

Social
Licenciement
Le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est publié au JO

Après la publication au Journal officiel des ordonnances de réforme du code du travail, employeurs et salariés savent désormais combien « coûte » au maximum un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sauf cas particuliers, l'indemnité maximale est comprise entre 1 et 20 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié.

Barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse. - L'une des ordonnances publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017 fixe le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse qui s'impose au juge.

Ce barème s'applique aux contentieux consécutifs à des licenciements prononcés postérieurement à la date de publication de l'ordonnance, soit après le 23 septembre 2017 (ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 40-I, JO du 23).

Conséquence de l'instauration du barème d'indemnités prud'homales, le barème indicatif qui avait été mis en place par la loi Macron est supprimé (c. trav. art. L. 1235-1, al. 5 à 7, abrog.).

Les planchers et plafonds qui s'imposent au juge. - En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, si le salarié ou l'employeur refuse une réintégration dans l'entreprise, le juge accorde au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les planchers et plafonds fixés dans le tableau ci-dessous, en fonction de l'ancienneté du salarié (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

Ce barème s'impose également en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte du contrat de travail jugée aux torts de l'employeur (c. trav. art. L. 1235-3-2 nouveau).

L'indemnité prud'homale peut se cumuler, le cas échéant, avec les indemnités versées en cas d'irrégularité en matière de licenciement économique (dont certaines sont par ailleurs diminuées par l'ordonnance), mais dans la limite des montants maximaux prévus par le barème (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Barème de montants planchers spécifique aux TPE. - Par dérogation au barème fixé ci-dessus, des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

Notons que ces planchers dérogatoires ne valent que pour un salarié ayant au plus 10 ans d'ancienneté. Au-delà, il convient de suivre le barème « général » (soit 3 mois de salaire minimum).

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (montant plancher spécifique aux entreprises de moins de 11 salariés)	
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Cas d'exclusion du barème. - Ces barèmes d'indemnités ne s'appliquent pas en cas de licenciement nul. Dans ce cas, le salarié, s'il ne demande pas à réintégrer l'entreprise ou si la réintégration est impossible, a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire (c. trav. art. L. 1235-3-1 modifié). Aucun plafond n'est prévu.

Les cas de nullité visés sont ceux liés à (c. trav. art. L. 1235-3-1 modifié) :

- la violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale selon le rapport joint à l'ordonnance ;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- un licenciement discriminatoire ;
- un licenciement faisant suite à l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle ;
- un licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits ;
- l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- la protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Modulation de l'indemnité prud'homale en fonction de l'indemnité de licenciement. – Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées par l'employeur (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

Autrement dit, si le salarié licencié abusivement a perçu une indemnité de licenciement élevée, le juge peut minorer en conséquence le montant de l'indemnité prud'homale.

Indemnité légale de licenciement. - Sur le sujet de l'indemnité de licenciement, un projet de décret examiné par les partenaires sociaux le 15 septembre 2017 prévoit de revaloriser l'indemnité légale à hauteur de 25 %, mais pour les seules 10 premières années d'ancienneté (<http://rfsocial.grouperf.com/depeches/39826.html>). Le décret, qui n'était pas aux JO du week-end du 23 septembre 2017, devrait paraître prochainement.

En complément, l'ordonnance abaisser d'1 an à 8 mois la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement (c. trav. art. L. 1234-9 modifié). La nouvelle condition d'ancienneté s'applique aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance (23 septembre 2017).

On rappellera, s'il en était besoin, que l'indemnité légale de licenciement de licenciement est due au salarié même lorsque son licenciement est justifié (sauf faute grave ou faute lourde).

Ordonnance [2017-1387](#) du 22 septembre 2017, art. 2, 39 et 40, JO du 23

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2018. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage, en accepter et en respecter les dispositions.