

Différé spécifique (indemnités supra-légales)

Janvier 2019



Fiche thématique

Si l'employeur a versé une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) et des indemnités de rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne sont pas prévues par la loi (indemnités supra-légales), l'indemnisation ne prend effet qu'à l'issue de différents délais calculés en fonction des sommes perçues. (Art. 21 du règlement AC)

Cette fiche porte sur le différé résultant de la perception d'indemnités supra-légales versées lors de la rupture du contrat de travail dans le cas d'une indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Ce différé est calculé sur la part des indemnités de rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité transactionnelle) excédant celle dont le montant ou les modalités de calcul sont prévues par la loi. Par contre, les indemnités accordées par un juge, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ou de non-respect par l'employeur des procédures prévues, ou pour tout autre motif, n'entrent pas dans l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique.

Calcul du différé d'indemnisation spécifique

Le différé lié aux indemnités de rupture, appelé différé spécifique, est calculé comme suit :

$$\text{Indemnités supra légales} \div 94,4$$

Précision

Le différé d'indemnisation spécifique est limité en principe à 150 jours calendaires, sauf en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique où il est limité à 75 jours calendaires. (Art. 21 § 2 du règlement AC)

Le diviseur du différé spécifique est fixé à 94,4 pour l'année 2019 (92,6 pour l'année 2018). Cette valeur est indexée sur l'évolution du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Point de départ du différé spécifique

Le différé d'indemnisation spécifique s'ajoute au différé d'indemnisation congés payés et court de date à date à partir de la fin du différé d'indemnisation congés payés. **Pour en savoir plus, lire la fiche sur le Différé d'indemnisation congés payés.**

Dans tous les cas, la prise en charge est reportée par un délai d'attente de 7 jours calendaires. (Art. 22 du règlement AC) Ce délai d'attente prend effet à l'expiration des deux différés (ICCP et spécifique) si l'inscription comme demandeur d'emploi intervient avant celle-ci. Si l'inscription intervient après, le décompte des 7 jours débute à la date d'inscription. (Art. 23 du règlement AC)

Précision

Le délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédents.

Exemple

Fin de contrat de travail le 30 avril 2019

- Indemnité de congés payés : 646 €
- Indemnités de rupture supérieures au minimum légal : 1 372 €
- Salaire journalier : 38 € correspondant à un salaire brut de 1 143 € par mois
- Différé congés payés : (646/38) soit 17 jours
- Différé spécifique : (1 372/94,4) soit 14 jours

soit un total de 31 jours de différé d'indemnisation.

Le salarié est indemnisé le 8 juin, soit 7 jours après la fin du délai de 31 jours si son inscription intervient avant le 1^{er} juin ; si l'inscription intervient postérieurement à cette date, son indemnisation intervient 7 jours après celle-ci.

Par exemple, si l'inscription comme demandeur d'emploi a lieu le 20 juin : le salarié est, dans ce cas, indemnisable à compter du 27 juin.

Fins de contrat de travail successives et différés afférents

Dans le cas où le salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi après plusieurs fins de contrat de travail, chaque différé d'indemnisation congés payés, auquel s'ajoute éventuellement un différé d'indemnisation spécifique, court au lendemain de la fin de contrat de travail au titre de laquelle les indemnités sont versées. Le différé applicable est celui expirant le plus tardivement. Pour la prise en compte des différés, seules les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail sont retenues. (Art. 21 § 3 du règlement AC)

Indemnités les plus courantes prises en compte ou non pour le calcul du différé d'indemnisation spécifique

Contrats à durée indéterminée

Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
Indemnité légale de licenciement (Art. L. 1234-9 à 13 et R. 1234-1 à 5 du CT) 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	Ancienneté au moins égale à 8 mois – Licenciement sauf faute grave ou lourde – Rupture du CDI pour force majeure résultant d'un sinistre	Non
Indemnité de rupture conventionnelle supérieure à l'indemnité légale de licenciement (Art. L. 1237-11 à 13 du CT)		Oui ⁽¹⁾

Contrats à durée indéterminée (suite)

Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
Indemnité spéciale de licenciement (Art. L. 1226-14 du CT) au minimum, double de l'indemnité légale de licenciement, soit 2/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années + 2/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11 ^e année	Accident du travail, maladie professionnelle, si le reclassement est impossible ou refusé	Oui ⁽²⁾
Indemnité de clientèle due aux VRP (Art. L. 7313-13 du CT)	Licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie	Oui ⁽¹⁾
Indemnité due aux journalistes (Art. L. 7112-3 et L. 7112-4 du CT) au minimum 1 mois par année d'ancienneté avec un maximum fixé à 15 mois	Licenciement ou démission (dans certaines circonstances, ex : clause de conscience - art. L. 7112-5 du CT)	Oui ⁽²⁾
Indemnité de licenciement des navigants de l'aviation civile (Art. L. 6523-4 du code des transports et R. 423-1 du code de l'aviation civile) Cat. A, B et C : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 12 mois Cat. D : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois	Licenciement sauf faute grave ou lourde et si absence de droit à pension à effet immédiat	Oui ⁽²⁾
Indemnité de départ à la retraite (Art. L. 1237-9 et D. 1237-1 du CT) au minimum 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire après 15 ans, 1 mois et demi de salaire après 20 ans, 2 mois de salaire après 30 ans	Départ à la retraite après 10 ans d'ancienneté	Oui ⁽²⁾
Dommages et intérêts (Art. L. 1235-3 du CT) indemnité comprise entre les montants minimaux et maximaux fixés par un barème légal, en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise	Licenciement sans cause réelle et sérieuse Deux barèmes applicables selon que le salarié est occupé dans une entreprise de moins de 11 salariés ou dans une entreprise de 11 salariés et plus	Non
Dommages et intérêts (Art. L. 1235-11 du CT) au minimum, 6 mois de salaire	Nullité du licenciement pour motif économique	Non

⁽¹⁾ Après déduction de la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

⁽²⁾ Après déduction du minimum prévu par les textes.

Contrats à durée déterminée

Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
Indemnité de fin de contrat à durée déterminée (Art. L. 1243-8 et 9 du CT) 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat pouvant être minorée à 6 % (en cas d'accord collectif prévoyant une contrepartie, notamment un accès à la formation)	Arrivée à terme du CDD (sauf refus d'un CDI par le salarié, faute grave du salarié...)	Non
Sanction indemnitaire : CDD (Art. L. 1245-2 du CT) 1 mois de salaire au minimum	Requalification d'un CDD en CDI	Non
Indemnité de fin de mission (Art. L. 1251-32 du CT) 10 % de la rémunération totale brute	Cessation du contrat à l'arrivée du terme (sauf faute grave du salarié...)	Non
Sanction indemnitaire : mission d'intérim (Art. L. 1251-41 du CT) 1 mois de salaire au minimum	Requalification d'une mission d'intérim en CDI	Non
Rupture du contrat d'apprentissage (Art. L. 6225-5 du CT) Indemnité = salaires prévus jusqu'au terme du contrat	Refus d'autorisation par la Direccte d'une reprise de travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti	Non

Application des différés en fonction de l'allocation

Type d'allocation	Point de départ
Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	Différé ICCP, différé indemnités supra légales + délai d'attente 7 jours (Art. 21, 22 et 23 du règlement AC)
Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)	Pas de différé ni de délai d'attente. Indemnisation immédiate au lendemain de la fin du délai de réflexion

Références réglementaires

- ▶ Art. 21 du règlement AC
- ▶ Art. 22 du règlement AC
- ▶ Art. 23 du règlement AC
- ▶ Art. 21 point 2 Annexe 5 au règlement AC