



Vous avez été nombreux à nous interroger après le
Webinar sur les ordonnances Macron
du jeudi 16 novembre 2017, animé par

Séverine Gouëbault,

*Responsable du logiciel
« Ruptures du contrat de travail ».*

Voici **LES RÉPONSES À CES QUESTIONS.**

**Comment bien calculer
les indemnités de rupture de contrat de travail ?**



Sur le calcul de l'indemnité

Quelle est la différence entre un calcul par tranches d'ancienneté et un calcul par seuils d'ancienneté ?

“

Le calcul de l'indemnité par tranches d'ancienneté conduit à appliquer un montant différent à chacune des tranches définies.

Exemple : avec les nouveaux montants prévus par le code du travail, pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté, l'indemnité est égale à : $(1/4 \text{ de mois} \times 10 \text{ ans}) + (1/3 \text{ de mois} \times 5 \text{ ans}) = 4,16 \text{ mois de salaire}$. Pour un calcul par seuils d'ancienneté, le montant d'indemnité est appliqué sur la totalité de l'ancienneté et une majoration vient éventuellement s'ajouter à partir d'un certain nombre d'années.

Exemple : avec les anciens montants prévus par le code du travail, pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté, l'indemnité était égale à : $(1/5 \text{ de mois} \times 15 \text{ ans}) + (2/15 \text{ de mois} \times 5 \text{ ans}) = 3,66 \text{ mois de salaire}$.

“

L'indemnité est-elle doublée en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ?

L'indemnité légale de licenciement est effectivement doublée. Elle doit être comparée avec l'indemnité conventionnelle qui ne doit pas être doublée.



Sur le calcul de l'ancienneté

Comment sont prises en compte les années incomplètes d'ancienneté ?

“

Le code du travail prévoit que seuls les mois complets d'ancienneté sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale, ce qui signifie que les jours d'ancienneté ne sont pas à intégrer dans l'ancienneté du salarié.

Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle, il faut tenir compte des dispositions de la convention collective applicable dans l'entreprise. Certaines conventions collectives prévoient de ne prendre en compte que les années entières d'ancienneté. Au contraire, d'autres conventions prévoient que chaque mois commencé doit être considéré comme un mois entier.

Pour le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle, doit-on prendre en compte l'ancienneté au départ du salarié ou uniquement l'ancienneté à la date de signature de la rupture conventionnelle ?

“

L'indemnité doit être calculée en tenant compte de l'ancienneté du salarié à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Quelle est l'incidence de la maladie et du congé parental d'éducation sur le calcul de l'ancienneté ?

“

Les absences pour maladie doivent être déduites de l'ancienneté, sauf si la convention collective applicable dans l'entreprise intègre les périodes de suspension du contrat de travail dans l'ancienneté.

Le congé parental d'éducation doit être pris en compte dans l'ancienneté du salarié pour la moitié de sa durée.



Sur le salaire de référence

“ **Le salaire de référence doit-il être calculé au plus favorable entre les 12 et 3 derniers mois ?**
Le salaire de référence qui doit être retenu pour le calcul de l'indemnité correspond effectivement au montant le plus élevé entre le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois et celui des 3 derniers mois.

Concernant le calcul du salaire moyen sur les 12 derniers mois : si la personne est en poste depuis 8 mois, est-ce que cela signifie qu'on prend comme référence le salaire dans la précédente entreprise ?

“ Si le salarié a moins de 12 mois d'ancienneté, il faut prendre en compte l'ensemble des salaires perçus dans l'entreprise actuelle pour déterminer le salaire de référence.

“ **Quelle est l'incidence de la maladie sur le calcul du salaire de référence ?**
En cas de maladie non professionnelle, le salaire de référence à prendre en compte est le montant le plus élevé entre le salaire moyen des 12 ou des 3 mois précédant l'arrêt de travail.
En revanche, en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler (ou des 12 derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour le salarié).



Sur l'outil Ruptures du contrat de travail

Comment accéder à l'outil Ruptures du contrat de travail ?

“ Vous pouvez souscrire un abonnement à l'outil directement sur le site www.editions-legislatives.fr ou en contactant le service clientèle des Éditions Législatives au 01.40.92.36.36.

L'outil est-il à jour avec les nouvelles formules de calcul ?

“ L'outil est à jour de la nouvelle condition d'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier d'une indemnité (8 mois) ainsi que des nouveaux montants d'indemnité.

Après enregistrement d'une affaire, comment la modifier ?

“ L'affaire ne peut plus être modifiée lorsqu'elle a été enregistrée. Par contre, vous pouvez dupliquer cette affaire en cliquant sur « Créer une nouvelle affaire à partir de » qui se trouve en haut de l'écran. Cette action vous permet de conserver les données que vous aviez déjà saisies et de les modifier.

Un outil inédit qui vous guide pas à pas dans la gestion des ruptures du contrat de travail de la procédure au calcul de l'indemnité

----- **A JOUR DES ORDONNANCES MACRON** -----



Intuitif : 5 étapes seulement pour établir une procédure et un calcul d'indemnité

1. Choix de la convention collective
2. Choix du motif de rupture
3. Saisie des données salarié/entreprise
4. Calcul du préavis conventionnel et saisie du salaire de référence
5. Calcul de l'indemnité légale et conventionnelle (nationale/locale)



Précis : les ruptures du contrat sont gérées au regard de plus de 550 conventions collectives

- Cet outil calcule jusqu'à 3 montants d'indemnité simultanément : légal, national et local.
- Grâce à la sélection de différents paramètres, le cas de rupture peut être adapté au plus près de la réalité de l'entreprise, en précisant les jours ouvrés, les jours fériés, la prise en compte de l'ancienneté en année/mois ou année/mois/jour, etc.
- Les calculs effectués sont au centime près grâce aux options de : reprise d'ancienneté, déduction d'absences, proratisation du salaire de référence.



Complet : calendrier de procédure légale, pièces personnalisables

- L'outil établit automatiquement le calendrier de procédure légale complet et propose toutes les échéances en conformité avec la loi en tenant compte des jours fériés et délais postaux.
- Les pièces de procédure sont personnalisables (convocation à l'entretien préalable, lettre de licenciement...).
- La procédure et le calcul sont synthétisés dans un document personnalisable (logo, coordonnées, commentaires...) et téléchargeable sous format pdf.