

# Licenciement nul : le barème Macron ne s'applique pas



© 2024 Les Echos Publishing

Instauré en 2017, le barème dit « Macron » encadre le montant de l'indemnité octroyée par les tribunaux au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, qui s'impose aux juges, 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.

À ce titre, la Cour de cassation a récemment rappelé que les tribunaux ne doivent pas appliquer ce barème lorsqu'ils annulent le licenciement d'un salarié. En effet, dans cette situation, les juges décident librement du montant de l'indemnité accordée au salarié, sachant que cette indemnité doit être au moins égal à 6 mois de salaire.

Ainsi, dans cette affaire, un salarié avait été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail. Il avait ensuite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Considérant que le licenciement du salarié était en réalité motivé par une discrimination liée à son handicap, la cour d'appel de Paris avait déclaré ce licenciement nul. Pour fixer les dommages-intérêts à verser au salarié, elle s'était

référé au barème Macron et lui avait accordé l'indemnité maximale correspondant à son ancienneté.

Saisie du litige, la Cour de cassation a annulé cet arrêt. En effet, les dommages-intérêts accordés à un salarié en raison d'un licenciement discriminatoire déclaré nul par les tribunaux ne sont pas soumis à l'application du barème Macron.

[Cassation sociale, 7 mai 2024, n° 22-23640](#)

© 2024 Les Echos Publishing