



Revalorisation de l'indemnité de licenciement

publié le **27/09/2017**, vu **2216 fois**, Auteur : [Emmanuelle Metge](#)

Parution du décret relatif à la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

Un [décret du 25 septembre](#) publié au JO le 26 septembre revalorise l'indemnité légale de licenciement prévue à l'[article L. 1234-9 du Code du travail](#) et s'applique aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues à compter d'aujourd'hui, 27 septembre 2017.

Ce décret redessine le paysage de l'indemnité de licenciement: modification de l'ancienneté minimum requise pour que le salarié en bénéficie, nouvelle méthode de calcul, précisions sur le salaire à prendre en compte. Chacun de ces aspects est détaillé ci-dessous.

- **Ancienneté ouvrant droit au versement d'une indemnité de licenciement**

Le texte prévoit que le salarié titulaire d'un CDI, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Auparavant, le versement de l'indemnité de licenciement était réservé aux salariés comptant une année d'ancienneté.

- **Nouvelle formule de calcul de l'indemnité**

Le décret procède à la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement et ajuste les modalités de calcul du salaire de référence lorsque la durée de service du salarié dans l'entreprise est inférieure à douze mois :

- en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ;
- l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- $\frac{1}{4}$ de mois de salaire (soit 25%) par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

- puis $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Elle est donc dégressive à partir de 10 ans d'ancienneté.

Le texte ne précise pas si la 10^{ème} année doit être indemnisée à hauteur de $\frac{1}{4}$ de mois de salaire ou à hauteur de $\frac{1}{3}$ de mois de salaire. Si l'on s'en tient à l'ancienne formule de calcul, on peut considérer que le $\frac{1}{3}$ de mois de salaire doit être versé au-delà de la 10^{ème} année.

Attention, si la convention collective prévoit le versement d'une indemnité conventionnelle plus favorable au salarié, c'est celle-ci qui doit être versée.

- **Salaire à prendre en compte**

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, il convient de retenir, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou - lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois - la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement (nouvelles dispositions),
- 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.

De plus, l'article R. 1234-1 du Code du travail précise désormais qu'« *en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.* »

- **APPLICATION PRATIQUE**

Ainsi, les salariés dont le licenciement a été notifié le 26 septembre et antérieurement se voient appliquer l'ancienne formule de calcul, et doivent avoir un an d'ancienneté pour en bénéficier. Il en est de même pour les salariés ayant signé une rupture conventionnelle le 26 septembre 2017.

En revanche, les salariés dont le licenciement a été notifié à partir du 27 septembre (date d'envoi de la lettre par l'employeur) ou qui ont signé une rupture conventionnelle datée du 27 septembre se voient appliquer les nouvelles dispositions, et doivent percevoir l'indemnité à partir du moment où ils comptent 8 mois de présence ininterrompue dans l'entreprise.