



ensemble pour bâtir votre avenir

26/09/2017

L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT ET DE MISE A LA RETAITE EST REVALORISEE

Le décret revalorisant l'indemnité légale de licenciement est paru au Journal Officiel du 26 septembre 2017.

La condition d'ancienneté pour en bénéficier est réduite, ramenée de 1 an à **8 mois d'ancienneté ininterrompus**.

Cette indemnité est aussi celle qui doit être versée au salarié dans le cadre d'une mise à la retraite par l'employeur, sauf convention collective ou accord collectif plus favorable.

Le mode de calcul de cette indemnité légale, prévu par l'article R 1234-2 du code du travail, est désormais le suivant :

Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans; (NB : + 25%)

Plus un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. (NB : inchangé)

L'assiette de calcul de ces indemnités légales est prévue par l'article R1234-4 du code du travail :

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 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;

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.

Du fait de cette revalorisation, il est nécessaire de comparer, au cas par cas, les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite prévues par vos conventions et accords collectifs, et celles prévues par le code du travail.

En effet, les indemnités prévues par vos conventions pourront s'avérer moins favorables dans un certain nombre de cas (selon la convention collective, l'ancienneté du salarié...les indemnités conventionnelles peuvent être rattrapées par celles du code du travail).

L'indemnité légale étant un minimum, elle devra donc être versée lors de la rupture dès lors qu'elle serait plus favorable que celle de votre convention collective.

ENTREE EN VIGUEUR

Ce nouveau texte est applicable aux licenciements et mises à la retraite prononcés, et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication (à partir du 27 septembre 2017).