L’indemnité de licenciement

Description

Le salarié licencié en CDI peut, sous certaines conditions, obtenir une indemnité de licenciement. Ceci est prévu par les articles L.1234-9 et suivants du code du travail. Cette indemnité concerne tous les types de licenciement, à l’exception du licenciement pour faute grave et faute lourde.

Télécharger notre guide complet sur le licenciement (gratuit)Modèle de lettre de licenciement

Qu’est-ce qu’une indemnité de licenciement ?

L’indemnité de licenciement désigne une **compensation financière versée au salarié** en CDI en cas de rupture de son contrat de travail. Cette indemnité est versée par l’employeur et peut être soit :

- légale, c’est-à-dire prévue par le code du travail ;
- conventionnelle, lorsque c’est le fruit d’un accord collectif ;
- contractuelle, si elle est prévue par le contrat de travail.

L’indemnité de licenciement, qu’elle soit légale, conventionnelle ou contractuelle peut être cumulée avec:

- une indemnité compensatrice de préavis : elle correspond au salaire intégral que le salarié aurait perçu s’il avait travaillé pendant le préavis ;
- une indemnité compensatrice de congés payés : il s’agit de la somme correspondant au nombre de jours de congés acquis dont le salarié n’a pas bénéficié ;
- une contrepartie pécuniaire prévue en cas de clause de non concurrence : correspond à la somme versée par l’employeur au salarié qui s’engage à ne pas faire concurrence à son ancien employeur à la fin de son contrat de travail.

Bon à savoir : L’indemnité de licenciement, d’origine conventionnelle ou prévue par le contrat de travail, s’applique au salarié si elle est plus avantageuse que l’indemnité légale. Dans ce cas, elles ne sont pas cumulables.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles sont les conditions d’attribution de l’indemnité ?

Le salarié licencié doit remplir plusieurs conditions afin de pouvoir bénéficier d’une indemnité de licenciement. Ces conditions varient en fonction de la situation du salarié, du motif de licenciement et de son ancienneté.

La situation du salarié

Les conditions fixées par la convention ou le contrat **varient en fonction de la catégorie professionnelle** du salarié. Les indemnités peuvent être soumises à certaines conditions (âge, ancienneté, etc.)

En outre, le salarié licencié n’obtiendra une indemnité de licenciement que s’il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié doit avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) avec son employeur ;
- Le salarié doit être licencié pour motif personnel (il ne doit pas être licencié pour faute grave ou lourde) ou pour motif économique ;
- Le salarié doit avoir au minimum 8 mois d’ancienneté ininterrompus dans l’entreprise à la date de notification du licenciement.

Toutefois, il est possible que des dispositions conventionnelles, un contrat de travail ou un usage dans l’entreprise, prévoient une ancienneté inférieure.

Les motifs de licenciement

La rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur s’accompagne, au bénéfice du salarié, du versement d’une indemnité. Le salarié a aussi droit à l’indemnité si son licenciement est jugé **sans cause réelle et sérieuse**.

L’indemnité doit également être **versée en cas de cessation ou de dissolution de l’entreprise**.

En cas de décès d’un salarié au cours de la procédure de licenciement, l’indemnité est versée aux ayants droit.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le licenciement pour faute simple

Dans le cas du licenciement pour faute simple, le salarié a droit à la fois à :

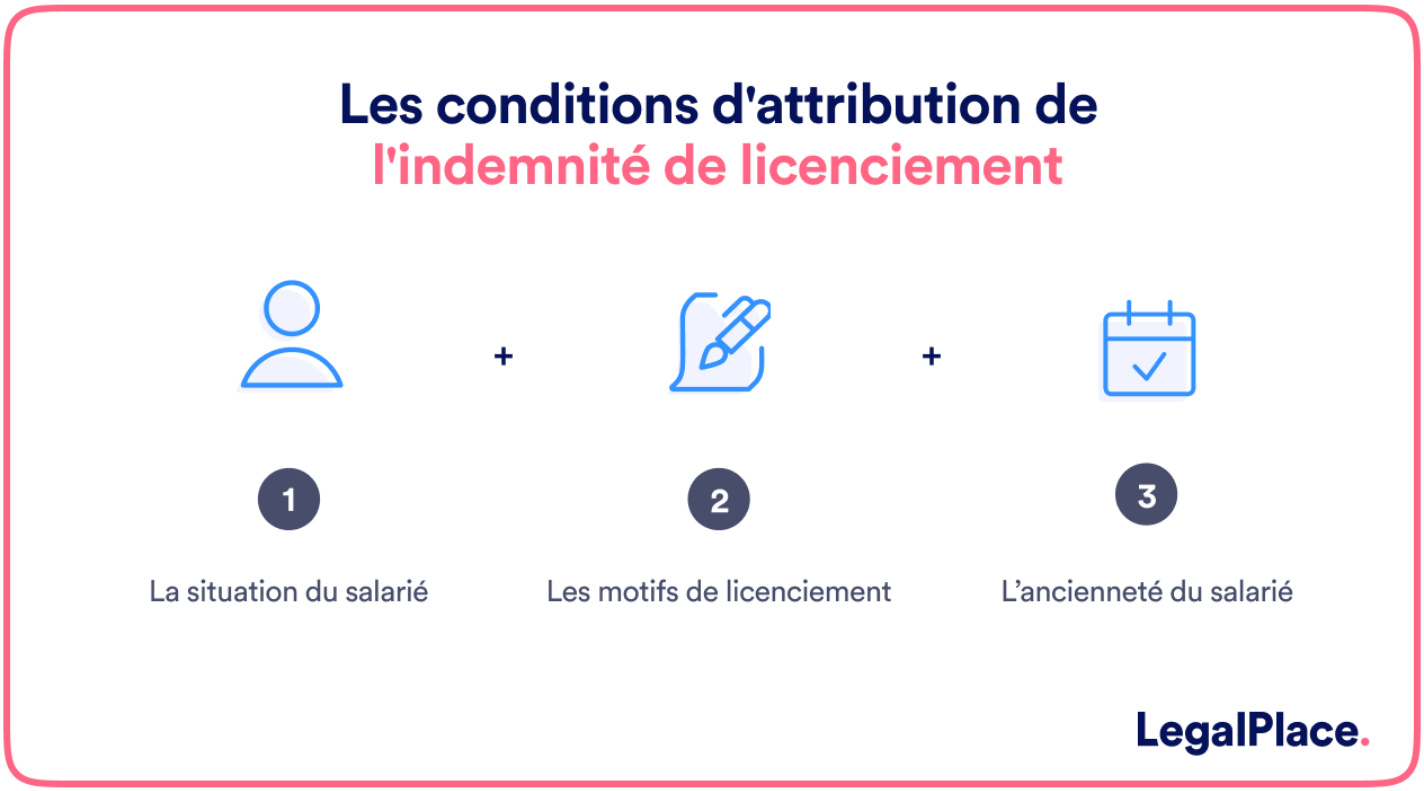
- L'indemnité légale de licenciement ;
- L'indemnité compensatrice de préavis ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pas pris tous les congés auxquels il avait droit.

Le licenciement pour faute lourde ou grave

En cas de licenciement pour faute lourde ou grave, le salarié ne percevra aucune indemnité.

En effet, ce type de licenciement **entraîne le départ immédiat du salarié** de l'entreprise. Celui-ci n'exécutera pas son préavis et ne pourra prétendre à une indemnité compensatrice de préavis.

Cependant, des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage dans l'entreprise peuvent prévoir le versement d'une indemnité.



© 2023 LEGALPLACE SAS

Comment calculer l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement se calcule en fonction du nombre d'années de service dans l'entreprise.

Conformément aux articles R1234-1 et R1234-2 du Code du travail, l'indemnité ne peut, quel que soit le motif du licenciement**,** être inférieure à :

- 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.

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

Exemple : l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant 13 ans et 5 mois d'ancienneté à la date de rupture de son contrat de travail sera de : [(¼ x 10) x 10] + [(x 3) + [(x 5/12)] x salaire mensuel.

A noter : Il existe des simulateurs en ligne pour calculer le montant de cette indemnité. Vous pouvez en outre, en vérifier la cohérence sur le reçu pour solde de tout compte.

Concernant le salaire de référence pour l'indemnité de licenciement, à savoir la moyenne des salaires bruts d'un travailleur sur les 12 derniers mois, **l'option la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue** entre :

- la moyenne mensuelle des 12 mois précédant le licenciement ;
- le tiers des 3 derniers mois.

L'indemnité de licenciement est-elle imposable ?

L'indemnité versée au salarié en perte d'emploi est en partie exonérée de l'impôt sur le revenu et peut bénéficier d'une exonération de cotisations sociales.

L'impôt sur le revenu

L'indemnité de licenciement n'est pas soumise à cotisations sociales, ni à l'impôt sur le revenu en principe. En effet, l'indemnité de licenciement est en totalité exonérée de l'impôt sur le revenu, lorsque son montant correspond à celui fixé par la loi ou la

© 2023 LEGALPLACE SAS

convention collective. En revanche, est imposable la part de l'indemnité de licenciement qui dépasse sa portion exonérée. Pour licencier un salarié, toutes ces informations sont à considérer.

Si le salarié licencié perçoit un montant supérieur, l'exonération se limite à, soit :

- Deux fois le montant de la rémunération perçue l'année précédant le licenciement, dans la limite de 263 952 € pour les indemnités versées en 2023 ;
- La moitié de l'indemnité de licenciement perçue.

L'administration fiscale retiendra la solution la plus avantageuse pour le salarié licencié.

Exemple : si un salarié perçoit une indemnité de licenciement de 130 000 € dont 80 000 € correspondant à celle prévue par la convention collective. Sa rémunération brute de l'année civile précédant le licenciement est de 50 000 €.

L'indemnité de licenciement est exonérée à la limite du montant prévu par la convention collective, soit 80 000 € .

Ce montant est supérieur à 50 % de l'indemnité perçue (130 000 €/2 = 65 000 €) mais inférieur au double de la rémunération brute annuelle, égale à 100 000 € (50 000 € x 2).

L'indemnité est alors exonérée à hauteur de 100 000 €.

Le surplus de 30 000 (130 000 € – 100 000 €) est imposable.

Zoom : Pour licencier un salarié, vous devez impérativement suivre la procédure de licenciement, étape par étape. Afin d'alléger vos démarches et éviter toute erreur, LegalPlace vous propose d'effectuer un devis de licenciement. Une solution simple, efficace et économique !

Les cotisations sociales

La fraction de l'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu **bénéficie d'une exonération partielle de cotisations sociales** dans la limite de 87 984 € en 2023.

Exemple : si un salarié perçoit une indemnité de licenciement d'un montant de 60 000 € exonérés d'impôt sur le revenu, l'indemnité est également exonérée de cotisations sociales.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Cependant, si ce dernier reçoit une indemnité de 90 000 € exonérée d'impôt sur le revenu, l'indemnité est, par conséquent, exonérée de cotisations sociales seulement dans la limite de 87 984 €.

La partie de l'indemnité qui excède ce montant, soit 2016 € (90 000 € – 87 984 €), est soumise à cotisations sociales.

CSG et CRDS

L'indemnité de licenciement est **exonérée de CSG (Contribution Sociale Généralisée) et CRDS** (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) à hauteur de la plus petite des limites ci-après:

- Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle due au salarié licencié ;
- Montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

FAQ

Ai-je droit à l'allocation chômage en cas de licenciement pour faute lourde ?

Le licenciement pour faute lourde n'a pas de conséquence sur le droit aux allocations chômage. En revanche, le salarié licencié pour ce même type de faute n'a pas droit aux indemnités de préavis.

Quel est le délai pour toucher ses indemnités après une rupture du contrat de travail ?

L'indemnité de licenciement est due immédiatement à la rupture du contrat de travail.

Est-il obligatoire de verser une indemnité de licenciement au salarié licencié ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

L’indemnité de licenciement est une somme versée au salarié en CDI lorsqu'il est licencié. Elle est obligatoire dès l’instant où le salarié justifie d’une ancienneté d’au moins 8 mois ininterrompus dans l’entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS