

VALIDATION PAR LA COUR DE CASSATION DE L'APPLICATION DU BARÈME FIXÉ EN CAS DE LICENCIEMENT IRRÉGULIER

La Cour de cassation, en formation plénière pour avis s'est prononcée le 17 juillet 2019 sur deux demandes d'avis formulées par des conseils de prud'hommes, relatives à la compatibilité avec des normes européennes et internationales des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail instaurant le barème « Macron ».

Les magistrats de la Haute juridiction ont en effet **validé le barème fixant les indemnités pouvant être allouées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse**, estimant que les dispositions issues de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 n'étaient pas contraires à celles de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail ([Cass. ass. plén., 17 juill. 2019, n° 15012](#) ; [Cass. ass. plén., 17 juill. 2019, n° 15013](#)).

A travers ces deux avis, la Cour de cassation articule son argumentation autour de trois points :

I – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTES FONDAMENTALES

La Cour de cassation considère à travers ces avis que **le barème d'indemnités prud'homales** versées en cas de **licenciement sans cause réelle et sérieuse** ne constitue pas un obstacle procédural entravant l'accès à la justice.

Dès lors, selon une jurisprudence constante de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) distinguant ce qui relève de l'ordre procédural et de l'ordre matériel, et limitant l'application de l'article 6, §1 au second, ledit texte ne saurait être invoqué contre l'utilisation du barème.

II – APPLICATION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISITEE

Pour rappel, voici le contenu de l'article 24 de la Charte sociale européenne revisitée :

« 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. »

La Cour de cassation affirme que cet article n'est **pas d'effet direct**. Elle retient qu'une marge d'appréciation suffisamment importante est laissée aux parties contractantes et **ne peut donc permettre à des particuliers de s'en prévaloir dans le cadre d'un litige devant les juridictions judiciaires nationales**.

III – APPLICATION DE LA CONVENTION N°158 SUR LE LICENCIEMENT DE L'OIT

La Cour de cassation a dans un premier temps confirmé l'effet direct « horizontal »¹ de la Convention n°158 de l'OIT et donc l'effet direct de l'article 10, permettant aux salariés de l'invoquer à l'encontre de leurs employeurs devant le juge judiciaire.

Pour mémoire, cet article énonce :

« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention [il s'agit des tribunaux, tribunaux du travail, commissions ou arbitres impartiaux] 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 ».

Deux principes sont ainsi fixés en cas de licenciement injustifié :

- le salarié, s'il ne peut être réintégré dans son emploi, a droit à une indemnité ;
- cette indemnité doit être « adéquate » ou prendre « toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

En conséquence, pour l'article 10 de la convention de l'OIT, ce qui importe est, d'une part, qu'une **indemnisation** soit prévue par le droit national et, d'autre part, qu'elle soit **adéquate**.

La Cour de cassation, reprenant les divers rapports et recommandations de l'OIT, pose une définition du terme « adéquat ». Ce terme « doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation ».

La Haute juridiction rappelle le principe selon lequel en cas de **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, le juge français peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise. Dans le cas où cette réintégration serait 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**. Ces montants sont fixés par le **barème** prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

Dès lors, l'**indemnité** versée au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse serait comprise entre un montant minimal et un montant maximal, et pourrait être modulée selon l'ancienneté du salarié, elle serait ainsi **adéquate** et donc compatible avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

En conclusion, l'utilisation du barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail est conforme aux engagements français issus des dispositions européennes et internationales.

Par conséquent, les conseillers prud'hommaux sont tenus d'appliquer le barème. La CPME rappelle donc à l'ensemble de ses représentants la nécessité de prendre des décisions prud'hommales en application des dispositions légales.

¹ A opposer à « l'effet direct vertical » qui permet à un justiciable, personne morale ou personne physique, d'invoquer le texte à l'encontre de l'Etat ou de l'autorité administrative.