

# BAREME DES INDEMNITES PRUD'HOMALES

Depuis le 23 septembre 2017, les ordonnances de réforme du code du travail ont modifié le barème des indemnités **pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Sauf cas particuliers, l'indemnité maximale est comprise entre **½ mois et 20 mois** de salaire selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

## Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (exprimés en mois de salaire brut)

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale	Indemnité minimale pour les entreprises de moins de 11 salariés *	Indemnité maximale
0	-	-	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

\* **Comment apprécier l'effectif de 11 salariés ?** : Il faut tenir compte de l'effectif **habituel** de l'entreprise, qui doit se calculer en "**équivalent temps plein**", apprécié le **mois** de la date d'envoi de la **notification** du licenciement

## Depuis quand le barème est applicable ?

Les ordonnances ayant été publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017, le barème s'applique aux contentieux **consécutifs à des licenciements** prononcés à partir du **24 septembre 2017**.

Il faut donc étudier à quelle **date le courrier de notification** du licenciement a été **envoyé** au salarié.

## Pour quel type de litige ?

Le juge est **obligé de suivre le barème** ci-dessus pour les litiges naissant à l'occasion d'un licenciement prononcé depuis le 24/09/2017 :

- en cas de licenciement **sans cause réelle et sérieuse**,
- en cas de **résiliation judiciaire** du contrat de travail
- en cas de **prise d'acte** du contrat de travail jugée **aux torts** de l'employeur

## Dans quel cas le juge peut **ne pas suivre** ce barème ?

**Ce barème d'indemnité ne s'applique pas en cas de licenciement nul, c'est-à-dire prononcé :**

- en violation d'une liberté fondamentale (atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale) ;
- pour des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- pour motif discriminatoire ;
- après l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle ;
- après la dénonciation par le salarié de crimes et délits ;
- alors que le salarié est un salarié protégé ;
- en méconnaissance de la protection attachée au congé de maternité / paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

**Le barème peut être modulé par le juge dans certains cas :**

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge a la possibilité de tenir compte des indemnités de **licenciement déjà versées** à l'occasion de la rupture, mais uniquement pour la part dépassant le montant minimum légal. (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

*Exemple : un salarié a droit à des dommages et intérêt de 20 000 €  
Il a touché lors de son licenciement 7 000 € d'indemnité de licenciement conventionnelle, plus favorable que l'indemnité légale (qui aurait été 5 500 €). Le juge peut décider d'octroyer « seulement » 18 500 € au salarié.*

Enfin, l'indemnité prud'homale peut se cumuler avec les indemnités versées en cas d'irrégularité (procédure non respectée par exemple), **mais** dans la limite des montants maximaux prévus par le barème.