



**RUPTURE
DU**

CONTRAT

INDEMNITÉ

DE

LICENCI-

EMENT

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Motivation du licenciement

Licenciement économique

L'indemnité de licenciement

Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité

Le barème d'indemnisation

Le délai de contestation de la rupture passe à 12 mois

Procédure de conciliation devant le conseil de prud'hommes

Le mandat des conseillers prud'homaux

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 39 et 40

Décret 2017-1398 du 25-9-2017

L'ancienneté exigée du salarié licencié pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est abaissée à 8 mois. Dans la foulée, et conformément à une annonce faite par le Gouvernement dans le cadre des discussions sur les ordonnances avec les partenaires sociaux, son montant est revalorisé par décret.

Une indemnité doit être versée dès 8 mois d'ancienneté

Désormais, l'indemnité légale de licenciement est attribuée au salarié justifiant de **8 mois d'ancienneté ininterrompue** au service du **même employeur**, au lieu d'un an auparavant (**C. trav. art. L.1234-9 modifié**).

Rappel

Cette indemnité bénéficie à tout salarié appartenant au secteur privé ou public (exception faite des fonctionnaires), quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il s'agit d'une indemnité minimale, versée à défaut de dispositions plus favorables de la convention collective, d'usages ou du contrat de travail.

Elle n'est pas due lorsque le licenciement a pour motif une faute grave ou lourde du salarié.

Ainsi, un salarié qui, à la **date d'envoi de la lettre** de licenciement, a au moins 8 mois d'ancienneté a droit à une indemnité.

En effet, selon la Cour de cassation, les droits du salarié à l'indemnité de licenciement s'apprécient à la date d'envoi de la lettre de rupture (**Cass. soc. 11-1-2007 n° 04-45.250 : RJS 3/07 n° 330**).

A noter

Les modalités de calcul de l'ancienneté ne sont pas modifiées : est prise en compte l'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Le taux de l'indemnité est réévalué pour les 10 premières années d'ancienneté

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à (**C. trav. art. R.1234-2 modifié**) :

- **un quart de mois** de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, au lieu d'un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté antérieurement ;
- **un tiers de mois** de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. Ce taux est inchangé.

En dépit de la maladresse de la nouvelle rédaction de **l'article R.1234-2 du Code du travail**, il en résulte qu'un salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté bénéficie d'une indemnité égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, et à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. C'est d'ailleurs cette interprétation qui est retenue sur des sites internet officiels (**travail-emploi.gouv et service-public.fr**).

La détermination de l'ancienneté et du salaire est adaptée

La définition du salaire et de l'ancienneté du salarié, paramètres de calcul de l'indemnité de licenciement, n'est pas modifiée en son principe. Mais elle est adaptée pour tenir compte de la diminution de l'ancienneté requise pour avoir droit à celle-ci.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (**C. trav. art. R.1234-4 modifié**) :

1° Soit le douzième de la rémunération des **12 derniers mois** précédant le licenciement.

Il est désormais précisé que lorsque la **durée de service** du salarié est **inférieure à 12 mois**, on prend en compte la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement. Il y a lieu de prendre en compte les salaires des mois entiers ;

2° Soit, comme auparavant, le tiers des **3 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.

Rappel

Il est tenu compte de la rémunération des 12 ou 3 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement (**Cass. soc. 11-3-2009 n° 07-42.209 F-D**).

S'agissant de l'**ancienneté**, l'indemnité de licenciement demeure calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Désormais, en cas d'**année incomplète**, l'indemnité doit être calculée proportionnellement au nombre de mois complets (**C. trav. art. R.1234-1 modifié**), le calcul au prorata temporis est supprimé.

Cette réforme a des répercussions sur d'autres cas de rupture du contrat de travail

↳ Licenciement pour inaptitude physique

Le salarié licencié pour inaptitude physique à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel a droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale minimale de licenciement (**C. trav. art. L.1226-14**), quelle que soit son ancienneté (**Cass. soc. 25-5-1994 n° 91-40.442 D**).

Les salariés concernés par ces dispositions se voient donc appliquer la **réévaluation** de l'indemnité opérée par le **décret 2017-1398 du 25 septembre 2017**. En revanche, l'abaissement de la condition d'**ancienneté** est sans conséquence pour eux.

A noter

Le salarié bénéficie, si elle lui est supérieure, de l'indemnité conventionnelle de licenciement (**Cass. soc. 10-5-2005 n° 03-44.313 F-PB : RJS 7/05 n° 731**), sachant que cette indemnité n'est doublée que si la convention collective le prévoit expressément (**Cass. soc. 22-1-1992 n° 89-40.147 P : RJS 3/92 n° 276 ; 25-3-2009 n° 07-41.708 F-PB : RJS 6/09 n° 523**).

Le salarié licencié pour inaptitude physique à la suite d'une **maladie** ou d'un **accident non professionnels** a droit à l'**indemnité légale** de licenciement, calculée compte tenu de son ancienneté incluant la durée du préavis qui aurait été dû si le salarié avait été en mesure de l'exécuter (**C. trav. art. L.1226-4**).

Les salariés concernés bénéficient de l'abaissement de la condition d'ancienneté prévue par l'**ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017** et de la réévaluation de l'indemnité opérée par le **décret 2017-1398 du 25 septembre 2017**.

↳ Rupture conventionnelle homologuée

Selon l'administration, le salarié qui conclut une rupture conventionnelle homologuée avec son employeur peut prétendre, s'il a moins d'un an d'**ancienneté**, à une indemnité calculée au prorata du nombre de mois de présence (Circ. DGT 2009-4 du 17-3-2009). Selon nous, cette doctrine, favorable aux salariés, n'est pas remise en cause par les modifications intervenues dans le régime de l'indemnité de licenciement. Ainsi, par exemple, un salarié ayant 6 mois d'ancienneté a droit à une indemnité en cas de rupture conventionnelle homologuée.

Le **montant** de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée, fixé par la convention signée entre l'employeur et le salarié, ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (C. trav. art. L 1237-13). Il est donc réévalué dans les mêmes proportions que celui de l'indemnité légale de licenciement.

Précisons que dans les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, la CGPME ou l'UPA, l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale.

↳ Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement (C. trav. art. L 1237-7). Les modifications apportées au calcul de l'indemnité de licenciement se répercutent donc sur celui de l'indemnité de mise à la retraite.

On rappelle que le salarié a droit une indemnité conventionnelle ou contractuelle de départ à la retraite lorsqu'elle est plus favorable.

Cette réforme entre en vigueur immédiatement

Le décret 2017-1398 du 25 septembre 2017, revalorisant le **montant de l'indemnité** de licenciement et adaptant ses modalités de calcul, est applicable aux licenciements et mises à la retraite prononcés à partir du **27 septembre 2017**, et aux ruptures conventionnelles conclues à partir de cette date (**Décret art. 4**).

Le prononcé du licenciement et de la mise à la retraite correspond à l'envoi de la lettre de rupture du contrat (**Cass. soc. 28-11-2006 n° 05-42.202 F-PB ; Cass. soc. 4-3-2015 n° 13-16.148 F-D**).

Remarque

Par précaution, et pour éviter tout litige, il convient, pour les ruptures conventionnelles déjà conclues mais pas homologuées, de réévaluer, le cas échéant, le montant de l'indemnité accordée pour tenir compte de la réforme.

Les dispositions de **l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017** abaissant l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement s'appliquent aux licenciements prononcés à partir du **24 septembre 2017** (**Ord. art. 40, I**).

Exemple

Si une lettre de licenciement est envoyée le 25 septembre 2017, un salarié qui, à cette date, a 9 mois d'ancienneté a droit à une indemnité.

- Comment doit-on calculer celle-ci ?
- Selon le nouveau barème, plus favorable, ou selon l'ancien ?

Si l'on s'en tient à la lettre du décret, le nouveau barème ne devrait pas être applicable à un licenciement prononcé avant le 27 septembre 2017. Toutefois, dans la mesure où les sommes en jeu sont faibles, l'employeur peut avoir intérêt à accorder une indemnité calculée selon ce nouveau barème.

Tableau avant/après

Ce tableau synthétise l'essentiel des modifications apportées par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 et le décret 2017-1398 du 25 septembre 2017.

Avant	Après
Ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité de licenciement	
1 an	8 mois
Montant de l'indemnité de licenciement	
Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/5 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté	Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté
Ancienneté au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté	Ancienneté au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire moyen mensuel/année d'ancienneté