



CIRCULAIRE SOCIALE – N°2020-07-S31

DJSRI - 17/07/2020

PRINCIPALES INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sont concernées : toutes les entreprises



VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

CENTRE-SUD-OUEST BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80
fepcs033@fepcso.com

TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
fepcso31@fepcso.com

GRAND-EST DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
contact.dijon
@fepgrandest.com

REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
contact.reims
@fep-grandest.com

STRASBOURG

contact.strasbourg
@fepgrandest.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
info@fep-iledefrance.fr

NORD-NORMANDIE PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70
fepnnp@fep-nnp.fr

OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90
info@fep-ouest.com

RHÔNE-ALPES

SPENRA
Tél. : 04 78 69 85 82
info@spenra.com

SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90
contact@fep-sud-est.com

ILE DE LA RÉUNION

Tél. : 02 62 20 01 30
gepreunion@gmail.com

Lors de la rupture du contrat de travail d'un salarié, l'employeur doit verser, en plus de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les éventuels congés restant à prendre (Cf. circulaire FEP [n°2019-07-S25](#) et [n°2019-07-S26](#)) et d'une éventuelle indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de rupture selon les situations.

Cette circulaire annule et remplace la circulaire n°2016-06-S27 et précise les points suivants :

I. Cas de la démission

II. Indemnité de licenciement

III. Indemnité de départ/mise à la retraite

IV. Indemnité de rupture conventionnelle

V. Indemnité de fin du CDD

Annexe : tableau comparatif entre l'indemnité légale et conventionnelle de licenciement

Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<http://monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n°107 « [Plan de contrôle à posteriori de l'activité partielle](#) » est en ligne actuellement.

 Toutes les entreprises

 Entreprises de moins de 11 salariés

 Entreprises de 11 à 49 salariés

 Entreprises de 50 à 299 salariés

 Entreprises de 300 salariés et plus

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex

Tél : 01 46 77 68 00

www.monde-proprete.com



I. Cas de la démission

Indemnité liée à la démission

- La démission n'ouvre pas droit à une indemnité de rupture.
- Si l'employeur souhaite néanmoins verser une indemnité de départ, celle-ci sera considérée comme un élément de rémunération, assujettie aux cotisations de sécurité sociale, aux cotisations alignées, à la CSG et à la CRDS (après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

II. Indemnité de licenciement

Pour rappel : l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Pour plus de précisions sur l'inaptitude, cf. [Circ. FEP n°2018-07-S26](#).

Indemnité de licenciement (pour motif personnel ou économique)	<p>➤ L'indemnité conventionnelle de licenciement (art. 4.11.3 CCN) est :</p> <ul style="list-style-type: none">- versée au salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté (ancienneté conventionnelle art. 4.2 CCN) ;- égale à 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté (entre 2 et 5 ans d'ancienneté) et évolue par tranche en fonction de l'ancienneté du salarié. <p>➤ L'indemnité légale de licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none">- est versée au salarié ayant huit mois d'ancienneté ininterrompue (ancienneté légale) au service du même employeur (art. L. 1234-9 C. trav.) ;- ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté (jusqu'à dix ans) puis 1/3 de mois de salaire par année à partir de dix ans d'ancienneté (art. R. 1234-2 C. trav.). <p><i>A noter : en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complet (art. R. 1234-1 C. trav.).</i></p> <p>➤ Application du principe de faveur</p> <ul style="list-style-type: none">• L'indemnité légale de licenciement ne peut pas se cumuler avec une indemnité de licenciement découlant de la convention collective, du contrat de travail ou de l'usage. L'intéressé bénéficie seulement de l'indemnité la plus favorable (Cass. soc. 15 oct. 1969 n°68-40.570).• L'employeur doit donc comparer les deux modes de calcul de l'indemnité de licenciement pour appliquer le plus favorable. <p>⇒ <i>Pour plus de précisions sur le calcul de l'ancienneté permettant de déterminer le montant de l'indemnité de licenciement et la comparaison entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de licenciement, cf. Circ. FEP n°2020-07-S30 et le tableau comparatif en annexe.</i></p> <p>➤ Salarié à temps complet puis à temps partiel ou inversement</p> <ul style="list-style-type: none">• L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies depuis son entrée dans l'entreprise (art. L. 3123-5 C. trav.).
Salaire de référence	<ul style="list-style-type: none">• Le salaire de référence est calculé, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (art. R. 1234-4 C. trav. et art. 4.11.3 CCN) :<ul style="list-style-type: none">- sur la base du 12^{ème} de la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois de travail effectif ou, lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement : pour ce calcul, il faut prendre en compte les 12 mois précédant la notification de la rupture, sans prendre en compte le préavis (Cass. soc. 16 fév. 1989 n°86-44.065) ;- ou sur la base du 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail effectif : la Cour de cassation a précisé qu'il s'agit des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans prendre en compte le préavis (Cass. soc. 11 mars 2009, n°07-42.209). <p><i>A noter : toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période sera prise en compte au prorata temporis.</i></p>
Spécificités des indemnités de licenciement pour inaptitude	<p>➤ Inaptitude d'origine non professionnelle (maladie ou accident non professionnel)</p> <ul style="list-style-type: none">• Le salarié perçoit l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement la plus favorable (dans les mêmes conditions exposées ci-dessus).• La durée du préavis non effectué par le salarié est prise en compte dans l'ancienneté permettant le calcul de l'indemnité de licenciement. <p>Le salaire de référence :</p> <ul style="list-style-type: none">• En cas d'inaptitude, il faut prendre en compte le salaire des derniers mois de travail effectif avant la suspension de son contrat de travail pour maladie ou accident non professionnel (Cass. soc. 30 oct. 1991 n°88-43.015).• De même, lorsque le salarié a travaillé à mi-temps sur prescription médicale pendant une durée limitée par rapport à son ancienneté, l'administration recommande de retenir comme période de référence la dernière période de pleine activité précédant le travail à mi-temps (réponse ministérielle 14 fév. 1978 n°24.830).

	<p>➤ Inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le licenciement d'un salarié pour inaptitude d'origine professionnelle ouvre droit sans condition d'ancienneté, à une indemnité spéciale de licenciement, qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1226-14 C. trav. ; Cass. soc. 29 janv. 2002 n°99-46.100) soit : <p>(1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à dix ans + 1/3 de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté) X 2</p> <p>⇒ <u>Attention : cette règle de doublement ne s'applique pas à l'indemnité conventionnelle de licenciement</u> (Cass. soc., 25 mars 2009, n°07-41.708).</p> <p>⇒ L'indemnité prévue par une convention ou un accord collectif ne remplace l'indemnité spéciale de licenciement que si elle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement multipliée par deux (Cass. soc. 10 mai 2005 n°03-44.313).</p> <p>Le salaire de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'indemnité spéciale de licenciement est calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu au cours des 3 derniers mois si le salarié avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle (art. L. 1226-16 C. trav.). L'indemnité doit donc être calculée en fonction de la rémunération brute que le salarié aurait bénéficié s'il avait continué à travailler (Cass. soc. 8 juil. 2003 n°00-21.862).
<p>Régime social et fiscal (hors PSE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire (art. L. 242-1 CSS). <p>➤ Régime social</p> <ul style="list-style-type: none"> L'indemnité de licenciement est exclue de l'assiette : <ul style="list-style-type: none"> des cotisations de sécurité sociale pour sa portion non imposable (voir ci-dessous) et dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) en vigueur à la date du versement (soit 82 272 € en 2020) ; de CSG et de CRDS à hauteur de la plus petite des deux limites suivantes : <ul style="list-style-type: none"> montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale ; montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales. <p><i>A noter : les indemnités de licenciements supérieures à 10 PASS (soit 411 360€ en 2020) sont assujetties à cotisations sociales et contributions CSG/CRDS dès le 1^{er} euro.</i></p> <p>➤ Régime fiscal</p> <ul style="list-style-type: none"> L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée des 3 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur à la date du versement de l'indemnité (246 816 € pour 2020) : <ul style="list-style-type: none"> 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant le licenciement ; ou 50% du montant de l'indemnité perçue.

➔ III. Indemnité de départ/mise à la retraite

Pour plus de précisions sur les procédures de départ à la retraite, cf. [Circ. FEP n°2020-07-S33](#).

<p>Indemnité de départ volontaire à la retraite</p>	<p>➤ Principe</p> <ul style="list-style-type: none"> Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié au titre du contrat de travail en cours (art. L. 1237-9 C. trav. et art. 4.12.1 CCN). <p>➤ Montant</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 4.12.1 CCN : « A la date de la rupture de son contrat de travail le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à : <ul style="list-style-type: none"> 1/2 mois de salaire après 10 ans ; 1 mois de salaire après 15 ans ; 1 mois et demi de salaire après 20 ans ; 2 mois et demi de salaire après 30 ans. <p><i>A noter : l'indemnité de départ à la retraite du salarié, ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies depuis son entrée dans l'entreprise (art. L. 3123-13 C. trav. ; Cass. soc. 17 sept. 2008, n°06-45.256).</i></p>
--	--

	<p>Salaire de référence</p> <ul style="list-style-type: none"> Le salaire de référence est calculé de la même façon que pour l'indemnité de licenciement, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (art. D. 1237-2 C. trav) : <ul style="list-style-type: none"> sur la base du 12^{ème} de la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois ; ou sur la base du 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois <i>A noter : toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période sera prise en compte au prorata temporis.</i> <p>➤ Régime social et fiscal de cette indemnité (hors PSE)</p> <ul style="list-style-type: none"> Selon l'ACOSS, l'indemnité de départ volontaire à la retraite a le caractère de salaire et donc elle est assujettie en totalité, aux cotisations de sécurité sociale et aux charges alignées, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable sur le revenu en totalité.
<p>Indemnité de mise à la retraite</p>	<p>➤ Montant de l'indemnité de mise à la retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1237-7 C. trav.) ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de licenciement (art. 4.12.2 CCN) (cf. ci-dessus). <p>➤ Régime social</p> <ul style="list-style-type: none"> L'indemnité de mise à la retraite n'excédant pas 10 PASS, est exclue, pour sa portion non imposable (voir ci-dessous), de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS en vigueur à la date du versement (soit 82 272 € en 2020). Elle est exclue de l'assiette de la CSG et de celle de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de mise à la retraite légale ou conventionnelle. <p><i>A noter : les indemnités de mise à la retraite supérieures à 10 PASS (soit 411 360€ en 2020) sont assujetties à cotisations sociales et contributions CSG/CRDS dès le 1^{er} euro.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Le forfait social n'est pas applicable aux indemnités de mise à la retraite. <p>➤ Régime fiscal</p> <ul style="list-style-type: none"> L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée des 3 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) en vigueur à la date du versement de cette indemnité (246 816 € pour 2020) : <ul style="list-style-type: none"> 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant le licenciement ; ou 50% du montant de l'indemnité perçue. <p>➤ Contribution patronale spécifique à l'indemnité de mise à la retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. L. 137-12 CSS : l'employeur doit verser une contribution de 50% du montant de l'indemnité de mise à la retraite au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Cette contribution est recouvrée et contrôlée par l'Urssaf.

➡ IV. Indemnité de rupture conventionnelle

Pour plus de précisions sur les règles applicables à la rupture conventionnelle, voir circulaire FEP [n°2015-07-S22](#).

<p>Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle</p>	<p>➤ Montant de l'indemnité :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est négocié entre les parties mais il ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si l'indemnité conventionnelle est plus favorable). L'indemnité est donc calculée selon les mêmes modalités que l'indemnité de licenciement (cf. ci-dessus). Cependant, aucune condition d'ancienneté n'est applicable. Dès lors, si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. <p><i>A noter : pendant les négociations sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, l'employeur doit avoir à l'esprit que la date retenue pour l'ancienneté est celle envisagée dans la convention de rupture conventionnelle, et non celle de signature de ladite convention.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Si en vérifiant le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, le Direccte décèle une erreur, la rupture ne sera pas homologuée (circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009).
---	---

Régime social et fiscal	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle diffère selon que la personne est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, à la date de la rupture effective du contrat de travail (Circ. min. 10 juillet 2009) : <ul style="list-style-type: none"> - lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non : l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie en totalité aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. - lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire : le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle est identique à celui de l'indemnité de licenciement (hors PSE) (cf. ci-dessus). • L'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie au forfait social sur la partie exonérée de cotisations, peu importe que cette fraction soit soumise à CSG ou non.
--------------------------------	--

➡ V. Indemnité de fin du CDD

Pour plus de précisions sur les règles applicables aux CDD, voir circulaires FEP [n°2017-06-S24](#), [n°2017-07-S28](#) et [n°2019-04-S20](#).

Indemnité de fin de contrat	<p>➤ Montant de l'indemnité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité de fin de contrat est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié (L. 1243-8 C. trav.). • La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité est celle versée pendant toute la durée du contrat, primes et accessoires divers compris, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels (Cass. soc. 16 juin 2004 n°03-43.928). <p>⇒ <i>Pour plus de précisions sur les cas de versement et de non versement de cette indemnité, cf. Circ. FEP n°2017-07-S28.</i></p>
Régime social et fiscal	<ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité de fin de contrat a le caractère d'un salaire. • Elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Annexe : tableau comparatif entre l'indemnité légale et conventionnelle de licenciement

Nature de l'indemnité	Nouvelle indemnité légale	Indemnité conventionnelle (IC)*	Indemnité à verser
Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement (Art. R. 1234-1, R. 1234-2 C. Trav. et Art. 4.11.3 CCN)	Jusqu'à <u>10 ans d'ancienneté</u> : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ; « En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois. » A partir de <u>10 ans d'ancienneté</u> : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté	De 2 à 5 ans révolus d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ; De 6 à <u>10 ans révolus d'ancienneté</u> : 1/6^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ; Au-delà de <u>10 ans révolus</u> : 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.	Versement de l'indemnité la plus avantageuse pour le salarié
Exemple salarié AS1 A avec une RMB de 1583,43€			
13 années d'ancienneté ininterrompues	$[(1583,43/4) \times 10] + [(1583,43/3) \times 3] =$ 5 542,01€	$[(1583,43/10) \times 5] + [(1583,43/6) \times 5] + [(1583,43/5) \times 3] =$ 3 061, 28€	Indemnité légale
13 années d'ancienneté dont 5 années d'arrêt maladie non professionnel	<i>8 ans d'ancienneté (13-5)</i> $(1583,43/4) \times 8 =$ 3 166,86€	$[(1583,43/10) \times 5] + [(1583,43/6) \times 5] + [(1583,43/5) \times 3] =$ 3 061, 28€	Indemnité légale
20 années d'ancienneté, dont 8 années d'arrêt maladie non professionnelle	<i>12 ans d'ancienneté (20-8)</i> $[(1583,43/4) \times 10] + [(1583,43/3) \times 2] =$ 5 014,20€	$[(1583,43/10) \times 5] + [(1583,43/6) \times 5] + [(1583,43/5) \times 10] =$ 5 278,09€	L'indemnité conventionnelle est dans ce cas plus favorable du fait des longues périodes de maladie.

* Pour rappel, l'ancienneté conventionnelle ne décompte pas les périodes de suspension du contrat notamment la maladie.