Image not found or type unknown

Ordonnances « Macron » : l’indemnité pour licenciement infondé est profondément revue

publié le **10/09/2017**, vu **2784 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Parmi les 5 ordonnances Macron réformant le marché du travail, celle relative « à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » révolutionne l’indemnité pour licenciement infondé.

1/ Quel est l’état actuel du droit ?

Les articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du Code du travail sanctionnent différemment le licenciement injustifié, selon deux critères de distinction :

- L’ancienneté du salarié ;

- L’effectif de l’entreprise.

En effet, le salarié ayant acquis au moins 2 ans d’ancienneté dans une entreprise employant au moins 11 salariés a droit, en cas de licenciement, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Les textes utilisent, dans ce cas, le vocable de licenciement « *sans cause réelle et sérieuse*. »

En revanche, si le salarié ne remplit pas les deux conditions cumulatives susvisées, il ne peut pas prétendre à cette indemnité de 6 mois de salaire mais à une indemnité « *correspondant au préjudice subi* ».

En d’autres termes, un salarié ayant compté 2 mois d’ancienneté dans une entreprise de 50 salariés est traité, par la loi, de manière similaire au salarié ayant compté 15 ans d’ancienneté dans une entreprise de 5 salariés.

Les textes évoquent, dans ces cas, le licenciement « *abusif*. »

2/ Quelle est la réforme ?

Très commentée, la réforme « Macron » revoit en profondeur l’indemnité allouée au salarié au cas où son licenciement est jugé injustifié par le Conseil de prud’hommes – ou la Cour d’appel.

L’ordonnance prévoit un barème compris entre un minimum et un maximum obligatoires, selon que l’entreprise compte plus ou moins de 11 salariés.

Dans les entreprises d’au moins 11 salariés

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
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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans ces entreprises, les plafonds sont identiques mais les planchers sont les suivants :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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

3/ Quels commentaires ?

La particularité de l'ordonnance « Macron » réside dans le fait qu'elle institue un plancher très bas, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Plus encore, l'ordonnance « Macron » prévoit que « *pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciements versées à l'occasion de la rupture.* »

Cette disposition devrait être applicable dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Il est également prévu que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15 (irrégularités du licenciement économique).

Les barèmes susvisés ne seraient pas applicables en cas de nullité du licenciement, liée notamment à la violation d'une liberté fondamentale, à un harcèlement moral ou sexuel ou, encore, à la violation du statut protecteur des salariés protégés.

Dans ces cas, l'indemnisation resterait de 6 mois de salaire bruts.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L’ordonnance « Macron » devrait avoir un double effet :

- D’une part, une diminution sensible des contentieux prud’hommes, puisque l’espoir de gain des salariés sera nettement moindre que sous le régime antérieur ;

- D’autre part, un tassement des négociations de départ, puisque le levier de négociation des salariés en poste dépend directement du risque judiciaire pesant sur l’employeur.

La démission indemnisée par l’assurance-chômage devrait accentuer ces tendances prévisibles.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés