

La majoration des indemnités de licenciement pour les personnes de plus de 50 ans

Description

La majoration de l'[indemnité de licenciement](#) pour les plus de 50 ans est un moyen de **compenser le préjudice subi** par le salarié en cas de rupture de contrat. La réinsertion professionnelle peut être particulièrement difficile pour les quinquagénaires. Des réglementations strictes ont donc été mises en place afin d'encadrer leur licenciement. Cela se traduit par le **paiement de dommages et intérêts, ou indemnités**, dont le montant peut être majoré selon les conditions définies par la loi ou la convention collective.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

Quelles règles s'appliquent pour le licenciement d'un salarié de plus de 50 ans ?

En raison des difficultés qu'ils peuvent rencontrer, la législation encourage du mieux que possible le maintien des plus de 50 ans dans l'emploi.

Ce que prévoit la loi

Vis-à-vis de la loi, le licenciement est valable uniquement s'il est justifié par une [cause réelle et sérieuse](#). Cependant, l'[article L1132-1](#) du Code du travail dispose que **l'âge ne peut pas être qualifié de motif sérieux de licenciement**. Bien au contraire, il s'agit d'un facteur de discrimination, qui ne peut pas servir de cause à une rupture de contrat.

Le [licenciement](#) prononcé en raison de l'âge est donc **jugé nul**. Il peut être lourd de conséquences pour l'employeur. En effet, ce dernier peut être contraint de :

- Réintégrer le salarié ;
- Verser des indemnités pour compenser le préjudice créé.

Dans ce dernier cas, la mesure concernant une majoration de l'indemnité de

licenciement pour les personnes de plus de 50 ans peut alors s'appliquer. L'employeur risque également une **peine de 3 ans d'emprisonnement**, assortie d'une **amende de 45 000 euros**.

Ce que prévoient les conventions collectives

En cas de rupture de contrat, la convention collective peut **imposer le paiement d'une indemnité dite conventionnelle par l'employeur**. Comme l'indemnité légale, elle est versée à titre de dédommagement. La convention définit alors le montant et la durée de l'indemnisation.

À noter : les dispositions conventionnelles peuvent être différentes d'une entreprise à une autre.

En règle générale, la convention collective prévoit une **indemnisation plus avantageuse**. Parfois, il s'agit d'un avantage autre qu'un montant plus élevé, tel que :

- La **rémunération des heures de recherche d'emploi** durant les mois de préavis ;
- Le **versement de l'indemnisation dès 3 mois d'ancienneté**, contre les 8 mois prévus par la loi.

Lire aussi : [Le licenciement après 60 ans : conséquences et motifs](#)

Comment calculer l'indemnité de licenciement ?

Le montant est défini en fonction des modalités de calcul prévues par la loi ou la convention collective. Ensuite, **la méthode de calcul la plus avantageuse pour le salarié** sera retenue.

Règles de calcul définies par la convention collective

Afin de connaître plus exactement les dispositions qui s'appliquent pour son secteur d'activité, il faut **consulter le bulletin de paie ou le [contrat de travail du salarié](#)**. En effet, chaque convention collective peut définir les conditions d'accès à l'indemnité de licenciement et le montant de l'indemnisation.

Bon à savoir : l'indemnité conventionnelle de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu. En revanche, les charges sociales s'appliquent lorsque le montant dépasse 2 fois le plafond imposé par la Sécurité sociale.

Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Le montant minimum de l'indemnité est défini par l'[article R1234-1](#) du Code du travail. Il doit ainsi être au moins équivalent :

- Au quart de mois de salaire par année d'ancienneté lors des 10 premières années ;
- Au tiers de mois de salaire par année d'ancienneté dès la 11^e année.

Le [salaire de référence](#) utilisé est la formule la plus avantageuse entre :

- La moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois ;
- Le tiers de la rémunération des trois derniers mois, y compris les primes et les gratifications.

Toutefois, l'accès à l'indemnité est **conditionné par les années de travail du salarié**. Il faut au moins **8 ans d'ancienneté** dans l'entreprise, en travaillant pour le même employeur. Les mois de [préavis](#) sont pris en compte pour comptabiliser les années d'ancienneté. En revanche, les périodes sans travail effectif ne sont pas prises en considération.

À noter : l'indemnité légale représente le montant minimum versé par l'employeur. Elle est retenue s'il n'existe pas de mesures plus avantageuses dans la convention collective ou le [contrat de travail](#) du salarié.

Elle n'est **pas cumulable** avec l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dans quels cas les indemnités de licenciement peuvent-elles être majorées ?

Le [décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 sur la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement](#) a permis de redéfinir le mode de calcul de l'indemnisation à la suite d'une rupture de contrat. **Il a ouvert la voie à la majoration de l'indemnité**, sous certaines conditions.

Salarié de plus de 50 ans

La majoration concerne les salariés qui ont atteint cet âge au moment de leur licenciement économique. S'ils justifient d'une ancienneté d'au moins 10 ans, alors ils auront droit à l'**indemnité légale majorée de 25 %**.

Certaines conventions collectives peuvent également proposer une majoration de l'indemnité de licenciement pour les plus de 50 ans. Tel est le cas dans le secteur de la métallurgie, où la majoration est de :

- 20 % pour un salarié âgé de 50 à 55 ans ;
- 30 % pour un salarié âgé de 55 à 60 ans.

Ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise

Selon les dispositions prévues dans le Code du travail, la majoration de l'indemnité s'applique uniquement **après plus de 10 ans d'ancienneté**.

Quelle durée d'indemnisation en cas de formation pour les plus de 53 ans ?

L'âge et la date à laquelle un salarié perd son emploi déterminent la **durée de son indemnisation**. Elle est définie suivant les principes de droit commun qui établissent ainsi une durée maximale de :

- **2 ans**, pour les personnes ayant moins de 53 ans ;
- **2 ans et demi**, pour les personnes ayant 53 ou 54 ans ;
- **3 ans** pour celles qui ont 55 ans et au-delà.

Pour les personnes ayant entre 53 et 55 ans, la durée d'indemnisation **peut être prolongée de 6 mois**, à condition de suivre une formation reconnue par France Travail (anciennement pôle emploi). Il faut également avoir travaillé pendant plus de 2 ans et demi durant les trois dernières années qui précèdent la fin du dernier contrat de travail.

Bon à savoir : Le temps de présence lors de la formation et la durée du dernier emploi déterminent également la durée du prolongement dont bénéficie le salarié.

Comment éviter le licenciement des salariés de plus de 50 ans ?

Avec la majoration de l'indemnité de licenciement pour les personnes de plus de 50 ans, une rupture de contrat peut **coûter particulièrement cher à l'employeur**. Afin de maintenir ces personnes dans l'emploi, différents dispositifs ont été mis en place.

Critère de l'âge pris en compte pour établir l'ordre des licenciements

Pour éviter toute forme de discrimination et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans, la loi oblige l'employeur à se référer à des critères d'ordre en cas de licenciement :

- Économique ;
- Individuel ;
- Collectif.

Selon l'[article L1233-5](#) du Code du travail, les critères d'ordre doivent être définis dans la convention ou l'accord collectif qui s'applique à l'entreprise. **À défaut de dispositions conventionnelles, l'employeur les fixe lui-même**, après avoir demandé l'avis du [comité d'entreprise](#) ou des délégués du personnel.

Pour les définir, il doit principalement considérer les éléments suivants :

- Charges familiales, notamment celles des parents isolés ;
- Qualités professionnelles, évaluées par catégorie ;
- Ancienneté au sein de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Situations pouvant rendre la réinsertion professionnelle difficile.

L'employeur est libre d'ajouter d'autres critères, à condition qu'ils ne soient pas discriminatoires. Chacun donne lieu à des points. Le salarié qui obtient le score total le moins élevé sera donc licencié.

À noter : l'employeur est tenu de prendre en compte l'ensemble des critères légaux précités. Toutefois, il est libre d'accorder sa priorité à certains d'entre eux.

Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi a été mis en place afin d'éviter un licenciement, **ou du moins réduire le nombre de salariés concernés**. Il entre en jeu dans le cas des licenciements pour motif économique.

Actions de reclassement

L'objectif d'un plan de reclassement est de **faciliter le changement de poste pour le salarié**. Le PSE indique les conditions de mise en œuvre de ces actions de reclassement. Il peut prévoir :

- Un reclassement à l'intérieur de l'entreprise ;
- Un appui pour la création d'une nouvelle activité.

Actions de formation

Afin de faciliter le reclassement, à l'intérieur de l'entreprise ou dans une structure externe, le PSE peut également prévoir des actions de :

- Formation ;
- Reconversion ;
- Validation des acquis.

À noter : la mise en place d'un PSE est obligatoire dès lors qu'une entreprise a au moins 50 salariés et procède à un licenciement économique qui concerne au moins 10 salariés sur 30 jours. Les plus de 50 ans doivent être les premiers à bénéficier du plan de reclassement. Pour l'employeur, il peut ainsi réduire les coûts liés à la majoration de l'indemnité de licenciement pour les plus de 50 ans.

FAQ

Comment calculer l'indemnité légale de licenciement ?

Le montant minimum de l'indemnité de licenciement doit être supérieure ou égale 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 après la 10ème année

Comment calculer le salaire de référence ?

Le salaire pris en compte lors du calcul de l'indemnité de licenciement peut être, au choix :

- La moyenne mensuelle des 12 derniers mois de salaire du salarié
- Le 1/3 des 3 derniers mois de salaire.

La formule la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Qui peut bénéficier d'une indemnité de licenciement ?

Seuls les salariés faisant objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique peuvent bénéficier d'une indemnité de licenciement. Tous les salariés en bénéficieront également en cas de cessation ou de dissolution de l'entreprise.