

INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

A compter du 27 septembre 2017, les indemnités légales de licenciement se calculent à raison de :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;

1/3 de mois de salaires pour les années au-delà de 10 ans.

La formule de calcul de l'indemnité légale de licenciement est la suivante :

ILL = (1/4 × salaire brut de référence pour l'ILL × ancienneté dans la limite de 10 années pour l'ILL) + (1/3 × salaire brut de référence pour l'ILL × ancienneté retenue pour l'ILL uniquement au-delà de 10 ans)

EXEMPLE :

Un salarié bénéficie d'un salaire de référence de 1900 €. Il totalise une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise.

Son indemnité légale de licenciement se monte à :

$$\text{ILL} = (1/4 \times 1900 \times 10) + (1/3 \times 1900 \times 5) = 4750 + 3166,67 = 7916,67 \text{ €}$$

Le salaire brut de référence à retenir est le plus favorable pour le salarié entre :

- le 1/12 de la rémunération brute perçue lors des 12 derniers mois précédant la notification de licenciement ou la moyenne mensuelle des mois précédant la notification du licenciement en cas d'ancienneté inférieure à 1 an ;
- ou le 1/3 de la rémunération brute perçue sur les 3 derniers mois précédant la rupture du contrat. Si des primes à caractère annuel sont versées durant ces 3 mois, elles ne doivent être prises en compte qu'au prorata temporis.

ATTENTION : Mais lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, « le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie »(Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-22.223) .

Lorsque le licenciement pour inaptitude est consécutif à une maladie professionnelle ou un accident du travail ; l'**indemnité de licenciement** est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, **égale au double de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail** (C. trav., art. L. 1226-14).

En complément de cette règle, veuillez trouver les éléments ci-dessous :

- Concernant les indemnités de petits déplacements:

--> Les remboursements de frais professionnels ne constituent pas des éléments de rémunération s'ajoutant aux salaires pour calculer la rémunération moyenne mensuelle :

Peu importe, à cet égard, qu'une somme soit allouée mensuellement au salarié, directeur de journal, dès lors que ce dernier obtenait que ses « frais de déplacement, dépenses d'hôtel ou de restaurant [soient] remboursés non par une somme payée en fin de mois avec ses appointements, mais par des avances sur bons de caisse régularisées ensuite au vu de pièces justificatives fournies par lui-même » (Cass. soc., 7 nov. 1969, n° 68-10.880).

La rémunération de référence permettant de calculer l'indemnité de licenciement est la rémunération effective, déduction faite seulement des sommes présentant le caractère d'un remboursement de frais (Cass. soc., 31 janv. 2006, n° 04-44.771).

C'est à bon droit qu'une cour d'appel déduit de l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement la somme correspondant à un remboursement forfaitaire de frais professionnel de 30 % (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-47.730).

En conséquence, pour calculer l'indemnité de licenciement, il faut enlever les indemnités de déplacement, panier, trajet, qui sont des frais professionnels, et non pas des éléments de salaire.

- Concernant les heures supplémentaires :

--> **Toutes les sommes versées au salarié ayant le caractère de salaire doivent être prises en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement** (rémunération fixe et variable, majoration pour heures supplémentaires, primes et gratifications même exceptionnelles, 13ème mois, avantages en nature, complément de salaire).

En conséquence, pour calculer l'indemnité de licenciement, il faut inclure les majorations pour heures supplémentaires.

- Concernant les absences NON justifiées :

Une **absence non rémunérée, qui est donc a priori une absence injustifiée, n'est pas à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.**

- Concernant les absences pour maladie non professionnelle

Il ne faut pas à notre sens **pas prendre en compte les absences pour maladie non-professionnelle pour le calcul de l'indemnité de licenciement** car ce ne sont pas des périodes d'absence assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif (C. trav., art. L.3141-5).

- Concernant l'indemnité de congés payés :

Le salaire de référence doit inclure tous les éléments du salaire, y compris les sommes versées au titre des congés payés (C. trav., art. D. 3141-7).

Aucune distinction n'étant prévue dans les textes selon la personne qui verse ses sommes, il en résulte que celles-ci doivent être incluses dans le salaire servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement, qu'elles soient versées par l'employeur ou par une caisse de congés payés (Rép. min. n° 50902 : JOAN Q, 17 févr. 1992, p. 805).

En conséquence, il faudra reconstituer les périodes de congés payés, donc demander à la caisse de congés payés combien elle a versé au salarié, et les inclure dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Lorsque le licenciement pour inaptitude est justifié par l'impossibilité de reclassement ou le refus par le salarié de l'emploi proposé, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun** (C. trav., art. L. 1226-14).

Retrouvez ci-dessous les durées de préavis prévues par la Convention collective pour les ouvriers :

Ancienneté dans l'entreprise	Durée du préavis
Moins de 3 mois	2 jours
De 3 à 6 mois	2 semaines
De 6 mois à 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

Cette indemnité doit être réglée en même temps que l'indemnité légale de licenciement.

En revanche, **ce préavis non exécuté de deux mois sera pris en compte pour le calcul de l'ancienneté de cet ancien salarié** (Cass. soc., 6 févr. 2008, n° 06-45.219).

L'indemnité compensatrice de préavis n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat, qui est celle de la notification du licenciement (Cass. soc., 15 juin 1999, n° 97-15.328, n° 2801 P).

L'indemnité compensatrice de préavis qui devra être versée à cet ancien salarié est calculée sur la base du salaire brut que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé. Si des augmentations « collectives » interviennent pendant cette période, vous devrez calculer l'indemnité en tenant compte de ces majorations.