



Cfdt:
CHAMBRES
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

Connaitre vos droits statutaires :

L'indemnité de licenciement pour suppression de poste

L'indemnité de licenciement pour suppression de poste ne peut être perçue par un agent que dans le cas où il ne se trouverait pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale. Selon l'ancienneté de l'agent, il convient de distinguer deux cas.

Pour les agents embauchés avant 1997

L'indemnité est composée de trois volets, l'indemnité de base, l'indemnité forfaitaire et l'indemnité complémentaire.

○ Indemnité de base

Pour les agents concernés le calcul de l'indemnité de base est complexe, les anciennes dispositions statutaires s'appliquent de la date de titularisation jusqu'au 4 août 1997, puis les nouvelles dispositions sur les années suivantes jusqu'à la date de licenciement, selon la décision de la commission de suivi du 20 février 2004.

"En ce qui concerne le calcul de l'indemnité de licenciement pour suppression d'emploi des agents titularisés avant le 4 août 1997, il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté totale acquise dans la CCI, de l'embauche jusqu'au licenciement, dans chacune des étapes du calcul de cette indemnité, conformément aux Articles 35-2 et 50 du Statut au 20/2/04."

Avis approuvé à la CPN du 9 mars 2004, publiée au BO Minéfi n° 9 - 1^{er} trimestre 2004, avec les exemples de calcul.

En conséquence, le calcul qui s'applique de la date de titularisation jusqu'au 4 Août 1997 est celui des anciennes dispositions statutaires, soit 1,2 mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service. Puis les nouvelles dispositions prennent le relais et se calculent comme suit :

1. jusqu'à dix ans d'ancienneté : 1 mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service
2. au-delà : 1 mois majoré de 20% par année de service

Le montant de l'indemnité de base est plafonné à 30 mois.

○ Indemnité forfaitaire

15 000 euros bruts

○ Indemnité complémentaire

Elle est égale à deux mois de salaire net moyen calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.



CHAMBRES
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

Exemples de calculs en matière d'indemnité de licenciement pour suppression d'emploi pour un agent embauché en 1987.

Exemple 1

Date d'embauche : 01/08/1987, Date de titularisation : 01/08/1997

Date de licenciement : 01/08/2022 - Ancienneté totale : 35 ans -

Indemnité de base :

- sous anciennes dispositions statutaires :

•ancienneté : 10 ans

•indemnité acquise : $10 \times 1,2 = 12$ mois

- sous nouvelles dispositions statutaires :

•ancienneté : 25 ans

•indemnité acquise : $25 \times 1,2 = 30$ (ancienneté totale supérieure à 10 ans)

Indemnité de base théorique à verser : $12 + 30 = 42$ mois

Indemnité totale de base à verser compte-tenu du plafonnement : 30 mois

Indemnité forfaitaire : 15 000 euros bruts

Indemnité complémentaire : Deux mois de salaire net moyen calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Exemple 2

Date d'embauche 01/08/1996, Date de titularisation 01/08/1997

Date de licenciement 01/08/2019 – ancienneté totale : 23 ans –

Indemnité de base :

- sous anciennes dispositions statutaires :

•ancienneté : 1 an

•indemnité acquise : $1 \times 1,2 = 1,2$ mois

- sous nouvelles dispositions statutaires :

•ancienneté : 9 ans pour atteindre 10 ans d'ancienneté

13 ans (ancienneté supérieure à 10 ans)

•indemnité acquise : $(9 \times 1) + (13 \times 1,2) = 9 + 15,6 = 24,6$ mois

Indemnité totale de base à verser : $1,2 + 24,6 = 25,8$ mois

Indemnité forfaitaire : 15 000 euros bruts

Indemnité complémentaire : Deux mois de salaire net moyen calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Le
Printemps



des CCI



CHAMBRES
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

Pour les agents embauchés après 1997

Les dispositions statutaires actuelles s'appliquent

○ Indemnité de base

1. jusqu'à dix ans d'ancienneté : 1 mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service
2. au-delà : 1 mois majoré de 20% par année de service

Le montant ne peut être supérieur à 24 mois de rémunération mensuelle indiciaire.

○ Indemnité forfaitaire

15 000 euros bruts

○ Indemnité complémentaire

Elle est égale à deux mois de salaire net moyen calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Le régime social et fiscal des indemnités de licenciement

L'indemnité de licenciement ne sera soumise ni à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas la somme la plus élevée de certaines limites.

Les trois limites à calculer sont :

- l'indemnité conventionnelle de branche ou à défaut l'indemnité légale
- la moitié de l'indemnité perçue
- le double de la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture du contrat de travail

La fraction exonérée au titre de ces deux derniers critères ne peut pas excéder deux fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité (81 048 € en 2019).

Les indemnités supérieures à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (405 240 € en 2019) sont totalement assujetties (article L242-1 du Code de la sécurité sociale).

!/\ les indemnités de licenciement pour suppression de poste ne bénéficient pas des règles spécifiques prévues pour les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

L'indemnité de licenciement est soumise à CSG (2.4% non-déductible, 6.8% déductible, soit 9.2%) et CRDS (0.5%) pour sa part excédant le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche ou à défaut par la loi.



Cfdt:
CHAMBRES
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

L'indemnisation chômage

- **Le différé d'indemnisation :**

7 jours calendaires incompressibles auquel s'ajoutent un différé pour indemnité compensatrice de congés payés et un différé de 150 jours maximum

- **La durée**

De 2 ans jusqu'à 53 ans ; 2 ans et demi jusqu'à 54 ans inclus et 3 ans à partir de 55 ans

- **Le montant**

57% du salaire brut auquel s'ajoute 10% de charge

STOP A L'INFOX !

Très souvent attaquée par la CGT sur ses prises de positions en Commission Paritaire Nationale, la CFDT a toujours pris l'habitude de ne jamais répondre. Cependant la dernière communication de nos amis cégétistes sur les modalités de la procédure de licenciement pour suppressions de postes, fait l'impasse sur tant d'éléments qu'il convient de remettre les pendules à l'heure.

Il est exact que nous avons négocié un temps de reclassement plus court mais il s'est aussi accompagné d'une négociation d'une prime de 15 000 euros et de deux mois de salaire bruts supplémentaires qui n'existaient pas dans le premier accord, nous sommes très loin du low-cost annoncé et ce n'est pas réellement informer que "d'oublier" la clef du dispositif.

Il nous semble toujours évident 4 ans plus tard, que le seul frein aux licenciements massifs reste la prime que l'on doit verser aux agents, plus elle est élevée, plus elle fait hésiter l'employeur... dans un contexte de crise actuel, si l'agent dont le poste est supprimé n'est pas reclassé en trois mois, il est fort peu probable que l'employeur le reclasse en sept. Cette décision est aussi le reflet de la volonté de milliers d'agents du réseau qui nous font confiance et nous ont fréquemment confirmé leur volonté de rompre rapidement leur contrat avec la CCI employeur lors de l'annonce de la suppression leur poste. Lorsque l'ensemble d'un service est réorganisé, le temps d'attente devient alors un véritable calvaire pour celui qui reste dans l'expectative d'un hypothétique reclassement qui ne vient pas.

Enfin pour être complet, au moment de ces négociations pour compléter le dispositif, nous avons aussi négocié les départs volontaires : CCART et Congés Transitions. Dénoncés par le même syndicat avec force manifestations devant CCI France, il nous semble bien que certains de ses membres les plus éminents ont quitté la CCIR Paris Île-de-France avec ce dispositif, forts satisfaits de la prime empochée ou de la possibilité de substitution négociée par la CFDT lors de l'accord méthodologique sur la mise en œuvre de la procédure de suppression de poste, qu'ils avaient pourtant refuser de signer !

Nous invitons donc la CGT à plus de discernement dans ses attaques gratuites et à dépenser son énergie en s'associant à nous pour maintenir l'emploi dans les CCI.

 facebook.com/cfdt.cci

 twitter.com/cfdtcci

 www.cfdt-cci.com

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**