

Cette indemnité a pour objet de compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture du contrat de travail. Quand est-elle due ? Comment la calculer ? Réponses dans cet article. Quelle est l'assiette de calcul à prendre en compte ? Réponses dans cet article.

Dans quels cas l'indemnité de licenciement est-elle due ?

L'indemnité de licenciement est due à tout salarié sous CDI, ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue et qui est licencié pour un motif autre que la faute grave ou la faute lourde. Pour vérifier l'ancienneté d'au moins un an, on doit se placer à la date de l'envoi de la lettre de licenciement.

A combien a-t-on droit ?

Il faut distinguer plusieurs choses. Il existe une indemnité légale de licenciement qui est le montant minimal à verser en cas de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Le salarié peut également dépendre d'une convention collective prévoyant une autre indemnité conventionnelle de licenciement. Ces deux indemnités ne se cumulent pas mais se comparent globalement : on fait le calcul de l'indemnité légale, puis, celui de l'indemnité conventionnelle en prenant en compte les modalités de calcul fixées dans la convention collective, et on prend le montant le plus favorable des deux.

Et comment se calcule l'indemnité légale ?

L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, majoré de 2/15ème pour les années d'ancienneté au-delà de 10. Autre mode de calcul : on prend 1/5ème de mois pour les dix premières années, et pour les années postérieures, on prend 1/3 de mois. Exemple : soit un salarié ayant un salaire de référence de 2300 euros et 14 ans et 3 mois d'ancienneté au jour de son départ de l'entreprise. On doit prendre en compte les mois d'ancienneté et les convertir en années. Ici, 3 mois sont à prendre en compte en tant que (3/12) : 0,25 an. Son ancienneté totale est donc de 14,25 ans. Son indemnité légale est de : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4,25) : 3,42$ mois de salaire de référence, soit 7 866 euros.

Avec le même exemple, son indemnité conventionnelle selon l'accord national de la métallurgie applicable aux non-cadres est de : 3,7 mois soit 8 510 euros (cf. art. 10 accord sur la mensualisation du 10 juillet 1970). On appliquera alors l'indemnité conventionnelle plutôt que l'indemnité légale. Si le salarié est cadre de la métallurgie, son indemnité conventionnelle est de 5,75 mois de référence, soit 13 225 euros (art. 29 Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie).

Comment calcule-t-on le salaire de référence ?

Le salaire à prendre en compte est :

- Le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement
- Ou, si cela est plus favorable au salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime à caractère annuel versée au salarié pendant ces 3 mois doit être proratisée (exemple du 13ème mois que l'on proratisera par 3/12ème).

Il faut prendre en compte tous les éléments de salaire bruts versés dans la période précédant la notification du licenciement (réception de la lettre de licenciement). On exclue la participation, l'intéressement, les remboursements de frais.

Comment détermine-t-on l'ancienneté pour calculer le montant de l'indemnité ?

On prend la période allant de l'entrée dans l'entreprise à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou pas. Si vous avez effectué plusieurs contrats avec l'entreprise, qui se sont succédé sans interruption, on prend en compte l'ensemble des contrats pour déterminer l'ancienneté. Ce sera le cas si le CDI succède immédiatement à un CDD. En cas d'intérim, on retiendra la durée des missions au cours des 3 mois précédant l'embauche en CDI. Si l'on s'en tient au code du travail, les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif comme la maladie non professionnelle, doivent être déduites de l'ancienneté. Sachez toutefois que dans la métallurgie, l'accord sur la mensualisation de 1970, modifié en 2010, prévoit que ces périodes sont prises en compte dans la limite d'un an (art. 10).

Quand est-ce que cette indemnité doit être versée ?

Sauf en cas de dispositions conventionnelles plus favorables, l'indemnité est versée à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

Comment en contester le montant ?

Déjà, prenez le temps de bien vérifier le reçu pour solde de tout compte avant de le signer. Sachez d'ailleurs que vous n'avez aucune obligation légale de le signer. Si vous l'avez signé, il a normalement un effet libératoire pour l'employeur qui est censé vous avoir versé toutes les sommes qu'il vous devait. Vous pouvez, si vous vous rendez compte d'une erreur, le dénoncer dans un délai de 6 mois après sa signature, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

Si vous n'avez pas signé ce reçu, vous avez deux ans à compter de la rupture de votre contrat pour saisir le Conseil des prud'hommes d'une réclamation concernant votre indemnité.

Cette indemnité est-elle imposable ?

Si l'indemnité est égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, elle n'est pas imposable. Elle est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (76 080 euros en 2015).

On m'a parlé d'une indemnité doublée en cas de licenciement pour inaptitude, est-ce vrai ?

Seulement en cas de licenciement pour inaptitude causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle (art. L. 1226-14 CT). Ce doublement ne vaut que pour l'indemnité légale et n'est pas applicable, sauf si la convention le prévoit expressément, à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !