

GUIDE PRATIQUE

Le barème Macron devant les prud'hommes : état des lieux et débats actuels

Comprendre le plafonnement, identifier les exceptions et sécuriser la stratégie du salarié

Finalité du guide	Donner aux DS et aux salariés une lecture opérationnelle du barème d'indemnisation applicable au licenciement sans cause réelle et sérieuse, de ses limites, de ses exceptions et des leviers de négociation mobilisables.
--------------------------	--

Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, élus CSE, conseillers du salarié, adhérents accompagnés	Préparation d'un dossier, entretien de négociation, conciliation prud'homale, transaction	Évaluation réaliste du risque, stratégie sécurisée et décision éclairée

CFE-CGC Mutualité | Défense individuelle, négociation et sécurisation juridique

Sommaire

Introduction - Ce que le barème change

1. Comprendre le fonctionnement du barème
2. Lire les planchers et plafonds
3. Identifier les situations hors barème
4. Construire une évaluation complète du dossier
5. Négocier sans réduire le dossier au seul barème
6. Préparer l'action prud'homale
7. Comprendre les débats actuels
8. Fiches pratiques et checklists

Introduction

Un cadre juridiquement stabilisé, mais toujours discuté

Depuis les ordonnances de 2017, l'article L. 1235-3 du Code du travail encadre par un minimum et un maximum l'indemnité due lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse et que la réintégration n'est pas retenue. Le montant dépend principalement de l'ancienneté et, pour certains planchers, de l'effectif de l'entreprise.

Point de méthode

Le barème ne fixe pas automatiquement le montant : il détermine une fourchette. Dans cette fourchette, le juge apprécie le préjudice au regard des éléments produits.

Les quatre réflexes structurants

- 1 Qualifier la rupture : licenciement injustifié, licenciement nul ou simple irrégularité de procédure.
- 2 Calculer la fourchette légale à partir de l'ancienneté complète et du salaire de référence défendable.
- 3 Identifier tous les chefs de demande juridiquement distincts : salaires, heures supplémentaires, discrimination, harcèlement, exécution déloyale, indemnités conventionnelles.
- 4 Documenter concrètement le préjudice : durée de chômage, perte de revenus, âge, employabilité, santé, conséquences de carrière.

1. Comprendre le fonctionnement du barème

Ce qu'il couvre - et ce qu'il ne couvre pas

Situation	Règle principale	Vigilance DS
Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Indemnité comprise entre le minimum et le maximum de l'article L. 1235-3	Prouver le préjudice pour viser le haut de la fourchette
Licenciement nul	Barème écarté dans les cas légaux de nullité	Qualifier précisément la liberté ou la protection violée
Irrégularité de procédure avec cause réelle et sérieuse	Indemnisation spécifique pouvant être plafonnée à un mois de salaire	Ne pas confondre vice de procédure et absence de motif valable

2. Lire les planchers et plafonds

Repères de calcul pour les entreprises d'au moins 11 salariés

Ancienneté	Minimum	Maximum	Lecture rapide
0 an	-	1 mois	Faible ancienneté : plafond très contraint
1 an	1 mois	2 mois	Le dossier doit intégrer tous les chefs distincts
2 ans	3 mois	3,5 mois	Fourchette très resserrée
5 ans	3 mois	6 mois	Préjudice documenté déterminant
10 ans	3 mois	10 mois	Amplitude de négociation significative
15 ans	3 mois	13 mois	Enjeu fort sur salaire de référence
20 ans	3 mois	15,5 mois	Ancienneté et employabilité à objectiver
25 ans	3 mois	18 mois	Préjudice de carrière souvent central
30 ans et +	3 mois	20 mois	Plafond légal maximal

Le calcul ne se limite pas à une multiplication

Variable	Question à traiter	Pièce utile
Ancienneté	Quelle ancienneté complète est retenue à la date de rupture ?	Contrat, avenants, bulletins
Salaire de référence	Quels éléments variables, primes ou avantages doivent être intégrés ?	12 derniers bulletins, accords de rémunération
Effectif	L'entreprise emploie-t-elle habituellement moins de 11 salariés ?	BDESE, registre, informations sociales
Préjudice	Quels effets concrets justifient un montant proche du plafond ?	France Travail, candidatures, revenus, certificats
À retenir	Le plafond ne constitue ni une offre transactionnelle automatique ni la valeur totale du dossier. Il ne concerne que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.	

3. Identifier les situations hors barème

La qualification juridique change radicalement l'évaluation

L'article L. 1235-3-1 exclut le barème lorsque le licenciement est nul dans les cas prévus par la loi. En l'absence de réintégration, l'indemnité ne peut alors être inférieure à six mois de salaire, sans plafond légal identique à celui de l'article L. 1235-3.

Hypothèse à vérifier	Exemples de fondement	Action DS
Atteinte à une liberté fondamentale	Liberté d'expression, droit d'agir en justice, droit de grève selon les circonstances	Identifier précisément la liberté et le lien avec la rupture
Harcèlement ou discrimination	Harcèlement moral/sexuel, discrimination liée à un critère prohibé ou à l'activité syndicale	Construire un faisceau d'indices daté et comparable
Protection liée à la maternité, parentalité ou santé	Rupture prononcée en violation d'une protection légale	Contrôler période de protection et motifs invoqués
Salarié protégé	Absence ou irrégularité de l'autorisation administrative requise	Saisir immédiatement le support juridique
Action en justice sur l'égalité professionnelle ou dénonciation de faits protégés	Mesure de rétorsion interdite	Établir la chronologie entre alerte, action et licenciement

4. Construire une évaluation complète du dossier

Ne pas confondre indemnité barémée et totalité des créances

Chef potentiel	Exemple	Condition
Rappels de salaire	Heures supplémentaires, variable, classification	Preuves et prescription propres
Indemnités de rupture	Préavis, congés payés, indemnité conventionnelle	Dépend de la qualification de la rupture
Préjudice distinct	Harcèlement, discrimination, manquement à la sécurité	Domage juridiquement distinct et démontré
Frais et procédure	Article 700, intérêts, remise de documents	À formuler dans les demandes

5. Négocier sans réduire le dossier au seul barème

Passer d'une fourchette juridique à une stratégie de sortie

Étape	Objectif	Livrable
1. Évaluer	Calculer scénario prudent, central et cible	Tableau chiffré complet
2. Qualifier	Vérifier nullité et chefs distincts	Note juridique ALINEA
3. Documenter	Objectiver chaque préjudice et créance	Bordereau de pièces
4. Négocier	Présenter une proposition globale cohérente	Mandat avec plancher / objectif / optimal
5. Formaliser	Sécuriser concessions, fiscalité et renonciations	Projet de transaction relu juridiquement

Vigilance	Une transaction supérieure au plafond est possible si les parties l'acceptent. Elle ne « contourne » pas le droit : elle règle un différend par concessions réciproques et doit être rédigée avec précision.
------------------	--

6. Préparer l'action prud'homale

Transformer les faits en démonstration

Axe	Questions à poser	KPI dossier
Motif	Les griefs sont-ils précis, établis et suffisamment sérieux ?	% de griefs contestés avec pièce
Chronologie	Existe-t-il une proximité avec une alerte, un mandat, une maladie ou une réclamation ?	Chronologie complète et sourcée
Préjudice	La perte d'emploi et ses conséquences sont-elles documentées ?	Mois sans emploi, perte mensuelle, candidatures
Demandes	Chaque somme a-t-elle un fondement, un calcul et une preuve ?	100 % des demandes chiffrées et justifiées

Rituels recommandés

- Revue du dossier à J+7 après la rupture ou la saisine du DS.
- Validation juridique avant toute proposition transactionnelle ou saisine prud'homale.
- Mise à jour mensuelle du préjudice jusqu'à l'audience ou l'accord.

7. Comprendre les débats actuels

État des lieux au 6 août 2026

Sujet	État juridique	Lecture syndicale
Conformité à la Convention OIT n° 158	La Cour de cassation a validé le dispositif le 11 mai 2022 et refuse son écartement au cas par cas.	La contestation doit porter sur la qualification et les preuves, non sur une exclusion générale du barème.
Charte sociale européenne	La Cour de cassation juge que son article 24 n'a pas d'effet direct permettant d'écarter le barème dans un litige entre particuliers.	Le débat européen demeure un argument politique et social, mais ne neutralise pas le barème devant le juge français.
Réparation réelle du préjudice	Le juge choisit un montant dans la fourchette légale.	Documenter fortement le préjudice pour obtenir le haut de fourchette et négocier une réparation globale.
Prévisibilité vs individualisation	Le dispositif sécurise une fourchette mais limite l'amplitude de l'indemnisation.	Mettre en évidence les situations où faible ancienneté et fort préjudice se combinent.
Évolutions futures	Le barème demeure en vigueur en 2026. Toute évolution dépendrait d'un changement législatif ou jurisprudentiel majeur.	Maintenir une veille trimestrielle CFE-CGC Mutualité / ALINEA.

Sources juridiques de référence

- Code du travail : articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-2.
- Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2022, pourvois n° 21-14.490 et n° 21-15.247.
- Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, article 10.

Message DS	Le barème est une contrainte de calcul, pas une stratégie. La valeur du dossier dépend de la qualification juridique, de la qualité des preuves et de la capacité à négocier une réparation globale.
-------------------	--

8. Fiches pratiques et modèles

Fiche 1 - Diagnostic express du dossier

Question	Oui / Non	Action
Le licenciement est-il potentiellement nul ?		Saisir ALINEA avant tout chiffrage définitif
L'ancienneté et le salaire de référence sont-ils vérifiés ?		Calculer le minimum et le maximum
Les conséquences du licenciement sont-elles documentées ?		Collecter attestations, revenus et recherches d'emploi
Existe-t-il des créances ou préjudices distincts ?		Créer une ligne de calcul par fondement
Le mandat de négociation est-il défini ?		Fixer plancher, objectif et cible optimale

Fiche 2 - Trame de chiffrage

Bloc	Montant / fourchette	Preuve / fondement
Indemnité L. 1235-3	Minimum : ... / Maximum : ...	Ancienneté + salaire
Indemnités de rupture	...	Convention collective / contrat
Rappels de salaire	...	Décompte + pièces
Préjudices distincts	...	Fondement + dommage
Proposition transactionnelle	Plancher / objectif / optimal	Concessions réciproques

Fiche 3 - Pitch DS

Pitch	Le barème fixe une fourchette pour l'indemnité liée au licenciement injustifié. Notre travail consiste à vérifier si le dossier relève réellement du barème, à documenter le préjudice, à identifier les autres droits dus et à négocier une réparation globale sécurisée.
--------------	--

Synthèse exécutive

- Le barème s'applique au licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf nullités prévues par la loi.
- La Cour de cassation en impose l'application et exclut un écartement au cas par cas.
- Le salarié doit prouver son préjudice pour viser le haut de la fourchette.
- Les créances et dommages juridiquement distincts doivent être identifiés séparément.
- La négociation transactionnelle reste un levier, sous réserve d'un consentement libre et d'une rédaction sécurisée.

À retenir : ne jamais évaluer un dossier à partir du seul tableau du barème.