



# Indemnité de licenciement : et les pourboires ?

**Jurisprudence** publié le **18/01/2021**, vu **670 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**Un employeur doit verser une indemnité conventionnelle de licenciement à une salariée. Au moment de la calculer, il refuse de prendre en compte les pourboires, pourtant conséquents, touchés par cette salariée.**

A la suite de la rupture du contrat de travail d'une salariée, son employeur, ici un casino, doit lui verser une indemnité conventionnelle de licenciement.

Pour information, le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est soit la moyenne des salaires touchés les 12 derniers mois, soit la moyenne des salaires des 3 derniers mois, selon ce qui avantage le plus le salarié.

Ici, cette indemnité est calculée sur la moyenne des salaires touchés les 3 derniers mois par la salariée, c'est-à-dire les salaires de juillet, août et septembre.

Or, la salariée a reçu des pourboires d'un montant exceptionnel de 34 342 € au mois d'août qui, selon elle, doivent être pris en compte pour le calcul de son indemnité de licenciement.

Ce que conteste l'employeur, pour qui seul le salaire habituel de la salariée doit être retenu.

Mais le juge est plus nuancé : lorsque le salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement correspond à la moyenne des salaires des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, doit être retenue dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Ainsi, les pourboires touchés par la salariée au mois d'août s'apparentant à une prime ou une gratification de caractère exceptionnel, ils doivent être pris en compte dans le calcul de l'indemnité conventionnelle, qui doit donc être revue en conséquence.

Source : [weblex.fr](http://weblex.fr)

Pour plus d'infos : [Indemnité de licenciement : calcul](#)

Voir aussi notre guide : [Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021](#)

## Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)

- [Guide pratique de la SARL](#)
  - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
  - [Licencier un salarié pour faute](#)
  - [Sanctionner un salarié](#)
  - [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
  - [Rompre un CDD](#)
- 
- [La convocation à l'entretien préalable de licenciement](#)
  - [Comment se déroule l'entretien préalable de licenciement ?](#)
  - [Comment notifier un licenciement ?](#)
  - [Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences](#)
  - [Licenciement : préavis obligatoire ?](#)
  - [Déroulement du préavis de licenciement](#)
  - [Dispense de préavis de licenciement : dans quels cas ?](#)
  - [L'indemnité compensatrice de préavis : calcul](#)
  - [Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?](#)
  - [Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)
  - [Comment contester un licenciement ?](#)
  - [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)
  - [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
  - [Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?](#)