

ARTICLE

BARÈME MACRON : FIN DU SUSPENSE SUR SA VALIDITÉ

Droit du travail et de la protection sociale | 19/07/19 | Marie-Hélène Bensadoun Zoé Rival



La Cour de cassation vient de mettre fin au suspense sur le devenir du barème Macron, par deux avis rendus hier en formation plénière.

Pour mémoire, l'article L.1235-3 du code du travail, issu de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, prévoit que le juge prud'homal est tenu, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse d'allouer au salarié une indemnité comprise dans un barème variant en fonction de l'ancienneté et qui fixe un minimum et un maximum.

Cette disposition poursuivait un objectif de sécurisation et de prévisibilité car elle permettait aux entreprises de connaître à l'avance le risque encouru en cas de rupture injustifiée du contrat de travail.

Le Conseil d'Etat et le Conseil Constitutionnel avaient déjà respectivement, les 7 décembre 2017 et 21 mars 2018, reconnu la validité du barème.

Toutefois, certaines organisations syndicales ont considéré que ce barème n'était pas conforme à deux textes supranationaux, l'article 24 de la Charte sociale européenne ainsi que l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

La Cour de cassation, saisie pour avis par deux Conseils de prud'hommes de Toulouse et Louviers, vient de rejeter cette argumentation en retenant d'une part que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'est pas applicable dans les litiges entre employeurs et salariés et d'autre part que le barème n'est pas contraire à l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT en ce qu'il prévoit une indemnisation « adéquate ». La Cour rappelle d'ailleurs que le barème est écarté dans les cas les plus graves, c'est-à-dire en cas de nullité du licenciement (violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel, discrimination...) conformément aux dispositions de l'article L.1235-3-1 du code du travail.

Au plan pratique, que faut-il retenir de ces avis ?

Ce ne sont certes par des arrêts de la Cour de cassation, mais on peut penser que les juridictions du fond vont désormais se conformer à la position exprimée par la Haute Juridiction, même si elle ne les lie pas au plan strictement juridique. Deux Cours d'appel (Reims et Paris) actuellement saisies de la question et qui doivent se prononcer le 25 septembre prochain, devraient en principe suivre la position de la Cour de cassation.

En outre, la Cour sécurise le barème dans l'éventualité où le Comité européen des droits sociaux (CEDS), qui a été saisi de la question par la CGT, retiendrait que la législation française n'est pas conforme à la Charte sociale européenne. En effet, non seulement ce comité n'est pas un organe juridictionnel, mais de surcroît, le fait que la Cour de cassation n'ait pas reconnu l'applicabilité directe de l'article 24 de la Charte rend inefficace toute action fondée sur ce texte devant les juridictions prud'homales.

Il faut donc se féliciter de tels avis qui s'inscrivent dans le sens d'une plus grande sécurité juridique pour les employeurs et les salariés.

