

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les premières infos sur le nouveau calcul de l'indemnité de licenciement

Le site « Les Echos.fr » dévoile quelques informations concernant le projet de décret adressé aux partenaires sociaux, et visant à réformer le régime actuel du calcul de l'indemnité de licenciement. ...

Sommaire

- Rappel du régime actuel
- Le nouveau régime attendu
- Références

Le site « Les Echos.fr » dévoile quelques informations concernant le projet de décret adressé aux partenaires sociaux, et visant à réformer le régime actuel du calcul de l'indemnité de licenciement.

Rappelons que la Ministre du travail avait annoncé, il y a quelques temps, que ce décret devrait être publié concomitamment aux ordonnances visant à réformer le code du travail.

Rappel du régime actuel

Ouverture du droit

C'est à la notification du licenciement (à savoir à la date d'envoi de la lettre ou la date de remise en main propre) que l'employeur doit évaluer :

Si le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de licenciement compte tenu de son ancienneté.

Avant la loi LMMT, le salarié devait justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans, depuis la loi une ancienneté d'un an est suffisante.

Article L1234-9

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Méthode de calcul de l'indemnité de licenciement

Depuis la loi LMMT, 2 méthodes de chiffrages existent :

1/ Licenciement pour motif personnel ou économique ou inaptitude d'origine non professionnelle :

- $(1/5^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times \text{ancienneté}) + (2/15^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times (\text{ancienneté supérieure à 10 ans}))$

Article R1234-2

Modifié par Décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 - art. 1

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

2/ Licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement

- $(2/5^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times \text{ancienneté}) + (4/15^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times (\text{ancienneté supérieure à 10 ans}))$

Nota : seule l'indemnité **légal**e est « doublée », l'indemnité de licenciement conventionnelle n'a en aucun cas l'obligation d'être doublée.

Cour de cassation du 22/02/2000, arrêt 98-40.137

Cour de cassation du 25/03/2009, arrêt 07-41.708

Article L1226-14

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Détermination du « salaire de référence »

Le salaire de référence est déterminé selon :

- Les 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- Les 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement.

La valeur la plus favorable pour le salarié doit être retenue.

Article R1234-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le nouveau régime attendu

En l'état du projet de décret, qui pourrait connaître des modifications, les dispositions suivantes pourraient s'appliquer :

Ouverture du droit

Ainsi que nous vous l'avons indiqué dans une précédente publication (à retrouver en détails en [cliquant ici](#)), l'ancienneté requise devrait passer de 1 an à **8 mois**.

Méthode de calcul de l'indemnité de licenciement

Selon le projet de décret, nous devrions avoir les formules suivantes :

1/ Licenciement pour motif personnel ou économique ou inaptitude d'origine non professionnelle :

- $(\frac{1}{4} \text{ * Salaire de référence * ancienneté jusqu'à 10 ans}) + (\frac{1}{3} \text{ * Salaire de référence * (pour les années au-delà de 10 ans)})$

2/ Licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement

- $(\frac{1}{2} \text{ * Salaire de référence * ancienneté jusqu'à 10 ans}) + (\frac{2}{3} \text{ * Salaire de référence * (pour les années au-delà de 10 ans)})$

Concrètement, la hausse de 25% annoncée par la Ministre du travail ne concernerait que les salariés ayant une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans.

Pour un salarié justifiant d'une ancienneté de 20 ans, l'augmentation réelle ne devrait être que de 10%.

Nous ne manquerons pas de vous proposer un tableau comparatif lorsque le présent décret sera publié au JO, ce qui devrait être le cas à la fin du mois de septembre 2017.

Détermination du « salaire de référence »

Le salaire de référence serait déterminé comme suit :

- Le tiers des 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- Le $\frac{1}{12}$ ^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

Entrée en vigueur

Selon l'article 4 du projet de décret, ces nouvelles dispositions :

- Entreraient en vigueur dès le mois d'octobre 2017 ;
- Et concerneraient à la fois les licenciements, les mises à la retraite et les ruptures conventionnelles.

Nous pouvons regretter présentement que le projet de décret ne solutionne pas le souci que peuvent se poser les entreprises concernant la détermination de l'indemnité de licenciement pour des salariés justifiant par exemple d'une ancienneté de X année + Y mois + Z jours.

Certaines entreprises déterminent en effet l'indemnité de licenciement en « gommant » les « Z jours » se basant sur les dispositions légales, ce qui peut sembler inégal, un salarié justifiant d'une ancienneté de 10 ans+6 mois percevant la même indemnité de licenciement qu'un salarié ayant une ancienneté de 10 ans+ 6 mois+ 27 jours par exemple...

Références

Projet de décret adressé aux partenaires sociaux le 14 septembre 2017