

Management

>> Droit du travail

Indemnités de licenciement : mode d'emploi

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit à une indemnité en cas de licenciement sauf si celui-ci est motivé par une faute grave ou lourde. L'indemnité légale constitue un minimum auquel peut se substituer l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail lorsqu'elle est plus favorable au salarié.

Une indemnité de licenciement est due par l'employeur au salarié licencié. Son montant est fixé soit par le Code du travail (indemnité légale), soit par la convention collective ou par le contrat de travail, lorsque ces dispositions conventionnelles ou contractuelles sont plus favorables au salarié.

Indemnité légale ou indemnité conventionnelle ?

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail.

L'indemnité légale bénéficie à tout salarié quels que soient la nature du licenciement (économique ou non, individuel ou collectif) et l'effectif de l'entreprise. Elle ne constitue qu'un minimum auquel se substitue, le cas échéant, l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail. Ces dispositions conventionnelles ou contractuelles ne sont applicables que dans la mesure où elles sont plus favorables pour le salarié que l'indemnité légale. Dans ce cas, seule l'indemnité conventionnelle est due, le cumul n'est pas possible.

Les salariés qui n'ont pas atteint une année d'ancienneté à la date de notification de leur licenciement sont privés d'indemnité de licenciement. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

Quand ?

L'indemnité de licenciement est payée concomitamment à l'expiration du contrat de travail. Toutefois, lorsqu'il dispense le salarié de l'exécution de tout ou partie de son préavis, l'employeur peut ne payer l'intégralité de l'indemnité que lorsque le salarié quitte définitivement l'entreprise.

Combien ?

Jusqu'à une modification intervenue le 18 juillet 2008, le montant de l'indemnité légale de licenciement variait selon que la

cause du licenciement était inhérente au salarié (cause personnelle) ou qu'il s'agissait d'une cause économique.

A présent, en cas de licenciement, quel que soit le motif (personnel, économique ou pour inaptitude non professionnelle), l'indemnité légale est de 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel il convient d'ajouter 2/15^e de mois de salaire par année au-delà de la dixième année d'ancienneté (article L. 1234-9 du Code du travail).

Les conventions collectives vétérinaires ont fixé les montants de l'indemnité de licenciement sur les mêmes bases, par avenant n° 32 de la convention collective du personnel auxiliaire (JO du 21 février 2009) et par avenant n°9 de la convention collective des salariés vétérinaires (JO du 29 avril 2009).

Le salaire mensuel à prendre en considération sera, selon la formule la plus avantageuse, soit 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, soit 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification du licenciement.

Cas particulier du licenciement pour inaptitude professionnelle

Lorsqu'un employeur licencie un salarié pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il doit lui verser une indemnité spéciale qui est le double de l'indemnité légale de licenciement, sauf si le salarié refuse de manière abusive le reclassement qui lui est proposé (article L.1226-14 du Code du travail).

Autres indemnités

L'indemnité de licenciement se cumule avec les indemnités suivantes :

- indemnité de préavis ;
- indemnité compensatrice de congés payés.

Il convient de noter que l'indemnité de préavis n'est pas due si le salarié refuse d'effectuer son préavis ou s'il ne peut pas l'effectuer du fait de son inaptitude. Toutefois, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale à l'indemnité légale de préavis même s'il ne peut pas travailler.

En revanche, l'indemnité de licenciement n'est pas cumulable avec :

- une indemnité de départ ou de mise à la retraite ;
- une indemnité de licenciement conventionnelle ou contractuelle. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

Montant de l'indemnité de licenciement		
Selon l'ancienneté	Indemnité légale ou conventionnelle	Indemnité pour inaptitude professionnelle
Entre 1 an et 10 ans	1/5 ^e salaire mensuel / an	2/5 ^e salaire mensuel / an
Plus de 10 ans	1/5 ^e + 2/15 ^e salaire / an	2/5 ^e + 4/15 ^e salaire / an

▲ Le licenciement pour inaptitude professionnelle constitue un cas particulier.