

UNE MEILLEURE INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

◆ Qui est CONCERNÉ ?

Tout salarié en rupture de contrat du fait de l'employeur ayant **au mois 1 an d'ancienneté dans l'entreprise** a droit à une indemnité minimale de licenciement prévue par la loi. Sont exclues les licenciements pour **faute grave ou lourde** (art. L.1234-9).

◆ Qu'est-ce qui est amélioré ?

- L'ancienneté requise dans l'entreprise pour en bénéficier est ramenée à 1 an, contre 2 ans auparavant.
- Il n'y a plus qu'une seule indemnité quel que soit le motif du licenciement.
- Cette indemnité unique de licenciement est alignée sur l'ancienne indemnité pour licenciement économique : cela constitue un doublement de l'indemnité pour un licenciement pour motif personnel.

Précision : la rupture conventionnelle du contrat de travail (voir fiche n°10) ouvre droit à une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à cette nouvelle indemnité légale de licenciement.

◆ Quel est le montant minimal de cette indemnité ?

- Le montant de cette indemnité unique ne **peut être inférieur à 1/5^{ème}** de mois de salaire par année d'ancienneté. Ce « plancher » ne peut en aucun cas être abaissé.
- Au-delà de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est augmentée de 2/15^{ème} de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Il s'agit d'un minimum légal. Les indemnités conventionnelles plus favorables subsistent. S'appuyer sur ce minimum légal amélioré doit permettre de renégocier le niveau des indemnités conventionnelles.

Textes de référence

1. Article 11 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Article L 1234-9 du Code du travail
3. Article R 1234-2 du Code du travail