



le calcul des indemnites de licenciement

publié le 11/07/2010, vu 102322 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Selon l'article L1234-9 du Code du travail, tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, s'il est licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, d'une indemnité légale de licenciement. Cette indemnité se distingue de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse et de l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement. Nous verrons dans un premier temps les conditions du bénéfice de l'indemnité légale de licenciement(I), et le montant de l'indemnité de licenciement(II et le régime juridique de cette indemnité (III).

Conditions du bénéfice de l'indemnité minimale légale de licenciement.

L'indemnité légale instituée par l'[article L1234-9 du Code du travail](#) ne s'applique que dans la mesure où la convention collective, l'usage ou le contrat individuel de travail, n'accordent pas au salarié une indemnité plus avantageuse.

Les conditions d'attribution de l'indemnité légale de licenciement figurent dans l'article L1234-9 alinéa 1 du Code du travail :

« Le salarié lié par 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. ».

La loi du 25 juin 2008 a réduit l'ancienneté de deux ans à une année. Les salariés dont le licenciement a été notifié (date d'envoi) avant le 27 juin 2008 restent soumis à l'ancienne condition d'ancienneté de deux ans.

Il faut donc que le salarié :

- bénéficie d'un contrat à durée indéterminé
- ait au moins un an d'ancienneté ininterrompu

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées pour la détermination de l'ancienneté à des périodes de travail à temps plein ([article L3123-12](#) du Code du travail). En effet, il n'est pas exigé un minimum d'heures de travail pour bénéficier du droit à l'indemnité de licenciement.

Pour que le salarié puisse bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, il faut que la rupture du contrat de travail soit faite à l'initiative de l'employeur qui use de son droit de résiliation unilatérale pour procéder à un licenciement.

L'indemnité de licenciement est due quelle que soit la nature du licenciement, que ce soit pour

motif personnel ou pour motif économique.

Montant de l'indemnité de licenciement.

La base de calcul

L'indemnité légale de licenciement se calcule sur la base du douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne doit être prise en compte que *prorata temporis* ([article R1234-4](#) du Code du travail).

La période de référence inclut le salaire afférent à la période de préavis que celui-ci soit travaillé ou non ([Cass. soc., 5 oct. 1983, n° 81-40.510](#)).

C'est donc l'ensemble des éléments de rémunération, l'ensemble des primes et complément de salaire qu'il faut de prendre en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Le [décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008](#), codifié à l'article R1234-9 du Code du travail, a supprimé la distinction entre l'indemnisation du licenciement pour motif économique et celle du licenciement pour motif personnel, instaurant un montant unique égal à celui antérieurement applicable au licenciement économique.

Ces règles sont entrées en vigueur le 20 juillet 2008.

Les règles applicables avant ce texte prévoyaient le doublement de l'indemnité en cas de licenciement économique.

Désormais, quel que soit le motif de licenciement, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : $1/5^e$ de mois de salaire par année d'ancienneté
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : $1/5^e$ de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent $2/15^e$ de mois par année au-delà de 10 ans.

Ces dispositions sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20 juillet 2008

Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

Exemple en cas de licenciement notifié à compter du 20 juillet 2008

- Pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité due est :

$1\ 500\ € / 5 = 300\ €$
 $300\ € \times 5\ \text{ans} = 1\ 500\ €$

- Pour un même salaire de référence et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$1\ 500\ € / 5 = 300\ €$
 $300\ € \times 12\ \text{ans} = 3\ 600\ €$
 $(1\ 500\ € \times 2) / 15 = 200\ €$
 $200\ € \times 2\ \text{ans} = 400\ €$

Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de : $3\ 600\ € + 400\ € = 4\ 000\ €$

Exemple en cas de licenciement notifié avant le 20 juillet 2008

- Pour un licenciement fondé sur un motif personnel ou pour faute (sauf faute grave ou lourde), l'indemnité ne peut être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté.

Pour un salaire de 1500 euros et une ancienneté de 5 ans l'indemnité de licenciement due est égale à :

$(1/10 \times 1500) \times 5 = 750\ \text{euros}$

A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

- Pour un licenciement fondé sur un motif économique, cette indemnité ne peut être inférieure à deux dixième de mois de salaire par année d'ancienneté.

Pour un salaire de 1500 euros et une ancienneté de 5 ans l'indemnité de licenciement due est égale à :

$(2/10 \times 1500) \times 5 = 1500\ \text{euros}$.

A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de deux dixième de mois de salaire plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Régime juridique de l'indemnité de licenciement

- Le caractère de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement à un caractère indemnitaire.

En effet, la Cour de cassation considère que l'indemnité de licenciement est une créance de dommages-intérêts ([Cass. soc., 14 mars 1991, n° 89-10.366](#)).

L'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle n'a donc pas le caractère d'un salaire mais constitue donc une créance indemnitaire.

En conséquence, l'indemnité de licenciement est :

- saisissable et cessible en totalité en application des règles de droit commun
- compensable en totalité sans bénéficier de la protection instituée par l'[article L3251-1 du Code du travail](#)

- exclue du super privilège mais elle constitue cependant une créance privilégiée selon les règles applicables aux salaires et elle est couverte par l'assurance des créances de salaires ([L. 3253-6](#) du Code du travail)

Elle est soumise au délai de prescription de droit commun fixé à l'[article 2226 du Code civil](#) ([Cass. soc., 14 avr. 1988, n° 85-46.027](#)). Ce dernier a été abaissé de 30 à 5 ans par la [loi du 17 juillet 2008](#) portant réforme de la prescription en matière civile.

- Sur le traitement fiscal de l'indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement versée en dehors d'un PSE est exonérée d'impôt sur le revenu lorsque son montant n'excède pas :

- soit le minimum légal ou conventionnel,
- soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, (ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite du montant de 205 848 € en cas de versement des indemnités en 2009).

Sur l'assujettissement aux cotisations sociales de l'indemnité de licenciement :

Sous réserve que l'ensemble des indemnités de rupture ne dépasse pas 30 fois le plafond annuel de sécurité sociale (1 038 600 € en 2010), sont exonérées de cotisations dans la limite d'un plafond, les indemnités légales de licenciement.

- Sur l'assujettissement à la CSG ou CRDS :

L'indemnité est soumise à la CSG et à la CRDS seulement pour la partie de son montant qui excède le minimum légal ou conventionnel.

Les autres indemnités

- L'indemnité compensatrice de préavis

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter le préavis, il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis, sauf en cas de faute grave ou lourde.

L'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base des salaires et avantages bruts auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant le préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis a le caractère d'un salaire. Elle 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

Si le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés annuels auxquels il avait droit, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés, sauf en cas de faute grave ou lourde.

L'indemnité compensatrice se calcule suivant les mêmes règles que [l'indemnité de congés payés](#).

La rémunération du salarié qui bénéficie de ses congés payés est calculée de 2 manières :

- soit par la règle du 10ème, qui prévoit que l'indemnité est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence,

- soit par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui s'applique.

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

- Les indemnités versées en cas de licenciement irrégulier.

Un salarié peut demander en justice la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En plus, des indemnités mentionnées, le salarié qui a subi un préjudice peut demander d'autres indemnités.

Si l'employeur n'a pas respecté les règles de procédure pour un licenciement pour une cause réelle et sérieuse, le Code du travail prévoit que le Tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Maître Joan DRAY

54 rue de Prony

75017 PARIS

joanadray@gmail.com