

Indemnités de rupture du contrat de travail : un nouvel outil d'aide au calcul

Les types et les motifs de rupture du contrat de travail se multiplient et rendent de plus en plus complexe le respect par l'employeur de toutes les obligations consécutives à la fin de la relation de travail. Parmi les opérations à effectuer, le calcul des indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle s'avère l'une des plus délicates, tant les règles sont nombreuses et interdépendantes.

Afin d'apporter un appui juridique et logistique et ainsi de sécuriser les pratiques de ses entreprises adhérentes, les services du SEDIMA ont développé un outil d'aide au calcul de diverses indemnités de rupture. Cet outil s'appuie sur les critères et données à prendre en compte pour effectuer un calcul conforme à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

1) Types et motifs de rupture donnant lieu à indemnisation du salarié

Outre le licenciement, une indemnité de rupture est également due en cas de conclusion d'une rupture conventionnelle. Le motif précis de licenciement peut appeler l'application de règles particulières de calcul. Il en est ainsi en cas de :

✓ licenciement consécutif à une **inaptitude d'origine professionnelle**, lorsque le salarié n'a pu être reclassé ou que son reclassement ne

pouvait être envisagé : dans ce cas, le montant de l'indemnité légale doit être doublé ;

✓ licenciement consécutif à une **inaptitude d'origine non professionnelle**, toujours à défaut de reclassement : bien qu'il s'agisse d'un licenciement sans préavis, la durée théorique de celui-ci doit être prise en compte pour apprécier l'ancienneté du salarié.

Outre le licenciement, une indemnité de rupture est également due en cas de **rupture conventionnelle** homologuée. Cette indemnité se calcule comme l'indemnité de licenciement, mais sans condition d'ancienneté.

2) Données relatives au salarié

Parmi les facteurs de calcul de l'indemnité de rupture, certaines caractéristiques du salarié sont à prendre en compte : **âge, ancienneté, rémunération** et parfois classification. Ainsi, l'appréciation de l'ancienneté et la base de rémunération à prendre en compte obéissent à des règles particulières en matière de rupture du contrat de travail.

C'est le croisement et l'articulation de ces différentes règles et données que traite le **simulateur développé par le SEDIMA** : cet outil complète et met en application les règles juridiques contextualisées et précisées dans les documentations sociales, dont il convient bien sûr de prendre connaissance avant de se lancer dans les calculs.

Simulateur d'indemnités de licenciement ou rupture conventionnelle

Nom du salarié (facultatif)	
Type de procédure ?	Licenciement pour inaptitude non-professionnelle
Salaire mensuel brut de référence	2 600,00 €

Montant de l'indemnité

5 416,67 €

CALCUL DU SALAIRE MENSUEL BRUT DE REFERENCE

(basé sur les 12 derniers mois qui ont précédé la notification du licenciement ou la conclusion de la rupture conventionnelle)

Mois de	AOÛT	2 400,00 €
Mois de	SEPTEMBRE	2 400,00 €
Mois de	OCTOBRE	2 400,00 €
Mois de	NOVEMBRE	2 400,00 €
Mois de	DÉCEMBRE	4 800,00 €
Mois de	JANVIER	2 400,00 €
Mois de	FÉVRIER	2 400,00 €
Mois de	MARS	2 400,00 €
Mois de	AVRIL	2 400,00 €
Mois de	MAI	2 400,00 €
Mois de	JUIN	2 400,00 €
Mois de	JUILLET	2 400,00 €
Moyenne des 12 mois		2 600,00 €
Moyenne des 3 derniers mois		2 400,00 €
Salaire mensuel brut retenu		2 600,00 €