Image not found or type unknown

LICENCIEMENT ABUSIF ET BAREMES MACRON

Actualité législative publié le **03/06/2018**, vu **2364 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail fixe un barème d'indemnisation qui s'impose au Juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette mesure emblématique de la réforme du Code du Travail fixe un montant de dommages et intérêts minimum et maximum en fonction de l'ancienneté du salarié et s'exprime en mois de salaire brut (article L.1235-3 du Code du travail).

1/ Une obligation pour le Juge

Les planchers et plafonds fixés dans le cadre du barème s'imposent au Juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et à défaut de réintégration du salarié dans l'entreprise.

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.

Il s'applique aux licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017.

Le barème indicatif instauré par la loi dite Marcon du 6 août 2015 a donc été abrogé.

2/ Plafonnement des indemnités et appréciation du préjudice subi

Désormais, le Juge exerce son pouvoir d'appréciation du préjudice subi par le salarié dans la limite des montants fixés par le barème obligatoire.

Il peut tenir compte pour fixer le montant des dommages et intérêts, de l'âge du salarié au moment de la rupture, de sa difficulté de retrouver un emploi etc.

Il doit donc être tenu compte de la situation concrète de chaque salarié.

Sa liberté d'appréciation est cependant encadrée et donc restreinte.

Le Juge peut tenir compte dans la fixation du montant de l'indemnité, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture. Il s'agit pour le Conseil de Prud'hommes d'une simple faculté. A cet égard, il est à noter que ces indemnités n'ont pourtant pas le même objet.

3/ Cumul d'indemnités dans la limite du plafonnement

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse reste cumulable dans la limite des montants maximaux fixés par le barème, avec les indemnités versées en cas de :

- Non-respect de la priorité de rembauchage

- Non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative
- Absence de représentants du personnel alors que l'employeur est tenu à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi

En principe et en l'absence de précision à ce sujet, l'indemnité pour licenciement abusif devrait logiquement pouvoir se cumuler avec les dommages et intérêts accordés notamment **en cas de licenciement intervenu dans des conditions brutales ou vexatoires.**

4/ Champ d'application : cas d'exclusion du barème

L'application du barème est exclue en cas de nullité du licenciement constatée par le Juge dans les cas suivants :

- violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale

- faits de harcèlement moral ou sexuel ;

- licenciement discriminatoire ;

- licenciement faisant suite à l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle ;

- licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits ;

- exercice d'un mandat par un salarié protégé ;

-protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

5/ Les Barèmes

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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

Des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise **de moins de 11 salariés,** pour les 10 premières années d'ancienneté.

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse **(montant plancher : 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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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	

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés