

Différé d'indemnisation spécifique en cas d'indemnités supra-légales

Novembre 2019



Fiche thématique

L'indemnisation d'un allocataire ne débute pas dès que son contrat de travail s'est terminé. Elle commence après l'expiration des différés, dont le différé spécifique qui tient compte des indemnités de rupture du contrat de travail lorsqu'elles sont supérieures aux montants minimum prévus par la loi ou lorsque ces indemnités ont été fixées par un juge. S'y ajoute un délai d'attente de 7 jours.

SOMMAIRE

- ▶ Calcul et durée du différé d'indemnisation spécifique
- ▶ Indemnités prises en compte dans le calcul

Calcul et durée du différé d'indemnisation spécifique

Le différé d'indemnisation spécifique porte sur la part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excède ce qu'a prévu la loi. Sont exclues les indemnités qui ont été fixées par un juge, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou lorsque l'employeur n'a pas respecté les procédures.

Ce différé ne s'applique pas aux bénéficiaires du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) percevant l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

CALCUL DU DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUE

Le différé spécifique se calcule de la façon suivante

$$\text{Différé spécifique} = \frac{\text{Indemnités supra légales}}{94,4}$$

Le diviseur, fixé à 94,4 pour 2019, contre 92,6 en 2018, évolue chaque année en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

POINT DE DÉPART ET DURÉE

Le différé spécifique débute à compter de la fin de contrat de travail, après, éventuellement, le **différé congés payés** et le délai d'attente.

Le délai d'attente débute juste après les différés d'indemnisation (congés payés et spécifique), sous réserve d'être inscrit comme demandeur d'emploi avant leur expiration. Si on s'est inscrit après, le délai d'attente de 7 jours débute à la date d'inscription auprès de Pôle emploi.

Le délai d'attente ne s'applique qu'une seule fois par période de 12 mois. La durée maximale du différé spécifique est de 150 jours calendaires, ou de 75 jours calendaires en cas de rupture de contrat pour motif économique.

Exemple

- ▶ Fin de contrat de travail : 30 avril 2019
- ▶ **Date de début du différé congés payés : 1^{er} mai**
- ▶ Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) : 646 €
- ▶ Indemnités de rupture supérieures au minimum légal : 1 372 €
- ▶ Salaire journalier de référence (SJR) : 38 € correspondant à un salaire brut de 1 143 € par mois
- ▶ **Différé congés payés** : $ICCP \ 646 \text{ €} \div SJR \ 38 \text{ €} = 17 \text{ jours}$
- ▶ **Différé spécifique** : $1 \ 372 \div 94,4 = 14 \text{ jours}$
- ▶ **Délai d'attente** : 7 jours
- ▶ **Délai total** : 38 jours à partir du 1^{er} mai
- ▶ Si le salarié s'est inscrit avant le 1^{er} juin, date à laquelle expirait ses différés d'indemnisation, il sera indemnisé à partir du 8 juin (1^{er} mai + 38 jours)
- ▶ S'il s'est inscrit après le 1^{er} juin, le 20 juin par exemple, il sera indemnisé le 27 juin (20 juin + 7 jours de délai d'attente)

CE QUI SE PASSE QUAND IL Y A PLUSIEURS EMPLOIS

Un salarié peut aussi s'inscrire comme demandeur d'emploi après plusieurs fins de contrat de travail. S'il a perçu des indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) et/ou des indemnités de rupture supra-légales, chaque différé congé payé démarre le lendemain du contrat concerné, suivi par un différé spécifique. C'est le différé qui expire le plus tard qui sera appliqué.

Seuls les contrats qui se sont terminés au cours des 6 mois ou 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail sont pris en compte.

Indemnités les plus courantes prises en compte ou non dans le calcul

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le tableau ci-dessous indique les principales indemnités ou sommes prises en compte ou non dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, après une rupture de CDI. La liste exhaustive est consultable dans la circulaire 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 (p 101).

Nature et montant de l'indemnité	Condition de versement	Prise en compte
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 10 ^e année	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ancienneté ≥ 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 Sur la part dépassant l'indemnité légale de licenciement.

>>>> CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Nature et montant de l'indemnité	Condition de versement	Prise en compte
Indemnité spéciale de licenciement (Art. L.1226-14 du CT) Double de l'indemnité légale au minimum, soit 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, + 2/3 de mois à partir de la 10ème année.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Accident du travail, ○ Ou maladie professionnelle. Si le reclassement est impossible ou refusé	Oui Après déduction du minimum prévu par les textes.
Indemnité de clientèle, indemnité spéciale de rupture ou indemnité de licenciement due aux VRP (Art. L.7313-13 du CT)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Licenciement, sauf faute grave ou lourde ○ Cessation du contrat à la suite d'un accident ou d'une maladie 	Oui Sur la part dépassant l'indemnité légale de licenciement.
Indemnité due aux journalistes (Art. L.7112-3 et L.7112-4 du CT) De 1 mois par année d'ancienneté à 15 mois maximum.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Licenciement ou démission (clause de conscience) 	Oui Après déduction du minimum prévu par les textes.
Indemnité de licenciement des navigants de l'aéronautique 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ Licenciement sauf faute grave si absence de droit à pension à effet immédiat 	Oui Après déduction du minimum prévu par les textes.
Indemnité de départ à la retraite (Art. L.1237-9 et D.1237-1 du CT) Au moins 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois après 15 ans, 1 mois et demi après 20 ans, 2 mois après 30 ans	<ul style="list-style-type: none"> ○ Départ à la retraite après 10 ans d'ancienneté 	Oui Après déduction du minimum prévu par les textes.
Sommes allouées par le juge en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Art. L.1235-3 du CT) Indemnité comprise entre le minimum et le maximum légal, en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Licenciement sans cause réelle et sérieuse. Avec 2 barèmes applicables selon la taille de l'entreprise < ou ≥ 11 salariés. 	Non
Sommes allouées par le juge en cas de licenciement nul (Art. L.1235-11 du CT) Au minimum 6 mois de salaire	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nullité du licenciement pour motif économique 	Non

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le tableau ci-dessous indique les principales indemnités ou sommes prises en compte ou non dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, après une rupture de CDD. La liste exhaustive est consultable dans la circulaire 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 (p 101).

Nature et montant de l'indemnité	Condition de versement	Prise en compte
Indemnité de fin de contrat à durée déterminée (Art. L.1243-8 et 9 du CT) 10 % du salaire brut perçu pendant le contrat, minorée à 6 % en cas d'accord collectif prévoyant une contrepartie, comme la formation.	Arrivée à terme du CDD	Non

>>>> CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Nature et montant de l'indemnité	Condition de versement	Prise en compte
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 % du salaire brut total.	Cessation du contrat à terme échu, sauf en cas de 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) Salaires prévus jusqu'au terme du contrat	Refus d'autorisation par la Direccte d'une reprise du travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.	Non