

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Comment calculer l'ancienneté pour le montant de l'indemnité de licenciement ?

Sauf s'il est licencié pour faute grave ou faute lourde, un salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement s'il a **au 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise**. Cette ancienneté est calculée à partir du jour où l'employeur envoie la lettre de licenciement. Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour calculer cette ancienneté, d'autres non. Nous faisons un point sur la réglementation.

Quelles sont les périodes prises en compte en totalité pour le calcul de l'indemnité de licenciement ?

Les périodes prises en compte peuvent être des congés pour raisons familiales ou liés à la formation, un arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle entre autres.

Congés pour raisons familiales

L'ancienneté est prise en compte en **totalité** pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans les situations suivantes :

Congé maternité

Congé parental d'éducation à temps partiel

Congé paternité

Congé d'adoption

Congé de présence parentale

Congé de solidarité familiale

Congé proche aidant

Réembauche prioritaire moins d'un an après démission pour élever un enfant.

Congés liés à la formation

L'ancienneté est prise en compte en **totalité** pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans les situations suivantes :

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Congé mutualiste de formation.

Arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle

L'ancienneté est prise en compte en **totalité** pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans les situations suivantes :

Accident du travail

Maladie professionnelle

En cas d'inaptitude non professionnelle, le **préavis** doit être inclus dans l'ancienneté du salarié, même s'il n'est pas exécuté et que le contrat de travail est rompu immédiatement.

Autres situations

L'ancienneté est prise en compte en **totalité** pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans les situations suivantes :

Congés payés annuels

Congé de solidarité internationale

Congé de représentation

Congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local

Temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Projet de transition professionnelle

Réserve opérationnelle

Embauche après un contrat d'apprentissage

Changement d'employeur suite à une succession, vente, fusion, transformation du fonds

Stage de fin d'étude s'il est supérieur à 2 mois et suivi d'une embauche à l'issue du stage

Préavis non réalisé à la demande de l'employeur

En cas d'un ou plusieurs CDD suivis immédiatement d'un CDI, l'ancienneté **début** au **1^{er} CDD**

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans le cadre d'un licenciement économique.

L'ancienneté prise en compte est celle que le salarié aurait eue s'il avait effectué son préavis (même si le contrat est rompu au terme du délai de 21 jours).

Des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables.

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- [Trouver sa convention collective](#)

Quelles sont les périodes prises en compte partiellement pour le calcul de l'indemnité de licenciement ?

L'ancienneté est prise en compte **partiellement** pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans les situations suivantes :

En cas de contrats discontinus, l'ancienneté est prise en compte **à partir de la date d'entrée du dernier contrat**

En cas d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice après un contrat de travail temporaire, l'ancienneté prise en compte est de **maximum 3 mois**.

Lors d'un congé parental d'éducation à temps plein, l'ancienneté est prise en compte pour **moitié**.

Des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables.

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- [Trouver sa convention collective](#)

Quelles sont les périodes exclues pour le calcul de l'indemnité de licenciement ?

L'ancienneté **n'est pas prise en compte** pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans les situations suivantes :

Accident de trajet

Maladie non professionnelle

Activité partielle (chômage partiel)

Congés pour création ou reprise d'entreprise

Congés sans solde

Congé sabbatique

Grève

Mise à pied.

Des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables.

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- [Trouver sa convention collective](#)

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Et aussi...

- [Indemnité de licenciement du salarié en CDI](#)

Services en ligne

- [Comment déterminer l'ancienneté du salarié ?](#)
Téléservice

Textes de référence

- Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26
Stage (L1221-24)
- Code du travail : articles L1224-1 à L1224-4
Transfert du contrat de travail (L1224-3)
- Code du travail : articles L1225-16 à L1225-28
Congé de maternité (L1225-24)
- Code du travail : articles L1225-35 et L1225-36
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (L1225-35-2)
- Code du travail : articles L1225-37 à L1225-46-1
Congé d'adoption (L1225-42)
- Code du travail : articles L1225-47 à L1225-59
Congé parental d'éducation (L1225-54)
- Code du travail : articles L1225-62 à L1225-65
Congé de présence parentale (L1225-65)
- Code du travail : articles L1225-66 à L1225-68
Démission pour élever un enfant (L1225-67)
- Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3
Inaptitude d'origine non professionnelle (L1226-4)
- Code du travail : articles L1226-7 à L1226-9-1
Accident du travail et maladie professionnelle (L1226-7)
- Code du travail : articles L1233-65 à L1233-70
Contrat de sécurisation professionnelle (L1233-67)
- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11
Indemnité de licenciement (L1234-9)
- Code du travail : articles L1243-5 à L1243-12
Échéance du terme du CDD et poursuite après échéance (L1243-11)
- Code du travail : article L1251-38
Contrat de travail temporaire
- Code du travail : articles L2145-1 à L2145-13
Congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (L2145-10)
- Code du travail : articles L3142-6 à L3142-13
Congé de solidarité familiale (L3142-12)
- Code du travail : articles L3142-16 à L3142-25-1
Congé de proche aidant (L3142-21)
- Code du travail : articles L3142-28 à L3142-31
Congé sabbatique (L3142-28)
- Code du travail : articles L3142-36 à L3142-39
Congé mutualiste de formation (L3142-37)
- Code du travail : articles L3142-54 à L3142-59
Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (L3142-55)
- Code du travail : articles L3142-60 à L3142-64
Congé de représentation (L3142-62)
- Code du travail : articles L3142-67 à L3142-72
Congé de solidarité internationale (L3142-68)
- Code du travail : articles L3142-79 à L3142-88
Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (L3142-82)
- Code du travail : articles L3142-89 à L3142-94-1
Réserve opérationnelle (L3142-94-1)
- Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5
Activité partielle (chômage partiel L5122-1)
- Code du travail : articles L6222-15 à L6222-17
Contrat d'apprentissage (L6222-16)
- Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17-6
CPF de transition professionnelle (L6323-17-4)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30