

EXAMEN DE FIN D'ÉTUDES SECONDAIRES – Sessions 2024

QUESTIONNAIRE

Date :	06.06.24	Horaire :	08:15 - 10:15	Durée :	120 minutes
Discipline :	Économie et droit	Type :	écrit	Section(s) :	GSO
				Numéro du candidat :	

Répartition des points

Partie	Sujet	Points
I	Droit du travail	23
II	Le travail salarié et le calcul des salaires	18
III	Crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages	19
	Total	60

Partie I : Droit du travail

Sujet 1 : Analyse d'une jurisprudence (voir jugement page 13)

1. De quel type de licenciement s'agit-il ? (1)

2. Quels sont les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement en question ? (2)

3. Est-ce que l'employeur était obligé de communiquer ces motifs dans la lettre de licenciement ? (2)

4. Quelles sont les revendications du salarié ? (1)

5. Pourquoi est-ce que le salarié est d'avis que le licenciement est abusif ? **(2)**

6. Quelle est la décision rendue en 1^{ère} instance ? **(1)**

7. Quelle est la position de la Cour d'appel quant aux motifs de licenciement ? **(2)**

8. Quelle est finalement la décision retenue par la Cour d'appel ? **(2)**

Sujet 2 : Questions de théorie

9. Expliquez les deux critères auxquels doivent répondre de façon générale les motifs de licenciement. **(2)**

10. Indiquez les deux principaux avantages que la période d'essai présente pour l'employeur. **(2)**

11. Dans quelles situations (de façon générale) peut-on avoir recours à un contrat à durée déterminée ?
Donnez un exemple d'une telle situation. **(2)**

12. Expliquez brièvement les deux types de contrats qui sont établis dans le cadre du travail intérimaire. **(2)**

13. Expliquez les deux types de motifs qui peuvent être invoqués dans le cas d'un licenciement avec préavis. **(2)**

Partie II : Le travail salarié et le calcul des salaires

Sujet 1 : Le décompte salarial¹

Élisa Ferreira et Steve Reimberg sont mariés depuis 2 ans et travaillent tous les deux dans le service financier de la compagnie d'assurance Assurlux SA.

- Le salaire brut d'Élisa s'élève à 4.500 € et celui de Steve à 4.150 €.
- Élisa détient la fiche de retenue d'impôt principale et Steve la fiche de retenue d'impôt additionnelle.
- La distance entre leur domicile et le lieu de travail correspond à 19 unités d'éloignement.
- Ils n'ont fait aucune demande auprès de l'Administration des contributions pour faire inscrire d'éventuelles déductions fiscales.
- Le CIS (crédit d'impôts pour salariés) figurant sur le décompte salarial s'élève à 37,70 € pour Élisa et à 43,79 € pour Steve.

14. Déterminez les déductions fiscales figurant sur le décompte salarial d'Élisa ainsi que celles figurant sur le décompte salarial de Steve. **(4)**

¹ Au cas où les calculs intermédiaires mèneraient à un salaire imposable ne figurant pas dans l'extrait de barème ci-annexé, les impôts retenus à la source sont déterminés sur base d'un salaire imposable de 4.000 €.

15. Présentez le décompte salarial d'Élisa Ferreira. (4)

Paramètres sociaux	Indice	SSM	Max. cot.	Abatt. AD

Salaire brut total				
- Cotisations sociales déductibles	Taux	Base	Cotisation	
Assurance - maladie (CNS)				
Cotisation pour prestations en espèces				
Cotisation pour prestations en nature (sauf HS)				
Assurance pension				
- Déductions figurant sur la fiche de retenue d'impôts				
Frais de déplacement				
Frais d'obtention				
Dépenses spéciales				
Charges extraordinaires				
AEP				
= Salaire imposable				
Classe				
- Impôts sur salaire				
+ Déductions figurant sur la fiche de retenue d'impôts				
- Cotisations sociales non déductibles	Taux	Base	Cotisation	
Assurance dépendance				
+ Crédit d'impôts				
= Salaire net à payer				

16. Présentez le décompte salarial de Steve Reimberg. (4)

Paramètres sociaux	Indice	SSM	Max. cot.	Abatt. AD

Salaire brut total				
- Cotisations sociales déductibles	Taux	Base	Cotisation	
Assurance - maladie (CNS)				
Cotisation pour prestations en espèces				
Cotisation pour prestations en nature (sauf HS)				
Assurance pension				
- Déductions figurant sur la fiche de retenue d'impôts				
Frais de déplacement				
Frais d'obtention				
Dépenses spéciales				
Charges extraordinaires				
AEP				
= Salaire imposable				
Classe				
- Impôts sur salaire				
+ Déductions figurant sur la fiche de retenue d'impôts				
- Cotisations sociales non déductibles	Taux	Base	Cotisation	
Assurance dépendance				
+ Crédit d'impôts				
= Salaire net à payer				

Sujet 2 : L'indexation automatique des salaires

17. Un salarié a été engagé le 1^{er} novembre 2014 avec un salaire brut de 3.800 €. A combien s'élève son salaire au mois d'avril 2021 sachant qu'il n'a touché aucune augmentation de salaire à part de celles résultant de l'indexation automatique des salaires ? Présentez vos calculs. **(2)**

Cotes d'échéance	Cotes d'application	Augmentation en %	Dates d'application	Cotes d'échéance	Cotes d'application	Augmentation en %	Dates d'application	Cotes d'échéance	Cotes d'application	Augmentation en %	Dates d'application
520,40	497,09	2,5	1.08.1992	634,02	605,61	2,5	1.06.2002	772,46	737,83	2,5	1.10.2011
533,41	509,51	2,5	1.05.1993	649,87	620,75	2,5	1.08.2003	791,77	756,27	2,5	1.10.2012
546,74	522,24	2,5	1.02.1994	666,11	636,26	2,5	1.10.2004	811,56	775,17	2,5	1.10.2013
560,40	535,29	2,5	1.05.1995	682,76	652,16	2,5	1.10.2005	831,84	794,54	2,5	1.01.2017
574,41	548,67	2,5	1.02.1997	699,82	668,46	2,5	1.12.2006	852,63	814,40	2,5	1.08.2018
588,77	562,38	2,5	1.08.1999	717,31	685,17	2,5	1.03.2008	873,94	834,76	2,5	1.01.2020
603,48	576,43	2,5	1.07.2000	735,24	702,29	2,5	1.03.2009	895,78	855,62	2,5	1.10.2021
618,56	590,84	2,5	1.04.2001	753,62	719,84	2,5	1.07.2010	918,17	877,01	2,5	1.04.2022

Sujet 3 : Questions de théorie

18. Expliquez les notions « imposition par voie de retenue à la source » et « imposition par voie d'assiette ». **(2)**

19. Qu'est-ce que l'on entend par "frais d'obtention" ? Donnez-en un exemple. **(2)**

Partie III : Crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages

Sujet 1 : Les moyens de contrainte légaux

Jacqueline Gomes travaille en tant que comptable auprès de l'entreprise de construction TRAVOLUX SA et touche un salaire net de 3.950 €. A partir du début de l'année 2023 elle éprouve de plus en plus de difficultés pour faire face à ses engagements financiers. Suite à des retards de paiement des loyers de l'appartement qu'elle habite, le propriétaire demande auprès du juge de paix l'exécution d'une saisie-arrêt spéciale pour une créance totale de 6.240 €. La saisie en question devient applicable à partir du mois de mai 2023.

20. A combien s'élève la part saisissable du salaire de Jacqueline Gomes ? **(2)**

21. Quel est le montant du salaire disponible après l'exécution de la saisie-arrêt spéciale ? **(2)**

Sujet 2 : Calculs financiers

22. Un emprunt de 650.000 €, accordé au taux d'intérêt annuel de 2,4 %, est remboursable par des versements **mensuels** sur une durée de 25 ans. À combien s'élève le montant de la mensualité ? **(2)**

23. Présentez les 3 premières lignes du tableau d'amortissement. **(3)**

Calculs préliminaires :

p	V_{p-1}	I_p	m_p	a_p
1				
2				
3				
.....				

24. Après 5 ans (donc immédiatement **après** le versement de la 60^e mensualité), le taux d'intérêt (annuel) augmente de 2,4 % à 4,8 %. Déterminez le montant de la nouvelle mensualité. **(3)**

Sujet 3 : Le budget des revenus et dépenses mensuels

Raymond Rodrigues et Anne Schmitt sont mariés depuis 7 ans et ont un fils âgé de 3 ans. Raymond travaille auprès d'une entreprise de construction et Anne est vendeuse dans un magasin de sport. Ils habitent depuis 2017 dans un appartement de 65 m² situé au nord du pays.

Étant donné que le mobilier de leur logement est dans un très mauvais état, ils envisagent de profiter des promotions du salon des meubles pour le remplacer. Avant de contacter leur banquier pour se renseigner sur les modalités de financement du nouveau mobilier, ils établissent un budget des revenus et dépenses mensuels qui se présente comme suit :

Revenus	Salaire net	1 992,88 €
	Salaire net du conjoint	1 953,95 €
	Allocations familiales	285,00 €
	Revis et autres revenus de transfert	- €
	Autres revenus	- €
	Total des revenus disponibles	4.231,83 €
Dépenses mensuelles, hebdomadaires et journalières.	Loyer(s) à payer	1 650,00 €
	Charges locatives	- €
	Pension (s) alimentaire (s) à payer	- €
	Produits alimentaires et d'entretien	700,00 €
	Frais de télécommunication	110,00 €
	Frais médicaux et pharmaceutiques	30,00 €
	Carburant-voiture	200,00 €
	Abonnements (journaux, illustrés et télévision)	18,00 €
	Cigarettes, Tabac	120,00 €
	Primes d'assurance à échéance mensuelle	- €
	Autres dépenses mensuelles	170,00 €
	Total des dépenses mensuelles	2.998,00 €
Dépenses périodiques	Eau	75,00 €
	Electricité	90,00 €
	Chauffage	91,67 €
	Taxes communales	50,00 €
	Primes d'assurance à échéances périodiques	290,00 €
	Taxe de circulation voiture	20,00 €
	Autres dépenses périodiques	7,08 €
	Total des dépenses mensuelles et périodiques	623,75 €
Engagements mensuels	Mensualité sur prêt hypothécaire	- €
	Mensualité sur prêt personnel 1	333,67 €
	Mensualité sur prêt personnel 2	- €
	Autres crédits	- €
	Saisie-cession salaire	- €
	Saisie-cession salaire conjoint	- €
	Total des engagements mensuels	333,67 €
Solde disponible	Total des revenus disponibles	
	Total des dépenses	
	Solde moyen disponible	

25. Déterminez le solde disponible et le taux d'endettement du ménage. **(2)**

26. Comment évolueraient le solde disponible et le taux d'endettement, si le couple contractait un crédit bancaire de 12.000 € remboursable par des mensualités constantes de 386,66 € ? **(3)**

27. Indiquez les 4 types de garanties (sûretés) qu'un créancier peut exiger pour être privilégié par rapport aux autres créanciers d'un débiteur défaillant. **(2)**

Jurisprudence (Partie I – Sujet 1)

Arrêt de la Cour d'appel du 14 juin 2012 numéros 37455 et 37572 du rôle²

Les faits

Par requête du 5 août 2009, A [le salarié] a fait convoquer B [son ancien employeur], la société à responsabilité limitée B, devant le tribunal du travail pour lui réclamer des dommages et intérêts suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif. A travaillait pour B depuis le 12 juillet 2007 en qualité « d'aide-monteur chauffage/ sanitaire » et fut licencié avec le préavis légal le 13 juin 2008. Suite à sa demande de motifs du 1er juillet 2008, l'employeur les lui communiqua par lettre recommandée du 23 juillet 2008.

Les motifs relèvent d'un côté l'insuffisance professionnelle du salarié qui ne semblait pas à même d'effectuer les tâches rudimentaires, et d'autre part, son non-respect des horaires de travail. Le salarié contestait aussi bien la précision que la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son licenciement. Par un jugement (.....) du 22 février 2011, le tribunal du travail a (.....) admis la société employeuse à prouver par témoins les faits (...) à la base du licenciement. Suite à cette mesure d'instruction, le tribunal du travail considérant que la réalité des faits reprochés au salarié avait été prouvée par les témoins entendus a, dans un jugement rendu le 25 mai 2011, déclaré le licenciement justifié partant déclaré non fondée la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour les préjudices matériel et moral subis. A a ensuite relevé appel des deux jugements.

Les arguments du salarié

Le salarié conteste toujours tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son licenciement. Il analyse les témoignages de première instance et arrive à la conclusion que les témoins auraient juste déclaré le contraire des affirmations de l'employeur, de sorte que le licenciement devrait être déclaré abusif ; il est aussi d'avis que les témoignages sont très imprécis. Il critique finalement la qualité pour témoigner des deux témoins proposés par l'intimée³, à savoir C et D, le premier pour être l'associé unique et le seul gérant de la société B et l'autre en sa qualité de gérant administratif de la même société (.....) et demande à la Cour d'écarter ces deux témoins.

Les arguments de l'employeur

L'employeur, qui fait une analyse totalement différente du contenu des déclarations des témoins entendus en première instance, demande la confirmation du jugement entrepris et conteste les montants réclamés par le salarié.

La décision de la Cour

La Cour est du même avis que le tribunal du travail en ce qui concerne la précision des motifs de la lettre de motivation. Elle estime que c'est aussi à juste titre que le tribunal a admis l'employeur à prouver par témoins la réalité des faits reprochés au salarié. Mais elle estime que c'est à tort que les juges du premier degré ont,

² Flash sur le Droit du travail, 06/12 CSL

³ L'intimée : Le défendeur à l'instance d'appel. Dans ce cas-ci il s'agit de l'ancien employeur.

par après décidé que « les points 3 et 5 de l'offre de preuve relatifs à l'insuffisance professionnelle du salarié ont été établis et que les difficultés du salarié à effectuer les tâches élémentaires nécessaires à l'exercice de son travail après presque une année de service au sein de la société employeuse, constituent un motif suffisamment grave pour justifier le licenciement avec préavis intervenu et ont partant déclaré le licenciement justifié ».

En effet, les affirmations des témoins E, D et F ont été contre pesées par celles des témoins entendus lors de la contre-enquête, de sorte que c'est à tort que le tribunal du travail a admis comme établis les faits faisant l'objet de la motivation du licenciement. La Cour relève en outre que l'insuffisance professionnelle d'un salarié doit porter sur des faits très précis perdurant sur une certaine durée pour valoir motif légitime de licenciement ; or, en l'espèce les témoins ont cité des faits uniques et d'une façon très générale sans précision aucune, de sorte que ces dépositions ne peuvent porter à conséquence. Le fait pour le témoin E de déclarer avoir vu le salarié utiliser de façon incorrecte le marteau-piqueur électrique sur un chantier, en tant que fait unique et isolé, n'est pas révélateur de l'insuffisance professionnelle de ce dernier ; il en va de même pour le témoignage de F qui affirme que le salarié a posé sur le chantier ABUL le chanvre⁴ à l'envers.

Il suit des considérations qui précèdent que ni l'insuffisance professionnelle, ni le non-respect par le salarié de l'horaire de travail n'ont été établis, de sorte que le licenciement doit par réformation être déclaré abusif. A réclame en instance d'appel à B les montants de 9.590,40 euros au titre du préjudice matériel et 6.393,60 euros au titre du préjudice moral.

A a été au service de l'employeur du 12 juillet 2007 au 15 août 2008 (préavis inclus) et était âgé au moment du licenciement de 24 ans ; il n'a versé aucune pièce selon laquelle il a activement recherché un emploi. Ayant bénéficié d'un préavis de deux mois, il n'y a pas lieu de lui allouer des dommages et intérêts pour le préjudice matériel. Eu égard aux éléments de la cause, le préjudice moral du salarié peut être évalué à 500 euros. Le jugement de première instance est partant révisé et B est condamné à payer à A le montant de 500 euros à titre de dommage moral, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

⁴ Il s'agit d'un produit utilisé par les installateurs sanitaires dans plusieurs domaines.

Extrait du barème de la retenue d'impôts sur les salaires

BARÈMES DE L'IMPÔT

63

Barème de la retenue mensuelle sur les salaires

2017

2017

SALAIRE mensuel (arrondi au multiple inférieur de 5 EUR) MONATSLohn (nach unten auf volle 5 EUR abgerundet)	Retenue d'impôt en EUR Steuerabzug in EUR			SALAIRE mensuel (arrondi au multiple inférieur de 5 EUR) MONATSLohn (nach unten auf volle 5 EUR abgerundet)	Retenue d'impôt en EUR Steuerabzug in EUR		
	Classe d'impôt / Steuerklasse				Classe d'impôt / Steuerklasse		
	1	1A	2		1	1A	2
3 440,0	488,0	410,1	156,3	3 740,0	600,4	535,3	199,4
3 445,0	489,8	412,2	156,9	3 745,0	602,4	537,4	200,1
3 450,0	491,6	414,3	157,6	3 750,0	604,3	539,4	200,9
3 455,0	493,4	416,4	158,2	3 755,0	606,3	541,6	201,6
3 460,0	495,3	418,4	158,8	3 760,0	608,4	543,6	202,4
3 465,0	497,1	420,6	159,5	3 765,0	610,4	545,8	203,1
3 470,0	498,9	422,6	160,1	3 770,0	612,4	547,8	203,9
3 475,0	500,7	424,7	160,8	3 775,0	614,5	549,9	204,6
3 480,0	502,5	426,8	161,4	3 780,0	616,5	552,0	205,4
3 485,0	504,3	428,9	162,1	3 785,0	618,5	554,1	206,1
3 490,0	506,2	430,9	162,7	3 790,0	620,6	556,1	206,9
3 495,0	508,0	433,1	163,3	3 795,0	622,6	558,3	207,6
3 500,0	509,8	435,1	164,0	3 800,0	624,6	560,3	208,4
3 505,0	511,6	437,3	164,6	3 805,0	626,6	562,4	209,1
3 510,0	513,4	439,3	165,3	3 810,0	628,7	564,5	209,9
3 515,0	515,3	441,4	165,9	3 815,0	630,7	566,6	210,6
3 520,0	517,1	443,5	166,5	3 820,0	632,7	568,7	211,4
3 525,0	518,9	445,6	167,2	3 825,0	634,8	570,8	212,1
3 530,0	520,7	447,6	167,9	3 830,0	636,8	572,8	212,9
3 535,0	522,5	449,8	168,7	3 835,0	638,8	575,0	213,6
3 540,0	524,4	451,8	169,4	3 840,0	640,9	577,0	214,4
3 545,0	526,2	454,0	170,2	3 845,0	642,9	579,1	215,1
3 550,0	528,0	456,0	170,9	3 850,0	644,9	581,2	216,0
3 555,0	529,8	458,1	171,7	3 855,0	647,0	583,3	216,8
3 560,0	531,6	460,2	172,4	3 860,0	649,0	585,3	217,7
3 565,0	533,5	462,3	173,2	3 865,0	651,0	587,5	218,6
3 570,0	535,3	464,3	173,9	3 870,0	653,1	589,5	219,4
3 575,0	537,1	466,5	174,7	3 875,0	655,1	591,7	220,3
3 580,0	538,9	468,5	175,4	3 880,0	657,1	593,7	221,1
3 585,0	540,7	470,6	176,2	3 885,0	659,2	595,8	222,0
3 590,0	542,7	472,7	176,9	3 890,0	661,2	597,9	222,8
3 595,0	544,6	474,8	177,7	3 895,0	663,2	600,0	223,7
3 600,0	546,5	476,8	178,4	3 900,0	665,3	602,0	224,5
3 605,0	548,4	479,0	179,2	3 905,0	667,3	604,2	225,4
3 610,0	550,4	481,0	179,9	3 910,0	669,3	606,2	226,3
3 615,0	552,3	483,2	180,7	3 915,0	671,5	608,4	227,1
3 620,0	554,2	485,2	181,4	3 920,0	673,5	610,4	228,0
3 625,0	556,1	487,3	182,2	3 925,0	675,7	612,5	228,8
3 630,0	558,1	489,4	182,9	3 930,0	677,7	614,6	229,7
3 635,0	560,0	491,5	183,7	3 935,0	679,8	616,7	230,5
3 640,0	561,9	493,5	184,4	3 940,0	681,9	618,7	231,4
3 645,0	563,8	495,7	185,2	3 945,0	684,0	620,9	232,2
3 650,0	565,8	497,7	185,9	3 950,0	686,0	622,9	233,1
3 655,0	567,7	499,9	186,7	3 955,0	688,2	625,0	234,0
3 660,0	569,6	501,9	187,4	3 960,0	690,2	627,1	234,8
3 665,0	571,5	504,0	188,2	3 965,0	692,3	629,2	235,7
3 670,0	573,5	506,1	188,9	3 970,0	694,4	631,3	236,5
3 675,0	575,4	508,2	189,7	3 975,0	696,5	633,4	237,4
3 680,0	577,3	510,2	190,4	3 980,0	698,6	635,4	238,2
3 685,0	579,2	512,4	191,2	3 985,0	700,7	637,6	239,1
3 690,0	581,2	514,4	191,9	3 990,0	702,7	639,6	240,0
3 695,0	583,1	516,5	192,7	3 995,0	704,9	641,7	240,8
3 700,0	585,0	518,6	193,4	4 000,0	706,9	643,8	241,7
3 705,0	587,0	520,7	194,2	4 005,0	709,0	645,9	242,5
3 710,0	588,9	522,8	194,9	4 010,0	711,1	647,9	243,4
3 715,0	590,8	524,9	195,7	4 015,0	713,2	650,1	244,2
3 720,0	592,7	526,9	196,4	4 020,0	715,2	652,1	245,1
3 725,0	594,7	529,1	197,2	4 025,0	717,4	654,3	245,9
3 730,0	596,6	531,1	197,9	4 030,0	719,4	656,3	246,8
3 735,0	598,5	533,2	198,6	4 035,0	721,6	658,4	247,7

salaires

Complément juridique et paramètres sociaux

I. Droit du travail

1. Contenu du contrat de travail : mentions obligatoires

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat de travail;
3. le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié;
6. l'horaire normal du travail;
7. le salaire de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement du salaire auquel le salarié a droit;
8. la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
12. le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié;
13. le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles.

2. Le contrat à durée déterminée : mentions supplémentaires

Outre les mentions requises pour tout type de contrat, la loi exige que celui-ci mentionne les informations suivantes :

1. la définition de son objet ;
2. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
3. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
4. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent (Loi du 22 décembre 2006) «au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste» ;
5. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
6. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe (1)

3. Le délai de préavis en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de :

- deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans
- quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans
- six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié :

- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour
- le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Plusieurs remarques restent à faire concernant le système du délai de préavis :

- Durant la période de préavis, le contrat de travail doit s'exécuter normalement, c'est-à-dire que l'employeur, tout comme le salarié sont tenus des mêmes obligations qu'en temps normal.
- L'employeur peut dispenser le salarié de prêter son travail, mais il sera tenu alors de lui payer son salaire normal.
- Le contrat de travail cesse automatiquement à la fin du délai de préavis. Ce dernier n'est jamais prolongé, ni par un arrêt de travail de maladie, ni pour aucune autre raison.
- En cas de non-respect de ce délai de préavis, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité compensatoire de préavis correspondant au salaire que le salarié aurait perçu en cas d'observation de la durée totale du préavis.

Pendant la **période d'essai**, le contrat peut prendre fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

- à autant de jours⁵ que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
- à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

4. Les indemnités à verser

En cas de licenciement, certaines indemnités sont prévues :

Indemnité de départ :

- n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ;
- peut être remplacée par un délai de préavis prolongé pour les entreprises qui occupent moins de 20 salariés ;
- se calcule en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt années au moins;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continu de trente années au moins.

⁵ Le délai de préavis se compte en jours de calendrier et non en jours ouvrables. (Cour d'appel du 9 avril 1998 n°20988)

L'indemnité de départ peut être remplacée par un délai de préavis prolongé pour les entreprises qui occupent moins de 20 salariés :

Ancienneté	Délai de préavis prolongé
5 années au moins	5 mois
10 années au moins	8 mois
15 années au moins	9 mois
20 années au moins	12 mois
25 années au moins	15 mois
30 années au moins	18 mois

Dommages et intérêts en cas de licenciement abusif

La juridiction de travail peut condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié en cas de licenciement abusif. Le montant de l'indemnité dépend du dommage moral ou matériel réellement subi par le salarié. Lorsqu'un licenciement est déclaré abusif pour faute de procédure, mais valable quant au fond, l'indemnité maximale ne peut pas dépasser un montant supérieur à 1 mois de salaire.

Indemnité compensatoire de préavis :

Elle est due lorsque l'employeur ne respecte pas le délai de préavis légal et correspond au salaire que le salarié aurait perçu en cas d'observation totale de la durée de préavis.

II. Calcul des salaires

Indice	921,4
SSM	2.508,24 €

Cotisations sociales		
<u>Assurance - maladie (CNS)</u> Cotisation pour prestations en espèces Cotisation pour prestations en nature Assurance pension Assurance dépendance Assurance accidents Santé au travail		Taux de cotisation
		0,25%
		2,80%
		8,00%
		1,40%
		0,75%
		0,14%
Maximum cotisable		5 x SSM
Abattement assurance dépendance		1/4 du SSM
Mutualité		
Classe	Taux d'absentéisme	Taux de cotisation
I	< 0,65%	0,72%
II	< 1,60 %	1,22%
III	< 2,50 %	1,76%
IV	> 2,50 %	2,84%
Déductions fiscales		
Frais d'obtention	540,00 €	
Dépenses spéciales	480,00 €	
Abattement extra-professionnel	4.500,00 €	
Frais de déplacement	99 € par unité d'éloignement	
	À partir de la 5 ^e unité Maximum : 30 - 4 = 26 unités	
Taux d'imposition sur de la fiche d'impôts additionnelle		
Classe	Taux	
1	33 %	
1a	21 %	
2	15 %	

III. Tranches saisies - cessions

Tranches	Revenu net		Taux
1 ^{re}	- €	850,00 €	0%
2 ^e	850,00 €	1.300,00 €	10%
3 ^e	1.300,00 €	1.600,00 €	20%
4 ^e	1.600,00 €	2.600,00 €	25%
5 ^e	2.600,00 €	- €	100%

IV. Barème REVIS

Barème REVIS maximal par communauté domestique (montants valables au 01/04/2023 à l'indice 921,40)	
Frais communs du ménage	879,94 €
Frais communs du ménage avec enfant(s)	1.011,98 €
Allocation de base pour personne adulte	879,94 €
Allocation de base pour personne enfant	273,20 €
Allocation de base pour enfant dans ménage monoparental	353,91 €

Lors de la détermination de l'allocation d'inclusion, certains revenus

- sont intégralement pris en compte (ex. loyers encaissés, revenus de capitaux) ;
- ne sont pas du tout considérés (ex. allocations familiales, bourses d'études) ;
- sont partiellement immunisés (ex. salaires et pensions). L'immunisation partielle s'élève à 25% du salaire brut ou de la pension brute. Il en résulte que seulement 75% du revenu brut sont pris en compte.