

NOUVEAU CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le calcul de l'indemnité de licenciement a changé suite à l'ordonnance du 23 septembre 2017.

Cette ordonnance abaisse la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.

Elle passe de 12 mois à 8 mois pour les licenciements prononcés après le 23 septembre 2017.

Le mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement est également modifié par un décret publié au JO le 26 septembre 2017.

Nouveau calcul de l'indemnité de licenciement

Pour les licenciements notifiés à partir du 27 septembre 2017, le nouveau calcul s'applique :

- ✓ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- ✓ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année

L'ancienneté est calculée à la date de fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire de référence ne change pas (formule la plus avantageuse entre la moyenne des 12 derniers mois et des 3 derniers mois).

Par contre, l'indemnité doit être calculée proportionnellement au temps de travail. Ex. : un salarié est à temps partiel à 50% depuis 2 ans et avant ça, avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Disons que le salaire de référence est de 1 000€ (formule la plus avantageuse entre la moyenne des 12 derniers mois et des 3 derniers mois). Ce salaire de référence correspond à un travail de 50%. Le salaire de référence temps plein sera de $1\ 000 \times 100/50 = 2\ 000\text{€}$. Le calcul de l'indemnité sera le suivant : $2\ 000\text{€} \times 1/4 \times 2 \text{ ans} \times 50\% + 2\ 000\text{€} \times 1/4 \times 3 \text{ ans} \times 100\%$.

L'indemnité de licenciement reste exonérée d'IR, de charges sociales et de CSG/CRDS dans la limite de deux fois le plafond de sécurité sociale annuel (78 456€).

L'indemnité de rupture conventionnelle

Elle est toujours égale à l'indemnité de licenciement. Il faut donc suivre le même calcul détaillé ci-dessus. Le régime fiscal et social ne change pas non plus (20% de forfait social).

Nouveau barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié et/ou l'employeur peut refuser la réintégration du salarié. Dans ce cas, les juges octroient une indemnité au salarié à la charge de l'employeur selon le préjudice subi. Dorénavant, ils doivent respecter des barèmes qui tiennent

compte de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise. Ces barèmes comprennent des planchers et des plafonds obligatoires.

Vous trouverez ci-après le barème. Il s'applique aux licenciements (ou autres ruptures remises en cause) prononcés (notifiés) après le 23/09/2017.

Afin de déterminer le montant de cette indemnité, les juges peuvent tenir compte des indemnités de licenciement déjà versées.

Le barème ne s'applique pas en cas de nullité du licenciement en raison de :

- La violation d'une liberté fondamentale
- De faits de harcèlement moral ou sexuel
- Discrimination
- Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle
- Dénonciation de crimes et délits
- Exercice de son mandat par un salarié protégé
- Protections visées aux articles L 1225-71 et 1226-13

Barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse : pour les entreprises de 11 salariés ou plus

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1	16	3	13,5
1	1	2	17	3	14
2	3	3,5	18	3	14,5
3	3	4	19	3	15
4	3	5	20	3	15,5
5	3	6	21	3	16
6	3	7	22	3	16,5
7	3	8	23	3	17
8	3	8	24	3	17,5
9	3	9	25	3	18
10	3	10	26	3	18,5
11	3	10,5	27	3	19
12	3	11	28	3	19,5
13	3	11,5	29	3	20
14	3	12	30 et au-delà	3	20
15	3	13			

Barème pour les entreprises de moins de 11 salariés

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1	16	3	13,5
1	0,5	2	17	3	14
2	0,5	3.5	18	3	14,5
3	1	4	19	3	15
4	1	5	20	3	15,5
5	1,5	6	21	3	16
6	1,5	7	22	3	16,5
7	2	8	23	3	17
8	2	8	24	3	17,5
9	2,5	9	25	3	18
10	2,5	10	26	3	18,5
11	3	10.5	27	3	19
12	3	11	28	3	19,5
13	3	11.5	29	3	20
14	3	12	30 et au-delà	3	20
15	3	12			