



Comment calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

Vérfié le 04 novembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le salarié en CDI qui signe une rupture conventionnelle homologuée perçoit une indemnité spécifique à la fin de la rupture de son contrat de travail.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à l'**indemnité légale de licenciement** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F987>).

L'ancienneté du salarié est prise en compte dans le montant du calcul de l'indemnité.

Cependant, le calcul de l'indemnité spécifique varie en fonction de la rémunération du salarié.

Vous pouvez estimer le montant de l'indemnité en utilisant le simulateur suivant :

Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Ministère chargé du travail

Accéder au
simulateur ↗

(https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=14)

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^e 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^e 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 2 000 € (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 : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 3] + [(1\ 500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\ 312,50 \text{ €}$.

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^e 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 : $(2\ 000 \times 1/4 \times 3) + (1\ 000 \times 1/4 \times 2) = 2\ 000 \text{ €}$.

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

➔ **À savoir :** des *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R51533>), 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 l'indemnité la plus élevée. Une indemnité majorée (supra légale) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations des cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu que l'indemnité de licenciement (sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite).

L'indemnité est donc exonérée de cotisations sociales, pour la fraction inférieure à 82 272 € et ce à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- Montant total de l'indemnité légale de licenciement
- 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente
- 50 % du montant de l'indemnité perçue.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu sous conditions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F408>) pour le salarié.

Lorsque l'indemnité versée dépasse 411 360 €, elle est soumise à cotisations et contributions sociales dans son intégralité.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à la CSG seulement pour la part du montant qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Le **forfait social** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31532>) s'applique aux indemnités de rupture conventionnelle pour la partie exclue de la base de calcul des cotisations, qu'elle soit soumise ou non à la CSG. Les indemnités sont ainsi soumises au forfait social du 1^{er} euro jusqu'à 82 272 €.


Textes de référence

- 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 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/)
- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071189&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071189&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code du travail : articles L5421-1 à L5421-4 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178163&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178163&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code du travail : article D1232-5 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018537714&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018537714&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Instruction DGT du 8 décembre 2009 relative à l'indemnité de rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 84.0 KB) [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122009/TRE_20090012_0110_0001.pdf) (https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122009/TRE_20090012_0110_0001.pdf)
- Circulaire n°2009-076 du 18 septembre 2009 sur le régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle (PDF) [↗](https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Letres_circulaires/2009/ref_lc2009-076.pdf) (https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Letres_circulaires/2009/ref_lc2009-076.pdf)

Services en ligne et formulaires

- **Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R32720>)
Simulateur

Pour en savoir plus

- [Foire aux questions sur la rupture conventionnelle d'un CDI](https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=50)  (https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=50)
Ministère chargé du travail
-