



LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX JUGE LE BARÈME MACRON CONTRAIRE À LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

Par la rédaction Revue Fiduciaire

Dans un rapport du 23 mars 2022, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a considéré que le barème Macron violait l'article 24 de la Charte sociale européenne en ce qu'il ne garantissait pas le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. Ce rapport, sans effet contraignant sur les juridictions françaises, ne sera rendu public qu'après l'adoption d'une résolution par le Comité des Ministres ou au plus tard le 26 septembre 2022.

Source : Rapport du CEDS au comité des ministres du 23 mars 2022

Recours de deux syndicats devant le CEDS pour contester le barème Macron

En 2018, FO et la CGT avaient adressé au CEDS une **réclamation alléguant que le barème Macron**, en ce qu'il plafonne la réparation du préjudice des salariés licenciés de manière injustifiée, était **contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne**.

Les organisations syndicales soutenaient que le principe même du barème Macron ne permet pas aux victimes de licenciements injustifiés d'obtenir par la voie judiciaire interne une réparation adéquate par rapport au préjudice subi et dissuasive pour les employeurs. Selon eux, ce dispositif ne garantit pas un droit de recours effectif contre la mesure de licenciement abusif.

À noter : *Le CEDS est une instance de contrôle du Conseil de l'Europe chargée d'examiner le respect de la Charte sociale européenne par les États parties.*

Rappelons que pour tout licenciement prononcé depuis le 24 septembre 2017, le juge prud'homal français qui estime qu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse doit, lorsque le salarié n'est pas réintégré dans l'entreprise, respecter un barème légal d'indemnisation (dit barème Macron). Ce barème fixe des montants minimaux et maximaux en fonction de l'ancienneté du salarié et, pour certains montants planchers, de l'effectif de l'entreprise (c. trav. [art. L. 1235-3](#)). Il a fait l'objet de nombreuses critiques dans les prétoires jusqu'à ce que, le 11 mai 2022, **la Cour de cassation le juge conforme à l'article 10 de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail** (cass. soc. 11 mai 2022, n° [21-14490](#) FPBR ; cass. soc. 11 mai 2022, n° [21-15247](#) FPBR) (voir notre actu du 12 mai 2022, « *La Cour de cassation valide le barème Macron et écarte la voie du contrôle « in concreto »* »). La Cour de cassation **a en revanche refusé de contrôler la conformité du barème à l'article 24 de la Charte sociale européenne** car, contrairement à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, il n'est pas d'effet direct (voir ci-après).

Le contenu de l'article 24 de la Charte sociale européenne

L'article 24 de la Charte sociale européenne prévoit que tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement.

En vue d'assurer l'exercice effectif de ce droit, les parties à la Charte s'engagent notamment à reconnaître le **droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate** ou à une autre réparation appropriée.

Tout le débat portait ici sur la question de savoir si le barème Macron était le reflet d'une indemnité « adéquate » au sens de l'article 24 de la Charte. À cela s'ajoutait la question de savoir si ce barème dissuade suffisamment les employeurs de s'engager dans toute forme de licenciement injustifié et s'il laisse assez de marge de manœuvre aux juges chargés de déterminer le montant d'indemnisation des salariés.

Le barème Macron contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne

Les arguments développés par le CEDS. - Le CEDS a effectué plusieurs constats.

Il a noté que le plafond maximal du barème ne dépasse pas 20 mois et ne s'applique qu'à partir de 29 ans d'ancienneté. Le barème est moins élevé pour les **salariés ayant peu d'ancienneté** et pour ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés. Pour ces derniers, les montants minimums et maximums d'indemnisation sont faibles et parfois quasi identiques, de sorte que **la fourchette d'indemnisation n'est pas assez large**.

Il a aussi relevé que **les plafonds d'indemnisation** pourraient **amener les employeurs** à faire une **estimation réaliste de la charge financière** que représenterait pour eux un licenciement injustifié sur la base d'une analyse coûts-avantages et que cela pourrait **encourager les licenciements illégaux**.

Le Comité a aussi considéré que le plafond du barème d'indemnisation ne permet pas de prévoir une indemnité plus élevée en fonction de la situation personnelle et individuelle du salarié.

Enfin, le Comité a noté que l'article L.1235-3 du code du travail s'applique en lieu et place du droit commun de la responsabilité civile qui ne s'applique donc que pour obtenir une indemnisation complémentaire pour un préjudice distinct de celui lié à la perte d'emploi injustifiée.

Un constat sans appel au détriment du droit français. - Pour tous les motifs précités, le CEDS a considéré que le barème Macron violait l'article 24 de la Charte sociale européenne en ce que **le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée n'est pas garanti**. Selon lui :

- les plafonds du barème ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur ;
- le juge ne dispose que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés, ce qui empêche de réparer le préjudice réel subi par le salarié lié aux circonstances individuelles de l'affaire ;
- les autres voies de droit sont limitées à certains cas.

Quel est l'impact des décisions du CEDS sur les juridictions françaises ?

Aucun effet contraignant. - Le CEDS n'est pas une juridiction, mais un comité d'experts indépendants, et ses décisions n'ont pas en elles-mêmes de caractère contraignant dans les ordres juridiques nationaux. En revanche, elles peuvent venir à l'appui d'évolutions (législatives, jurisprudence, etc.) ou de contentieux.

La Cour de cassation, dans son communiqué en lien avec ses décisions du 11 mai 2022 en faveur du barème Macron, a d'ailleurs pris soin de rappeler que les décisions du CEDS en lien avec le barème ne produiraient aucun effet contraignant même si ses recommandations seraient pour autant adressées au gouvernement français.

L'article 24 sans effet direct. - Au-delà de l'absence d'effet contraignant des décisions du CEDS, il est important de relever que la Cour de cassation a jugé, dans ses décisions du 11 mai 2022, que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'a pas d'effet direct en droit français (il a été convenu que les États doivent traduire dans leurs textes nationaux les objectifs qui leur sont fixés par la Charte).

La Cour de cassation a donc refusé tout contrôle de conformité du barème Macron à cet article.

En pratique, cela signifie que l'article 24 de cette Charte ne peut pas être invoqué devant un juge français dans un litige opposant un salarié et son employeur.

Le barème Macron mis « sous surveillance » par le bureau de l'OIT

Il est utile de rappeler que le CEDS n'est pas la seule instance internationale à avoir été saisie des problématiques en lien avec le barème Macron.

Le Bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT) a lui aussi été saisi par la CGT et FO qui lui ont présenté une réclamation alléguant cette fois que la France n'avait pas respecté l'article 10 de la convention 158 de l'OIT sur le licenciement qui pose également le principe d'une réparation « adéquate » du salarié licencié de manière injustifiée.

Or le rapport du bureau de l'OIT mis en ligne le 25 mars 2022 ne sanctionne pas, de son côté, le barème même s'il le place sous « surveillance » en conseillant une concertation régulière à son sujet entre le gouvernement et les partenaires sociaux (voir notre actu du 8 avril 2022, « *Un rapport de l'OIT donne son avis sur le barème Macron et les APC* »).

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/le-comite-europeen-des-droits-sociaux-juge-le-bareme-macron-contraire-a-la-charte-sociale-europeenne>