de Prud'hommes de Louviers a saisi la Cour de Cassation pour avis.

La Cour dispose de 3 mois pour se prononcer.