



LES SENS DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

publié le 10/11/2014, vu 2965 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

Il y a deux types d'indemnités de licenciement. D'une part on distingue les indemnités légales ou conventionnelles, obligatoirement versées par l'employeur en fonction d'une année minimale et ininterrompue au service du même employeur. (hors cas de faute grave ou lourde) et d'autre part des indemnités dues en cas de licenciement irrégulier en la forme ou/et ou abusif au fond...

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

A) Les innovations issues de la loi N°2006-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail »

Cette loi a été applicable aux licenciement notifiés à partir du le 27 juin 2008.

1°-L'ancienneté légale requise est d'au moins UN an

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

Article 1234-9 du code du travail

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.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

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 entre l'origine économique ou personnelle du licenciement pour le calcul de l'indemnité

Un décret 2008-715 du 18 juillet 2008 a prévu 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: $(2000/5) \times 15 = 6000 + (2000 \times 2/15) \times 5 = 1.333,33 \text{ euros arrondi à } 1334,-- \text{ euros.}$

Article R1234-4 du code du travail

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté majoré de 2/15^{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^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté plus 1/15^{ème} 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 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.

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 ce titre.

un préjudice complémentaire 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 disposition pour toutes précisions par le biais des consultations en ligne.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris