



"Barème Macron" : la Cour de cassation valide le barème d'indemnités de licenciement

Cette lettre est réalisée par : Aurélie Lesage
, Olivier Anceschi

Dans deux décisions rendues publiques le 11 mai 2022, la Cour de cassation valide le "barème Macron", barème d'indemnités de licenciement instauré en 2017 par les ordonnances Travail.

"Barème Macron" : rappel du contexte

Le "barème Macron" a été instauré par l'ordonnance du n° [2017-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, et intégré sous forme de tableau au sein de l'article [L1235-3](#) du code du travail.

Pour rappel, il s'agit d'un barème déterminant l'indemnité que doit verser l'employeur à un salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il n'est en effet pas applicable dans certains cas considérés comme graves. Ce barème tient compte de la rémunération et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, et le niveau d'indemnisation est encadré par une somme plancher et une somme plafond.

Au cours de ses 5 dernières années, il a fait l'objet de contestations, et plusieurs Cours d'appel ont remis en cause l'application de ce barème, estimant qu'il ne permettrait pas d'indemniser correctement les salariés.

Le [Conseil constitutionnel](#), quant à lui, a déjà déclaré le barème conforme à la Constitution, et le [Conseil d'État](#) avait fait de même en précisant qu'il ne contredisait pas la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ni la Charte sociale européenne.

Dans deux avis du 17 juillet 2019, la Cour de cassation avait validé également la conformité du barème avec les normes internationales. Les juridictions ne sont pas pour autant contraintes de suivre ces avis.

"Barème Macron" : quelle est la position de la Cour de cassation ?

Dans les [deux affaires du 11 mai 2022](#), la Cour de cassation devait déterminer si le droit français permet de réparer de "manière appropriée" le licenciement des salariés, et plus précisément si le barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse peut correspondre à cette réparation.

Le ministère du Travail, dans un [communiqué](#), nous informe que ces deux décisions sont publiées après l'approbation du rapport d'un comité de l'OIT concluant lui aussi à la conformité de la législation française à la convention 158, approbation datant du 25 mars 2022.

La Cour de cassation, en ce 11 mai 2022, juge donc le barème Macron conforme à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT, qui prévoit, en cas de licenciement injustifié, que le juge peut ordonner le versement d'une indemnité "adéquate" pour le salarié.

Ces décisions précisent également l'impossibilité pour les juges français de déroger, même au cas par cas, à l'application du barème au regard de cette convention internationale.

Par ces deux arrêts, la Cour de cassation considère que le droit français permet une indemnisation raisonnable du licenciement injustifié.

Vous pouvez consulter les arrêts sur le site de la Cour de cassation :

- Cour de cassation, Pourvoi n° [21-14.490](#) du 11 mai 2022 ;
- Cour de cassation, Pourvoi n° [21-15.247](#) du 11 mai 2022.