



Salaire de base a prendre en compte pour le calcul d'une indemnité de licenciement ?

Actualité législative publié le **14/04/2011**, vu **4175 fois**, Auteur : [SOCIALEA - Gestion de paie](#)

Le calcul de la base s'opère sur la moyenne la plus favorable pour le salarié des 3 ou des 12 derniers mois de salaires.

La Cour de cassation a finalement précisé que le calcul se fait « sur les 12 ou sur les 3 derniers mois précédant le licenciement » (cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-42209 D ; cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-40146 D).

Il faut donc prendre en compte les éléments de salaire suivants :

- Le salaire brut, comprenant tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des remboursements de frais (cass. soc. 25 juin 1992, n° 90-41244, BC V n° 420).
- Les primes obligatoires.
- Les primes au prorata temporis : par exemple les prime de 13ème mois qui sont dues proportionnellement au temps de présence doivent être versées et prise en compte dans le calcul de la base.

Lorsqu'un salarié a été absent pendant la période de référence (ex. : maladie, chômage partiel), il faut rétablir le salaire théorique qui aurait été perçu si le salarié avait été présent, afin de calculer le salaire moyen sur la base du salaire habituel (cass. soc. 3 novembre 1993, n° 92-40365 D).

Le préavis et droit à l'indemnité de licenciement : Sauf faute grave ou lourde, tous les salariés licenciés ont droit, après un an d'ancienneté à l'indemnité légale de licenciement. Le calcul de l'indemnité prend en compte l'ancienneté à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non (c. trav. art. L. 1234-9 ; cass. soc. 30 mars 2005, n° 03-42667, BC V n° 106).