
Barème Macron, avis positif de la Cour de Cassation

L'agitation était à son apogée ce mercredi 17 juillet 2019 concernant le barème Macron. La Cour de cassation, saisie pour avis sur sa conformité à plusieurs textes internationaux, vient de trancher : le barème est conforme à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT qui évoque le principe d'une réparation « adéquate » (et non pas « intégrale ») du salarié licencié de manière injustifiée. Pour autant, d'un strict point de vue juridique, les juges du fond ne sont pas tenus de suivre cet avis... certains prétoires pourraient donc encore connaître des débats enflammés sur le sujet, même si l'affaire semble bien mal engagée pour les opposants au barème.

Genèse de la saisine pour avis de la Cour de cassation

Le **barème** mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, afin d'encadrer le montant des **indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**, est fortement critiqué devant les juges du fond depuis plusieurs mois (c. trav. art. L. 1235-3).

Il lui est principalement reproché de violer l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui prévoient le droit à une « indemnité adéquate » ou tout autre « réparation appropriée ».

Confrontés à l'argument tiré de l'inconventionnalité du « barème Macron » (à savoir son éventuelle non-conformité par rapport à ces textes internationaux), les conseils de prud'hommes de Louviers et de Toulouse avaient saisi la **Cour de cassation** pour avis.

Le **mercredi 17 juillet 2019**, la formation plénière de la Cour suprême a **rendu deux avis** dont la substance est la même : **le barème Macron est conforme** à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT.

L'article 24 de la Charte sociale européenne est écarté, considéré comme n'ayant pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Même si, sur le plan des principes, ces avis ne lient pas les juges du fond (voir plus loin), ils marquent incontestablement une étape importante en faveur des partisans du barème.

Les demandes d'avis finalement jugées recevables

Certains craignaient que la Cour de cassation refuse de se prononcer sur les demandes d'avis des conseils de prud'hommes puisqu'elle avait déjà rejeté des saisines pour avis sur la compatibilité d'un texte du code du travail avec des textes internationaux (cass. avis. 12 juillet 2017, avis n° 17-70009 PB ; cass. avis. 16 décembre 2002, avis n° 00-20008).

Il n'en est finalement rien.

La Cour rappelle, dans sa note explicative, qu'elle avait déjà entamé un début d'évolution dans certains avis récents (cass. avis, 7 février 2018, n° 17-70038 ; cass. avis, 12 juillet 2018, n° 18-70008).

Consacrant cette avancée, sa formation plénière a décidé que la compatibilité d'une disposition de droit interne avec des normes européennes et internationales pouvait faire l'objet d'une demande d'avis si son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait qui relève du juge du fond.

C'était bien le cas avec le barème Macron.

Argumentation lapidaire sur la conformité du barème Macron

La Cour de cassation a examiné la compatibilité de l'article L. 1235-3 du code du travail relatif au barème Macron avec l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

Pour rappel, en cas de licenciement injustifié, la **convention OIT** prévoit, sur le plan indemnitaire, « le versement d'une **indemnité adéquate** ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

Aux yeux de la Cour de cassation, le terme « adéquat » doit être compris comme **réservant aux États** parties une **marge d'appréciation**.

Elle en a déduit que le **barème Macron**, qui laisse au juge le soin de déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entre un montant minimal et un montant maximal, est **compatible avec** les stipulations de **l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT**, l'État n'ayant fait qu'user de sa marge d'appréciation.

Elle rappelle également que le barème est écarté en cas de **nullité du licenciement**, qui sanctionne les cas les plus préjudiciables (licenciement discriminatoire, licenciement dans un contexte de harcèlement, etc.).

Lors d'une **conférence de presse** donnée dans la foulée, la **ministre du Travail** a accueilli très favorablement ces avis. Selon elle, il s'agit d'une « bonne nouvelle » en termes de sécurisation juridique et en termes d'emploi, puisque « les employeurs n'auront plus peur d'embaucher ».

Quelle suite est réservée au barème Macron ?

Sur le principe, les **juges du fond** ne sont **pas tenus de suivre un avis** rendu par la Cour de cassation.

Certains conseils de prud'hommes pourraient donc continuer d'entendre les arguments tirés du défaut de conventionalité du barème Macron pour fixer des indemnités qui dépassent le plafond. Au risque d'encourir ensuite les foudres des juridictions supérieures en cas d'appel, puis de pourvoi en cassation.

Prochainement, ce sont les **cours d'appel de Paris et de Reims** qui se prononceront sur le barème (décisions attendues pour le **25 septembre 2019**). Reste à voir si elles s'aligneront sur l'avis de la Cour de cassation.

Compte tenu du nombre de décisions rendues en la matière, il y a aussi de fortes chances que la **Cour de cassation** soit dans un proche avenir à **nouveau saisie** du barème Macron, mais cette fois dans le cadre d'un **pourvoi en cassation**. Mais on imagine mal qu'elle change son fusil d'épaule à cette occasion...

Cass. avis, 17 juillet 2019, avis n° 19-70010 PBRI et n° 19-70011 PBRI

[Source : RF Paye 17 juillet 2019](#)