

#DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUE EN CAS D'INDEMNITÉS SUPRA-LÉGALES

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. S'y ajoutent un différé « congés payés » et un délai d'attente de 7 jours.

Calcul et durée du différé d'indemnisation spécifique

Le différé d'indemnisation spécifique tient compte de la **part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excède les montants minimum fixés par 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 spécifique

Le différé spécifique se calcule de la façon suivante :

$$\text{Différé spécifique} = \text{Indemnités supra légales liées à la rupture du contrat de travail} \div 111,8$$

Le diviseur, fixé à 111,8 pour 2026 évolue chaque année en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Point de départ et durée

Un différé spécifique débute à **compter de la fin de chaque contrat de travail** à l'occasion de laquelle ont été versées des indemnités de rupture.

La durée maximale du différé spécifique est de :

- **150 jours calendaires**
- **75 jours calendaires** en cas de rupture due contrat de travail pour **motif économique**.

À l'expiration du différé spécifique, courent, le cas échéant :

- le **différé congés payés**, calculé à partir de la somme des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 6 derniers mois ;
- le **délai d'attente** qui débute après les différés d'indemnisation (spécifique et congés payés), sous réserve d'être inscrit comme demandeur d'emploi avant leur expiration. A défaut, le délai d'attente de 7 jours débute à compter de la date d'inscription auprès de France Travail (ex Pôle emploi). Le délai d'attente ne s'applique qu'une seule fois par période de 12 mois.

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, chacune ayant pu donner lieu au versement d'indemnités de rupture ou d'indemnités compensatrices de congés payés. S'il a perçu des indemnités de rupture supra-légales, un différé spécifique démarre le lendemain de chaque contrat de travail concerné. C'est **le différé qui expire le plus tardivement qui sera appliqué**.

Seuls les contrats de travail qui se sont terminés **au cours des 6 mois ou 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail** sont pris en compte. Les indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) versées lors des fins de contrat de travail des 182 derniers jours sont additionnées pour donner lieu à un **différé congés payés unique** qui court à l'issue du différé spécifique ou, à défaut, de la dernière fin de contrat de travail.

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

Le tableau ci-dessous indique les principales indemnités ou sommes prises en compte ou non dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique. La liste exhaustive est consultable dans la circulaire n°2023-08 du 26 juillet 2023 (p.120).

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 (Sur la part dépassant l'indemnité légale de licenciement.)
Indemnité spéciale de licenciement (Art. L.1226-14 du CT) Double de l'indemnité légale de licenciement, soit 1/2 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 • Ou maladie professionnelle Si le reclassement est impossible ou refusé	Non Si correspond au minimum prévu par les textes(1).
Indemnité de clientèle, indemnité spéciale de rupture ou indemnité de licenciement 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	Non si correspond à l'indemnité légale de licenciement(1).
Indemnité de licenciement due aux journalistes (Art. L.7112-3 et L.7112-4 du CT)	• Licenciement ou démission (clause de conscience)	Non
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	Non Si correspond au minimum prévu par les textes(1).
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	Non Si correspond au minimum prévu par les textes(1).
Sommes allouées par le juge en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (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
Sommes allouées par le juge en cas de licenciement nul (Art. L.1235-11 du CT) Au minimum, 6 mois de salaire	• Nullité du licenciement pour motif économique	Non

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	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

(1) La part dépassant le montant minimum fixé par les textes donne lieu au calcul d'un différé