

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

31

Fiche pratique

Rupture du contrat de travail

LE PLAFONNEMENT DES INDEMNITES PRUD'HOMALES

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail impose au juge prud'homal un référentiel obligatoire pour la fixation du montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est toutefois prévu des exceptions à ce barème.

Ce dernier n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative ou lorsqu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale (harcèlement, discrimination...). Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

BAREME PRUD'HOMAL

Le barème prud'homal diffère en fonction de la taille de l'entreprise.

- Pour les entreprises de plus de 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
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	18,519
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés

Un barème différent est établi pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Sans objet	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2	2	2,5	2,5