Image not found or type unknown

Réforme du Code du travail et indemnités de licenciement

publié le **28/09/2017**, vu **2068 fois**, Auteur : Céline Chapman | Avocate

Le décret du 25 septembre 2017(n°2017–1398) a modifié certaines dispositions réglementaires du Code du travail relatives à l'indemnité de licenciement.

Le décret du 25 septembre 2017 (n°2017–1398) a modifié certaines dispositions réglementaires du Code du travail relatives à l'indemnité de licenciement.
Revalorisation de l'indemnité de licenciement. La première modification concerne la revalorisation des indemnités de licenciement pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à dix ans. Ainsi, sous l'empire de la loi antérieure l'indemnité de licenciement ne pouvait pas être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté (art. R. 1234-2 du Code du travail).
Désormais, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour tous les salariés qui ont moins de 10 ans d'ancienneté**.
Il s'agit donc d'une revalorisation de 25 % des indemnités légales de licenciement.
Ainsi, pour un salarié licencié après le 26 septembre 2017, l'indemnité de licenciement sera calculée de la manière suivante :
(Salaire moyen x 1/4) x (nombre d'année complète) + (salaire moyen x 1/4) x (nombre de mois de l'année incomplète/12) = indemnité de licenciement

Concernant les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans, le décret ne prévoit pas de revalorisation mais a simplifié la méthode de calcul.
Auparavant, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutaient 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
L'article R. 1234-2 du Code du travail prévoit désormais que **l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans**.
Salaire moyen. La deuxième modification concerne le salaire moyen de référence. En pratique, il était nécessaire de choisir l'option la plus avantageuse pour le salarié entre :

- 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant licenciement, ou
- 1/3 des trois derniers mois de salaire.

Le décret a modifié la première option en précisant que désormais sont pris en considération la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement et dispose que « l*orsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois* », il faut prendre en compte « *la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédents licenciement* ». (art. R. 1234-4 du Code du travail)
Ces différentes mesures sont applicables aux licenciements, aux mises à la retraite et aux rupture conventionnelles conclus après le 26 septembre 2017, date de publication dudit décret.
Condition d'ancienneté. Cette modification est particulièrement intéressante pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 8 et 12 mois.

En effet, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a abaissé à 8 mois la durée minimale d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.
Cette nouvelle mesure s'applique pour tout licenciement prononcé après le 23 septembre 2017.
(Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017 modifiant l'art. L.1234-9 du Code du travail)
Je suis à votre disposition pour toute information.
Céline CHAPMAN
Avocat à la Cour
contact@chapman-avocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés