



COMMENT CALCULER L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ?

publié le 23/12/2011, vu 104184 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

Hors cas de faute grave ou lourde le salarié a droit à des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement versées par l'employeur, au regard de son ancienneté minimale et ininterrompue au service du même employeur. Quels sont les critères pris en compte et quel mode de calcul adopter.

Hors cas de faute grave ou lourde le salarié a droit à des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement versées par l'employeur, au regard de son ancienneté minimale et ininterrompue au service du même employeur.

Quels sont les critères pris en compte et quel mode de calcul adopter.

I- Les deux innovations issues de la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail »

Cette loi est applicable aux licenciement notifiés depuis le 27 juin 2008.

A) L'ancienneté légale requise est de au moins UN an, au lieu de deux ans auparavant.

Cependant rien n'empêche la convention collective, l'usage ou le contrat de travail de prévoir une indemnité de licenciement plus avantageuse.

Dans ce cas, seule l'indemnité conventionnelle sera versée sans cumul possible avec l'indemnité légale de licenciement.

B) La loi a supprimé la distinction liée à l'origine économique ou personnelle du licenciement pour le calcul de l'indemnité

Un décret 2008-715 du 18 juillet 2008 prévoit pour les licenciements notifiés depuis le 20 juillet 2008, (*article R. 1234-2 du Code du travail*) que :

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (*article R. 1234-2 du Code du travail*).

Exemple: Pour un salaire de 2.000 euros et une ancienneté de 15 ans, l'indemnité de licenciement due est égale à 7.333,33 euros :

Décomposons: $(2000/5) \times 15 = 6000 + (2000 \times 2/15) \times 5 = 1.333,33 \text{ euros arrondi à } 1334,-- \text{ euros} = 7.334 \text{ euros}$

Auparavant, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon la cause, économique ou non, du licenciement :

- pour un licenciement économique, elle était de $2/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté majoré de $2/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

- Pour un licenciement pour motif personnel ou pour faute (hors faute grave ou lourde), elle ne pouvait être inférieure à $1/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

II- La date d'appréciation de l'ancienneté et référence des salaires

A) Appréciation de l'ancienneté

Le droit à l'indemnité de licenciement au regard de l'ancienneté s'apprécie au jour où l'employeur envoie la lettre de licenciement, alors que l'ancienneté qui est retenue pour le calcul de l'indemnité de licenciement s'apprécie à la date d'expiration du préavis, même si le préavis n'est pas effectué à la demande de l'employeur.

Les périodes de suspension du contrat de travail (maladie) ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté sauf celles légalement assimilées à du travail effectif (accident du travail).

Lorsque l'ancienneté n'aboutit pas à un chiffre rond, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

B) La référence des salaires bruts retenue dans le calcul de l'indemnité de licenciement: le mode de calcul le plus avantageux

L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction du **salaire brut perçu par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.**

--soit **1/12e de la rémunération brute** (inclus salaire, primes..) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;

--soit **1/3 des trois derniers mois**, mais dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée sur cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au prorata temporis. (proportion du temps)

L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris