

JUIN 2022

## **La validation des « barèmes Macron » par la Cour de cassation (C.cass 11 mai 2022, pourvoi n°21-14.490 et C.cass 11 mai 2022, pourvoi n°21-15.247)**

*Résumé : 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 conséquence, les juges du fond ne peuvent écarter l'application du barème. Enfin, la Charte sociale européenne n'étant pas d'effet direct, la loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité au regard de son article 24.*

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a établi, à l'article L. 1235-3 du code du travail, un barème déterminant l'indemnisation pécuniaire que doit verser l'employeur lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Ce barème est fixé en fonction de différents critères, notamment le salaire du salarié et son ancienneté dans l'entreprise.

Le 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel, dans une décision n° 2018-761 DC, a déclaré ce barème conforme à la Constitution.

Cependant, ces barèmes n'ont pas fait l'unanimité, notamment auprès de certains juges du fond qui refusaient de les appliquer et continuaient de prononcer des indemnités au regard du préjudice subi par le salarié dont le licenciement est considéré comme injustifié.

Par deux arrêts rendus le 11 mai 2022 (pourvois n°21-14.490 et n°21-15.247), la Cour de cassation est venue mettre un terme aux divergences d'application du barème et le valider. Dans ces espèces, des salariés avaient été licenciés et certains juges du fond leur avaient, pour l'un, octroyé des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse supérieures aux montants prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail, et pour l'autre appliqué le barème. Les litiges portés devant la Cour de cassation interrogent ainsi cette dernière sur la conformité du barème avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT (I) et avec la Charte sociale européenne (II).

## **I. La conformité du barème de l'article L.1235-3 du Code du travail avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT (Cour de Cassation, pourvoi n°21-14.490 11 mai 2022)**

Dans l'arrêt du 11 mai 2022 (n°21-14.490), une salariée a, en l'espèce, contesté l'indemnisation qu'elle a reçue en invoquant à l'appui de sa demande, l'absence de conformité du barème de l'article L.1235-3 du Code du travail avec la convention n°158 de l'OIT. Les juges du fond ont effectivement écarté l'application du barème, l'employeur s'est donc pourvu en cassation.

L'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT prévoit que « *Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié [...] ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* ».

La Cour de cassation considère que les articles L.1235-3 et L.1235-3-1 du Code du travail octroient au salarié, en cas de licenciement injustifié, une indemnité dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction de son salaire mensuel et de son ancienneté. Lorsque le licenciement est nul, ces barèmes n'ont pas vocation à s'appliquer. La Cour a ensuite considéré que les dispositions précitées du code du travail présentent un caractère dissuasif et permettent ainsi le versement d'une indemnité appropriée.

La Cour conclut donc que le juge national ne peut écarter l'application du barème en invoquant l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

## **II. L'impossibilité d'invoquer l'absence de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne en raison de l'absence d'effets directs (Cour de cassation, pourvoi 21-15.247 11 mai 2022)**

L'article 24 de la Charte sociale européenne prévoit que les parties reconnaissent « *le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* ». C'est sur ce fondement que la demanderesse s'est pourvue en cassation, considérant l'indemnisation reçue au titre de l'article L.1235-3 du Code du travail comme contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Les stipulations d'un traité international régulièrement introduit dans l'ordre juridique interne sont d'effets directs, les particuliers peuvent donc s'en prévaloir. Cependant, la Cour de cassation a considéré que les Etats contractants à la Charte sociale européenne ont entendu reconnaître des objectifs et des principes dont la mise en œuvre nécessite de prendre des actes complémentaires d'application. En effet, la Charte sociale européenne étant dépourvue d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers, la Cour d'appel de Nancy aurait dû se

limiter à allouer à la salariée une indemnité comprise entre les montants minimaux et maximaux prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail.

A la suite des arrêts rendus par les deux cours d'appel sur ce sujet, une procédure concernant la conformité du barème à la Charte sociale a été portée devant le Comité européen des droits sociaux, qui avait déjà analysé certains barèmes européens similaires (Finlande, Italie) comme incompatibles. La Cour de cassation avait cependant déjà indiqué dans un avis du 17 juillet 2019 (Pourvoi n° 19-70.011) que la Charte sociale européenne n'était pas contraignante et elle n'a, entre autre pas manqué de rappeler dans son communiqué afférent aux arrêts du 11 mai 2022 que « *si des réclamations peuvent être portées devant cette instance [le Comité européen des droits sociaux], sa saisine n'a pas de caractère juridictionnel : les décisions qu'elle prend n'ont pas de caractère contraignant en droit français* ». Le contrôle de conventionnalité du barème Macron au regard de la Charte sociale européenne en son article 24 ne pourra donc pas être invoqué devant un juge français.

Ainsi, cette décision vient conforter le montant des indemnités applicables aux licenciements sans cause réelle et sérieuse pour les entreprises.