

Fiche pratique

SAISIR LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT**Comment apprécier le montant de l'indemnité de fin de contrat versé au salarié?**

	Définition
Montant de l'indemnité	
Montant de l'indemnité transactionnelle	
50% de l'indemnité perçue (1)	
Salaire annuel brut (N-1) * 2 (2)	= 2 fois le montant du salaire annuel brut perçu par le salarié l'année civile précédent la rupture du contrat
Ind. légale de licenciement théorique (3)	Sources : - Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 : https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/9/25/MTR1725812D/jo/texte - www.service-public.fr : https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A12052 - www.legisocial.fr : https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-calculer-indemnite-licenciement-legales-2017.html
Ind. conventionnelle de licenciement théorique (3 bis)	
2 plafond de SS (4)	Pour 2016 = 3218 * 12 * 2 = 77232
Limite d'exonération légale	= le plus favorable des 3 dans la limite de 2 PASS (4)
Partie soumise (haut de BS)	= Montant de l'indemnité - Limite d'exonération légale Si < 0 => alors 0 Sinon = Montant de l'indemnité - Limite d'exonération légale
Partie non soumise (Ajout sur le net)	= Montant de l'indemnité - Partie soumise
B u l l e t i n Partie soumise à CSG/CRDS	- On fait : 1/ Montant de l'indemnité - Ind légale de licenciement théorique 2/ Montant de l'indemnité - Ind. conventionnelle de licenciement théorique => on prend l'écart le moins élevé et on enlève la partie déjà soumise - Principe : On soumet à CSG la partie de l'indemnité supérieure à l'indemnité conventionnelle MAIS si la partie de l'indemnité soumise à charges sociales est supérieure au premier calcul la base CSG retenue sera égale à la partie soumise à charges sociales
Partie soumise à forfait social (Uniquement pour : 001)	= Montant de l'indemnité - Partie soumise - Principe : Pas de forfait social sur la partie soumise
Décl ratio n Contribution (CTP 719) (Uniquement pour : 003 et 004)	Contribution à hauteur de 50% du montant. Cette contribution doit partir dans le CTP : 719

CAS PRATIQUE (Données 2016)**1/ RUPTURE CONVENTIONNELLE :**

Un salarié a négocié une rupture conventionnelle de 1466.65€. Le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement = 438.68€

Il convient donc de choisir le type d'indemnité : "**Indemnité spécifique de rupture conventionnelle/Non retraité**", de saisir les 1466.65 € en non soumis, les faire cotiser au forfait social pour la totalité.

La différence entre le montant de la rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité de licenciement = 1466.65-438.68=1027.97€ est à soumettre à CSG-CRDS.

- ANALYSE :

	Définition	Indemnité spécifique de rupture conventionnelle / Non retraité
Montant de l'indemnité		1466,65
Montant de l'indemnité transactionnelle		
50% de l'indemnité perçue (1)		733,325
Salaire annuel brut (N-1) * 2 (2)	= 2 fois le montant du salaire annuel brut perçu par le salarié l'année civile précédent la rupture du contrat	31200
Ind. légale de licenciement théorique (3)	Sources : - Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 : https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/9/25/MTRT1725812D/jo/texte - www.service-public.fr : https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A12052 - www.legisocial.fr : https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-calculer-indemnite-licenciement-legales-2017.html	438,68
Ind. conventionnelle de licenciement théorique (3 bis)		438,68
2 plafond de SS (4)	Pour 2016 = 3218 * 12 * 2 = 77232	77232
Limite d'exonération légale	= le plus favorable des 3 dans la limite de 2 PASS (4)	31200
Partie soumise (haut de BS)	= Montant de l'indemnité - Limite d'exonération légale Si < 0 ==> alors 0 Sinon = Montant de l'indemnité - Limite d'exonération légale	0
Partie non soumise (Ajout sur le net)	= Montant de l'indemnité - Partie soumise	1466,65
B u l l e t i n	Partie soumise à CSG/CRDS - On fait : 1/ Montant de l'indemnité - Ind légale de licenciement théorique 2/ Montant de l'indemnité - Ind. conventionnelle de licenciement théorique => on prend l'écart le moins élevé et on enlève la partie déjà soumise - Principe : On soumet à CSG la partie de l'indemnité supérieure à l'indemnité conventionnelle MAIS si la partie de l'indemnité soumise à charges sociales est supérieure au premier calcul la base CSG retenue sera égale à la partie soumise à charges sociales	1027,97
	Partie soumise à forfait social (Uniquement pour : 001) - Montant de l'indemnité - Partie soumise - Principe : Pas de forfait social sur la partie soumise	1466,65
Déclaration	Contribution (CTP 719) (Uniquement pour : 003 et 004) Contribution à hauteur de 50% du montant. Cette contribution doit partir dans le CTP : 719	0

- SAISIE :

Indemnités de fin de contrat

Libellé	Soumis	Non soumis	Soumis à CSG/CRDS	Soumis à forfait social	Début rattachement
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	0,00	1 466,650	1 027,97	1 466,65	01/03/2017

- Vous obtenez le bulletin suivant :

Désignation	NB d'heures	Loisirs salariaux			Loisirs patronaux		
		Bases	Taux	Montant	Bases	Taux	Montant
Salaires	130.00			1 300.00			
Salaires Bruts				1 300.00			
Assurance Maladie		1 300.00	0.75	9.75	1 300.00	12.84	166.92
Contribution solidarité					1 300.00	0.30	3.90
Assurance Vieillesse Plafonnée		1 300.00	6.90	89.70	1 300.00	8.55	111.15
Assurance Vieillesse Totalité					1 300.00	1.85	24.05
Assurance Vieillesse Totalité		1 300.00	0.35	4.55			
Allocations familiales					1 300.00	3.45	44.85
Accident du travail					1 300.00	2.40	31.20
FNAL					1 300.00	0.10	1.30
Retraite complémentaire plafonnée		1 300.00	3.100	40.30	1 300.00	4.650	60.45
AGFF plafonnée		1 300.00	0.80	10.40	1 300.00	1.20	15.60
Régime de base obligatoire		1 300.00	0.478	6.21	1 300.00	0.478	6.21
Mutuelle/Frais de santé		3 218.00	0.510	16.41	3 218.00	0.510	16.41
Forfait social		0.00	0.000	0.00	1 466.65	20.000	293.33
Chômage Totalité		1 300.00	2.40	31.20	1 300.00	4.00	52.00
Assedic FNGS					1 300.00	0.25	3.25
Formation professionnelle					1 300.00	1.880	24.44
Contrib. Organisations syndicales					1 300.00	0.016	0.21
Détail base CSG/CRDS							
Régime de base obligatoire		5.94	2.90	0.17			
Régime de base obligatoire		5.94	5.10	0.30			
Mutuelle/Frais de santé		16.41	2.90	0.48			
Mutuelle/Frais de santé		16.41	5.10	0.84			
Ind. soumis CSG		1 027.97	2.90	29.81			
Ind. soumis CRDS		1 027.97	5.10	52.43			
CSG et CRDS		1 277.25	2.90	37.04			
CSG déductible fiscalement		1 277.25	5.10	65.14			
Réduction Filion							-332.15
Total des retenues				394.73			523.12
NET IMPOSABLE				1 041.61			
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle/Non retraité				1 466.65			
NET A PAYER				2 371.92			

CAS PARTICULIERS

1/ Saisie des Indemnités Compensatrices de Congés Payés :

		Contrat en cours	Fin de contrat		
		Onglet « Congés payés »	Onglet « Congés payés »	Onglet « Fin de contrat »	
		« Ind compensatrice CP 10% »	« Ind compensatrice CP 10% »	« Indemnité compensatrice de congés payés »	« Indemnité légale de fin de CDD* »
CDI				A calculer et à saisir	
CDD « classique »				A calculer et à saisir	A calculer et à saisir
CDII				A calculer et à saisir	
CDD 10%		Calcul automatique	Saisir son montant à ZERO	A calculer et à saisir	A calculer et à saisir
CDD + Préca + CP sur 1 même mois			Calcul automatique		A calculer et à saisir
CDD + Préca + CP à cheval sur 2 mois	1 ^{er} mois	Saisir son montant à ZERO			
	2 ^{ème} mois		Calcul automatique		A calculer et à saisir

L'indemnité de congés payés doit être distinguée de l'**indemnité compensatrice de congés payés**. Cette dernière n'est versée qu'au salarié quittant définitivement la structure (sauf licenciement pour faute lourde) et n'ayant pas pu solder le reliquat des congés payés acquis à la date de sa sortie des effectifs.

Attention : tant que le contrat est en cours d'exécution (même en cas de suspension pour maladie notamment), il est interdit de rémunérer les congés payés d'un salarié sans que celui-ci ne les prenne effectivement, même lorsqu'il bénéficie d'un reliquat important de congés payés (dans le cadre du report des congés payés pour maladie ou pour maternité par exemple)

[Rappel concernant les CDII dans l'animation et le sport :](#)

Le CDI repose sur le principe de la mensualisation : le salarié perçoit une rémunération mensuelle identique 12 mois sur 12, calculée indépendamment du nombre d'heures réelles de travail effectuées chaque mois (ce qui permet au salarié de ne pas avoir de mois non payés)

Le calcul de la rémunération mensualisée est réalisée en tenant compte du temps de travail mensuel moyen du salarié, calculé comme suit :

$(\text{Durée annuelle de travail prévue au contrat} + 10\% \text{ (congés payés)}) / 12$

2/ L'essentiel sur les **indemnités légales de licenciement pour un salarié en CDI** :

- Condition d'ancienneté = 8 mois
- Calcul de l'indemnité de licenciement
 - Pour Salarié de moins de 10 ans ancienneté :
montant de l'indemnité légale = 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté
 - Pour Salarié plus de 10 ans ancienneté :
montant de l'indemnité légale = (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans) *+* (1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans).