

# ACTU' SOCIALE

LA COUR D'APPEL DE PARIS ÉCARTE LE BARÈME DIT  
MACRON  
POUR LA PREMIÈRE FOIS

Le 14 avril 2021

Anouck SUBERBIELLE & Noémie PLANELLES



## SOMMAIRE

Les arcanes du chaos -  
p.1 et p.2

Le Bellum du barème -  
p.3 et p.4

Le feuilletton continue :  
CA Paris 16 mars 2021  
n°19/08721 - p.5 et p.6

Le suspense est à son  
comble - p.7

La Cour d'Appel de Paris, dans une décision rendue le 16 mars 2021 (n°19/08721), écarte le barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, dit barème Macron, prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

Une nouvelle étape de franchise dans la saga judiciaire qui sévit depuis quelques années.

Mais cet arrêt change-t-il vraiment la donne ?

Explications.

**KA**  
KACERTIS AVOCATS

---

# 1 - Les arcanes du chaos

Depuis son entrée en vigueur le 24 septembre 2017, le barème d'indemnités fixé à l'article L. 1235-3 du Code du travail fait débat parmi les juges du fond.

En droit français, l'article L. 1235-3 du Code du travail prévoit que :

*« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. »*

Les détracteurs du barème s'appuient, d'une part, sur l'article 10 de la Convention n°158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail, lequel dispose que :

*« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention 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. »*

D'autre part, le barème est discuté au regard de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996 qui prévoit que :

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître : [...] b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation considérée comme appropriée. »*

Ainsi, le droit Européen impose aux Etats de faire bénéficier au travailleur injustement privé de son emploi d'une réparation adéquate ou appropriée des préjudices subis.

Rappelons également que, dans une décision, en date du 6 septembre 2016, n°106/2014, ce Comité avait jugé que la loi finlandaise était contraire à la Charte Sociale Européenne en soulignant que *« dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis (...) (et) laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi. »*

---

Plus récemment, le Comité européen des droits sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte sociale européenne, dans une décision rendue le 11 février 2020 n°158/2017, a estimé que le barème d'indemnités, en cas de licenciement abusif mis en place en Italie en 2015, très proche du dispositif français, ne permettait pas d'obtenir une réparation adéquate, proportionnelle au préjudice subi.

Le Comité a déclaré contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne le système italien de plafonnement des indemnités.

Cependant, dans ce pays, la loi prévoit un plafond d'indemnisation applicable à tous les types de licenciements injustifiés, y compris en cas de nullité, ce qui n'est pas le cas en France.

En effet, la législation française écarte l'application du barème prévu par l'article 1235-3 du Code du travail dans un certain nombre de cas, ce qui permet de prendre en compte certaines spécificités d'un licenciement pour adapter l'indemnisation à allouer aux salariés. Cependant, les décisions du CEDS n'ont qu'une portée déclarative.

Le débat est posé :

**Une indemnisation peut-elle être appropriée/adéquate tout en étant plafonnée ?**

Telle est la question.



---

## 2 - Le Bellum du barème

Dès son entrée en vigueur, le barème a suscité un vif débat juridique.

Une indemnisation adéquate c'est indemniser rien que le préjudice mais tout le préjudice. Tel ne peut être le cas avec un plafond fixé arbitrairement en fonction de l'ancienneté et de l'effectif de l'entreprise. C'est faire fi des spécificités de chaque affaire : charges du salarié, son âge, les tensions dans l'emploi.

Rappelons pourtant que l'article L. 1235-3 du Code du travail a été déclaré conforme à la Constitution par le Conseil Constitutionnel, dans sa décision du 21 mars 2018 (n°2018-761).

Cela n'a pas suffi à éteindre les contestations et c'est l'inconventionnalité de l'article L 1235-3 du code du travail qui a été soulevée. Les opposants au barème estiment, d'une part, que l'article 24 de la Charte Sociale Européenne n'est pas d'application directe et, d'autre part, que la marge de manœuvre laissée au juge, dans le cadre du barème, est suffisante pour permettre une indemnisation adéquate du salarié.

Les décisions de première instance ont rapidement révélé la division des Conseil de prud'hommes si bien que l'on ne compte plus les décisions favorables ou défavorables au barème. Match nul.

On a cru pouvoir trouver l'apaisement par la saisine pour avis de la Cour de cassation. Elle rendait deux avis, en formation plénière, le 17 juillet 2019. L'apport de la Haute juridiction sociale était double :

- En premier lieu, elle indiquait que les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne n'étaient pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.
- En second lieu, elle affirmait que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, étaient compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail.

Ces avis n'ont pas emporté la conviction de tous les Conseils de prud'hommes si bien que certains ont continué à écarter le barème en dépit du risque de cassation encouru. La résistance des juridictions du fond s'explique sans doute par la portée limitée des avis de la Cour de cassation, avis dénués de l'autorité de la chose jugée. En ce sens, le juge n'est pas contraint de suivre l'avis émis par la Cour de cassation. Cette dernière a déjà rendu des décisions contraires à ses avis rendus en amont.

---

Le débat va évoluer avec l'arrêt de la Cour d'Appel de Reims, dans sa décision du 25 septembre 2019 (n°19/00003).

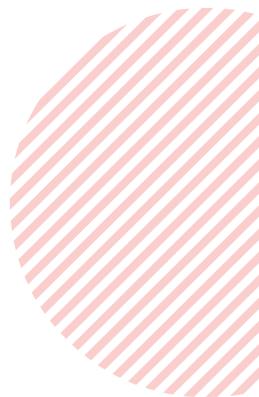
La Cour a jugé que le barème des indemnités prud'homales était conforme aux normes internationales ratifiées par la France.

Néanmoins, elle a estimé que les juges peuvent contrôler la proportionnalité du plafonnement par rapport à la situation personnelle du salarié. Autrement dit, l'application du barème Macron pourra être écarté s'il porte une atteinte disproportionnée aux droits des salariés concernés. Cette appréciation se fera au cas par cas (appréciation *in concreto*).

Si certaines Cours d'Appel ont suivi cette logique (CA Paris 18 septembre 2019 n°17/06676 ; CA Caen 7 mai 2020 n°19/00920), d'autres ont maintenu une application stricte du barème (CA Caen 18 février 2021 n°19/00273 ; CA Agen 26 mai 2020 n°18/01282).

Le 30 octobre 2019 (n°16/05602), la Cour d'appel de Paris (Pôle 6 Chambre 8) rendait son premier arrêt sur la question. Un arrêt scolaire et sans panache : l'application pure et simple des avis de la Cour de cassation. La Cour d'Appel de Paris écartait l'application directe de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne et estimait que le barème était conforme à l'article 10 de la Convention OIT n°158.

Cet arrêt a semblé un temps calmer le jeu...



---

## 3 - Le feuilleton continue : l'arrêt du 16 mars 2021 rendu par la Cour d'appel de Paris (n°19/08721)

C'était bien vite sonner le glas de la saga judiciaire entourant le barème des indemnités prud'homales.

La nouvelle saison de la série reprend avec une intrigue qui vous tient en haleine.

En effet, une autre Chambre de la Cour d'Appel de Paris (Pôle 6 Chambre 11) vient d'écarter l'application du barème après un examen *in concreto* de la situation de la salariée.

L'office des juges a consisté à examiner les données de l'affaire pour déterminer si, précisément dans ce cas, le préjudice de la salariée n'était pas supérieur au plafond du barème.

L'examen de la Cour d'Appel a porté sur :

- L'effectif de l'entreprise (*17 salariés à la date du litige*)
- Les circonstances de la rupture,
- Le montant de la rémunération mensuelle brute versée à la salariée (*3.900 euros, payés sur 13 mois*),
- L'âge de la salariée (*53 ans à la date de la rupture et 56 ans au jour de la décision*),
- L'ancienneté (*inférieure à 4 ans*),
- La capacité de la salariée à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle,
- Les conséquences du licenciement à son égard.

La salariée a justifié de ses difficultés à retrouver un emploi. Elle a été prise en charge par Pôle emploi au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle puis au titre de l'allocation de retour à l'emploi, sur une période s'étalant de septembre 2017 au mois d'août 2019. Ainsi, la perte de revenus subie sur la période considérée s'élèverait, selon la salariée, à plus de 32.000 euros.

---

Or, la Cour a relevé qu'en application du barème, l'indemnité à verser à la salariée oscillerait entre 13.211,25 et 17.615 euros.

Cette somme représentant à peine la moitié du préjudice invoqué par la demanderesse en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement, la Cour d'Appel de Paris a estimé que, dans cette affaire, l'article L. 1235-3 du Code du travail ne permettait pas une indemnisation adéquate et appropriée de la salariée, compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

C'est ainsi que la Cour d'Appel a condamné l'ancien employeur à verser à la salariée des dommages et intérêts à hauteur de 32.000 euros, soit plus ou moins le double du barème.

L'expression « compatible », employée par la Cour d'Appel de Paris dans sa décision, peut alors s'interpréter en deux temps :

- Premier temps : dans l'absolu, le barème dit « Macron », issu de l'article L. 1235-3 du Code du travail, n'est pas contradictoire à l'objectif de réparation adéquate fixé par l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT ;
- Second temps : pour autant, si une juridiction constate que le barème ne permet pas une réparation adéquate, en fonction de la situation particulière et concrète du salarié, alors elle peut s'affranchir des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail pour aller au-delà des montants plafonnés de dommages et intérêts.



---

## 4 - Le suspense est à son comble

Il semblerait que l'employeur ait formé un pourvoi en cassation contre la décision rendue par la Cour d'Appel de Paris le 16 mars 2021.

La tant attendue décision de la Cour de cassation ne serait plus qu'une question de temps. Hallelujah !

En attendant, l'insécurité juridique est totale. Un comble quand on sait que l'un des objectifs du barème était précisément de mettre fin à l'insécurité juridique qui résultait des écarts entre les montants de condamnations alloués par les Conseils de prud'hommes.



KACERTIS AVOCATS

[contact@kacertis.com](mailto:contact@kacertis.com)

+33 (0)2 40 73 08 23



Anouck SUBERBIELLE  
Avocate Associée  
*Droit du travail*



Noémie PLANELLES  
Juriste Alternante  
*Droit des affaires*

