Perte d'emploi

Indemnités de licenciement

Quelles sont les indemnités auxquelles a droit un salarié licencié ? Comment s'y retrouver dans la « jungle » des droits ? Réponses…

Dans le cas d'un licenciement, un salarié a droit à une indemnité de l'employeur s'il a un an d'ancienneté ininterrompue. Son montant est d'un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, quel que soit le motif de licenciement. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut rajouter deux cinquièmes de mois par année (indemnité égale à un tiers par année d'ancienneté). Le droit à l'indemnité de licenciement débute à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

LA JURISPRUDENCE CONFIRMÉE

HARCÈLEMENT MORAL « MANAGÉRIAL »

Dans un arrêt du 2 octobre, la Cour de cassation rappelle que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Dans l'affaire en question, un responsable de service soumettait les salariés de son secteur à des pressions et humiliations répétées. Une altercation avec l'un d'eux fut à nouveau très mal vécue, entraîna un arrêt de travail de celui-ci débouchant sur une inaptitude du salarié à tout poste dans l'entreprise et à un licenciement. La justice a constaté que ces agissements étaient à l'origine de l'altération de sa santé. Le licenciement était, donc, sans cause réelle et sérieuse. *

COMMENT CALCULER

Pour le calcul de l'indemnité légale, il faut prendre en compte ce qui est le plus favorable au salarié : le douzième de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement, ou le tiers du salaire brut des trois derniers mois de travail précédant le terme du préavis (les primes reçues durant cette période devant être proratisées). Pour les salariés qui ont été employés à temps plein, puis à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à plein temps, auxquelles on ajoute le calcul obtenu pour les années à temps partiel.

EXONÉRATION D'IMPÔTS

L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôts sur le revenu, de cotisations sociales, de CSG et CRDS, dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

À noter : cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde (nécessitant l'intention de nuire) du salarié. *

Marie-Laure Barbé