



DELEGATION CENTRALE U.E.S. MGEN

3 Rue de l' Arrivée B.P. 201 75749 PARIS CEDEX 15

Tel Fax : 01 45 38 71 07

cfdtmgen@infonie.fr

<http://www.cfdt-mgen.org/>

Suite à la réunion d'information du 22 février à Maisons Laffitte, et en réponses aux questions posées, quelques éléments légaux qui peuvent vous être utiles et qui n'ont pas forcément été explicités

Nb : en fonction des questions posées, nous pourrons compléter cette information

Sommaire : (control clic sur les éléments pour accéder directement au chapitre recherché)

Indemnités : cotisations et statut fiscal

Indemnité légale de licenciement **Indemnité** conventionnelle de licenciement

Indemnité compensatrice de préavis

Indemnité compensatrice de congés payés

Primes et gratifications périodiques (*prime de service*)

Prime et aides à la mobilité interne :

Protection de la femme enceinte

Comment calculer l'ancienneté en matière d'indemnité de licenciement ?

Montant de l'indemnité conventionnelle ou légale en fonction de l'ancienneté

Indemnisation chômage : Délais de carence

Sources :

vosdroits.service-public.fr

[/droit-finances.commentcamarche.net/](http://droit-finances.commentcamarche.net/)

avis-droit-social.net/convention_unedic_2009

CGI, art. 80 duodécies (extrait) : Version en vigueur du 5 janvier 2008 au 6 mars 2010.

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve de l'exonération prévue au 22° de l'article 81 et des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ;

2° Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;

3° La fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

4° La fraction des indemnités de mise à la retraite qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de cinq fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

5° La fraction des indemnités de départ volontaire versées aux salariés dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions prévues à l'article L. 2242-17 du code du travail, n'excédant pas quatre fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités.

2. Constitue également une rémunération imposable toute indemnité versée, à l'occasion de la cessation de leurs fonctions, aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter. Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède les montants définis aux 3 et 4 du 1 est imposable.

Indemnité légale de licenciement [retour sommaire](#)

L'indemnité légale : un minimum

L'indemnité légale de licenciement constitue **un minimum auquel se substitue**, si elle est d'un montant supérieur, l'indemnité prévue par la convention collective, le contrat de travail ou les usages.

Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'indemnité légale de licenciement, les salariés :

- sous contrat à durée indéterminée,
- licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde,
- et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Montant de l'indemnité

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

Son montant ne peut être inférieur à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté, auxquels s'ajoutent 2/15èmes de mois de salaire par année, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce dernier cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles ne sont prises en compte qu'au prorata du temps de présence.

Régimes fiscal et social

Sont exonérées

- *les indemnités de licenciement ou de départ volontaire en cas de licenciement collectif de plus de dix personnes dans le cadre d'un plan social,*
- *les indemnités allouées par les tribunaux pour sanctionner un licenciement irrégulier ou abusif.*

L'indemnité légale de licenciement n'étant pas un salaire, elle n'est pas prise en compte dans le calcul du revenu imposable.

Elle est exonérée, dans certaines limites, de cotisations sociales, de CSG et de CRDS (taux global de cotisation = 8% sur la part assujettie).

Exonérée en totalité de cotisations sécurité sociale, exonérée de CSG CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel des indemnités de licenciement, assujettie pour la fraction excédant ces montants

Règles de cumul

L'indemnité légale de licenciement n'est pas cumulable avec une indemnité de même nature telle que l'indemnité de mise à la retraite ou l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En revanche, elle est cumulable avec l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité pour licenciement irrégulier, l'indemnité compensatrice de congés payés.

Indemnité conventionnelle de licenciement

[retour sommaire](#)

Principe

La convention collective applicable au sein de l'entreprise du salarié licencié peut prévoir une indemnité de licenciement plus avantageuse que l'indemnité légale, notamment un montant plus élevé ou des conditions d'ancienneté moins restrictives.

Dans ce cas, seule, l'indemnité conventionnelle est versée.

Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Montant de l'indemnité

Les modalités de calcul et le montant de l'indemnité sont prévus par la convention collective.

Régimes fiscal et social

L'indemnité conventionnelle de licenciement n'étant pas un salaire, elle n'est pas prise en compte dans le calcul du revenu imposable.

Elle est exonérée, dans certaines limites, de cotisations sociales, de CSG et de CRDS (taux global de cotisation = 8% sur la part assujettie).

Exonérée en totalité de cotisations sécurité sociale, exonérée de CSG CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel des indemnités de licenciement, assujettie pour la fraction excédant ces montants

Indemnité compensatrice de préavis

[retour sommaire](#)

Dispense d'exécution de préavis

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter le préavis, il doit, sauf en cas de faute grave, lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité est distincte de l'indemnité de licenciement et n'exclut pas l'attribution de dommages et intérêts si le salarié a subi un préjudice.

Montant de l'indemnité

L'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base des salaires et avantages bruts auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant le délai-congé.

Aucune diminution de salaire ou d'avantages ne doit avoir lieu.

Régimes fiscal et social

L'indemnité compensatrice de préavis a le caractère d'un salaire.

Elle est saisissable et cessible dans les mêmes limites que le salaire.

Elle est également assimilée à un salaire par l'administration fiscale et la sécurité sociale.

Indemnité compensatrice de congés payés

[retour sommaire](#)

Principe

Si le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés annuels auxquels il avait droit, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié.

Cette indemnité est due sauf, si la rupture du contrat de travail a été provoquée par une faute lourde.

Montant de l'indemnité

L'indemnité compensatrice se calcule suivant les mêmes règles que l'indemnité normale de congés payés.

Cependant, la période servant de base au calcul de l'indemnité a pour date limite le jour de la résiliation du contrat de travail et non la date d'expiration normale de la période de référence (31 mai de chaque année).

Régimes fiscal et social

L'indemnité compensatrice de congés payés a le caractère d'un salaire.

Elle est saisissable et cessible dans les mêmes limites que le salaire.

Elle est également assimilée à un salaire par l'administration fiscale et la sécurité sociale.

Règles de cumul

L'indemnité compensatrice de congés payés se cumule avec les autres indemnités de rupture, y compris l'indemnité compensatrice de préavis.

Primes et gratifications périodiques (*prime de service*) [retour sommaire](#)

Sauf disposition contraire prévue, par exemple, par la convention collective, toute prime ou gratification périodique doit être payée en proportion du temps passé dans l'entreprise.

Leur paiement doit être effectué en même temps que le dernier versement de salaire.

Elles doivent figurer sur le bulletin de salaire.

Donc au moment de la rupture du contrat, il y a lieu de verser une partie de la prime de service... déduction faite des absences si elles sont supérieures à 6 jours)

Prime et aides à la mobilité interne : [retour sommaire](#)

La prime de mobilité est versée sur la base des salaires et avantages bruts auxquels le salarié peut prétendre.

Régimes fiscal et social

La prime de mobilité a le caractère d'un salaire.

Elle est saisissable et cessible dans les mêmes limites que le salaire.

Elle est également assimilée à un salaire par l'administration fiscale et la sécurité sociale.

C'est pour cette raison que lors des négociations sur le sujet, nous avons admis qu'elle soit versée en deux fois, ce qui permet de répartir les sommes sur la base de deux exercices fiscaux, minimisant ainsi certains effets de seuil.

Seuls ne sont pas soumis à charges sociales et à imposition les versements sur la base de justificatifs tels que frais de déménagement, prime d'installation, aide financière en cas de double résidence.

Protection de la femme enceinte [retour sommaire](#)

Il est interdit de licencier une salariée pendant la grossesse, le congé de maternité et les 4 semaines qui suivent ce congé :

- sauf en cas de faute grave
- ou sauf si l'entreprise est dans l'impossibilité de maintenir votre contrat de travail pour une cause étrangère à votre grossesse (difficultés économiques par exemple).

Même lorsque le licenciement est prononcé pour une de ces deux raisons, il ne peut prendre effet avant la fin du congé.

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement, vous devez envoyer à votre employeur, en recommandé avec accusé de réception, un certificat médical attestant votre grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si votre employeur vous licencie avant d'avoir été avisé de votre grossesse, vous devez lui adresser dans les 15 jours, par lettre recommandée avec AR, un certificat médical attestant de votre état de grossesse.

Le licenciement sera de ce fait annulé.

Comment calculer l'ancienneté en matière d'indemnité de licenciement ? [retour sommaire](#)

Mis à jour le 01.04.2009 par La Documentation française

L'indemnité légale de licenciement est due sauf en cas de faute grave ou lourde sous réserve que le salarié ait un an d'ancienneté chez son employeur à la date de notification du licenciement (envoi de la lettre à compter du 27 juin 2008 pour cette nouvelle disposition), au lieu de deux ans auparavant.

Il est nécessaire que l'ancienneté acquise chez l'employeur soit continue. Ainsi, le salarié ne peut faire valoir l'ancienneté acquise au titre d'un contrat interrompu, même si la relation de travail a été renouée ultérieurement.

Il en est différemment dans les cas suivants pour lesquels l'ancienneté est maintenue :

- si un contrat à durée déterminée se poursuit immédiatement chez l'employeur par un contrat à durée indéterminée ;
- si un contrat d'apprentissage précède l'embauche sous contrat à durée indéterminée chez le même employeur.

L'ancienneté du salarié repris en vertu de l'article L1224-1 du code du travail qui vise les modifications qui affectent l'entreprise tels que la vente, succession, fusion... est maintenue en cas de changement d'employeur.

En outre, les périodes de suspension du contrat de travail comme les absences pour maladie n'entrent pas dans la durée d'ancienneté.

Cependant certaines périodes de suspension du contrat de travail sont assimilés par la loi à du travail effectif et sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté :

- les absences dues à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- le congé de maternité ou d'adoption,
- le congé payé pris et non la durée des congés correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés due au terme du contrat,
- les congés pour formation professionnelle et de formation économique, sociale et syndicale,
- le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté,
- le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial,
- le congé de solidarité internationale,
- les périodes d'activité militaire des réservistes,
- les absences pour participer aux campagnes électorales et celles des élus locaux,
- les absences des représentants d'associations familiales, associations ou mutuelles et celles des sapeurs pompiers volontaires.

Enfin, pour calculer l'ancienneté afin de déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, il est tenu compte du préavis même si le salarié est dispensé par l'employeur de son exécution.

Montant de l'indemnité conventionnelle ou légale en fonction de l'ancienneté (pour les non cadres) [retour sommaire](#)

Si votre ancienneté reconnue est inférieure à 22 ans, la convention est supérieure au code du travail : rappel des dispositions conventionnelles : ½ mois par année de service avec un maximum de 6 mois pour les non cadres.

Pour mémoire : les cadres ont une valorisation conventionnelle d'un mois par année de service en qualité de cadre pouvant au total atteindre une indemnité de 12 mois (18 mois pour les directeurs, adjoints, médecins, pharmaciens, ainsi que les cadres administratifs et de gestion)

Vous atteignez donc le maximum de 6 mois en 12 ans et jusqu'à 22 ans d'ancienneté, le code du travail est inférieur (2/10 par an plus 2/15^e à compter de la 10^e année).

A compter de la 23^e année le code du travail prévoit un versement supérieur à 6 mois. Vous avez donc (en mois de salaire) droit à :

Ancienneté	Convention FEHAP	Code du travail
Moins de 12 ans	½ mois par année	Inférieur à la convention
De 12 à 22	6	Inférieur à la convention
22	6	6,00
23		6,33
24		6,67
25		7,00
26		7,33

27		7,67
28		8,00
29		8,33
30		8,67
31		9,00
32		9,33
33		9,67
34		10,00
35		10,33
36		10,67
37		11,00
38		11,33
39		11,67
40		12,00

Indemnisation chômage : Délais de carence [retour sommaire](#)

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au lendemain de la fin du contrat de travail. Toutefois, la prise en charge effective n'intervient qu'à l'issue de délais de carence :

- lié aux congés payés : L'allocation n'est versée qu'à l'expiration d'un délai de carence correspondant au nombre de jours représenté par l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur (*Règlement annexé, art. 30 § 1*). Le congé annuel s'établit en jours ouvrables ; il y a donc lieu de faire la transposition en jours calendaires. Le rapport est donc de : nombre de jours de congés multiplié par 7/6. Le résultat est arrondi au nombre entier inférieur.

Le délai de carence court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis, effectué ou non) au titre de laquelle l'indemnité compensatrice de congés payés a été versée.

Remarques Selon l'Unédic, si des congés payés sont pris en cours de préavis, le point de départ du versement de l'allocation est reporté d'un nombre de jours égal à celui des congés (Circ. UNEDIC, no 83-16, 11 mars 1983). La jurisprudence rendue sur la question contredit cette position (Cass. soc., 21 févr. 1990, no 88-13.464 ; Cass. soc., 12 mars 1997, no 95-15.561).

- lié aux indemnités de licenciement et/ou transactionnelle qui excèdent les indemnités légalement obligatoires.
Le délai de carence est calculé dans la limite maximale de 75 jours en divisant les sommes versées au-delà des indemnités légales par le montant du salaire journalier de référence (*Règlement annexé, art. 30 § 2*).
- Différé d'indemnisation : **Le versement de l'allocation est reporté au terme d'un différé d'indemnisation de 7 jours** qui court à compter du terme du ou des délais de carence si les conditions d'attribution des allocations sont remplies à cette date. A défaut, le différé d'indemnisation court à partir du jour où les conditions sont satisfaites (*Règlement annexé, art. 31 et 32*). Le différé d'indemnisation ne s'applique pas en cas de réadmission dans les 12 mois suivant la précédente admission.

[retour sommaire](#)