

Le doute plane sur l'applicabilité des ordonnances dites « Macron », publiées le 23 septembre 2017, en notamment les dispositions imposant un barème impératif pour calculer l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas d'action introduite par le salarié devant le Conseil de Prud'hommes.

Pour rappel, pour tous les contentieux consécutifs à des licenciements prononcés après le 24 septembre 2017 (date de la notification du licenciement), l'ordonnance prévoit, en cas de remise en cause du fondement du licenciement (faute, faute grave, faute lourde...), l'application d'un barème pour calculer l'indemnité à laquelle le salarié licencié pour le mauvais motif peut prétendre.

Ce barème revient à imposer une indemnité comprise en 1 et 20 mois de salaire maximum pour les salariés ayant entre 0 et 30 années d'ancienneté et plus. Par exemple, pour 10 années d'ancienneté le barème permet une indemnité maximale de 10 mois de salaire, pour 20 années 15 mois de salaire...

Après un passage devant le Conseil d'État, il a été jugé que ce barème n'était pas contraire à la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail, pas plus qu'il ne l'était à la Charte Sociale Européenne (CE 7 décembre 2017, n°415243). De même, le Conseil Constitutionnel a jugé que le barème était conforme à la Constitution (C. Constit. 21 mars 2018 n°2018-761).

Pourtant, un vent de révolte souffle depuis le mois de décembre dernier au sein des Conseils de prud'hommes, devant lesquels des salariés ont soulevé l'inapplicabilité du barème « Macron », pour cause de contradiction avec la Charte Sociale Européenne ou la convention n°158 de l'OIT.

Sont à signaler jusqu'à présent les décisions suivantes :

- Conseil de prud'hommes de Troyes en date du 13 décembre 2018 (RG F 18/00036) qui relève que le plafonnement ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice subi, et que ces barèmes ne sont pas dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse ; en cela le Conseil estime que le barème viole la charte sociale européenne et la convention de l'OIT. Dans cette décision le Conseil a attribué une indemnité équivalente à près de 2,2 fois le montant résultant de l'application du barème légal...
- Conseil de prud'hommes d'Amiens en date du 19 décembre 2018 (RG F 18/00040) qui sanctionne le barème sur le seul fondement de la convention OIT, considérant qu'il convenait d'allouer au salarié une indemnité plus « appropriée », que celle résultant de l'application du barème.
- Conseil de prud'hommes de Lyon en date des 21 décembre 2018 (RG F 18/01238), et 7 janvier 2019, qui fixent une indemnité sans aucune référence au barème, se contentant de se référer à la Charte Sociale Européenne.

- Conseil de prud'hommes de Grenoble en date du 18 janvier 2019 (RG 18/00989), qui cite, outre la charte sociale européenne et la convention de l'OIT, la jurisprudence européenne et française, en se référant aux décisions citées ci-dessus...
- Conseil de prud'hommes d'Agen en date du 4 février 2019, décision remarquable car elle est rendue après intervention d'un juge départiteur, c'est-à-dire un magistrat professionnel.
- Une autre affaire aurait été envoyée en départage devant le Conseil de prud'hommes d'Aix en provence, et serait donc en attente de la position du magistrat professionnel.

Après toutes ces décisions, et malgré la décision du Conseil d'État et du Conseil Constitutionnel, il faudra donc attendre un arrêt de Cour de Cassation pour avoir des certitudes quant à l'applicabilité du barème impératif des ordonnances Macron du 23 septembre 2017.