

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de vos données personnelles (par des cookies ou technologies similaires) afin de vous proposer des contenus et des services adaptés à vos centres d'intérêts. » [En savoir plus](#) **OK**

[ENTREPRISES](#)[SALARIÉS](#)[Créer votre entreprise](#)[Gérer votre entreprise](#)[Trouver votre convention collective](#)[Avocats](#)[Loi Tra](#)

[Accueil](#) » [Droit des Employeurs - Droit Social](#) » [Droit du Travail & Droit Social](#) » [Etre en Conformité avec la Réglementation](#) » [Loi Travail 2017 : réforme du Code du Travail](#) » [résumé](#) » [Actualités](#)

ACTUALITÉ [Loi Travail 2017 : réforme du Code du travail, contenu, explications et résumé](#)

Loi Travail 2017 : le décret sur l'indemnité légale de licenciement est publié !

Par [Alice Lachaise](#), Juriste rédacteur web - Modifié le 26-09-2017



360b / Shutterstock.com

Les **ordonnances** pour la réforme du **Code du travail** ont été signées par Emmanuel MACRON le 22 septembre 2017 et sont entrées en vigueur le 23 septembre, après publication au Journal Officiel. Il est question de **sécuriser** et rendre **prévisibles** les relations de travail. Un **décret** a également été **publié** le 26 août 2017 mettant en oeuvre l'augmentation des indemnités légales de licenciement. Après avoir plafonné les dommages-intérêts en cas de licenciement abusif, le Gouvernement s'attaque aux **indemnités légales**. **Hausse des indemnités et modification de la condition d'ancienneté** : quel est l'impact de la **loi Travail 2017** sur les employeurs ? Juritravail fait le point pour vous.

Sommaire

1. [Ne pas confondre indemnités légales et indemnités prud'homales de licenciement](#)
2. [Une hausse de 25% des indemnités légales](#)
3. [Le bénéfice de l'indemnité légale élargie aux salariés de moins d'un an d'ancienneté](#)

Ne pas confondre indemnités légales et indemnités prud'homales de licenciement

Les **indemnités légales de licenciement** sont dues par l'employeur, à tout salarié en contrat à durée indéterminée (**CDI**), licencié pour motif économique ou personnel (sauf faute grave ou lourde).

Elles sont calculées en fonction du **salaire brut** perçu avant la rupture et de l'**ancienneté**. Il ne faut pas les confondre avec les indemnités prud'homales (1).

Les **indemnités prud'homales** de licenciement (ou **dommages-intérêts**) sont dues en cas de licenciement **abusif**. A la différence de l'indemnité légale, les dommages-intérêts

Actualité le

1

2

3

nécessitent une contestation du licenciement devant le **Conseil de Prud'hommes**, et le paiement est ordonné par le **juge** à l'employeur.

Ils permettent d'indemniser le **préjudice subi** lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.

Vous envisagez de licencier un de vos salariés ? Pour être certain de la bonne procédure à suivre, prenez rendez-vous avec un avocat, près de chez vous.

Trouver un avocat

Une hausse de 25% des indemnités légales

En l'état actuel des choses, les indemnités légales de licenciement sont encadrées, mais **non plafonnées**. En effet, la base de calcul ne permet pas à l'employeur d'aller en dessous d'un certain montant.

Vous souhaitez en savoir plus sur l'indemnité légale de licenciement ? Veuillez consulter notre dossier !

Définition et calcul de l'indemnité légale de licenciement

[Tout sur l'indemnité légale de licenciement et son calcul](#)

Le plafonnement des dommages-intérêts, prévu par les ordonnances (2), ne rencontre pas un franc succès auprès des salariés et des syndicats. Pour apaiser les tensions, la Ministre du Travail avait annoncé une **hausse** des indemnités légales de licenciement de **25%** (3). C'est désormais chose faite, avec la publication au Journal Officiel le **26 septembre 2017**, d'un **décret** (4) prévoyant une **nouvelle base de calcul** prenant en compte cette hausse de 25%.

Elle a également annoncé qu'elles ne seront **pas plafonnées** contrairement aux indemnités prud'homales (3).

Pour tout savoir sur le plafonnement des dommages-intérêts, consultez notre article dédié !

Impact du plafonnement sur les employeurs

Cette augmentation de l'indemnité légale est favorable aux salariés mais pas vraiment aux employeurs. En effet, ces derniers devront verser une somme **plus élevée** aux personnes licenciées.

Le nouveau calcul est le suivant : **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté, auquel s'ajoute **1/3 de mois de salaire** par année à partir de 10 ans d'ancienneté (5).

Par exemple :

un salarié qui touche 2.000 euros bruts par mois aurait perçu, avant l'entrée en vigueur

de cette nouvelles base de calcul, une indemnité de 4.000 euros pour 10 ans d'ancienneté. Avec cette augmentation, vous devrez désormais, en tant qu'employeur, verser au salarié 5.000 euros au titre de cette indemnité : $4.000 \text{ euros} + 25\% = 5.000 \text{ euros}$ (soit $(2.000 \times 1/4) \times 10 = 5.000 \text{ euros}$)

Autre exemple :

vous licenciez un salarié qui a 6 ans d'ancienneté et touche 3.000 euros par mois. Jusqu'à présent, vous deviez lui verser une indemnité légale de licenciement d'un montant de 3.600 euros. Avec cette hausse de 25%, vous devez désormais lui verser 4.500 euros.

Le bénéfice de l'indemnité légale élargie aux salariés de moins d'un an d'ancienneté

Dans l'ordonnance, une mesure est passée presque inaperçue du grand public.

Il s'agit de la **diminution** de la **durée d'ancienneté requise** pour toucher l'indemnité légale de licenciement.

A l'heure actuelle, en cas de licenciement d'un salarié, hors licenciement pour faute grave ou lourde, vous devez lui verser une **indemnité de licenciement**, dont le mode de calcul est précisé dans le Code du travail. Cette indemnité n'était due, jusqu'alors, qu'aux salariés ayant **au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue**, au sein de l'entreprise (1).

Donc seuls les salariés licenciés après un an d'ancienneté (donc 12 mois) avaient droit à l'indemnité de licenciement.

La **loi Travail 2017** modifie ce dispositif en réduisant à **8 mois**, au lieu de 12 mois, la durée d'ancienneté nécessaire à l'obtention de l'indemnité.

Dès lors qu'un salarié aura 8 mois d'ancienneté, et non plus 12 mois, il devra bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.

“ La réforme proposée par le Gouvernement s'efforce d'être à la fois juste et équilibrée.

Communiqué du Ministère du Travail

Ainsi, cette ordonnance **élargit votre obligation** de versement de l'indemnité légale de licenciement à un **plus grand nombre de salariés**.

Cette réforme engagée par le Gouvernement est donc à demi-mesure :

- le **plafonnement** des dommages-intérêts est **favorable aux employeurs**, puisque cela leur permet de rendre **prévisible** les sommes qu'ils devront dépenser en cas de licenciement abusif ;
- la **hausse des indemnités légales** ainsi que la nouvelle condition d'**ancienneté**, abaissée à **8 mois** pour les verser, semblent **défavorables aux employeurs**. En ef-

fet, ils devront verser une indemnité plus **élevée** et à un **plus grand nombre de salariés** (ceux qui ont plus de 8 mois d'ancienneté au lieu de 12 mois actuellement).

En savoir plus sur les impacts de la loi Travail 2017 ? Veuillez consulter notre dossier complet !

Comprendre la loi Travail 2017

[Loi Travail 2017 : ce qui impacte les employeurs](#)

Références :

(1) Article [L1234-9](#) du Code du travail

(2) Ordonnance n°[2017-1387](#) du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

(3) [Conférence de presse](#), Hôtel de Matignon, Muriel PENICAUD, présentation des ordonnances en application de la loi d'habilitation, 31 août 2017

(4) Décret n°[2017-1398](#) du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

(5) Article [R1234-2](#) du Code du travail, entrée en vigueur à venir

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[Google+](#)

[LinkedIn](#)

[Article précédent](#) [Validation par le Conseil](#)

...

[Article suivant](#) [Loi Travail 2017 : 3 changements en ...](#)

À propos de l'auteur



Alice Lachaise

Juriste rédacteur web



Ses dernières publications

- [Le renforcement de la négociation collective](#)
- [Synthèse de la loi Travail 2017](#)
- [Loi Travail 2017 : la mise en place du comité social et économique](#)

Sur le même sujet