

# Les INDEMNITES de LICENCIEMENT

*Me Isabelle LABARTHE-LENHOF, Avocat*

Depuis 2016, le droit du travail a été profondément bouleversé par la multiplication des réformes engagées d'abord par la Loi relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite Loi Travail ou Loi El Khomri ; ensuite par les Ordonnances Macron.

Beaucoup d'incertitudes ont plané sur la question des licenciements et particulièrement sur celle des indemnités légales, mais plus encore sur celle relatives aux montants indemnitaires en cas de requalification des licenciements par les juridictions prud'homales. En très peu de temps, deux séries de textes se sont succédées.

Les salariés tout comme nombres d'employeurs sont aujourd'hui un peu perdus sur la réglementation finalement applicable et sur sa mise en œuvre.

Il faut aujourd'hui retenir les dispositions fixées par les Ordonnances Macron du 22 septembre 2017 qui sont entrées en vigueur le 24 septembre 2017.

## → L'indemnité légale de licenciement

Un changement important a été introduit par les nouveaux textes : l'ancienneté qui ouvre droit à l'indemnité légale.

Alors qu'auparavant il fallait compter 12 mois de présence dans une entreprise pour avoir droit à l'indemnité légale en cas de licenciement, aujourd'hui 8 mois sont requis.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à :

- 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<sup>ème</sup> année

Il convient de rappeler que les indemnités légales de licenciement s'appliquent à moins que des dispositions conventionnelles offrent des garanties plus favorables aux salariés.

Ces nouvelles indemnités légales de licenciement sont applicables aux licenciements prononcés à partir de l'entrée en vigueur de la réforme, soit pour les licenciements prononcés à partir du 24 septembre 2017. Pour ceux prononcés antérieurement, ils restent soumis à l'appréciation souveraine des juridictions qui jusqu'alors fixaient les indemnités au cas par cas.

Quant au régime fiscal et social des indemnités de licenciement : elles sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

En dehors d'un plan de sauvegarde (licenciement personnel, par exemple), elles sont exonérées dans la limite de certains plafonds. Il en est de même pour les cotisations sociales, la CSG et le CRDS.

Mais, la pierre angulaire de la réforme porte sur le fameux barème indemnitaire en cas de litige.

## → Le barème

Dès lors que le principe d'un licenciement est contesté et qu'il est jugé sans cause réelle et sérieuse, c'est à dire que les juridictions (Conseil de prud'hommes ou Cour d'appel) considèrent que les griefs faits aux salariés ne sont pas justifiés, la Loi El KHOMRI a introduit la notion d'un barème pour fixer le montant des dommages et intérêts à verser au salarié en prenant en compte l'âge, l'ancienneté et de la difficulté à retrouver un emploi.

Ce barème allant de 1 à 22,5 mois de salaires était indicatif.

Les Ordonnances Macron ont non seulement rendu obligatoire l'application du barème indicatif, mais en ont également modifié les critères.

Deux barèmes sont établis. Ils distinguent la situation du salarié suivant le nombre de salariés dans l'entreprises (moins de 11 salariés et plus de 11 salarié) et suivant son ancienneté.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le barème fixe une indemnité minimale allant de 0,5 mois pour 1 année d'ancienneté jusqu'à 2,5 mois pour 10 années.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés le barème fixe une tranche minimale et maximale d'indemnités, également progressives, et dont le plafond maximal est de 20 mois à compter de 29 ans d'ancienneté.

En pratique, plusieurs questions se pose quant à l'application de ce barème.

Peut déroger à ce barème ?

Le barème ne s'applique pas en cas de licenciement réputé nul c'est à dire lorsque qu'il a été prononcé en violation d'une liberté fondamentale, qu'il est consécutif à des faits de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, de rupture d'égalité entre hommes et femmes, en cas de dénonciation de crimes et délits ; ou encore qu'il a été pris en violation de l'exercice d'un mandat d'un salarié protégé, des protections existantes en matière de grossesse, de maladie, de maladie professionnelle et d'accident du travail.

Dans ces hypothèses, le texte prévoit une indemnité minimale de 6 mois, laissant pour le surplus au Juge le pouvoir d'appréciation dont il disposait par le passé.

Quant aux dommages et intérêts alloués par les juridictions, ils sont également exonérés d'impôts sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite des plafonds.

<b>PLAFONDS D'EXONERATION</b>			
	<b>Indemnités versées dans le cadre d'un PSE</b>	<b>Indemnités versées dans un autre cadre qu'un PSE</b>	<b>Dommmages et intérêts</b>
<b>Impôt sur le revenu</b>	<b>Exonérées</b>	<p><b>Exonérées dans la limite du montant le plus élevées des calculs suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- montant de l'indemnité légale ou conventionnelle,</li> <li>- 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédant le licenciement, dans la limite de 238.392,00 €,</li> <li>- 50 % du montant de l'indemnité perçue dans la même limite de 238.39200 €</li> </ul>	<b>Exonérés</b>
<b>Cotisations sociales</b>	<p><b>Exonérées dans la limite de : 79.464,00 €.</b>            Mais, si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 397 320 €, elle est soumise à cotisations intégralement. Aucune exonération n'est applicable.</p>		
<b>CSG et CRDS</b>	<p><b>L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et CRDS à hauteur de la plus petite des 2 limites suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié ;</li> <li>•montant de l'indemnité exonéré de cotisations sociales.</li> </ul> <p>Mais, si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 397 320 €, elle est soumise à CSG et CRDS intégralement. Aucune exonération n'est applicable.</p>		

<b>Barème entreprises de moins de 11 salariés</b>	
<b>Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en année complète)</b>	<b>Indemnité minimale (en mois de salaire brut)</b>
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

<b>Barème entreprises de 11 salariés et plus</b>		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en année complète)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
1	1	1
2	3	2
3	3	3,5
4	3	4
5	3	5
6	3	6
7	3	7
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20