

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.

La circonstance que le contrat de travail a été rompu par l'employeur avant tout commencement d'exécution n'exclut pas que le salarié puisse prétendre au paiement d'une indemnité de préavis.

Cass. soc. 4 décembre 2001 - SARL Prodidut c/ Bavrachot

PRÉAVIS

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. 1243-1 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.

ANCIENNETÉ

L'article L. 1243-1 du Code du travail évoque une "ancienneté de services continus", c'est-à-dire qu'il s'agit ici de l'ancienneté acquise au titre d'un même contrat de travail sauf exception, notamment lorsque :

- un contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée ;
- plusieurs contrats à durée déterminée se sont succédé 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.

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 durant le préavis, 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 1^{er} février 1998. Il est absent deux semaines pour cause de maladie. Dans ce cas, le terme restera 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

PRÉAVIS ET CONGÉS PAYÉS

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

Conséquences

- 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

Un salarié est licencié. 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 sera prolongé d'autant.

- 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 - 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.

Cass. soc. 24 novembre 1988 - RJS 89 n° 155

EXÉCUTION DU PRÉAVIS

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

Le contrat doit continuer à s'exécuter dans les mêmes conditions, le salarié ne peut être obligé d'accepter une modification substantielle du contrat de travail.

Cass. soc. 7 juillet 1988 - Bull. civ. V, 1988 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

Toutefois, le caractère préfix du délai-congé s'oppose à ce que l'employeur, qui a donné son accord pour que les heures pour recherche d'emploi dont bénéficiait le salarié soient cumulées et regroupées en fin de préavis, mette fin prématurément à celui-ci au motif que le salarié a retrouvé un emploi au cours du préavis.

Cass. soc. 21 janvier 2003 - Ste Tourisme Verney distribution c/ Laurent ép Millot

FAUTE GRAVE DU SALARIÉ NON RETENUE

Lorsqu'aucune faute grave n'a été retenue à l'encontre du salarié, son employeur qui l'a licencié à tort sans préavis se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter. Peu importe à cet égard l'état de maladie du salarié au cours de cette période, l'inexécution du préavis n'ayant pas pour cause la maladie du salarié, mais la décision de l'employeur de le priver du délai-congé.

Cass. soc. 20 décembre 2006 Hamel c/ Société Idée force sécurité

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. Toutefois, le salarié se voit privé uniquement de la partie de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à la période restant à courir jusqu'au terme du préavis.

Cass. soc. 12 décembre 2001 - Bouyat c/ SA Groupama

Le salarié garde également le bénéfice de l'indemnité de licenciement qui prend naissance à la date de la rupture.

Cass. soc. 24 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 176

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

D'autre part, 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 va différemment si le salarié a été dispensé de l'exécuter. Dans ce cas, en effet, l'indemnisation du préavis est acquise au salarié.

Cass. soc. 9 mai 2000 - Bourgoin c/ SARL Socogest

Cass. soc. 10 juin 2003 - Union Coopérative Agricole de Céréales Agro Brie Champagne c/ Thiébaux

DISPENSE DE PRÉAVIS

À l'initiative de l'employeur

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice de préavis.

Article L. 1234-4 du Code du travail

Cette indemnité est due dès lors que l'inexécution du préavis résulte du fait de l'employeur.

Cass. soc. 6 mai 2002 - Vourch c/ Laot et autre

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

L'indemnité compensatrice de préavis doit être calculée sur la rémunération globale du salarié en tenant compte tant de la partie fixe du salaire que des commissions.

Cass. soc. 29 janvier 2003 - Griegnon-Brunellec c/ Ste JBC Holding

Le point de départ du délai de prescription de cette indemnité est le jour où le préavis a pris fin.

Cass. soc. 12 novembre 2002 - De Paw c/ Ste Dianaud

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

Effets

La dispense d'exécution du préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés payés que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. L'indemnité compensatrice de préavis doit être calculée sur la rémunération globale du salarié en tenant compte tant de la partie fixe du salaire que des commissions.

Cass. soc. 29 janvier 2003 - Guignou-Brenellec c/ Ste JBC Holding

L'indemnisation du préavis reste acquise au salarié qui a été dispensé par l'employeur de l'effectuer. Dès lors, le décès du salarié en cours de préavis est sans effet sur le montant de l'indemnité compensatrice.

Cass. soc. 26 novembre 2002 - Ste GEA Erge Spirale c/ Dufosse

Le salarié doit, notamment, continuer à bénéficier d'un véhicule qui lui a été confié pour un usage professionnel et privé. Il en résulte que celui-ci n'est pas tenu de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à sa disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel.

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

Toutefois, une indemnité pour frais professionnels versée au titre de l'utilisation d'un véhicule personnel pour les besoins de la fonction, n'est pas due dès lors que le salarié n'utilise plus son véhicule.

Cass. soc. 22 octobre 1997 - Dias c/ SA Sofes

Par contre, l'utilisation d'un véhicule à titre uniquement professionnel ne peut être considérée comme un élément de rémunération du salarié. Le salarié est donc tenu, dans ce cas, de restituer le véhicule et ne peut prétendre à aucune indemnité compensatrice.

Cour d'appel Versailles - 20 janvier 2000 - Bordes c/ SA Vidéo Communication France

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

Article L. 1234-4 du Code du travail

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

Cotisations

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.

À l'initiative 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 salarié renonce alors à l'indemnité compensatrice de préavis.

INEXÉCUTION DU PRÉAVIS

Exceptions à l'obligation de préavis

- faute grave ou lourde du salarié ;
- force majeure ;
- inaptitude physique.

Le salarié licencié, dont l'inaptitude physique a été provoquée par une maladie ou un accident d'origine non professionnelle le rendant inapte, pendant la durée du préavis, à tenir l'emploi qu'il occupait précédemment, ne peut prétendre à aucune indemnité de préavis dès lors que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

Cass. soc. 6 février 2001 - SA Autocars Martinken c/ Bindler

Cass. soc. 17 janvier 2006 - Société Gsell et Fils c/ Weissgerber

L'entreprise doit cependant payer une indemnité compensatrice au salarié lorsqu'elle l'a dispensé du préavis, même si le salarié avait été, compte tenu de son état de santé, dans l'impossibilité de l'effectuer.

Cass. soc. 15 décembre 1993 - Bull civil V n° 314

L'indemnité compensatrice de préavis est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

Cass. soc. 26 novembre 2002 - Sté Peintamelec SA c/ Jean-François X...

Lorsque le salarié, licencié pour inaptitude, ne peut effectuer son préavis, le salaire est dû jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement.

Cass. soc. 17 mars 2010

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

Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis.

Cass. soc. 4 décembre 2001 - SARL Vera Mont c/ Roth

Il en résulte que le versement de cette indemnité n'a pas pour effet de reporter la date d'expiration du contrat de travail, et que le salarié n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.

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 doit être 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

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer : tel est le cas d'une salariée en congé parental d'éducation à la date où elle aurait dû effectuer son préavis.

Cass. soc. 23 novembre 2005 Kuhn-Massot c/ Silvestre-Brac

CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE

L'employeur peut être amené à verser différentes indemnités.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsqu'il subsiste un reliquat de congés payés non pris par le salarié, celui-ci bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due dès lors que le licenciement n'est pas provoqué par la faute lourde du salarié.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Article L. 3141-22 du Code du travail

L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au $\frac{1}{10}^e$ de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Exemple

Un salarié, dont le terme du préavis se situe le 30 avril 2002, et dont la rémunération au cours de la période de référence est la suivante :

- 1^{er} juin 2001 au 31 janvier 2002 : 1 500 € par mois,
- à compter du 1^{er} février 2002 : 1 600 € par mois.

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés :

$$\frac{(1\,500 \times 8) + (1\,600 \times 3)}{10} = 1\,680 \text{ €}$$

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'indemnité compensatrice de congés payés sera, dans ce cas, calculée en fonction des éléments suivants :

- salaire mensuel du salarié ;
- nombre de jours de congés acquis (ouvrés ou ouvrables) déduction faite, le cas échéant, des jours de congés pris par le salarié ;
- nombre de jours ouvrables ou ouvrés moyen du mois (ou réels).

Exemple

Salarié dont le préavis expire le 30 avril 2002.

Indemnité compensatrice de congés payés : salaire mensuel x $\frac{\text{nombre de jours acquis et non pris}}{\text{nombre de jours moyens du mois}}$

Nombre de jours acquis :

(47 semaines : 4 = 11,75) soit 11 x 2,5 jours ouvrables = 27,5 jours arrondis à 28 jours.

Indemnité compensatrice de congés payés : 1 600 x $\frac{28}{26}$ = 1 723,08 €

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Article L. 1234-5 du Code du travail

Cette indemnité n'est pas due lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis sauf lorsque le licenciement fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Exemple

Salarié inapte physiquement.

Cass. soc. 18 juin 1997 - Centre de la Tour de Gassie et autre c/ Penicaud et autres

Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis

Article L. 3141-22 du Code du travail

L'indemnité est égale au montant des salaires bruts que le salarié aurait perçus pendant la durée du délai-congé s'il avait continué à travailler.

La dispense de préavis ne doit entraîner aucune réduction de rémunération y compris lorsqu'il s'agit de l'indemnité compensatrice de préavis.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT 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

Le droit à l'indemnité de licenciement naît, sauf clause expresse contraire, à la date de notification du licenciement. Lorsqu'une convention collective prévoit des indemnités différentes selon que le salarié licencié à plus ou moins de **50** ans, c'est à la date du licenciement que l'âge du salarié doit être apprécié.

Cass. soc. 16 décembre 2003 - Deveaux c/ Sté Sucrière de Berneuil

C'est par conséquent les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à la date de notification du licenciement qui déterminent les droits du salarié. Sauf clause expresse contraire, des dispositions légales ou conventionnelles intervenues au cours de la période de préavis ne peuvent diminuer ou augmenter la quotité de ces droits.

Cass. soc. 11 janvier 2006 - AGS et a. c/ Leclercq et a

FAUTE GRAVE

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

Faute grave commise pendant le préavis : dans ce cas, l'indemnité de licenciement reste due.

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

DATE D'OUVERTURE DU DROIT À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où l'employeur manifeste par l'envoi de la lettre recommandée, sa volonté de résilier le contrat de travail. L'indemnité doit dès lors être calculée conformément aux règles en vigueur à cette date.

Cass. soc. 11 janvier 2007 Bennacer c/ Du buit ès qual Et a.

INDEMNITÉ MINIMUM PAR ANNÉE D'ANCIENNETÉ

L'indemnité est versée aux salariés licenciés, en dehors du cas de faute grave, avant l'âge de **65** ans et ayant au moins **1** an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, c'est-à-dire lors de la première présentation de la lettre de licenciement.

C'est donc à cette date que doit être appréciée la condition d'âge, fixée par la convention collective ou la loi, pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Cass. soc. 5 juin 1996 - Bull. cass. V, n° 227

Cass. soc. 13 février 2002 - Aissou c/ SA Prisunic Exploitation

Calcul de l'indemnité

- jusqu'à **10** ans d'ancienneté : **1/5^e** de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de **10** ans d'ancienneté : **1/5^e** de mois + **2/15^e** de mois par année d'ancienneté au-delà de **10** ans.

Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite ⁽¹⁾
Moins d'un an	0
1 an	1/5 ^e
2 ans	2/5 ^e
3 ans	3/5 ^e
4 ans	4/5 ^e
5 ans	5/5 ^e
6 ans	6/5 ^e
7 ans	7/5 ^e
8 ans	8/5 ^e
9 ans	9/5 ^e
10 ans	10/5 ^e
11 ans	11/5 ^e + 2/15 ^e
12 ans	12/5 ^e + 4/15 ^e
13 ans	13/5 ^e + 6/15 ^e
14 ans	14/5 ^e + 8/15 ^e
15 ans	15/5 ^e + 10/15 ^e
16 ans	16/5 ^e + 12/15 ^e
17 ans	17/5 ^e + 14/15 ^e
18 ans	18/5 ^e + 16/15 ^e
19 ans	19/5 ^e + 18/15 ^e
20 ans	20/5 ^e + 20/15 ^e
21 ans	21/5 ^e + 22/15 ^e
22 ans	22/5 ^e + 24/15 ^e
23 ans	23/5 ^e + 26/15 ^e
24 ans	24/5 ^e + 28/15 ^e
25 ans	25/5 ^e + 30/15 ^e
26 ans	26/5 ^e + 32/15 ^e
27 ans	27/5 ^e + 34/15 ^e
28 ans	28/5 ^e + 36/15 ^e
29 ans	29/5 ^e + 38/15 ^e
30 ans	30/5 ^e + 40/15 ^e
31 ans	31/5 ^e + 42/15 ^e
32 ans	32/5 ^e + 44/15 ^e
33 ans	33/5 ^e + 46/15 ^e
34 ans	34/5 ^e + 48/15 ^e
35 ans	35/5 ^e + 50/15 ^e
36 ans	36/5 ^e + 52/15 ^e
37 ans	37/5 ^e + 54/15 ^e
38 ans	38/5 ^e + 56/15 ^e
39 ans	39/5 ^e + 58/15 ^e
40 ans	40/5 ^e + 60/15 ^e

⁽¹⁾ Le résultat est ensuite multiplié par le salaire mensuel moyen (le plus avantageux entre les 3 et les 12 derniers mois de salaire)

Ancienneté du salarié

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

Ainsi, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, les absences pour cause de maladie ne peuvent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté dont le salarié peut se prévaloir au soutien de ses demandes d'indemnité et de préavis.

Cass. soc. 19 juin 1987 - Bull. civ. V, n° 401
Cass. soc. 10 décembre 2002 - El Harim épouse El Omari c/ Diamand

Exceptions

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

Exemples

Congé de maternité

Article L. 1225-24 du Code du travail

Absence liée à un accident du travail

Article L. 1226-7 du Code du travail

Congé parental d'éducation : la durée est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article L. 1225-54 du Code du travail

Par ailleurs, 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
Cass. soc. 15 janvier 2002 - SA Monory et Fils c/ Beaugrand

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

En effet, selon l'article R. 1234-1 du Code du travail, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail 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.

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 2 000 €.

Indemnité de licenciement :

$(2\,000 \times 15/5) + (2\,000 \times 1/5 \times 4/12) + (2\,000 \times 10/15) + (2\,000 \times 2/10 \times 4/12)$
soit 6 000 + 133,33 + 1 333,33 + 88,88 = 7 555,54 €

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. 16 décembre 1994 - RJS 94.385 n° 687

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

De la même façon, lorsqu'une disposition conventionnelle plafonne l'indemnité en fonction du salaire mensuel du salarié, il doit être tenu compte pour le calcul de l'indemnité, des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Cass. soc. 1^{er} avril 2003 - Chareille c/ Ste de fait François et Benoît Peyre

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 par :

- l'article L. 1234-9 du Code du travail (indemnité légale de droit commun),

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers 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.

Article R. 1234-4 du Code du travail

ou

- l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation.

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

Rémunérations à prendre en considération

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le $\frac{1}{12}^{\text{e}}$ de la rémunération des **12** mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le $\frac{1}{3}$ des **3** derniers mois.

Article L. 1234-9 du Code du travail

Sont pris en compte :

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

Lorsque sont pris en compte les **3** derniers mois de salaire, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel versées durant cette période sont prises en compte dans la limite d'un montant calculé au prorata des mois pris en compte.

À l'opposé, une gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement le montant et les bénéficiaires et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique n'a pas le caractère de salaire et ne doit pas être prise en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture.

Cass. soc. 14/10/2009 Société Vivarte Services c/ Goudemand

Rappels de salaire

L'entreprise doit intégrer pour le calcul du salaire moyen la part de rappel de salaire correspondant à la période de référence.

Cass. soc. 30 avril 2003 - Ste Langues et Entreprises c/ Tchernoussov

Absence ou chômage technique

La base de calcul est représentée, dans ce cas, 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

Frais professionnels

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

Cass. soc. 29 mai 1991 - RJS 91, n° 834

Indemnité conventionnelle

Cause du 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. 30 septembre 1997

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

Calcul de l'indemnité

L'entreprise n'a pas à inclure dans les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale, l'indemnité compensatrice de congés payés.

Cass. soc. 7 mars 2000 - Ravalia c/ Sodifer

Lorsqu'une convention collective énonce que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement s'entend du salaire de base du dernier mois précédant le préavis augmenté des gratifications, celles dont la périodicité est supérieure à 1 mois n'étant prises en compte que pour la part venant en rémunération dudit mois, les primes annuelles de vacances et de 13^e mois doivent être incluses prorata temporis dans le salaire de référence.

Cass. soc. 18 juin 2002 - Swetchine c/ Sté générale pour les techniques nouvelles

Une convention collective peut déterminer et, le cas échéant, limiter l'assiette de calcul de l'indemnité qu'elle prévoit. Ainsi, peut-elle exclure du calcul de l'assiette de l'indemnité de licenciement, la rémunération des heures d'astreinte dès lors qu'elle limite l'assiette au traitement sans supplément ou, en cas de suppression d'emploi, au traitement conventionnel annuel incluant des gratifications strictement énumérées.

Cass. soc. 2 juillet 2002 - Sté Entenial c/ Nguyen

Sommes versées au titre de repos non pris

La rémunération des journées de "repos temps libre" non prises, (journées destinées à récupérer des heures travaillées au-delà d'une limite de durée annuelle du travail), constitue un élément du salaire qui doit être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement.

Cass. soc. 28 septembre 2004 - Sté Metra c/ Dujardin et a

Changement de convention collective

Le droit au préavis et à l'indemnité naît à la date où le congédiement est notifié et les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à cette date déterminent les droits du salarié.

Cass. soc. 9 juillet 2003 - Société Bull c/ Kahane

Indemnité de licenciement de source étrangère

En l'absence de minimum fixé par les conventions collectives de branche ou par les accords professionnels ou interprofessionnels du pays étranger concerné, il convient de se référer aux conventions ou accords français applicables à l'activité exercée par le salarié licencié et, à défaut, au minimum légal fixé à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Réponse Schreiner - Assemblée Nationale du 27 janvier 1997

Taux de l'indemnité conventionnelle

Le taux de l'indemnité conventionnelle de licenciement varie selon les conventions collectives. La convention collective peut prévoir un calcul par seuil ou par tranche. Lorsque l'accord d'entreprise prévoit que l'indemnité est calculée comme suit :

- de 1 à 5 ans : 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- de 6 à 10 ans : 3/4 de mois de salaire par année de présence.

Le calcul de l'indemnité doit se faire par tranches et non par seuils.

Cass. soc. 22 janvier 2003 - Ste Finalion c/ Van Poulle

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 2 à 15 ans : 3/10^e du salaire mensuel par année de présence ;
- 15 à 25 ans : + 4/10^e du salaire mensuel par année entre 15 et 25 ans ;
- plafond : 18 mois.

Exemple de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Un cadre embauché se voit notifier son licenciement après 20 ans et 3 mois d'ancienneté. Il quitte l'entreprise, à l'issue du préavis, le 31 mars 2011.

Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement :

Indemnité	Ancienneté
Tranche 1 à 10 ans	4/10 ^e par année
Tranche 11 à 20 ans	5/10 ^e par année
Tranche de 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 01.04.2011 au 31.12.2011 : 3 900 € par mois,
depuis le 1^{er} janvier 2012 : 4 000 € par mois.

Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Salaire moyen : $(3\,900 \times 9) + (4\,000 \times 3) = 3\,925 \text{ €}$
12

$(4/10^e \times 10) \times 3\,925 = 15\,700 \text{ €}$
 $(5/10^e \times 10) \times 3\,925 = 19\,625 \text{ €}$
 $(3/12^e \times 6/10^e \times 3\,925) = 588,75 \text{ €}$
35 913,75 €

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

Dans ce cas, le calcul de l'indemnité de licenciement est le suivant :

Année d'ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement
1 an	0
2 ans	6/10 ^e
3 ans	9/10 ^e
4 ans	12/10 ^e
5 ans	15/10 ^e
6 ans	18/10 ^e
7 ans	21/10 ^e
8 ans	24/10 ^e
9 ans	27/10 ^e
10 ans	30/10 ^e
11 ans	33/10 ^e
12 ans	36/10 ^e
13 ans	39/10 ^e
14 ans	42/10 ^e
15 ans	45/10 ^e
16 ans	49/10 ^e

Nature juridique de l'indemnité de licenciement

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 ;

Cass. soc. 23 juin 1988 - RJS 1989 - 158

- soumise à la prescription de droit commun (30 ans) ;

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

- peut-être cumulée avec les allocations de chômage.

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

L'indemnité de licenciement a, en principe, le caractère de dommages et intérêts, réparant le préjudice né de la rupture du contrat de travail, et n'a donc pas, en principe, à être incluse dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 28 avril 1986 - Bull. Civ. V, n° 182

RÉGIME FISCAL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

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 social au sens des articles L. 1233-5 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.

Articles L. 1235-2 et L. 1235-3 du Code du travail

- des indemnités de licenciement versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part qui n'excède pas le montant de l'indemnité prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.

Lorsque le montant des indemnités perçues est supérieur, est exonéré la fraction de l'indemnité égale :

- à **50 %** du montant total des indemnités perçues ;
- 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 **6 fois** le plafond annuel de Sécurité sociale soit **22 8240 €** pour **2015**.
- Article 80-1, alinéa 2 duodecies du Code général des impôts

Dans la mesure où le montant versé correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, ce montant est, en totalité, affranchi de l'IR. Lorsque le montant versé dépasse les prévisions légales ou conventionnelles, le seuil d'exonération peut être relevé à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- **50 %** du montant total des indemnités versées ;
- **2 fois** la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Toutefois, l'application de ce mécanisme ne doit pas aboutir à porter la limite d'exonération au-delà d'un montant fixé à **6** plafonds annuels de Sécurité sociale (**228 240 €** pour **2015**).

Notion d'indemnité légale ou conventionnelle

Il s'agit des indemnités dues à titre obligatoire par l'employeur en application, soit de la législation du travail, soit d'accords collectifs de travail qui s'entendent des conventions collectives de branche et des accords professionnels ou interprofessionnels mais non des accords d'entreprise ou d'établissement.

Salariés multi-employeurs

Les limites précitées s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail. Tel est le cas lorsque les indemnités de licenciement sont versées par plusieurs entreprises.

Date de rupture du contrat de travail

Pour l'appréciation de la limite fiscale, la rupture du contrat de travail s'entend de la date à laquelle le contrat de travail prend fin, c'est-à-dire à la date de fin du préavis.

☞ Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, licenciés pour faute grave ou, pour faute lourde, ne peuvent bénéficier d'une indemnité légale ou, sauf exception, conventionnelle. Toutefois, une transaction donnant lieu au versement d'une indemnité peut être conclue avec l'employeur. Les limites d'exonération prévues pour l'indemnité de licenciement sont applicables à l'indemnité transactionnelle ainsi versée.

Notion de rémunération brute

Il s'agit de la rémunération annuelle brute avant déduction de la part salariale des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Instruction fiscale du 31 mai 2000

Lorsque le versement des indemnités afférentes à un même licenciement s'effectue sur deux années civiles successives, les limites précitées s'apprécient en faisant masse de l'ensemble des versements.

Exemples d'application

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 76 250 €, perçoit une indemnité égale à 229 000 € dont 183 000 € correspondant à l'indemnité conventionnelle.

L'indemnité conventionnelle (183 000 €) est exonérée de plein droit. Elle représente plus de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (152 500 €) et plus de 50 % du montant total de l'indemnité (114 500 €). Au total, l'indemnité est exonérée à hauteur de 183 000 € et imposable pour le surplus, soit 46 000 €.

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 45 800 €, perçoit une indemnité de licenciement d'un montant de 137 400 € dont 76 250 € correspondant à la convention collective.

Le montant conventionnel (76 250 €) est exonéré de plein droit. La fraction exonérée représente plus de 50 % de l'indemnité totale perçue (68 700 €) mais moins de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (91 600 €). Seul le surplus, soit 45 800 €, est imposable.

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 60 980 €, perçoit une indemnité de licenciement d'un montant égal à 182 940 € dont 100 000 € correspondant au montant conventionnel.

L'indemnité conventionnelle est exonérée de plein droit (100 000 €). Toutefois, la fraction exonérée, qui est supérieure à 50 % du montant total de l'indemnité (91 600 €), est inférieure de deux fois à la rémunération annuelle brute de référence soit 121 960 €. L'exonération totale est portée à 121 960 € et le solde de l'indemnité, soit 60 980 €, est imposable.

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 213 430 €, perçoit une indemnité de 420 000 € dont 138 000 € correspondant à la convention collective.

L'indemnité perçue est exonérée de plein droit à concurrence du montant conventionnel, soit à hauteur de 138 000 €. Cette fraction est inférieure à 50 % du montant total de l'indemnité (210 000 €) et au double de la rémunération annuelle brute de référence (426 860 €).

L'exonération est, par conséquent, portée au plus élevé de ces deux montants, dans la limite toutefois de 6 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **228 240 €**. L'indemnité est donc exonérée à concurrence de **228 240 €** et imposable pour **191 760 €**.

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 183 000 €, perçoit une indemnité de 412 000 € dont 370 000 € correspondant à la convention collective.

L'indemnité perçue est exonérée de plein droit à concurrence du montant conventionnel. Ce montant étant supérieur au plafond de 228 240 €, les deux autres seuils ne peuvent trouver à s'appliquer. L'indemnité perçue est exonérée à hauteur de 370 000 € et imposable pour le surplus, soit 42 000 €.

Notion de plafond

Il convient de retenir le montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités. Ainsi, le plafond applicable aux indemnités perçues au cours de l'année 2015 s'établit à **228 240 €**.

RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Les indemnités de licenciement sont assujetties à cotisations à hauteur de la seule fraction de l'indemnité assujettie à l'IR (Impôt sur le Revenu).

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

Par ailleurs, cette part exonérée ne peut dépasser un montant équivalent à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **76 080 €**) pour **2015**.

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 tous les cas, la fraction exonérée ne peut être supérieure à **2** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Exemple 1

Soit un salarié percevant 3 050 € par mois. Il est licencié et perçoit fin février 2015 une indemnité transactionnelle égale à 30 500 €.

Sa rémunération brute annuelle au cours de l'année 2014 a été égale à 36 600 €.

L'indemnité conventionnelle est égale à 9 150 €. Le montant de l'indemnité étant inférieur à 2 fois le montant de sa rémunération annuelle brute 2014, le salarié est totalement exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques et de cotisations.

Exemple 2

Dans le cadre d'un licenciement prononcé en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi, notifié en 2014, un employeur verse à un cadre ayant perçu en 2013 une rémunération brute de 85 000 €, une indemnité de 150 000 €. Le montant minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement est de 71 000 €. Dès lors qu'elle est inférieure au double de la rémunération annuelle brute plafonnée à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale perçue par le salarié en 2013, l'indemnité est totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

*Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à cotisations est donc de **150 000 € – 76 080 € = 73 920 €**.*

Exemple 3

Dans le cadre d'un licenciement notifié en 2014, un employeur verse à un cadre une indemnité de 150 000 € correspondant au montant prévu par la convention collective de branche. L'indemnité est donc totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de **2 fois** le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à cotisations est donc de **150 000 € – 76 080 € = 73 920 €**.

Éléments à prendre en compte

Pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, y compris les indemnités transactionnelles.

À l'inverse, ne sont pas prises en compte les indemnités qui, par nature, constituent un élément de rémunération et sont donc intégralement soumises à cotisations et contributions de Sécurité sociale (exemples : indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de non-concurrence, indemnité prévue par l'article L. 1243-4 du Code du travail en cas de rupture anticipée par l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée pour sa partie correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat, indemnité prévue par l'article L. 1243-8 du Code du travail versée aux salariés à l'issue d'un contrat à durée déterminée, primes annuelles versées aux salariés, le plus souvent au prorata du temps de présence dans l'entreprise l'année de la cessation d'activité).

Lorsqu'un complément d'indemnisation est accordé une année différente de celle de l'indemnité d'origine, est assujetti aux cotisations de Sécurité sociale la part de ce complément qui porte le total des indemnités au-delà de la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale ou, à défaut (cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge), au moment de la rupture.

Dans le cas d'une indemnité allouée par le juge judiciaire prévue aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du Code du travail qui serait versée par l'employeur à une date intervenant après le départ du salarié, il doit être procédé au calcul du plafond d'exclusion d'assiette en tenant compte des indemnités précédemment versées et, le cas échéant, des cotisations et contributions déjà acquittées.

La partie assujettie est alors soumise aux cotisations et contributions en vigueur à la date de versement de l'indemnité complémentaire.

Mandataires sociaux

Par tolérance, pour les cessations forcées des fonctions de mandataires sociaux, auxquels aucune convention collective n'est applicable, est retenu comme référence le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'aurait perçue un cadre de l'entreprise disposant d'un salaire et d'une ancienneté équivalents.

En cas de cumul avec une indemnité de rupture du contrat de travail dont bénéficiait par ailleurs le mandataire social, le montant retenu pour référence est égal à l'addition de l'indemnité conventionnelle de licenciement au titre de son contrat de travail et du montant mentionné au paragraphe précédent.

Indemnité supérieure à 10 PASS

Les indemnités d'un montant supérieur à **10 fois** la valeur annuelle du plafond de Sécurité sociale (soit **380 400 € en 2015**) sont intégralement soumises à cotisations sociales.

INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT ABUSIF OU IRRÉGULIER

Il s'agit des indemnités versées, à titre de dommages et intérêts aux salariés qui justifient d'une ancienneté minimum de deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés et qui sanctionnent :

- le licenciement irrégulier, c'est-à-dire intervenu en méconnaissance des règles de procédure prévues par le code du travail : l'indemnité accordée par le juge du contrat de travail à raison de ces irrégularités de forme ne peut excéder un mois de salaire (*Article L. 1235-2 du Code du travail*) ;
- le licenciement abusif, c'est-à-dire intervenu sans motif réel et sérieux : l'indemnité accordée par le tribunal ne peut alors être inférieure aux salaires des six derniers mois (*Article L. 1235-3 du Code du travail*) ;
- le licenciement intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10 du Code du travail (*Article L. 1235-11 du Code du travail*) ainsi que le non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative (*Article L. 1235-12 du Code du travail*) et le non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail (*Article L. 1235-13 du Code du travail*) en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Le 1° du 1 de l'article 80 duodecies du Code général des impôts (CGI) exonère intégralement de l'impôt sur le revenu ces indemnités.

Cette exonération s'applique également à l'indemnité prévue en cas de licenciement abusif par l'article L. 1235-5 du Code du travail en faveur des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté ou dont l'entreprise occupe habituellement moins de onze salariés. Le montant de cette indemnité est fixé par le tribunal en fonction du préjudice subi.

INDEMNITÉS VERSÉES DANS LE CADRE D'UN PSE OU D'UNE RESTRUCTURATION

Régime social

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, visées à l'article 80 duodecies, 1. 2° du Code général des impôts, sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite d'un plafond égal à deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité.

Régime fiscal

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

Code général des impôts, article 80 duodecies, 1. 2°

CSG/CRDS

Les indemnités de licenciement sont exonérées de CSG et CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Par ailleurs, la fraction soumise à CSG/CRDS ne peut être inférieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

Circulaire DSS/SD5B 2011/145 du 14 avril 2011

Par conséquent, l'exonération est plafonnée à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

INDEMNITÉ VERSÉE LORS D'UNE CONCILIATION PRUD'HOMALE

Selon l'article L. 1411-1 du Code du travail, le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient.

En cas de litige, lors de cette conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le barème mentionné à l'article L. 1235-1 du Code du travail est déterminé comme suit :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;
- quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;
- huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.

L'indemnité versée dans le cadre du barème est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu.

CLAUSE DE NON CONCURRENCE

La clause de non-concurrence est celle par laquelle le salarié s'interdit, lors de son départ de l'entreprise et pendant un certain temps par la suite, d'exercer certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur. Elle est insérée dans le contrat de travail ou imposée par la convention collective.

La clause doit obéir à des conditions définies la Cour de Cassation :

- elle doit être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise : Il faut que l'entreprise soit susceptible de subir un préjudice réel au cas où le salarié viendrait à exercer son activité professionnelle dans une entreprise concurrente ;
- elle doit être limitée dans le temps et l'espace ;
- elle doit comporter une contrepartie financière : cette contrepartie financière est due du seul fait de la cessation de la relation de travail, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail. La contrepartie financière ne peut dépendre uniquement de la durée de la relation de travail et son paiement ne peut pas intervenir avant la rupture car elle a pour objet d'indemniser le salarié. En l'absence de contrepartie, la clause est réputée nulle et non écrite ;
- elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et de la possibilité pour le salarié de retrouver un emploi.

Contrepartie financière

L'indemnité de non concurrence allouée à raison d'un travail antérieur doit être soumise à cotisation, lors de chacun de ces versements.

Plafond de Sécurité sociale

L'indemnité de non-concurrence versée périodiquement doit être considérée comme un salaire.

L'entreprise doit appliquer le plafond de Sécurité sociale retenu en fonction de la périodicité du versement de l'indemnité

La contrepartie financière de l'obligation de non concurrence ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, elle ouvre droit à congés payés.

Cass. soc. 10 octobre 2007

Bulletin de salaire : LICENCIEMENT - SALARIÉ CADRE

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant une
rémunération de 4 000 €
mensuels. Il quitte l'entreprise à
l'issue du préavis soit le
31.03.2014

INDEMNITÉ COMPENSATRICE

DE CONGÉS PAYÉS : I.C.C.P.

(3 900 x 7 + 4 000 x 3)/10
= 3 930 €

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(7 930 x 0,9825) + 46,94
= 7 838,16 €

ASSURANCE VIEILLESSE :

TA : 3 129 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,10 % pour cette
entreprise

CHÔMAGE :

TB : 7 930 - 3 129 = 4 801 €

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

AGIRC , APEC, AGFF :

TB : 871 €

AGIRC , APEC, AGFF :

Sommes isolées : elles sont
égales à l'ICCP soit : 3 930 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT:

Il a 28 ans d'ancienneté avec
un salaire moyen de 4 333,33€
l'entreprise applique le calcul
légal

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ		EMPLOYEUR			
Nom et Prénom :		Nom ou Raison sociale :			
Adresse :		Adresse :			
N° SS :		N° SIRET :		APE :	
Emploi :		URSSAF :			
Coefficient :		Convention collective :			
Période du : 1 au 31.03.2014		Date de la Paie :		01.04.2014	
SALAIRE (Base 151,67 h)		4 000,00			
ICCP		3 930,00			
SALAIRE BRUT		7 930,00			

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	7 838,16	2,90%	227,31		
CSG	7 838,16	5,10%	399,75		
ASSURANCE MALADIE	7 930,00	0,75%	59,48	12,80%	1 015,04
CONTRIB.SOLIDARITÉ	7 930,00			0,30%	23,79
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	7 930,00	0,25%	19,83		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	7 930,00			1,75%	138,78
ALLOCATIONS FAMILIALES	7 930,00			5,25%	416,33
ACCIDENT DU TRAVAIL	7 930,00	variable		1,10%	87,23
FNAL	7 930,00			0,50%	39,65
VERSEMENT TRANSPORT	7 930,00			2,70%	214,11
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	4 801,00	2,40%	115,22	4,30%	206,44
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	871,00	7,75%	67,50	12,68%	110,44
AGIRC (sommes isolées)	3 930,00	7,75%	304,58	12,68%	498,32
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	871,00	0,90%	7,84	1,30%	11,32
AGFF (sommes isolées)	3 930,00	0,90%	35,37	1,30%	51,09
CET	4 000,00	0,13%	5,20	0,22%	8,80
CET (sommes isolées)	3 930,00	0,13%	5,11	0,22%	8,65
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	871,00	0,024%	0,21	0,036%	0,31
APEC (sommes isolées)	3 930,00	0,024%	0,94	0,036%	1,41
PRÉVOYANCE TA	3 129,00			1,50%	46,94
TOTAL DES RETENUES			1 657,41		3 459,58

NET	6 272,59
INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT	34 666,64
NET À PAYER	40 939,23
NET IMPOSABLE	6 499,90

Payé le : _____ Par virement du : _____

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

ALLOCATION VERSÉE DURANT UN CONGÉ DE MOBILITÉ

TEXTES

- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié ;
- Lettre circulaire ACOSS n° 2007-049 du 8 mars 2007.

Objet

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. Ainsi, le salarié menacé de licenciement économique peut, dans le cadre de la GPEC, bénéficier d'actions de mobilité ou de conversion professionnelles au titre du congé de mobilité.

Ce congé est ouvert dans les entreprises de plus de **1 000** salariés qui ont conclu un accord de GPEC.

Mise en place

Un congé de mobilité peut être proposé aux salariés lorsqu'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été conclu dans l'entreprise. Cet accord doit prévoir les modalités de ce congé.

Rappel : les entreprises employant au moins **300** salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Statut du salarié

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

La durée du congé de mobilité doit être précisée dans l'accord collectif, la loi n'imposant aucune durée minimale ou maximale.

Le congé de mobilité se déroule pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, le terme du congé est reporté d'autant.

Régime social de la rémunération

- pendant la durée du préavis, le salarié perçoit son salaire habituel, qui est soumis à l'ensemble des cotisations et contributions sociales ;
- pendant la période de congés excédant le préavis, le salarié bénéficie d'un revenu mensuel à la charge de l'employeur dont le montant est au moins égal à **65 %** de la rémunération mensuelle brute moyenne des **12** derniers mois sans pouvoir être inférieur à **85 %** du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Dans la limite des neufs premiers mois de congé, l'allocation versée au salarié est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et soumise à la CSG/CRDS aux taux applicables à certains revenus de remplacement (**6,20 %** ou **3,80 %** en fonction des ressources et **0,50 %** de CRDS).

Indemnité de rupture

Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement économique.

