



L'indemnité de licenciement : dans quels cas ?

Fiche pratique publié le 29/04/2015, vu 873 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](#)

Sauf faute grave ou lourde, une indemnité légale de licenciement est due au salarié justifiant d'une ancienneté ininterrompue d'un an. La convention collective ou le contrat de travail peuvent aussi comporter une indemnité de licenciement.

Dans tous les cas, le salarié a droit à l'[indemnité](#) qui lui est la plus favorable.

L'indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement doit être versée au salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement (l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement a été ramenée de deux ans à un an par la loi du 25 juin 2008).

Versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est [calculée](#) :

- à partir d'un salaire de référence ;
- en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.

L'indemnité conventionnelle de licenciement

La convention collective applicable peut fixer ses propres règles d'attribution et de calcul du montant de l'indemnité, tant qu'elles ne sont pas discriminatoires.

L'indemnité conventionnelle ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Elle s'y substitue si elle est plus favorable pour le salarié et que celui-ci en remplit les conditions.

L'indemnité contractuelle de licenciement

Le contrat de travail peut aussi prévoir des modalités de calcul et d'attribution d'une indemnité de

licenciement. Celles-ci ne s'appliquent que si elles sont plus favorables que celles prévues par la loi ou par la convention collective.