

# Application du barème Macron : le débat est clos !



© 2022 Les Echos Publishing

Instauré en 2017, le barème dit « Macron » encadre le montant de l'indemnité octroyée par les juges au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Ce barème fixe ainsi, compte tenu de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié, les montants minimal et maximal de l'indemnité qui peut lui être accordée.

**Exemple** : un salarié présent depuis 4 ans dans une entreprise de moins de 11 salariés a droit à une indemnité comprise entre un mois et 5 mois de salaire brut.

Mais depuis sa création, ce barème, pourtant jugé conforme par le Conseil constitutionnel, est fortement contesté et parfois même écarté par certains conseils de prud'hommes et certaines cours d'appel. Pour fonder leurs décisions, ces différentes juridictions s'appuient sur deux textes, à savoir une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Charte sociale européenne. Deux textes qui autorisent les juges, en cas de licenciement injustifié, à fixer « une indemnité adéquate » ou « toute autre réparation appropriée » au préjudice subi par le salarié. Une décision de la Cour de cassation en la matière était donc fortement attendue, et c'est désormais chose faite !

**Précision** : la Cour de cassation avait déjà rendu un avis sur le sujet en indiquant que le barème était conforme au droit

international.

Dans une première affaire, une salariée invoquait la Charte sociale européenne afin d'obtenir des juges qu'ils écartent l'application du barème. Mais pour la Cour de cassation, la charte n'a pas d'effet direct en France et ne peut donc pas être invoquée par les salariés et les employeurs devant les juges. Aussi, les juges ne peuvent pas s'en servir pour écarter l'application du barème Macron.

**À noter** : pour appuyer son raisonnement, la Cour de cassation a indiqué que la charte réclame aux États qu'ils traduisent dans leurs textes nationaux les objectifs qu'elle leur fixe. Et que le contrôle du respect de cette charte est confié au seul Comité européen des droits sociaux.

Dans une seconde affaire, la Cour d'appel de Paris était passée outre l'application du barème en estimant qu'il n'était pas conforme à la Convention n° 158 de l'OIT. Une convention qui prévoit que les juges doivent pouvoir ordonner le versement d'une indemnité « adéquate » au salarié en cas de licenciement injustifié. Elle avait ainsi accordé une indemnité au salarié représentant le double de l'indemnité maximale prévue par le barème. Mais pour la Cour de cassation, le barème est conforme à la convention puisque l'ensemble des sanctions prévues en droit français (indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, remboursement par l'employeur des allocations chômage...) en cas de licenciement injustifié est dissuasif pour l'employeur et permet une indemnisation raisonnable du salarié. Dès lors, le barème Macron s'impose aux juges qui ne peuvent pas l'écarter au cas par cas.

[« Barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse », communiqué de la Cour de cassation, 11 mai 2022](#)

[Cassation sociale, 11 mai 2022, n° 21-15247](#)

[Cassation sociale, 11 mai 2022, n° 21-14490](#)

