

LA BAREMISATION DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

publié le 24/10/2017, vu 143 fois, Auteur : [Maître Michel BENICHOU](#)

Cela était dans les cartons depuis fort longtemps. Il s'agissait d'un débat récurrent. Monsieur MACRON a tranché. Il l'avait annoncé en qualité de candidat et il l'a fait en sa fonction de président.

Cela était dans les cartons depuis fort longtemps. Il s'agissait d'un débat récurrent. Monsieur MACRON a tranché. Il l'avait annoncé en qualité de candidat et il l'a fait en sa fonction de président.

Les juges devront donc obligatoirement se référer au barème instauré par les pouvoirs publics pour tous les licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017.

Ce barème est déterminé en considérant l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il fixe le montant minimal et le montant maximal de l'indemnité concevable. C'est au juge de décider du montant compris entre le plancher et le plafond.

Une nouvelle fois, une discrimination a été instaurée entre les entreprises de plus de 11 salariés et celles qui comportent moins d'employés. L'indemnité est minimale et plus basse pour les salariés des TPE. Certains licenciements ne sont pas concernés par le barème (licenciement déclaré nul en raison de la violation d'une liberté fondamentale, d'une protection spécifique, du fait de harcèlement moral ou sexuel, ou de discrimination). On peut imaginer qu'un certain de dossiers seront introduits sur cette base. Il restera encore à fournir la preuve. En pareil cas, la seule obligation des juges est de fixer une indemnisation qui ne soit pas inférieure à la rémunération perçue par le salarié au cours des 6 derniers mois si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Pour le reste, on constate par exemple que pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité variera entre trois mois de salaire brut (indemnité minimale) à 15,5 mois de salaire brut. On sait que, dans de nombreuses Cours d'Appel, le calcul était différent. Il y avait, en fait, un « barème ». Certaines Cours d'Appel décidaient qu'il fallait indemniser le salarié à hauteur d'un mois de salaire brut par année d'ancienneté.

En l'espèce, nous sommes loin du compte. L'indemnité minimale, dès la 2ème année, est de trois mois de salaire brut et ce jusqu'à 30 années d'ancienneté et au-delà. En revanche, le plafond des indemnités est de 20 mois pour des anciennetés de 29, 30 ans d'ancienneté et au-delà !

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, cela est encore moindre puisque, par exemple, pour 10 années d'ancienneté, l'indemnité minimale n'est que de deux mois et demi.

Qu'un barème soit fixé peut être déjà contestable, mais que ce barème ne corresponde pas aux normes d'indemnisation en cours, c'est regrettable.

On peut comprendre la volonté du législateur de rassurer les chefs d'entreprise en créant une prévisibilité. Toutefois, prévisibilité ne doit pas rimer avec modestie de l'indemnité. On peut penser que le contentieux n'existera que si le salarié prévaudra de préjudices complémentaires (préjudice moral, ...), ou s'il entre dans une catégorie échappant à la barémisation.

Pour le reste, il est probable qu'il y aura des négociations en cas de licenciement pour parvenir à un protocole d'accord fixant le montant des indemnités.

Le contentieux devant le Conseil des Prud'hommes, en matière de licenciement individuel, qui avait déjà baissé avec l'émergence de la rupture conventionnelle, va encore diminuer.

Michel BENICHOU