

16/10/2018

**Barème prud'homal : première décision des juges du fond sur la conformité du plafond
Macron**

Pour rappel, l'[ordonnance MACRON n°2017-1387](#) publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017 a mis en place un barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse qui s'impose désormais au juge ([L. 1235-3 du Code du travail](#)).

Aussi, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge doit, pour les licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017, accorder au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre un minimum et un maximum fixé selon l'ancienneté de l'intéressé et la taille de l'entreprise, le « curseur » étant à l'appréciation des juges.

Afin de tenter de faire « sauter » ce plafond, le SAF soutient que le barème MACRON, serait non conforme :

- A l'[article 10](#) de la convention OIT n°158 :

« 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 ».

- A l'[article 24](#) de la Charte sociale européenne :

« 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 appropriée ».

Pour la première fois, par une décision en date du 26 septembre 2018, le Conseil des prud'hommes du MANS balaye l'[argumentaire du SAF](#) et juge que le barème prud'homal est conforme à la convention OIT n°158 ([CPH LE MANS, 26 septembre 2018, n°17/00538](#)).

Les juges prud'homaux estiment que si l'évaluation des dommages et intérêts est encadrée entre un minimum et un maximum, le juge a toujours la liberté « *de prendre en compte tous les éléments déterminant le préjudice subi par le salarié licencié, lorsqu'il se prononce sur le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur (notamment l'âge et les difficultés à retrouver un emploi, après des années passées au sein de la même entreprise)* »

En outre, le CPH juge que : « *le barème fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail n'est pas applicable aux situations où le licenciement intervient dans un contexte de manquement particulièrement grave de l'employeur à ses obligations* ».

Enfin, les juges rappellent qu'il est possible pour le salarié d'obtenir une réparation distincte sur le fondement du droit de la responsabilité civile.

Par conséquent, selon le CPH du MANS, les deux principes énoncés à l'article 10 de la convention OIT sont respectés puisque l'indemnité allouée est donc adéquate ou peut prendre toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Concernant l'article 24 de la Charte sociale européenne, le CPH ne se prononce pas directement sur la conformité du barème et juge :

- Que l'article 24 de la Charte n'est pas directement applicable à la juridiction prud'homale. Le CPH rappelle ainsi que la Charte sociale européenne produit seulement un effet direct vertical, c'est-à-dire qu'elle peut être uniquement invoquée par un justiciable à l'égard de l'Etat signataire et non contre une autre personne privée, à savoir en l'espèce l'employeur
- Qu'en tout état de cause le principe érigé à l'article 24 est similaire à celui de l'article de la convention OIT n°158

Ce jugement :

- Se conforme à la validation antérieure du barème par le Conseil d'Etat ([CE, ord. Réf., 7 décembre 2017, n°415243](#)) et par le Conseil constitutionnel ([Cons. Const. 21 mars 2018 n°2018-761 DC, pts 86 et s.](#))
- Marque le coup d'envoi d'une jurisprudence de fond qui devrait se construire sur plusieurs années avant d'arriver devant la Cour de cassation