



**LES NOUVELLES INDEMNITES
CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT A
PARTIR DU 1^{ER} MAI 2010**

L'avenant du 15 septembre 2009, étendu par un arrêté du 16 avril 2010 (JO du 27 avril 2010) modifie les articles 17 et 18 du chapitre I (employés) et l'article 11 du chapitre II (personnel d'encadrement) de la CCN n°3241 relatifs aux indemnités de licenciement. Voici les nouvelles règles de calcul de l'indemnité de licenciement qui s'appliquent pour les licenciements notifiés **à compter du 1^{er} mai 2010**

I. Quelles sont les conditions d'attribution de l'indemnité conventionnelle de licenciement ?

1. Le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2. La rupture du contrat de travail doit résulter d'un licenciement.

Le salarié doit faire l'objet d'un **licenciement**, qui peut être pour motif personnel ou économique, individuel ou collectif. Toutefois, l'indemnité de licenciement **n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde**. Pour rappel, la faute grave est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La faute lourde relève d'un degré supérieur car elle requiert de la part du salarié l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

A noter ! Le salarié qui quitte l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou qui adhère à une convention de reclassement personnalisée (CRP) a également droit à l'indemnité de licenciement.

3. Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'un an

L'employeur doit se placer à la **date d'envoi** de la lettre de licenciement (et non à la fin du préavis) pour vérifier si le salarié a acquis au moins 1 an d'ancienneté. Selon l'article 31 de la CCN n°3241, l'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en y comprenant :

- **toutes les périodes de suspension du contrat de travail** (maladie, accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé individuel de formation, ...).

- **les contrats de travail antérieurs dans l'entreprise** (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation), à l'exception de ceux rompus à l'initiative du salarié¹.

Exemple : un salarié est embauché dans le cadre d'un CDD de remplacement de 6 mois du 1^{er} janvier au 30 juin 2009. Il est réembauché dans le cadre d'un CDI à compter du 1^{er} janvier 2010. Si l'employeur envoie la lettre de licenciement le 1^{er} juillet 2010, le salarié a bien acquis un an d'ancienneté, lui ouvrant droit à l'indemnité de licenciement (CDD de 6 mois + CDI de 6 mois).

II. Comment calculer et verser l'indemnité conventionnelle de licenciement ?

Une fois acquis le droit du salarié à l'indemnité de licenciement, l'employeur doit calculer le montant de celle-ci.

1. Déterminer la catégorie professionnelle du salarié

Le calcul de l'indemnité de licenciement diffère selon que le salarié appartient à la catégorie « employés » (1 à 8) ou à la catégorie « personnel d'encadrement » (agents de maîtrise A1, A2, B ou cadre C et D). L'indemnité de licenciement est celle prévue pour la catégorie à laquelle le salarié appartient **au moment de la rupture du contrat** de travail en prenant en compte la totalité de son ancienneté, même celle acquise dans une autre catégorie.

2. Déterminer le nombre d'années d'ancienneté du salarié

L'ancienneté se calcule selon les règles de l'article 31 de la CCN (voir ci-dessus). Pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié s'apprécie **à l'expiration du contrat de travail**, c'est-à-dire à la fin du préavis, effectué ou non. Lorsque le salarié adhère à une CRP en cas de licenciement pour motif économique, l'ancienneté s'apprécie à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours, qui correspond à la date de rupture du contrat de travail.

Les années d'ancienneté incomplètes sont prises en compte à raison de 1/12 pour chaque mois travaillé.

3. Déterminer le salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en compte correspond au résultat le plus favorable pour le salarié entre :

- soit le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) ;
- soit le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement).

Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

¹ A noter ! Pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement, lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption, l'ancienneté acquise au titre des contrats antérieurs doit être prise en compte, même si la rupture a eu lieu à l'initiative du salarié, sauf si les indemnités de rupture ont été réglées à l'issue de chaque contrat.

Exemple : salarié ayant perçu au cours des 3 derniers mois un salaire brut de 1500 €, ainsi qu'une prime de treizième mois. Salaire de référence = $[(1500 \times 3) + (1500 \times 3/12)]/3 = 1625$ €. Ce salaire est à comparer avec le salaire moyen des 12 derniers mois.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale. Sont exclus les éléments suivants : les remboursements de frais professionnels, l'indemnité compensatrice de congés payés versée pour les congés non pris avant la rupture du contrat de travail, une gratification bénévole et discrétionnaire, attribuée à l'occasion d'un événement unique.

En cas d'arrêt de travail pour maladie (d'origine non professionnelle) au cours des derniers mois, il convient de retenir le salaire mensuel habituel correspondant aux derniers mois complets travaillés antérieurement à l'arrêt de travail.

Concernant les salariés ayant été occupés successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités.

Selon un arrêt récent de la Cour de Justice des Communautés Européennes concernant les salariés à temps complet travaillant à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, l'indemnité de licenciement ne peut pas être calculée sur la base de la rémunération réduite perçue pendant le congé parental. Il est dans ce cas conseillé de calculer l'indemnité de licenciement sur la base du salaire à temps complet.

4. Appliquer le taux de calcul

Le taux est identique pour un licenciement pour motif personnel ou économique².

➤ Employés

	Ancienneté du salarié		
	Entre 0 et 1 an	Entre 1 an et 10 ans	A partir de 10 ans
Employés catégorie 1 à 8	x	$1/5^{\text{ème}}$ x nombre d'années d'ancienneté dès la première année x S	$1/5^{\text{ème}}$ x nombre d'années d'ancienneté dès la première année x S + $1/3$ x nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans x S

² Il existe certaines spécificités. Le salarié licencié pour impossibilité de reclassement consécutive à son inaptitude d'origine professionnelle a droit au montant le plus élevé entre soit l'indemnité légale de licenciement doublée soit l'indemnité conventionnelle de licenciement.

➤ **Agents de maîtrise et cadres**

	Entre 0 et 1 an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 16 ans	A partir de 16 ans
Agents de maîtrise Catégories A1 A2 B	x	$1/5^{\text{ème}}$ x nombre d'années d'ancienneté dès la première année x S	$1/4$ x nombre d'années d'ancienneté dès la première année x S	$1/4$ x nombre d'années d'ancienneté dès la première année x S + $1/3$ x nombre d'années d'ancienneté au-delà de 16 ans x S.
Cadres Catégories C et D			Indemnité majorée de 25% si salarié a au moins 50 ans et 15 ans d'ancienneté	

- S = mois de salaire de référence

Exemple 1 : un salarié embauché en qualité de vendeur en catégorie 5 le 1^{er} janvier 2005 est licencié pour faute et quitte l'entreprise le 31 décembre 2009 à l'issue de son préavis avec une ancienneté de 5 ans. **Indemnité de licenciement = $1/5 \times 5 \times S = 1$ mois de salaire**

Exemple 2 : une salariée embauchée en qualité de vendeuse le 1^{er} janvier 1990 est promue au poste de chef de magasin en catégorie A1 en 2000. Agée de moins de 50 ans, elle est licenciée pour motif économique et quitte l'entreprise le 30 juin 2010 à l'issue de son préavis, avec une ancienneté de 20 ans et 6 mois.
Indemnité de licenciement = $(1/4 \times 16 \times S) + (1/3 \times 4 \times S) + (1/3 \times 6/12 \times S) = 5,5$ mois de salaire.

5. Quelles sont les modalités de paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est versée à l'expiration du contrat de travail (fin du préavis), en même temps que la dernière paie. En cas de dispense de préavis, l'employeur peut verser cette indemnité au moment du départ effectif du salarié, en tenant compte de la durée du préavis non effectué. Elle apparaît sur le bulletin de paie. L'indemnité de licenciement est exonérée socialement et fiscalement dans la limite du montant défini par la convention collective. Au-delà, l'indemnité est exonérée dans la limite de certains plafonds.

Sophie JAMI
Responsable juridique des Affaires Sociales