

Quel est le barème des indemnités en cas de licenciement abusif ?

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 14/09/2022 - **Ressources humaines** LECTURE : 2 MINUTES

Pour les licenciements, le conseil de prud'hommes dispose d'un barème pour déterminer le montant des indemnités dont vous devrez vous acquitter en cas de licenciement abusif d'un salarié. Quels sont ces montants ? Dans quel cas est-il possible d'y déroger ? On vous répond.

Dans quel cas s'applique le barème des indemnités lorsque le juge reconnaît un licenciement abusif ?

Dans le cadre d'un **contentieux porté devant le Conseil de prud'hommes**, si la **cause du licenciement d'un salarié est reconnue par le juge comme injustifiée car non réelle et sérieuse**, le juge peut **proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise**, avec maintien de ses avantages acquis.

Toutefois, si **l'employeur ou le salarié refuse cette réintégration**, 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 les tableaux ci-dessous.

Le barème ci-dessous s'applique lorsque le licenciement a été notifié après le 24 septembre 2017.

Quel est le barème des indemnités lorsque le juge reconnaît un licenciement abusif ?

Entreprises de plus de 11 salariés

Entreprises de moins de 11 salariés

À savoir

En cas de conciliation, **un référentiel des indemnités à verser au salarié est également fixé.**

Peut-on déroger au barème des indemnités ?

Si le **juge reconnaît le licenciement comme nul**, le montant des indemnités ne suit pas les barèmes ci-dessous.

Les indemnités versées ne peuvent être **inférieures aux six derniers mois de salaire du salarié** et **ne connaît pas de montant maximum.**

Pour que le licenciement soit reconnu comme nul, il intervient dans l'une des situations suivantes :

- ▶ **violation d'une liberté fondamentale**
- ▶ **faits de harcèlement moral ou sexuel**
- ▶ **licenciement discriminatoire**
- ▶ **à la suite d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- ▶ **à la suite de la dénonciation d'un crime ou délit**
- ▶ **en violation des dispositions concernant les salariés protégés en raison d'un mandat syndical**
- ▶ **en violation des dispositions protégeant les salariés enceintes, bénéficiant d'un congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant ou les salariés victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle.**

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Entreprises, vous avez l'obligation de proposer une mutuelle de santé à vos salariés
Entreprises : quelles obligations d'affichage pour vos salariés ?
Rémunération de vos salariés : tout ce que vous devez savoir en 6 questions

En savoir plus sur les indemnités pour licenciement abusif

Licenciement abusif : à quelle indemnisation peut prétendre le salarié ? < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>> sur le site [service-public.fr](https://www.service-public.fr)

Ce que dit la loi

Articles L1235-1 à L1235-6 du Code du Travail < https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189445/>

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

Partager la page   