

## Licenciement abusif : la Cour de cassation valide le barème Macron.

---



**Gwenaelle Artur**  
Avocate Associée



**César Solis**  
Avocat Counsel

---

En 2017, le nouvel article L. 1235-3 du code du travail a établi un barème (« Barème Macron ») déterminant l'indemnité que doit verser l'employeur à un salarié lorsqu'il le licencie sans cause réelle et sérieuse, en tenant compte de l'ancienneté de ce dernier dans l'entreprise.

Ce barème encadre strictement la somme pouvant être versée, par la précision d'un plancher et d'un plafond. Il a été déclaré conforme à la Constitution en 2018.

Dans deux décisions rendues le 11 mai 2022, la Cour de cassation juge que "la détermination du montant réparant le préjudice causé par un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se prête pas à un contrôle de conventionnalité *in concreto*", et que de ce fait, ce barème se doit d'être respecté en toutes circonstances.

La Cour d'appel de Paris (16 mars 2021 RG 19/08721) avait écarté l'application du barème, justifiant que le montant prévu par celui-ci « représentait à peine la moitié du préjudice » subi par la salariée, qui disposait d'une ancienneté inférieure à quatre ans, et ne permettait donc pas, en considération de la situation concrète de la salariée, âgée de 53 ans, une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice qu'elle avait subi.

La Cour de cassation vient cependant trancher : elle a déterminé que le barème Macron n'était "pas contraire" à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) invoqué en appel, qui prévoit qu'en cas de licenciement injustifié, le juge puisse ordonner le versement d'une indemnité "adéquate" au salarié ; des dispositions sujettes aux débats, quand le concept d'indemnité « adéquate » était mis face au barème Macron très strict.

En effet, la Cour a jugé qu'un contrôle au cas par cas :

- entretiendrait pour les justiciables une incertitude sur les règles de droit applicables en la matière, qui pourraient varier en considération de circonstances individuelles ainsi que de leur appréciation par les juges ;
- constituerait une atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi, qui est prévu par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789.

Par ailleurs, il est précisé que l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui reconnaît aux salariés qui ont été licenciés sans motif valable le droit à une indemnité adéquate, ne peut être invoqué directement devant le juge national par les particuliers.

Ainsi, la Cour de cassation confirme que le barème Macron ne peut plus être écarté par les juges du fond, même au cas par cas, et que de ce fait, ni les employeurs ni les salariés ne pourront se prévaloir des articles de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail ni de la Charte sociale européenne en cas de litige.

En pratique, il s'agit d'une décision bienvenue pour les entreprises, pour la préservation de la sécurité juridique et la prévisibilité indispensable à leur activité.

*Cass. Soc, 11 mai 2022, n° 21-14.490 et n° 21-15.247*

---

---

**Gwenaëlle Artur**

[gartur@steeringlegal.com](mailto:gartur@steeringlegal.com)

+33 6 20 50 31 55

**César Solis**

[csolis@steeringlegal.com](mailto:csolis@steeringlegal.com)

+33 1 45 05 16 65

---

---