

L'employeur verse une indemnité de rupture lors des [licenciements](#), des [ruptures conventionnelles](#), des [départs en retraite](#) et des [mises à la retraite](#).

Consultez également la fiche dédiée au [régime fiscal et social](#) des indemnités.

Qui peut la percevoir ?

Licenciement

Le bénéfice de l'indemnité de licenciement est ouvert au **salarié en CDI ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus** dans l'établissement.

Cette indemnité est versée aussi bien en cas de licenciement pour motif personnel que pour motif économique, **à l'exception des licenciements pour faute grave ou lourde**.

Lorsqu'un salarié est licencié pour **inaptitude suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail**, l'employeur verse une indemnité équivalente au **double de l'indemnité légale de licenciement**, sans condition d'ancienneté.

Rupture conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié négocient une indemnité de rupture **au moins égale** au montant de l'indemnité de licenciement.

Départ à la retraite

Le salarié qui part à la retraite a droit à une indemnité de départ quelle que soit son ancienneté.

Mise en retraite

Le salarié mis en retraite perçoit une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

Comment est calculée l'indemnité de rupture ?

1. Définir l'assiette de calcul

Est pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération brute, qu'elle soit fixe ou variable, l'ensemble des primes, avantages en nature et complément de salaire.

Sont exclus :

- les remboursements de frais,

- les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement,
- les sommes correspondant au rachat des droits capitalisés dans le compte épargne-temps,
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la **formule la plus avantageuse** :

- soit la **moyenne mensuelle des 12 derniers mois** précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le **tiers des 3 derniers mois**. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne doit être prise en compte que *prorata temporis*.

Quelle que soit la formulation retenue, il n'y a pas lieu de diminuer l'assiette de l'indemnité en cas d'**activité partielle**. L'assiette être calculée sur la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé selon son ancien horaire habituel.

Voir plus bas en cas d'arrêt maladie, de mi-temps thérapeutique, ou de passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement.

2. Définir l'ancienneté

Dans le cadre du calcul de l'indemnité de rupture, l'ancienneté est comprise comme le **nombre d'années et de mois de service continu dans l'établissement** (et non dans les établissements relevant de la branche professionnelle).

Sont **assimilées** à des périodes de travail effectif et donc prises en compte les périodes de :

- préavis (même non effectué),
- absences suites à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- congé maternité ou d'adoption,
- congé individuel de formation,
- congé parental d'éducation,
- congé de proche aidant,
- congé de présence parentale.

L'ancienneté acquise au titre de contrats de travail antérieurs accomplis dans la même entreprise ne peut être prise en compte que s'il s'agit de **contrats successifs**, sans interruption entre eux. Tel est notamment le cas lorsqu'une embauche définitive succède immédiatement :

- à un CDD ;

- à un contrat d'apprentissage ;
- à une mission d'intérim (si elle a été effectuée dans les trois mois précédents l'embauche) ;
- à un stage de fin d'étude de plus de deux mois.

De même, il convient de prendre en compte l'ancienneté résultant du précédent contrat de travail lorsque le salarié a démissionné à l'issue du congé maternité ou d'adoption pour élever son enfant et qu'il est ultérieurement réembauché.

L'ancienneté est calculée à partir de la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, même s'il n'est pas exécuté.

3. Calculer l'indemnité pour un licenciement ou une mise à la retraite

L'indemnité de licenciement ou de mise à la retraite est calculée **en fonction de la rémunération brute** perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail **et de l'ancienneté** du salarié dans l'établissement.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années d'ancienneté ;**
- **1/3 de mois de salaire par année à partir de la onzième année.**

3 bis. Calculer l'indemnité pour un départ à la retraite

La section 9 de la convention collective de l'EPNL fixe les indemnités de départ à la retraite en fonction de l'ancienneté dans l'établissement :

Ancienneté	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans	3 mois de salaire

Et en cas d'arrêt maladie et de mi-temps thérapeutique ?

Selon la cour de cassation, en cas de licenciement après un **arrêt maladie**, la période d'arrêt n'a pas à être prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement. Par conséquent, le salaire à prendre en compte est le plus avantageux entre le douzième de la rémunération des **12 derniers mois précédant l'arrêt de travail** et le tiers de la rémunération des **3 derniers mois précédant l'arrêt de travail**.

Lorsque le salarié licencié a travaillé à **mi-temps sur prescription médicale** pendant une durée limitée par rapport à son ancienneté, l'administration recommande de retenir comme période de référence la **dernière période de pleine activité** précédant le travail à mi-temps.

Et en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement ?

Si le salarié a été occupé à **temps complet et à temps partiel** dans la même entreprise, l'indemnité de rupture est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Prenons l'exemple d'un salarié ayant travaillé 8 ans à temps plein puis 2 ans à mi-temps :

- Il conviendra de calculer la rémunération moyenne mensuelle qu'il a perçue pendant ses 8 ans à temps plein (2000 € par exemple), puis celle qu'il a perçue pendant ses 2 ans à mi-temps (1000 € par exemple).
- On effectue ensuite le calcul suivant : $[(2\ 000 \times 8) + (1\ 000 \times 2)] / 10 = 1\ 800 \text{ €}$
- 1800 € sera donc le salaire de référence pour calculer l'indemnité de rupture.

Textes de référence : C. trav., art. R. 1234-1 ; C. trav., art. R. 1234-2 ; C. trav., art. R. 1234-4 ; C. trav., art. R. 1226-16 ; C. trav., art. R. 3123-5 ; C. trav., art. L. 1226-14 ; C. trav., art. L. 3123-5