

Le barème des indemnités en cas de licenciement abusif

Description

Le barème des indemnités de licenciement définit le plafonnement à respecter pour les indemnités versées en cas de [licenciement irrégulier](#).

Il est utilisé dans le cadre de contentieux portés devant le Conseil des prud'hommes pour certaines causes de rupture du contrat. Différents paramètres sont pris en considération afin de fixer le barème et le montant de l'indemnisation.

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

Qu'est-ce que le barème pour les indemnités de licenciement ?

En cas de [licenciement](#) jugé sans cause réelle et sérieuse, un barème est applicable et **prend en compte plusieurs paramètres** pour déterminer le montant de l'indemnité auquel aura droit le salarié.

Il a été introduit par l'[Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Ce barème est communément appelé barème Macron, et permet de calculer les [indemnités en cas de licenciement abusif](#).

Ainsi, il constitue un référentiel pour les conseillers prud'hommes en **fixant un montant minimal et maximal d'indemnisation** selon la situation du salarié.

Ainsi, par ce barème les indemnités de licenciement sont plafonnées en cas de licenciement abusif.

A noter : le barème fixe uniquement les seuils minimum et maximum à appliquer. Le montant exact est défini sur décision du juge, en fonction du préjudice subi.

Quand s'applique un tel barème ?

Conformément à l'[article L.1235-3 du code du travail](#), une **indemnité comprise entre un montant plancher et un montant plafond** sera due au salarié dans le cas d'un contentieux portant sur un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#)

Dans ce cas, une fois que le conseil de prud'hommes a caractérisé le [licenciement abusif](#), il propose une réintégration dans l'entreprise.

En **cas de refus de la réintégration** de la part du salarié ou de l'employeur, cette indemnité est due par l'employeur en prenant en compte les montants minimum et maximum énoncés dans l'article L.1235-3 du code du travail.

Une telle indemnité peut également être due dans le cas ci-dessous :

- Une rupture du contrat de travail prononcée par le juge aux torts de l'employeur : notamment en cas de faute grave commise par l'employeur empêchant la poursuite du contrat ;
- Une demande du salarié de qualification de la rupture du contrat de travail (prise d'acte de la rupture du contrat de travail).

Bon à savoir : lors de publication du barème Macron, de nombreux juges ont refusé son application en arguant qu'il ne permettait pas une réparation adéquate et appropriée du préjudice subi par le salarié. Toutefois, ce barème a été déclaré conforme au droit international et à la constitution. Ainsi, les juges n'ont pas à effectuer un contrôle in concreto ([Cass. Soc. 11 mai 2022, n°21-14.490](#)).

Les cas d'application du barème

-  Un refus de réintégration dans l'entreprise après un licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Une rupture du contrat aux torts de l'employeur
-  Une prise d'acte de la rupture du contrat de travail

LegalPlace.

Quels sont les critères pour appliquer ce barème aux licenciements ?

Afin d'appliquer ce barème et obtenir le montant de l'indemnité allouée, 2 critères sont pris en compte par l'article L.1235-3 du code du travail :

- Le nombre de salariés dans l'entreprise : moins de 11 salariés ou 11 salariés et plus ;
- L'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le barème pour les entreprises de 11 salariés ou plus

Le barème s'applique quelque soit le nombre de salariés dans l'entreprise, pour les licenciement sans cause réelle et sérieuse **prononcés à compter du 24 septembre 2017.**

De plus, afin de calculer le montant de l'indemnité, il est pris en compte l'ancienneté du salarié dans l'entreprise allant de 0 à 30 ans.

A partir de cette donnée, il existe une indemnité minimale d'un mois de salaire brut et une indemnité maximale pouvant aller jusqu'à 20 mois de salaire brut selon

l'ancienneté.

Voici un tableau mentionnant le montant minimal et maximal de l'indemnité en fonction de l'ancienneté du salarié dans une **entreprise de 11 salariés et plus**.

Années d'ancienneté du salarié	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	1	/
1	2	1
2	3,5	3
3	4	3
4	5	3
5	6	3
6	7	3
7	8	3
8	8	3
9	9	3
10	10	3
11	10,5	3
12	11	3
13	11,5	3
14	12	3
15	13	3
16	13,5	3
17	14	3
18	14,5	3
19	15	3
20	15,5	3
21	16	3
22	16,5	3
23	17	3
24	17,5	3
25	18	3

26	18,5	3
27	19	3
28	19,5	3
29	20	3
30 et plus	20	3

Zoom : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

Le barème pour les entreprises de moins de 11 salariés

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'indemnité minimale est de 0,5 mois de salaire brut et la maximale est de 20 mois de salaire brut également.

Voici un tableau mentionnant le montant minimal et maximal de l'indemnité en fonction de l'ancienneté du salarié dans une **entreprise de moins de 11 salariés**.

Années d'ancienneté du salarié	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	1	/
1	2	0,5
2	3,5	0,5
3	4	1
4	5	1
5	6	1,5
6	7	1,5
7	8	2
8	8	2
9	9	2,5
10	10	2,5
11	10,5	3
12	11	3
13	11,5	3
14	12	3

15	13	3
16	13,5	3
17	14	3
18	14,5	3
19	15	3
20	15,5	3
21	16	3
22	16,5	3
23	17	3
24	17,5	3
25	18	3
26	18,5	3
27	19	3
28	19,5	3
29	20	3
30 et plus	20	3

Bon à savoir : le barème est calculé en fonction du salaire brut perçu avant le licenciement. Cependant, la loi ne précise pas la période de référence.

Peut-on cumuler les indemnités de licenciement de ce barème et les indemnités de rupture ?

Dans le cas d'un licenciement, diverses indemnités peuvent être versées, toutefois elles ne sont pas toutes de même nature. Ainsi, dans certains cas, le cumul est possible.

La différence entre les indemnités

Les indemnités prud'homales ne doivent pas être confondues avec les indemnités légales de licenciement.

En effet, ces dernières sont versées par l'employeur en cas de **licenciement pour des raisons économiques ou personnelles**, sans [faute grave](#) ou lourde. Elles sont fixées selon l'ancienneté du salarié et de son salaire brut avant le licenciement.

Quant aux indemnités prud'homales, elles sont versées à titre de dommages et intérêts **en cas de licenciement abusif**.

A noter : comme évoqué précédemment, pour les obtenir, le salarié doit contester son licenciement devant le Conseil des prud'hommes. L'employeur se trouve dans l'obligation de les payer après décision de ce dernier.

Le cumul possible

L'indemnité prévue par le barème **peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement légale**, conventionnelle ou contractuelle due au salarié licencié.

Dans ce cadre, le juge peut minorer le montant de l'indemnité du barème mais ne peut pas minorer l'indemnité légale de licenciement.

De plus, l'indemnité découlant du barème Macron peut également **se cumuler avec les indemnités propre au licenciement économique**, telles que :

- L'indemnité allouée en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ;
- L'indemnité en cas de non respect de la priorité de réembauche ;
- L'indemnité en cas de d'irrégularité de procédure dans une entreprise où le CSE n'a pas été mise en place alors que l'entreprise est assujettie à cette obligation.

Attention : le cumul est possible dans limite du montant du plafond prévu par le barème Macron.

Peut-on déroger à ce barème ?

Le barème Macron s'applique en plus des indemnités légales de licenciement dans le cas où ledit licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

En revanche, si **le licenciement est nul**, par exemple pour cause de discrimination ou de harcèlement, le juge ne peut pas appliquer ce barème afin d'obtenir le montant de l'indemnité.

Dans ce cas, il peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise ou accorder au salarié une indemnité qui **ne peut pas être inférieure aux 6 derniers mois de salaire brut**, conformément à l'[article L.1235-3-1 du code du travail](#).

Cela sera le cas lorsque le licenciement est nul car il est intervenu dans une des situations ci-après :

- La violation d'une liberté fondamentale ;
- Des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- En application d'une mesure discriminatoire ;
- A la suite d'un crime ou d'un délit ;
- En violation des dispositions propres au salarié protégé, aux salariées enceintes, ou aux congés lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant ;
- En violation des dispositions protégeant les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Seul **un plancher équivalent à 6 mois de salaire** est pris en considération et l'indemnité n'est pas plafonnée.

Lire aussi : [La majoration des indemnités de licenciement pour les personnes de plus de 50 ans](#)

FAQ

Comment calculer les indemnités de licenciement ?

Pour un salarié en CDI, l'indemnité légale de licenciement est calculée à partir du salaire brut précédant le licenciement. Elle est égale a minima aux montants suivants : 1/4 de mois de salaire par année d'anciennement jusqu'à 10 ans, et 1/3 après 10 ans.

Quels sont les 3 types de licenciement pour faute ?

A l'issue d'une procédure disciplinaire, le salarié peut être licencié pour faire simple, grave ou lourde. Selon le motif alloué par l'employeur, les droits du salarié varient.

Quelles sont les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse un barème doit être appliqué en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié. L'indemnité est comprise entre un montant plafond et un montant plancher.