



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
**Simulateur de l'indemnité légale de
licenciement**

Introduction

Lors d'un licenciement, le salarié a droit à une indemnité de licenciement, sous certaines conditions.

Cette indemnité est calculée à partir du salaire mensuel de référence du salarié et sur la base de sa rémunération.

L'indemnité **légale** de licenciement, due au salarié ayant une ancienneté minimale de 8 mois, varie selon son ancienneté totale.

1^{er} cas de figure :

Si le salarié dispose de moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité correspond à :

- 1/4 de son salaire mensuel de référence multiplié par son nombre d'années de présence dans l'entreprise.

2nd cas de figure :

Si le salarié comptabilise plus de 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, alors le montant de son indemnité correspond à :

- 1/4 de son salaire mensuel de référence par année d'ancienneté pour ses 10 premières années d'exercice dans l'entreprise, et

- 1/3 de son salaire mensuel de référence par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année d'exercice dans l'entreprise.

La convention collective HCR prévoit une indemnité de licenciement moins favorable que l'indemnité légale.

Vous pouvez en retrouver les modalités de calcul dans votre boîte à outils.

Par conséquent, l'indemnité légale s'applique à la place de l'indemnité conventionnelle.

Accéder au simulateur

Il est possible d'utiliser des simulateurs pour connaître le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Le gouvernement met à la disposition des usagers un simulateur de calcul auquel vous pouvez accéder en cliquant [ici](#).

Ce simulateur ne tient compte que de l'indemnité légale de licenciement.

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail est faite à titre indicatif.