



L'indemnité compensatrice de préavis

Fiche pratique publié le 27/04/2015, vu 725 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](#)

Pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis, l'employeur doit tenir compte de la durée réelle de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait effectué son préavis et du salaire qu'il aurait perçu.

Dans quels cas ?

Tous les salariés dispensés par leur employeur de l'obligation de terminer leur préavis ont droit à l'indemnité compensatrice de préavis, sauf :

- les [licenciements pour faute grave ou lourde](#),
- le cas de [dispense de préavis](#) demandé par le salarié et consenti par l'employeur,
- et le cas où le salarié est dans l'incapacité technique d'effectuer son préavis en raison par exemple d'une [maladie](#) ou d'une [incarcération](#).

Mode de calcul

Le [montant](#) de l'indemnité compensatrice de préavis se calcule en fonction de la rémunération à laquelle aurait dû avoir droit l'employé qui aurait mené son contrat de travail jusqu'à son terme.

C'est le salaire brut habituel qui doit être pris en compte. Si celui-ci varie tous les mois, notamment parce qu'il est composé d'une partie fixe et d'une partie variable, il faudra se baser sur une moyenne annuelle.

A cela, il faut ajouter toutes les primes et gratifications venant à échéance pendant le préavis. En revanche, les primes et indemnités représentatives de frais sont exclues.

L'indemnité compensatrice de préavis s'ajoute aux autres indemnités liées à la rupture ([indemnité compensatrice de congés payés](#), [indemnité de licenciement](#)...), à condition bien évidemment que le salarié remplisse tous les critères pour pouvoir en bénéficier.