

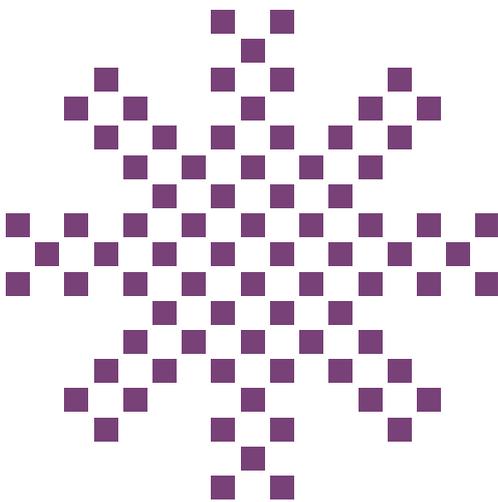
FICHE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL N°2

INDEMNITÉS DUES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, le montant des dommages-intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse était susceptible de différer considérablement d'une juridiction à l'autre.
- ✓ Désormais, le montant des dommages-intérêts est encadré : il fait l'objet de barèmes, un pour les entreprises de 11 salariés et plus, avec des minima réduits pour les moins de 11 salariés.
- ✓ En contrepartie, l'indemnité légale de licenciement a été augmentée et la condition d'attribution liée à l'ancienneté abaissée.



1. BARÈMES MIS EN PLACE PAR LES ORDONNANCES MACRON

Des barèmes obligatoires fixent désormais un montant minimal et maximal des dommages-intérêts dus **pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Ces barèmes ont vocation à s'appliquer en cas de rupture imputable à l'employeur. Outre le licenciement sans cause réelle et sérieuse, cela vise également la prise d'acte et la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

En revanche, en cas de licenciement nul, l'application des barèmes est exclue (voir ci-dessous).

Le contenu des barèmes

Comme auparavant, le juge peut proposer la réintégration du salarié mais si l'une ou l'autre partie refuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-après.

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE (en années complètes)	INDEMNITÉ MINIMALE (en mois de salaire brut)		INDEMNITÉ MAXIMALE (en mois de salaire brut)
	< 11 salariés	≥ 11 salariés	
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20

Ne sont pas prises en compte les indemnités de licenciement.

Exemple : Le juge décide d'allouer au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité maximale à un salarié (ex. 18 mois de salaire pour 25 ans d'ancienneté).

Il doit y ajouter le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

En revanche, ces dommages et intérêts comprennent le cas échéant :

- l'indemnité due en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel, ou d'information de l'autorité administrative, en cas de licenciement collectif pour motif économique,
- l'indemnité d'un mois due au titre de la priorité de réembauche,
- l'indemnité, qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, due en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique dans une entreprise où les institutions représentatives du personnel n'ont pas été mises en place.



Attention

Cas d'inapplication du barème

Les barèmes n'ont pas vocation à s'appliquer lorsque le licenciement est nul en application d'une disposition législative ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale.

Ainsi, les barèmes ne s'appliquent pas aux nullités afférentes à :

- la violation d'une liberté fondamentale,
- des faits de harcèlement moral ou sexuel,
- un licenciement discriminatoire,
- un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à une dénonciation de crimes ou délits
- un licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat
- le licenciement motivé par l'état de grossesse d'une femme, la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants,
- le licenciement d'un salarié protégé au titre de son accident du travail et de sa maladie professionnelle.

De même, ils ne s'appliquent pas :

- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la « réintégration » du salarié à l'issue de la suspension de son contrat ou des dispositions relatives au reclassement.
- en cas de licenciement intervenu alors que la procédure de licenciement économique est nulle en raison de l'absence de validation ou d'homologation du PSE, ou lorsqu'une décision négative de validation ou d'homologation a été rendue ou encore en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou insuffisance de PSE.

Entrée en vigueur des barèmes

Les barèmes sont applicables aux licenciements notifiés après le 23 septembre 2017. Il n'est pas applicable qu'aux contentieux concernant des licenciements prononcés avant cette date.

2. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement ont été élargies et son montant a été augmenté.

Conditions d'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement

Désormais, la condition d'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est de **huit mois d'ancienneté** ininterrompue au service du même employeur (et non plus d'un an d'ancienneté).

Elle n'est pas due en cas de licenciement pour un motif autre que faute grave ou lourde.

Augmentation du montant de l'indemnité de licenciement

Désormais, elle ne peut être inférieure aux montants suivants :

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (dans le régime antérieur, l'indemnité minimale ne pouvait être inférieure à 1/5ème de mois de salaire);
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années au-delà de dix ans.

Dates d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité de licenciement

La condition d'ancienneté de 8 mois est applicable aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

En revanche, l'augmentation de montant de l'indemnité de licenciement est applicable aux licenciements prononcés après le 26 septembre 2017. De même, elle vise les ruptures conventionnelles signées après cette date.