

Fiche pratique

CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

MAJ le 12/03/2025

Les ordonnances Macron publiées en septembre 2017 apportent de grands changements sur l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle.

Le point sur la nouvelle condition d'ancienneté et le nouveau mode de calcul.



Nouveautés liées aux ordonnances Macron :



La condition d'ancienneté réduite :

La durée minimale d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est **abaissée à 8 mois**, contre 1 an auparavant.

Cette nouvelle condition d'ancienneté s'apprécie pour les licenciements prononcés depuis le 24/09/2017 (date d'envoi du RAR ou de la remise en main propre)



Pour toucher l'indemnité de licenciement, le salarié doit avoir l'ancienneté requise au jour de l'envoi de la lettre, c'est-à-dire hors préavis



Nouveau mode de calcul :

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté (au lieu de 1/5).
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté

Ce nouveau mode de calcul s'applique

- aux licenciements prononcés depuis le 27/09/2017 (date d'envoi du RAR)
- aux ruptures conventionnelles signées depuis le 27/09/2017



Pour calculer l'indemnité de licenciement, on prend en compte l'ancienneté totale du salarié c'est-à-dire à la fin du préavis. Pour l'indemnité de rupture conventionnelle, on prend compte la date de fin de la procédure.

Précision apportée par les ordonnances : lorsque l'ancienneté du salarié n'est pas en année entière, il faut tenir compte des fractions d'années incomplètes : cette « fraction d'année » est alors **exprimée en mois complet**.

Exemple : un salarié embauché le 1^{er} janvier 2021 sortant le 15 avril 2023 aura une ancienneté de 2 ans et 3 mois (et non pas 2 ans, 3 mois et 15 jours)

Rappel des règles toujours applicables :

Que faut-il prendre en compte pour déterminer le salaire de référence ?

- **La période de référence**

L'assiette de calcul de l'indemnité légale est égale à :

- 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement
- Ou, si cela est plus avantageux, à 1/3 des 3 derniers mois (avec, dans ce cas, prorata des primes « annuelles » versée dans cette période des 3 derniers mois).

Il faut prendre en compte les mois **avant l'envoi de la lettre** de licenciement, ou les mois **avant la signature de la rupture** conventionnelle, quelle que soit la période de référence retenue (salaires des 3 ou des 12 derniers mois).

⇒ **On ne prend donc jamais en compte la rémunération versée pendant le préavis**

Attention, **en cas de rupture du contrat alors que le salarié est en arrêt maladie ou en temps partiel thérapeutique**, il faudra retenir les 3 ou 12 derniers mois précédents l'arrêt maladie ou le temps partiel thérapeutique (si les deux situations se suivent, il faudra toujours se placer à la situation « normale » antérieure).

Afin de ne pas discriminer le salarié du fait de son état de santé, nous conseillons d'effectuer une comparaison entre la période avant l'arrêt maladie/temps partiel thérapeutique et les 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail avec un salaire reconstitué et de prendre le plus favorable pour le salarié.

En cas licenciement pour inaptitude, merci de vous reporter à la fiche pratique dédiée car des règles spécifiques s'appliquent.

- **Les éléments de salaire**

La période de référence ainsi déterminée, il faut retenir « la rémunération brute effective versée au salarié » :

Exemples : éléments du brut à prendre en compte dans le salaire de référence ?	OUI	NON
Salaire de base	✓	
Heures supplémentaires, complémentaires, normales	✓	
Prime d'ancienneté	✓	
Commissions, prime s sur chiffres d'affaires, ...	✓	
Indemnités repas / panier, même soumises à charges		✗
Indemnité trajet / prime transport, soumises à charges		✗
Avantages en nature (logement, nourriture, véhicule...)	✓	
Majorations pour heures de nuit, férié, dimanche	✓	
Rappel de salaire correspondant à la période de référence	✓	
Rappel de salaire antérieur à la période de référence		✗
Indemnité congés payés (différentiel quand jours de CP pris)	✓	
Indemnité compensatrice de congés payés non pris		✗
Indemnité de préavis		✗
Prime d'intéressement ou participation		✗
Prime de bilan et / ou contractuelles	✓	
Primes exceptionnelles, non contractuelles & non conventionnelles		✗
Primes d'astreinte	✓	
Prime exceptionnelle pouvoir d'achat « Macron »		✗
Prime de 13 ^e mois	✓	
Prime de vacances	✓	
Indemnité d'expatriation		✗

Le salaire de base à retenir est **par principe le brut**, que ce soit pour le calcul légal ou pour le calcul conventionnel si la CCN ne précise rien.

Mais en cas de dispositions spécifique de la convention collective, c'est le **salaire brut abattu** qui peut être retenu.

- **La notion d'« année de service »**

L'indemnité de licenciement se calcule par rapport au nombre d'année de service dans l'entreprise.

Pour déterminer l'ancienneté du salarié à retenir pour le calcul, il faut **exclure certaines périodes** de suspension du contrat, et prendre en compte certaines situations particulière : exemples :

Suspension du contrat de travail ou périodes de travail précédant le contrat en cours	A prendre en compte pour l'ancienneté	Suspension du contrat de travail ou périodes de travail précédant le contrat en cours	A prendre en compte pour l'ancienneté
Stage préalable à l'embauche – 2 mois	non	Absences injustifiées, congés sans solde, congé sabbatique	non
Stage préalable à l'embauche + 2 mois	oui		
Période d'essai	oui	Congé parental d'éducation total, congé de présence parentale	pour moitié
Contrats successifs continus	oui	Congés payés, congé soutien ou solidarité familiale	oui
Contrats successifs discontinus	non	Grève	oui
Embauche en CDI après un CDD	oui	Repos compensateur, jours RTT	oui
Embauche après contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois)	oui	Service national / sapeur pompier volontaire / sécurité civile / ...	oui
Travail à temps partiel	oui	Heures de délégation (DP, CE, ...)	oui
Contrat d'apprentissage, contrat pro, contrats aidés	oui	Congé de maternité, congé d'adoption	oui
Transfert d'entreprise au sein d'un même groupe	oui	Tous congés liés à la formation (DIF, CIF, bilan de compétence, VAE)	oui
Clause de reprise d'ancienneté insérée dans contrat de travail	oui	Congé de solidarité familiale, de soutien familial	oui
Arrêt maladie	non	Congé pour création d'entreprise	non
Accident du travail ou maladie professionnelle	oui	Congé de campagne électorale / titulaire d'un mandat électoral	oui
Périodes d'activité partielle	non		

Le salaire de référence à prendre en compte en cas de périodes incomplètes (maladie, AT, activité partielle, événements familiaux...)

En cas de mois incomplets durant la période de référence, lorsque le salarié n'est pas en arrêt ou en temps partiel thérapeutique au moment de la rupture du contrat, il faut reconstituer les salaires comme si le salarié avait travaillé, quel que soit la durée de l'absence, en tenant compte notamment :

- Des augmentations du smic,
- Des augmentations de la grille conventionnelle,
- Et, pour les commerciaux / VRP ayant une rémunération variable, en reconstituant une moyenne des commissions et primes perçues avant l'arrêt de travail (moyenne des 12 derniers mois)

Le salaire de référence à prendre en compte pour un salarié ayant alterné travail à temps partiel et travail à temps complet

Pour les salariés ayant eu à la fois des périodes « temps plein » et des périodes « temps partiel », il faut moduler le salaire de référence, selon les durées respectives de travail à temps plein et à temps partiel.

En revanche, pour un salarié ayant eu plusieurs durées de travail différentes mais toujours à temps partiel, on ne fait pas de « proratisation » du salaire de référence.

Exemple :

Soit un salarié ayant 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ayant d'abord travaillé pendant 6 ans à temps plein et ensuite 3 ans à mi-temps.

La rémunération mensuelle brut moyenne est égale à 1000 € (soit un salaire de base de 2 000€ pour les années à temps plein).

L'indemnité s'établira de la manière suivante :

Salaire moyen « proratisé » = $[(2000 \text{ €} \times 6 \text{ années temps plein}) + (1000 \text{ €} \times 3 \text{ années temps partiel})] / 9 \text{ années d'ancienneté} = 1\,666.67 \text{ €}$

Indemnité = $1\,250 \times 9 \times 1/4 = 3\,750 \text{ €}$

Le calcul peut également se faire de la manière suivante :

- pour les années à temps plein : $2\,000 \times 6 \times 1/4 = 3\,000 \text{ €}$
- pour les années à temps partiel : $750 \times 3 \times 1/4 = 750 \text{ €}$

Soit un total de 3 750 €