

## Industries métallurgiques : une indemnité de licenciement plafonnée ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 15/10/2018
- Dernière mise à jour de la fiche : 15/10/2018

### Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 septembre 2018, n°17-11102

Une entreprise et une salariée sont en désaccord concernant l'indemnité de rupture qui sera octroyée à la salariée, notamment parce que la salariée a alterné périodes de travail à temps complet et périodes de travail à temps partiel. Une situation qui impacte nécessairement le calcul de l'indemnité, selon l'employeur...

## Alternance temps partiel/temps complet : comment la prendre en compte ?

Une entreprise licencie une salariée et lui verse l'indemnité légale de licenciement. Mais la salariée conteste le montant de l'indemnité octroyée : elle estime que, compte tenu de ses 33 ans d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle lui était plus favorable et devait lui être appliquée.

Certes, convient l'employeur, mais la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, applicable ici, plafonne le montant de l'indemnité à 18 mois de salaire. Et parce que la salariée a alterné des périodes d'emploi à temps complet et d'autres à temps partiel, le plafond de 18 mois doit être réévalué proportionnellement au temps de travail de la salariée.

Non, lui répond le juge : le calcul de l'indemnité doit effectivement être proportionnel au temps de travail de la salariée. Toutefois, le plafond de l'indemnité, fixé à 18 mois, n'a pas, quant à lui, à faire l'objet d'un prorata.

***Lorsque vous êtes à l'origine de la rupture du contrat de travail, vous devez verser une indemnité de rupture (en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle). Cette indemnité n'est, toutefois, pas due en cas de faute grave ou lourde du salarié. Mais comment la calculer correctement ?***

[Comment calculer l'indemnité de licenciement ?](#)