

L'indemnité de licenciement économique

Description

L'indemnité de licenciement économique est une **compensation financière légale due par l'employeur** à un salarié dont il rompt le contrat de travail sous la contrainte. Ce type de licenciement doit suivre une [procédure stricte](#), donnant le droit au salarié initialement employé à des indemnités, notamment à la hauteur de son ancienneté dans l'entreprise. Qui plus est, le montant obtenu après calcul varie selon ce dernier critère, sachant qu'il peut être exonéré d'impôts et cotisations sociales.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

[Télécharger notre guide sur le licenciement économique](#)[Modèle de lettre de licenciement](#)

Comment calculer l'indemnité de licenciement économique ?

Le calcul de l'indemnité de [licenciement économique](#) dépend principalement de **l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise. Il se fait sur la base d'un salaire de référence qui correspond à la rémunération perçue pendant les 12 derniers mois qui précèdent le licenciement. Cela dit, le contrat de travail ou toute autre disposition conventionnelle peut prévoir un autre mode de calcul des indemnités. La loi précise qu'il faut toujours choisir le mode de calcul le plus bénéfique pour le salarié.

Ancienneté supérieure à 10 ans

Pour une ancienneté supérieure à 10 ans, l'indemnité se calcule sur la base de la rémunération brute du salarié avant la rupture du contrat de travail. Cette indemnité ne peut être inférieure à ces deux valeurs :

- Un quart du salaire mensuel par année, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté pour les 10 premières années de travail ;
- Un tiers du salaire mensuel par année d'ancienneté, à partir de la 11^e année de travail.

À noter : l'ancienneté est calculée en fonction de la date de fin du préavis.

Ancienneté inférieure à 10 ans

Pour une ancienneté inférieure à 10 ans, l'indemnité est également calculée sur la base de la rémunération brute du salarié avant la rupture du contrat. Elle ne peut être inférieure au quart d'un mois de salaire, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté du salarié.

Cette rémunération brute de référence correspond au plus élevé des montants suivants :

- La moyenne du salaire mensuel des 12 derniers mois avant la rupture du contrat (si le salarié a travaillé moins de 12 mois, alors on prend en compte tous ses mois de travail) ;
- Le tiers du salaire mensuel des trois derniers mois de travail, primes et gratifications comprises, proportionnellement au temps de travail effectué.

Quelles sont les personnes concernées par cette indemnité ?

Les personnes concernées par l'indemnité de licenciement économique sont les **salariés en Contrat à Durée Indéterminée** qui ont été licenciés pour motif économique. Les salariés en CDI licenciés pour motif personnel ont également droit aux indemnités. Par contre, si c'est un [licenciement pour faute grave](#), cette compensation n'est pas due.

Par ailleurs, pour avoir droit à ses indemnités, le salarié licencié doit avoir une **ancienneté d'au moins 8 mois continus** au sein de l'entreprise. Le contrat de travail peut toutefois prévoir d'autres dispositions en matière d'ancienneté.

Bon à savoir : si le salarié licencié pour motif économique décède, ses indemnités vont à ses héritiers.

Les exonérations

Le montant de l'indemnité est exonéré d'impôts sur le revenu et des cotisations sociales dans certaines limites.

L'impôt sur le revenu

Si elle est versée dans le cadre d'un **Plan de Sauvetage de l'Emploi (PSE)**, l'indemnité de licenciement économique est entièrement exonérée d'impôt sur le revenu.

Dans le cas contraire, l'exonération est limitée. La limite correspond au montant le plus élevé entre :

- Le montant de l'indemnité légale;
- Le double du montant du salaire brut sur les 12 mois précédents le licenciement ;
- La moitié de l'indemnité perçue.

A noter : pour les indemnités perçues en 2019, la limite de l'exonération est de 243 144 euros.

Cotisations sociales

La partie de l'indemnité qui est exonérée d'impôt sur le revenu l'est aussi pour les cotisations sociales, dans la limite de **82 272 euros**. Par exemple, si l'indemnité est de 90 000 euros, 82 272 euros sont exonérés de cotisations sociales et seulement 8 952 euros sont destinés aux cotisations sociales.

À noter : si l'indemnité dépasse 411 360 euros, elle est entièrement soumise aux cotisations sociales.

CSG et CRDS

L'indemnité est aussi exonérée de CSG et CRDS dans une certaine limite correspondant au montant le plus bas entre le montant de compensation légale et le montant de l'indemnité exonéré de cotisations sociales.

La procédure d'un licenciement économique

Pour ce faire, l'employeur doit suivre rigoureusement une procédure prévue par le Code du travail. Tout manquement peut engendrer des conséquences assez graves pour licenciement abusif.

Résumé des premières étapes de la procédure

Au préalable, l'employeur doit faire un certain nombre d'efforts visant à l'accompagnement, au reclassement et au retour rapide à l'emploi du salarié licencié. Ces efforts d'accompagnement sont des formations de reclassement à l'intention du salarié.

L'employeur doit ensuite envoyer au salarié une convocation à un entretien avant tout licenciement. Cette convocation marque en réalité le début du processus de licenciement. La convocation est envoyée au salarié par courrier recommandé avec accusé de réception.

Cependant, la convocation peut aussi être remise en main propre au salarié contre décharge. La convocation à l'entretien doit mentionner le lieu, la date et l'heure de l'entretien. De plus, elle doit notifier au salarié son droit de se faire assister.

À noter : l'employeur peut également se faire assister si nécessaire.

Étape 1 : L'entretien préalable au licenciement économique

Il est important de rappeler que 5 jours ouvrables doivent séparer l'envoi de la convocation et l'entretien préalable au licenciement économique. L'entretien permet essentiellement aux deux parties d'arriver à un accord sur les modalités et [conditions du licenciement](#). Cela concerne notamment la date de la rupture du contrat de travail et les indemnités.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit remettre tous les documents qui aideront le salarié à négocier ses indemnités. C'est aussi lors de l'entretien que l'employeur doit proposer au salarié le [contrat de sécurisation professionnelle](#).

Bon à savoir : le [contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\)](#) est un mécanisme qui offre au salarié le droit aux allocations de sécurisation professionnelle, des formations de reclassement et un accompagnement pour l'aider à trouver un nouvel emploi.

Étape 2 : La notification du licenciement

Après l'entretien, s'il existe une entente entre les deux parties, l'employeur doit envoyer dans un **délai de 7 jours ouvrables** une notification du licenciement. Ce délai est porté à 15 jours pour [un salarié-cadre](#). La notification au salarié se fait par courrier recommandé avec accusé de réception. La notification sert principalement à rappeler les accords issus de l'entretien. Il expose aussi les motifs, [les droits au chômage](#) du salarié et une priorité de réembauche sur une période de 1 an.

Bon à savoir : après la notification, le salarié a 21 jours pour donner une réponse par rapport au contrat de sécurisation professionnelle. Passé ce délai, une absence de réponse vaut un refus.

Étape 3 : Information de l'administration

Suite à la notification, l'employeur est tenu, dans un délai de 8 jours, d'informer aussi le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Pour cela, l'employeur envoie à la DIRECCTE un dossier comportant les informations sur le salarié, notamment son nom, prénom, sa nationalité, son sexe, l'âge, l'adresse, le poste occupé dans l'entreprise et la date de notification. Dans le cas particulier du [licenciement d'un salarié protégé](#), l'employeur doit faire une demande d'autorisation à l'inspection du travail avant d'entamer le processus.

Étape 4 : Contestation du licenciement économique

Au cas où le salarié aurait subi, par exemple, un abus, une pression ou s'il estime que la procédure n'a pas été respectée par l'employeur, il dispose d'un délai de 12 mois pour contester le licenciement économique. Pour cela, il doit **saisir l'administration du travail** et exposer les motifs de sa contestation.

Lire aussi : [La majoration des indemnités de licenciement pour les personnes de plus de 50 ans](#)