

Les barèmes Macron de **licenciement** devant la chambre sociale de la Cour de **cassation**

Cass. soc. 15 décembre 2021 n° 20-18.782 B

Ceci est une vidéo pédagogique
→ pas un conseil juridique



Sous la vidéo



- plan et chapitrage
- lien de téléchargement de la présentation
- actualisations



merci à Wafa pour son soutien



Résumé de la saga

Article L1235-3

Version en vigueur depuis le 01 avril 2018

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762052/





<https://youtube.com/playlist?list=PL6DlcKOao6AZBXzjrPJLf1YFVPBZwl6JS>

Des CPH et CA ont écarté les barème “Macron”

Dans deux “Avis” du 17 juillet 2019 la Cour de cassation a considéré qu’*in abstracto* les barèmes ne sont pas contraires aux conventions internationales

Certains CA ont retenu que si les barèmes ne sont pas *in abstracto* contraires aux conventions internationales, elles peuvent *in concreto* le devenir



Le contrôle de conventionnalité in concreto et in abstracto

CE, 31 mai 2016, n° 396848, Gonzales Gomez “la compatibilité d’une loi avec les stipulations de la convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales (convention EDH) ne fait donc pas obstacle à ce que, *dans certaines circonstances particulières*, l’application de dispositions législatives puisse constituer une ingérence disproportionnée dans les droits garantis par cette convention ...”

CA Nancy, ch. soc.-2e sect, 11 juin 2020, n° 19/01011

<https://www.doctrine.fr/d/CA/Nancy/2020/CCB7E255D3F1E6BBF3044>

Sur l'indemnisation de M. Z X en application de l'article L. 1235-3 du code du travail :
Attendu que selon l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux ;

1. Que s'agissant de la compatibilité de ce texte avec l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, selon la partie II de ce dernier texte :

« Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

[...]

Article 24 ' Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;

b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial ».

Qu'eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée aux parties contractantes par les termes précités de la Charte sociale européenne révisée, rapprochés de ceux des parties I et III du même texte, **les dispositions de l'article 24 de ladite Charte ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers;**

2. Que selon l'article 10 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui est d'application directe en droit interne :

« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les

circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »;

Que le terme 'adéquat' doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation ;

Qu'en droit français, si le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise. Lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites de montants minimaux et maximaux.

Le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail est écarté en cas de nullité du licenciement, par application des dispositions de l'article L.1235-3-1 du même code ;

Qu'il s'en déduit que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT ;

Attendu que la cour a les éléments suffisants compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié (3168,21 euros par mois), de son âge (pour être né en 1965), de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, de son ancienneté dans l'entreprise (pour avoir été engagé en mars 1989) et de l'effectif de celle-ci, pour fixer le préjudice à la somme nette de **63.364,20 euros en application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail ;**

Cass. soc. 15 décembre 2021 n° 20-18.782 B

<https://www.courdecassation.fr/decision/61b99380ef20f6a61afc3613>

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux en mois de salaire brut ; qu'en condamnant la société Vicat à payer à M. [X], licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018, la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien

que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut au dernier état de 3 168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de 63 364, 20 euros bruts, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

5. Selon ce texte, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut.

6. Pour condamner l'employeur à payer au salarié **la somme nette de 63 364,20 euros** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié (3 168,21 euros par mois), de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, de son ancienneté dans l'entreprise et de l'effectif de celle-ci, il y a lieu de fixer le préjudice à la somme nette de 63 364,20 euros en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

7. En statuant ainsi, alors que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut de 3 168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de **63 364,20 euros brut**, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

