

PSE ONSEMI

PSE ?

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (= PSE). Ce plan vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre... **Il doit faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de son contenu par la DREETS.**

Invalidité du PSE: Sauf en cas de redressement ou liquidation judiciaire, le licenciement du salarié est annulé dans l'un des cas suivants:

Absence de décision de validation d'un accord ou d'homologation du document par la Dreets,

Refus de la Dreets de valider l'accord ou d'homologuer le document,

Annulation par la Dreets de la décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE,

Absence de consultation du CSE.

Le juge peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise ou bien si celle-ci devenue impossible (notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible), l'employeur doit lui verser une indemnité pour licenciement nul.

Source:

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F2811>

Indemnités légale

L'indemnité de licenciement est accordée, sous certaines conditions, au salarié en CDI. Elle peut être d'origine:

Légale, c'est-à-dire prévue par le code du travail,

Conventionnelle, c'est-à-dire prévue par un accord collectif,

Contractuelle, c'est-à-dire prévue par le contrat de travail.

Le salarié perçoit l'indemnité la plus élevée.

✓ Ancienneté supérieure à 10 ans **Légal** Modifier ↗

Montant de l'indemnité

L'indemnité légale est calculée à partir des salaires bruts précédant le licenciement.

L'indemnité est au moins égale aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans

Calcul du salaire de référence

Le salaire pris en compte est appelé *salaire de référence*. Il est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement,
- soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte **en proportion** du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Convention collective Métallurgie En vigueur étendu

> **Article 29**

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé 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.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 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 l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois conformément à l'alinéa précédent, sera minoré de :

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

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Source:

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F987>

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005749867/?idConteneur=KALICONT000005635842

Indemnités compensatrice de préavis et de congés payés

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il a de lui même décidé de dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Cette indemnisation intervient dans les cas de rupture de contrat de travail où un préavis est prévu (licenciement, démission...).

→ Quel est le montant de l'indemnité compensatrice de préavis ? ^

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond au salaire intégral que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis.

Si vous avez l'habitude d'accomplir des heures supplémentaires, votre employeur doit en tenir compte. C'est également le cas pour des primes que vous percevez (notamment, prime d'intéressement).

A noter

Les avantages en nature véhicule (si utilisation personnelle et professionnelle) ou logement sont conservés pendant toute la durée du préavis, même s'il n'est pas exécuté.

→ Qui a droit à une indemnité compensatrice de préavis ? ^

Lorsqu'un préavis existe, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis si l'employeur le dispense de l'effectuer. Cette dispense doit intervenir à l'initiative de l'employeur.

Différents cas de figures peuvent se présenter :

✓ **Dispense de préavis demandée par le salarié** Modifier ↻

L'indemnité compensatrice n'est pas due.

A noter

Un accord collectif (de branche, d'entreprise...) peut prévoir d'autres dispositions.

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

L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

- Selon la 1^{re} méthode, l'indemnité est égale à 1/10^e de votre rémunération brute totale perçue au cours de la *période de référence*.
- Selon la 2nde méthode (celle du maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à votre rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.

C'est le montant le plus avantageux qui vous est versé.

Pour effectuer le calcul, l'employeur peut tenir compte :

- Soit de l'horaire réel du mois, méthode la plus juste et reconnue par la jurisprudence
- Soit du nombre moyen de *jours ouvrables* (ou *ouvrés*)
- Soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés)

Source:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>

Licenciement: Quelles indemnités en cas de conciliation ?

Si un salarié conteste son licenciement au conseil de prud'hommes, il est possible de se mettre d'accord et d'engager une procédure de conciliation.

Dans ce cas, un barème est appliqué pour permettre de déterminer le montant des indemnités à verser au salarié.

Comment l'indemnité forfaitaire de conciliation est-elle calculée ?

En cas de conciliation, le barème de l'indemnité versée au salarié est défini par le [décret du 23 novembre 2016](#).

Les montants accordés varient selon l'ancienneté et s'appliquent sur la rémunération brute du salarié :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Inférieure à 1 an	2 mois de salaire
Au moins égale à 1 an	3 mois de salaire + 1 mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à 8 ans d'ancienneté
Entre 8 ans et moins de 12 ans	10 mois de salaire
Entre 12 ans et moins de 15 ans	12 mois de salaire
Entre 15 ans et moins de 19 ans	14 mois de salaire
Entre 19 ans et moins de 23 ans	16 mois de salaire
Entre 23 ans et moins de 26 ans	18 mois de salaire
Entre 26 ans et moins de 30 ans	20 mois de salaire
Au moins égale à 30 ans	24 mois de salaire

A savoir

L'indemnité forfaitaire de conciliation est **cumulable avec d'autres indemnités** dues au salarié, telles que :

- ▶ l'indemnité de licenciement
- ▶ les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis
- ▶ l'indemnité contractuelle de non-concurrence...

Source:

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/licenciement-indemnites-conciliation>

Licenciement: Quelles indemnités en cas licenciement abusif ?

Dans le cadre d'un contentieux porté devant le Conseil de prud'hommes, si la cause du licenciement d'un salarié est reconnue par le juge comme injustifiée car non réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Toutefois, si l'employeur ou le salarié refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau.

Quel est le barème des indemnités lorsque le juge reconnaît un licenciement abusif ?

Entreprises de plus de 11 salariés					
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1	16	3	13,5
1	1	2	17	3	14
2	3	3,5	18	3	14,5
3	3	4	19	3	15
4	3	5	20	3	15,5
5	3	6	21	3	16
6	3	7	22	3	16,5
7	3	8	23	3	17
8	3	8	24	3	17,5
9	3	9	25	3	18
10	3	10	26	3	18,5
11	3	10,5	27	3	19
12	3	11	28	3	19,5
13	3	11,5	29	3	20
14	3	12	30 et au-delà	3	20
15	3	13	/	/	/

Source:

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/licenciement-referentiel-indemnites-litige>

La Fiscalité et charges sociales



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

impots.gouv.fr

Accueil

Particulier

Professionnel

Partenaire

ex. : Payer en ligne, taxe d'habitation, formulaire déclaration de revenus...

Accueil > Particulier > Questions > J'ai perçu une indemnité transactionnelle, dois-je la déclarer ?

J'AI PERÇU UNE INDEMNITÉ TRANSACTIONNELLE, DOIS-JE LA DÉCLARER ?

Cette indemnité transactionnelle constitue une majoration, un complément de l'indemnité de licenciement versée.

Il convient d'ajouter les montants de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité transactionnelle, puis d'appliquer à la somme obtenue le régime d'exonération d'impôt sur le revenu applicable à l'indemnité de licenciement.

Ainsi, le cumul de ces deux indemnités est exonéré à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (indemnité prévue par la convention collective de branche ou par l'accord professionnel ou interprofessionnel - à l'exclusion d'un éventuel accord d'entreprise) ;
- 50 % de l'indemnité totale (dans la limite de 246 816 € pour 2021 et 2022 ou 263 952 € pour 2023) ;
- le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 246 816 € pour 2021 et 2022 ou 263 952 € pour 2023).

En cas de versement d'une indemnité transactionnelle assortie d'une clause de non-concurrence, la contrepartie financière de cette dernière est intégralement imposable et il y a lieu le cas échéant, de l'évaluer si son montant n'est pas prédéterminé (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 n°40).

MAJ le 01/02/2023

ANNEXE - RSA - Régime au regard de l'impôt sur le revenu des indemnités perçues en cas de rupture du contrat de travail

Nature de l'indemnité		Régime au regard de l'impôt sur le revenu des indemnités versées en cas de rupture de contrat de travail
Indemnité compensatrice de préavis		Imposable
Indemnité compensatrice de congés payés		Imposable
Indemnité compensatrice de non-concurrence		Imposable
Indemnités de fin de contrat à durée déterminée ou de fin de mission (interim)		Imposable
Indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée		
- montant des rémunérations qui auraient été perçues jusqu'au terme du contrat		Imposable
- surplus de l'indemnité		Régime de l'indemnité de licenciement
Indemnité de licenciement (autre que les indemnités pour licenciement abusif ou irrégulier)	Hors plan social	Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel sans limitation ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder six fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale NB : le montant annuel du plafond de la sécurité sociale est consultable sur le site www.urssaf.fr à la rubrique « Accueil/Taux et barèmes/Plafonds »
	Plan social	Exonérée en totalité
Prime ou indemnité de départ volontaire (démission, rupture négociée etc.)	Hors plan social	Imposable en totalité avec application du système du quotient
	Plan social	Exonérée en totalité
Rupture conventionnelle des agents publics ou du contrat de travail des salariés ou cessation d'un commun accord de la relation de travail pour les agents publics des chambres de commerce et d'industrie		Exonérée dans la limite la plus élevée : - du montant légal ou conventionnel sans limitation ; - de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder six fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale NB : le montant annuel du plafond de la sécurité sociale est consultable sur le site www.urssaf.fr à la rubrique « Accueil/Taux et barèmes/Plafonds »
Indemnité versée dans le cadre d'une rupture du contrat de travail à la suite de l'acceptation d'un congé de mobilité ou dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective		Exonérée en totalité
Prime ou indemnité de retraite	Départ volontaire	Hors plan social Imposable en totalité avec application du quotient ou de l'étalement
	Mise à la retraite par l'employeur	Plan social Exonérée en totalité
Prime ou indemnité de préretraite	Hors plan social	Imposable en totalité avec application du quotient ou de l'étalement.
	Plan social	Exonérée en totalité.

Source:

<https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/4939-PGP.html/identifiant=BOI-ANNX-000060-20200611>
<https://www.impots.gouv.fr/particulier/questions/jai-percu-une-indemnité-transactionnelle-dois-je-la-declarer>

La Fiscalité et charges sociales

Nature de l'indemnité de rupture		Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG-CRDS (sans abattement) Forfait social
Indemnité de licenciement (hors plan de sauvegarde).	Indemnité limitée au minimum légal ou conventionnel.	Exonération totale d'impôts.	Exonération de cotisations dans la limite de 2 Pass(1).	Même limite d'exonération que pour les cotisations de Sécurité sociale.
			Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à cotisations et contributions dès le 1er euro.	Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à contributions dès le 1er euro. Pas de forfait social.
	Indemnité plus favorable que l'indemnité légale ou conventionnelle.	Exonération partielle d'impôts.	La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 Pass.	Exonération de CSG-CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (2).
			Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à cotisations dès le 1er euro.	Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à contributions dès le 1er euro. Pas de forfait social.
Indemnité de licenciement, versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).		Exonération totale d'impôts.	Exonération de cotisations dans la limite de 2 Pass.	Exonération de CSG-CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (2).
			Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à cotisations et contributions dès le 1er euro.	Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à contributions dès le 1er euro. Pas de forfait social.
Indemnité de départ volontaire en retraite ou de départ en préretraite.	Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.	Exonération totale d'impôts.	Exonération de cotisations dans la limite de 2 Pass.	Exonération de CSG-CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (2).
	Hors PSE.	Imposable en totalité.	Indemnité soumise à cotisations sociales dès le 1er euro.	Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à contributions dès le 1er euro. Pas de forfait social. Soumise à CSG-CRDS dès le 1er euro (sans application d'abattement). Pas de forfait social.
Indemnité de mise à la retraite.	PSE / Hors PSE	Exonération partielle.	La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 Pass.	Exonération de CSG-CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (2).
	Une contribution patronale est due au taux de 50 % sur les indemnités de mise à la retraite.		Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à cotisations dès le 1er euro.	Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à contributions dès le 1er euro. Pas de forfait social.
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée.	Le salarié ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite.	Exonération partielle.	La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 Pass.	Exonération de CSG CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (2).
			Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à cotisations et contributions dès le 1er euro.	Indemnité supérieure à 10 Pass soumise à contributions dès le 1er euro.
	Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite.	Assujettissement dès le 1er euro.	Assujettissement dès le 1er euro.	La part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations est soumise au forfait social (qu'elle soit soumise ou non à la CSG). Assujettissement dès le 1er euro à CSG-CRDS Pas de forfait social.
Indemnité transactionnelle.	Pour apprécier la limite d'exclusion, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées.	Exonérée pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.	Exonérée pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.	Exonérée pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.
Indemnité forfaitaire de conciliation.		Exonération totale.	Exonération de la fraction fixée par le juge dans la limite du barème réglementaire et de 2 fois le Pass compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement.	Exonération dans la limite du montant minimum légal et du montant total exclu de l'assiette des cotisations (compte tenu de l'indemnité légale ou conventionnelle et de l'indemnité octroyée par le juge). Pas de forfait social.
Indemnité de cessation forcée du mandat social.			La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 Pass.	Même limite d'exonération que pour les cotisations de Sécurité sociale.
Si le dirigeant est titulaire d'un mandat social et d'un contrat de travail, les indemnités de rupture du contrat de travail doivent être additionnées à celle liée à la cessation forcée des fonctions pour vérifier si le seuil est dépassé.		Exonération partielle.	Si le montant de l'indemnité dépasse 5 Pass, elle est soumise dès le 1er euro.	Si le montant de l'indemnité dépasse 5 Pass, elle est soumise aux contributions dès le 1er euro.
Le seuil à retenir pour l'assujettissement au premier euro est celui applicable aux indemnités versées aux mandataires sociaux, soit 5 fois Pass.				Pas de forfait social.

Source:

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnite-de-rupture-du-con/synthese.html>

Avocats

Voici une liste non exhaustive d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Cette liste est mise à votre disposition pour information.

Aucune incitation:
Chaque salarié est libre du choix de son avocat.

Le cabinet SABATTE (Maître Véronique L'HÔTE) est le cabinet historique des employés ONSEMI.



BROOM Véronique

CONTACT

Tél. : 0562724646
Fax : 0562724640
Email : verobroom.avocat@free.fr

ADRESSE

8, rue Reyser
31200
TOULOUSE



L'HOTE Véronique (M.C.O)

CONTACT

CABINET SABATTE ET ASSOCIEES
Avocats à la Cour
44 rue de Rémusat - 31000 Toulouse
Métro Capitole (A) ou Jeanne d'Arc (B)
Tel : 05.62.48.50.60 Fax : 05.62.48.50.61
Email : contact@sabatte-avocats.fr - Case 239

ADRESSE

44, rue de Rémusat
31000
TOULOUSE



BARRAULT-CLERGUE Marion (M.C.O)

CONTACT

Tél. : 0676418429
Email : marionbarraultclergue@gmail.com

ADRESSE

4, rue Jules de Rességuier
31000
TOULOUSE