

## Points clés

- ❶ Plancher et plafond
- ❷ Entreprises de moins de 11 salariés
- ❸ Barèmes
- ❹ cas de nullité

# Contentieux prud'homaux

L'ordonnance 3 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prise dans le cadre de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017 fixe un barème d'indemnisation pour les indemnités prud'homales accordées aux salariés licenciés de façon irrégulière ou sans cause réelle et sérieuse.

# 1 Plancher et plafond

Un plancher et un plafond sont fixés en fonction de l'ancienneté du salarié (en année complète).

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse		
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	3,5
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
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,

## 2 Entreprises de moins de 11 salariés

Les entreprises de moins de 11 salariés sont soumises à un barème spécifique.

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (montant plancher spécifique aux entreprises de moins de 11 salariés)	
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 Barèmes

Ces barèmes d'indemnités ne s'appliquent pas en cas de licenciement nul. Dans ce cas, le salarié, s'il ne demande pas à réintégrer l'entreprise ou si la réintégration n'est pas possible, a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire. Aucun plafond n'est prévu.

## 4 cas de nullité

Les cas de nullité visés sont ceux liés à (c. trav. art. L. 1235-3-1) :

- la violation d'une liberté fondamentale, (une atteinte au droit de grève, la liberté syndicale...)
- des faits de harcèlement moral ou sexuel (art L 1152-3 et L1152-4) ;
- un licenciement discriminatoire (L1134-4) ;
- un licenciement faisant suite à l'action en justice en matière d'égalité professionnelle (L1144-3) ;
- un licenciement faisant suite à la dénonciation de crimes et délits (L1232-3-3) ;
- l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- la protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle. (L1225-71 et L1226-13)

Concernant les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, ceux-ci pourront être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié, dans des conditions fixées par Décret. Art. L. 1235-2.

La lettre de licenciement, complétée par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement (ce qui a pour conséquence que l'employeur ne peut invoquer d'autres motifs que ceux visés dans la lettre de licenciement ou de sanction).