

26 Janvier 2018

Indemnité légale de licenciement

Les ordonnances réformant le Code du Travail et des textes réglementaires complémentaires ont récemment modifié l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité légale de licenciement est due

- ✓ en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde
- ✓ pour un salarié en CDI ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement (c'était 12 mois avant les récentes ordonnances)

Elle est calculée sur la base d'un salaire de référence et selon l'ancienneté du salarié

Qu'est-ce que le salaire de référence ?

Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :

- ✓ soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ✓ soit le tiers 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.

Comment calculer le montant de l'indemnité ?

L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète (par exemple, un salarié licencié avec 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise), l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois **complets**.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans