



Dépêche n° 659616

Social / RH - Ressources humaines

Par: Lucy Bateman - Publiée le 01/10/2021 à 16h20

[Lien dépêche](#)

🕒 5 min de lecture

## Barème Macron : pour la CA de Grenoble, il appartient toujours au juge d'apprécier souverainement l'étendue du préjudice

La cour d'appel de Grenoble écarte le 30 septembre 2021 l'application du plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail. Se fondant sur la notion d'indemnité "adéquante" prévue par la convention n° 158 de l'OIT, la cour estime qu'il "appartient toujours au juge d'apprécier souverainement l'étendue" du préjudice "et le cas échéant de laisser inappliqué le barème" s'il n'apparaît pas, "au vu des éléments fournis par le salarié", "de nature à assurer la réparation appropriée de la perte injustifiée de l'emploi".

La notion d'indemnisation "adéquante" du licenciement injustifié retenue par l'OIT et par la Charte sociale européenne exige d'écarter l'application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail, si l'indemnité plafonnée qu'il prévoit ne permet pas, au terme d'un examen de la situation d'un salarié, de réparer son préjudice. C'est ce que retient la cour d'appel de Grenoble dans un arrêt du 30 septembre 2021. Les juges analysent la notion d'indemnité adéquate en s'appuyant sur les "interprétations concordantes" des instances chargées de vérifier l'application de ces conventions mais aussi sur celle de la cour constitutionnelle italienne.

### L'affaire

Un préparateur de commandes est licencié au motif de "la perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par ses absences répétées et imprévisibles rendant nécessaire de procéder à son remplacement définitif". Il saisit le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement, avec succès. Le CPH, approuvé par la cour d'appel, juge son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Constatant que les absences reprochées au salarié sont liées à une maladie professionnelle et que l'employeur n'a pas pris en compte les préconisations du médecin du travail, les magistrats jugent que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Alors que le conseil de prud'hommes avait appliqué le barème Macron, la cour d'appel, à la demande du salarié, écarte le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail.

## Notion "d'indemnité adéquate"

Les juges d'appel procèdent d'abord à un contrôle de conventionnalité en analysant la notion "d'indemnité adéquate" prévue par l'article 10 de la convention 158 de l'OIT (1) et l'article 24 de la Charte sociale européenne en cas de licenciement injustifié.

Les juges d'appel considèrent que ces dispositions "sont d'application et d'effet direct dans le système juridique français s'agissant des modalités qu'elles prévoient pour réparer le licenciement injustifié d'un travailleur". En effet :

- elles n'ont pas pour objet exclusif de régir uniquement les relations entre les États parties mais concernent les rapports entre un employeur et un travailleur ;
- elles "garantissent un droit précis, clair et inconditionnel pour le travailleur en cas de licenciement" ;
- elles "ne prévoient aucune marge de manœuvre aux États parties" : les juges "devront être habilités à ordonner" pour la convention 158 de l'OIT, et chaque partie signataire de la Charte sociale européenne "s'engage à reconnaître le droit" à une indemnité adéquate ;
- l'État français n'a formulé aucune réserve les concernant ;
- aucun "acte complémentaire des États n'est nécessaire pour que ces stipulations produisent des effets à l'égard des particuliers dès lors que l'État a instauré un organe", le conseil de prud'hommes, "pour connaître des litiges relatifs à un licenciement allégué comme injustifié" ;
- enfin, "les avis de la Cour de cassation n° 15012 et 15013 du 17 juillet 2019" retenant la conventionnalité du barème "ne lient pas les juridictions" ([lire sur AEF info](#)).

## Indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi

Quant à la notion "d'indemnité adéquate", la cour d'appel retient qu'elle "doit s'entendre comme une réparation financière devant à tout le moins indemniser la perte injustifiée de l'emploi subie par le salarié à raison de son licenciement sans cause réelle et sérieuse". Il déduit cette définition des "interprétations concordantes" du Comité européen des droits sociaux et du Comité des experts instaurés pour vérifier l'application de la Charte sociale européenne et des conventions de l'OIT.

Si les décisions de ces instances "ne sont pas exécutoires dans les ordres juridiques nationaux", elles "peuvent servir de base d'inspiration notamment à la jurisprudence d'un État partie lorsqu'une juridiction doit faire application d'une disposition d'un accord international ratifié", estime la cour d'appel.

Les juges d'appel s'appuient également sur un arrêt de la Cour constitutionnelle italienne qui a écarté une loi ayant instauré un plafonnement des indemnités de licenciements injustifiés par référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne telle qu'interprétée par le Comité des droits sociaux.

## Appréciation souveraine du juge

La cour d'appel relève que le barème prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail "énonce en principe une indemnité minimale de sorte qu'il se déduit de ce texte que la perte injustifiée de l'emploi crée nécessairement un préjudice au salarié". Il "prévoit pour autant également un plafond maximal en fonction de l'ancienneté du salaire".

Or pour les juges grenoblois, en application de la convention 158 de l'OIT et de l'article 24 de la Charte sociale européenne, "il appartient toujours au juge d'apprécier souverainement l'étendue dudit préjudice et le cas échéant de laisser inappliqué le barème s'il considère au vu des éléments fournis par le salarié que celui-ci n'est pas de nature à assurer la réparation appropriée de la perte injustifiée de l'emploi".

## **Le salarié justifie de difficultés financières importantes**

Tel est le cas en l'espèce, selon la cour d'appel. Elle constate que le salarié, au jour de son licenciement, avait "un salaire de l'ordre de 1 851,75 euros bruts et 10 ans et 9 mois d'ancienneté". Il "justifie de difficultés financières importantes après son licenciement" : une "dette de loyer avec une procédure d'expulsion en cours", des "dettes à l'égard du Crédit municipal, de la CAF, de la sécurité sociale". Il "produit également des ordonnances de prescription d'antidépresseurs". Il justifie enfin "d'un suivi Cap Emploi et d'une reconnaissance de travailleur handicapé à compter du 20 janvier 2020".

La cour d'appel en conclut que "les barèmes d'indemnisation fixant un maximum d'indemnité de 10 mois de salaire apparaissent insuffisants à indemniser la perte injustifiée de son emploi imputable à l'employeur au vu de l'ensemble des justificatifs de préjudice subi". En conséquence, elle alloue au salarié "la somme de 23 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse", au lieu des 13 000 euros accordés par le conseil de prud'hommes en application du barème.

Cour d'appel de Grenoble, 30 septembre 2021, n° 20/02512

---

AEF info est un **groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'évènements**. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de **80 journalistes** spécialisés permanents à Paris et en régions.

C'est un outil de travail, d'aide à la décision, d'information et de documentation utilisé tous les jours par plus de **20 000 professionnels et 2 000 organisations abonnées** (médias, institutions, collectivités territoriales, entreprises, fédérations, syndicats, associations).

### **5 SERVICES D'INFORMATION, 18 DOMAINES ET 2 HEBDOS**

Les cinq services d'information spécialisés d'AEF info diffusent (Social RH, Enseignement Recherche, Développement durable, Habitat & urbanisme, Sécurité Globale) à leurs abonnés un service d'information continue par courrier électronique et via l'application mobile. Être abonné à ces services, c'est avoir l'assurance d'être informé rapidement, précisément et objectivement des faits essentiels.

**[Cliquez ici pour tester gratuitement les services d'information AEF info](#)**

---