



# Les Indemnités de Licenciement Leur Régime Fiscal Les Indemnités Pôle Emploi

## 1. Les Indemnités de Licenciement

### 1.1. Pour les non cadres

Il est alloué au salarié non-cadre licencié avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans et sans avoir commis de faute grave ou lourde une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

Ancienneté	Dispositions applicables
Moins de 1 an	Néant
+ 1 an et moins de 5 ans	1/5 ème de mois par année d'ancienneté
+ 5 ans	1/3 de mois par année entière d'ancienneté
+ 15 ans	1/3 de mois par année entière (ancienneté totale) + 1/3 de mois par année entière au-delà de 15 ans (ancienneté -15)

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à deux mois de salaire, lorsque le non-cadre sera âgé de 50 ans et plus et comptera au moins 8 ans d'ancienneté.

Ce mode de calcul prend en compte l'indemnité la plus avantageuse pour le collaborateur entre la Convention Collective, les dispositions légales et les usages pratiqués par IBM France.

La majoration de 20% à partir de 50 ans prévue par la Convention collective ne s'appliquera pas si les dispositions légales et les usages pratiqués par IBM France sont plus favorables.

L'indemnité n'est pas plafonnée.

### 1.2. Pour les cadres

Il est alloué au cadre licencié avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans et sans avoir commis de faute grave ou lourde une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne le cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant moins de cinq ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de licenciement sera

majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne le cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de salaires.

En ce qui concerne le cadre âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, le montant de l'indemnité de licenciement sera minoré de :

- 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture ;
- 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture ;
- 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture ;
- 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.

Toutefois, la minoration ci-dessus deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la rupture du contrat de travail, soit l'intéressé a moins de 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois lorsque son montant excède 3 mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

## 2. Régime Fiscal

### 2.1. Exonérations de cotisations sociales

L'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales, de CSG et CRDS, dans la limite de 77 232 €. Si l'indemnité de licenciement est plus élevée, la fraction qui dépasse ce plafond reste soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS.

Toutefois, si l'indemnité versée dépasse 386 160 € :

- elle est soumise à CSG et CRDS dans sa totalité,
- elle reste soumise à cotisations sociales pour la fraction de la somme qui dépasse 77 232 €.

### 2.2. Exonérations fiscales

L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu, sous conditions :

#### 2.2.1. Plafond d'exonération pour l'indemnité de licenciement

La part exonérée de l'indemnité de licenciement est limitée au plus élevé des 3 montants suivants, selon ce qui vous avantage :

- 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 228 240 € pour les indemnités encaissées en 2015 ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue dans la même limite de 228 240 € pour les indemnités encaissées en 2015.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée dans les mêmes conditions si vous n'êtes pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite du régime légal.

#### 2.2.2. Sommes exonérées

- Indemnité encaissée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- Indemnité et dommages et intérêts accordés par le juge en cas de licenciement injustifié ou irrégulier (rupture abusive, procédure non respectée)
- Indemnité spéciale de licenciement due en cas de rupture dans le cadre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

### 3. Indemnités Pôle Emploi

#### 3.1. Différé d'indemnisation Pôle Emploi

Sur le différé d'indemnisation, de référer au site Pôle Emploi : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/differe-d-indemnisation-@/article.jspz?id=61181>:

L'indemnisation Pôle Emploi n'est pas immédiate, elle est reportée au terme :

- 1) de deux différés applicables dans tous les cas (1ère indemnisation, reprise...) :
  - le différé d'indemnisation « congés payés » établi en fonction des indemnités compensatrices de congés payés versées.
  - le différé spécifique calculé en fonction des indemnités de rupture supra légales versées (on entend par indemnités légales, les indemnités dont le montant ou les modalités de calcul sont fixées par la loi). Ce différé est égal au montant des indemnités supra légales divisé par 90 (arrêté à l'entier supérieur) : ce résultat est plafonné à :
    - ⇒ 75 jours pour les licenciements économiques ou ruptures de contrat pour motif économique,
    - ⇒ 180 jours dans les autres cas.
- 2) d'un délai d'attente de 7 jours applicable lors de toute prise en charge au titre de l'assurance chômage (ouverture de droit, reprise des droits, réinscription, révision du droit etc.) à condition qu'un autre délai d'attente n'ait pas couru dans les 12 mois précédents.

#### 3.2. Salaire journalier de référence pour le calcul des indemnités Pôle Emploi

Le **salaire annuel de référence** est calculé à partir des rémunérations brutes des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé.

Les jours pendant lesquels la salarié n'a pas été sous contrat avec un employeur au cours de ces 12 mois, les jours d'absence non payés et, les jours n'ayant pas été rémunérés ne sont pas pris en compte.

Pour chaque mois, les rémunérations prises en compte ne peuvent pas dépasser 12 872 €

Les rémunérations perçues en dehors des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé mais se rapportant à cette période sont prises en compte.

Les indemnités de 13<sup>e</sup> mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé ne sont retenues que pour la fraction relative à cette période.

En revanche, sont notamment exclues :

- les indemnités de licenciement ou de départ,
- les indemnités de rupture conventionnelle,

- les indemnités compensatrices de congés payés,
- les indemnités de préavis ou de non-concurrence,
- les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- et toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution du contrat de travail.

UNSA IBM