

Délai de carence pour l'indemnisation chômage

Quels sont les changements ?

Comment le calculer ?

L'allocation chômage (Allocation de Retour à l'Emploi) n'est pas versée dès la fin du contrat de travail mais au terme d'un délai communément appelé « délai de carence ». En fait, il s'agit d'un délai d'attente applicable dans tous les cas et de deux différés d'indemnisation qui viennent retarder le début de l'indemnisation. La convention chômage du 14 mai 2014 ayant modifié certaines règles, nous en profitons pour faire le point sur cette question.

Quels sont les délais applicables avant de toucher l'allocation ?

Il existe 3 délais différents :

- Le délai d'attente de 7 jours applicables à tout demandeur d'emploi bénéficiaire de l'allocation chômage.
- Le différé d'indemnisation « congés payés » qui correspond au nombre de jours de congés payés non pris par le salarié et qui lui sont payés au moment de son départ de l'entreprise.
- Le différé d'indemnisation « spécifique » qui correspond, en équivalent jours, aux sommes versées au salarié en plus de ce que prévoit la loi. L'idée qui sous-tend ces différés est de limiter le cumul de sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement accordé au titre du chômage.

Comment est calculé le différé « congés payés » ?

On divise le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée au salarié lors de son départ par son salaire journalier de référence. Pour connaître le salaire journalier de référence, on prend le salaire brut soumis à cotisations chômage des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé que l'on divise par 365. Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

Exemple : un salarié est licencié avec fin de contrat le 20 janvier 2014 et le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés de 350€. Pour déterminer le différé congés payés, on commence par calculer son salaire journalier de référence : on prend les salaires bruts touchés de janvier 2013 à décembre 2013 que l'on divise par 365, soit, dans l'exemple $30\,000 / 365 = 82,19$. Puis on divise l'indemnité compensatrice de CP par le salaire journalier : $350/82,19 = 4,26$. Le différé d'indemnisation lié aux congés payés est donc de 4 jours.

Comment se calcule le différé spécifique ?

On divise par 90 les sommes versées à la rupture du contrat de travail qui dépassent ce que prévoit la loi. Cela nous donne un certain nombre de jours de différé, dans la limite de 180 jours.

Quelles sont les sommes qui entrent en compte pour le différé spécifique ?

Tout ce qui est supra-légal. Ainsi, à titre indicatif :

- Les indemnités de licenciement versées aux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.
- La fraction d'indemnité de licenciement qui dépasse le montant légal, sachant que l'indemnité légale de licenciement est de :
 - 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté.
 - avec une majoration de 2/15^e pour les années d'ancienneté au-delà de 10 ans.
- La fraction d'indemnité conventionnelle de licenciement (celle prévue par la convention collective ou un accord d'entreprise plus favorable) qui dépasse l'indemnité légale de licenciement.

- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour la fraction qui dépasse l'indemnité légale de licenciement.
- Les sommes prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi, pour la partie dépassant l'indemnité légale de licenciement.
- Les indemnités de non-concurrence.
- Les indemnités transactionnelles.
- Les indemnités accordées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour la part excédant les minima légaux ou attribuées aux salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté ou dans les entreprises de moins de 11 salariés...

Exemples de calculs de différé spécifique :

- Soit un salarié qui perçoit la somme de 30000€ à la fin de son contrat alors que l'indemnité légale de licenciement devrait être de 18000€ pour lui. Le différé est de : $(30\ 000 - 18\ 000) / 90 = 133,33$ jours, arrondis à 133 jours.
- Soit un salarié qui perçoit une somme totale de 50000 € alors que l'indemnité légale est de 30000 €. Le différé est de $(50\ 000 - 30\ 000) / 90 = 222,22$ jours.
On applique alors le plafond de 180 jours.

Ces différés sont-ils applicables dans tous les cas de rupture de contrat ?

De manière générale, oui. Simplement, pour le différé spécifique, en cas de rupture pour motif économique (licenciement économique individuel, rupture d'un commun accord pour motif économique ou licenciement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi), le plafond reste fixé à 75 jours au lieu de 180 jours.

Ces délais se cumulent-ils ?

Oui. Les délais s'appliquent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail. On applique d'abord le différé congés payés, puis, éventuellement le différé spécifique, et enfin le délai d'attente de 7 jours.

Comment fait-on quand plusieurs fins de contrats se sont succédé ?

On doit alors tenir compte de toutes les fins de contrat qui se situent dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail. Le différé d'indemnisation applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Exemple : un salarié est licencié avec fin de contrat le 30/08, avec un différé congés payés de 30 jours (jusqu'au 30/09) et un différé spécifique de 50 jours (jusqu'au 20/11). Il reprend un contrat court du 15/09 au 30/11, avant de bénéficier de l'indemnisation chômage. Il a alors un nouveau différé congés payés de 9 jours, soit jusqu'au 10/12. Si on compare tous ces délais, celui qui expire le plus tardivement est le différé spécifique qui prend fin le 10/12. C'est donc celui que l'on retient. On ajoute ensuite le délai d'attente de 7 jours. L'indemnisation chômage débutera donc le 18/12.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !