

# Option Finance

www.optionfinance.fr

N° 1616 - Lundi 19 juillet 2021 - ISSN / 0989-1900 - 11 €



## Les directions financières découvrent la BLOCKCHAIN



Dans ce numéro,  
le dossier spécial  
« Les Rencontres  
Innovation for Finance »

**ASSET MANAGEMENT**  
**Obligations  
durables :  
un marché extensif**

**GESTION FINANCIÈRE**  
**Assurance cyber :  
gare à la flambée  
des prix**



Par Marie Content,  
associée,



et Guillaume de Saint-Sernin,  
associé,  
BG2V

# Barème Macron : une décision européenne qui pourrait fragiliser les entreprises

**En mars 2021, la cour d'appel de Paris a refusé de se conformer au barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans un arrêt condamnant une entreprise à verser à un salarié le double du plafond du barème d'indemnité.**

La saisine par un salarié du conseil de prud'hommes peut être une source d'incertitude pour les dirigeants d'entreprise. En effet, elle peut induire le versement d'indemnités parfois élevées qui peuvent avoir des conséquences sur l'activité de l'entreprise. L'instauration du barème « Macron » le 24 septembre 2017 avait pour objectif de renforcer la visibilité des employeurs sur ces enjeux, tout en conservant des garanties solides pour les salariés. Pourtant, ce barème est remis en cause par les juridictions internes qui pourraient être confortées dans cette voie par le Comité européen des droits sociaux.

Initié par Emmanuel Macron lorsqu'il était ministre de l'Économie, ce n'est que sous sa présidence en 2017 que le projet d'imposer un barème aux juges afin de maîtriser et de renforcer la visibilité de l'indemnité versée par le conseil de prud'hommes aux salariés injustement licenciés s'est concrétisé. Ce barème « Macron » encadre le montant des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse que le juge peut allouer à un salarié en fonction de son ancienneté et du nombre de salariés dans l'entreprise. Ce barème n'est cependant pas applicable dans les situations les plus graves, en particulier en cas de nullité

du licenciement. Au surplus, les plafonds n'ont pas été fixés au hasard mais ont été déterminés au regard des moyennes d'indemnités allouées par les juges avant l'entrée en vigueur de ce barème.

## 1. La résistance des juges face au barème

Bien qu'apportant aux décisions rendues par la juridiction prud'homale une plus grande prévisibilité, ce barème a été critiqué au motif qu'il priverait le juge de son pouvoir d'appréciation du préjudice subi par le salarié et serait contraire aux normes européennes et internationales. Plusieurs conseils de prud'hommes s'étaient opposés au barème et refusaient de l'ap-

**Ce barème a été critiqué au motif qu'il priverait le juge de son pouvoir d'appréciation du préjudice subi par le salarié et serait contraire aux normes européennes et internationales.**

pliquer. La Cour de cassation a mis un terme à ce courant jurisprudentiel fondé sur une appréciation in abstracto du caractère juste et approprié de l'indemnisation prévue par le barème dans deux avis rendus en 2019. Ce faisant, la Cour de cassation avait estimé que ce barème était bien conforme aux traités interna-

tionaux dont la France est signataire. Le gouvernement s'était alors félicité, justifiant ce barème par la nécessité de sécuriser les licenciements et de lever les freins à l'embauche. Ces deux avis n'ont toutefois pas mis fin aux débats puisque

Ainsi, cette mesure phare du programme d'Emmanuel Macron pourrait être remise en cause à l'échelle européenne, étant toutefois précisé que la décision du Comité européen des droits sociaux ne sera pas directement exécutoire dans l'ordre juridique

**Cette mesure phare du programme d'Emmanuel Macron pourrait être remise en cause à l'échelle européenne, étant toutefois précisé que la décision du Comité européen des droits sociaux ne sera pas directement exécutoire dans l'ordre juridique interne.**

postérieurement, la cour d'appel de Reims puis celle de Grenoble ont admis que, bien que le barème soit conforme aux textes internationaux (appréciation in abstracto), le juge peut l'écarter si dans la situation concrète qui lui est soumise, il ne permet pas d'indemniser de manière adéquate le préjudice subi par le salarié (appréciation in concreto)<sup>1</sup>. C'est dans cette voie que s'inscrit l'arrêt de la cour d'appel de Paris de mars 2021.

## 2. Le sort du barème Macron entre les mains du Comité européen des droits sociaux

Le gouvernement, qui ne semblait plus s'inquiéter de cette offensive judiciaire au niveau interne depuis les avis rendus en 2019 par la Cour de cassation, devra également faire face à l'automne 2021 à une décision du Comité européen des droits sociaux qui pourrait ne pas aller dans son sens. En effet, d'autres pays européens tels que l'Allemagne, l'Espagne, la Belgique, l'Italie et la Finlande ont également des barèmes d'indemnité pour licenciement infondé. Or, l'Italie (qui a un barème très proche de celui instauré par la France) et la Finlande ont vu leur barème jugé non conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne qui dispose que les salariés ont le droit à « une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée » en cas de licenciement infondé.

interne. Se pose néanmoins la question de la manière dont la Cour de cassation s'emparera du sujet, tant celui de l'appréciation in concreto que la possible remise en cause par le comité européen sur les droits sociaux. A titre d'exemple, et sur un autre sujet, le Comité

européen des droits sociaux avait considéré en 2010 et 2011 que le mécanisme français des conventions de forfait en jours n'était pas compatible avec la Charte sociale européenne. Cette décision a eu un effet immédiat en droit interne dans la mesure où la Cour de cassation a, dans le prolongement de cette décision, censuré un certain nombre d'accords de branche relatifs aux conventions de forfait en jours.

Pour les dirigeants d'entreprise, l'estimation du montant de l'indemnité qui pourrait être alloué à un ex-salarié par le conseil de prud'hommes repose désormais sur un aléa : celui de l'opinion que se font les juges sur la force obligatoire du barème et le cas échéant sur la démonstration par le salarié du préjudice qu'il a subi du fait de la rupture injustifiée de son contrat de travail.

L'avenir du barème « Macron » est plus qu'incertain et la sécurité juridique, dont il devait être le garant, affaiblie. ■

1. CA Reims 25/09/2019, n° 19/00003, CA Grenoble 02/06/2020 n° 17/04929