

Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Le salarié en CDI qui est licencié peut obtenir une indemnité de licenciement sous certaines conditions. Nous vous présentons les informations à retenir.

Qu'est-ce que l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est accordée, sous certaines conditions, au salarié en CDI pour compenser la perte de son emploi.

L'indemnité de licenciement peut être d'origine :

Légale, c'est-à-dire prévue par le code du travail

Conventionnelle, c'est-à-dire prévue par un accord collectif

Contractuelle, c'est-à-dire prévue par le contrat de travail.

Cette indemnité est versée par l'employeur.

Quelles sont les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement ?

Ces conditions varient en fonction du **motif** de licenciement et de l'**ancienneté** du salarié dans l'entreprise.

Motifs du licenciement

L'indemnité de licenciement est due au salarié en CDI qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel, économique ou pour inaptitude.

L'indemnité est également due en cas de cessation ou de dissolution de l'entreprise (sauf cessation pour force majeure).

En cas de décès d'un salarié lorsque le licenciement a été notifié, l'indemnité doit être versée aux ayants droit.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité n'est pas versée. Toutefois, des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage dans l'entreprise peuvent prévoir le versement de cette indemnité.

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- [Trouver sa convention collective](#)

Ancienneté

Pour bénéficier de l'indemnité, le salarié licencié doit justifier d'au moins **8 mois d'ancienneté ininterrompue** au service du même employeur.

Ce calcul s'effectue **à la date d'envoi** de la lettre de licenciement.

Des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage dans l'entreprise peuvent prévoir une ancienneté inférieure.

Comment se calcule l'indemnité de licenciement ?

Le calcul de l'indemnité légale de licenciement diffère selon l'ancienneté du salarié :

Montant de l'indemnité

L'indemnité légale est calculée à partir des salaires **bruts** précédant le licenciement.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée **proportionnellement** à la durée de chaque période.

Exemple

Un salarié a travaillé 3 ans à temps plein, puis 2 ans à mi-temps. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois à mi-temps est de 1 000 € (soit 2 000 € à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(2\,000 \times 1/4 \times 3) + (1\,000 \times 1/4 \times 2) = 2\,000 \text{ €}$.

À noter

Ce principe ne s'applique pas si le salarié engagé à temps plein est licencié pendant un congé parental d'éducation à temps partiel. Son indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la rémunération qu'il percevait lorsqu'il travaillait à temps plein.

Calcul du salaire de référence

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

Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement
Soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte **en proportion** du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

À noter

Si le salarié a moins de 12 mois d'ancienneté, il faudra comparer la moyenne mensuelle sur l'ensemble des mois travaillés avec celle calculée sur les 3 derniers mois, et retenir la plus favorable.

Lorsque le salarié a été en arrêt de travail pour maladie au cours des derniers mois, le salaire de référence à prendre en compte est celui des 12 ou des 3 derniers mois **précédant** l'arrêt.

Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée **proportionnellement** au nombre de mois complets.

Exemple

Pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois est de :

$$[(1\,500 \times 1/4) \times 3] + [(1\,500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\,312,50 \text{ €}.$$

Montant de l'indemnité

L'indemnité légale est calculée à partir des salaires **bruts** précédant le licenciement.

L'indemnité est au moins égale aux montants suivants :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée **proportionnellement** à la durée de chaque période.

Exemple

Un salarié a travaillé 10 ans à temps complet, puis 3 ans à mi-temps. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois à mi-temps est de 1 000 € (soit 2 000 € à temps complet). Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(2\,000 \times 1/4 \times 10) + (1\,000 \times 1/3 \times 3) = 6\,000 \text{ €}$.

À noter

Ce principe ne s'applique pas si le salarié engagé à temps plein est licencié pendant un congé parental d'éducation à temps partiel. Son indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la rémunération qu'il percevait lorsqu'il travaillait à temps plein.

Calcul du salaire de référence

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

Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement,

Soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte **en proportion** du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter

1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Lorsque le salarié a été en arrêt de travail pour maladie au cours des derniers mois, le salaire de référence à prendre en compte est celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt.

Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée **proportionnellement** au nombre de mois complets.

Exemple

Pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de :

$$[(1\,500 \times 1/4) \times 10] + [(1\,500 \times 1/3) \times 2] + [(1\,500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\,125 \text{ €}.$$

À savoir

Des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage peuvent prévoir une formule de calcul plus avantageuse pour le salarié. Dans ce cas, le salarié perçoit l'indemnité la plus élevée.

Un simulateur vous permet d'estimer le montant de l'indemnité minimale de licenciement :

- Estimer le montant de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est-elle cumulable avec d'autres indemnités ?

Oui. L'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale, conventionnelle ou prévue par le contrat de travail, peut être cumulée avec les indemnités suivantes :

Indemnité compensatrice de préavis

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité pour licenciement irrégulier, sans cause réelle et sérieuse ou nul

Indemnité allouée par le juge en cas de déqualification d'un CDD en CDI

Contrepartie pécuniaire prévue en cas de clause de non-concurrence

Indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire accordée au salarié dont le contrat de travail a été dissimulé.

À noter

L'indemnité de licenciement d'origine conventionnelle ou prévue par le contrat de travail s'applique si elle est **plus favorable pour le salarié** que l'indemnité légale. Dans ce cas, elles ne se cumulent pas.

L'indemnité de licenciement est-elle imposable ?

L'indemnité versée en cas de licenciement (hors plan de sauvegarde de l'emploi) est **en partie exonérée** d'impôt sur le revenu.

Le montant correspondant à l'**indemnité fixée par la loi ou la convention collective** est **exonéré en totalité**.

Si vous avez reçu un **montant supérieur**, l'exonération est limitée à l'un des montants suivants :

2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement

Moitié de l'indemnité de licenciement que vous avez perçue.

Les services fiscaux retiendront la solution qui vous est la plus favorable.

Dans ce cas, l'exonération est limitée à un maximum de 278 208 € pour les indemnités perçues en 2024 (282 600 € pour les indemnités versées en 2025).

Exemple

Un salarié perçoit une indemnité de licenciement de 120 000 € dont 70 000 € correspondent à l'indemnité prévue par sa convention collective. Sa rémunération brute de l'année civile précédant le licenciement est de 40 000 € .

L'indemnité de licenciement est exonérée à hauteur du montant prévu par la convention collective, soit 70 000 € .

Ce montant est supérieur à 50 % de l'indemnité perçue (120 000 € / 2 = 60 000 €) mais inférieur au double de la rémunération brute annuelle, égal à 80 000 € (40 000 € x 2).

L'indemnité est donc exonérée à hauteur de la somme de 80 000 € .

Le surplus de 40 000 (120 000 € – 80 000 €) est imposable.

L'indemnité de licenciement est-elle exonérée de cotisations sociales ?

L'indemnité de licenciement peut être exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS dans certaines conditions.

Cotisations sociales

La fraction de l'indemnité de licenciement exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 94 200 € .

Exemple

Si un salarié touche une indemnité de licenciement d'un montant de 40 000 € exonérés d'impôt, l'indemnité est également exonérée de cotisations sociales.

En revanche, s'il perçoit une indemnité de 100 000 € exonérée d'impôt, l'indemnité est alors exonérée de cotisations sociales dans la limite de 94 200 € .

La partie de l'indemnité qui excède ce montant, soit 5 800 € (100 000 € – 94 200 €), est soumise à cotisations sociales.

Attention

Si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 471 000 € , elle est soumise à cotisations intégralement. Aucune exonération n'est applicable.

CSG et CRDS

L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et CRDS selon la plus petite des 2 limites suivantes :

Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié

Montant de l'indemnité exonéré de cotisations sociales.

Exemple

Un salarié touche une indemnité de licenciement (indemnité légale + indemnité supra-légale) d'un montant de 40 000 € exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Cependant, le montant de l'indemnité légale perçue (sans compter l'indemnité supra-légale) est fixé à 15 000 € .

L'exonération de CSG et CRDS s'applique à hauteur de 15 000 € .

La CSG et la CRDS sont dues à hauteur des 25 000 € restants (40 000 € – 15 000 €).

Attention

Si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 471 000 € , elle est soumise à CSG et CRDS intégralement. Aucune exonération n'est applicable.

Licenciement

Licenciement économique

Licenciement économique : obligations de l'employeur

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Priorité de réembauche

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Licenciement pour motif personnel

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif personnel ?

Procédure de licenciement pour motif personnel

Licenciement pour maladie

Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier

Généralités

Préavis de licenciement d'un salarié

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Questions – Réponses

- Comment calculer l'ancienneté pour le montant de l'indemnité de licenciement ?
- Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ?
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?

Toutes les questions réponses

Où s'informer ?

- Pour des informations complémentaires sur l'exonération fiscale des indemnités :

Service d'information des impôts

Par téléphone :

0809 401 401

Du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, hors jours fériés.

Service gratuit + prix appel

- Pour des informations complémentaires sur l'exonération de cotisations sociales :
Joindre un conseiller Urssaf par mail

Services en ligne

- Estimer le montant de l'indemnité de licenciement
Simulateur
- Rechercher une convention collective étendue
Outil de recherche

Textes de référence

- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11
Conditions d'attribution
- Code du travail : article L1471-1
Délai de prescription pour toute action portant sur la rupture du contrat de travail
- Code du travail : article L3123-5
Calcul de l'indemnité (alternance entre temps plein et temps partiel)
- Code du travail : articles R1234-1 à R1234-5
Calcul de l'indemnité
- Code de la sécurité sociale : article L242-1
Exonérations de cotisations sociales
- Code général des impôts : articles 79 à 81 quater
Exonérations fiscales



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30