

## DERNIER BULLETIN DE PAIE

---

### GENERALITES

Le dernier bulletin de paie, qui fait suite à une rupture du contrat de travail, comporte des particularités liées directement à la fin de la relation de travail. Il s'agit, le plus souvent, d'indemnités liées à la rupture du contrat.

Ces indemnités sont dues, légalement ou conventionnellement :

- à tous les salariés (indemnité de congés payés...) ;
- en fonction du type de contrat (indemnité fin de Contrat à Durée Déterminée...) ;
- d'une clause contractuelle (indemnité pour clause de non-concurrence...) ;
- d'un accord négocié entre les deux parties (transaction...).

Les principales indemnités liées à la rupture du contrat de travail :

- indemnité compensatrice de congés payés ;
- indemnité de fin de contrat ;
- indemnité de licenciement ;
- indemnité de départ volontaire à la retraite ;
- indemnité de mise à la retraite ;
- indemnité pour clause de non-concurrence ;
- indemnité de repos compensateur ;
- indemnité transactionnelle.

### SOMMES ISOLEES

#### Définition d'une somme isolée

Pour être considérée comme sommes isolées, les montants versés doivent répondre à trois critères :

- ils sont considérés comme une rémunération pour le calcul des cotisations par référence à l'assiette sociale ;
- ils sont versés à l'occasion de la rupture du contrat de travail (jour de la cessation d'activité ou postérieurement) ;
- ils sont versés en dehors de la rémunération annuelle normale.

## ELEMENTS QUI SONT CONSIDERES COMME SOMMES ISOLEES

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnités transactionnelles, de mise à la retraite, de départ en retraite, etc.) pour la fraction entrant dans l'assiette des cotisations sociales.

- les indemnités compensatrices de congés payés, de compte épargne temps ou de RTT ;
- l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- les sommes versées en considération de travaux antérieurs (rappels de salaire, reliquats de commissions, participation) ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- la levée de stock-options ;
- les indemnités de cessation de fonctions des mandataires et des dirigeants (sauf en cas de cessation forcée des fonctions)

## ELEMENTS EXCLUS DES SOMMES ISOLEES

### Sommes versées à l'occasion du départ au titre de la rémunération normale

- le treizième mois ;
- la prime de vacances ;
- l'indemnité compensatrice de préavis (la date de rupture du contrat de travail correspondant au terme du préavis) ;
- les sommes non soumises à cotisations (ex. : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement) ;
- les sommes ayant la nature de remboursement de frais dans la mesure où elles n'ont pas la nature de salaire.

*Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-19 du 7 novembre 2007*

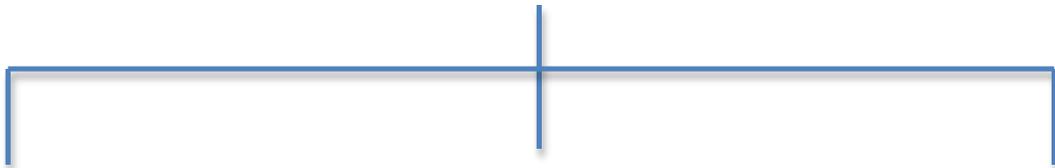
Le principe est de créer des plafonds supplémentaires, en plus de ceux attribués à la rémunération habituelle, pour les éléments qui sont qualifiés de sommes isolées. Ils s'ajouteront à la tranche B pour les cadres ou à la tranche 2 pour les non-cadres.

Deux cas sont à distinguer celui des cadres et celui des non-cadres.

## Les cadres

**7 plafonds annuels de Sécurité sociale (PASS) supplémentaires** (aucune proratisation n'est effectuée même en cas de départ en cours d'année) sont attribués pour permettre aux éléments considérés comme sommes isolées d'être soumis à cotisations en tranche B et le cas échéant en tranche C.

**3 cas de figure sont possibles :**



Lorsque la rémunération du salarié concerné **n'a pas atteint** la limite inférieure de la **tranche A** au cours de l'exercice, les sommes isolées serviront d'abord à **régulariser la tranche A**, puis le reliquat sera soumis en **tranche B** dans la limite de **7 PASS** de l'année de départ. Les sommes isolées n'entrant pas dans le cadre de la GMP, elle subsistera.

Lorsque la rémunération du salarié concerné **n'a pas atteint** la limite inférieure de la **tranche C** au cours de l'exercice précédant le départ, la somme isolée est soumise à cotisations au taux de la **tranche B** dans la limite de **7 PASS** de l'année de départ (points affectés en tranche B).

Lorsque la rémunération du salarié concerné **a atteint** la limite inférieure de la **tranche C** les sommes isolées sont soumises au taux de la **tranche B** dans la limite de **3 PASS** et, le cas échéant, au taux de la **tranche C** dans la limite de **4 PASS** supplémentaires. Les points correspondants sont affectés à chaque tranche.

Les sommes isolées impactent les cotisations suivantes :

- AGIRC ;
- AGFF ;
- CET ;
- APEC.

## Les non-cadres

**2 plafonds annuels de Sécurité sociale (PASS) supplémentaires** (aucune proratisation n'est effectuée même en cas de départ en cours d'année) sont attribués pour permettre aux éléments considérés comme sommes isolées d'être soumis à cotisations en tranche 2.

**2 cas de figure sont possibles :**

Lorsque la rémunération du salarié concerné **n'a pas atteint** la limite inférieure de la **tranche 1** de la dernière période d'emploi connue, les sommes isolées serviront d'abord à **régulariser la tranche 1**, puis le reliquat sera soumis en **tranche 2** dans la limite de **2 PASS** de l'année de départ.

Lorsque la rémunération du salarié concerné **a atteint** la limite inférieure de la **tranche 1** de la dernière période d'emploi connue, la somme isolée est soumise à une cotisation au taux de la **tranche 2** dans la limite de **2 PASS** de l'année de départ.

Les sommes isolées impactent les cotisations suivantes :

- ARRCO ;
- AGFF.

Dans un souci de simplification, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les sommes isolées seront supprimées.

*Circulaire n° 2014-8-DRJ*

## RUPTURE DU CONTRAT

L'employeur peut être amené à verser différentes indemnités.

### INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Lorsqu'il subsiste un reliquat de congés payés non pris par le salarié, celui-ci bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due dès lors que le licenciement n'est pas provoqué par la faute lourde du salarié.

### CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

#### Article L. 3141-22 du Code du travail

L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au **1/10<sup>e</sup>** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

#### Exemple

*Un salarié, dont le terme du préavis se situe le 30 avril 2002, et dont la rémunération au cours de la période de référence est la suivante :*

- 1<sup>er</sup> juin 2001 au 31 janvier 2002 : 1 500 € par mois,
- à compter du 1<sup>er</sup> février 2002 : 1 600 € par mois.

*Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés :*

$$\frac{(1\,500 \times 8) + (1\,600 \times 3)}{10} = 1\,680 \text{ €}$$

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'indemnité compensatrice de congés payés sera, dans ce cas, calculée en fonction des éléments suivants :

- salaire mensuel du salarié ;
- nombre de jours de congés acquis (ouvrés ou ouvrables) déduction faite, le cas échéant, des jours de congés pris par le salarié ;
- nombre de jours ouvrables ou ouvrés moyen du mois (ou réels).

#### Exemple

*Salarié dont le préavis expire le 30 avril 2002.*

*Indemnité compensatrice de congés payés : salaire mensuel x  $\frac{\text{nombre de jours acquis et non pris}}{\text{nombre de jours moyens du mois}}$*

*Nombre de jours acquis :*

*(47 semaines : 4 = 11,75) soit 11 x 2,5 jours ouvrables = 27,5 jours arrondis à 28 jours.*

*Indemnité compensatrice de congés payés : 1 600 x  $\frac{28}{26}$  = 1 723,08 €*

## INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

*Article L. 1234-5 du Code du travail*

Cette indemnité n'est pas due lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis sauf lorsque le licenciement fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

### **Exemple**

*Salarié inapte physiquement.*

*Cass. soc. 18 juin 1997 - Centre de la Tour de Gassie et autre c/ Penicaud et autres*

## Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis

*Article L. 3141-22 du Code du travail*

L'indemnité est égale au montant des salaires bruts que le salarié aurait perçus pendant la durée du délai-congé s'il avait continué à travailler.

La dispense de préavis ne doit entraîner aucune réduction de rémunération y compris lorsqu'il s'agit de l'indemnité compensatrice de préavis.

## INDEMNITE DE LICENCIEMENT MINIMUM LEGALE

Le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte **1** an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

*Article L. 1234-9 du Code du travail*

Le droit à l'indemnité de licenciement naît, sauf clause expresse contraire, à la date de notification du licenciement. Lorsqu'une convention collective prévoit des indemnités différentes selon que le salarié licencié à plus ou moins de **50** ans, c'est à la date du licenciement que l'âge du salarié doit être apprécié.

*Cass. soc. 16 décembre 2003 - Deveaux c/ Sté Sucrière de Berneuil*

C'est par conséquent les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à la date de notification du licenciement qui déterminent les droits du salarié. Sauf clause expresse contraire, des dispositions légales ou conventionnelles intervenues au cours de la période de préavis ne peuvent diminuer ou augmenter la quotité de ces droits.

*Cass. soc. 11 janvier 2006 - AGS et a. c/ Leclercq et a*

## FAUTE GRAVE

Le salarié licencié pour faute grave ou faute lourde est, par conséquent, privé de l'indemnité légale de licenciement.

**Faute grave commise pendant le préavis : dans ce cas, l'indemnité de licenciement reste due.**

*Cass. soc. 5 avril 1990 - 10 mai 1989 - 23 octobre 1991*

## DATE D'OUVERTURE DU DROIT A L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où l'employeur manifeste par l'envoi de la lettre recommandée, sa volonté de résilier le contrat de travail. L'indemnité doit dès lors être calculée conformément aux règles en vigueur à cette date.

*Cass. soc. 11 janvier 2007 Bennacer c/ Du buit ès qual Et a*

## INDEMNITE MINIMUM PAR ANNEE D'ANCIENNETE

L'indemnité est versée aux salariés licenciés, en dehors du cas de faute grave, avant l'âge de **65** ans et ayant au moins **1** an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, c'est-à-dire lors de la première présentation de la lettre de licenciement.

C'est donc à cette date que doit être appréciée la condition d'âge, fixée par la convention collective ou la loi, pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

*Cass. soc. 5 juin 1996 - Bull. cass. V, n° 227*

*Cass. soc. 13 février 2002 - Aïssou c/ SA Prisunic Exploitation*

## Calcul de l'indemnité

- jusqu'à **10** ans d'ancienneté : **1/5<sup>e</sup>** de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de **10** ans d'ancienneté : **1/5<sup>e</sup>** de mois + **2/15<sup>e</sup>** de mois par année d'ancienneté au-delà de **10** ans.

*Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail*

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite <sup>(1)</sup>
Moins d'un an	0
1 an	1/5 <sup>e</sup>
2 ans	2/5 <sup>e</sup>
3 ans	3/5 <sup>e</sup>
4 ans	4/5 <sup>e</sup>
5 ans	5/5 <sup>e</sup>
6 ans	6/5 <sup>e</sup>
7 ans	7/5 <sup>e</sup>
8 ans	8/5 <sup>e</sup>
9 ans	9/5 <sup>e</sup>
10 ans	10/5 <sup>e</sup>
11 ans	11/5 <sup>e</sup> + 2/15 <sup>e</sup>
12 ans	12/5 <sup>e</sup> + 4/15 <sup>e</sup>
13 ans	13/5 <sup>e</sup> + 6/15 <sup>e</sup>
14 ans	14/5 <sup>e</sup> + 8/15 <sup>e</sup>
15 ans	15/5 <sup>e</sup> + 10/15 <sup>e</sup>
16 ans	16/5 <sup>e</sup> + 12/15 <sup>e</sup>
17 ans	17/5 <sup>e</sup> + 14/15 <sup>e</sup>
18 ans	18/5 <sup>e</sup> + 16/15 <sup>e</sup>
19 ans	19/5 <sup>e</sup> + 18/15 <sup>e</sup>
20 ans	20/5 <sup>e</sup> + 20/15 <sup>e</sup>
21 ans	21/5 <sup>e</sup> + 22/15 <sup>e</sup>
22 ans	22/5 <sup>e</sup> + 24/15 <sup>e</sup>
23 ans	23/5 <sup>e</sup> + 26/15 <sup>e</sup>
24 ans	24/5 <sup>e</sup> + 28/15 <sup>e</sup>
25 ans	25/5 <sup>e</sup> + 30/15 <sup>e</sup>
26 ans	26/5 <sup>e</sup> + 32/15 <sup>e</sup>
27 ans	27/5 <sup>e</sup> + 34/15 <sup>e</sup>
28 ans	28/5 <sup>e</sup> + 36/15 <sup>e</sup>
29 ans	29/5 <sup>e</sup> + 38/15 <sup>e</sup>
30 ans	30/5 <sup>e</sup> + 40/15 <sup>e</sup>
31 ans	31/5 <sup>e</sup> + 42/15 <sup>e</sup>
32 ans	32/5 <sup>e</sup> + 44/15 <sup>e</sup>
33 ans	33/5 <sup>e</sup> + 46/15 <sup>e</sup>
34 ans	34/5 <sup>e</sup> + 48/15 <sup>e</sup>
35 ans	35/5 <sup>e</sup> + 50/15 <sup>e</sup>
36 ans	36/5 <sup>e</sup> + 52/15 <sup>e</sup>
37 ans	37/5 <sup>e</sup> + 54/15 <sup>e</sup>
38 ans	38/5 <sup>e</sup> + 56/15 <sup>e</sup>
39 ans	39/5 <sup>e</sup> + 58/15 <sup>e</sup>
40 ans	40/5 <sup>e</sup> + 60/15 <sup>e</sup>

<sup>(1)</sup> Le résultat est ensuite multiplié par le salaire mensuel moyen (le plus avantageux entre les 3 et les 12 derniers mois de salaire)

### Ancienneté du salarié

Les périodes d'absence du salarié n'interrompent pas son ancienneté. Toutefois, ces périodes n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée d'ancienneté.

*Article L. 1234-11 du Code du travail*  
*Cass. soc. 29 juin 1977 - Bull. civ. V, n° 432*

Ainsi, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, les absences pour cause de maladie ne peuvent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté dont le salarié peut se prévaloir au soutien de ses demandes d'indemnité et de préavis.

*Cass. soc. 19 juin 1987 - Bull. civ. V, n° 401*  
*Cass. soc. 10 décembre 2002 - El Harim épouse El Omari c/ Diamand*

### Exceptions

Périodes assimilées par la loi à du temps de travail effectif.

#### Exemples

*Congé de maternité*

*Article L. 1225-24 du Code du travail*

*Absence liée à un accident du travail*

*Article L. 1226-7 du Code du travail*

*Congé parental d'éducation : la durée est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.*

*Article L. 1225-54 du Code du travail*

Par ailleurs, pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie à la date d'expiration normale du délai-congé, qu'il soit exécuté ou non.

*Cass. soc. 7 janvier 1976 - Bull. civ., n° 1*  
*Cass. soc. 15 janvier 2002 - SA Monory et Fils c/ Beaugrand*

### Années incomplètes

Il doit être tenu compte, lors du calcul de l'indemnité légale de licenciement, des fractions d'années incomplètes de service.

*Cass. soc. 8 janvier 1987 - Bull. civ. V, n° 9*

En effet, selon l'article R. 1234-1 du Code du travail, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

#### Exemple

*Un salarié bénéficiant de l'article L. 1234-9 du Code du travail est licencié alors qu'il compte 15 ans et 4 mois d'ancienneté. Son salaire moyen est de 2 000 €.*

*Indemnité de licenciement :*

*(2 000 x 15/5) + (2 000 x 1/5 x 4/12) + (2 000 x 10/15) + (2 000 x 2/10 x 4/12)*  
*soit 6 000 + 133,33 + 1 333,33 + 88,88 = 7 555,54 €*

### Salariés occupés successivement à temps partiel et à temps plein

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité de licenciement se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi à temps partiel et à temps plein.

*Cass. soc. 16 décembre 1994 - RJS 94.385 n° 687*

*Cass. soc. 5 janvier 1999 - SCHARFF c/ Ariaux*

De la même façon, lorsqu'une disposition conventionnelle plafonne l'indemnité en fonction du salaire mensuel du salarié, il doit être tenu compte pour le calcul de l'indemnité, des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 2003 - Chareille c/ Ste de fait François et Benoît Peyre*

### Rupture suite à un accident du travail

Lorsque le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi suite à un accident du travail, le salarié ouvre droit aux indemnités de rupture suivantes :

- indemnité compensatrice de préavis égale à l'indemnité prévue dans le cadre d'un licenciement de droit commun.

*Article L. 1234-5 du Code du Travail*

L'employeur ne peut déduire de cette indemnité les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pendant le délai-congé.

*Cass. soc. 18 mai 1999 - Tardy c/ Charrière et autre*

L'indemnité est due en cas d'impossibilité de reclassement et d'inaptitude du salarié à effectuer le préavis suite à l'accident du travail.

*Cass. soc. 4 juin 1998 - D'Azemur de Fatrègues c/ CRCAM Pyrénées-Gascogne*

- indemnité spéciale de licenciement qui, sauf disposition conventionnelle plus favorable, est égale au double de l'indemnité prévue par :

- l'article L. 1234-9 du Code du travail (indemnité légale de droit commun),

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement,
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

*Article R. 1234-4 du Code du travail*

ou

- l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation.

Ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

*Article L. 1226-14 du Code du travail*

### Rémunérations à prendre en considération

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le **1/12<sup>e</sup>** de la rémunération des **12** mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le **1/3** des **3** derniers mois.

*Article L. 1234-9 du Code du travail*

Sont pris en compte :

- le salaire de base ;
- les compléments ayant un caractère de salaire : avantages en nature, majorations pour heures supplémentaires, majorations pour travail du dimanche...

Lorsque sont pris en compte les **3** derniers mois de salaire, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel versées durant cette période sont prises en compte dans la limite d'un montant calculé au prorata des mois pris en compte.

À l'opposé, une gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement le montant et les bénéficiaires et qui est attribuée à l'occasion d'un évènement unique n'a pas le caractère de salaire et ne doit pas être pris en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture.

*Cass. soc. 14/10/2009 Société Vivarte Services c/ Goudemand*

### Rappels de salaire

L'entreprise doit intégrer pour le calcul du salaire moyen la part de rappel de salaire correspondant à la période de référence.

*Cass. soc. 30 avril 2003 - Ste Langues et Entreprises c/ Tchernoussov*

### Absence ou chômage technique

La base de calcul est représentée, dans ce cas, par les salaires auxquels aurait eu droit le salarié s'il avait travaillé durant ces périodes. L'indemnité doit intégrer les indemnités de chômage partiel qui se sont substituées au salaire pendant la période de référence.

*Cass. soc. 16 février 1989 - Bull. civ. V, n° 136*

*Cass. soc. 27 février 1991 - Bull. civ. V, n° 102*

### Frais professionnels

Les frais professionnels doivent être déduits de la base de calcul de l'indemnité de licenciement.

*Cass. soc. 29 mai 1991 - RJS 91, n° 834*

### Indemnité conventionnelle

#### *Cause du licenciement*

Lorsque la convention collective énumère les causes pour lesquelles le licenciement peut être prononcé, l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut être versée que si le licenciement a été prononcé pour l'une de ces causes.

*Cass. soc. 18 novembre 1992 - Bull. civ. V, n° 551*

L'indemnité conventionnelle de licenciement peut être versée en cas de faute grave du salarié lorsque les dispositions de la convention collective ne l'excluent pas.

### **Exemple**

*Lorsque la convention collective précise que l'indemnité conventionnelle est due "sauf le cas de révocation (faute lourde)", le salarié licencié pour faute grave a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement.*

*Cass. soc. 30 septembre 1997*

*Cass. soc. 4 juillet 1990 - Bull. civ. V, n° 347*

### **Calcul de l'indemnité**

L'entreprise n'a pas à inclure dans les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale, l'indemnité compensatrice de congés payés.

*Cass. soc. 7 mars 2000 - Ravalia c/ Sodifer*

Lorsqu'une convention collective énonce que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement s'entend du salaire de base du dernier mois précédant le préavis augmenté des gratifications, celles dont la périodicité est supérieure à 1 mois n'étant prises en compte que pour la part venant en rémunération dudit mois, les primes annuelles de vacances et de 13<sup>e</sup> mois doivent être incluses prorata temporis dans le salaire de référence.

*Cass. soc. 18 juin 2002 - Swetchine c/ Sté générale pour les techniques nouvelles*

Une convention collective peut déterminer et, le cas échéant, limiter l'assiette de calcul de l'indemnité qu'elle prévoit. Ainsi, peut-elle exclure du calcul de l'assiette de l'indemnité de licenciement, la rémunération des heures d'astreinte dès lors qu'elle limite l'assiette au traitement sans supplément ou, en cas de suppression d'emploi, au traitement conventionnel annuel incluant des gratifications strictement énumérées.

*Cass. soc. 2 juillet 2002 - Sté Entenial c/ Nguyen*

### **Sommes versées au titre de repos non pris**

La rémunération des journées de "repos temps libre" non prises, (journées destinées à récupérer des heures travaillées au-delà d'une limite de durée annuelle du travail), constitue un élément du salaire qui doit être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement.

*Cass. soc. 28 septembre 2004 - Sté Metra c/ Dujardin et a*

### **Changement de convention collective**

Le droit au préavis et à l'indemnité naît à la date où le congédiement est notifié et les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à cette date déterminent les droits du salarié.

*Cass. soc. 9 juillet 2003 - Société Bull c/ Kahane*

### **Indemnité de licenciement de source étrangère**

En l'absence de minimum fixé par les conventions collectives de branche ou par les accords professionnels ou interprofessionnels du pays étranger concerné, il convient de se référer aux conventions ou accords français applicables à l'activité exercée par le salarié licencié et, à défaut, au minimum légal fixé à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

*Réponse Schreiner - Assemblée Nationale du 27 janvier 1997*

### Taux de l'indemnité conventionnelle

Le taux de l'indemnité conventionnelle de licenciement varie selon les conventions collectives. La convention collective peut prévoir un calcul par seuil ou par tranche. Lorsque l'accord d'entreprise prévoit que l'indemnité est calculée comme suit :

- de 1 à 5 ans : 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- de 6 à 10 ans : 3/4 de mois de salaire par année de présence.

Le calcul de l'indemnité doit se faire par tranches et non par seuils.

*Cass. soc. 22 janvier 2003 - Ste Finalion c/ Van Poulle*

Sauf dispositions contraires, l'indemnité conventionnelle de licenciement due au salarié est celle prévue pour la catégorie à laquelle il appartenait au moment de la rupture du contrat de travail, en prenant en compte la totalité de son ancienneté dans l'entreprise.

*Cass. soc. 17 juillet 1996 - Amadio c/ SA Mafrimos et autres*

### Exemple

*Convention collective prévoyant le calcul suivant : calcul par tranche*

- de 2 à 15 ans : 3/10<sup>e</sup> du salaire mensuel par année de présence ;
- 15 à 25 ans : + 4/10<sup>e</sup> du salaire mensuel par année entre 15 et 25 ans ;
- plafond : 18 mois.

### Exemple de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

*Un cadre embauché se voit notifier son licenciement après 20 ans et 3 mois d'ancienneté. Il quitte l'entreprise, à l'issue du préavis, le 31 mars 2011.*

*Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement :*

Indemnité	Ancienneté
Tranche 1 à 10 ans	4/10 <sup>e</sup> par année
Tranche 11 à 20 ans	5/10 <sup>e</sup> par année
Tranche de 20 à 30 ans	6/10 <sup>e</sup> par année

*Salaire : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.*

*Le salarié a perçu les éléments suivants :*

*du 01.04.2011 au 31.12.2011 : 3 900 € par mois,*  
*depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 : 4 000 € par mois.*

*Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement*

*Salaire moyen :  $(3\,900 \times 9) + (4\,000 \times 3) = 3\,925 \text{ €}$*   
*12*

*$(4/10^e \times 10) \times 3\,925 = 15\,700 \text{ €}$*   
 *$(5/10^e \times 10) \times 3\,925 = 19\,625 \text{ €}$*   
 *$(3/12^e \times 6/10^e \times 3\,925) = 588,75 \text{ €}$*   
*35 913,75 €*

### Indemnité contractuelle

Une clause contractuelle peut mettre à la charge de l'employeur une indemnité de licenciement d'un montant plus élevé que ce que prévoit l'indemnité légale ou conventionnelle.

S'agissant d'une clause pénale, le montant de l'indemnité peut être modéré par le juge si celui-ci le considère manifestement excessif.

*Article 1152 du Code civil*

Dans ce cas, le calcul de l'indemnité de licenciement est le suivant :

Année d'ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement
1 an	0
2 ans	6/10 <sup>e</sup>
3 ans	9/10 <sup>e</sup>
4 ans	12/10 <sup>e</sup>
5 ans	15/10 <sup>e</sup>
6 ans	18/10 <sup>e</sup>
7 ans	21/10 <sup>e</sup>
8 ans	24/10 <sup>e</sup>
9 ans	27/10 <sup>e</sup>
10 ans	30/10 <sup>e</sup>
11 ans	33/10 <sup>e</sup>
12 ans	36/10 <sup>e</sup>
13 ans	39/10 <sup>e</sup>
14 ans	42/10 <sup>e</sup>
15 ans	45/10 <sup>e</sup>
16 ans	49/10 <sup>e</sup>

### Nature juridique de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement ou son équivalent conventionnel n'est pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constitue pas un salaire.

*Cass. soc. 22 mai 1986 - Bull. civ. V n° 245*

En conséquence, cette indemnité est :

- saisissable et cessible en intégralité ;

*Cass. soc. 23 juin 1988 - RJS 1989 - 158*

- soumise à la prescription de droit commun (30 ans) ;

*Cass. soc. 20 octobre 1988 - Bull. civ. V, n° 536*

- peut-être cumulée avec les allocations de chômage.

*Cass. soc. 6 mai 1982 - Bull. civ. V, n° 290*

L'indemnité de licenciement a, en principe, le caractère de dommages et intérêts, réparant le préjudice né de la rupture du contrat de travail, et n'a donc pas, en principe, à être incluse dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

*Cass. soc. 28 avril 1986 - Bull. Civ. V, n° 182*

## REGIME FISCAL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable à l'exception :

- de la fraction des indemnités de licenciement n'excédant pas le montant prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan social au sens des articles L. 1233-5 et suivants du Code du travail ;
- des indemnités versées en cas d'inobservation de la procédure de licenciement ou en cas d'absence de cause réelle et sérieuse.

*Articles L. 1235-2 et L. 1235-3 du Code du travail*

- des indemnités de licenciement versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part qui n'excède pas le montant de l'indemnité prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.

Lorsque le montant des indemnités perçues est supérieur, est exonéré la fraction de l'indemnité égale :

- à **50 %** du montant total des indemnités perçues ;
- à **2 fois** le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de **6 fois** le plafond annuel de Sécurité sociale soit **225 288 €** pour **2014**.

*Article 80-1, alinéa 2 duodecimes du Code général des impôts*

Dans la mesure où le montant versé correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, ce montant est, en totalité, affranchi de l'IR.

Lorsque le montant versé dépasse les prévisions légales ou conventionnelles, le seuil d'exonération peut être relevé à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- **50 %** du montant total des indemnités versées ;
- **2 fois** la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Toutefois, l'application de ce mécanisme ne doit pas aboutir à porter la limite d'exonération au-delà d'un montant fixé à **6** plafonds annuels de Sécurité sociale (**225 288 €** pour **2014**).

### Salariés multi-employeurs

Les limites précitées s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail. Tel est le cas lorsque les indemnités de licenciement sont versées par plusieurs entreprises.

### Date de rupture du contrat de travail

Pour l'appréciation de la limite fiscale, la rupture du contrat de travail s'entend de la date à laquelle le contrat de travail prend fin, c'est-à-dire à la date de fin du préavis.

## Notion de rémunération brute

Il s'agit de la rémunération annuelle brute avant déduction de la part salariale des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

*Instruction fiscale du 31 mai 2000*

Lorsque le versement des indemnités afférentes à un même licenciement s'effectue sur deux années civiles successives, les limites précitées s'apprécient en faisant masse de l'ensemble des versements.

### Exemples d'application

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 76 250 €, perçoit une indemnité égale à 229 000 € dont 183 000 € correspondant à l'indemnité conventionnelle.

*L'indemnité conventionnelle (183 000 €) est exonérée de plein droit. Elle représente plus de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (152 500 €) et plus de 50 % du montant total de l'indemnité (114 500 €). Au total, l'indemnité est exonérée à hauteur de 183 000 € et imposable pour le surplus, soit 46 000 €.*

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 45 800 €, perçoit une indemnité de licenciement d'un montant de 137 400 € dont 76 250 € correspondant à la convention collective.

*Le montant conventionnel (76 250 €) est exonéré de plein droit. La fraction exonérée représente plus de 50 % de l'indemnité totale perçue (68 700 €) mais moins de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (91 600 €). Seul le surplus, soit 45 800 €, est imposable.*

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 60 980 €, perçoit une indemnité de licenciement d'un montant égal à 182 940 € dont 100 000 € correspondant au montant conventionnel.

*L'indemnité conventionnelle est exonérée de plein droit (100 000 €). Toutefois, la fraction exonérée, qui est supérieure à 50 % du montant total de l'indemnité (91 600 €), est inférieure de deux fois à la rémunération annuelle brute de référence soit 121 960 €. L'exonération totale est portée à 121 960 € et le solde de l'indemnité, soit 60 980 €, est imposable.*

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 213 430 €, perçoit une indemnité de 420 000 € dont 138 000 € correspondant à la convention collective.

*L'indemnité perçue est exonérée de plein droit à concurrence du montant conventionnel, soit à hauteur de 138 000 €. Cette fraction est inférieure à 50 % du montant total de l'indemnité (210 000 €) et au double de la rémunération annuelle brute de référence (426 860 €).*

*L'exonération est, par conséquent, portée au plus élevé de ces deux montants, dans la limite toutefois de 6 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit **225 288 €**. L'indemnité est donc exonérée à concurrence de **225 288 €** et imposable pour **194 712 €**.*

- un salarié dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 183 000 €, perçoit une indemnité de 412 000 € dont 370 000 € correspondant à la convention collective.

*L'indemnité perçue est exonérée de plein droit à concurrence du montant conventionnel. Ce montant étant supérieur au plafond de 225 288 €, les deux autres seuils ne peuvent trouver à s'appliquer. L'indemnité perçue est exonérée à hauteur de 370 000 € et imposable pour le surplus, soit 42 000 €.*

## REGIME SOCIAL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les indemnités de licenciement sont assujetties à cotisations à hauteur de la seule fraction de l'indemnité assujettie à l'IR (Impôt sur le Revenu).

*Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale*

Par ailleurs, cette part exonérée ne peut dépasser un montant équivalent à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **75 096 €**) pour **2014**.

Ce régime s'applique aux :

- cotisations de Sécurité sociale : maladie, accidents du travail, allocations familiales, vieillesse ;
- autres charges dont l'assiette est alignée sur les cotisations de Sécurité sociale à savoir : les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC), les cotisations Pôle emploi et AGS, la taxe d'apprentissage, la participation à la formation continue et à l'effort de construction.

Par conséquent, les indemnités versées sont exonérées pour la partie correspondant aux indemnités calculées dans le cadre de la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Dans tous les cas, la fraction des indemnités de licenciement exonérées ne peut être inférieure :

- ni à **50 %** du montant total des indemnités reçues ;
- ni à **2** fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. Dans tous les cas, la fraction exonérée ne peut être supérieure à **2** plafonds annuels de Sécurité sociale.

### **Exemple 1**

*Soit un salarié percevant 3 050 € par mois. Il est licencié et perçoit fin février 2014 une indemnité transactionnelle égale à 30 500 €.*

*Sa rémunération brute annuelle au cours de l'année 2013 a été égale à 36 600 €.*

*L'indemnité conventionnelle est égale à 9 150 €. Le montant de l'indemnité étant inférieur à 2 fois le montant de sa rémunération annuelle brute 2013, le salarié est totalement exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques et de cotisations.*

### **Exemple 2**

*Dans le cadre d'un licenciement prononcé en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi, notifié en 2014, un employeur verse à un cadre ayant perçu en 2013 une rémunération brute de 85 000 €, une indemnité de 150 000 €. Le montant minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement est de 71 000 €. Dès lors qu'elle est inférieure au double de la rémunération annuelle brute plafonnée à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale perçue par le salarié en 2013, l'indemnité est totalement exonérée d'impôt sur le revenu.*

*Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à cotisations est donc de **150 000 € - 75 096 € = 74 904 €**.*

### Exemple 3

Dans le cadre d'un licenciement notifié en 2014, un employeur verse à un cadre une indemnité de 150 000 € correspondant au montant prévu par la convention collective de branche. L'indemnité est donc totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

Pour les cotisations de Sécurité sociale, comme la part exonérée d'impôt est supérieure à la valeur de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, c'est cette dernière limite qui s'applique : le montant assujetti à cotisations est donc de **150 000 € - 75 096 € = 74 904 €**.

### Éléments à prendre en compte

Pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié dans le cadre des dispositions de l'article 80 du Code général des impôts, y compris les indemnités transactionnelles.

À l'inverse, ne sont pas prises en compte les indemnités qui, par nature, constituent un élément de rémunération et sont donc intégralement soumises à cotisations et contributions de Sécurité sociale (exemples : indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de non-concurrence, indemnité prévue par l'article L. 1243-4 du Code du travail en cas de rupture anticipée par l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée pour sa partie correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat, indemnité prévue par l'article L. 1243-8 du Code du travail versée aux salariés à l'issue d'un contrat à durée déterminée, primes annuelles versées aux salariés, le plus souvent au prorata du temps de présence dans l'entreprise l'année de la cessation d'activité).

Lorsqu'un complément d'indemnisation est accordé une année différente de celle de l'indemnité d'origine, est assujetti aux cotisations de Sécurité sociale la part de ce complément qui porte le total des indemnités au-delà de la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale ou, à défaut (cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge), au moment de la rupture.

Dans le cas d'une indemnité allouée par le juge judiciaire prévue aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du Code du travail qui serait versée par l'employeur à une date intervenant après le départ du salarié, il doit être procédé au calcul du plafond d'exclusion d'assiette en tenant compte des indemnités précédemment versées et, le cas échéant, des cotisations et contributions déjà acquittées.

La partie assujettie est alors soumise aux cotisations et contributions en vigueur à la date de versement de l'indemnité complémentaire.

### Mandataires sociaux

Par tolérance, pour les cessations forcées des fonctions de mandataires sociaux, auxquels aucune convention collective n'est applicable, est retenu comme référence le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'aurait perçue un cadre de l'entreprise disposant d'un salaire et d'une ancienneté équivalents.

En cas de cumul avec une indemnité de rupture du contrat de travail dont bénéficiait par ailleurs le mandataire social, le montant retenu pour référence est égal à l'addition de l'indemnité conventionnelle de licenciement au titre de son contrat de travail et du montant mentionné au paragraphe précédent.

### Indemnité supérieure à 10 PASS

Les indemnités d'un montant supérieur à **10** fois la valeur annuelle du plafond de Sécurité sociale (soit **375 480 €** en 2014) sont intégralement soumises à cotisations sociales.

## INDEMNITES VERSEES DANS LE CADRE D'UN PSE OU D'UNE RESTRUCTURATION

### Régime social

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, visées à l'article 80 duodecies, 1. 2° du Code général des impôts, sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite d'un plafond égal à deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité.

### Régime fiscal

Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

*Code général des impôts, article 80 duodecies, 1. 2°*

### CSG/CRDS

Les indemnités de licenciement sont exonérées de CSG et CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Par ailleurs, la fraction soumise à CSG/CRDS ne peut être inférieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

*Circulaire DSS/SD5B 2011/145 du 14 avril 2011*

Par conséquent, l'exonération est plafonnée à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

## CLAUSE DE NON CONCURRENCE

La clause de non-concurrence est celle par laquelle le salarié s'interdit, lors de son départ de l'entreprise et pendant un certain temps par la suite, d'exercer certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur. Elle est insérée dans le contrat de travail ou imposée par la convention collective.

La clause doit obéir à des conditions définies la Cour de Cassation :

- elle doit être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise : Il faut que l'entreprise soit susceptible de subir un préjudice réel au cas où le salarié viendrait à exercer son activité professionnelle dans une entreprise concurrente ;
- elle doit être limitée dans le temps et l'espace ;
- elle doit comporter une contrepartie financière : cette contrepartie financière est due du seul fait de la cessation de la relation de travail, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail. La contrepartie financière ne peut dépendre uniquement de la durée de la relation de travail et son paiement ne peut pas intervenir avant la rupture car elle a pour objet d'indemniser le salarié. En l'absence de contrepartie, la clause est réputée nulle et non écrite ;
- elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et de la possibilité pour le salarié de retrouver un emploi.

### **Contrepartie financière**

L'indemnité de non concurrence allouée à raison d'un travail antérieur doit être soumise à cotisation, lors de chacun de ces versements.

### **Plafond de Sécurité sociale**

L'indemnité de non-concurrence versée périodiquement doit être considérée comme un salaire.

L'entreprise doit appliquer le plafond de Sécurité sociale retenu en fonction de la périodicité du versement de l'indemnité

La contrepartie financière de l'obligation de non concurrence ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, elle ouvre droit à congés payés.

*Cass. soc. 10 octobre 2007*

**EXEMPLE :**

Salarié cadre percevant une  
rémunération de 4 000 €  
mensuels. Il quitte l'entreprise à  
l'issue du préavis soit le  
31.03.2014

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE**

**DE CONGÉS PAYÉS : I.C.C.P.**  
(3 900 x 7 + 4 000 x 3)/10  
= 3 930 €

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations  
patronales de prévoyance :  
(7 930 x 0,9825) + 46,94  
= 7 838,16 €

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

**TA : 3 129 €**

**ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Le taux est de 1,10 % pour cette  
entreprise

**CHÔMAGE :**

**TB : 7 930 - 3 129 = 4 801 €**

**ARRCO :**

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**AGIRC , APEC, AGFF :**

**TB : 871 €**

**AGIRC , APEC, AGFF :**

**Sommes isolées :** elles sont  
égales à l'ICCP soit : 3 930 €

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS  
non déductible

**INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT:**

Il a 28 ans d'ancienneté avec  
un salaire moyen de 4 333,33€  
l'entreprise applique le calcul  
légal

**BULLETIN DE SALAIRE**

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :
	APE :

Période du : 1 au 31.03.2014

Date de la Paie : 01.04.2014

<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>4 000,00</b>
<b>ICCP</b>	<b>3 930,00</b>
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>7 930,00</b>

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	7 838,16	2,90%	227,31		
CSG	7 838,16	5,10%	399,75		
ASSURANCE MALADIE	7 930,00	0,75%	59,48	12,80%	1 015,04
CONTRIB.SOLIDARITÉ	7 930,00			0,30%	23,79
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	7 930,00	0,25%	19,83		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	7 930,00			1,75%	138,78
ALLOCATIONS FAMILIALES	7 930,00			5,25%	416,33
ACCIDENT DU TRAVAIL	7 930,00	variable		1,10%	87,23
FNAL	7 930,00			0,50%	39,65
VERSEMENT TRANSPORT	7 930,00			2,70%	214,11
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	4 801,00	2,40%	115,22	4,30%	206,44
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	871,00	7,75%	67,50	12,68%	110,44
AGIRC (sommes isolées)	3 930,00	7,75%	304,58	12,68%	498,32
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	871,00	0,90%	7,84	1,30%	11,32
AGFF (sommes isolées)	3 930,00	0,90%	35,37	1,30%	51,09
CET	4 000,00	0,13%	5,20	0,22%	8,80
CET (sommes isolées)	3 930,00	0,13%	5,11	0,22%	8,65
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	871,00	0,024%	0,21	0,036%	0,31
APEC (sommes isolées)	3 930,00	0,024%	0,94	0,036%	1,41
PRÉVOYANCE TA	3 129,00			1,50%	46,94
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>1 657,41</b>		<b>3 459,58</b>

<b>NET</b>	<b>6 272,59</b>
<b>INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT</b>	<b>34 666,64</b>
<b>NET À PAYER</b>	<b>40 939,23</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>6 499,90</b>

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

**Bulletin de salaire : DÉMISSION - SALARIÉ NON CADRE****EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant un salaire de 1 500 € mensuels et démissionnant le 31.01.2014

Le préavis de 3 mois n'est pas exécuté, à la demande de l'employeur

L'entreprise paye l'ensemble du préavis le mois de départ

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE****DE PRÉAVIS : ICP**

$3 \times 1\,500 = 4\,500 \text{ €}$

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE****DE CONGÉS PAYÉS : ICCP**

$(1\,500 \times 8 + 4\,500) / 10 = 1\,650$

ICP est comprise dans la base de calcul de ICCP

**BASE CSG/CRDS :**

(brut SS \* 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :  
 $(7\,200 \times 0,9825) + 108 = 7\,182 \text{ €}$

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

**TA : 7 200 €**

Le salaire brut étant inférieur à 4 plafonds de Sécurité sociale la TA est limitée au salaire

**ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Le taux est de 1,10 % pour cette entreprise

**Sommes Isolées**

Remplir la tranche 1 avant d'avoir les sommes isolées

**Retraite complémentaire**

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + CSG/CRDS non déductible

**BULLETIN DE SALAIRE****SALARIÉ**

Nom et Prénom :  
 Adresse :  
 N° SS :  
 Emploi :  
 Coefficient :

**EMPLOYEUR**

Nom ou Raison sociale :  
 Adresse :  
 N° SIRET : APE :  
 URSSAF :  
 Convention collective :

Période du : 1 au 31.01.2014

Date de la Paie : 01.02.2014

<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 500,00</b>
<b>ICP</b>	<b>4 500,00</b>
<b>ICCP</b>	<b>1 650,00</b>
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>7 650,00</b>

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	7 630,88	2,90%	221,30		
CSG	7 630,88	5,10%	389,17		
ASSURANCE MALADIE	7 650,00	0,75%	57,38	12,80%	979,20
CONTRIB.SOLIDARITÉ	7 650,00			0,30%	22,95
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	7 650,00	0,25%	19,13		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	7 650,00	6,80%	520,20	8,45%	646,43
ACCIDENT DU TRAVAIL	7 650,00			1,10%	84,15
FNAL	7 650,00			0,50%	38,25
VERSEMENT TRANSPORT	7 650,00			2,70%	206,55
CHÔMAGE/FNGS					
TA	7 650,00	2,40%	183,60	4,30%	328,95
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	7 650,00	3,05%	233,33	4,58%	350,37
AGFF T1	7 650,00	0,80%	61,20	1,20%	91,80
PRÉVOYANCE					
Totalité	7 650,00	0,50%	38,25	1,50%	114,75
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>1 723,55</b>		<b>2 863,40</b>

**NET À PAYER**

**5 926,46**

**CSG & CRDS**

**221,30**

**NET IMPOSABLE**

**6 147,75**

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

**Bulletin de salaire : VERSEMENT ICCP - SALARIE NON CADRE**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant un  
salaire mensuel de 2 500 €

pour 151,67 h soit un taux  
horaire de 16,48 €

Ce salarié démissionne et quitte  
l'entreprise le 27.03.2014

Salaire 03/2014 :  
(19x7/21\*7) x 2 500 = 2 261,90 €

**ICCP :**

maintien  
2 500 \* 25/24 = 2 604,14

**BASE CSG / CRDS :**

(brut\*0,9825) + cotisations patro-  
nales de prévoyance :  
(4 866,07 x 0,9825) + 72,87  
= 4 853,90 €

**Calcul du plafond théorique :**

3 129 \* 27/30 = 2 816,10 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**TA :**

Cumul plafond mars -  
Cumul salaire février :  
9 074,10 - 5 000 = 4 074,10 €  
TB : 4 866,07 - 4 074,10 =  
791,97 €

**ARRCO :**

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIE			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 27.03.2014			Date de la Paie : 27.03.2014		
<b>SALAIRE (133 h)</b>		<b>2 261,90</b>			
<b>ICCP</b>		<b>2 604,17</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>4 866,07</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	4 853,90	2,90%	140,76		
CSG	4 853,90	5,10%	247,55		
ASSURANCE MALADIE	4 866,07	0,75%	36,50	12,80%	622,86
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	4 866,07	0,25%	12,17		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	4 074,10	6,80%	277,04	8,45%	344,26
Totalité	4 866,07			1,75%	85,16
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 866,07			5,25%	255,47
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 866,07	variable		1,20%	58,39
FNAL	4 866,07			0,50%	24,33
VERSEMENT TRANSPORT	4 866,07			2,70%	131,38
CONTRIB.SOLIDARITÉ	4 866,07			0,30%	14,60
CHÔMAGE/FNGS					
TA	4 074,10	2,40%	97,78	4,30%	175,19
TB	791,97	2,40%	19,01	4,30%	34,05
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	4 074,10	3,05%	124,26	4,58%	186,59
ARRCO (sommes isolées)	791,97	8,05%	63,75	12,08%	95,67
AGFF T1	4 074,10	0,80%	32,59	1,20%	48,89
AGFF (sommes isolées)	791,97	0,90%	7,13	1,30%	10,30
PRÉVOYANCE					
Totalité	4 866,07	0,50%	24,33	1,50%	72,99
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>1 082,86</b>		<b>2 160,13</b>
<b>NET A PAYER</b>			<b>3 783,21</b>		
<b>CRDS &amp; CSG</b>			<b>140,76</b>		
<b>NET IMPOSABLE</b>			<b>3 923,97</b>		
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

## Bulletin de salaire : MISE À LA RETRAITE - SALARIÉ CADRE

**EXEMPLE :**

Salarié cadre percevant un  
salaire de 3 200 € mensuels

Il quitte l'entreprise le 30.04.2014  
(fin d'exécution du préavis)

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE**

**DE CONGES PAYES : ICCP :**

$(3\,200 * 11) / 10 = 3\,520$  €

**BASE CSG / CRDS :**

(brut SS \* 0,9825) + cotisations

patronales de prévoyance :

$(6\,920 * 0,9825) + 46,94$

6 845,84 €

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

**TA : 3 129 €**

**ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Le taux est de 1,10 % pour cette  
entreprise

**CHÔMAGE, :**

**TB : 6 720 - 3 129 = 3 591 €**

**ARRCO :**

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**AGIRC, APEC, AGFF :**

**TB : 3 200 - 3 129 = 71 €**

**AGIRC GMP**

$324,72 - TB (71) = 253,72$  €

**SOMMES ISOLÉES :****AGIRC, CET, AGFF :**

Elles sont égales à l'indemnité  
compensatrice de congés payés

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS

non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET : APE :		
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.04.2014			Date de la Paie : 01.05.2014		
<b>SALAIRE (Base 151,67 H)</b>		<b>3 200,00</b>			
<b>I.C.C.P.</b>		<b>3 520,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>6 720,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	6 649,34	2,90%	192,83		
CSG	6 649,34	5,10%	339,12		
ASSURANCE MALADIE	6 720,00	0,75%	50,40	12,80%	860,16
CONTRIB.SOLIDARITÉ	6 720,00			0,30%	20,16
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	6 720,00	0,25%	16,80		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	6 720,00			1,75%	117,60
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 720,00			5,25%	352,80
ACCIDENT DU TRAVAIL	6 720,00			1,10%	73,92
VERSEMENT TRANSPORT	6 720,00			2,70%	181,44
FNAL	6 720,00			0,50%	33,60
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	3 591,00	2,40%	86,18	4,30%	154,41
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	71,00	7,75%	5,50	12,68%	9,00
AGIRC GMP	253,72	7,75%	19,66	12,68%	32,17
AGIRC (sommes isolées)	3 520,00	7,75%	272,80	12,68%	446,34
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	71,00	0,90%	0,64	1,30%	0,92
AGFF (sommes isolées)	3 520,00	0,90%	31,68	1,30%	45,76
CET	3 200,00	0,13%	4,16	0,22%	7,04
CET (sommes isolées)	3 520,00	0,13%	4,58	0,22%	7,74
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	71,00	0,024%	0,02	0,036%	0,03
APEC (sommes isolées)	3 520,00	0,024%	0,84	0,036%	1,27
PRÉVOYANCE TA	3 129,00			1,50%	46,94
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>1 434,30</b>		<b>2 972,23</b>
<b>NET</b>		<b>5 285,70</b>			
<b>INDEMNITÉ MISE A LA RETRAITE</b>		<b>17 066,67</b>			
<b>NET À PAYER</b>		<b>22 352,37</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>5 478,53</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

**Bulletin de salaire : FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉ - SALARIÉ NON CADRE**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre quittant  
l'entreprise le 31.05.2014 à  
l'issue de son CDD de 3 mois  
Son salaire est de 1 500 €  
mensuels

**INDEMNITÉ DE FIN DE**

**CONTRAT :**

$(1\ 500 \times 3) \times 10\% = 450\ €$

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE**

**DE CONGES PAYES :**

Règle du 10e :

$((1\ 500 \times 3) + 450) / 10$   
 $= 495\ €$

**BASE CSG / CRDS :**

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$   
 $\text{patronales de prévoyance} :$   
 $(2\ 445 \times 0,9825) + 36,68$   
 $= 2\ 438,89\ €$

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**Sommes Isolées**

Il faut d'abord remplir  
la tranche A  
avant d'avoir des sommes  
isolées

**NET :**

Brut Sécurité sociale -  
total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS  
non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.05.2014			Date de la Paie : 01.06.2014		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>1 500,00</b>			
<b>INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT</b>		<b>450,00</b>			
<b>I.C.C.P. (1/10e)</b>		<b>495,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>2 445,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	2 438,89	2,90%	70,73		
CSG	2 438,89	5,10%	124,38		
ASSURANCE MALADIE	2 445,00	0,75%	18,34	13,10%	320,30
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 445,00	0,25%	6,11		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 445,00	6,80%	166,26	8,45%	206,60
Totalité	2 445,00			1,75%	42,79
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 445,00			5,25%	128,36
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 445,00	variable		1,20%	29,34
FNAL	2 445,00			0,50%	12,23
VERSEMENT TRANSPORT	2 445,00			2,70%	66,02
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 445,00	2,40%	58,68	4,30%	105,14
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	2 445,00	3,05%	74,57	4,58%	111,98
AGFF T1	2 445,00	0,80%	19,56	1,20%	29,34
PRÉVOYANCE					
T1	2 445,00			1,50%	36,68
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>538,63</b>		<b>1 088,76</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 906,37</b>			
<b>CSG &amp; CRDS</b>		<b>70,73</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 977,09</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

