

## Consécration du Barème Macron : la Cour de cassation confirme sa conformité aux engagements internationaux de la France et interdit aux juges de l'écartier.

La Cour de cassation a décidé de préserver totalement le barème Macron,

Dans son arrêté, très attendu, rendu le 11 mai, elle 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.
- Le juge français ne peut écartier le barème, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale.
- La loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.

Ainsi, pour éviter que le barème parte à vau-l'eau, la chambre sociale de la Cour de cassation interdit aux juges du fond de procéder à un contrôle in concreto du barème dans tous les cas. En d'autres termes, selon la Cour de cassation, les juges du fond ne peuvent en aucun cas sortir du barème

De fait, la Cour de cassation garantit totalement aux employeurs les effets sécurisants du barème prévisible.

**Pour mémoire, le « barème Macron a été institué par voie d'ordonnance, en septembre 2017, afin de fixer et plafonner le montant des indemnités qu'un employeur peut être condamné par les juridictions du travail (CPH et CA) à verser au salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en réparation de son préjudice.**

Cette mesure législative **avait pour objectif** de faciliter l'embauche des salariés **en rassurant les employeurs quant à l'issue d'un futur contentieux avec les salariés en cas de licenciement.**

**La validité de ce barème a été très contestée devant la Cour de cassation et l'OIT, au motif de sa non-conformité aux conventions internationales applicables à la France (convention n° 158 de l'OIT et article 24 de la Charte sociale européenne) qui consacrent le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate et intégrale ou à une autre réparation appropriée. Les opposants au barème considérant que le barème fixant le montant des indemnités en fonction de l'ancienneté du salarié ne permet pas, par principe, cette réparation, exigeaient qu'il soit écarté par les juges.**

L'OIT et la cour de cassation se sont donc prononcées sur la question suivante : **le barème est-il conforme aux conventions internationales ou doit-il être écarté par les juridictions françaises ?**

Si l'OIT avait publié sa décision le 24 mars (voir encadré infra), **la Cour de cassation a rendu son arrêt concernant le "barème Macron", le 11 mai.**

**Pour rappel**, l'assemblée plénière de la Cour de cassation avait déjà rendu en juillet 2019 un avis favorable au barème, le jugeant compatible avec la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et avec l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui prévoient que les salariés licenciés sans motif valable bénéficient d'une indemnité adéquate.

Mais cet avis ne liait pas la juridiction qui l'a formulé, ni l'ensemble des juges du fond, et plusieurs cours d'appel ont décidé de s'en affranchir.

La chambre sociale de la Cour de cassation, siégeant en formation plénière le 31 mars, a donc examiné les pourvois formés dans quatre affaires. Le MEDEF est intervenu pour faire valoir leur point de vue.

---

## A noter : la décision de l'OIT

### Rappel de la procédure

Les organisations syndicales CGT et CGT-FO ont communiqué une réclamation commune à l'OIT (conformément à l'article 24 de la constitution de l'OIT) en Janvier 2017 visant plusieurs dispositions contenues dans la loi dite « travail » du 27 août 2016 qui violent les conventions 87, 98 et 158 de l'OIT.

- ▶ En février 2019 la CGT et FO ont complété cette réclamation en pointant les éléments des ordonnances prises par le gouvernement français à l'automne 2017, puis ratifiées dans la loi du 29 mars 2018, qui « aggravent ces faits de violations ».
- ▶ Un comité tripartite a été chargé d'examiner les allégations : il était composé de
  - Pour les employeurs : Renate Hornung Drauss du BDA (Allemagne) ;
  - Pour les travailleurs : Kelly Ross de l'AFL-CIO (US) ;
  - Pour les gouvernements : Khalid Dahbi puis Khalid Atlassi (Maroc).
- ▶ Le comité s'est réuni à 13 reprises entre 2019 et 2022 pour examiner la réclamation avant d'aboutir à un texte de compromis début Février.
- ▶ Les débats ont été extrêmement difficiles sur le « barème Macron ».

Le texte a été adopté au CA, le 24 Mars 2022.

### La décision

- ▶ Bien que le comité ne déclare pas le barème Macron non conforme à la convention n°158 de l'OIT précité et n'impose pas aux pouvoirs publics de supprimer immédiatement le dispositif législatif, il invite néanmoins le gouvernement à examiner, à intervalles réguliers, en concertation avec les partenaires sociaux, les modalités du dispositif d'indemnisation prévu la loi, de façon à assurer que les paramètres d'indemnisation prévus par le barème permettent, dans tous les cas, une réparation adéquate du préjudice subi pour licenciement abusif.
  - ▶ Le barème, sans être véritablement censuré par l'OIT comme contraire aux conventions internationales est donc mis sous surveillance.
-