

PRÉAVIS ET INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

L'employeur peut, sous réserve de posséder un motif réel et sérieux et à la condition de respecter la procédure, licencier un salarié.

Le droit du travail met à la charge de l'employeur le respect de certaines obligations. Il doit notamment respecter un préavis et verser des indemnités dues lors de la rupture du contrat.

PRÉAVIS

Le préavis est un délai entre la notification de la rupture du contrat et le moment où les relations contractuelles les prennent effectivement fin. Il permet aux parties au contrat de travail de tirer les conséquences de la rupture :

- au salarié de chercher un nouvel emploi ;
- à l'employeur de pallier le départ du salarié.

OBLIGATION DE PRÉAVIS

Dans le cadre d'un licenciement, l'obligation pour l'employeur d'accorder un délai-congé au salarié découle de la loi.

Article L. 1234-1 du Code du travail

Cette disposition impose le respect d'un préavis, quel que soit le motif de licenciement, personnel ou économique, mais sauf faute grave.

Le préavis de licenciement s'applique également au départ et à la mise à la retraite.

Article L. 1237-6 du Code du travail

Dans le cadre de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, la jurisprudence a décidé que l'employeur ne peut exiger l'exécution de son préavis par le salarié, mais, par contre, celui-ci peut lui-même proposer d'effectuer un délai-congé et l'employeur ne peut sembler-t-il pas refuser.

Cass. Soc. 2 juin 2010 – n° 09-40.215

☞ *Rappelons que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur peut s'analyser en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, voire en un licenciement nul, si tel en décide un juge.*

Cass. Soc. 21 janvier 2009 – n° 07-41.822

En principe, la prise d'acte entraîne rupture immédiate du contrat de travail, ce qui implique :

- *que le salarié ne peut se rétracter.*

Cass. Soc. 14 octobre 2009 – n° 08-42.878

- *que l'employeur ne peut ultérieurement lancer une procédure de licenciement à l'encontre du salarié.*

Cass. Soc. 16 janvier 2005 – n° 03-45.392

- *que l'employeur ne peut exiger l'exécution d'un préavis par le salarié.*

Cass. Soc. 26 mai 2010 – n° 08-70.253

- que les documents de fin de contrat, tels le certificat de travail et l'attestation Pôle Emploi doivent être remis aussitôt au salarié.

Cass. Soc. 4 juin 2008 – n° 06-45.757

Exception : faute grave du salarié

L'employeur ne doit pas faire mention d'un délai de préavis, dans la notification du licenciement pour faute grave, sous peine de voir la faute requalifiée par les juges en faute seulement sérieuse et de devoir alors au salarié un rappel d'indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement.

DURÉE DU PRÉAVIS

Le salarié, licencié pour un motif autre que la faute grave, a droit à un préavis dont la durée minimum est fixée à l'article L. 1234-1 du Code du travail :

- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis.

La durée du préavis légal n'est applicable qu'à défaut de convention collective, d'usages ou de dispositions du contrat de travail prévoyant un préavis plus favorable pour le salarié (c'est-à-dire plus long, dans l'hypothèse du licenciement).

☞ L'article L. 1234-1 du Code du travail précise également qu'en deçà de 6 mois d'ancienneté, la durée d'un éventuel préavis est déterminée par la loi, la convention collective, le contrat de travail du salarié ou les usages de l'entreprise ou de la profession. Il ne faut donc pas déduire de l'article L. 1234-1 qu'en deçà de 6 mois d'ancienneté, le salarié n'a droit à aucun délai-congé.

Ancienneté

L'ancienneté du salarié s'apprécie :

- depuis sa date d'embauche, période d'essai comprise ;
- jusqu'à la notification du licenciement, c'est-à-dire la date de la première présentation de la lettre de licenciement au salarié ;
- sous réserve des périodes de suspension du contrat non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'article L. 1234-1 du Code du travail évoque «une ancienneté de services continus». Il s'agit de l'ancienneté acquise au titre d'un même contrat de travail. En conséquence, sauf dispositions conventionnelles contraires, l'ancienneté acquise lors d'un premier contrat avec l'entreprise, n'ouvre pas de droits à ancienneté au titre d'un deuxième contrat.

Exemple

Le salarié licencié pour motif économique, puis réemployé dans le cadre d'une priorité de réembauchage, perd l'ancienneté acquise au titre de son premier contrat, sauf disposition conventionnelle plus favorable ou accord avec l'employeur.

Il existe, toutefois, des exceptions à ce principe, notamment :

- contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée ;
- succession de contrats à durée déterminée sans interruption.

Point de départ du préavis

La présentation de la lettre recommandée de licenciement marque le point de départ du délai de préavis. Toutefois, les conventions collectives ou usages peuvent prévoir le report du point de départ du préavis au premier jour du mois suivant celui au cours duquel le licenciement a été notifié.

Article L. 1234-3 du Code du travail

La jurisprudence actuelle considère que la rupture du contrat de travail prend effet au jour de l'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur, et non plus à la date de réception de la notification du licenciement par le salarié. Mais cette règle ne s'applique pas au préavis, dont le point de départ reste la date à laquelle la lettre de licenciement est présentée au salarié.

Cass. soc. 7 novembre 2006 - n° 05-42.323 - Bull. civ. V n° 719

DÉLAI PRÉFIX

Le délai-congé étant un «délai préfix», il ne peut être suspendu ou interrompu sauf exceptions prévues par la loi ou la convention collective.

Maladie

En cas de maladie, le terme du préavis ne se trouve pas prolongé d'une durée équivalente à l'absence.

Cass. soc. 28 juin 1989 - Bull. civ. V, n° 473

Exemple

Un salarié licencié bénéficie d'un préavis de 2 mois dont le terme se situe le 1er février 1998. Il est absent deux semaines pour cause de maladie.

Dans ce cas, le terme reste inchangé.

Accident du travail

En cas d'accident du travail intervenant durant le préavis, celui-ci se trouve suspendu pendant la durée de l'arrêt consécutif à cet accident du travail.

Cass. soc. 18 juillet 1996 - SARL Savo c/ Fanfelle

Congés payés

Les périodes de préavis et de congés payés ne se confondent pas. En conséquence :

- le préavis est suspendu lorsque le salarié prend ses congés payés durant celui-ci ;

Cass. soc. 12 octobre 1978 - Bull. civ. V, n° 667

Exemple

Le 1^{er} juin 1998 débute le préavis qui s'achève le 31 août 1998.

Le salarié prend 3 semaines de congé en août. Le préavis est prolongé d'autant.

- sauf en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés ;

Cass. soc. 21 novembre 2001 - Société Valford Mécanique c/ Carbonnier

- lorsque le licenciement est notifié pendant une période de congé, le préavis ne commence à courir qu'à la date où le congé prend fin ;

Cass. soc. 8 novembre 1995 - Crognasson c/ SA Valindus - RJS 1995 795, n° 1243

- lorsque l'employeur impose au salarié de prendre ses congés durant le préavis, l'indemnité de préavis s'ajoute à l'indemnité de congés payés.

EXÉCUTION DU PRÉAVIS

Maintien des obligations contractuelles

Durant le préavis, le contrat continue à s'exécuter dans les mêmes conditions que précédemment. Le salarié doit, durant la période de préavis, rester à la disposition de l'employeur.

Cass. soc. 11 mars 1976 - Bull. civ. V, n° 158

Ainsi, le salarié ne peut être obligé d'accepter une modification substantielle du contrat de travail.

Cass. soc. 7 juillet 1988 - Bull. civ. V, n° 427

Heures pour recherche d'emploi

Le salarié peut bénéficier, en vertu des dispositions de la convention collective ou des usages, d'un crédit d'heures affecté à la recherche d'un emploi. La convention collective fixe en général à 2 heures par jour l'autorisation d'absence pour rechercher un emploi. Le droit à ces heures pour recherche d'emploi existe dès lors que le salarié n'a pas trouvé de nouvel emploi.

Cass. soc. 7 février 1957 - Bull. civ. IV, n° 143

Faute grave du salarié pendant le préavis

La faute grave du salarié interrompt immédiatement le préavis sans que le salarié puisse prétendre à une indemnité compensatrice de préavis pour le temps restant à courir. Néanmoins, le salarié garde le bénéfice de l'indemnité de licenciement qui prend naissance à la date de la rupture.

Cass. soc. 9 mai 2000 - Bourgin c/ Société Socogest - RJS 6/00 n° 650

Cass. soc. 7 mars 1990 - Bull. civ. V, n° 99

DISPENSE DE PRÉAVIS PAR L'EMPLOYEUR

Décision de dispense

La dispense d'exécution du préavis doit résulter d'une manifestation de volonté non équivoque de l'employeur.

Cass. soc. 10 décembre 1985 - Bull. civ. V, n° 595

Cette dispense n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article L. 1234-4 du Code du travail

Versement d'une indemnité compensatrice

La dispense de préavis par l'employeur ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice de préavis.

Article L. 1234-5 du Code du travail

Cette indemnité est égale au salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Cass. soc. 24 janvier 1996 - Weiler c/ SA Sesa moulage sous pression

En outre, la dispense de préavis ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

A ce titre, lorsque le salarié dispose d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé pour ses besoins personnels, il conserve cet avantage pendant la durée du préavis non exécuté. Dans le cas contraire, l'employeur serait tenu de verser au salarié une indemnité compensant la privation de cet avantage.

Cass. soc. 8 mars 2000 - Volmers c/ SA Lafarge couverture

La dispense de préavis n'a pas pour effet d'empêcher le salarié de trouver un nouvel emploi. Le salarié est en droit de cumuler l'indemnité de préavis avec la rémunération perçue au titre de la nouvelle activité exercée avant l'expiration du délai-congé.

Cass. soc. 21 janvier 1987 - SA Courrèges Parfums c/ Delteil

La période de préavis non effectuée est considérée comme période de travail effectif. L'indemnité compensatrice de préavis étant assimilée à un salaire supporte les cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Faute grave du salarié

Une faute grave découverte ou commise après la notification du licenciement avec dispense de préavis n'a aucune conséquence sur le droit à l'indemnité compensatrice de préavis.

Exemple

Après la notification de son licenciement avec dispense de préavis, un salarié se voit reprocher par son ancien employeur des paroles de dénigrement post-départ et des agissements fautifs antérieurs à la rupture du contrat, le privant ainsi de l'indemnité compensatrice de préavis restant à courir et de l'indemnité de licenciement.

Selon la Cour de cassation, «les droits du salarié sont fixés au moment de la notification du licenciement par les termes de la lettre de licenciement laquelle, en l'espèce, n'a pas invoqué l'existence d'une faute grave». En outre, «si la découverte ou la commission au cours du préavis d'une faute grave peut entraîner l'interruption de l'exécution de ce préavis, il en est autrement si le salarié a été dispensé de l'exécuter». En effet, «en cas de dispense, l'indemnisation lui est acquise».

La même solution étant admise par la jurisprudence pour le droit à l'indemnité de licenciement, le salarié obtient en l'espèce le paiement des indemnités de préavis et de licenciement.

Cass. soc. 9 mai 2000 - Bourgin c/ Société Socogest - RJS 6/00 n° 650

INEXÉCUTION DU PRÉAVIS À LA DEMANDE DU SALARIÉ

Lorsque le salarié ne souhaite pas exécuter son préavis et en cas d'acceptation de l'employeur, le contrat de travail est rompu immédiatement sans exécution du préavis. Le régime de la dispense de préavis à l'initiative de l'employeur n'est pas applicable.

Le salarié renonce alors à l'indemnité compensatrice de préavis.

De même, le calcul des indemnités de rupture ne prend pas en compte la durée du préavis non exécuté à la demande du salarié.

Exemple

Indemnité compensatrice de congés payés.

Cass. soc. 15 avril 1992 - Caisse Régionale de Crédit Agricole du Midi c/ Rossello-Gilles - RJS 6/92, n° 733

IMPOSSIBILITÉ POUR LE SALARIÉ D'EXÉCUTER LE DÉLAI-CONGÉ

Il peut arriver que le salarié soit dans l'impossibilité d'exécuter son délai-congé au moment de la notification de son licenciement, indépendamment de sa volonté.

Exemples

- en cas de licenciement pour inaptitude physique médicalement constatée.
- après l'expiration du titre de travail d'un salarié étranger, qui n'est alors plus autorisé à exercer une activité professionnelle en France.

Cass. soc. 14 octobre 1997 - Bull. civ. V, n° 311

Dans ces hypothèses, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de préavis. De même, il perd les droits liés à l'ancienneté acquise pendant le délai-congé. En d'autres termes, le calcul des indemnités de rupture ne tient pas compte de la durée du préavis non exécuté.

L'employeur ne peut pas non plus se prévaloir d'une indemnité compensatrice du fait de l'inexécution de son préavis par le salarié.

☞ *L'employeur n'a pas à notifier au salarié une dispense de préavis, dans l'hypothèse où il estime que celui-ci n'est pas en mesure d'exécuter son délai-congé. Il risquerait, en effet, de se rendre redevable d'une indemnité compensatrice de préavis.*

Cass. soc. 8 janvier 2000 - Communes de Lourdes c/ Nesmon - RJS 3/00 n° 273 (incarcération du salarié)

Cass. soc. 12 novembre 1997 - Bull. civ. V, n° 37 (maladie du salarié)

C'est au juge de décider si l'inexécution du délai-congé résulte en fait de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié (pas d'indemnité compensatrice) ou de la décision de dispense de l'employeur (versement d'une indemnité compensatrice).

Cas particuliers de la maladie

Le salarié en arrêt de travail pour maladie, à la date de son licenciement, n'est pas systématiquement dans l'impossibilité d'exécuter son préavis, selon la jurisprudence. Il peut être considéré comme pouvant accomplir son préavis, ou tout au moins une partie, s'il informe l'employeur de la possibilité de reprendre le travail avant le terme du délai-congé, notamment en lui transmettant la date de fin d'arrêt de travail délivré par le médecin.

Cass. soc. 8 janvier 1997 - Société Sogema Gennevilliers c/ Ribet - RJS 2/1997, n° 133

L'employeur qui refuse alors que le salarié reprenne le travail en cours de préavis se rend redevable d'une indemnité compensatrice de préavis pour la durée du préavis restant à courir, ainsi que d'une indemnité de congés payés afférents à cette période.

Par contre, lorsque le salarié n'informe pas l'employeur de sa potentielle reprise du travail, ou si l'arrêt-maladie se prolonge jusqu'au terme du délai-congé, il ne peut bénéficier d'aucune indemnité de préavis.

Accidents du travail - Maladies professionnelles

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment et dont le contrat de travail a été rompu en raison de l'impossibilité de son reclassement, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis égale à celle prévue par l'article L. 1234-5 du Code du travail.

Article L. 1226-14 du Code du travail

L'employeur ne peut déduire le montant des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pendant la période du délai-congé.

Cass. soc. 18 mai 1999 - Tardy c/ Cherrière

L'indemnité compensatrice de préavis est plafonnée au montant correspondant au préavis légal.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - Association départementale de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes en difficulté c/ Porte

INSCRIPTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN COURS DE PRÉAVIS

Depuis novembre 2002, tous les salariés s'inscrivant comme demandeurs d'emploi en cours de préavis, exécuté ou non, sont classés en catégorie 5.

Directive UNEDIC n° 47-02 du 14 novembre 2002

Auparavant, il était fait une distinction entre les salariés s'inscrivant comme demandeurs d'emploi au cours de leur délai-congé non effectué, selon qu'ils étaient concernés ou non par le PARE anticipé. Ainsi :

- les salariés s'inscrivant comme demandeurs d'emploi en cours de préavis pouvaient être classés en catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi, lorsque le préavis n'était pas effectué, du fait de leur disponibilité immédiate à la recherche d'un emploi ;
- les salariés licenciés pour motif économique acceptant la mise en œuvre d'un PARE anticipé étaient classés, eux, dans la catégorie 5, visant « les personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi », que leur préavis soit exécuté ou non.

Directive UNEDIC n° 36-98 du 3 août 1998 modifiée par Circulaire n° 02-05 du 28 mars 2002

Pôle Emploi a donc décidé d'unifier le traitement des salariés s'inscrivant pendant leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non, que le salarié soit concerné par le PARE ou non, justifiant cette unification par l'article L. 1234-4 du Code du travail : « l'inobservation du délai-congé n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin ».

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

INDEMNITÉ MINIMUM LÉGALE

Le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Article L. 1234-9 du Code du travail

L'indemnité est calculée à partir de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture de son contrat.

☞ Depuis 2002, les taux applicables à l'indemnité de licenciement étaient différents pour les licenciements pour motif économique. En 2008, la volonté du législateur est d'uniformiser à nouveau les taux d'indemnité pour licenciement personnel et ceux pour licenciement pour motif économique.

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 - JO du 26 juin

Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 - JO du 19 juillet

Faute grave

Le salarié licencié pour faute grave ou faute lourde est, par conséquent, privé de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, en cas de faute grave commise pendant le préavis, l'indemnité de licenciement reste due.

Cass. soc. 5 avril 1990 - 10 mai 1989 - 23 octobre 1991

Montant de l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article R. 1234-2 du Code du travail

Ancienneté du salarié

Pour apprécier l'ancienneté nécessaire pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement (1 an), il convient de se placer à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date de présentation de la lettre de licenciement au salarié.

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Deguerre c/ SARL Imprimerie Geronis Sodeti et autres - RJS 12/1999, n° 1459

Mais la Cour de cassation se place aujourd'hui à la date d'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur.

Cass. soc. 24 mars 2010 - n° 08-44.994

Par contre, pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie à la date d'expiration normale du délai-congé, qu'il soit exécuté ou non.

Cass. soc. 7 janvier 1976 - Bull. civ., n° 1

Les périodes d'absence du salarié n'interrompent pas son ancienneté. Toutefois, ces périodes n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée d'ancienneté.

Article L. 1234-11 du Code du travail

Cass. soc. 29 juin 1977 - Bull. civ. V, n° 432

Exceptions

Périodes assimilées par la loi à du temps de travail effectif.

Années incomplètes

Il doit être tenu compte, lors du calcul de l'indemnité légale de licenciement, des fractions d'années incomplètes de service.

Cass. soc. 8 janvier 1987 - Bull. civ. V, n° 9

Selon le Code du travail, l'indemnité 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.

Article R. 1234-1 du Code du travail

Exemple

Un salarié bénéficiant de l'article L. 1234-9 du Code du travail est licencié alors qu'il compte 15 ans et 4 mois d'ancienneté.

Son salaire moyen est de 1 830 €.

Indemnité de licenciement : $(1\,830 \times 1/5 \times 10) + (1\,830 \times 2/15 \times 4/12)$
 soit 3 660 + 81 = 3 741 €

Rémunérations à prendre en considération

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- le 12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- le salaire moyen des 3 derniers mois.

Article R. 1234-4 du Code du travail

Est prise en compte la rémunération brute dont bénéficie le salarié avant la rupture du contrat de travail.

Article L. 1234-9 du Code du travail

Il s'agit notamment :

- du salaire de base ;
- des compléments ayant un caractère de salaire : avantages en nature, majorations pour heures supplémentaires, majorations pour travail du dimanche, ...

Lorsque le calcul le plus avantageux correspond au 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification, annuelle ou exceptionnelle, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que proportionnellement à cette période de 3 mois.

Article R. 1234-4 du Code du travail

La base de calcul est représentée, en cas d'absence ou de chômage technique, par les salaires auxquels aurait eu droit le salarié s'il avait travaillé durant ces périodes.

L'indemnité doit intégrer les indemnités de chômage partiel qui se sont substituées au salaire pendant la période de référence.

Cass. soc. 16 février 1989 - Bull. civ. V, n° 136

Cass. soc. 27 février 1991 - Bull. civ. V, n° 102

Les frais professionnels doivent être déduits de la base de calcul de l'indemnité de licenciement.

Cass. soc. 29 mai 1991 - Société Coopérative Comédie de Saint-Etienne c/ Descombes - RJS 7/91, n° 834

Salariés occupés successivement à temps partiel et à temps plein

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité de licenciement se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi à temps partiel et à temps plein.

Cass. soc. 5 janvier 1999 - Scharff c/ Ariaux

RUPTURE SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Lorsque le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi suite à un accident du travail, le salarié ouvre droit aux indemnités de rupture suivantes :

- indemnité compensatrice de préavis égale à l'indemnité prévue dans le cadre d'un licenciement de droit commun.

Article L. 1234-5 du Code du travail

L'employeur ne peut déduire de cette indemnité les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pendant le délai-congé.

Cass. soc. 18 mai 1999 - Tardy c/ Charrière et autre

L'indemnité est due en cas d'impossibilité de reclassement et d'inaptitude du salarié à effectuer le préavis suite à l'accident du travail.

Cass. soc. 4 juin 1998 - D'Azemur de Fatrègues c/ CRCAM Pyrénées-Gascogne

- indemnité spéciale de licenciement qui, sauf disposition conventionnelle plus favorable, est égale au double de l'indemnité prévue ;
- l'article L. 1234-9 du Code du travail (indemnité légale de droit commun) :

Ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Article L. 1226-14 du Code du travail

LICENCIEMENT POUR ACCIDENT OU MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Les indemnités de licenciement dues en cas de rupture du contrat de travail consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle peuvent être prises en charge par un fonds de mutualisation auquel l'employeur a préalablement souscrit. La gestion de ce fonds est confié à l'AGS.

Article L. 1226-4-1 du Code du travail créé par Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 - JO du 26 juin

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE

Les conventions collectives prévoient généralement des indemnités de licenciement plus avantageuses pour le salarié, soit parce que les conditions d'attribution sont plus favorables, soit parce que leur montant est plus élevé.

L'employeur doit, dans ce cas, appliquer ces dispositions en cas de licenciement.

- L'indemnité de licenciement légale ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle.

Cass. soc. 15 octobre 1969 - Bull. civ. V, n° 539

Motifs de licenciement

Lorsque la convention collective énumère les causes pour lesquelles le licenciement peut être prononcé, l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut être versée que si le licenciement a été prononcé pour l'une de ces causes.

Cass. soc. 18 novembre 1992 - Bull. civ. V, n° 551

L'indemnité conventionnelle de licenciement peut être versée en cas de faute grave du salarié lorsque les dispositions de la convention collective ne l'excluent pas.

Exemple

Lorsque la convention collective précise que l'indemnité conventionnelle est due «sauf le cas de révocation (faute lourde)», le salarié licencié pour faute grave a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cass. soc. 4 juillet 1990 - Bull. civ. V, n° 347

Taux de l'indemnité conventionnelle

Le taux de l'indemnité conventionnelle de licenciement varie selon les conventions collectives.

Sauf dispositions contraires, l'indemnité conventionnelle de licenciement due au salarié est celle prévue pour la catégorie à laquelle il appartenait au moment de la rupture du contrat de travail, en prenant en compte la totalité de son ancienneté dans l'entreprise.

Cass. soc. 17 juillet 1996 - Amadio c/ SA Mafrimos et autres

Exemple

Convention collective prévoyant le calcul suivant : calcul par tranche

- *de 5 à 15 ans* : $2/10^{\text{e}}$ du salaire mensuel par année de présence ;
- *15 à 25 ans* : $+ 1/10^{\text{e}}$ du salaire mensuel par année entre 15 et 25 ans ;
- *plafond* : 6 mois.

Dans ce cas, le calcul de l'indemnité de licenciement doit être effectué de la façon suivante :

Année d'ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement
1 an	0
2 ans	0
3 ans	$3/10^{\text{e}}$ (indemnité légale)
4 ans	$4/10^{\text{e}}$ (indemnité légale)
5 ans	$5/10^{\text{e}}$ (indemnité légale)
6 ans	$12/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
7 ans	$14/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
8 ans	$16/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
9 ans	$18/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
10 ans	$20/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
11 ans	$22/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
12 ans	$24/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
13 ans	$26/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
14 ans	$28/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
15 ans	$30/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
16 ans	$32/10^{\text{e}} + 1/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
17 ans	$34/10^{\text{e}} + 2/10^{\text{e}}$ (indemnité conventionnelle)
...	...

Exemple de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Un cadre embauché le 1^{er} janvier 1980 se voit notifier son licenciement le 31 décembre 1999.

Il quitte l'entreprise, à l'issue du préavis, le 31 mars 2000.

Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement :

Ancienneté	Indemnité
Tranche 0 à 10 ans	4/10 ^e par année
Tranche 11 à 20 ans	5/10 ^e par année
Tranche 20 à 30 ans	6/10 ^e par année

Salaire : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Le salarié a perçu les éléments suivants :

du 1^{er} avril 1999 au 31 décembre 1999 : 2 515 € par mois
 depuis le 1^{er} janvier 2000 : 2 592 € par mois
 Ancienneté : 20 ans et 3 mois

Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Salaire moyen : $\frac{(2\,515 \times 9) + (2\,592 \times 3)}{12} = 2\,534,25 \text{ €}$

$(4/10^e \times 10) \times 2\,534,25 = 10\,137,00 \text{ €}$
 $(5/10^e \times 10) \times 2\,534,25 = 12\,671,25 \text{ €}$
 $(3/12^e \times 6/10^e \times 2\,534,25) = 380,14 \text{ €}$
23 188,39 €

Calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés

Méthode du 1/10^e : $\frac{(2\,515 \times 7) + (2\,592 \times 3)}{10} = \frac{25\,381}{10} = 2\,538,10 \text{ €}$

Méthode du maintien de salaire : $2\,592 \times 25/26 = 2\,492,30 \text{ €}$

INDEMNITÉ CONTRACTUELLE

Une clause contractuelle peut mettre à la charge de l'employeur une indemnité de licenciement d'un montant plus élevé que ce que prévoit l'indemnité légale ou conventionnelle. S'agissant d'une clause pénale, le montant de l'indemnité peut être modéré par le juge si celui-ci le considère manifestement excessif.

Article 1152 du Code civil

L'indemnité de licenciement prévue dans le règlement intérieur résulte d'un engagement unilatéral de l'employeur et n'est pas de nature contractuelle. Il n'est pas possible, dans ce cas, de faire application de l'article 1152 du Code civil, qui permet au juge de réduire une indemnité contractuelle de licenciement manifestement excessive.

Cass. soc. 26 mai 1999 - Société Copra Rhône-Alpes c/ Frering

Cass. soc. 21 septembre 2006 - n° 03-45.827

☞ Lorsque l'employeur et le salarié conviennent, dans le contrat de travail, de l'application volontaire d'une convention collective autre que celle normalement applicable dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement prévue dans la convention choisie doit être qualifiée de « conventionnelle » et non de contractuelle. Par conséquent, le juge ne peut pas en réduire le montant, même si ce dernier est excessif.

Cassation, chambre sociale, 9 novembre 2011 - n° 09-43528

NATURE JURIDIQUE DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET PRESCRIPTION

L'indemnité de licenciement ou son équivalent conventionnel n'est pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constitue pas un salaire.

Cass. soc. 22 mai 1986 - Bull. civ. V, n° 245

En conséquence, cette indemnité est :

- saisissable et cessible en intégralité ;
- soumise à la prescription de 5 ans ;

Cass. soc. 20 octobre 1988 - Bull. civ. V, n° 536

Articles 3245-1 du Code du travail et 2224 du Code civil modifiés par Loi n°2008-561 du 17 juin 2008 – JO du 18 juin

- cumulable avec les allocations de chômage.

Cass. soc. 6 mai 1982 - Bull. civ. V, n° 290

☞ Le délai de prescription applicable dans le cadre des contestations pour irrégularité de la procédure de licenciement est de 5 ans.

L'article L.1235-7 du Code du travail, qui prescrit dans un délai de 12 mois les actions en justice portant sur la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique, ne s'applique en effet qu'en l'absence ou insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi. C'est la position de la Cour de cassation, contrairement à l'administration qui, en 2005, avait étendu l'application de cette disposition légale aux licenciements individuels pour motif économique et à la régularité du licenciement économique (procédure et motif de fond).

Circulaire DGEFP-DRT n° 2005-47 du 30 décembre 2005

Cass. soc. 15 juin 2010 – n° 09-65.062

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Régime fiscal

Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable à l'exception :

- de la fraction des indemnités de licenciement n'excédant pas le montant prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-61 et suivants du Code du travail ;
- des indemnités versées en cas d'inobservation de la procédure de licenciement ou en cas d'absence de cause réelle et sérieuse.

Article L. 1235-12 du Code du travail

Dans tous les cas, la fraction des indemnités de licenciement exonérées ne peut être inférieure :

- ni à 50 % du montant total des indemnités perçues ;
- ni à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de la moitié de la première tranche du barème de l'Impôt de Solidarité sur la Fortune.

Article 80-1, alinéa 2 duodecies du Code général des impôts

Cessation des fonctions des dirigeants et assimilés

Constitue une rémunération imposable, toute indemnité versée à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux :

- mandataires sociaux ;
- personnes visées et dirigeants visés à l'article 80 ter du Code général des impôts à savoir :
 - dans les Sociétés Anonymes (SA) : le président du conseil d'administration, le directeur général, les membres du directoire, l'administrateur provisoirement délégué, tout administrateur ou membre du conseil de surveillance chargé de fonctions spéciales ;
 - dans les Sociétés à Responsabilité Limitée (SARL) : les gérants minoritaires ;
 - dans les autres établissements ou établissements passibles de l'impôt sur les sociétés : les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés ;
 - dans toute entreprise : à toute personne occupant un emploi dont la rémunération totale excède la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de cette entreprise.

Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède les montants définis à l'article 80-1 duodecies, alinéa 2 du Code général des impôts est imposable.

Régime social

Les indemnités de licenciement sont assujetties à cotisations à hauteur de la seule fraction de l'indemnité assujettie à l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Ce régime s'applique aux :

- cotisations de Sécurité sociale : maladie, accidents du travail, allocations familiales, vieillesse ;
- autres charges dont l'assiette est alignée sur les cotisations de Sécurité sociale à savoir : les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC), les cotisations Pôle Emploi et AGS, la taxe d'apprentissage, la participation à la formation continue et à l'effort de construction.

Par conséquent, les indemnités versées sont exonérées pour la partie correspondant aux indemnités calculées dans le cadre de la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Dans tous les cas, la fraction des indemnités de licenciement exonérées ne peut être inférieure :

- ni à 50 % du montant total des indemnités reçues ;
- ni à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail dans la limite de la moitié de la première tranche du barème de l'Impôt Sur la Fortune.

Exemple

Soit un salarié percevant 3 050 € par mois. Il est licencié et perçoit fin février 2002 une indemnité transactionnelle égale à 45 735 €.

Sa rémunération brute annuelle au cours de l'année 2002 a été égale à 36 590 €.

L'indemnité conventionnelle est égale à 9 510 €.

Le montant de l'indemnité étant inférieur à 2 fois le montant de sa rémunération annuelle brute, le salarié est totalement exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques et de cotisations.

CSG / CRDS

Sont assujetties à CSG/CRDS :

- la fraction des indemnités dépassant le montant fixé par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi ;
- la fraction des indemnités assujetties à l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques.

Exemple

Dans l'exemple précédent, la base assujettie est égale à l'indemnité transactionnelle.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

DROIT À L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité de son congé, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié ou de l'employeur.

Article L. 3141-26 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Selon la Cour de cassation, un salarié en arrêt de travail n'ayant de ce fait pas pu prendre tous ses jours de congés acquis ne peut y renoncer dans le solde de tout compte qui lui est remis à son départ de l'entreprise. Ainsi, si l'employeur ne démontre pas que ces jours ont effectivement été pris, il doit les lui payer.

En l'espèce, une salariée en arrêts de travail successifs finit par conclure une rupture conventionnelle avec son employeur. Dans le solde de tout compte qui lui est remis à la rupture du contrat, elle déclare avoir soldé l'ensemble de ses congés acquis durant ses périodes d'absence. Un peu plus tard, elle conteste la rupture et réclame le paiement des jours de congés qu'elle affirme cette fois ne pas avoir pris.

Si les juges du fond rejettent sa demande en se fondant précisément sur la teneur du solde de tout compte, dans lequel elle avait attesté du contraire, la Cour de cassation censure cette décision : les congés payés acquis qui n'ont pu être pris en raison d'une absence pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail doivent être reportés après la date de reprise du travail, ou être indemnisés si le contrat de travail est rompu.

Cass. soc. 28 mai 2014 n° 12-28.082

☞ Le terme «indemnité compensatrice de congés payés» regroupe deux notions distinctes :

- d'une part, l'indemnité perçue par le salarié dont le contrat est rompu alors qu'il n'a pas bénéficié de la totalité de ses congés, prévue à l'article L. 3141-26 du Code du travail ;
- d'autre part, les dommages-intérêts versés au salarié qui n'a pu bénéficier de ses congés payés par la faute de l'employeur, indépendamment de toute rupture du contrat de travail.

L'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 3141-26 du Code du travail a le caractère d'un salaire et est donc soumise aux charges sociales.

La seconde indemnité compensatrice sanctionne le comportement fautif de l'employeur et correspond à la réparation d'un préjudice. Ayant le caractère de dommages-intérêts, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales. Son montant est déterminé souverainement par les juges du fond.

Les deux indemnités sont compatibles.

La faute lourde prive le salarié du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité qui est caractérisée par l'intention de nuire du salarié à l'employeur ou à l'entreprise.

Exemples de fautes lourdes

- un salarié cherche à tromper son employeur en déclarant comme accident du travail un accident qui lui est survenu dans sa vie privée.
- un directeur établit volontairement et intentionnellement des comptes incomplets et erronés pour pouvoir verser au personnel et se verser à lui-même une prime d'association aux résultats.

☞ La qualification de faute lourde ou grave dépend de l'appréciation souveraine des juges du fond. Autrement dit, la jurisprudence peut être amenée à requalifier la faute lourde en faute simple, par exemple, et l'employeur sera redevable de l'indemnité.

Conséquence de la faute lourde

La faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés mais uniquement en ce qui concerne la période de référence en cours.

Cass. soc. 9 juillet 1991 - Arnaudo c/ SA Procam

Le salarié garde, par conséquent, le bénéfice de l'indemnité compensatrice pour des périodes écoulées.

Exemple

Un salarié commet une faute lourde le 1^{er} juillet. Il garde le bénéfice de l'indemnité compensatrice acquise au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai.

A l'inverse, s'il avait commis une faute lourde le 15 mai, il perdait le bénéfice de l'indemnité sur la totalité de la période de référence en cours (1^{er} juin - 31 mai).

Faute lourde commise pendant le préavis

Lorsque la faute lourde a été commise pendant l'exécution du préavis, le salarié ne peut être privé des indemnités de licenciement et des indemnités de congés payés, ces indemnités étant acquises au jour de la décision de licenciement.

Cass. soc. 23 octobre 1991 - Société Sogea c/ Duponchelle

Faute lourde et congés payés

Exemple jurisprudentiel

Cass. soc. 23 octobre 1991 - Société SOGEA c/ M. Duponchelle

Une faute lourde commise pendant l'exécution du préavis ne prive pas le salarié de son droit aux indemnités de licenciement et de congés payés, lesquelles sont acquises au jour de la décision de licenciement.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société SOGEA a licencié M. Duponchelle par lettre du 26 juillet 1985 avec un préavis de 3 mois à compter du 1^{er} août 1985 et dispense de l'exécuter à partir du 19 août 1985 ; qu'ayant constaté par la suite que, le 12 août 1985, M. Duponchelle avait émis à son profit un chèque tiré sur le compte bancaire de l'entreprise, la société lui a fait connaître que ce comportement lourdement fautif le privait des indemnités de rupture et des congés payés et elle lui a réclamé en outre le paiement de travaux réalisés par elle au domicile du salarié ; que ce dernier a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen, en ce qu'il vise la condamnation de la société SOGEA au paiement d'une somme au titre du bulletin de salaire du mois d'août 1985, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des primes de vacances :

Attendu que la société SOGEA fait grief à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il l'a condamné à payer à M. Duponchelle le salaire dû au titre du mois d'août 1985, l'indemnité de licenciement et de l'avoir en outre condamnée au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés et de deux primes de vacances alors, selon le moyen, d'une part, que l'article L. 122-44 du Code du travail instaure une prescription abrégée concernant «l'engagement de poursuites disciplinaires» le délai qu'il prévoit n'est pas opposable à l'employeur qui, sur une demande du salarié, invoque à titre d'exception l'existence d'une faute lourde commise par l'intéressé pendant le cours de son préavis ; alors, d'autre part, qu'il était établi que, par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 septembre 1985, l'employeur avait écrit à M. Duponchelle : «qu'en aucun cas notre société ne peut admettre les termes de votre lettre du 4 septembre écoulé, notamment en ce qui concerne le détournement de fonds dont vous vous êtes rendu coupable en utilisant un chéquier de la société à votre profit que vous avez ensuite mis à l'encaissement.

Ce comportement qualifie une infraction pénale dont nous serons malheureusement obligés de demander la sanction», que ladite lettre adressée à M. Duponchelle dans le délai de 2 mois visé à l'article L. 122-44 du Code du travail marquait suffisamment l'engagement de poursuites disciplinaires et mêmes pénales à l'encontre d'un salarié déjà licencié et dispensé d'exécuter son préavis, de sorte que viole les dispositions de ce texte l'arrêt attaqué qui considère que la société a entrepris hors délai la sanction des agissements délictueux de l'intéressé ; alors, en outre, que si l'employeur avait eu connaissance entre le 20 et le 31 août 1985 de l'émission du chèque litigieux de 61 055,50 F, c'était la lettre du 4 septembre 1985 qui avait permis à l'employeur, par l'aveu du salarié, de prendre conscience que celui-ci avait, sans ordre, utilisé un chéquier de la société à son profit et avait ainsi procédé à un détournement de fonds, de sorte que manque de base légale au regard de l'article L. 122-44 du Code du travail l'arrêt attaqué qui, en l'état, considère que la lettre du 6 novembre 1985 de l'employeur avait été adressée à l'ancien salarié hors du délai de 2 mois visé au texte susmentionné ; et alors, enfin, que viole les dispositions des articles L. 112-9 et L. 223-14 du Code du travail l'arrêt attaqué qui déclare qu'une faute lourde commise pendant l'exécution du préavis n'aurait pas pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de congés payés ;

Mais attendu que l'arrêt, après avoir relevé que la faute lourde reprochée au salarié avait été commise pendant l'exécution du préavis, a décidé à bon droit, les indemnités de licenciement et de congés payés étant acquises au jour de la décision de licenciement, que le salarié ne pouvait être privé de ces indemnités ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en ses trois premières branches, n'est pas fondé en la quatrième ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

Mais sur le premier moyen, en ce qu'il a trait à la condamnation de la société SOGEA au paiement de la somme de 33 544,80 francs à titre de solde de préavis : (sans intérêt) ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne ..., l'arrêt rendu le 28 avril 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai autrement composée.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée de la même façon que l'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé.

L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au 1/10^e du total des salaires perçus par le salarié au cours de la période de référence (jusqu'à la date de fin d'exécution du préavis) sans pouvoir être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé durant le congé. Il convient ici de procéder comme si le salarié avait travaillé à l'issue du congé. Son indemnité est égale au nombre de jours ouvrables acquis et non pris.

Le salaire de référence est déterminé de la même façon que pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Toutefois, la période de référence est généralement incomplète : elle a pour limite le jour de la résiliation du contrat de travail.

L'indemnité de précarité des contrats à durée déterminée entre dans l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Circulaire ministérielle du 29 août 1992

☞ *L'indemnité compensatrice de congés payés, versée au titre d'une période de référence, ne peut être prise en compte pour le calcul de l'indemnité due pour la période suivante.*

Cass. soc. 17 février 1993 - Pargade c/ Société Nouvelle Courrier Français - RJS 4/93, n° 407

REMBOURSEMENT PAR LE SALARIÉ

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congés payés, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Article L. 3141-27 du Code du travail

NATURE DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité compensatrice de congés payés a un caractère salarial et est soumise comme telle à la prescription applicable aux réclamations relatives aux salaires.

Cass. soc. 7 mars 1990 - M. Angelac c/ Compagnie Rhin et Moselle - Bull. civ. V, n° 98

☞ *Attention : le délai de prescription des réclamations intéressant les salaires n'est plus égal à 5 ans mais seulement à 3 ans à partir de la découverte du fait dommageable, depuis l'entrée en vigueur d'une loi du 14 juin 2013.*

Article L. 1471-1 du Code du travail créé par Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 15 juin

Cette indemnité supporte également l'ensemble des charges sociales et fiscales dues sur les salaires. L'indemnité compensatrice de congés payés vient s'ajouter, pour le calcul des cotisations, au salaire de la période de travail en cours ou à l'issue de laquelle elle est payée.

Elle est sans incidence sur le plafond de Sécurité sociale : le plafond de Sécurité sociale applicable est déterminé en fonction de la périodicité de la paie du mois.

En cas de départ en cours de mois, dans le cas d'un paiement et d'un plafond de sécurité sociale mensuels, le plafond est constitué d'autant de 30^e qu'il y a de jours ouvrables ou non ouvrables.

Il n'y a pas lieu d'appliquer un plafond supplémentaire établi au prorata des jours indemnisés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est considérée comme une somme isolée au regard des cotisations de retraite complémentaire AGIRC.

Exemple

Un salarié non cadre quitte l'entreprise le 27 mars 2002. L'entreprise ouvre du lundi au vendredi.

Il lui reste un reliquat de 27 jours ouvrables de congés correspondant à la période du 1^{er} juin 2001 au 27 mars 2002.

Salaires de la période de référence : 21 947 €

Salaires qu'il aurait perçu en avril : 2 058 €

Règle 1/10^e : 21 947 / 10 = 2 194,70 €

Maintien de salaire : 2 058 x 27/26 = 2 137,15 €

TABLEAU RÉCAPITULATIF DU RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi de finances pour 2000 et la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2000 ont aligné les modalités d'imposition sur celles d'assujettissement à cotisations des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la révocation d'un dirigeant :

- régime applicable au 1^{er} janvier 1999 pour l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques ;
- régime applicable au 1^{er} janvier 2000 pour l'assiette des cotisations sociales.

Instruction du 31 mai 2000, BOI - 5 F - 8 – 00

La loi de finances pour 2011 supprime l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 4 fois le plafond de Sécurité sociale, pour les indemnités versées au salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article L. 2242-17 du Code du travail abrogé par Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 - JO du 30 décembre 2010

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 réduit le seuil d'exclusion de l'assiette des cotisations des indemnités allouées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataire social de trois à deux fois la valeur annuelle du plafond de Sécurité sociale. Ce nouveau régime est applicable aux indemnités versées à compter de 2013.

Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 - JO du 22 décembre

Lettre circulaire ACOSS n° 2012-0000017

TABLEAU RÉCAPITULATIF DU RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tableau récapitulatif du régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail				
		Impôt sur le revenu et taxe sur les salaires	Cotisations de Sécurité sociale	CSG et CRDS ^(*)
Indemnité compensatrice de préavis		Imposable	Assujettie	Assujettie
Indemnité compensatrice de congés payés		Imposable	Assujettie	Assujettie
Indemnité compensatrice de non-concurrence		Imposable	Assujettie	Assujettie
Indemnité de fin de contrat (CDD) ou de mission (intérim)		Imposable	Assujettie	Assujettie
Indemnité de licenciement ⁽¹⁾	Hors plan de sauvegarde de l'emploi	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽¹⁾ de l'indemnité ; ■ de 50 % de l'indemnité totale ; ■ du double du salaire annuel brut de l'année civile précédente, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. ⁽⁵⁾	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽¹⁾ de l'indemnité ; ■ de 50 % de l'indemnité totale ; ■ du double du salaire annuel brut de l'année civile précédente, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. ⁽⁵⁾	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽¹⁾ de l'indemnité ; ■ de 50 % de l'indemnité totale ; ■ du double du salaire annuel brut de l'année civile précédente, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. ⁽⁵⁾
	Plan de sauvegarde de l'emploi	Exonération en totalité	Exonération en totalité	Exonération en totalité
Prime ou indemnité de départ volontaire	Rupture conventionnelle ⁽⁴⁾	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽¹⁾ de l'indemnité ; ■ de 50 % de l'indemnité totale ; ■ du double du salaire annuel brut de l'année civile précédente, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. ⁽⁵⁾	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽¹⁾ de l'indemnité ; ■ de 50 % de l'indemnité totale ; ■ du double du salaire annuel brut de l'année civile précédente, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. ⁽⁵⁾	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : ■ du montant légal ou conventionnel ⁽¹⁾ de l'indemnité ; ■ de 50 % de l'indemnité totale ; ■ du double du salaire annuel brut de l'année civile précédente, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. ⁽⁵⁾
	Plan de sauvegarde de l'emploi	Exonération en totalité	Exonération en totalité	Exonération en totalité

^(*) Après application d'un abattement pour frais professionnels de 5 %.

⁽¹⁾ Autres que les indemnités de licenciement abusif ou irrégulier (Articles L. 122-14-4, L. 122-14-5 et L. 321-2 du Code du Travail, devenus respectivement 1235-2, 1235-5 et 1235-10 et suivants).

⁽²⁾ C'est-à-dire prévu par la convention collective de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable (à l'exclusion d'un éventuel accord d'entreprise).

⁽³⁾ Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 - JO du 22 décembre

⁽⁴⁾ Articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail créés par Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 – JO du 26 juin
Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 – JO du 30 décembre 2010