

Indemnités de licenciement

*Articles 17 et 18 Chap. I
Article 11 Chap. II
CCN n°3241*



Fédération Nationale de l'Habillement
Boutiques de mode indépendantes



Sommaire

1. Qui a droit à l'indemnité de licenciement ?	3
• Etre en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	3
• Etre licencié, sans avoir commis de faute grave ou lourde	3
• Avoir au moins 8 mois de présence ininterrompue à votre service	3
2. Comment calculer l'indemnité de licenciement ?	5
• Etape 1 : Déterminer la catégorie professionnelle de votre salarié	5
• Etape 2 : Déterminer son temps de présence	6
• Etape 3 : Déterminer son salaire de référence	7
• Etape 4 : Faire le calcul	9
3. Comment verser l'indemnité de licenciement ?	11

1. Qui a droit à l'indemnité de licenciement ?

Pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, votre salarié doit remplir l'ensemble des conditions ci-dessous :

- Etre en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)
- Etre licencié, sans avoir commis de faute grave ou lourde
- Avoir au moins 8 mois de présence ininterrompue à votre service

• Etre en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

L'indemnité de licenciement est **réservée aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**.

Elle n'est pas due aux salariés :

- En Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- En contrat de professionnalisation à durée déterminée
- En contrat d'apprentissage
- ...

• Etre licencié, sans avoir commis de faute grave ou lourde

Le salarié doit faire l'objet d'un **licenciement** (économique, personnel, ...), **sauf** :


- ▶ **Pour faute grave** : Il s'agit de la faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de votre salarié dans l'entreprise.
- ▶ **Pour faute lourde** : Il s'agit d'une faute grave commise avec une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Dans ces cas, l'indemnité de licenciement n'est pas due.

• Avoir au moins 8 mois de présence ininterrompue à votre service

Pour vérifier si votre salarié a le temps de présence requis, vous devez vous placer **à la date de l'envoi de la lettre de licenciement** (et non à la fin du préavis).



Depuis le 27 septembre 2017 (D. n°2017-1398 du 25 sept. 2017), le temps de présence requis pour bénéficier de l'indemnité de licenciement est de **8 mois ininterrompus au service du même employeur** (et non plus 1 an). 

Pour vérifier si votre salarié a droit à l'indemnité de licenciement, comment est calculée son temps de présence ininterrompu à votre service ? Vous devez prendre en compte :

- Toutes les périodes de suspension du contrat de travail** (maladie, accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation, ...).
- Les contrats de travail antérieurs et ininterrompus dans votre entreprise** (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation), à l'exception de ceux rompus à l'initiative de votre salarié

(Article 31 CCN n°3241)

Exemple

Vous embauchez un salarié en CDD de 4 mois. Sans période d'interruption, vous l'embauchez en CDI. Après 5 mois dans votre entreprise, vous le licenciez pour motif économique. Vous vous interrogez sur son droit à l'indemnité de licenciement.

Selon nous, sous réserve que son CDD n'ait pas été rompu à son initiative, vous devez le prendre en compte pour vérifier s'il peut bénéficier de l'indemnité de licenciement. Aussi, votre salarié aura au total plus de 8 mois de présence ininterrompue chez vous, ce qui lui donne droit à l'indemnité de licenciement.

Exemple

Vous embauchez un salarié en CDD de 4 mois. Après une période d'interruption de 6 mois, vous l'embauchez en CDI. Après 5 mois dans votre entreprise, vous le licenciez pour motif économique. Vous vous interrogez sur son droit à l'indemnité de licenciement.

Selon nous, vous ne devez pas prendre en compte le CDD de 4 mois pour vérifier s'il a les 8 mois de présence ininterrompus chez vous puisqu'il a été suivi d'une période d'interruption de 6 mois. Votre salarié n'ayant que 5 mois de présence ininterrompue à votre service, il n'a pas droit à l'indemnité de licenciement.



2. Comment calculer l'indemnité de licenciement ?

• Etape 1 : Déterminer la catégorie professionnelle de votre salarié

Le calcul de l'indemnité de licenciement diffère selon la catégorie professionnelle de votre salarié. Elle n'est pas la même selon les catégories :

- Employé (1 à 8)**
- Agent de Maitrise (A1, A2 et B) ou Cadre (C et D)**

La catégorie professionnelle à prendre en compte est celle à laquelle votre salarié appartient **au moment de la rupture de son contrat de travail.**

Exemple

Vous embauchez un salarié en catégorie Employé, 8. Votre salarié évolue et devient, au bout de 5 ans, Agent de Maitrise A1. Un an après, vous le licenciez pour motif économique.

Pour calculer son indemnité de licenciement, vous devez vous baser sur son temps de présence et sur sa catégorie professionnelle au moment de la rupture. Dans ce cas, votre salarié est Agent de Maitrise A1 et a un temps de présence de 6 ans. Même s'il a travaillé plus longtemps en tant qu'Employé 8, il n'y a pas de proratisation possible.



• Etape 2 : Déterminer son temps de présence

Le temps de présence est calculé à partir du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis (même si celui-ci n'est pas exécuté).



Pour calculer l'indemnité de licenciement de votre salarié, comment est calculée sa présence ? Vous devez prendre en compte sa présence dans l'entreprise jusqu'à la rupture de son contrat de travail, avec :

- Toutes les périodes de suspension du contrat de travail** (maladie, accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation, ...).
- Les contrats de travail antérieurs, interrompus ou non, dans l'entreprise** (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation), à l'exception de ceux rompus à l'initiative du salarié

(Article 31 CCN n°3241)

Exemple

Vous embauchez un salarié en CDD de 4 mois. Sans période d'interruption, vous l'embauchez en CDI. Après 5 mois dans votre entreprise, vous le licenciez pour motif économique. Vous vous interrogez sur son droit à l'indemnité de licenciement.

Selon nous, vous devez prendre en compte le CDD de 4 mois pour calculer son indemnité de licenciement. Aussi, vous devez considérer que votre salarié a 9 mois de présence pour calculer son indemnité de licenciement.

Exemple

Vous embauchez un salarié en CDD de 4 mois. Après une période d'interruption de 6 mois, vous l'embauchez en CDI. Après 5 mois dans votre entreprise, vous le licenciez pour motif économique. Vous vous interrogez sur son droit à l'indemnité de licenciement.

Selon nous, vous devez prendre en compte le CDD de 4 mois pour calculer son indemnité de licenciement. Aussi, vous devez considérer que votre salarié a 9 mois de présence pour calculer son indemnité de licenciement.

Les années de temps de présence incomplètes sont prises en compte à raison de 1/12 pour chaque mois travaillé.

Exemple

Vous embauchez un salarié en CDI le 1^{er} octobre 2015. Vous le licenciez pour motif économique le 15 décembre 2017.

Selon nous, son temps de présence à prendre en compte est de 2,25 ans :

- 2 ans du 01/10/2015 au 01/10/2017

- 3 mois du 01/10/2017 au 15/12/2017 (arrondi au mois d'au-dessus), soit $3/12 = 0,25$

● **Etape 3 : Déterminer son salaire de référence**

Si votre salarié a moins d'un an de présence

Mode de calcul

Salaire brut moyen de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement

Exemple

Vous embauchez un salarié en CDI à temps complet le 1^{er} février 2017. Il est licencié pour motif économique le 31 octobre 2017. Son temps de présence est donc de 9 mois. Pendant cette période, il a perçu la rémunération suivante :

- Février : 1 900 €
- Mars : 1 900 €
- Avril : 2 000 € (augmentation de salaire)
- Mai : 2 000 €
- Juin : 2 000 €
- Juillet : 2 000 €
- Août : 2 000 €
- Septembre : 2 000 €
- Octobre : 2 000 €

Mode de calcul : [(1900 x 2) + (2000 x 7)] / 9 = 1 977,78 €

Son salaire de référence est donc de 1 977,78 €.

Si votre salarié a au moins un an de présence

Vous devez prendre en compte le salaire de référence **le plus favorable pour votre salarié** entre les deux modes de calcul suivants :

Mode de calcul n°1

Salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement

Mode de calcul n°2

Salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement

Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

ELEMENTS INCLUS	ELEMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base • Majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires • Prime d'ancienneté • Primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel (exemples : treizième mois, prime calculée sur le chiffre d'affaires ...) • Avantage en nature (exemple : fourniture gratuite de produits du magasin) • Indemnité de congés payés rémunérant les périodes de congé prises pendant la période de référence 	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursement de frais professionnels • Indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris avant la rupture du contrat de travail • Gratification bénévole et discrétionnaire attribuée à l'occasion d'un évènement unique • Sommes versées au titre des régimes légaux de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

Exemple

Votre salarié à temps complet a perçu la rémunération brute suivante les 12 derniers mois :

- Janvier : 1 900 €
- Février : 1 900 €
- Mars : 1 900 €
- Avril : 2 000 € (augmentation de salaire)
- Mai : 2 000 €
- Juin : 2 000 €
- Juillet : 2 000 €
- Août : 2 000 €
- Septembre : 2 000 €
- Octobre : 2 000 €
- Novembre : 2 000 €
- Décembre : 2 000 € + 2 000 € (prime de treizième mois)

Mode de calcul n°1 : [(2000 x 3) + (2000 x 3 / 12)] / 3 = 2 166,67 €

Mode de calcul n°2 : [(1900 x 3 + 2000 x 9) + 2000] / 12 = 2 141,67 €

Dans ce cas, vous devez prendre 2 166,67 € comme salaire de référence (mode de calcul n°1) puisqu'il s'agit du plus favorable pour votre salarié.



Quid du salarié en arrêt maladie non professionnelle pendant la période de référence ? En l'absence de position claire de la législation et de la jurisprudence, nous vous conseillons de neutraliser les périodes suspension du contrat de travail, en prenant le salaire de référence le plus favorable pour votre salarié entre :

- Son salaire théorique reconstitué : Vous devez vous baser sur le salaire du dernier mois normalement travaillé en fonction de l'horaire habituel de l'établissement.
- Son salaire moyen des 3 ou 12 derniers mois précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé d'être considérée comme « normale », c'est-à-dire juste avant son arrêt maladie.



Quid du salarié successivement à temps complet et à temps partiel pendant la période de référence ? L'indemnité de licenciement doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps complet et à temps partiel.



Quid du salarié qui passe à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation pendant la période de référence ? La Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) considère que l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la durée du travail initiale et non pas la durée du travail pendant la période de congé parental d'éducation à temps partiel.



Quid du salarié au chômage partiel pendant la période de référence ? La Cour de Cassation considère que l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la durée du travail initiale et non pas la durée du travail pendant la période de chômage partiel.



• Etape 4 : Faire le calcul

Si votre salarié est en catégorie Employé (1 à 8)

Moins de 8 mois de présence ininterrompue

/

Selon l'Article L 1234-9 du Code du travail, l'indemnité de licenciement est ouverte aux salariés d'au moins 8 mois de présence ininterrompue au service du même employeur et qui remplissent les conditions. En deçà, vous n'avez pas l'obligation de lui verser d'indemnité de licenciement.

Entre 8 mois de présence ininterrompue et 9 ans de présence révolus

1/4 x temps de présence x salaire

Les Articles 17 et 18 Chapitre I de la CCN n°3241 sont, depuis le 27 septembre 2017, moins favorables au salarié que la loi. Désormais, c'est l'Article R. 1234-2 du Code du travail qui s'applique : l'indemnité de licenciement doit être au minimum d' « un quart de mois de salaire par année d'ancienneté ».

Exemple

Un salarié catégorie Employé, 5 de 5 ans de présence avec un salaire de référence de 1 550 € bénéficiera d'une indemnité de licenciement minimale de 1 937,5 € ($1/4 \times 5 \times 1\,550$)

Au moins 10 ans de présence

[1/4 x 10 x salaire] + [1/3 x (temps de présence – 10) x salaire]

Les Articles 17 et 18 Chapitre I de la CCN n°3241 sont, depuis le 27 septembre 2017, moins favorables au salarié que la loi. Désormais, c'est l'Article R. 1234-2 du Code du travail qui s'applique : l'indemnité de licenciement doit être au minimum d' « un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans [...] un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans ».

Exemple

Un salarié catégorie Employé, 8 de 18 ans de présence avec un salaire de référence de 1 800 € bénéficiera d'une indemnité de licenciement minimale de 9 300 € [$1/4 \times 10 \times 1\,800$] + [$1/3 \times (18-10) \times 1\,800$]



Si votre salarié est en catégorie Agent de Maitrise (A1, A2 ou B) ou Cadre (C ou D)

Moins de 8 mois de présence ininterrompue

/

Selon l'Article L 1234-9 du Code du travail, l'indemnité de licenciement est ouverte aux salariés d'au moins 8 mois de présence ininterrompue au service du même employeur et qui remplissent les conditions. En deçà, vous n'avez pas l'obligation de lui verser d'indemnité de licenciement.

Entre 8 mois de présence ininterrompue et 9 ans de présence révolus

1/4 x temps de présence x salaire

L'Article 11 Chapitre II de la CCN n°3241 est, depuis le 27 septembre 2017, moins favorables au salarié que la loi. Désormais, c'est l'Article R. 1234-2 du Code du travail qui s'applique : l'indemnité de licenciement doit être au minimum d' « un quart de mois de salaire par année d'ancienneté ».

Exemple

Un salarié catégorie Agent de Maitrise, B de 5 ans de présence avec un salaire de référence de 2 500 € bénéficiera d'une indemnité de licenciement minimale de 3 125 € ($1/4 \times 5 \times 2\,500$)

Entre 10 et 15 ans révolus de présence

Au moins 16 ans de présence (salarié de moins de 50 ans)

[1/4 x 10 x salaire] + [1/3 x (temps de présence – 10) x salaire]

L'Article 11 Chapitre II de la CCN n°3241 sont, depuis le 27 septembre 2017, moins favorables au salarié que la loi. Désormais, c'est l'Article R. 1234-2 du Code du travail qui s'applique : l'indemnité de licenciement doit être au minimum d' « un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans [...] un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans ».

Exemples

Un salarié catégorie Agent de Maitrise, B de 12 ans de présence avec un salaire de référence de 2 500 € bénéficiera d'une indemnité de licenciement minimale de 7 916,67 € [$1/4 \times 10 \times 2\,500$] + [$1/3 \times (12-10) \times 2\,500$]

Un salarié de 40 ans catégorie Agent de Maitrise, B de 18 ans de présence avec un salaire de référence de 2 500 € bénéficiera d'une indemnité de licenciement minimale de 12 916,67 € [$1/4 \times 10 \times 2\,500$] + [$1/3 \times (18-10) \times 2\,500$]

Au moins 16 ans de présence (salarié d'au moins 50 ans)

[[1/4 x 10 x salaire] + [1/3 x (temps de présence – 10) x salaire]] x 1,25

L'Article 11 Chapitre II de la CCN n°3241 prévoit que « Après cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1/4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise. Après seize ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence [...] Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de cinquante ans et ayant au moins quinze ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25% ».

Exemple

Un salarié de 55 ans catégorie Agent de Maitrise, B de 18 ans de présence avec un salaire de référence de 2 500 € bénéficiera d'une indemnité de licenciement minimale de 16 145,84 € [$[1/4 \times 10 \times 2\,500] + [1/3 \times (18-10) \times 2\,500]$] x 1,25

3. Comment verser l'indemnité de licenciement ?

En principe, l'indemnité de licenciement est versée **en même temps que la dernière paye**.

Elle est exigible à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non. En cas de dispense de préavis, vous pouvez payer cette indemnité au moment où votre salarié quitte effectivement l'entreprise mais vous devez tenir compte de la durée du préavis non effectué.

L'indemnité de licenciement :

- Doit apparaître sur le bulletin de paye**
- Peut apparaître sur le reçu pour solde de tout compte**



Cette fiche est destinée à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et elle ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.