

**Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18455, 27
décembre 2021**

**Licenciement injustifié : le barème Macron est exprimé en
mois de salaire brut**

Mis à jour le 24/12/2021

C'est en salaire brut que le barème Macron qui fixe les seuils et plafonds de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse est formulé, a indiqué la Cour de cassation dans un arrêt du 15 décembre. Impossible donc pour le juge de déroger à cette règle en condamnant un employeur au montant maximum prévu par le barème, en valeur nette.



INDENNITÉS



Si le principe même de l'application du barème Macron a pu faire couler beaucoup d'encre devant les juridictions du fond depuis sa mise en place, c'est cette fois sur une question périphérique et beaucoup plus prosaïque que la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer, le 15 décembre. Les **planchers** et **plafonds** de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, **imposés** par le **barème**, sont exprimés en **salaire brut**, rappelle-t-elle. Elle censure ainsi le raisonnement d'une cour d'appel s'étant à première vue strictement conformée au barème en condamnant un employeur à verser une indemnité correspondant au montant maximal autorisé au regard de l'ancienneté du salarié, mais qui avait ensuite précisé que la somme octroyée à ce dernier était exprimée en **valeur nette**.

Rien de surprenant toutefois, le Code du travail ne laissant aucune marge d'interprétation sur ce point.

Une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'affaire concernait un salarié licencié pour inaptitude alors qu'il comptait **29 ans d'ancienneté**. En appel, son licenciement a été déclaré sans cause réelle et sérieuse. En application du **barème Macron**, cette indemnité devait se situer dans une **fourchette** comprise **entre trois et 20 mois** de « salaire brut », comme prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail (*v. le dossier pratique -Rupture- n° 06/2019 du 9 janvier 2019*). Compte tenu des circonstances de la rupture, de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, la Cour d'appel de Nancy a décidé de faire application du montant maximal prévu au barème, soit 20 mois de salaire brut. Pour un salaire mensuel de 3 168,21 € brut, l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à laquelle l'employeur a été condamné s'élevait à **63 364,20 €**, l'arrêt de la cour d'appel précisant toutefois qu'il s'agit d'une « **somme nette** ».

Une application non conforme du texte d'après l'employeur, qui s'est pourvu en cassation contre cette décision, avec succès.

Le barème est exprimé en brut

La Cour de cassation précise que, selon l'article L. 1235-3 du Code du travail, « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le **juge octroie** au salarié une **indemnité** à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des **montants minimaux et maximaux exprimés** en mois de **salaire brut** », assène-t-elle. La rédaction du texte, ne souffre, sur ce point, aucune ambiguïté. C'est donc de manière prévisible que la chambre sociale annule le verdict des juges d'appel sur ce point : « au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut de 3 168,21 euros », le **salarié** ne pouvait **prétendre** « qu'à une indemnité maximale de **63 364,20 euros brut** » et en aucun cas à 63 364,20 euros net.

En effet, appliquer le montant maximum en valeur nette, revient potentiellement à dépasser le plafond prévu, puisque l'employeur devra encore s'acquitter sur cette somme des cotisations sociales (s'il y a lieu, ces sommes bénéficiant d'exonérations dans une certaine limite). L'arrêt d'appel est donc cassé sur ce point, mais sans renvoi à une autre juridiction, la Cour de cassation condamnant directement l'employeur à « la somme de 63 364,20 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

On soulignera que le barème n'était pas contesté dans son principe, ni par le salarié, ni par les juges du fond qui ont considéré que celui-ci était compatible avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT (*CA Nancy, ch. soc., 11 juin 2020, n° 19/01011*). Reste à voir comment réagira la chambre sociale face à un arrêt de cour d'appel s'étant affranchi du barème, malgré son avis du 17 juillet 2019 (*v. l'actualité n° 17860 du 19 juillet 2019*), sur le fondement d'une **appréciation in concreto** (*v. par exemple : CA Paris, pôle 6, ch. 11, 16 mars 2021, n° 19/08721 ; l'actualité n° 18280 du 7 avril 2021*).

15 décembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-18.782

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01426

Titre

- contrat de travail, rupture
- licenciement
- indemnités
- indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- cumul avec l'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement prévue à l'article L. 1226-2-1 du code du travail
- possibilité (non)
- portée

Sommaire

L'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement prévue à l'article L. 1226-2-1 du code du travail et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se cumulent pas

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 décembre 2021

Cassation partielle sans renvoi

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1426 FS-B

Pourvoi n° D 20-18.782

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 DÉCEMBRE 2021

La société Vicat, société anonyme, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° D 20-18.782 contre l'arrêt rendu le 11 juin 2020 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale, section 2), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [B] [X], domicilié [Adresse 1],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 2],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de Me Le Prado, avocat de la société Vicat, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [X], l'avis écrit de Mme Rémary, avocat général, et celui oral de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 3 novembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Gilibert, Lacquemant, conseillers, M. Silhol, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nancy, 11 juin 2020), M. [X] a été engagé en qualité d'ouvrier d'expédition à compter du 1er mars 1989 par la société Vicat et occupait en dernier lieu les fonctions de contremaître de quai.
2. En arrêt maladie à compter du 22 novembre 2016, il a été déclaré inapte à son poste de travail à l'issue d'un examen réalisé par le médecin du travail le 22 janvier 2018 et a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018.
3. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux en mois de salaire brut ; qu'en condamnant la société Vicat à payer à M. [X], licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018, la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut au dernier état de 3 168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de 63 364, 20 euros bruts, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

5. Selon ce texte, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut.

6. Pour condamner l'employeur à payer au salarié la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié (3 168,21 euros par mois), de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, de son ancienneté dans l'entreprise et de l'effectif de celle-ci, il y a lieu de fixer le préjudice à la somme nette de 63 364,20 euros en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

7. En statuant ainsi, alors que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut de 3 168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de 63 364,20 euros brut, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Moyens

Et sur le second moyen

Enoncé du moyen

8. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme nette à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, alors « que l'indemnité pour absence de notification écrite, avant l'engagement de la procédure de licenciement, des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, ne se cumule pas avec l'indemnité octroyée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en condamnant la société Vicat payer à M. [B] [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de son obligation de notifier par écrit avant l'engagement de la procédure de licenciement, les motifs qui s'opposaient au reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 et L. 1226-2-1, alinéa 1er, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

9. Selon le premier de ces textes, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut.

10. Aux termes du second de ces textes, lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

11. Il résulte de leur combinaison que l'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse ne se cumulent pas.

12. Pour condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs s'opposant à son reclassement, l'arrêt retient, après avoir condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la formalité prévue à l'article L. 1226-2-1 du code du travail qui doit intervenir avant que ne soit engagée la procédure de licenciement, a été accomplie postérieurement à la première convocation à l'entretien préalable.

13. En statuant ainsi, alors que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour défaut de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement sont exclusives l'une de l'autre, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

14. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

15. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

16. La Cour de cassation dispose des éléments nécessaires pour condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 63 364,20 euros exprimée en mois de salaire brut, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

17. Au vu de la réponse apportée au second moyen, il convient de débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

18. La cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur à payer au salarié diverses sommes n'emporte pas la cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Vicat à payer à M. [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, l'arrêt rendu le 11 juin 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société Vicat à payer à M. [X] la somme de 63 364,20 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Déboute M. [X] de sa demande de dommages-intérêts en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail ;

Condamne M. [X] aux dépens exposés devant la Cour de cassation ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze décembre deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société Vicat

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Vicat reproche à l'arrêt attaqué,

DE L'AVOIR condamnée à payer à M. [B] [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QU'aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux en mois de salaire brut; qu'en condamnant la société Vicat à payer à M. [X], licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018, la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut au dernier état de 3 168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de 63 364,20 euros bruts, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Vicat reproche à l'arrêt attaqué,

DE L'AVOIR condamnée à payer à M. [B] [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'article L. 1226-2-1 du code du travail ;

ALORS QUE l'indemnité pour absence de notification écrite, avant l'engagement de la procédure de licenciement, des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, ne se cumule pas avec l'indemnité octroyée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en condamnant la société Vicat payer à M. [B] [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de son obligation de notifier par écrit avant l'engagement de la procédure de licenciement, les motifs qui s'opposaient au reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

24 janvier 2022

[TÉLÉCHARGER \(20211512_RAPPORT_20-18.782.PDF - 63.8 KB\)](#) >

Avis de l'avocat général

24 janvier 2022

[TÉLÉCHARGER \(20211512_AVIS_SO_20-18.782.PDF - 38.3 KB\)](#) >

Textes appliqués

Articles L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 et L. 1226-2-1, alinéa 1er, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 18 novembre 2003, pourvoi n° 01-43.710, Bull. 2003, V, n° 286 (cassation).