

Licenciement injustifié : et si le salarié a moins d'un an d'ancienneté ?



© 2024 Les Echos Publishing

Lorsque le licenciement d'un salarié n'est pas justifié, c'est-à-dire qu'il est considéré par les juges comme étant sans cause réelle et sérieuse, le salarié est en droit d'obtenir une indemnité de la part de son employeur. Fixé par les juges, le montant de cette indemnité est néanmoins encadré par un barème, dit « barème Macron », en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.

Exemple : un salarié présent depuis 4 ans dans une entreprise de moins de 11 salariés a droit à une indemnité comprise entre un mois et 5 mois de salaire brut.

S'agissant des salariés qui cumulent moins d'un an d'ancienneté, si le barème fixe bien une indemnité maximale (un mois de salaire brut), il ne prévoit rien quant à l'indemnité minimale à accorder, se contentant d'indiquer la mention « sans objet ».

Aussi la question s'est-elle posée de savoir si le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse et qui dispose de moins d'un an d'ancienneté peut être privé d'indemnité.

Dans une affaire récente, un salarié licencié pour faute grave avait saisi la justice en vue de contester la rupture de son contrat de travail. Les juges, qui avaient considéré que son

licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'avaient toutefois privé d'indemnité sur la base du barème Macron.

Mais pour la Cour de cassation, le salarié qui dispose de moins d'un an d'ancienneté peut, quel que soit l'effectif de l'entreprise, prétendre à une indemnité dès lors qu'il est licencié sans cause réelle et sérieuse. Il appartient alors aux juges d'en fixer le montant dans la limite imposée par le barème, à savoir un mois de salaire brut.

[Cassation sociale, 12 juin 2024, n° 23-11825](#)

© 2024 Les Echos Publishing