

L'indemnité légale de licenciement

Synthèse

L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

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 légale ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature : indemnité de départ ou de mise à la retraite, indemnité conventionnelle de licenciement...

Comment calculer le salaire de référence ?

Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :

- soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple) ne sont pas prises en compte.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

Comment déterminer le montant de l'indemnité ?

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Ces dispositions figurent à l'article R. 1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017; elles sont

applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 26 septembre 2017. Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.

L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.

Exemple en cas de licenciement notifié à compter du 26 septembre 2017

- Pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité due est :

$$1\ 500\ € / 4 = 375\ €$$

$$375\ € \times 5\ \text{ans} = 1\ 875\ € \text{ (avant cette ordonnance de 2017, l'indemnité étant à } 1/5^e \text{ l'indemnité serait de } 1\ 500\ €)$$

- Pour un même salaire de référence et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$1\ 500\ € / 4 = 375\ €$$

$$375 \times 10\ \text{ans} = 3\ 750\ € \text{ (pour les 10 premières années)}$$

$$1\ 500\ € / 3 = 500\ €$$

$$500 \times 2\ \text{ans} = 1\ 000 \text{ (pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté)}$$

Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de : 3 750 + 1 000 = 4 750€

(Contre 4000€ avant la réforme)

Accès au simulateur mis en place par le gouvernement : [ici](#)