

Barème Macron : un outil utile pour les entreprises ?

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité versée au salarié est soumise à un plafond : il s'agit du barème Macron en vigueur depuis le 23 septembre 2017. Une manière pour les entreprises, d'appréhender les risques liés aux contentieux éventuels.

Temps de lecture : minute

19 avril 2023

Le plafonnement des indemnités accordées aux Prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou injustifié) permet aux entreprises d'identifier le montant de l'éventuelle indemnité encadrée : " *Il s'agit d'un tableau qui indique le montant minimum et le montant maximum de l'indemnité qui pourra être versée en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse. Concrètement, en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise (plus ou moins de 11 salariés) et surtout de son ancienneté dans l'entreprise, le tableau donnera un montant plancher et un plafond. Globalement, il faut retenir que le salarié aura droit à environ à un mois de salaire par année d'ancienneté* ", explique Maître Camille Smadja, avocate associée chez DJS Avocats.

Lumière sur l'applicabilité et les limites sociales du barème

Le barème Macron a vocation à encadrer le montant des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. La somme accordée est comprise entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté exprimée en années

complètes du salarié. Ce barème ne s'applique pas aux licenciements nuls c'est-à-dire ceux fondés sur des situations extrêmement graves telles qu'une violation d'une liberté fondamentale, du harcèlement ou de discrimination.

" Certains avocats vont donc invoquer la nullité du licenciement afin de tenter d'obtenir une indemnité plus importante que le barème Macron, surtout lorsque l'ancienneté du salarié est faible ", souligne Maître Camille Smadja. De la même manière, " les avocats sollicitent des indemnités liées à la nullité des conventions de forfait, au paiement des heures sup non payées, au travail dissimulé, à l'exécution déloyale du contrat de travail, à la violation de l'obligation de sécurité résultat ", ajoute l'avocate. Ce sont des brèches utilisées pour déjouer la rigidité du barème.

Du côté des avocats de salariés, le barème Macron est vécu comme une régression sociale. Leur argument ? L'arrêt est un outil pour accélérer les licenciements abusifs et ce sans risque financier. Entre autres, les personnes précaires, avec une faible ancienneté dans l'entreprise, sont les premiers préjudiciés compte tenu de la faible indemnisation.

Entreprises : un outil clé pour anticiper les coûts de licenciement

Côté employeur, le barème apporte des bénéfices notoires dans la gestion des ruptures des contrats de travail, notamment dans la prévisibilité du coût, que ce soit dans le cadre de négociations de sortie, de licenciements, ou de transaction. Il arrive que des entreprises effectuent des licenciements pour faute grave et provisionnent leur risque en cas de contentieux en s'appuyant sur le barème. *" Lorsqu'un client m'indique qu'il souhaite rompre un contrat de travail, et qu'il pourrait y avoir débat sur la qualification des faits reprochés, ma première mission est de calculer le risque Macron. Je demande alors le contrat de travail et*

les 12 derniers bulletins de salaire et afin d'établir une fourchette des risques. Ensuite, je pose des questions sur l'exécution du contrat de travail afin de vérifier que la nullité du licenciement ne peut être invoquée, car cela permettrait le cas échéant au salarié d'aller chercher des indemnités bien plus importantes. En fonction du risque, l'employeur prend sa décision ", explique Maître Camille Smadja.

Une entreprise multi-établissements s'est retrouvée face à des difficultés récurrentes avec un salarié, le barème Macron lui a permis d'appréhender le licenciement pour faute simple sans mauvaise surprise. " *Lors de l'entretien de licenciement, j'ai senti qu'il nous emmenait vers la voie du harcèlement afin de déplaçonner les grilles. Il n'y avait rien au dossier donc le risque était faible. On a poursuivi la procédure ainsi en gardant en tête, qu'au pire des cas, le plafond du coût équivalait à 8 mois d'ancienneté. Ce qui a été le cas ", explique la RH du groupe.*

Ce qu'on retient ?

" *Avant le Barème Macron, l'employeur n'avait aucune prévisibilité sur le risque prud'homal en cas de contentieux pour licenciement abusif. C'était un peu la loterie. Désormais, l'employeur connaît son risque et a la possibilité de provisionner son risque financier ", insiste Maître Camille Smadja. Mais si le barème donne un premier niveau de prévisibilité, son applicabilité n'est pas absolue. En effet, son application dans le cadre d'une négociation ou d'un contentieux ne dépend pas uniquement du débat sur le bien-fondé du licenciement. " *En fonction du secteur d'activité de l'entreprise, l'âge du salarié, sa facilité à retrouver un emploi rapidement, le salarié aura une démarche plus ou moins contentieuse."**



À lire aussi
Salariés boomerang : anomalie de marché ou tendance émergente ?

Article écrit par Laure Girardot