

FICHE PRATIQUE: LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

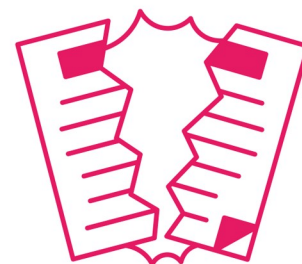
CALCUL DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'indemnité légale de licenciement est fixée à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 1/3 de mois par année au-delà de 10 ans. Les dispositions conventionnelles s'appliquent si elles sont plus favorables. (*Article R. 1234-2 du Code du travail*)

QUI A DROIT A L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ?

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Être en contrat à durée indéterminée,
- Être licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde,
- Compter 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.



L'indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

- Arriver à terme d'un contrat à durée déterminée,
- Rupture du contrat pour faute grave ou lourde, Rupture du contrat en cas de force majeure,
- Fin d'un contrat d'apprentissage.

COMMENT DÉTERMINER L'ANCIENNETÉ DU SALARIÉ ?

Le calcul de l'ancienneté est nécessaire pour déterminer :

- Le droit à l'indemnité de licenciement : il s'agit de savoir si le salarié remplit la condition d'ancienneté de 8 mois à la date d'envoi de la lettre notifiant la rupture du contrat de travail.
- Le montant de l'indemnité de licenciement : Il est calculé en tenant compte de l'ancienneté du salarié à l'expiration normale du préavis.

Toutes les périodes de présence dans l'entreprise comptent pour la détermination de l'ancienneté (stages, formations professionnelles...).

NOTEZ-LE !

Les congés payés qui n'ont pas été pris et pour lesquels une l'indemnité compensatrice de congés payés est versée sont exclus du calcul de l'ancienneté.

FAUT-IL COMPTABILISER LES PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT ?

✓ OUI ✓

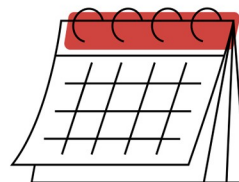
à la condition que ces absences soient assimilées à du temps de travail effectif par la loi, sous réserve de dispositions conventionnelles ou d'un usage plus favorable.

ABSENCES ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- Absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congés payés annuels
- Congé individuel de formation
- Congés de présence parentale et parental d'éducation pour partie
- Congé de solidarité internationale ou familial

ABSENCES NON ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- Maladie non professionnelle
- Grève
- Mise à pied
- Congé pour création d'entreprise



QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE SALARIÉ A EU DES CONTRATS SUCCESSIFS DANS LA MEME ENTREPRISE ?

L'ancienneté est calculée différemment selon qu'il y ait eu ou non une interruption entre les contrats.

En cas d'interruption entre deux contrats :

Si le salarié a eu plusieurs contrats successifs avec le même employeur, séparés par des périodes d'interruption, l'ancienneté à prendre en compte est celle acquise lors du contrat au cours duquel le licenciement est prononcé. L'ancienneté acquise lors des contrats antérieurs n'est pas prise en compte.



EXEMPLE

Un salarié a conclu un premier CDD en mai 2006 prenant fin en août 2007. En novembre 2007, il signe un nouveau CDD avec le même employeur. Il reçoit en janvier 2009 une lettre de licenciement. L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise lors du contrat conclu en novembre 2007.

En l'absence d'interruption entre les contrats, l'ancienneté acquise au titre des contrats antérieurs doit être prise en compte.

FAUT-IL PRENDRE EN COMPTE LES ANNÉES INCOMPLÈTES ?

✓ OUI ✓

elles sont retenues proportionnellement à la durée de travail accomplie dans l'année, à raison de 1/12 pour chaque mois de travail.



EXEMPLE

Un salarié ayant 2 ans et 9 mois d'ancienneté et un salaire de référence de 1200 euros.

Pour 2 ans d'ancienneté :

(Salaire de référence/4) x nombre d'année d'ancienneté = $(1200/4) \times 2 = 600$ euros

Pour 9 mois d'ancienneté :

(Salaire de référence/4) x prorata du nombre de mois d'ancienneté = $[1200/4 \times 9/12] = 225$ euros

Soit au total : $(600 + 225) = 825$ euros

COMMENT CALCULER LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE ?

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé sur la base d'un salaire de référence qui est le montant le plus élevé entre :

- 1/12 de la rémunération brute des douze mois précédant la notification du licenciement, sans prendre en compte le préavis,
- 1/3 des trois derniers mois de salaire versés au salarié avant la fin du préavis

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS INCLUS DANS LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE ?

L'ensemble des éléments de la rémunération (salaire de base, heures supplémentaires, indemnité de congés payés lorsqu'ils ont été pris...).

Les primes et gratifications perçus au cours de la période de référence (lorsque la période de référence est de 3 mois, les primes à caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis).

Les indemnités complémentaires et les indemnités journalières versées par l'employeur en cas de maladie, d'arrêt de travail ou de maladie professionnelle.

Situations particulières :

.En cas de licenciement pour inaptitude ou précédé d'une période de mi-temps thérapeutique : la période de référence est la dernière période de pleine activité du salarié

.Lorsque le salarié a connu un chômage partiel pendant la période de référence :

le salaire servant au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celui que le salarié aurait dû percevoir s'il avait travaillé normalement

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI NE SONT PAS PRIS EN COMPTE ?

- Les sommes correspondant à des remboursements de frais (indemnités de déplacement ou de repas),
- Les commissions correspondant à une période de travail antérieures,
- Les indemnités compensatrices de congés payés (lorsqu'ils n'ont pas été pris),
- Les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement



EXEMPLE

- Un salarié ayant 8 ans d'ancienneté et un salaire de référence de 1500 euros
(Salaire de référence/4) x nombre d'année d'ancienneté = $(1500/4) \times 8 = 3000$ euros
- Un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et un salaire de référence de 1500 euros
(Salaire de référence/4) x nombre d'année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
+ (salaire de référence /3] x nombre d'année au-delà de 10 ans d'ancienneté
= $[(1500/4) \times 10] + [(1500/3) \times 2] = 4750$ euros

LE BENEFICE D'UNE INDEMNITE DE LICENCIEMENT PLUS FAVORABLE

Lorsque la convention collective de branche, un accord d'entreprise ou, plus rarement, un usage prévoit une indemnité de licenciement, il n'y pas de cumul et le salarié bénéficie en principe de l'indemnité la plus élevée.



DANS QUELS DELAIS PEUT-ON CONTESTER LE MONTANT DE L'INDEMNITE VERSEE EN CAS DE DESACCORD AVEC L'EMPLOYEUR ?

L'indemnité de licenciement peut être portée sur le reçu pour solde de tout compte. Ce document fait l'inventaire de toutes les sommes versées au salarié à l'occasion de la fin de son contrat de travail. En principe, il contient le détail des sommes versées et précise ce à quoi elle correspond (indemnité de congés payés, indemnité de licenciement, salaire, etc.).

Le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la date mentionnée sur le reçu pour contester les sommes qui y sont portées. Au-delà de ce délai de 6 mois, les sommes indiquées sur le reçu ne peuvent plus être remises en cause (C. trav., art. L. 1234-20).

Il sera possible d'engager un recours devant le conseil de prud'hommes mais uniquement sur des sommes ne figurant pas sur le reçu. S'agissant de l'indemnité de licenciement, le délai de prescription est de 2 ans.

QUEL EST LE REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ?

INDEMNITÉS N'EXCÉDANT PAS LE MONTANT LÉGAL OU CONVENTIONNEL

- **Régime fiscal**

L'indemnité de licenciement dont le montant résulte des dispositions légales ou conventionnelles est intégralement non imposable.

- **Cotisations de sécurité sociale et charges alignées**

L'indemnité de licenciement versée est, pour sa fraction non imposable, exclue de cotisations de sécurité sociale et de charges alignées dans la limite de 2 fois la valeur annuelle du plafond de sécurité sociale

- **CSG et CRDS**

Elle est exclue de la CSG et la CRDS dans la limite de l'indemnité prévue par l'accord collectif (de branche ou interprofessionnel) ou, à défaut, par la loi.

La fraction éventuellement assujettie aux cotisations de sécurité sociale est également assujettie aux deux contributions