

Fin novembre 2016, un décret* a fixé le référentiel indicatif prévu par la loi Macron du 6 août 2015, pour déterminer le montant de l'indemnisation du salarié en cas de licenciement *sans cause réelle et sérieuse*

Le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation est modifié en conséquence.

Le juge prud'homal peut désormais, en bureau de jugement, prendre en compte ce référentiel indicatif pour fixer le montant de l'indemnité due au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. L'application de ce référentiel reste facultative, sauf si l'employeur et le salarié en font conjointement la demande (C. trav., art. L. 1235-1).

L'ancienneté du salarié est prise en compte ainsi que son âge et sa situation par rapport à l'emploi.

Les montants fixés (le tableau 1 en pièce jointe) sont en effet majorés :

– d'un mois de salaire si le salarié est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture de son contrat ;

– d'un mois de salaire en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi du salarié liées à sa situation personnelle et à son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité considéré.

Le barème de l'indemnité forfaitaire (voir tableau 2) applicable en cas de conciliation entre le salarié et l'employeur est adapté pour resté en cohérence avec le référentiel indemnitaire, apparaissant comme plus incitatif, afin d'inciter aux conciliations. Mais y aura-t-il véritablement plus de conciliations ?

