

MISE À LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR

GÉNÉRALITÉS

L'employeur a la possibilité de mettre à la retraite un salarié lorsque celui-ci a atteint l'âge de **65 ans**.

Article L. 1237-5-1 du Code du travail

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de **65 ans**.

La loi de réforme des retraites a prévu un relèvement progressif de l'âge de mise à la retraite en fonction de l'année de naissance du salarié.

Le tableau suivant résume le calendrier de ce relèvement progressif.

Calendrier de l'évolution de l'âge de la mise à la retraite

Date de naissance de l'assuré	Âge de départ	Date de départ
1 ^{er} juillet 1951	65 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016
1 ^{er} janvier 1952	65 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2017
1 ^{er} janvier 1953	66 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019
1 ^{er} janvier 1954	66 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2020
1 ^{er} janvier 1955	67 ans	1 ^{er} janvier 2022

☞ Certaines situations permettent au salarié de continuer à partir dès 65 ans.

Exemple

Parents de trois enfants dans certaines conditions, parents d'enfants handicapés, salariés handicapés.

PROCÉDURE

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de mise à la retraite, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié ou à défaut d'avoir respecté l'obligation définie précédemment, l'employeur ne peut mettre à la retraite le salarié pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de mise à la retraite.

La même procédure est applicable les quatre années suivantes.

PROCÉDURE APPLICABLE À COMPTER DE 2010

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié doit l'interroger, par écrit, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Le salarié doit être interrogé dans un délai de **3 mois** avant sa date anniversaire.

Article D. 1237-2-1, al. 1 du Code du travail

En cas de réponse négative du salarié, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre à la retraite le salarié pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

La demande doit être renouvelée dans les mêmes conditions l'année suivante, et, le cas échéant, chaque année jusqu'aux **69** ans du salarié.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé pour exprimer son refus.

Article D. 1237-2-1, al. 2 du Code du travail

Lorsque le salarié interrogé exprime son accord, l'employeur peut le mettre à la retraite.

MISE À LA RETRAITE D'OFFICE

L'employeur ne peut librement mettre à la retraite les salariés que lorsqu'ils ont atteint l'âge de **70** ans.

DATE D'APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE MISE À LA RETRAITE

C'est à la date d'expiration du contrat que les conditions de la mise à la retraite et notamment la condition d'âge sont appréciées.

Par date d'expiration du contrat, il faut comprendre la date de fin du préavis, que celui-ci soit exécuté ou pas.

SANCTIONS DU NON-RESPECT DES CONDITIONS DE MISE À LA RETRAITE

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat par l'employeur constitue un licenciement.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Derocque c/ Sté DAVO

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement.

Cass. soc. 14 mars 1985 - Bull. civ. V, n° 175

Il doit, par ailleurs, verser l'indemnité légale ou contractuelle de licenciement.

Cass. soc. 15 juin 1972 - Bull. civ. V, n° 439

Les conditions de mise à la retraite prévues à l'article L. 1237-5-1 du Code du travail doivent être réunies au jour de la date d'expiration du contrat de travail et non au jour du prononcé de la mise à la retraite.

Cass. soc. du 31 janvier 1996 - Moët & Chandon c/ Cousin

MISE À LA RETRAITE DES SALARIÉS PROTÉGÉS

Même s'il remplit les conditions d'âge et de nombre de trimestres requises à l'article L. 1237-5-1 du Code du travail, le salarié protégé doit être mis à la retraite suite à une autorisation expresse de l'inspecteur du travail.

Ainsi, un salarié détenant un mandat de représentant du personnel, mis à la retraite sans une telle autorisation, est fondé à demander sa réintégration et/ou le paiement d'indemnités pour rupture abusive.

Cass. soc. 23 janvier 2001 - Anstett c/ SNCF

PRÉAVIS

L'employeur doit respecter le préavis prévu à l'article L. 1234-1 du Code du travail :

- **6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis ;**
 - **au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;**
- ou
- le préavis prévu par la convention collective ou le contrat de travail, s'il est plus favorable pour le salarié.

ABSENCE DE PROCÉDURE PRÉALABLE

Aucune procédure préalable n'est prévue par la loi pour la mise à la retraite du salarié. Toutefois, une telle procédure peut être prévue par la convention collective ou le contrat de travail.

Il est, dans tous les cas, souhaitable que l'employeur manifeste sa décision par une lettre simple ou recommandée avec avis de réception.

CONSÉQUENCES DE LA MISE À LA RETRAITE

RUPTURE DU CONTRAT

L'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié qui pourra, suite à la rupture, faire valoir ses droits à retraite (pas de caractère obligatoire).

L'employeur peut également faire signer au salarié un reçu pour solde de tout compte.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

Indemnité légale

Le salarié a droit, sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, à une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Article L. 1237-7 du Code du travail

L'indemnité est versée au salarié ayant au moins **1** an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Elle est calculée de la façon suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
Moins de 10 ans	1/5 ^e de mois par année d'ancienneté
À partir de 10 ans	1/5 ^e de mois par année d'ancienneté plus 2/15 ^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est égal au **12^e** de la rémunération des **12** derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, au tiers des **3** derniers mois.

Indemnité conventionnelle

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi en octroyant une indemnité de mise à la retraite supérieure à l'indemnité légale.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié est alors déterminé par les dispositions conventionnelles en vigueur au jour de la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 30 septembre 2009 Bazillaud c/ Sté IBM France

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE – INDEMNITÉ LÉGALE

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

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

Exemple

Un salarié, bénéficiant du Code du travail a un salaire moyen mensuel de 1 450 €.

Il a 25 ans d'ancienneté.

Calcul de l'indemnité de mise à la retraite : $1\,450 \times 25/5^e + 1\,450 \times 30/15 = 7\,250 + 2\,900 = 10\,150$ €.

SALAIRE À PRENDRE EN COMPTE

Le salaire à prendre en compte est le salaire le plus favorable entre le salaire moyen des **3** et des **12** derniers mois.

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

Il doit également être tenu compte dans le calcul de l'indemnité des années incomplètes.

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

Salarié ayant travaillé 8 ans et 6 mois.

Calcul : $\frac{8}{5} + \left(\frac{6}{12} \times \frac{1}{5} \right) \times \text{salaire mensuel}$

La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir un calcul plus favorable pour le salarié.

MISE À LA RETRAITE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Toute rupture d'un contrat résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa 1^{er} (licenciement effectué par un employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques), est soumise aux dispositions du licenciement économique.

La mise à la retraite résultant de la mise en oeuvre d'un plan social supprimant des emplois, doit être assimilée à un licenciement économique.

Les salariés doivent, par conséquent, bénéficier de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cass. soc. 18 avril 2000 - SA Soderbanque c/ Erger et autres

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités de mise à la retraite obéissent au même régime social et fiscal que l'indemnité de licenciement.

Article L. 1237-5-1 du Code du travail

RÉGIME SOCIAL

Régime social de l'indemnité

L'indemnité de mise à la retraite versée est exonérée de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de **2 fois** le plafond annuel de la Sécurité sociale (en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- **2 fois** le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- **50 %** du montant de l'indemnité versée.

Ce régime social vaut pour les cotisations de Sécurité sociale mais aussi pour les prélèvements dont l'assiette est alignée sur ces mêmes cotisations à savoir notamment :

- les cotisations d'assurances chômage et à l'AGS ;
- les cotisations de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ;
- les cotisations au FNAL ;
- les cotisations au versement transport ;
- la taxe d'apprentissage ;
- la participation à l'effort de construction ;
- la participation à la formation continue.

RÉGIME FISCAL

Les indemnités de mise à la retraite sont, en application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, exonérées à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi ;
- moitié de l'indemnité de mise à la retraite perçue (dans la limite de **5 PASS**) ;
- **2 fois** la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant sa mise à la retraite (dans la limite de **5 PASS**).

Exemple

Un salarié est mis à la retraite par l'employeur.

Il a 30 ans d'ancienneté.

L'entreprise lui verse l'indemnité prévue dans le cadre du Code du travail.

Salaire mensuel moyen : 1 250 €

Indemnité de mise à la retraite : $(1\,250 \times \frac{30}{5}) + (1\,250 \times \frac{40}{15}) = 7\,500 + 3\,333,33 = 10\,833,33 \text{ €}$.

L'indemnité est, dans ce cas, exonérée :

- des cotisations de Sécurité sociale ;
- des cotisations d'assurance chômage ;
- des cotisations de retraite complémentaire ;
- d'impôt sur le revenu.

CSG / CRDS

Les indemnités de mise à la retraite 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. À l'opposé la fraction de l'indemnité dépassant le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut par la loi, doit être intégrée dans la base de la CSG et de la CRDS ou en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

De plus, il résulte de l'article L. 136-2, II, 5° du Code de la Sécurité sociale que, en tout état de cause, la fraction exonérée de contributions ne peut être supérieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

L'exonération est par conséquent limitée à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale fixé par l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

Indemnités dépassant 10 PASS (plafond annuel de Sécurité sociale)

Les indemnités de mise à la retraite supérieures à **10 PASS** (soit **380 400 €** en 2015) sont soumises dès le premier euro à l'ensemble des cotisations sociales salariales et patronales.

Le plafond est fixé à **10 PASS** depuis le 1^{er} septembre 2012. Il était auparavant fixé à **30 PASS**.

CONTRIBUTION SUR LES INDEMNITÉS DE MISE À LA RETRAITE

Il est institué, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur. Le taux de cette contribution est fixé à **50 %** ; toutefois, ce taux était limité à **25 %** pour les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008.

RECOUVREMENT

L'employeur doit indiquer l'assiette et le montant de la contribution.

Sur les bordereaux récapitulatifs de cotisation ainsi que sur le tableau récapitulatif annuel (code CTP 719).

L'employeur doit adresser à l'URSSAF avant le 31 janvier de chaque année une déclaration indiquant :

- le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué ;
- le nombre de salariés mis à la retraite d'office ;
- le nombre de salariés âgés de **55 ans** et plus et licenciés au cours de l'année civile précédant la déclaration.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009.

Lettre circulaire ACOSS n° 2008-40 du 18 mars 2008

SANCTION DU NON-RESPECT DES CONDITIONS DE MISE À LA RETRAITE

La rupture du contrat, lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies (durée d'assurance, âge conventionnel), s'analyse comme un licenciement.

Conséquences

L'âge n'étant pas, à lui seul, un motif réel et sérieux de licenciement, l'employeur risque d'être condamné à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (**6** mois de salaire).

Arrêt CA de Versailles

Exemple

Un salarié cadre quitte l'entreprise le 30 avril 2014 (fin d'exécution du préavis).

Son salaire brut est de 3 200 € par mois.

Indemnité compensatrice de congés payés : il a acquis 28 jours ouvrables de congés payés. Son salaire, durant la période de référence, est de 37 200 € (du 1^{er} juin 2013 au 30 avril 2014).

Indemnités de mise à la retraite :

1/5^e de mois par année d'ancienneté (moins de 10 ans d'ancienneté).

1/5^e + 2/15^e de mois par année d'ancienneté (au-delà de 10 ans).

Nombre d'années d'ancienneté : 20 ans.

Salaire moyen : 3 200 €.

1 - Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés

- règle du 1/10^e

$37\,200 / 10 = 3\,720 \text{ €}.$

- règle du maintien de salaire

$3\,200 \times (28/26) = 3\,446,15 \text{ €}.$

2 - Montant de l'indemnité de mise à la retraite

$3\,200 \times (20/5^e) + (3\,200 \times 20/15^e) = 12\,800 + 4\,266,67 = 17\,066,67 \text{ €}.$



U R S S A F

DÉCLARATION DE DÉPART DE SALARIÉS

soit à 55 ans au moins dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle,
soit en cas de préretraite d'entreprise ou de mise à la retraite d'office



N° 13799*01

www.urssaf.fr

Déclaration adressée à l'Urssaf de :

Page 1/2

CADRE LÉGAL

Obligation déclarative prévue par l'article L. 1221-18 du code du travail.
Le défaut de production de cette déclaration entraîne une pénalité égale à 600 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance.

Dénomination

Adresse

Identifiant SIRET :

Numéro de compte Urssaf :

Madame, Monsieur,

Votre entreprise a procédé, au cours de l'année 2008, à la mise en préretraite avec rupture du contrat de travail, à la mise à la retraite d'office d'au moins un salarié, au licenciement ou à la rupture conventionnelle du contrat d'au moins un salarié âgé de cinquante-cinq ans au moins. Je vous saurais gré de bien vouloir nous adresser la déclaration ci-jointe dûment remplie au plus tard le 31 janvier 2009.

Toutefois, si vous fournissez ces données dans la DADS dématérialisée (DADS-U), vous êtes dispensé de la présente déclaration.

Mes collaborateurs se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Respectueusement.

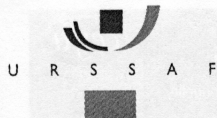
Le Directeur.

Salarié	Motif du départ du salarié <i>(cocher la case correspondante)</i>				Age du salarié	Montant de l'avantage versé au salarié <i>(arrondi à l'euro le plus proche)</i>
	Pré-retraite	Mise à la retraite d'office	Licenciement <i>(si le salarié a 55 ans au moins)</i>	Rupture conventionnelle <i>(si le salarié a 55 ans au moins)</i>		
Salarié n°1	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°2	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°3	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°4	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°5	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°6	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°7	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°8	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°9	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°10	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°11	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°12	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°13	☐	☐	☐	☐		

Déclaration certifiée exacte le

Signature

s 2203



DÉCLARATION DE DÉPART DE SALARIÉS

soit à 55 ans au moins dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle,
soit en cas de préretraite d'entreprise ou de mise à la retraite d'office



N° Siret

N° Compte

Page 2/2

(suite)

Salarié	Motif du départ du salarié (cocher la case correspondante)				Age du salarié	Montant de l'avantage versé au salarié (arrondi à l'euro le plus proche)
	Pré-retraite	Mise à la retraite d'office	Licenciement (si le salarié a 55 ans au moins)	Rupture conventionnelle (si le salarié a 55 ans au moins)		
Salarié n°14	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°15	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°16	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°17	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°18	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°19	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°20	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°21	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°22	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°23	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°24	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°25	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°26	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°27	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°28	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°29	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°30	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°31	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°32	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°33	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°34	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°35	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°36	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°37	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°38	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°39	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°40	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°41	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°42	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°43	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°44	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°45	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°46	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°47	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°48	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°49	☐	☐	☐	☐		
Salarié n°50	☐	☐	☐	☐		

Déclaration certifiée exacte le
Signature

S 2203

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 : I.C.C.P. :

$37\,200/10 = 3\,720\text{ €}$

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 : 6 920 - 3 129 = 3 791 €

ARRCO :

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

AGIRC, APEC, AGFF :

TB : 3 200 - 3 129 = 71 €

AGIRC GMP

$324,33 - TB (71) = 253,33\text{ €}$

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		
SALAIRE (Base 151,67 H)		3 200,00			
I.C.C.P.		3 720,00			
SALAIRE BRUT		6 920,00			

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	6 845,84	2,90%	198,53		
CSG	6 845,84	5,10%	349,14		
ASSURANCE MALADIE	6 920,00	0,75%	51,90	12,80%	885,76
CONTRIB.SOLIDARITÉ	6 920,00			0,30%	20,76
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	6 920,00	0,25%	17,30		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	6 920,00			1,75%	121,10
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 920,00			5,25%	363,30
ACCIDENT DU TRAVAIL	6 920,00			1,10%	76,12
VERSEMENT TRANSPORT	6 920,00			2,70%	186,84
FNAL	6 920,00			0,50%	34,60
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	3 791,00	2,40%	90,98	4,30%	163,01
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	253,33	7,75%	19,63	12,68%	32,12
AGIRC (sommes isolées)	3 720,00	7,75%	288,30	12,68%	471,70
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)	3 720,00	0,90%	33,48	1,30%	48,36
CET	3 200,00	0,13%	4,16	0,22%	7,04
CET (sommes isolées)	3 720,00	0,13%	4,84	0,22%	8,18
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)	3 720,00	0,024%	0,89	0,036%	1,34
PRÉVOYANCE TA	3 129,00			1,50%	46,94
TOTAL DES RETENUES			1 474,40		3 058,05

NET	5 445,60
INDEMNITÉ MISE A LA RETRAITE	17 066,67
NET À PAYER	22 512,27
NET IMPOSABLE	5 644,13

Payé le : Par virement du :

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

