

Vérification de votre indemnité de licenciement

Éléments et données en notre possession pour le contrôle

- Convention collective du courtage d'assurances et/ou réassurances – Brochure JO 3110 – Code IDCC 2247
- Licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle le 09/01/2018
- Ancienneté depuis le 01/01/1987
- Arrêt de travail maladie du 23/01/2017 au 15/12/2017
- Bulletins de paie de décembre 2015 à décembre 2016

Dispositions de la convention collective du courtage d'assurances et/ou réassurances – Brochure JO 3110 – Code IDCC 2247

Indemnité de licenciement due après 18 mois d'ancienneté et calculée par tranches d'ancienneté.

Tranches d'ancienneté	18 mois à 3 ans	> 3 ans à ≤ 10 ans
Indemnité	1 mois de salaire	25 % du salaire mensuel par année de présence

Tranches d'ancienneté	> 10 ans à ≤ 20 ans	> 20 ans
Indemnité	50 % du salaire mensuel par année de présence	75 % du salaire mensuel par année de présence

Maximum : 1 an de salaire.

Base de calcul : 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois (à l'exclusion des primes exceptionnelles, gratifications et/ou commissions de toutes natures).

Dispositions du code du travail concernant le licenciement

Droit à l'indemnité

Depuis la Loi Travail et les ordonnances Macron, l'indemnité légale de licenciement est due au salarié qui a été licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde et qui a **plus de 8 mois d'ancienneté** dans l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave ou lourde prive donc le salarié de son indemnité de licenciement.

La condition d'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de licenciement, puisque c'est à cette date que s'apprécie le droit à l'indemnité de licenciement

Périodes de suspension du contrat prises en compte dans le décompte de l'ancienneté

Certains congés et absences sont expressément assimilés (par la loi ou la jurisprudence), à une période de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et doivent être pris en compte pour calculer l'ancienneté au regard de la détermination du droit à l'indemnité de licenciement, notamment :

- absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-6 et L. 1226-7)
- congé de maternité ou d'adoption (C. trav., art. L. 1225-24) ;
- congés payés annuels ;
- congé individuel de formation (C. trav., art. L. 6322-13), congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav., art. L. 3142-12) ; congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (C. trav., art. L. 3142-44) ; congé de formation des jeunes travailleurs (C. trav., art. L. 6322-61)
- congé parental d'éducation, pour moitié en cas de suspension complète du contrat de travail (C. trav., art. L. 1225-54)
- congé de présence parentale (C. trav., art. L. 1225-65)
- congé de solidarité internationale (C. trav., art. L. 3142-68)
- congé de solidarité familiale, en cas de suspension complète du contrat de travail (C. trav., art. L. 3142-12)

Périodes de suspension du contrat non prises en compte dans le décompte de l'ancienneté

A défaut de dispositions conventionnelles, d'usages ou de clauses contractuelles plus favorables, les périodes de suspension non assimilées à du temps de travail effectif par la loi n'entrent pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement. Elles peuvent donc être déduites de l'ancienneté totale du salarié, mais n'interrompent pas pour autant l'ancienneté de celui-ci (C. trav., art. L. 1234-11)

Il s'agit notamment :

- de la maladie non professionnelle
- de la grève
- de la mise à pied
- du congé sabbatique
- du congé pour création d'entreprise

Montant de l'indemnité

Depuis la Loi Travail et les ordonnances Macron, l'indemnité de licenciement minimale varie en fonction de l'ancienneté du salarié licencié :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année

Base de calcul de l'indemnité - Salaire de référence

Le salaire de référence à retenir comme base de calcul de l'indemnité est le montant le plus élevé entre (c. trav. art. R. 1234-4) :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement (ou depuis le 27 septembre 2017, si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté, la moyenne mensuelle de l'ensemble des mois précédant le licenciement) ;
- 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis).

La période de référence s'entend des mois précédant la notification du licenciement.

Calcul en cas d'activité réduite

Lorsque le salaire a été réduit au cours de la période de référence (ex. : maladie, chômage partiel), l'employeur ne peut pas retenir ce salaire réduit (cass. soc. 3 novembre 1993, n° 92). Il doit rétablir le salaire théorique qui aurait été perçu en l'absence de la cessation ou réduction d'activité.

Salarié malade au moment de son licenciement

Lorsque le salarié est en arrêt maladie au moment de son licenciement, les salaires de référence pris en compte pour calculer l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle sont ceux perçus avant l'arrêt de travail (cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223).

Licenciement d'un salarié en CDI pour inaptitude d'origine non professionnelle

En cas de licenciement d'un salarié en CDI pour inaptitude d'origine non professionnelle, il n'y a pas de préavis et le contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement (c. trav. art. L. 1226-4).

Le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis. En revanche, la durée du préavis est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (c. trav. art. L. 1226-4).

Le salarié a droit à l'indemnité de licenciement ordinaire.

Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Ancienneté

Votre ancienneté dans l'entreprise a débuté en **01/01/1987**.

A la date de notification de votre licenciement le **09/01/2018**, votre ancienneté est **31 ans et 9 jours**.

Vous avez été en arrêt maladie du 23/01/2017 au 15/12/2017 soit pendant **10 mois et 23 jours**, cette période de maladie doit être retranchée de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

La convention collective prévoit un préavis de **3 mois** pour les salariés classés en F, le préavis est non effectué mais selon le code du travail cette période doit être rajoutée à l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Ainsi, votre ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement est de : 31 ans et 9 jours – 10 mois et 23 jours + 3 mois = **30 ans et 4 mois**

Base de calcul de l'indemnité

Lorsque le salarié est en arrêt maladie au moment de son licenciement, les salaires de référence pris en compte pour calculer l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle sont ceux perçus avant l'arrêt de travail (cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223).

Ainsi, il faut prendre en compte les salaires précédents le mois de janvier 2017, soit les salaires de janvier 2016 à décembre 2016.

Moyenne des 12 derniers mois de janvier 2016 à décembre 2016 = $(5606 + 4406 + 4406 + 4406 + 4616.5 + 4444.16 + 4406 + 4634.95 + 4787.58 + 4406 + 4372.32 + 4520.48) / 12 =$
4584.33 €

Moyenne des 3 derniers mois d'octobre 2016 à décembre 2016 = $(4406 + 4372.32 + 4520.48) / 3 =$
4432.93 €

C'est donc le salaire moyen des 12 derniers mois qui est plus avantageux qui doit être retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement soit **4584.33 €**

Calcul de l'indemnité légale

L'indemnité légale est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année

Indemnité légale = $4584.33 * 1/4 * (10) + 4584.33 * 1/3 * (20 + 4/12) =$ **42532.39 €**

Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Ancienneté

Le calcul de l'ancienneté est le même que pour l'indemnité légale.

Ainsi, votre ancienneté pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement est de **30 ans et 4 mois**

Base de calcul de l'indemnité

Lorsque le salarié est en arrêt maladie au moment de son licenciement, les salaires de référence pris en compte pour calculer l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle sont ceux perçus avant l'arrêt de travail (cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223).

Ainsi, il faut prendre en compte les salaires précédents le mois de janvier 2017, soit les salaires de janvier 2016 à décembre 2016.

La convention collective prévoit que la base de calcul est égale 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois à l'exclusion des primes exceptionnelles, gratifications et/ou commissions de toutes natures.

Moyenne des 12 derniers mois de janvier 2016 à décembre 2016 = $(4406 + 4406 + 4406 + 4406 + 4616.5 + 4444.16 + 4406 + 4634.95 + 4787.58 + 4406 + 4372.32 + 4520.48) / 12 = 4484.33 \text{ €}$

Calcul de l'indemnité conventionnelle

Indemnité de licenciement due après 18 mois d'ancienneté et calculée par tranches d'ancienneté.

Tranches d'ancienneté	18 mois à 3 ans	> 3 ans à ≤ 10 ans
Indemnité	1 mois de salaire	25 % du salaire mensuel par année de présence

Tranches d'ancienneté	> 10 ans à ≤ 20 ans	> 20 ans
Indemnité	50 % du salaire mensuel par année de présence	75 % du salaire mensuel par année de présence

Tranches d'ancienneté de 18 mois à 3 ans : **4484.33 €**

Tranches d'ancienneté > 3 ans à ≤ 10 ans : $25 \% * 4484.33 * 7 \text{ ans} = 7847.57 \text{ €}$

Tranches d'ancienneté > 10 ans à ≤ 20 ans : $50 \% * 4484.33 * 10 \text{ ans} = 22421.65 \text{ €}$

Tranches d'ancienneté > 20 ans : $75 \% * 4484.33 * (10 + 4/12) = 34753.56 \text{ €}$

Soit un total de 69507.11 €

La convention collective prévoit que le montant maximum est de 1 an de salaire soit $(5606 - 1200 + 4406 + 4406 + 4406 + 4616.5 + 4444.16 + 4406 + 4634.95 + 4787.58 + 4406 + 4372.32 + 4520.48) = 53811.99 \text{ €}$

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à retenir est donc de 53811.99 €

Conclusions

L'indemnité conventionnelle de licenciement (53811.99 €) est plus favorable que celle prévue par le code du travail (42532.39 €), c'est donc l'indemnité conventionnelle de licenciement qui s'applique.

AVERTISSEMENT

Nous vous rappelons que le site DicoTravail.com ne donne aucun conseil personnalisé.

Cette vérification ne constitue donc pas une consultation juridique mais un simple contrôle technique des éléments de paies concernant l'indemnité de licenciement.

Ce qui implique qu'avant toute démarche pouvant avoir des conséquences, nous vous conseillons de recourir au conseil d'un avocat, le site DicoTravail.com ne saurait en aucun cas s'y substituer.

Il en résulte que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du présent document.