

Les indemnités pour licenciement abusif

Description

Une indemnité pour licenciement abusif est perçue par le salarié quand le juge reconnaît que la décision de l'employeur est injustifiée. Dans un tel cas, la [rupture du contrat de travail](#) ne reste effectivement pas sans conséquence. En effet, l'employé a la possibilité de demander la [nullité du licenciement](#) avant de choisir d'attaquer en justice l'entreprise concernée.

Concernant le montant de l'indemnisation, il varie en fonction de nombreux facteurs appréciés à la date d'envoi de la lettre de licenciement. Cette indemnité vient s'ajouter aux indemnités de licenciement classiques parmi lesquelles on peut citer les indemnités de préavis, de congés payés, etc. Il est important de bien les comprendre pour savoir combien demander en cas de licenciement abusif.

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

Quel est le montant de l'indemnisation auquel le salarié peut prétendre ?

Dans le cadre d'une [procédure de licenciement](#), il est nécessaire de rappeler brièvement que les ruptures de contrat non conformes à la loi doivent être considérées comme abusives par le juge. En effet, elles doivent se baser sans exception sur des motifs valables. Il est impératif que les motifs avancés soient réels. En même temps, faut-il encore qu'ils soient prouvables.

Concernant l'indemnité pour licenciement abusif, il est à la charge de l'employeur. Le montant **varie selon** :

- Le nombre de salariés travaillant au sein de l'entreprise ;
- L'ancienneté de l'employé.

Soulignons que dans cette situation, le juge peut proposer la réintégration de l'employé licencié dans l'entreprise et les conditions de rémunération resteront inchangées. Par ailleurs, l'employeur est autorisé à l'affecter à un poste équivalent.

Cependant, si le salarié accepte de reprendre son emploi, **il n'a pas le droit de prétendre aux indemnités** auxquelles il peut avoir droit. Il se peut même qu'il se retrouve dans l'obligation de rembourser les sommes dépensées par l'employeur à l'occasion de son licenciement.

Pour rappel, si l'employé licencié décide de demander des réparations pour le préjudice subi, il doit effectuer plusieurs démarches avant d'obtenir les indemnités prud'homales citées précédemment.

Dans une entreprise de moins de 11 salariés

Dans une TPE qui emploie moins de 11 salariés, l'indemnité minimale des dommages-intérêts est inférieure à celle prévue au sein des entreprises d'au moins 11 salariés. **Le plafond est par ailleurs identique**, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Si l'ancienneté de l'employé va au-delà de 10 ans, le barème prévu pour une entreprise de plus de 11 salariés, s'applique à ceux des TPE, c'est-à-dire que dans cette situation, ils ont droit à 3 mois de salaire minimum.

Si l'employé bénéficie de moins de deux ans d'ancienneté, aucun montant minimal n'est fixé. Le montant de l'indemnisation est alors calculé **selon le préjudice qu'il a subi, ainsi que sa situation familiale et professionnelle**. Le fait qu'il soit par exemple en recherche active d'emploi est pris en compte.

Dans une entreprise de plus de 11 salariés

Au sein d'une entreprise de plus de 11 salariés, l'employeur doit par exemple verser des indemnités aux prud'hommes pour licenciement abusif entre 1 et 2 mois de salaire dans le cas où l'employé ait cumulé une ancienneté de moins de deux ans.

Si l'employé licencié dispose d'une ancienneté minimale de deux ans, l'entreprise aura à rembourser tout ou partie des indemnités de chômage aux organismes sociaux, **pour un maximum de 6 mois de chômage**.

Comment calculer les indemnités pour licenciement abusif ?

Le montant minimum d'une indemnité pour licenciement abusif est compris **entre quinze jours et trois mois de salaire brut**

Pour les dommages et intérêts, le juge accorde un montant qui est soumis à un plancher minimal et à un plafond minimum depuis l'année 2017 et qui doit être scrupuleusement respecté, sauf dans certains cas. Attention, il ne faut pas confondre les dommages et intérêts avec l'indemnité légale de licenciement qui reste non plafonnée.

Pour déterminer le montant de l'indemnité prud'homale pour licenciement abusif d'un salarié en CDI, le juge peut tenir compte de l'indemnité de licenciement. Son montant **ne peut pas être inférieur aux six derniers mois de salaire** de l'employé si le licenciement est nul.

Le licenciement l'est souvent quand la mesure a été prise par l'employeur à la suite de la dénonciation d'un délit ou bien d'une action en justice, sur la base de dispositions réprimant une discrimination ou :

- Relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Relatives à la protection des salariés durant les congés liés à l'adoption ou la naissance d'un enfant ;
- Relatives aux [salariés protégés](#).

Notons qu'en cas de licenciement abusif, un simulateur en ligne permet de calculer approximativement les montants minimum et maximum des indemnités prud'homales.

Barème

Un [barème de calcul des indemnités en cas de licenciement abusif](#) est prévu selon le Code du travail. Il s'applique à toute rupture du contrat de travail notifiée à compter du 24 septembre 2017.

Dans certaines affaires, des conseillers prud'homaux sont toutefois passés outre, pour la raison que le barème ne répare pas le préjudice subi par l'employé.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, aucune indemnité minimale n'est fixée dans le cas où le salarié licencié dispose d'une ancienneté de mois d'un an. Le montant maximum est par ailleurs équivalent à 20 mois de salaire brut.

Plafond

Selon le barème pour le licenciement abusif, l'indemnité pour licenciement abusif ne

dépasse alors pas un certain plafond, variant selon l'ancienneté du salarié. **Les plafonds sont fixés d'un mois à vingt mois de salaire brut.**

À titre d'exemple, un salarié bénéficiant d'une ancienneté de 30 ans et plus perçoit une indemnité équivalente de 20 mois de salaire brut.

Rappelons qu'auparavant, le juge fixait librement les montants et les indemnités octroyées au salarié allaient jusqu'à 30 mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté. Il existait aussi un plancher de 6 mois de salaire pour les employés disposant de deux ans d'expérience au sein d'une société de plus de 10 salariés.

Exceptions

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié touche une indemnité spécifique dont le montant varie selon les cas. Aucun plafond ne s'applique **si le licenciement est jugé nul** pour diverses raisons comme :

- Le harcèlement sexuel ou moral ;
- La discrimination ;
- La violation d'une liberté fondamentale (droit d'expression, de retrait, de grève, etc.) ;
- La violation des règles protectrices liées aux maladies professionnelles, aux accidents de travail ou encore aux droits de la femme enceinte.

L'indemnité minimale est par ailleurs égale aux **six derniers mois de salaire** gagnés par l'employé licencié.

En outre, il faut bien comprendre que l'employeur se trouve dans l'obligation de prouver que les faits qu'il avance sont vraiment la raison du licenciement. D'autre part, **il doit donner un motif sérieux** comme une [faute grave](#) ou lourde. Si celle-ci ne permet pas d'assurer la continuité du service de l'entreprise, le licenciement ne sera pas déclaré comme abusif. Il l'est en revanche en cas de mise en retraite à un âge inférieur à l'âge légal, d'absence de l'employé dans des situations bien précises, etc.

Les règles établies concernent les [licenciements pour motif personnel](#) et motif économique. Quelle que soit la raison, elles ne s'appliquent cependant pas à la rupture du contrat d'un salarié non déclaré.

Les dommages-intérêts sont-ils plafonnés en cas de

licenciement injustifié ?

Il est nécessaire de préciser que licenciement peut être qualifié d'injustifié lorsque l'employeur ne motive pas sa décision, outre le fait que le tribunal saisi a constaté un problème que ce soit sur le fond ou la forme. En effet, le motif de [licenciement pour faute](#) n'est par exemple pas retenu si l'erreur commise est extrêmement futile ou ancienne. Dans le cadre d'un licenciement économique, **c'est notamment la réalité de la cause économique qui est prise en compte.**

Comme nous l'avons cité précédemment, lorsque le licenciement abusif d'un employé en CDI est nul, les indemnités minimales que l'employeur doit verser sont fixées à 6 mois de salaire. Il faut en effet savoir que pour compenser le préjudice subi, le barème ne s'applique pas quand ce cas se présente.

Dans tous les cas, il est toujours plus judicieux de faire appel au service d'un professionnel dans le domaine pour **bénéficier d'un accompagnement personnalisé**. Il saura informer son client concernant ses droits et obligations en tant qu'employeur ou salarié.

L'employeur saura ainsi [comment licencier un salarié](#). Quant au salarié, il prendra connaissance des recours possibles dans le cas où il subit un licenciement.

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