

ISSN 1769 - 4000

N° 92 - SOCIAL n° 30

Sur www.fntp.fr le 5 octobre 2017 – [Abonnez-vous](#)

REVALORISATION DE L'INDEMNITE LÉGALE DE LICENCIEMENT

L'essentiel

En contrepartie des différentes mesures prises par les ordonnances pour simplifier et sécuriser les relations de travail, la nouvelle réforme du Code du travail s'est accompagnée **d'une hausse de 25 % de l'indemnité légale de licenciement jusqu'à 10 ans d'ancienneté, et d'un abaissement de la condition d'ancienneté minimale** que le salarié doit disposer pour en bénéficier.

Alors que le corpus légal de l'indemnité de licenciement bénéficiait d'une stabilité juridique depuis l'année 2008, la réforme du Code du travail n'est pas sans conséquence pour les entreprises des Travaux Publics.

Le présent bulletin d'information a pour finalité d'exposer les nouvelles dispositions relatives à l'indemnité légale de licenciement, et d'apprécier son impact dans notre secteur.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 relatif à la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement (NOR : MTRT1725812D)
Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

Contact : social@fntp.fr



NOUVELLE FORMULE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Depuis 2008, l'indemnité légale applicable en cas de licenciement pour motif personnel était alignée sur celle octroyée en cas de licenciement économique, à savoir :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- **auquel s'ajoutent 2/15^{ème}** de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité était toutefois versée au salarié qui justifiait à la date de la notification du licenciement d'une ancienneté **d'au moins d'un an** ininterrompue dans l'entreprise.

Désormais l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Cette revalorisation de l'indemnité légale de licenciement est applicable aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement au 26 septembre 2017.

Par ailleurs, la condition d'ancienneté minimale requise pour en bénéficier est réduite à **8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise (applicable aux licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre 2017)**. Le calcul de l'indemnité légale de licenciement a dû être adapté aux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Ainsi, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée **proportionnellement** au nombre de mois **complets** et le salaire à prendre en considération pour le calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement **ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement** ;
- 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.

Exemple :

Un ouvrier, justifiant d'un salaire de base égal à 1500 € bruts et de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera d'une indemnité légale de licenciement de 6 250 €, au lieu de 5 500 €.

IMPACT DE LA REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

L'indemnité légale de licenciement ne constitue qu'un socle minimal pour le salarié. La convention collective, l'usage ou le contrat de travail peuvent prévoir des conditions et une formule de calcul plus favorables que loi, écartant de la sorte le versement de l'indemnité légale de licenciement.

La revalorisation de 25 % de l'indemnité légale n'est donc pas sans conséquence dans le secteur des Travaux Publics. Selon l'âge, la qualification et l'ancienneté du salarié, l'indemnité conventionnelle est désormais dans de nombreux cas moins favorable que la loi.

IMPORTANT : pour chaque rupture, il convient de comparer le montant de l'indemnité légale avec celui de l'indemnité conventionnelle et de retenir le plus favorable pour le salarié.

À noter : les résultats présentés ci-après par les différents graphiques ne prennent pas en compte les paramètres d'ancienneté et d'assiette interférant sur le montant des indemnités. Leurs définitions diffèrent entre le légal et le conventionnel mais cela n'impacte pas de façon très significative les écarts. De plus, les indemnités versées en cas de rupture conventionnelle ne sont pas traitées dans la mesure où ce sont les indemnités de licenciement qui s'appliquent.

Licenciement pour motif personnel ou inaptitude non professionnelle et économique

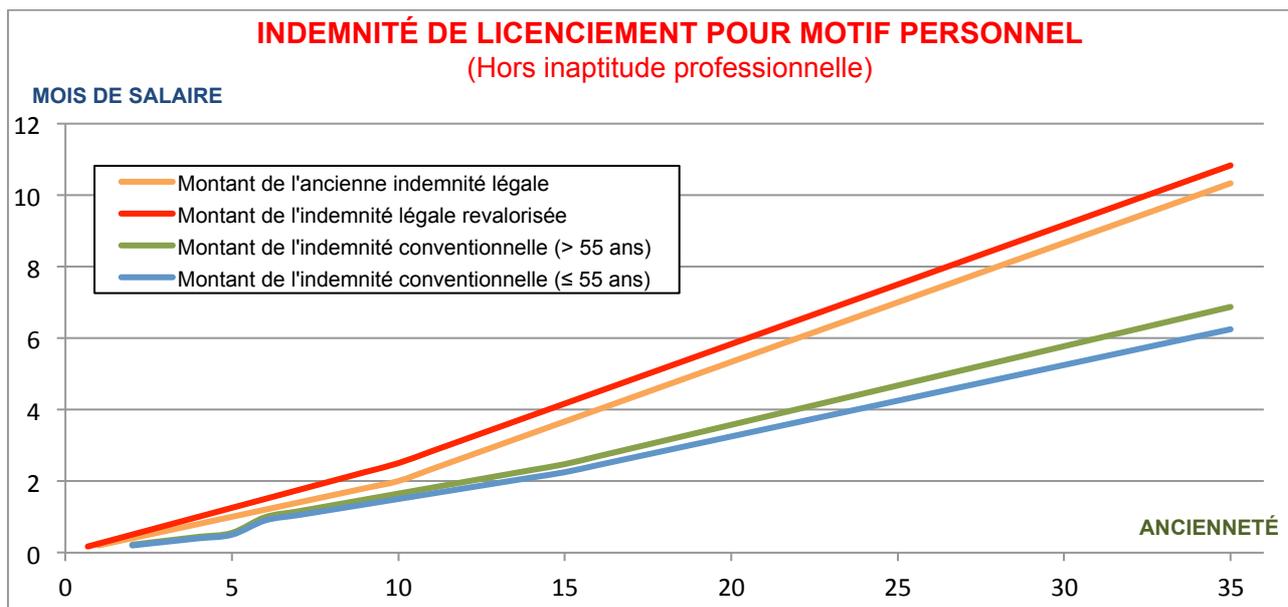
Ouvriers

Pour les Ouvriers justifiant d'une ancienneté **d'au moins 2 ans**, l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif personnel et inaptitude non professionnelle est de :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
De 2 à 5 ans	1/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
Au-delà de 5 ans	3/20 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise jusqu'à 15 ans
Au de-là de 15 ans	3/20 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise + majoration de 1/20 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 15 ans

En cas de licenciement d'un Ouvrier âgé **de plus de 55 ans** à la d'expiration du préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité **conventionnelle** de licenciement est majorée de **10 %**.

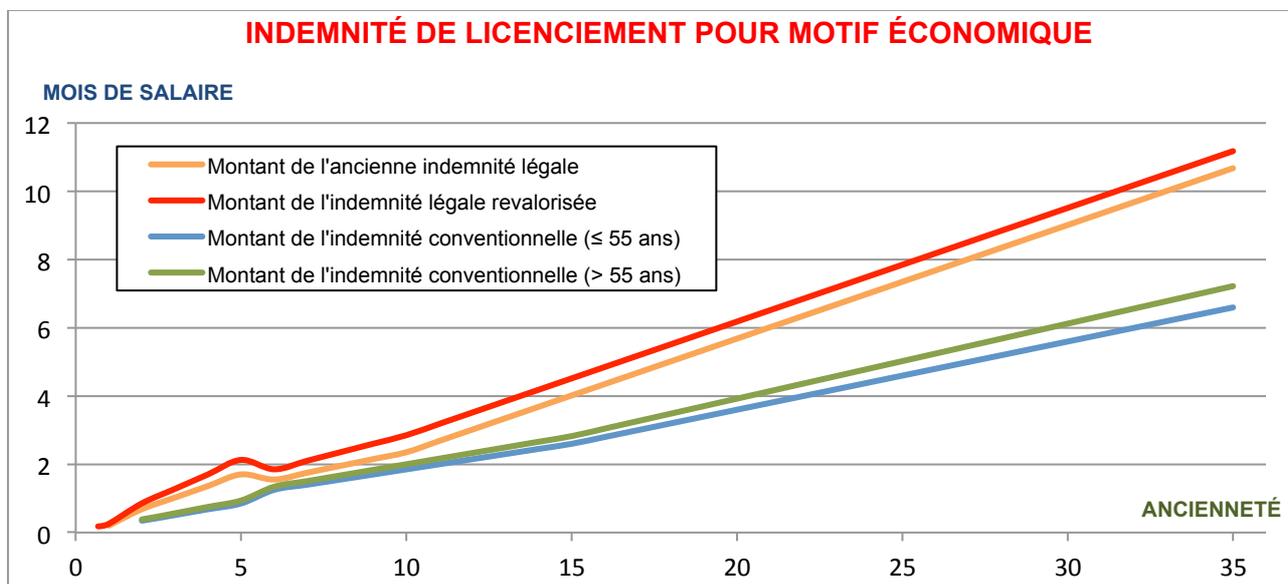
Au regard du graphique ci-après, la revalorisation du montant de l'indemnité légale sera pleinement ressentie par les entreprises de Travaux Publics, et ce, même lorsque l'indemnité conventionnelle de l'Ouvrier est majorée de 10 % en raison de son âge. En effet, l'indemnité légale était sous l'ancienne réglementation déjà plus favorable que l'indemnité conventionnelle.



En cas de licenciement pour cause économique, l'Ouvrier bénéficie d'un complément forfaitaire à son indemnité de licenciement **légale ou conventionnelle** égal à :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	COMPLÉMENT FORFAITAIRE DE L'INDEMNITÉ
Ayant de 2 à 5 ans	70 % de l'indemnité de licenciement.
Ayant au moins 5 ans	35/100 ^{èmes} de mois de salaire cumulable, le cas échéant, avec la majoration de 10 % due aux Ouvriers de plus de 55 ans

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité légale de licenciement reste plus favorable que l'indemnité conventionnelle :



ETAM

Pour les ETAM justifiant d'une ancienneté **d'au moins 2 ans**, l'indemnité conventionnelle de licenciement (licenciement pour motif personnel, inaptitude non professionnelle et économique) est de :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
De 2 à 15 ans	2,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise jusqu'à 15 ans
Au-delà de 15 ans	+ 3,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 15 ans

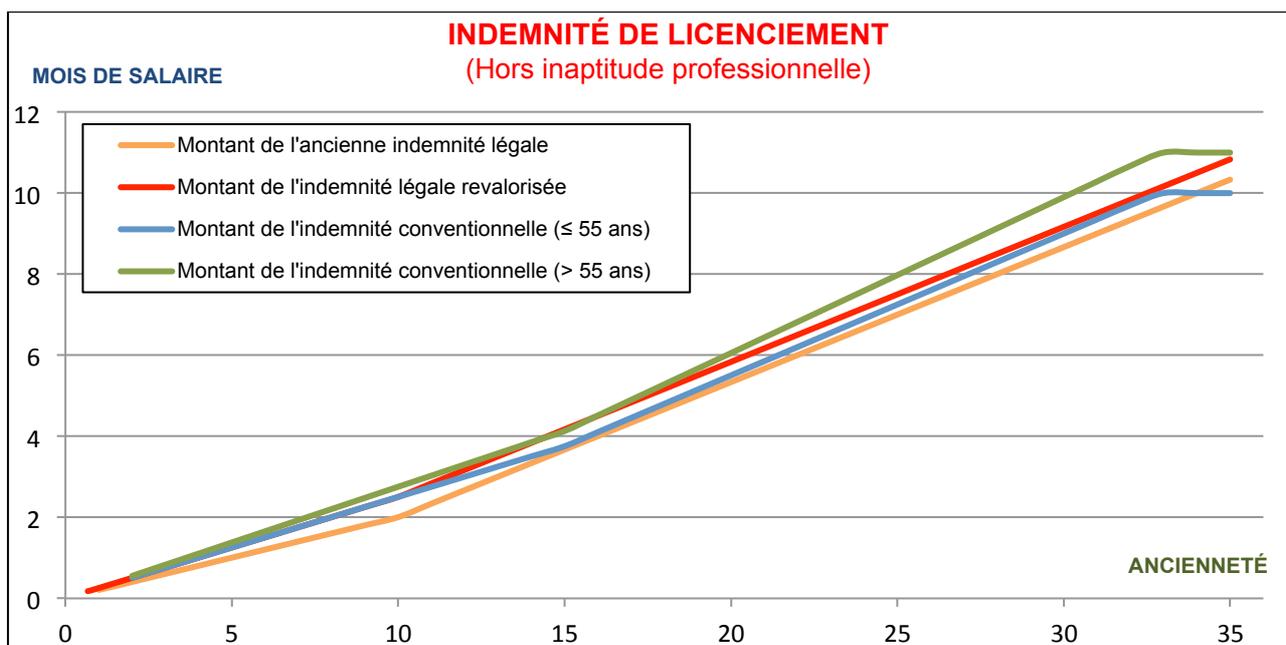
Cette indemnité conventionnelle ne peut pas dépasser la valeur de **10 mois**. En cas de licenciement d'un ETAM âgé **de plus de 55 ans** à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité **conventionnelle** est majoré de **10%**. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité éventuellement plafonnée.

Au regard des résultats du graphique ci-dessous, la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement affectera en grande partie les montants des indemnités de licenciement dus aux ETAM des Travaux Publics justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

En effet, le montant de l'indemnité légale et celui de l'indemnité conventionnelle deviennent identiques pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 2 et 10 ans. Les écarts susceptibles d'apparaître dans cet intervalle pourront ainsi résulter de la différence entre les définitions légales de l'ancienneté et de l'assiette de calcul et celles prévues par la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics.

En outre, au-delà de 10 ans d'ancienneté, les résultats montrent que l'indemnité conventionnelle devient moins favorable que l'indemnité légale, bien que la revalorisation de celle-ci soit dégressive.

Toutefois, pour les ETAM âgés de plus de 55 ans, l'indemnité conventionnelle de licenciement reste dans de nombreux cas plus favorable que l'indemnité légale de licenciement.



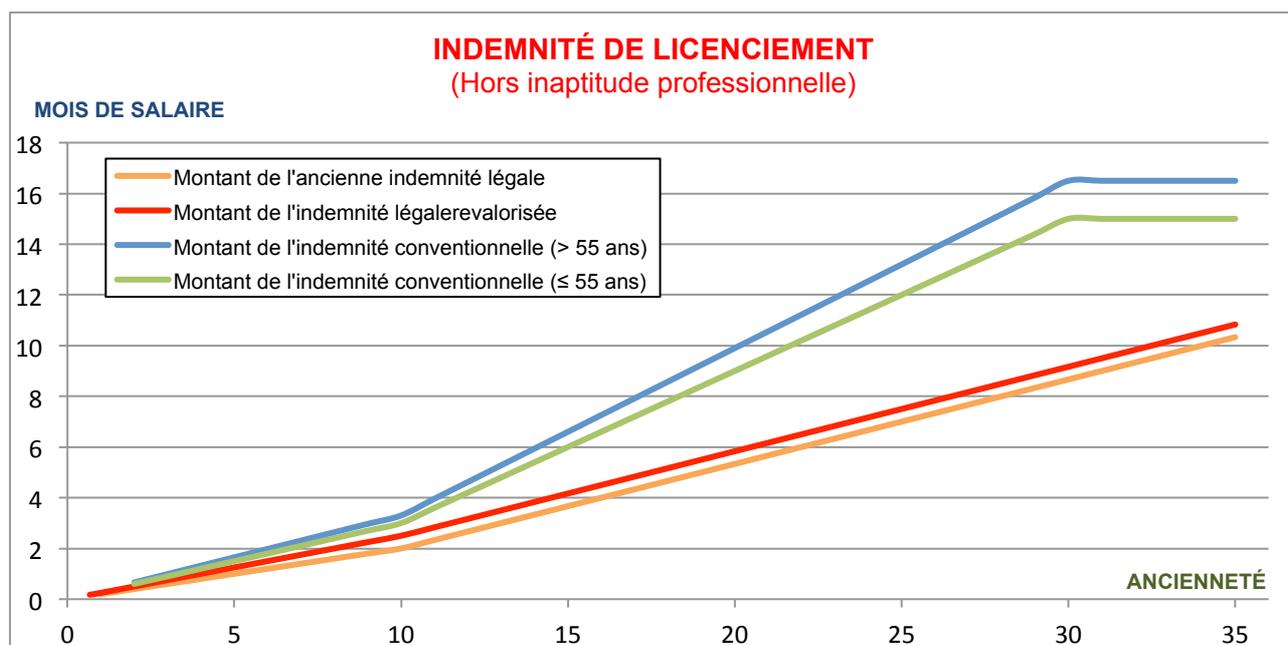
Cadres

Pour les Cadres justifiant d'une ancienneté **d'au moins 2 ans**, l'indemnité conventionnelle de licenciement (licenciement pour motif personnel, inaptitude non professionnelle et économique) est de :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
De 2 à 10 ans	3/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise jusqu'à 10 ans
Au-delà de 10 ans	+ 6/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans

L'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut pas dépasser la valeur de **15 mois**. En cas de licenciement d'un Cadre âgé **de plus de 55 ans** à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité **conventionnelle** de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité éventuellement plafonnée.

Au vu des données du graphique ci-après, lorsque le Cadre justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans, l'indemnité conventionnelle de licenciement des cadres reste plus favorable que celle de l'indemnité légale.



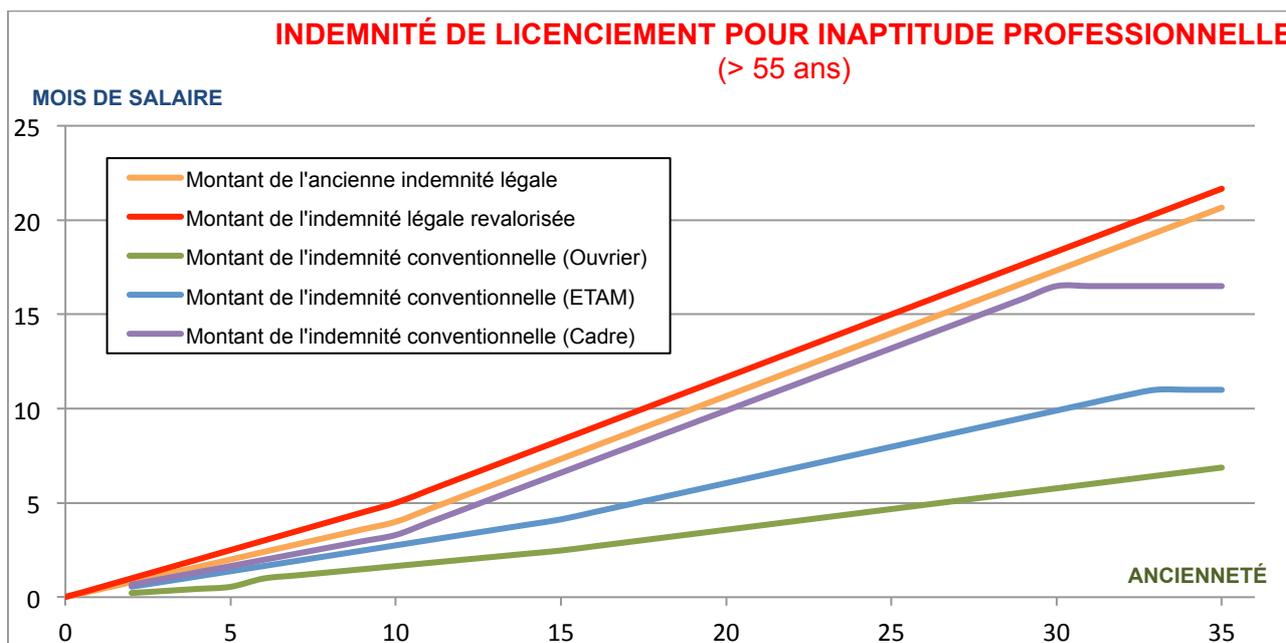
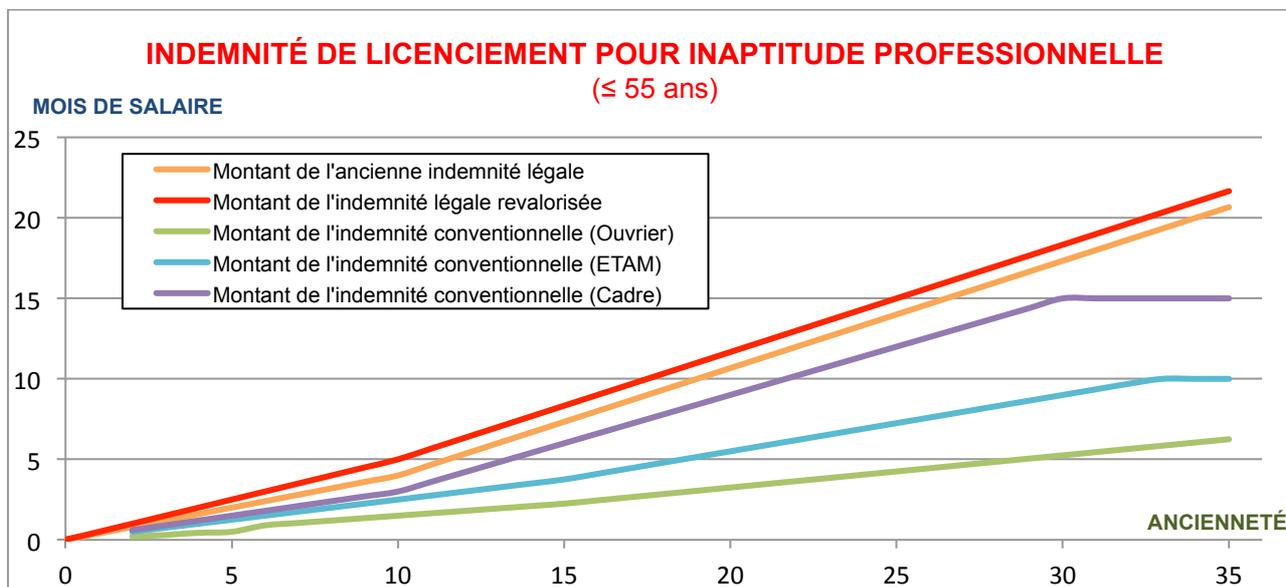
Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le salarié perçoit une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

À noter :

- L'indemnité conventionnelle n'a pas à être doublée pour réaliser ce comparatif (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-41.708).
- La perception de cette indemnité spéciale n'est pas liée à la condition d'ancienneté fixée pour l'indemnité légale, soit désormais 8 mois ininterrompus dans l'entreprise (Cass. soc., 10 nov. 1988, n° 86-41.100).

Dès lors, la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement ne modifie pas la situation antérieure, quelque soit le collège auquel appartient le salarié, puisque l'indemnité légale de licenciement était déjà sous l'ancien barème plus favorable que l'indemnité conventionnelle, et ce, même lorsque cette dernière est majorée de 10 % du fait de l'âge du salarié.



Mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite par son employeur bénéficie :

- soit, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- soit d'une indemnité de mise à la retraite conventionnelle ou contractuelle si elle lui est plus favorable.

Indemnités conventionnelles de mise à la retraite

Pour les Ouvriers, l'indemnité **conventionnelle** de mise à la retraite correspond à l'indemnité de fin de carrière versée par PRO BTP (IFC).

Pour les ETAM justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans, l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est de :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
De 2 à 10 ans	1,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise jusqu'à 10 ans
Au-delà de 10 ans	+ 2,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans

Cette indemnité conventionnelle de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de **8 mois**.

Pour les Cadres justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans, l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est de :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
De 2 à 10 ans	2/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise jusqu'à 10 ans
Au-delà de 10 ans	+ 5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans

Cette indemnité conventionnelle de mise à la retraite est plafonnée à la valeur de **12 mois**.

Constat

Au regard du graphique ci-après, la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement aura un impact, dans la mesure où l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite pour les ETAM était déjà sous l'ancien barème moins favorable que l'indemnité légale.

Quant aux Cadres, les conséquences de l'augmentation du taux de l'indemnité légale de licenciement ne seront pas négligeables. Les courbes du graphique montrent que, pour les cadres ayant une ancienneté **inférieure à 13 ans d'ancienneté**, l'indemnité légale de licenciement est désormais plus favorable que l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite.

