

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11
Conditions d'attribution

Code du travail : articles R1234-1 à R1234-5
Calcul de l'indemnité

Code du travail : article L3123-5
Calcul de l'indemnité (alternance entre temps plein et temps partiel)

Code de la sécurité sociale : article L242-1
Exonérations de cotisations sociales

Code général des impôts : articles 79 à 81 quater
Exonérations fiscales



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Indemnité de licenciement du salarié en CDI

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 11 juillet 2022

Le salarié licencié peut obtenir une indemnité de licenciement sous certaines conditions.

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.

Elle 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.

Attention : le salarié en CDD touche une indemnité de fin de contrat.

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 ou économique.

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.

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 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 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 ?

Ancienneté inférieure à 10 ans

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.

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

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 1/12e 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.

À noter : si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, l'indemnité est calculée en faisant la moyenne de la totalité des salaires bruts précédant le licenciement.

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.

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.

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.

Ancienneté supérieure à 10 ans

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

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

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 complet et à temps partiel.

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 : $(2\ 000 \times 1/4 \times 10) + (1\ 000 \times 1/3 \times 3) = 6\ 000\ €$.

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

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.

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 ou économique.

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.

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 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 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 ?

Ancienneté inférieure à 10 ans

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.

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

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 1/12e 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.

À noter : si l'ancienneté du salarié est inférieure à

12 mois, l'indemnité est calculée en faisant la moyenne de la totalité des salaires bruts précédant le licenciement.

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.

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.

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.

Ancienneté supérieure à 10 ans 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

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

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
- Contrepartie pécuniaire prévue en cas de clause de non-concurrence

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.

Attention : l'exonération est limitée à un maximum de 246 816 € pour les indemnités perçues en 2021 (246 816 € pour les indemnités versées en 2022).

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 € - 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 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 € - 82 272 €), 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 supra-légale: Indemnité versée au salarié supérieure à l'indemnité qui est prévue par le code du travail.) 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 411 360 €, elle est soumise à CSG et CRDS intégralement. Aucune exonération n'est applicable.