

Indemnité légale de licenciement : comment la calculer ?

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui est licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde a droit à une indemnité de licenciement. Quelles sont les conditions pour prétendre à l'indemnité légale de licenciement ? Comment la calculer ?

L'indemnité légale de licenciement constitue un minimum. Vous devez toujours la comparer à l'indemnité éventuellement prévue par la [convention collective](#), le contrat de travail, voire un usage : le montant le plus favorable au salarié devra être retenu.

Il est donc primordial de bien comprendre le mode de calcul de cette indemnité.

L'[indemnité de licenciement](#) est destinée à réparer le préjudice causé au salarié du fait de la rupture de son [contrat de travail](#). Elle n'a donc pas le caractère d'un salaire, mais de dommages et intérêts et relève à ce titre d'un régime juridique particulier.

Indemnité légale de licenciement : conditions d'attribution

La rupture d'un CDI

Seuls les salariés dont le [contrat à durée indéterminée](#) (CDI) a été rompu par un licenciement peuvent prétendre à une indemnité de licenciement.

Peu importe que le salarié ait été licencié pour un motif personnel ou économique, que le licenciement soit individuel ou collectif.

Seul le licenciement motivé par une faute grave ou lourde prive le salarié de son droit à l'indemnité légale de licenciement.

Sachez que si une [faute grave](#) est commise ou découverte au cours du [préavis](#), cela ne prive pas le salarié de son droit à l'indemnité de licenciement.

Ancienneté du salarié

Le salarié doit, à la date de notification du licenciement, justifier d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'indemnité légale de licenciement.

Par date de notification du licenciement, il faut entendre soit la date d'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement, soit la date de la remise de cette lettre en main propre.

Parce que le licenciement s'est complexifié au fil des années, et qu'un impair pourrait vous entraîner dans une situation plus qu'épineuse, nous vous invitons à télécharger notre dossier de synthèse :



Indemnité légale de licenciement : calcul

Le montant de l'indemnité légale est identique que le motif du licenciement soit disciplinaire ou économique.

Son montant est fixé à :

- 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent 2/15e de mois de salaire par année d'[ancienneté](#) au-delà de 10 ans ([Code du travail](#), art. [R. 1234-2](#)).

Le nombre d'années et de mois d'ancienneté s'apprécie à la date de fin du préavis, peu important qu'il soit ou non exécuté.

▼ EXEMPLE

Pour 18 ans et 4 mois d'ancienneté et un salaire de référence de 3.000 euros, l'indemnité légale s'élève à 14.333,33 euros.

$$[(3.000 / 5) \times (18 + 4/12)] + [(3.000 \times 2/15) \times (8 + 4/12)]$$

En revanche, son montant est doublé si le salarié est licencié suite à une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ([Code du travail](#), art. [L. 1226-14](#)).

NOTEZ-LE :

Aucune indemnité légale de licenciement n'est due pour les mandataires sociaux (PDG ou directeurs généraux), sauf s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail.

Ancienneté à prendre en compte

Pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement à laquelle peut prétendre le salarié, il faut retenir les années entières de service ainsi que les années incomplètes, à proportion du nombre de mois de présence.

La durée du préavis, exécuté ou non, doit être prise en compte.

Pour apprécier l'ancienneté, vous pouvez déduire les périodes d'absence non assimilées par le Code du travail à du [temps de travail](#) effectif, c'est-à-dire essentiellement :

- les arrêts de travail pour maladie ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- les congés sans solde, y compris le congé sabbatique ;
- les périodes de mise à pied disciplinaire ou conservatoire ;

- la période pendant laquelle vous n'êtes pas tenu de rémunérer votre salarié à la suite de la reconnaissance de son inaptitude physique par le médecin du travail.

En revanche, vous devez tenir compte des périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif pour calculer l'ancienneté du salarié. Il s'agit principalement :

- des arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- du congé de maternité ;
- du congé individuel de formation ;
- des absences au titre des activités de délégués du personnel.

Le congé parental d'éducation ne compte que pour moitié dans l'ancienneté.

Dans le cas où un salarié a été occupé successivement à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel. Il en est de même lorsque le salarié est passé d'un temps partiel à un temps plein.

▼ EXEMPLE

Un salarié a une ancienneté de 13 ans : 9 années à temps plein puis 4 années à 80 %. Son salaire de référence s'élève à 1.312 euros, soit un équivalent temps plein à 1.640 euros.

Calcul de l'indemnité de licenciement pour la partie à temps plein :

$$[(1.640 \times 1/5 \times 13) + (1.640 \times 2/15 \times 3)] \times 9/13 = (4.264 + 656) \times 9/13 = 3.406,15 \text{ euros.}$$

Calcul de l'indemnité de licenciement pour la partie à temps partiel :

$$[(1.312 \times 1/5 \times 13) + (1.312 \times 2/15 \times 3)] \times 4/13 = (3.411,20 + 524,80) \times 4/13 = 1.211,08 \text{ euros.}$$

$$\text{Indemnité totale : } 3.406,15 + 1.211,08 = 4.617,23 \text{ euros.}$$

NOTEZ-LE :

Si le salarié licencié pour motif économique adhère au contrat de sécurisation professionnelle, son ancienneté s'apprécie à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

Assiette de l'indemnité

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 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 (Code du travail, art. [R. 1234-4](#)).

Il s'agit de la rémunération brute perçue par le salarié.

Il comprend la partie fixe et la partie variable de la rémunération et inclut notamment les indemnités de [congrés payés](#) versées par l'employeur ou par une caisse de congés payés. Il comprend aussi toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel. Les gratifications à caractère aléatoire ou temporaire sont donc incluses.

Les sommes ayant le caractère de [frais professionnels](#) et les déductions fiscales pour frais professionnels, ainsi que les sommes versées au titre d'un régime légal d'intéressement ou de participation en sont exclues.

Indemnité légale de licenciement : paiement

L'indemnité de licenciement est versée normalement à la fin du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non, en même temps que la dernière paie. Bien souvent, en cas de dispense de préavis, l'employeur verse l'indemnité au moment où le salarié quitte physiquement l'entreprise.

Si l'indemnité de licenciement est versée en dehors de toute paie, il n'est pas nécessaire d'établir un bulletin de paie spécifique à son versement.

Pour plus de précisions sur les procédures de licenciement, les Editions Tissot vous proposent un extrait de leur ouvrage « [Gestion du personnel simplifiée](#) ».

Source :

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=483&titre=Indemnité%20légale+de+licenciement+%3A+comment+la+calculer+%3F

Site accédé le 11/11/2012