



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

## Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Vérfié le 03 juin 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Un salarié en CDI () qui est licencié a droit à une indemnité de licenciement sous certaines conditions. Le montant de l'indemnité est déterminé d'après la formule légale de calcul (sauf formule plus avantageuse prévue par la convention collective, *l'usage: titleContent* ou le contrat de travail). Cette indemnité peut faire l'objet d'exonérations sociales et fiscales.

### Qui est concerné ?

#### Motif du licenciement

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

Toutefois, en cas de licenciement pour **faute grave ou lourde** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>), l'indemnité n'est pas versée (sauf volonté contraire des parties ou *dispositions conventionnelles: titleContent*, contractuelles ou usage contraire).

L'indemnité est également due en cas de cessation ou de dissolution de l'entreprise (sauf **cessation pour force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>)).

En cas de **décès d'un salarié** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24249>) en cours de procédure de licenciement, l'indemnité doit être versée aux ayants droit.

#### Ancienneté

Pour bénéficier de l'indemnité, le salarié licencié doit justifier d'au moins **8 mois d'ancienneté ininterrompus** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F371>) au service du même employeur.

Des *dispositions contractuelles: titleContent* ou un *usage: titleContent* dans l'entreprise peuvent prévoir une ancienneté inférieure.

### Calcul de l'indemnité

#### Ancienneté supérieure à 10 ans

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié à la date du jour de l'envoi de la lettre de licenciement.

Les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte.

L'indemnité est supérieure ou égale aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année

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

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement.
- Soit le 1/3 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<sup>e</sup> du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.

La rupture du contrat de travail est notifiée au salarié par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par remise de cette lettre en main propre.

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

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée **proportionnellement** à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

#### Exemple :

Un salarié a travaillé 10 ans à temps plein, 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 plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant :  $(2\,000 \times 1/4 \times 10) + (1\,000 \times 1/3 \times 3) = 6\,000$  €.

Le congé parental d'éducation à temps partiel est considéré comme une période de travail à temps plein.

Ancienneté inférieure à 10 ans

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié à la date du jour de l'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'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, même s'il n'est pas exécuté.

La rupture du contrat de travail est notifiée au salarié par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par remise de cette lettre en main propre.

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

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

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois de présence.
- Soit le 1/3 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<sup>e</sup> du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée **proportionnellement** à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

*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 :  $(2\,000 \times 1/4 \times 3) + (1\,000 \times 1/4 \times 2) = 2\,000$  €.

Le congé parental d'éducation à temps partiel est considéré comme une période de travail à temps plein.

➡ **A savoir :** des *dispositions conventionnelles* : *titleContent*, contractuelles ou un usage peuvent prévoir une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus avantageuse pour le salarié. Dans ce cas, le salarié perçoit cette indemnité plus élevée. Une indemnité majorée (dite *supra légale*) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle, est cumulable avec les indemnités suivantes (si le salarié y a droit) :

- Indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)
- Indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)
- Contrepartie pécuniaire prévue en cas de *clause de non-concurrence* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>)
- Indemnité pour licenciement nul, abusif ou irrégulier (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>) (en cas de décision d'un juge)

Un simulateur de l'indemnité de licenciement permet d'obtenir une estimation du montant à verser par l'employeur :

Ministère chargé du travail

Accéder au  
simulateur ↗

(<https://code.travail.gouv.fr/outils/indemnite-licenciement>)

## Exonération de l'impôt sur le revenu

L'indemnité versée en cas de licenciement (hors *plan de sauvegarde de l'emploi* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2811>)) 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 :

- soit 2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement,
- soit la moitié de l'indemnité de licenciement que vous avez perçue.

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

**▲ Attention :** l'exonération est limitée à un maximum de 246 816 € pour les indemnités perçues en 2020 (246 816 € pour les indemnités versées en 2021).

*Exemple :*

Un salarié perçoit une indemnité de licenciement de 120 000 € dont 70 000 € correspondent à l'indemnité prévue par la 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 ( $120\,000\text{ €} / 2 = 60\,000\text{ €}$ ) mais inférieur au double de la rémunération brute annuelle, égal à 80 000 € ( $40\,000\text{ €} \times 2$ ).

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

Le surplus de 40 000 ( $120\,000\text{ €} - 80\,000\text{ €}$ ), est imposable.

## Exonération de cotisations sociales, CSG et CRDS

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 82 272 €.

*Exemple :*

Si un salarié perçoit 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 90 000 € exonérée d'impôt, l'indemnité est alors exonérée de cotisations sociales dans la limite de 82 272 €.

La partie de l'indemnité qui excède ce montant, soit 7 728 € ( $90\,000\text{ €} - 82\,272\text{ €}$ ), est soumise à cotisations sociales.

**▲ Attention :** si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 411 360 €, 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 perçoit une indemnité de licenciement (indemnité légale + indemnité supralégale) d'un montant de 40 000 € exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Cependant, le montant de l'indemnité légale perçu (sans compter l'indemnité supralégale) 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 ( $40\,000\text{ €} - 15\,000\text{ €}$ ).

**▲ Attention :** si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 411 360 €, elle est soumise à CSG et CRDS intégralement. Aucune exonération n'est applicable.

## Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035644154/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035644154/>)  
*Conditions d'attribution*
- Code du travail : articles R1234-1 à R1234-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035644687/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035644687/>)  
*Calcul de l'indemnité*
- Code du travail : article L3123-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020084/) ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033020084/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020084/))  
*Calcul de l'indemnité (alternance entre temps plein et temps partiel)*

- Code de la sécurité sociale : article L242-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038836902) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\_lc/LEGIARTI000038836902)  
*Exonérations de cotisations sociales*
- Code général des impôts : articles 79 à 81 quater [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006197199/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006197199/)  
*Exonérations fiscales*

### Services en ligne et formulaires

- Rechercher une convention collective (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R2970>)  
Recherche
- Simulateur de l'indemnité de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R57308>)  
Simulateur

### Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

### Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)
- [gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr)
- [data.gouv.fr](https://www.data.gouv.fr)

### Nos partenaires

- 

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0