



Licenciement : conditions de versement des indemnités de licenciement et autres indemnités

publié le **08/04/2014**, vu **36352 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

La rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur donne lieu, sous certaines conditions, au versement de diverses indemnités au profit du salarié.

Lorsque la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, le salarié peut, sous certaines conditions, prétendre au versement de diverses indemnités.

En plus des indemnités qui sont versées dans le cadre du licenciement (1), le salarié licencié peut demander le paiement d'autres indemnités si son licenciement est nul, irrégulier ou abusif (2).

1-) Les indemnités versées dans le cadre du licenciement

L'employeur, qui licencie un salarié, est tenu de verser à ce dernier une indemnité légale de licenciement, à laquelle peuvent s'ajouter d'autres indemnités.

- **L'indemnité légale de licenciement**

Pour mémoire, l'indemnité de licenciement est prévue par l'article L1234-9 du code du travail qui dispose notamment que :

« 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. »

L'indemnité légale de licenciement prévue par ce texte est destinée à compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi.

Cette indemnité est donc due à tout salarié en CDI licencié justifiant d'au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, mais reste due même en cas de cessation ou dissolution de l'entreprise, sauf en cas de cessation pour force majeure.

Le contrat de travail ou les conventions collectives peuvent fixer des conditions plus favorables. Par exemple, il est possible de prévoir que le salarié licencié aura droit à une indemnité même en cas de faute grave ou même s'il a moins d'un an d'ancienneté.

L'indemnité légale de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à un cinquième (1/5^e) de mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter deux quinzièmes (2/15^{es}) de mois de salaire par année supplémentaire.

Le salaire de référence à retenir est, selon la formule la plus favorable, soit le douzième (1/12^e) de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit le tiers (1/3) des 3 derniers mois.

Il est à noter qu'une autre formule de calcul peut être retenue par le contrat de travail, la convention collective ou un usage, mais pour qu'une telle formule soit applicable encore faut-il qu'elle soit plus avantageuse.

Sous certaines conditions, l'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu.

De plus, en-deçà d'un certain montant, l'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

Enfin, l'indemnité de licenciement peut se cumuler avec d'autres indemnités, dont notamment l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés.

- **L'indemnité compensatrice de préavis**

L'article L1234-1 du code du travail prévoit notamment que, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis.

Ainsi, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice calculée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis.

Cependant, le salarié licencié ne peut pas bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis :

- s'il a commis une faute grave ou lourde ;
- s'il a demandé et obtenu une dispense de préavis ;
- s'il est dans l'impossibilité d'effectuer le préavis (maladie, incarcération, inaptitude,...), sauf si cela lui est imputable.

L'indemnité compensatrice de préavis a le caractère d'un salaire et est donc soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales dans les mêmes conditions que le salaire.

- **L'indemnité compensatrice de congés payés**

Cette indemnité est prévue par l'article L3141-26 du code du travail qui prévoit que « *lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé.* »

En d'autres termes, le salarié, qui ne liquide pas la totalité de ses congés payés acquis avant la rupture de son contrat de travail, a droit une indemnité compensatrice de congés payés.

L'article L3141-36 du code du travail précité précise que cette indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, peu importe que

cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

A l'instar de l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés est aussi soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales dans les mêmes conditions que le salaire.

2-) Les indemnités pour licenciement nul, irrégulier ou abusif

Pour mémoire, tout salarié dont le contrat de travail a été rompu à l'initiative de l'employeur, a le droit de contester la régularité ou la validité de son licenciement devant le juge et prétendre au paiement d'indemnités cumulables avec l'indemnité de licenciement.

Ces indemnités varient selon que le licenciement a été déclaré nul, irrégulier ou abusif par le juge.

- ***Les indemnités pour licenciement nul***

Pour mémoire, un licenciement peut être annulé par le juge en cas de violation d'une liberté fondamentale ou si la loi prévoit cette annulation.

Ainsi, le licenciement est nul lorsqu'il est discriminatoire (sexe, origine, orientation sexuelle,...) ou lorsqu'il est prononcé en violation du droit de grève ou sans respecter la protection accordée à certains salariés.

En cas d'annulation du licenciement, cela signifie que le licenciement n'a jamais été prononcé et que le contrat de travail s'est poursuivi.

Par conséquent, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise.

Si le salarié est réintégré dans l'entreprise, il a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture de son contrat de travail et sa réintégration.

En revanche, si le salarié refuse d'être réintégré dans l'entreprise ou si cette réintégration n'est pas possible, le salarié a droit à une indemnité de licenciement, aux indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, ainsi qu'à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice.

Le montant de cette dernière indemnité ne peut pas être inférieur à 6 mois de salaires.

En outre, en cas de non-respect de la procédure de licenciement, le salarié peut prétendre à une indemnité réparant le préjudice causé par cette irrégularité.

- ***Les indemnités pour licenciement irrégulier***

Pour mémoire, le licenciement est irrégulier lorsque la procédure prévue par la loi n'a pas été respectée par l'employeur.

En cas de licenciement irrégulier, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Le montant de cette indemnité peut cependant être fixé en fonction du préjudice subi lorsque le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ou lorsque l'entreprise emploie habituellement moins de 11 salariés.

- ***Les indemnités pour licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse***

Le licenciement est abusif ou sans cause réelle et sérieuse lorsque le motif à l'origine du licenciement est invalidé par le juge.

En cas de licenciement abusif, le juge peut, dans certaines conditions, proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'employeur ou le salarié refuse cette intégration, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés.

A défaut, c'est-à-dire si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés, l'indemnité sera calculée en fonction du préjudice subi.

Pour conclure, il convient donc de garder en mémoire qu'un salarié licencié peut prétendre au paiement de diverses indemnités notamment en réparation des préjudices résultant de la rupture de son contrat de travail.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com