



# Barème de calcul et plafonnement du montant des indemnités de licenciement d'un salarié par son employeur

Actualité législative publié le 21/01/2019, vu 4547 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

## Quels sont les pouvoirs du juge prud'hommal en matière de fixation du montant de l'indemnité en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Depuis une ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la « prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » le montant des dommages et intérêts dus par l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié est plafonné.

Ainsi, le Code du travail prévoit désormais que le montant des indemnités dues au salarié par l'employeur condamné par le juge des prud'hommes, en cas de licenciement abusif, sont calculées en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise et du nombre d'années d'ancienneté de l'employé licencié.

Lorsque l'entreprise emploie **plus de 11 salariés**, cette indemnité doit être comprise entre un montant minimum et un montant maximum indexé sur le temps passé au sein de l'entreprise.

Ainsi, par exemple lorsque salarié licencié abusivement est dans l'entreprise depuis **moins d'un an**, le juge ne peut octroyer qu'**un mois de salaire brut**.

Lorsque le salarié est depuis **1 an** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **1 et 2 mois de salaires bruts**.

Lorsque le salarié est depuis **2 ans** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **3 et 3.5 mois de salaires bruts**.

Lorsque le salarié est depuis **3 ans** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **3 et 4 mois de salaires bruts**.

Lorsque le salarié est depuis **4 ans** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **3 et 5 mois de salaires bruts**.

Lorsque le salarié est depuis **5 ans** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **3 et 6 mois de salaires bruts**.

Lorsque le salarié est depuis **10 ans** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **3 et 10 mois de salaires bruts**.

Lorsque le salarié est depuis **15 ans** dans l'entreprise l'indemnité sera comprise entre **3 et 15 mois de salaires bruts**.

Lorsque le licenciement a lieu dans une entreprise de **moins de 11 salariés** et que le salarié licencié abusivement est dans l'entreprise depuis moins d'un an, le juge ne peut octroyer à titre

d'indemnité l'équivalent de moins d'un mois de salaire brut.

Lorsque le salarié est dans l'entreprise depuis **5 ans**, le juge ne peut octroyer à titre d'indemnité l'équivalent de moins **d'un mois et demi de salaire brut**.

Lorsque le salarié est dans l'entreprise depuis **10 ans**, le juge ne peut octroyer à titre d'indemnité l'équivalent de moins **deux mois et demi de salaire brut**.

Toutefois, il semblerait que les juges prud'hommaux soient réticents à appliquer cette nouvelle législation.

En effet, à titre d'exemple, le 13 décembre 2018, le Conseil de Prud'hommes du Troyes a refusé d'appliquer la règle de plafonnement prévue par l'ordonnance précitée au motif qu'elle est contraire au droit international.

Pour cause, la juridiction a estimé que le plafonnement des indemnités prud'hommales est contraire à la Charte sociale européenne et la convention 158 de l'OIT.

En effet, l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT prévoit que si les tribunaux considèrent le licenciement injustifié, ils doivent être habilités à pouvoir ordonner l'octroi d'une indemnité adéquate.

De plus, le Conseil des prud'hommes a établi que le plafonnement « ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi. ».

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
**01 40 26 25 01**  
**abem@cabinetbem.com**