



Licenciement sans cause réelle et sérieuse : indemnités encadrées

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié et/ou l'employeur peut refuser la réintégration du salarié. Dans ce cas, les juges octroient une indemnité au salarié à la charge de l'employeur selon le préjudice subi. Dorénavant, ils doivent respecter des barèmes qui tiennent compte de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise (barème spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés). Ces barèmes comprennent des planchers et des plafonds obligatoires.

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
5	3	6
10	3	10
15	3	13
20	3	15,5
25	3	18
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
5	1,5
10	2,5

Noter-le

Ces barèmes s'appliquent aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.



Afin de déterminer le montant de cette indemnité, les juges peuvent tenir compte des indemnités de licenciement déjà versées.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec certaines indemnités versées en cas d'irrégularité dans le cadre de licenciements économiques (non consultation des RP, non information de l'administration, non-respect de la priorité d'embauche, PV de carence de RP non-établi). Ce cumul s'applique dans la limite des montants maximaux prévus par les barèmes.

Notez-le

Le plancher de l'indemnité accordée en cas de non-respect de la priorité d'embauche a été réduit. Son montant ne peut pas être inférieur à un mois de salaire. Avant la publication de l'ordonnance, ce montant ne pouvait pas être inférieur à 2 mois de salaire.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse : cas où les barèmes ne s'appliquent pas

Ces référentiels ne s'appliquent pas en cas de nullité du licenciement en raison :

- de la violation d'une liberté fondamentale ;
- de faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- d'un licenciement discriminatoire ;
- d'un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- d'une dénonciation de crimes et délits ;
- de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- de la violation de la protection accordée aux jeunes parents (congé maternité, congé paternité) ;
- de la violation de la protection des salariés victimes d'un AT/MP.

Dans ces cas-là, le salarié bénéficie d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois s'il ne demande pas sa réintégration ou que cette dernière est impossible.

Notez-le

Ce barème s'applique également en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art.39, Jo du 23