

EXAMEN DE FIN D'ÉTUDES SECONDAIRES – Sessions 2024**QUESTIONNAIRE**

<i>Date :</i>	20.09.24	<i>Horaire :</i>	08:15 - 10:15	<i>Durée :</i>	120 minutes
<i>Discipline :</i>	ECODR	<i>Type :</i>	écrit	<i>Section(s) :</i>	GSO
				<i>Numéro du candidat :</i>	

Le questionnaire comporte 3 parties et les annexes :

Partie 1	Le droit du travail	25p
Partie 2	Le travail salarié et le calcul des salaires	15p
Partie 3	Introduction aux crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages	20p
	Total :	60p

Partie 1 : Droit du travail (25p)

L'association « Solidarité Jeunes asbl » a recruté Thomas Mangen - né le 28 avril 1992 - le 1^{er} mai 2021 en tant que « Streetworker ». Sa tâche consiste à conseiller des jeunes toxicomanes, à gérer la réduction prudente de leur consommation de drogues, à leur fournir des soins médicaux, à organiser des activités de loisirs sportives et culturelles et à les soutenir et accompagner dans leurs tâches administratives. Thomas est éducateur gradué avec formation niveau Bachelor.

Les conditions de travail de « Solidarité Jeunes asbl » - qui occupe 24 salariés – sont régies par la convention collective pour les salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social.

Voici un extrait de cette **convention collective**¹ :

La convention collective de travail pour les salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social (CCT SAS) signée le 9 février 2021 a été conclue entre l'a.s.b.l. Fédération COPAS (en abrégé COPAS), l'a.s.b.l. Fédération des Acteurs du Secteur Social au Luxembourg (en abrégé FEDAS Luxembourg) et l'a.s.b.l. Daachverband vun de Lëtzebuenger Jugendstrukturen (en abrégé DLJ), d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour tout le secteur.

C.8. Le paiement

Par dérogation au régime de la compensation par du temps libre, l'employeur peut, après accord du salarié, procéder au payement immédiat, c'est-à-dire au prochain décompte mensuel, des heures supplémentaires et des majorations. Dans pareil cas, le supplément de majoration rémunérée des heures supplémentaires est de 50%.

Article 16 : Congé annuel de récréation

Les salariés bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 34 jours ouvrables par année. Toutefois, elle est de 36 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 50 ans et de 37 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 55 ans.

Le **contrat de travail** à durée indéterminée de Thomas Mangen contient entre autres les stipulations suivantes :

Article 6. Salaire

Le salaire initial brut est fixé à 3.587,00 € à l'indice 834,76. Il sera payé à la fin du mois, déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

Le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire prestée, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 30%.

Article 7. Congé annuel payé

Le salarié a droit à un congé ordinaire de récréation de 29 jours ouvrables par année.

¹ LEGILUX ; règlement grand-ducal du 28 avril 2021 ; page consultée le 05.02.2024 ; <https://legilux.public.lu/>

Le **Code du Travail** luxembourgeois prévoit les dispositions suivantes concernant le congé annuel et le paiement des heures supplémentaires² :

Art. L. 233-4.

La durée du congé est d'au moins vingt-six jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Art. L. 211-27. (L. 13 mai 2008)

(3) ... le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent.

1. Pourquoi l'association « Solidarité Jeunes asbl » est-elle liée aux dispositions de la convention collective pour les salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social bien qu'elle ne soit ni affiliée à la COPAS, ni à la FEDAS Luxembourg ou au DLJ ? Justifiez votre réponse ! (2p)

2. Est-ce que les articles 6 et 7 du contrat de travail de Thomas Mangen concernant la majoration pour heures supplémentaires, respectivement la durée du congé annuel, sont conformes à la loi (Code du travail) respectivement à la convention collective ? Justifiez votre réponse en vous basant sur la hiérarchie des sources du Droit du travail ! Quelles en sont les conséquences pour le contrat de travail de Thomas Mangen ? (4p)

3. A combien de jours de congé annuel et à quelle majoration pour heures supplémentaires a-t-il finalement droit ? (1p)

² LEGILUX ; Code du Travail ; page consultée le 05.02.2024 ; <https://legilux.public.lu/>

Le 1^{er} juin 2023 les administrateurs de l'association « Solidarité Jeunes asbl » décident de licencier Thomas Mangen pour motif grave. La liste des manquements qui lui sont reprochés est longue : absences fréquentes non justifiées ; non-respect de l'horaire de travail ; consommation d'alcool avec les adolescents pendant les heures de travail ; participation à une bagarre dans la rue ; injures contre l'employeur sur Facebook.

4. Quelle est la procédure à suivre par l'employeur pour officialiser le licenciement de Thomas Mangen ? (2p)

5. A quels critères doivent répondre les reproches avancés par l'employeur pour qu'ils justifient un licenciement avec effet immédiat ? (2p)

6. Thomas Mangen conteste les faits qui lui sont reprochés et entame une action en justice car il estime que le licenciement est abusif. Quel est le délai dont il dispose pour pouvoir agir en justice et quelle est la juridiction qu'il doit saisir ? Précisez la compétence et la composition de cette instance ! (4p)

7. Est-ce que Thomas Mangen peut bénéficier d'indemnités de chômage dans ce cas ? (2p)

8. Le Tribunal de travail décide finalement que le licenciement pour motif grave est justifié. Thomas Mangen ne fait pas appel contre le jugement. Qu'en serait-il des allocations de chômage que Thomas aurait entretemps reçues du Fonds pour l'emploi ? (1p)

L'association « Solidarité Jeunes asbl » recrute Julie Sommer - jeune diplômée avec une formation Bachelor Assistant Social - pour le poste vacant du « Streetworker », avec effet au 1^{er} septembre 2023.

9. Sous quel type de contrat de travail Julie Sommer doit-elle être engagée ? Justifiez ! (2p)

Le contrat de travail de Julie Sommer comporte la clause suivante concernant la période d'essai :

Article 2. Période d'essai

Le présent contrat de travail prévoit une période d'essai de 3 mois allant du 01.09.2023 au 30.11.2023.

10. Est-ce que cette clause est conforme à la loi en ce qui concerne la durée ? Expliquez ! (2p)

Julie Sommer éprouve de sérieuses difficultés pour exécuter les tâches incombant à son poste et remet un certificat d'incapacité de travail justifiant son absence du 01.10. au 21.10.2023. Les administrateurs de l'association, étant persuadés que Julie Sommer est inapte à occuper ce poste, décident de mettre fin à la relation de travail pendant la période d'essai.

11. A quelle date au plus tard doivent-ils alors notifier la rupture du contrat à Julie Sommer ? Précisez vos calculs ! (3p)

Partie 2 : Le travail salarié et le calcul des salaires (15p)

12. Expliquez ce que l'on entend par l'assurance pension et énumérez ses missions (prestations) ! (4p)

13. Définissez les frais d'obtention et indiquez-en deux exemples concrets ! (2p)

Madame Josée Metz travaille comme secrétaire dans le cabinet de kinésithérapie « Fit for Life ». Elle est veuve depuis 4 ans et dispose d'un salaire mensuel brut de 4.480,00 € à l'indice actuellement en vigueur.

Informations supplémentaires :

- Josée Metz réside à 33 unités d'éloignement de son lieu de travail ;
- elle fait valoir, pour l'année en question, des frais d'obtention de 1.560 € ainsi que des dépenses spéciales pour 960 € ;
- elle a droit à un CIS de 38,05 €.

14. Etablissez le décompte salarial de Josée Metz sachant qu'elle détient la fiche de retenue d'impôt principale ! (6p)

Remarque : Au cas où le salaire imposable ne figurerait pas sur l'extrait du barème de la retenue mensuelle sur les salaires ci-joint, veuillez continuer votre calcul en déterminant les impôts sur base d'un salaire imposable de 3.523,00 €.

Espace pour les calculs (obligatoires pour les déductions d'impôts et l'assurance dépendance) :

Décompte salarial (simplifié)			
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			
Assurance dépendance			
+ Crédit d'impôts			
= Salaire net à payer			

Extrait du barème de la retenue mensuelle d'impôt sur les salaires :

SALAIRE mensuel (arrondi au multiple inférieur de 5 EUR) MONATSLÖHN (nach unten auf volle 5 EUR abgerundet)	Retenue d'impôt en EUR Steuerabzug in EUR			SALAIRE mensuel (arrondi au multiple inférieur de 5 EUR) MONATSLÖHN (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

15. Quel sera le salaire brut de Josée Metz après l'application de la prochaine tranche indiciaire en supposant qu'elle ne bénéficie d'aucune augmentation de salaire à part de celle résultant de l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie ? Présentez votre calcul ! (1p)

16. Josée Metz travaille depuis le 1^{er} avril 2014 dans le cabinet de kinésithérapie « Fit for Life ». Quel a été son salaire initial sachant qu'elle n'a bénéficié encore d'aucune augmentation salariale au cours de sa carrière professionnelle dans ce cabinet ? Détaillez vos calculs ! (2p)

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

Partie 3 : Introduction aux crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages (20p)

17. Pourquoi le contrat de crédit constitue-t-il un contrat bilatéral ? (2p)

18. Avant d'accorder un crédit bancaire, les banques effectuent une analyse sur base de certains critères. Indiquez 2 de ces critères ! (2p)

M. et Mme Jost habitent avec leurs deux enfants dans un appartement à Differdange. Mme Jost travaille comme éducatrice diplômée dans une crèche. Elle touche un salaire net de 4.250,00 €. M. Jost est au chômage et à la recherche d'un emploi dans le secteur financier.

- Le 15 septembre 2023, la **Banque Régionale du Crédit** notifie la demande d'exécution d'une cession de salaire à l'employeur de Mme Jost suite au non-remboursement des dernières tranches d'un crédit à la consommation contracté par le couple. Le solde impayé s'élève à 8.900,00 €.
- La situation des autres dettes du couple, pour lesquelles le juge de paix a validé une saisie-arrêt sur salaire, se présente comme suit :

Créancier	Montant de la dette	Date de validation de la saisie-arrêt
Claude Schmit, propriétaire de l'appartement loué par la famille Jost	10.200,00 €	01.09.2023
Magasin ELECTROSTAR	8.000,00 €	20.09.2023
Epicerie du Coin	1.800,00 €	28.09.2023

Lors de l'établissement du décompte salarial du mois d'octobre 2023, l'employeur de Mme Jost détermine les parts cessibles et saisissables qu'il doit transférer aux différents créanciers.

19. Calculez le montant de la part cessible et celui de la part saisissable ! Précisez vos calculs ! (3p)

20. Déterminez la part qui revient à chaque créancier ! (2p)

21. Quel est le salaire mensuel disponible de Mme Jost après déduction des saisies et de la cession ? (1p)

Un emprunt hypothécaire de 480.000 €, contracté le 1^{er} janvier 2017, est remboursable sur une durée de 25 ans par des mensualités constantes au taux annuel de 4,8%.

22. Calculez le montant de la mensualité ! (2p)

Après le versement de la mensualité au 31.12.2023 (donc après le versement de la 84^e mensualité), l'emprunteur demande un allongement de la durée de remboursement à la banque. La durée du crédit est ainsi portée à 30 ans.

23. Quel est le montant de la nouvelle mensualité ? (4p)

24. Indiquez les quatre causes principales du surendettement ! (4p)

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 jours³ 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.

³ 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.