

LICENCIEMENT : POUR FRANCHIR L'OBSTACLE



Le licenciement, un moment complexe et parfois difficile... Alors autant être informé et bien faire les choses pour que cela se passe au mieux !

→ VOUS ÉPAULER

Les indemnités de licenciement

Un salarié en CDI qui est licencié a droit à une indemnité sous certaines conditions. Elle peut faire l'objet d'exonérations : cotisations sociales, impôts.



Motif : l'indemnité de licenciement est due au salarié en CDI qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique. Toutefois, en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité n'est pas versée (sauf volonté contraire des parties). En cas de décès d'un salarié en cours de procédure de licenciement, l'indemnité doit être versée aux ayants droit.

Condition d'ancienneté : pour bénéficier de l'indemnité, le salarié licencié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

Calcul : l'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié à la date du jour de l'envoi de la lettre de licenciement. Les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte.

L'indemnité est supérieure ou égale aux montants suivants :
- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

L'actualité de la profession, l'expertise et les conseils du Spelc :

 Fédération nationale des SPELC
 @FederationSPELC

Vous souhaitez entrer dans la famille...

ADHÉREZ AU SPELC SUR :

www.spelc.fr/adherer

Spelc
au cœur
de l'action



Le Spelc vous aide à calculer votre indemnité

Cumul d'indemnités

L'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle, est cumulable avec les indemnités suivantes (si le salarié y a droit) :

- indemnité compensatrice de préavis ;
- indemnité compensatrice de congés payés ;
- indemnité pour licenciement nul, abusif ou irrégulier (en cas de décision d'un juge).

Le salaire considéré, appelé *salaire de référence*, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté. La rupture du contrat de travail est notifiée au salarié par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (Lrar) ou par remise de cette lettre en main propre. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Exemple : pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de :

$$\begin{aligned} & [(1\,500 \times 1/4) \times 10] \\ & + \\ & [(1\,500 \times 1/3) \times 2] \\ & + \\ & [(1\,500 \times 1/3) \times (9/12)] \\ & = 5\,125 \text{ €}. \end{aligned}$$

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

Exemple : un salarié a travaillé 10 ans à temps plein, puis 3 ans à mi-temps. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois à mi-temps est de 1 000 € (soit 2 000 € à temps plein).

Le calcul de l'indemnité est le suivant :

$$\begin{aligned} & (2\,000 \times 1/4 \times 10) \\ & + \\ & (1\,000 \times 1/3 \times 3) \\ & = 6\,000 \text{ €}. \end{aligned}$$

Le congé parental d'éducation à temps partiel est considéré comme une période de travail à temps plein.

Vinciane Giacomotto



Selon la fin de contrat

En cas de rupture conventionnelle, la prime est calculée sur la même base.

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle reconnue, la prime est doublée.

En cas de démission : aucune indemnité !

Exonération fiscale

Exonération de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales : le montant correspondant à l'indemnité fixée par la loi ou la convention collective est exonéré en totalité.

Si vous avez reçu un montant supérieur, l'exonération est limitée.

