



L'impact de la loi travail 2017 sur l'indemnité légale de licenciement

publié le **22/01/2018**, vu **2724 fois**, Auteur : [ACHACHE Maeva](#)

La réforme du Code du travail prévoit la revalorisation du montant de l'indemnité légale de licenciement. Cette revalorisation se veut plus protectrice des intérêts du salarié.

La réforme du Code du travail proposée par le gouvernement prévoyait la revalorisation du montant de l'indemnité légale de licenciement.

Pour rappel, cette indemnité est due par l'employeur, à tout salarié appartenant au secteur privé ou public (exception faite des fonctionnaires), et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Cette indemnité minimale n'est versée qu'à défaut de dispositions plus favorables de la convention collective, d'usages ou du contrat de travail.

La Loi travail est venue modifier tant les conditions d'attribution de l'indemnité légale de licenciement que son montant, et ce dans des conditions plus favorables pour le salarié.

Conditions d'attribution de l'indemnité légale de licenciement :

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, il convenait de justifier d'un an d'ancienneté ininterrompue au sein de la même entreprise pour pouvoir être bénéficiaire de l'indemnité légale en cas de licenciement.

Cette condition reste donc applicable aux licenciements notifiés jusqu'au 23 septembre 2017 inclus.

Depuis la réforme de la loi travail, et plus précisément s'agissant des licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017, la condition d'ancienneté est ramenée à 8 mois.

En revanche il convient de préciser que l'indemnité légale de licenciement n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Revalorisation du montant de l'indemnité légale prévue par décret du 25 septembre 2017:

Jusqu'alors cette indemnité était portée à 4/5^{ième} de mois de salaire par année d'ancienneté, portée à 1/3 à partir de 10 ans.

Pour les licenciement prononcés à compter du 27 septembre 2017, la nouvelle base de calcul est plus favorable au salarié puisqu'elle est d' 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année à partir de 10 ans d'ancienneté.

Salaire de référence :

Pour calculer l'indemnité légale de licenciement, il convient de prendre comme salaire de référence, la réformation la plus intéressante :

- soit 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement.

Pour les licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017, si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, il convient de prendre en compte la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

- soit 1/3 des 3 derniers mois de salaire. Dans ce seul cas, les primes ou gratifications versées au salarié pendant cette période, ne peuvent être prises en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

*

* *

Au vu de ce qui précède, il conviendra donc de faire attention à la date de notification du licenciement dont vous faites l'objet ou que vous avez prononcé, puisque cette date détermine la loi applicable.

Maître ACHACHE Maëva, avocate au Barreau de Paris, est à votre disposition pour vous recevoir en ses locaux du 23 rue d'Artois à Paris 75008 afin d'étudier votre dossier et déterminer le montant de votre indemnité légale de licenciement ou celle de votre salarié.