Image not found or type unknown

L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT S'ENTEND DE DEUX MANIERES!

publié le **05/12/2012**, vu **7481 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

L'indemnité de licenciement a deux sens.

orsque l'on parle d'indemnités de licenciement, il faut bien faire attention à en distinguer deux types:

--Les indemnités légales ou conventionnelles, obligatoirement versées par l'employeur lors d'un licenciement, au regard d'une ancienneté, d'une année minimale et ininterrompue au service du même employeur. *(hors cas de faute grave ou lourde).*

--Les indemnités dues en cas de licenciement irrégulier en la forme ou abusif .

I- L'indemnité de licenciement au regard de l'ancienneté

A) Les deux innovations issues de la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » applicable aux licenciement notifiés depuis le 27 juin 2008.

1°-L'ancienneté légale requise est deau 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.

2°- 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 **:**

1/5ème 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) x 15*= ***6000*** *+(2000 x 2/15) x 5 =* ***1.333,33 euros*** *arrondi à* ***1334,-- 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 2/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté majoré de 2/15ème 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 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

B) La date d'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 cellest 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.

C) 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.

II- L' indemnité en cas de licenciement irrégulier

---Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel, l'employeur ne peut expédier la lettre de licenciement **avant le surlendemain du jour fixé pour l'entretien préalable.** Ce minimum de 2 jours ouvrables doit donc s'écouler entre l'entretien et l'expédition de la lettre.

---En cas de licenciement économique concernant moins de 10 salariés , la lettre ne peut être envoyée avant un délai de 7 jours et de 15 jours pour les cadre qui courent à compter de la date prévue pour l'entretien en principe.

A) Des indemnités pour lettre de licenciement non motivée, insuffisamment motivée ou mal motivée

L'abus du licenciement résidera dans une cause jugée non réelle et sérieuse, ce qui permettra au salarié de demander en justice la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité à

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ce titre.

un préjudice omplémentaire et distinct pourra être réparé..

B) La fixation des indemnités au regard de l'ancienneté et de la structure de l'entreprise

1°- Si le salarié a au moins deux années d'ancienneté dans une entreprise qui emploie au moins onze salariés

--Sa réintégration dans l'entreprise peut être demandée, mais cela reste rare.

-- En l'absence de réintégration, le salarié pourra obtenir le paiement d'une indemnité **d'au moins 6 mois de salaire** (*article L. 1235-3 du Code du travail).*

--Le conseil peut également condamner l'employeur au remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement jusqu'au au jour du jugement prononcé par le tribunal dans la limite de six mois d'indemnités.

-- des indemnités spécifiques existent en cas de licenciement **pour motif économique** annulé sans réintégration du salarié. *ex annulation du plan de sauvegarde de l'emploi*

L'indemnité ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

-- le défaut de mention de la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement pour motif économique donne lieu à la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité qui ne peut être **inférieure à deux mois de salaire.**

--Les irrégularités de procédure (défaut d'entretien préalable au licenciement, non respect des délais, etc.) sont sanctionnés par 1 mois de salaire maximum (article L. 1235-2 du Code du travail).

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2°- Si le salarié a moins de deux années d'ancienneté dans l'entreprise ou s'il travaille dans une entreprise de moins de onze salariés

L' indemnité sera calculée en fonction du préjudice subi (**article L. 1235-5 et L. 1235-14 du Code du travail**).

Le préjudice sera apprécié souverainement par le conseil de Prud'Hommes.

ex au regard de la baisse de revenus, de l'âge du salarié, de son état, des difficultés à retrouver un travail ex secteur d'activité, etc...

Les irrégularités de procédure (défaut d'entretien préalable, non respect des délais, etc.) sont sanctionnées par une indemnité déterminée en fonction du préjudice subi par le salarié.

3°-Le juge peut ainsi accorder des dommages et intérêts complémentaires au titre de l'article 1382 du Code civil, en raison du préjudice moral,du climat vexatoire du licenciement, ou en raison d'une atteinte à la dignité ou à la notoriété du salarié

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés