



Indemnités de Licenciement Collectif et Calculs

Fiche pratique publié le **07/12/2023**, vu **206 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Explorez notre guide détaillé sur les indemnités de licenciement collectif, incluant le calcul, les conditions légales, et les procédures de contestation.

Indemnités de licenciement collectif : calcul et conditions

1. Introduction

Le licenciement collectif, une procédure encadrée rigoureusement par le droit du travail, survient lorsqu'une entreprise doit se séparer de plusieurs employés simultanément pour des raisons économiques, technologiques ou structurelles. Dans ce cadre, les indemnités de licenciement constituent une compensation financière essentielle pour les salariés concernés. Leur calcul et les conditions de leur attribution sont définis par les articles L1234-9 et suivants du Code du travail français, ainsi que par des accords collectifs ou des conventions spécifiques. Ces indemnités visent à atténuer les conséquences économiques pour les salariés licenciés, en leur fournissant un soutien financier durant la période de transition vers un nouvel emploi. La compréhension approfondie de ces indemnités, de leur calcul et des conditions y afférentes, est cruciale tant pour les employeurs que pour les employés, afin de garantir le respect des droits de chacun et de naviguer efficacement dans ces circonstances souvent complexes.

II. Cadre légal des indemnités de licenciement collectif

Les [indemnités de licenciement collectif](#) sont régies par des dispositions légales précises, établies pour garantir les droits des salariés en cas de rupture de leur contrat de travail pour des motifs non liés à leur personne. Selon l'article L. 1234-9 du Code du travail français, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée en fonction des années de service dans l'entreprise, tenant compte également des mois de service complémentaires??.

Pour les licenciements pour motif personnel, l'indemnité ne peut être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans d'ancienneté, cette indemnité est augmentée d'un quinzième de mois par année supplémentaire??. En revanche, dans le cas d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité est majorée à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté, avec une augmentation de deux quinzièmes de mois par année au-delà

de la dixième année??.

Le calcul de ces indemnités prend en compte le salaire du salarié, défini soit comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, soit comme le tiers des trois derniers mois. Cette seconde option inclut les primes ou gratifications de manière proportionnelle??.

Les conditions d'éligibilité aux indemnités de licenciement sont donc strictement définies par la législation, avec des variations en fonction du motif du licenciement et de l'ancienneté du salarié. Ces règles garantissent une compensation équitable pour les salariés affectés par un licenciement collectif, en fonction de leur contribution à l'entreprise et de la nature de leur départ.

III. Calcul des indemnités de licenciement

1. Formule générale de calcul

En matière de licenciement collectif, le calcul des indemnités suit des règles spécifiques, encadrées par la législation en vigueur. Selon le Code du travail, l'indemnité de licenciement se base sur l'ancienneté du salarié et son salaire de référence. Typiquement, la formule prend en compte la moyenne des salaires des trois derniers mois (ou des douze derniers mois pour les rémunérations variables). Pour les employés ayant moins de dix ans d'ancienneté, le calcul s'effectue généralement en multipliant 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans, cette proportion peut augmenter jusqu'à 1/3 de mois par année.

2. Exemples de calcul en fonction de l'ancienneté et du salaire

Prenons un exemple concret : un employé avec 7 ans d'ancienneté et un salaire mensuel moyen de 3000 euros. L'indemnité serait calculée comme suit : $7 \text{ années} \times (3000 \text{ €} / 4) = 5\,250 \text{ €}$. Si cet employé avait 15 ans d'ancienneté, le calcul serait différent pour les années excédant dix ans : $10 \times (3000 \text{ €} / 4) + 5 \times (3000 \text{ €} / 3) = 12\,500 \text{ €}$.

3. Cas particuliers et exceptions

Il est crucial de noter que certaines conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des modalités de calcul plus favorables. Par exemple, certaines industries peuvent inclure des primes ou des bonus dans le calcul du salaire de référence ou augmenter la proportion du salaire par année d'ancienneté. De plus, des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer aux cadres ou aux salariés ayant un statut particulier.

En somme, le calcul des indemnités de licenciement collectif nécessite une analyse minutieuse de chaque situation individuelle, en tenant compte des spécificités légales et contractuelles. La consultation d'un avocat spécialisé en droit du travail est fortement recommandée pour garantir le respect des droits des salariés et la conformité avec les réglementations en vigueur.

IV. Facteurs influençant le montant des indemnités de licenciement

1. Impact de l'ancienneté du salarié

L'ancienneté est un critère déterminant dans le calcul des indemnités de licenciement collectif. Conformément à l'article L1234-9 du Code du travail, plus la durée de service du salarié est longue, plus l'indemnité de licenciement est conséquente. Cette disposition vise à reconnaître la fidélité et l'engagement du salarié envers son entreprise. Par exemple, pour un salarié ayant une ancienneté de vingt ans, l'indemnité sera nettement supérieure à celle d'un salarié avec seulement cinq ans de service.

2. Rôle du salaire dans le calcul des indemnités

Le salaire joue un rôle essentiel dans le calcul des indemnités. Conformément à l'article R1234-4 du Code du travail, le salaire de référence pris en compte est, sauf dispositions plus favorables, la moyenne des salaires bruts des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, le cas échéant, des trois derniers mois. Cela inclut les primes et autres éléments de rémunération réguliers. Il est important de noter que des rémunérations exceptionnelles, comme des bonus annuels, peuvent également être incluses dans certains cas.

3. Autres facteurs pouvant affecter le montant

Les conventions collectives et les accords d'entreprise peuvent modifier les modalités de calcul des indemnités de licenciement. Certaines branches professionnelles, en vertu de l'article L2253-1 du Code du travail, prévoient des calculs spécifiques qui peuvent être plus avantageux pour le salarié. De plus, des accords d'entreprise peuvent inclure des dispositions particulières, telles que l'intégration des primes de performance dans le calcul ou l'augmentation du coefficient de l'ancienneté.

En conclusion, le montant des indemnités de licenciement collectif est influencé par plusieurs facteurs, notamment l'ancienneté, le salaire, mais aussi les spécificités contractuelles et conventionnelles. Chaque cas de licenciement collectif doit être examiné à la lumière de ces éléments pour déterminer précisément les droits du salarié. La consultation d'un expert en droit du travail est recommandée pour assurer une interprétation juste et conforme aux normes légales et contractuelles en vigueur.

V. Procédure de versement des indemnités

La procédure de versement des indemnités de licenciement collectif en France est encadrée par des normes strictes, tant pour l'employeur que pour le salarié, garantissant ainsi le respect des droits de chaque partie.

- **Démarches administratives pour l'employeur et le salarié**

L'employeur doit initialement convoquer et consulter le comité social et économique (CSE) concernant le projet de licenciement collectif, conformément à l'article L1233-46 du Code du travail. Cette consultation doit se faire en fournissant toutes les informations nécessaires et être organisée au moins trois jours à l'avance.

Après avoir envoyé les lettres de licenciement, l'employeur est également tenu d'informer la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du projet de licenciement collectif, incluant les procès-verbaux des réunions avec le CSE. Les salariés, de leur côté, doivent être informés des motifs économiques, technologiques ou structurels justifiant le licenciement et des mesures d'accompagnement proposées.

- **Délais de versement**

Les indemnités de licenciement doivent être calculées en tenant compte de l'ancienneté du salarié jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, et du salaire de référence. Ce dernier est déterminé en prenant la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois si cette formule est plus avantageuse. Les indemnités sont calculées sur la base de 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

La mise en œuvre de ces indemnités doit intégrer les mesures d'accompagnement telles que des offres de reclassement, des formations, ou des aides à la reconversion professionnelle, incluses dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et discutées avec le CSE. La DREETS a un délai de 21 jours pour examiner le projet de licenciement, y compris le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures sociales d'accompagnement.

VI. Contestations et recours légaux

- **Mécanismes de contestation des indemnités de licenciement**

Les salariés ont le droit de contester les décisions relatives à leur licenciement, y compris les indemnités. En cas de litige sur un licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de fournir au juge tous les éléments communiqués aux représentants du personnel ou, à défaut, à l'autorité administrative (Article L1235-9, Code du travail)???. Les salariés peuvent ainsi initier une action en justice pour contester la légitimité de leur licenciement ou le montant des indemnités perçues.

- **Rôle des tribunaux et des instances de médiation**

- **Tribunaux CPH:** En premier recours, le litige peut être porté devant le Conseil de Prud'hommes, où le salarié a la possibilité de se représenter lui-même ou de se faire représenter par un avocat, un collègue de travail, son conjoint ou un défenseur syndical. Cependant, la représentation par un avocat devient obligatoire en cas d'appel devant la Cour d'appel ou la Cour de cassation (Article R1453-2, Code du travail)??.
- **Instances de médiation :** Avant la saisine du Conseil de Prud'hommes, une tentative de résolution à l'amiable du litige est souvent recommandée. Cette démarche peut impliquer l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur, en vue d'un règlement à l'amiable.

- **Conséquences juridiques d'une contestation réussie**

Si le tribunal reconnaît le bien-fondé de la contestation du salarié, plusieurs conséquences juridiques peuvent s'ensuivre. Par exemple, un licenciement jugé nul peut entraîner la réintégration du salarié dans l'entreprise ou, si cela est impossible, le versement d'une indemnité compensatrice (Articles L1235-11 et L1235-12, Code du travail)???. En outre, la violation d'une liberté fondamentale est admise comme un motif valable pour l'annulation d'un licenciement, ce qui peut inclure le droit d'expression, le droit de retrait, le droit de grève, et d'autres??.

En résumé, les mécanismes de contestation des indemnités de licenciement collectif offrent aux salariés la possibilité de défendre leurs droits devant les tribunaux et les instances de médiation. Il est essentiel de respecter les procédures et délais légaux, et souvent conseillé de rechercher une résolution amiable avant d'engager une procédure judiciaire plus complexe et coûteuse.

VII. Conclusion

En résumé, il est essentiel de comprendre les mécanismes et les implications du licenciement collectif, notamment en ce qui concerne les indemnités dues aux salariés. Ce processus est encadré par des dispositions légales strictes, visant à protéger les droits des salariés tout en permettant aux entreprises de gérer les restructurations nécessaires.

Les points clés à retenir sont les suivants :

- **Calcul des indemnités** : Le calcul est basé sur l'ancienneté et le salaire, avec des variations possibles selon les conventions collectives ou accords d'entreprise.
- **Procédure de versement** : L'employeur doit suivre une procédure administrative rigoureuse, incluant la consultation du comité social et économique et la notification à la DREETS.
- **Contestation et recours légaux** : Les salariés disposent de moyens de contestation devant les tribunaux de travail et les instances de médiation. La loi prévoit des mécanismes pour protéger les salariés contre les licenciements abusifs.

Il est crucial pour les employeurs et les salariés de bien comprendre leurs droits et obligations dans ce cadre, pour garantir une gestion équitable et légale des licenciements collectifs.

VIII. FAQ sur le licenciement collectif

- **Qu'est-ce qu'un licenciement collectif ?**
- Le licenciement collectif désigne une procédure par laquelle une entreprise procède à plusieurs licenciements simultanément pour des motifs non liés à la personne du salarié, généralement pour des raisons économiques.
- **Comment sont calculées les indemnités de licenciement collectif ?**
- Les indemnités sont calculées en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire moyen, selon les modalités définies par le Code du travail et éventuellement modifiées par les conventions collectives.
- **Peut-on contester un licenciement collectif ?**
- Oui, les salariés peuvent contester un licenciement collectif devant le Conseil de Prud'hommes, notamment en cas de non-respect des procédures légales ou de défaut de motifs économiques réels.
- **Quel est le rôle du comité social et économique dans un licenciement collectif ?**
- Le comité social et économique doit être consulté par l'employeur dans le cadre d'un licenciement collectif. Il a pour rôle de représenter les salariés et de veiller au respect de leurs droits.
- **Les indemnités de licenciement sont-elles imposables ?**
- Les indemnités de licenciement sont en partie exonérées d'impôt sur le revenu. Le montant exonéré dépend de plusieurs critères, dont le montant total de l'indemnité et la rémunération annuelle du salarié.
- **Quels sont les critères pour qu'un licenciement soit considéré comme collectif ?**
- Un licenciement est considéré comme collectif lorsqu'il concerne au moins deux salariés dans une période de 30 jours. Il doit être motivé par des raisons économiques, technologiques, organisationnelles ou suite à des difficultés financières de l'entreprise.
- **Comment est déterminé le montant de l'indemnité légale de licenciement ?**
- Le montant de l'indemnité légale de licenciement est déterminé selon la formule prévue par le Code du travail, qui prend en compte l'ancienneté du salarié et son salaire de référence. Ce montant peut être augmenté selon les dispositions d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.
- **Un salarié peut-il refuser un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) proposé par l'employeur ?**
- Un salarié a le droit de refuser les mesures proposées dans le cadre d'un PSE, telles que le reclassement. Toutefois, ce refus peut influencer ses droits à certaines indemnités ou

prestations, selon les conditions définies par le PSE.

- **Quel est le délai de préavis en cas de licenciement collectif ?**
- Le délai de préavis en cas de licenciement collectif dépend de l'ancienneté du salarié et des dispositions de la convention collective applicable. Il varie généralement entre un et trois mois.
- **Les indemnités de licenciement collectif sont-elles cumulables avec d'autres indemnités ?**
- Oui, l'indemnité de licenciement peut être cumulée avec d'autres indemnités, telles que l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, ou d'autres indemnités spécifiques prévues par la loi ou une convention collective.

<https://www.lebouard-avocats.fr/droit-du-travail>