

**INDEMNISATION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE**

- Fixation de barèmes obligatoires variant selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 11 salariés) et l'ancienneté du salarié.
- Détermination de l'indemnité de licenciement sans cause réelle en fonction des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture (jusqu'à présent elle était due sans préjudice des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat).
- Cumul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse possible avec celles prévues en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique et en cas de non-respect de la priorité de réembauche, dans la limite des montants maximaux prévus par le barème.

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	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30	3	20

**ENTREPRISES  
DE PLUS DE  
11 SALARIES**

Article L.1235-3  
du Code du  
travail

Applicables  
aux  
licenciements  
prononcés à  
compter du 24  
septembre  
2017

	ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIES	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				
<b>SANCTION DE L'ABSENCE DE MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanction de l'imprécision de la lettre de licenciement fonction de la demande ou non par le salarié de précisions à son employeur dans un délai de 15 jours : <ul style="list-style-type: none"> <li>Si le salarié a demandé des précisions et que la lettre de licenciement reste imprécise malgré ces explications : le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse et justifie le versement au salarié de l'indemnité précédemment évoquée;</li> <li>Si le salarié n'a pas demandé de précision à son employeur dans le délai de 15 jours et que la lettre de licenciement est jugée imprécise: le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse mais ouvre droit à une indemnité pour irrégularité de procédure qui ne peut excéder un mois de salaire.</li> </ul> </li> </ul>	Article L.1235-2 Code du travail	Article R.1232-13 Code du travail	Dispositions applicables à compter du 15 décembre 2017	
<b>SANCTION DES IRREGULARITES DE PROCEDURE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Versement d'un mois de salaire maximum lorsque le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse mais que l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement.</li> </ul>	Article L.1235-2 du Code du travail			
<b>NULLITE DU LICENCIEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de nullité du licenciement due à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à une discrimination, non application du barème fixé en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse</li> <li>Si réintégration non demandée ou impossible, indemnité correspondant au minimum aux salaires des 6 derniers mois (contre 12 auparavant).</li> </ul>	Article L.1235-3-1 du Code du travail		Dispositions applicables aux licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017	
<b>PRISE D'ACTE AUX TORTS DE L'EMPLOYEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application du barème prévu pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse</li> </ul>	Article L.1235-3-2 du Code du travail			
<b>NON TRANSMISSION DE CDD OU DE CONTRAT DE MISSION DANS LES 2 JOURS OUVRABLES SUIVANT L'EMBAUCHE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Versement d'une indemnité d'un mois de salaire maximum, absence de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée</li> </ul>	Articles L.1245-1 et L.1251-40 du Code du travail		Dispositions applicables à compter du 24 septembre 2017	

