



SYNDICAT NATIONAL SOLIDAIRES ASSURANCES ASSISTANCE :

Des Salariés des Compagnies d'Assurances, Mutuelles d'Assurances, Cabinets de Courtage de l'Assurance, Agents Généraux de l'Assurance Sociétés d'Assistance, Mutuelles d'Assistance et des Retraités de l'Assurance et de l'Assistance.

144 Boulevard de la Villette 75019 PARIS
E-mail : solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr

Le 5 juin 2014

Quel est le salaire de référence pour le calcul des indemnités liées à un licenciement ?

L'indemnité de licenciement ne se calcule pas seulement en se fondant sur le salaire de base. Primes et avantages doivent être considérés, surtout lorsqu'un texte conventionnel précise les modalités de prise en compte de la rémunération variable au titre de la fixation du montant des sommes à verser en cas de rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur.

Dans cette affaire, une entreprise spécialisée dans la recherche et les forages pétroliers a engagé en qualité de cadre, un salarié ayant la charge de la maintenance du parc informatique. La relation de travail était soumise aux dispositions de la [convention collective nationale des cadres des travaux publics](#) du 1er juin 2004 (IDCC n°2409).

La [rémunération](#) attribuée au salarié s'élevait à 3.300 euros auxquels s'ajoutait un [treizième](#) et un quatorzième mois payés en juin et en décembre et le versement de diverses primes.

L'employeur a licencié le salarié, lequel a saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le versement de différentes sommes liées à la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel estime que les sommes dues au salarié au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse doivent être calculées en excluant les différentes primes perçues par le salarié ainsi que le quatorzième mois versé au mois de juin. L'indemnité compensatrice de préavis devant quant à elle, être calculée sans référence aux primes perçues par le salarié en raison d'un travail effectué à l'étranger, le salarié ayant revendiqué un travail sans affectation hors du pays et ayant cessé de travailler à l'étranger avant la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation ne partage pas l'analyse adoptée par les juges du fond. Pour elle, ceux-ci auraient dû tenir compte, dans leur appréciation, du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité liée au caractère abusif de la rupture, de la rémunération brute de base versée au salarié au cours des 12 derniers mois mais aussi des primes et avantages versés au salarié au cours de cette période.

Les hauts magistrats estiment que l'[indemnité compensatrice de préavis](#) s'évalue, quant à elle, sur la base des sommes qu'aurait perçues le salarié s'il avait exécuté le préavis.

Ce qu'il faut retenir : le salaire mensuel brut de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement doit intégrer les primes et avantages versés au salarié. Le raisonnement est identique lorsqu'il s'agit de déterminer les sommes à prendre en compte pour fixer le montant de l'indemnité attribuée en raison du caractère abusif du licenciement.

Le salarié doit souvent consulter la convention collective applicable dans la branche ou l'entreprise pour déterminer plus précisément les droits auxquels il peut prétendre en cas de [licenciement](#). Ce point est fréquemment abordé au sein des textes conventionnels destinés à améliorer les conditions de rémunération et d'emploi.

Référence : Cass. Soc. 14 mai 2014, n°[12-27928](#)