

Service Recouvrement

Pour tout renseignement, contacter :

- Tél. : 01 44 90 20 62
- Fax : 01 44 90 20 68
- cotisation@crpcen.fr

INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Articles L. 136-2 et L. 242-1** du code de la Sécurité sociale.
- **Article 80 duodecies** du code général des Impôts.
- **Circulaire n° DSS/DGPD/SD5B/2011/145** du 14 avril 2011 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des indemnités à l'occasion de la rupture du contrat de travail.
- **Circulaire DSS** du 10 juillet 2009.
- **Lettre-circ. ACOSS 2011-022** du 25 janvier 2001 et 2013-19 du 28 mars 2013.

INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT

L'indemnité de fin de contrat est due aux bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat à durée déterminée à objet défini dont le terme arrive à échéance. Cette indemnité est destinée à compenser la précarité des salariés sous CDD et des intérimaires.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due, notamment en cas :

- d'embauche du salarié en CDI ;
- refus du salarié d'une embauche définitive pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave, à un cas de force majeure ou intervenant pendant la période d'essai ;
- lorsque l'usage exclut la conclusion d'un CDI (emplois saisonniers) ;
- contrats liés à la politique de l'emploi ou assurant un complément de formation ;
- CDD conclu avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.

Le taux de l'indemnité de fin de contrat est de 10 % et s'applique à la totalité de la rémunération brute versée au salarié (l'indemnité compensatrice de congés payés n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat).

L'indemnité de fin de contrat constitue un élément de rémunération qui est par conséquent soumis aux cotisations CRPCEN, aux cotisations d'allocations familiales et d'accident du travail et aux contributions CSG-CRDS.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité compensatrice de congés payés a pour objectif d'indemniser le salarié, qui à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, n'a pas liquidé ses droits à congés.

Tous les salariés dont le contrat de travail a été rompu (CDI, CDD, contrat de mission) peuvent bénéficier de cette indemnité et ce quel que soit le motif de la rupture : licenciement, démission, rupture de la période d'essai, départ à la retraite. L'indemnité n'est pas due lorsque le motif de la rupture du contrat de travail est liée à une faute lourde du salarié.

L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au 1/10^e de la rémunération perçue au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler. En cas de dispense de préavis accordée par l'employeur, l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée en tenant compte des droits à congés acquis jusqu'à expiration du préavis.

L'indemnité compensatrice de congés payés constitue un élément de rémunération. Elle est soumise aux cotisations CRPCEN, aux cotisations d'allocations familiales et d'accident du travail et aux contributions CSG-CRDS.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS

Lorsque l'employeur n'observe pas le préavis ou qu'il dispense le salarié de son exécution, une indemnité compensatrice de préavis doit être versée. Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde du salarié.

Cette indemnité est calculée sur la base du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. Elle constitue un élément de rémunération et est donc soumise aux cotisations CRPCEN, aux cotisations d'allocations familiales et d'accident du travail et aux contributions CSG-CRDS.

INDEMNITÉ SPÉCIALE DE LICENCIEMENT POUR LES VICTIMES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

Lorsque le reclassement des salariés victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles est impossible, une indemnité spéciale de licenciement leur est versée quel que soit leur ancienneté. Cette indemnité est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'article R. 1234-2 du Code du travail dispose que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^e de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté. Ce montant est calculé en prenant en compte :

- soit le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit le 1/3^e des 3 derniers mois.

Les primes et gratifications sont prises en compte au prorata du temps de présence.

Le régime social des indemnités de licenciement (L. 242-1 CSS)

Les indemnités de licenciement versées à l'occasion d'une rupture du contrat de travail, sont exonérées de cotisations CRPCEN et de cotisations d'allocations familiales et d'accident du travail dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La part soumise à la CSG-CRDS ne pouvant en tout état de cause pas être inférieure au montant assujéti à cotisations, les indemnités de licenciement sont désormais exclues de l'assiette de la CSG-CRDS dans la limite de 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale.

L'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale soumet à cotisations sociales dès le 1^{er} euro les indemnités de rupture du contrat qui excèdent 10 fois le plafond annuel de sécurité sociale (cette disposition s'applique aux indemnités versées à compter du 01/01/2017).

INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission. Ce mode de rupture permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie. Ce mode de rupture du contrat de travail est régi par les dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Exonération de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Le régime social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est le suivant :

- **lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite CRPCEN** : l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui lui est versée suit le même régime social que l'indemnité de licenciement (voir page 2) ;

- **lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite CRPCEN** : l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise dès le premier euro aux cotisations et contributions sociales.

Cette condition s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail. La circulaire ministérielle n° DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 vient préciser :

- que cette condition s'apprécie à la date de la rupture effective du contrat de travail ;
- que le droit à la liquidation d'une pension de retraite s'entend de celle versée par les régimes de retraite de base, qu'elle soit à taux plein ou non.

Pour les salariés âgés de 55 à 59 ans, l'employeur doit être en mesure de présenter à l'organisme de recouvrement un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base, attestant qu'il ne peut prétendre à la liquidation d'une pension. Le régime de retraite CRPCEN permet en effet à certains salariés un départ en retraite avant 60 ans.

Pour les salariés ne pouvant justifier d'un droit à liquidation d'une pension, l'indemnité est exonérée de cotisations CRPCEN, d'allocations familiales et d'accident du travail dans les mêmes conditions que les indemnités de licenciement.

Les indemnités de rupture conventionnelle sont susceptibles d'être soumises à forfait social. Ce forfait social est recouvré par les URSSAF.

Les indemnités sont donc, en vertu de l'article L. 137-15 alinéa 1^{er} du code de la Sécurité sociale, soumises à forfait social, au taux de 20 %, pour leur part exclue de l'assiette des cotisations et soumises à CSG/CRDS. Elles sont, désormais, également soumises au forfait social au taux de 20 % pour leur part exclue de l'assiette de la CSG/CRDS.

Pour simplifier, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle exclue de l'assiette des cotisations CRPCEN et de Sécurité sociale est assujettie au forfait social.

INDEMNITÉ TRANSACTIONNELLE

- **Définition** : La transaction permet aux parties de mettre fin aux contestations nées ou à naître à l'occasion de la rupture du contrat de travail.
- **Principe** : L'indemnité transactionnelle ne peut être exonérée de cotisations CRPCEN et de cotisations d'allocations familiales et d'accident du travail que pour sa fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée.

Exemple : L'indemnité versée dans le cadre de la transaction pour éviter un contentieux relatif à un licenciement irrégulier du salarié et qui représente une indemnité de licenciement, est exonérée de cotisations dans les limites applicables à l'indemnité de licenciement.

Il en va différemment lorsque cette indemnité prévoit le versement d'éléments ayant un caractère salarial, tels les accessoires ou les rappels de salaires.

En cas de litige sur la nature des sommes versées, il appartient au juge de rechercher la commune intention des parties à travers les termes de la transaction :

- **Caractère indemnitaire** : la transaction a pour but de compenser un préjudice, dans ce cas les sommes sont exonérées de cotisations sociales.
- **Caractère de rémunération** : les sommes ont une nature salariale, dans ce cas elles sont assujetties à cotisations.

- **CSG-CRDS** : Les indemnités transactionnelles sont exonérées de CSG-CRDS pour leur fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.
- **Forfait social** : Ces indemnités ne sont pas assujetties au forfait social sauf dans l'hypothèse où une transaction ferait suite à une rupture conventionnelle (Lettre-circ. ACOSS 2013-19 du 28 mars 2013).

Les indemnités transactionnelles sont ainsi exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale :

- pour leur part non imposable ;
- dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Leur montant doit être cumulé avec les indemnités versées au salarié, de mise à la retraite, etc. et être soumis au régime social et fiscal de l'indemnité en cause.

À noter : l'Administration a admis que « dans le cas particulier d'un salarié licencié pour faute lourde ou grave, qui ne peut bénéficier d'aucune indemnité de licenciement, il convient d'admettre que l'indemnité versée au salarié dans le cadre d'une transaction et destinée à éviter tout contentieux, est exonérée de cotisations dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement » (Circ. n° 2001-022 du 25 janv. 2001, p. 11).

INDEMNITÉS VERSÉES À L'OCCASION DE LA RETRAITE

Le salarié qui remplit les conditions pour prendre sa retraite peut percevoir certaines indemnités. Ces indemnités sont versées à des conditions qui varient selon que le salarié part volontairement à la retraite ou que le salarié est mis à la retraite par son employeur.

Mise à la retraite

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint un âge déterminé fixé par le code de la Sécurité sociale.

Depuis la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la mise à la retraite ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge d'attribution du taux plein et ce quel que soit le nombre de trimestres validés.

L'article L. 1237-5 du Code du travail limite la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite d'office son salarié avant 70 ans : avant que celui-ci n'ait atteint l'âge du taux plein, l'employeur doit dans un délai de 3 mois (article D. 1237-2-1 du Code du travail) interroger 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 dans le mois qui suit la demande de l'employeur ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut mettre à la retraite ce dernier pendant une année. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

■ **Le montant de l'indemnité** : Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité au moins équivalente soit à l'indemnité minimum de licenciement, soit à l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective ou par le contrat de travail s'ils sont plus favorables.

■ **Les exonérations** : Même régime social que l'indemnité de licenciement décrite p. 2.

Départ volontaire à la retraite

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir son droit à retraite bénéficie de l'indemnité de départ en retraite prévue par l'article 13 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001. Le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas subordonné à la liquidation d'une pension à taux plein. Il convient de distinguer 2 situations :

En cas de départ à la retraite hors plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : assujettissement à toutes les cotisations sociales (part salariale et part patronale) et contributions (CSG-CRDS).

En cas de départ à la retraite dans le cadre d'un PSE : l'indemnité suit le régime de l'indemnité de licenciement (v. page 2).

La contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite

L'article L. 137-12 CSS institue à la charge de l'employeur une contribution assise sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, que le salarié soit âgé de moins de 65 ans ou de 65 ans et plus. Cette contribution, fixée à 50 %, est recouvrée et contrôlée par l'URSSAF.

Déclaration concernant les départs des salariés âgés

La déclaration relative aux départs des salariés âgés, qu'est tenue de fournir l'employeur au 31 janvier de chaque année, concerne désormais (Article L. 1221-18 Code du travail) les employeurs dont au moins un salarié est soit parti en préretraite soit a été mis à la retraite au cours de l'année précédente, ainsi que les employeurs dont au moins un salarié âgé de 55 ans et plus a été licencié ou a bénéficié d'une rupture conventionnelle du contrat de travail au cours de l'année précédente. Cette déclaration mentionne 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 mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur et le nombre de salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus licenciés ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle au cours de cette même année.

Les informations relèvent de la déclaration sociale nominative (DSN).■