

Salaire de référence pour indemnité de licenciement

Description

Le salaire de référence pour l'indemnité de [licenciement](#) se calcule suivant une formule prédéfinie. La somme perçue est **une compensation légale du salarié suite à son licenciement**. Elle est accordée aux personnes qui sont sous contrat à durée indéterminée (CDI) et qui disposent d'une ancienneté minimale de 8 mois.

Le salaire de référence pris en compte est la somme maximale suivant deux modes de calcul :

- Moyenne du salaire brut des 12 derniers mois ;
- Salaire moyen du dernier trimestre.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)[Modèle de lettre de licenciement](#)

Comment le salaire de référence est-il calculé ?

Le salaire de référence est un terme comptable utilisé pour établir le calcul de l'indemnité de licenciement du salarié. Il est aussi employé dans le cadre d'un arrêt maladie ou d'une [rupture conventionnelle](#) du contrat de travail.

La valeur du salaire de référence correspond à la moyenne des salaires bruts perçus tous les mois par l'employé. **Le calcul est effectué à partir des paiements des 12 derniers mois précédant le licenciement**. Un autre mode de calcul peut aussi prendre en compte le dernier trimestre de travail de l'employé.

Quelle que soit la formule choisie, elle doit inclure **tous les bonus et primes perçus pendant les derniers mois de travail considérés**.

À noter : le montant du salaire de référence prévu par la convention collective peut être différent de l'indemnité légale issue de ce mode de calcul. Si tel est le cas, l'employeur doit appliquer la valeur offrant plus de bénéfice au salarié.

Le salaire de base

Il s'agit du salaire mensuel de base (SMB) convenu entre l'employé et l'employeur. Cette somme fixe figurant sur le [contrat de travail](#) doit être **supérieure ou égale au salaire minimum conventionnel**

(SMIC).

En pratique, il s'agit de la rémunération correspondant aux nombres d'heures travaillées par mois. À titre de référence, un travailleur effectuant un volume de 35 heures par semaine comptabilise 151,67 heures par mois.

Le montant du salaire de base est la première information figurant sur le bulletin de paie. Cette rémunération n'intègre pas encore **les heures supplémentaires effectuées et les primes obtenues au cours de la période de comptabilisation.**

Le calcul du salaire de référence lors d'une [procédure de licenciement](#) peut être basé sur deux critères :

- Le salaire moyen des 12 derniers mois ;
- Le salaire moyen des 3 derniers mois.

La moyenne mensuelle des 12 derniers mois

Les rétributions perçues au cours des 12 derniers mois permettent de calculer le salaire de référence pour l'indemnité de licenciement. Ces rémunérations sont à additionner en comptabilisant **les primes et les bonus**. Le treizième mois est à inclure dans ce calcul s'il existe.

Pour définir la moyenne mensuelle, le **salaire brut** est pris en compte. Il s'agit de l'intégralité de la rémunération perçue par l'employé figurant dans son contrat de travail. Le salaire brut est encore exempté des charges à caractère social ou fiscal.

Le salaire moyen mensuel avec ce mode de calcul correspond à la somme des rémunérations des 12 derniers mois, divisé par le même nombre.

À noter : un autre mode de calcul est adopté pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 12 mois. Dans ce cas de figure, la rémunération moyenne de référence est calculée sur l'ensemble des mois de travail précédant la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le tiers des 3 derniers mois

Le tiers des 3 derniers mois est aussi un mode de calcul du salaire de référence pour l'indemnité de licenciement. Il a le même principe que le précédent, mais est basé sur les rémunérations du dernier trimestre de travail de l'employé. Les salaires perçus sur cette période sont additionnés puis divisés par 3 pour donner la valeur du salaire de

référence.

Si le tiers des 3 derniers mois est la méthode adoptée, le calcul est encore basé sur le salaire brut. Le montant pris en compte doit inclure **les primes et les différentes gratifications obtenues par le salarié sur toute l'année**.

À titre illustratif, si une prime de 1 200 euros annuelle a été accordée au salarié, un montant de 100 euros est ajouté à son salaire mensuel.

Quels autres critères déterminent le salaire de référence ?

Le salaire de référence pour l'indemnité de licenciement n'est pas uniquement défini en fonction de la rémunération de base. D'autres critères doivent être intégrés à son calcul, notamment les :

- Commissions ;
- Rappels de salaire ;
- Rémunérations correspondantes aux congés payés ;
- [Avantages en nature](#) ;
- Primes à caractère obligatoire ou gratifications.

Commissions

Si le travailleur reçoit des commissions dans le cadre d'une rémunération variable, elles doivent figurer dans la base de calcul du salaire de référence. La Cour de cassation indique toutefois que **les commissions figurant sur la période de référence ne sont pas considérées**. Il s'agit en l'occurrence de celles des affaires des années précédentes.

Rappels de salaire

Une règle de bon sens s'applique dans les rappels de salaire qui tiennent compte de l'assiette de calcul du salaire de référence. Ces rappels correspondent uniquement à la période de référence choisie en vue de déterminer l'indemnité de licenciement.

Pour le rappel de salaire, **seul est considéré le montant perçu au cours de la période de référence**. Celui-ci peut inclure les rappels de salaire issus du dernier trimestre de travail ou des 12 derniers mois ayant précédé le licenciement.

À noter : il se peut que l'employé perçoive un rappel de salaire correspondant à une époque antérieure pendant la période de référence. Si tel est le cas, celui-ci n'entre

pas en compte dans le mode de calcul du salaire moyen de référence.

Indemnités de congés payés

Pour les indemnités de congés payés, **deux possibilités peuvent se présenter** :

- La première, constituée par l'indemnité de congés non perçus, mais rémunérés, n'est pas considérée dans le calcul ;
- La seconde est caractérisée par le versement de l'indemnité de congés payés durant la période de référence prise en considération. Cette indemnité, perçue au cours des 12 mois qui précèdent le licenciement ou des 3 derniers mois, doit figurer dans l'assiette de calcul.

Avantages en nature

Dans le cadre de leur fonction, certains employés bénéficient d'avantages en nature. Ils gagnent ainsi certains privilèges comme **le logement ou la voiture de fonction**. Ces gratifications entrent en considération dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

À noter : les avantages en nature sont déterminés par l'[article L. 242-1](#) du Code de la sécurité sociale.

Primes à caractère obligatoire ou gratifications

L'[article R. 1234-4](#) du Code du travail délimite les primes et les gratifications figurant dans le calcul du salaire de référence dans le cadre d'un licenciement.

Si les primes et les gratifications sont octroyées tous les ans ou à titre exceptionnel, elles sont considérées en fonction du **temps de présence**.

Quels éléments n'influent pas sur l'indemnité de licenciement ?

D'autres éléments perçus par le salarié n'influent pas sur l'indemnité de licenciement. Tel est notamment le cas du **remboursement des dépenses professionnelles**. Celui-ci peut prendre différentes dénominations, dont les frais de voyage.

Dans cette catégorie figurent également les salaires de rappel hors de la période de référence et l'indemnité de compensation de congés payés déjà versée par l'employeur. Les commissions des années précédentes sont également concernées.

À cette exclusion s'ajoute une gratification accordée pour un évènement unique et qui ne constitue pas un salaire.

Calcul du salaire de référence : exemple

Voici les salaires figurant sur le bulletin de paie d'un salarié pendant les 12 derniers mois ayant précédé la date de prise d'effet de son licenciement.

Mois	Salaire (en euros)	Autres rémunérations (en euros)	Total (en euros)
Janvier	1 630		1 630
Février	1 625		1 625
Mars	1 650		1 650
Avril	1 620		1 620
Mai	1 625	350 (prime conventionnelle de vacances)	1 975
Juin	1 625		1 625
Août	1 612		1 612
Septembre	1 625	72 (remboursement de frais professionnels)	1 697
Octobre	1 712		1 712
Novembre	1 625		1 625
Décembre	1 625		1 625
		Total	18 396

Le salaire brut annuel du salarié est ainsi de 18 324 euros. Il équivaut à la totalité des rémunérations déduite de 72 euros au titre de remboursement de frais professionnels. Son salaire mensuel de référence est de 1 527 euros sur la base du calcul de 12 dernières rémunérations.

Si la méthode du tiers des 3 derniers mois est utilisée, le salaire brut du dernier trimestre est de 4 962 euros pour ce salarié. La moyenne mensuelle atteint 1 654 euros pour cette méthode.

Dans ce cas-ci, le mode de calcul basé sur le dernier trimestre de travail est retenu, car il est plus avantageux pour l'employé. En effet, il débouche sur un salaire moyen

de référence de 1 654 euros par mois, contre 1 527 euros mensuels pour la méthode basée sur les 12 derniers mois.

Comment calculer le montant des indemnités de licenciement ?

Les procédures de licenciement sont encadrées par la loi. Il en est de même pour le mode de calcul des indemnités de licenciement. Le montant est défini suivant les directives des [articles R1234-1](#) à [R1234-5](#) du Code du travail. Les postes à temps partiel, en alternance et à temps plein sont aussi régis par l'article [L3123-5](#) du Code du travail.

Plusieurs paramètres entrent en ligne de compte dans la méthode de calcul des indemnités de licenciement. Le montant perçu par le salarié varie en fonction de **son ancienneté**. L'appréciation des indemnités de licenciement est différente pour un salarié avec plus de 10 ans d'ancienneté et un autre n'ayant pas encore rempli cette durée de fonction.

Le droit à une indemnité de licenciement

Pour compenser le préjudice qu'il subit en perdant son travail, l'employé a droit à une indemnité de licenciement. Cette compensation est obligatoire pour tout **salarié en CDI comptant 8 mois d'ancienneté non interrompus**. Cette durée est appréciée à la date d'expédition de la lettre de licenciement.

Toutefois, un employé victime d'un [licenciement pour faute grave](#) ou lourde lors de l'exercice de sa fonction ne bénéficie pas de cette indemnité.

Le droit y afférent est encadré par les textes de l'article [L. 1234-9](#) et [L. 1234-11](#) du Code du travail. À cela s'ajoutent les directives des articles [R. 1234-1](#) à [R. 1234-4](#) du Code du travail.

Le motif du licenciement

Les motifs de licenciement doivent être conformes à la législation en vigueur conformément aux articles L. 1234-9 à L. 1234-11 du Code du travail. Généralement, ils se déclinent en deux catégories :

- Les motifs disciplinaires ;
- Les motifs non disciplinaires.

Le renvoi pour motif disciplinaire peut avoir lieu suite à une faute dont l'employé est l'auteur. Cette faute peut **être légère, lourde ou grave**. Les fautes simples sont caractérisées par une négligence de la part de l'employé. Elles deviennent graves lorsqu'elles sont constituées par le non-respect des devoirs des salariés. Les formes d'abandon de poste, d'agression et d'ivresse se trouvent dans cette catégorie.

Les fautes lourdes sont, quant à elles, caractérisées par certains actes pouvant porter préjudice à l'employeur ou avoir des conséquences néfastes sur les activités de l'entreprise.

En dehors des fautes volontaires ou involontaires, le motif de licenciement peut provenir **d'une origine non disciplinaire**. C'est le cas notamment des fautes liées à l'incapacité du salarié à accomplir certaines tâches, à son inaptitude physique ou professionnelle. Le refus de modification du contrat par le salarié peut aussi constituer une faute non disciplinaire à l'origine d'une procédure de licenciement.

L'ancienneté

Afin de calculer l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est comptée jusqu'à la **date de début effectif de la rupture du contrat de travail**. La durée de préavis est ainsi comptabilisée même si aucun n'a été réalisé par le salarié suite à un accord avec l'employeur.

Si l'objet du licenciement est d'origine économique, l'ancienneté d'un salarié inclut la période de préavis. C'est justement le cas d'un employé signataire d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

À noter : un salarié ayant perçu une rémunération au titre de ses congés payés ne peut plus intégrer ces périodes dans le comptage de son ancienneté.

Calculer l'indemnité de licenciement

L'indemnité légale de licenciement dépend du salaire brut de l'employé lors de l'exercice de ses fonctions. Son ancienneté dans l'entreprise est aussi prise en compte pour apprécier le montant de son indemnité. Les modalités de calcul varient selon que le salarié a occupé son poste **durant moins ou plus de 10 ans**.

La formule utilisée peut être basée sur le calcul du salaire moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement ou du dernier trimestre avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Il arrive que le salarié ne compte pas encore 12 mois de service à son actif. Dans ce cas, la moyenne mensuelle est appréciée en considérant la totalité des mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement.

Dans tous les cas, la base utilisée pour le calcul de l'indemnité de licenciement doit être le salaire moyen mensuel le plus intéressant pour l'employé. La convention collective est considérée si ses dispositions conviennent mieux au salarié.

Salarié avec plus de 10 ans d'ancienneté

Lorsque le salarié dispose de plus de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale de licenciement est indiquée par l'article [R1234-3](#) du Code du travail. Pour les 10 ans de prise de poste, le salarié perçoit **le quart de son mois de salaire par année d'ancienneté**.

À cela s'ajoute un **tiers de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté pour les autres années**. Concrètement, son indemnité de licenciement est appréciée suivant l'assiette de calcul suivante :

$\frac{1}{4} \times \text{salaire de référence} \times 10 + \text{x salaire de référence} \times \text{ancienneté au-delà de 10 ans (à partir de la 11e année)}$
--

Voici le calcul pour un employé ayant 13 années d'ancienneté au sein d'un établissement avec un salaire de référence de 1 500 euros :

$(\frac{1}{4} \times 1\,500 \text{ euros} \times 10) + (\text{x } 1\,500 \text{ euros} \times 3) = 3\,750 \text{ euros} + 1\,500 \text{ euros} = 5\,250 \text{ euros}$
--

En tout, l'indemnité de licenciement de ce salarié avec 13 ans d'ancienneté ne doit pas être inférieure à 5 250 euros.

Bon à savoir : pour protéger le salarié, la loi prévoit seulement l'indemnité minimale de licenciement à verser à titre de compensation du préjudice subi. Aucun montant maximal n'est fixé.

Salarié avec moins de 10 ans d'ancienneté

Si un salarié ne compte pas encore 10 ans de service, son indemnité de licenciement doit être **supérieure ou égale au quart du mois de salaire**. Le calcul est basé sur son année d'ancienneté. En chiffre, cela peut se traduire par la formule suivante :

$$\frac{1}{4} \times \text{salaire de référence} \times \text{années d'ancienneté}$$

Selon l'habitude de calcul, au lieu du quart, il est possible d'utiliser 0,25 ou 25 %.

Le salaire de référence est **le salaire moyen le plus avantageux suivant les deux précédents modes de calcul**.

L'année d'ancienneté est la durée du travail du salarié avant la date à laquelle le licenciement prend effet.

À titre d'exemple : un employé ayant 3 années d'ancienneté au sein d'un établissement et un salaire de référence de 1 500 euros recevra au minimum une indemnité de licenciement de 1 125 euros.

$$\frac{1}{4} \times 1\,500 \text{ euros} \times 3 = 1\,125 \text{ euros}$$

Rappel : qu'est-ce qu'une indemnité de licenciement ?

L'article [L1234-9](#) du Code du travail prévoit une indemnisation du salarié suite à une procédure de licenciement enclenchée à son encontre. Le bénéficiaire d'une indemnité de licenciement doit être **titulaire d'un CDI**. Par ailleurs, il doit avoir au moins 8 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est un droit absolu du salarié. Son montant minimum est défini par la loi en fonction de l'ancienneté de l'employé et son salaire moyen de référence. Sa valeur minimale est utilisée dans toutes procédures de résiliation de contrat de travail.

L'indemnité de licenciement est accordée pour **tout licenciement pour motif personnel ou économique**. Elle est aussi perçue lorsque l'entreprise est contrainte à une dissolution. Aucune indemnité de licenciement n'est toutefois accordée au salarié ayant été renvoyé pour faute grave ou lourde.

L'arrêt d'activité d'une entreprise suite à un **cas de force majeure** peut aussi donner lieu au non-paiement d'une indemnité de licenciement. Si le licenciement du salarié intervient suite à une raison économique, le calcul de son indemnité doit suivre les directives des articles R1234-1 à R1234-4 du Code du travail.

Dans le cas où le licenciement économique proviendrait d'une dissolution de l'entreprise, **une prime doit être octroyée à tous les salariés**. L'employeur peut ne pas être obligé de payer cette prime pour les situations imprévisibles et inéluctables. Ces cas spécifiques comprennent les événements inattendus ou qui se déroulent contre le gré de l'employeur, mais impactant fortement la productivité de l'entreprise.

À noter : le cas de force majeure peut être contesté par le salarié. Il peut ainsi saisir le Conseil de prud'hommes pour trancher sur les motifs de rupture du contrat. Si cette instance ne valide pas le cas de force majeure, le salarié recevra tous les montants relatifs à son indemnité de licenciement.