

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

Elle ne peut pas être inférieure à 1/5^e d'un mois de salaire, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15^e d'un mois de salaire par année supplémentaire. Le calcul de l'indemnité prend également en compte l'année en cours.

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale sera de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois : $(1\ 500/5) \times 3 + [(1\ 500/5) \times (6/12)] = 1\ 050\ €$
- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : $[(1\ 500/5) \times 12] + [(1\ 500 \times 2/15) \times 2] + [(1\ 500/5) \times (9/12)] + [(1\ 500 \times 2/15) \times (9/12)] = 4\ 375\ €$

Pour le calcul du montant de l'indemnité, l'ancienneté prise en compte est celle du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat,
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel. Par exemple, un salarié à temps partiel à 50% depuis 2 ans avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(2 \times 1/5 \times 1\ 000) + (3 \times 1/5 \times 2\ 000) = 1\ 600\ €$.