



Indemnité de licenciement : à vos calculettes !

Par Yacine Zerrouk, Juriste.

- lundi 7 septembre 2015

Lorsqu'un salarié est licencié, l'employeur doit alors lui verser une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement due par l'employeur au salarié licencié découle :

soit du **Contrat de travail**, on parlera alors d'**indemnité minimum légale** ;
ou soit d'une **Convention Collective**, dans ce cas, il s'agira d'une **indemnité conventionnelle**.

Attention, il sera traité ici uniquement de l'indemnité minimum légale de licenciement. Concernant l'indemnité conventionnelle de licenciement, il est opportun de préciser tout de même qu'elle n'est applicable que si elle est plus favorable pour le salarié que l'indemnité minimum légale.

Autrement dit, le cumul de l'indemnité minimum légale et de l'indemnité conventionnelle de licenciement est impossible.

En revanche, l'indemnité légale peut se cumuler avec :

- l'**indemnité de préavis** ;
- l'**indemnité pour licenciement irrégulier, sans cause réelle ou sérieuse** ou en cas de **licenciement nul** ;
- l'**indemnité compensatrice de congés payés** ;
- l'**indemnité allouée par le juge en cas de requalification** d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Conditions d'attributions :

En vertu de l'**article L. 1234-9 alinéa 1 du Code du travail**,

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement ».

A la lecture de cet article, l'indemnité légale est attribuée qu'au salarié titulaire d'un contrat à durée

indéterminée et bénéficiant d'une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Résumée : L'indemnité de licenciement ne concerne que le contrat à durée indéterminée et n'est due que lorsque la rupture du contrat est imputable à l'employeur.

En revanche, toutes les fois où la rupture du contrat sera imputable au salarié, alors l'indemnité légale de licenciement ne pourra être versée.

Il en est ainsi dans les cas suivants :

- en cas de démission ;
- en cas de départ à la retraite ;
- en cas de force majeure ;
- et en cas de faute grave ou lourde.

Modalité de calcul :

Notion d'année de service :

Aux termes des **articles R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du travail**,

« *L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines* ».

« *L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté* ».

De ce fait, l'indemnité légale, qui est calculé par année de service dans l'entreprise, **ne peut pas être inférieur à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté** auquel doit s'ajouter **2/15e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans**.

Pour simplifier, cela revient à dire que l'indemnité minimum ne peut pas être inférieur à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et à 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Exemple :

- Mr A a été licencié. Il avait 8 ans et 3 mois d'ancienneté lors de la rupture de son contrat. L'indemnité légale de licenciement sera de :

$$1/5 \times 8 + (1/5 \times 3/12)$$

x Salaire Mensuel.

- Mr B a été licencié. Il avait 22 ans et 7 mois d'ancienneté lors de la rupture de son contrat. L'indemnité légale de licenciement sera de :

$$1/5 \times 10) + (1/3 \times 12) + (1/3 \times 7/12$$

x Salaire Mensuel.

Salaire de référence :

D'après l'article **R. 1234-4 du Code du travail**,

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

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois 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 ».

Autrement dit, l'assiette de calcul de l'indemnité légale de licenciement est :

- soit égale à **1/12e** de la rémunération brute que le salarié a perçu lors **des 12 derniers mois** précédant l'envoi de la lettre de licenciement ;

- ou soit égale à **1/3** des **3 derniers mois**, en sachant que sont compris dans cette période, toutes les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel.

Exemple :

Mr A ayant 8 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'est vu licencié le 1er Juillet 2015. Son départ de l'entreprise a eu lieu le 31 Août 2015 à l'issue de 2 mois de préavis.

Salaire mensuel brut de 1500 €

Prime de vacances de 500 € versés en Mai 2015.

Heures supplémentaires effectuées en Juillet 2015 : 120 €

Treizième mois versé en décembre 2014 : 1200 €

• Salaire de référence :

Soit le salaire moyen brut des 12 mois précédant la notification du licenciement ou soit 1/3 du salaire des 3 mois précédant la notification du licenciement s'il est plus avantageux.

☐ **Le salaire moyen brut des 12 mois précédant le licenciement est égale à :**

1/12 x

$$1500 \times 12) + (500 \text{ € de prime vacances}) + (120 \text{ € d'heures supplémentaires}) + (1200 \text{ € de treizième mois}$$

= 1652 €

▣ **Le salaire moyen brut des 3 mois précédant le licenciement est égale à :**

$[1500 \times 3 + (120 \text{ € d'heures supplémentaires})] \times 1/3 = 1540 \text{ €}$

Le salaire de référence le plus avantageux pour Mr A est par conséquent le salaire moyen des 12 mois précédant la notification du licenciement, soit 1652 €

• Indemnité légale de licenciement :

$[1652 \times 1/5 \times 8] + [1652 \times 3 / (3 \times 12)] = 2780,87 \text{ €}$

Activité réduite :

Selon l'article **L.3123-13 du Code du Travail**,

« L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise ».

A noter que la jurisprudence précise que ce mode de calcul concerne également les salariés embauchés à temps partiel puis à temps plein (Soc. 16/02/1994, n° 90-40.362).

Enfin, il s'applique aussi bien pour l'indemnité légale que pour l'indemnité conventionnelle de licenciement (Soc. 17/09/2008, n°06-45.256).

Exemple :

Mr A ayant travaillé pendant 7 ans à temps plein et pendant 2 ans à temps partiel.

Sa rémunération mensuelle moyenne des 3 mois précédant le licenciement est égale à 1500 €(soit un salaire de base de 3000 €pour les années à temps plein).

Ainsi, l'indemnité minimum de licenciement sera égale à :

- pour les années à temps plein : $3000 \times 7 \times 1/5 = 4200 \text{ €}$;
- pour les années à temps partiel : $1500 \times 2 \times 1/5 = 600 \text{ €}$

Soit au total, une indemnité légale de licenciement de 4800 €

Vos commentaires

Commenter cet article

Dernière réponse : 26 septembre à 02:42

[Le 9 septembre à 00:15 \(2015-09-08T22:15:34Z\)](#) , par **Didier STORNE**

Désolé mais voter calcul n'est pas juste !

"Mr B a été licencié. Il avait 22 ans et 7 mois d'ancienneté lors de la rupture de son contrat.



Yacine Zerrouk
Juriste

L'indemnité légale de licenciement sera de :

$$1/5 \times 10) + (1/3 \times 12) + (1/3 \times 7/12"$$

Vu R. 1234-2 : L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

vu R. 1234-1 : L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Il faut faire dans votre exemple de 22 ans et 7 mois

$$" ((1/5 \times 22) + (1/5 \times 7/12)) + ((2/15 \times (22-10)) + (2/15 \times 7/12)) \times \text{Salaire moyen}"$$

je vous accorde qu'il faut IMPERATIVEMENT une calculatrice voir un bon tableur !

Participer à cette discussion

Le 9 septembre à 15:50 (2015-09-09T13:50:17Z) , par **Zerrouk Yacine**

Je ne vois pas l'intérêt de votre commentaire dans la mesure où 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par années d'ancienneté au-delà de 10 ans est l'équivalent de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Quoi qu'il en soit je vous rejoins sur l'idée qu'il faut IMPÉRATIVEMENT une calculatrice voir même un bon tableur !!

Bien à vous.

Le 26 septembre à 02:42 (2015-09-26T00:42:24Z) , par **Emma**

Calcul indemnités

Bonjour,

Je me posais la question suivante à titre personnel. J'ai une ancienneté de 5 ans et 4 mois dans mon entreprise.

Dans ces 5 ans il y a 1 année où j'étais employée et 4 ans et 4 mois : cadre

Devons nous dissocier l'année "employé" et ne prendre que le restant correspondant à mes années de cadre si je suis licenciée au 1 octobre

Aussi ma convention collective prévoit et précise :

De 2 à 5 ans d'ancienneté = 5/10 de mois par année de présence

Au delà de 5 ans = 8/10 de mois par année d'ancienneté

Dois je donc prendre 5/10x5ans pour les 5 ans "plein" et 8/10 pour les 4/12 mois restant ???

Merci des renseignements que vous pourrez me donner

Participer à cette discussion

<http://www.village-justice.com/articles/Indemnite-licenciement-vos,20355.html>