

## **Extrait d'acte de naissance**

### **Indemnité de licenciement**

Mis à jour le 01 janvier 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

Lors du licenciement du salarié, une indemnité doit lui être versée, sous conditions. Elle est déterminée d'après la formule de calcul légale (sauf formule plus avantageuse prévue par la convention collective, l'usage ou le contrat de travail). Elle bénéficie d'exonérations sociales et fiscales.

#### **Qui est concerné ?**

##### **Licenciement**

L'indemnité de licenciement est due au salarié en CDI qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique. Toutefois, elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde (sauf si des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage le prévoient).

L'indemnité est également due en cas de cessation ou dissolution de l'entreprise (sauf cessation pour force majeure (particuliers)).

En cas de décès d'un salarié (professionnels) en instance de licenciement, considéré comme un cas de force majeure ayant entraîné la rupture du contrat de travail, l'indemnité de licenciement reste due aux ayants droit.

##### **Ancienneté**

Le salarié licencié doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue (particuliers) au service du même employeur.

L'ancienneté est vérifiée à partir de la date d'envoi de la lettre de licenciement.

##### **Calcul de l'indemnité**

L'indemnité de licenciement est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

L'indemnité légale ne peut pas être inférieure à  $1/5^e$  d'un mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter  $2/15^e$  d'un mois de salaire par année supplémentaire. Le calcul de l'indemnité prend également en compte l'année en cours.

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale sera de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois :  $(1\ 500/5) \times 3 + [(1\ 500/5) \times (6/12)] = 1\ 050 \text{ €}$
- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :  $[(1\ 500/5) \times 12] + [(1\ 500 \times 2/15) \times 2] + [(1\ 500/5) \times (9/12)] + [(1\ 500 \times 2/15) \times (9/12)] = 4\ 375 \text{ €}$

Pour le calcul du montant de l'indemnité, l'ancienneté prise en compte est celle du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis de licenciement, même si celui-ci n'est pas exécuté.

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

- soit le  $1/12^e$  de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement,
- soit le  $1/3$  des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Toutefois, si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel. Par exemple, un salarié à temps partiel à 50% depuis 2 ans avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant :  $(2 \times 1/5 \times 1\ 000) + (3 \times 1/5 \times 2\ 000) = 1\ 600 \text{ €}$ .

Image not found

[http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads\\_servicepublic/img/savoir.jpg](http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg)

**À savoir :** Des dispositions conventionnelles, 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 (supra légale) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

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

-

l'indemnité compensatrice de préavis (particuliers),

- l'indemnité compensatrice de congés payés (particuliers),
- et l'indemnité pour licenciement nul, abusif ou irrégulier (particuliers).

## Exonération de l'impôt sur le revenu

L'indemnité de licenciement est totalement exonérée d'impôt sur le revenu lorsqu'elle est versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (particuliers).

Si elle est perçue dans un autre cadre qu'un PSE (licenciement personnel, par exemple), elle est exonérée dans une certaine limite, correspondant au plus élevé des 3 montants suivants :

- montant de l'indemnité légale ou conventionnelle,
- 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement, dans la limite de 231 696 € pour les indemnités encaissées en 2016,
- 50 % du montant de l'indemnité perçue dans la même limite de 231 696 € pour les indemnités encaissées en 2016.

## Exonération de cotisations sociales, CSG et CRDS

### Cotisations sociales

La fraction de l'indemnité de licenciement exonérée d'impôt est également exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 78 456 €.

Par 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. Par contre, si le salarié a perçu un montant de 90 000 € exonérés d'impôt, l'indemnité est alors exonérée de cotisations sociales dans la limite de 78 456 €. La partie de l'indemnité qui excède ce montant, soit 11 544 € (90 000 € - 78 456 €), est soumise à cotisations sociales.



**Attention** : si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 392 280 €, elle est soumise à cotisations intégralement. Aucune exonération n'est applicable.

## CSG et CRDS

L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et CRDS à hauteur de 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.

Par 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 perçue (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 € - 15 000 €).



**Attention** : si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 392 280 €, elle est soumise à CSG et CRDS intégralement. Aucune exonération n'est applicable.

## Où s'adresser ?

### Impôts Service

- Pour des informations complémentaires sur l'exonération fiscale des indemnités

### Par téléphone

**0 810 467 687** (0 810 IMPOTS)

Du lundi au vendredi de 8h à 22h et le samedi de 9h à 19h, hors jours fériés.

Numéro violet ou majoré : coût d'un appel vers un numéro fixe + service payant, depuis un téléphone fixe ou mobile

Pour connaître le tarif, écoutez le message en début d'appel

depuis l'étranger : + 33 (0)8 10 46 76 87

## Références

- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11 - Conditions
- Code du travail : articles R1234-1 à R1234-5 - Calcul de l'indemnité

- Code de la sécurité sociale : article L242-1 - Exonérations de cotisations sociales
- Code général des impôts : article 80 duodecies - Exonérations fiscales



***Mairie  
de Nargis***

*1, rue de la Mairie  
45210 Nargis  
02 38 26 03 04 [accueil@mairie-nargis.fr](mailto:accueil@mairie-nargis.fr)*

---

**Source URL:** <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F987>