

Support

● WEBINAIRE

PAIE *en* POCHE

N°5



LUNDI | 22.09

14h - 15h

institut
4.
10

Les différents types de rupture du contrat ●

Les différents types de rupture du contrat de travail ●

1. Les ruptures à l'initiative de l'employeur
2. Les ruptures à l'initiative du salarié
3. Les ruptures d'un commun accord



Les ruptures à l'initiative de l'employeur ●

Les ruptures à l'initiative de l'employeur ●

1. Le licenciement disciplinaire
2. Le licenciement pour insuffisance professionnelle
3. Le licenciement pour inaptitude
4. La mise à la retraite



Le licenciement disciplinaire ●

- Le licenciement disciplinaire est un licenciement pour faute.
- La faute repose sur l'existence de 3 critères.



Question 1

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Quels sont les 3 critères de la faute :

- Intentionnelle
- Manquement à une règle/obligation
- Contexte professionnel
- Répétition
- Imputable au salarié
- Gravité

Réponse 1

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Quels sont les 3 critères de la faute :

- **Intentionnelle**
- Manquement à une règle/obligation
- Contexte professionnel
- **Répétition**
- Imputable au salarié
- **Gravité**

Le licenciement disciplinaire ●

Degré de faute	Préavis	ICCP	Indemnité de licenciement
Faute sérieuse	OUI	OUI	OUI
Faute grave	NON	OUI	NON
Faute lourde	NON	OUI	NON

L'indemnité de licenciement ●

Les indemnités	Légale	Conventionnelle
Durée minimum	8 mois	12 mois
Durée maximum/plafond	Non plafonnée	26 ans
Montant maximum	Non plafonné	13 mois
Modalité de calcul	1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années, 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	½ mois par année d'ancienneté

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ●



Insuffisance professionnelle

Incapacité objective et durable d'un salarié à exécuter de façon satisfaisante les tâches ou missions qui lui sont confiées,

conformément aux attentes légitimes de l'employeur et au contrat de travail que ce soit sur un plan qualitatif ou quantitatif.

Pas une faute.

Il n'y aura donc pas dans la procédure l'obligation de saisir le CDR

Droit à préavis et indemnité de licenciement

Le licenciement pour inaptitude ●

DANS LES
15 JOURS
MAXIMUM

- Examen médical du salarié par le médecin du travail (échanges sur les mesures d'aménagement du poste).
- Etude de poste réalisée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire + études des conditions de travail
- Echange par tous moyens avec l'employeur
- 2ND Examen médical si le médecin le juge nécessaire
- Notification de l'avis d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ●

Délai d'un mois pour reclasser ou licencier



● **1. Reclassement ou licenciement du salarié**

Cette recherche doit se faire au sein des différents services de l'organisme.

● **2. Reprise du paiement des salaire**

Le licenciement pour inaptitude ●

	Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
Indemnité compensatrice de préavis	Non Cass. soc. du 11 juillet 2000, n°98-45471	Oui L1226-14 du Code du travail
Indemnité de licenciement	Oui Indemnité légale ou conventionnelle si elle est plus favorable Cass. soc. 24 avril 2001, n°97-44140	Oui Indemnité légale de licenciement doublée ou conventionnelle si elle est plus favorable (sauf refus abusif de la proposition de reclassement)

La mise à la retraite ●

Possibilité donnée à l'employeur de **rompre le contrat de travail** d'un salarié qui peut bénéficier **d'une retraite à taux plein** et qui **remplit les conditions d'âge pour partir à la retraite,**

(art. L. 1237-5 du Code du Travail).

L'âge auquel l'employeur peut rompre d'office le contrat de travail d'un salarié est **de 70 ans**



**QUESTION
ONLINE**

→ **ONLINE
REGISTRATION**

● WEBINAIRE

PAIE en POCHE

N°5



LUNDI 22.09

14h - 15h



Bonjour, si l'agent est en sans solde avant sa sortie comment est calculé son indemnité ?

Exemple : rupture au 30/06/25 et en sans solde depuis le 01/01/25.

QUESTION
ONLINE

→ ONLINE
REGISTRATION

Réponse

Il convient de tenir compte des 3 ou 12 mois
rémunérés précédant la suspension du contrat.



Question 2

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Un employeur décide de mettre à la retraite,
un salarié de plus de 70 ans, il doit lui verser outre l'ICCP :

- L'indemnité de départ à la retraite
- L'indemnité légale de licenciement
- L'indemnité la plus avantageuse

Réponse 2

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Un employeur décide de mettre à la retraite,
un salarié de plus de 70 ans, il doit lui verser outre l'ICCP :

- L'indemnité de départ à la retraite
- L'indemnité légale de licenciement
- L'indemnité la plus avantageuse

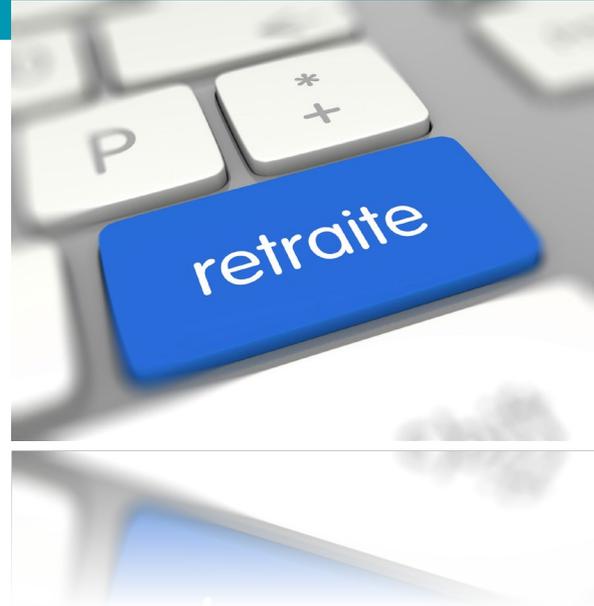
La mise à la retraite ●

Personnel	Ancienneté	Durée du préavis
Non titulaire	Ancienneté > à 1 mois	1 mois à partir d'un mois de présence
Titulaire non cadre	Ancienneté < à 2 ans	1 mois
	entre 2 ans et 5 ans	2 mois
	Ancienneté > à 5 ans	3 mois
cadre	Ancienneté < à 5 ans	3 mois
	Ancienneté > à 5 ans	6 mois

Les ruptures à l'initiative du salarié ●

Les ruptures à l'initiative du salarié ●

- La démission
- Le départ en retraite



La démission ●

Acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon **claire et non équivoque** sa volonté de mettre fin au contrat de travail

Elle ne doit pas être donnée de façon **irréfléchie ou sous la contrainte**.

Le refus du salarié d'exécuter son travail **ne caractérise pas sa volonté de démissionner**.

Il n'existe **pas de formalisme**

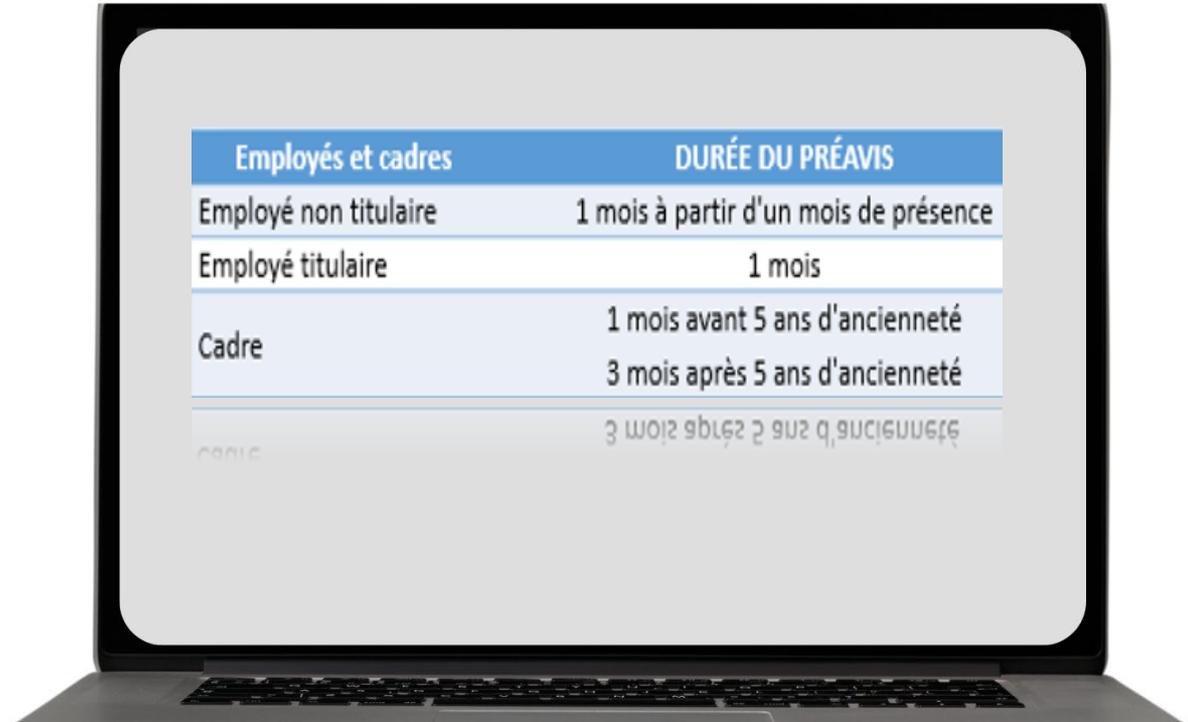


La démission ●

**Le préavis doit être
intégralement payé**

Sauf lorsque c'est le salarié qui
demande à être dispensé
d'effectuer le préavis.

Son point de départ est le jour
de la notification



Employés et cadres	DURÉE DU PRÉAVIS
Employé non titulaire	1 mois à partir d'un mois de présence
Employé titulaire	1 mois
Cadre	1 mois avant 5 ans d'ancienneté
	3 mois après 5 ans d'ancienneté

Le départ à la retraite ●

- Le **départ à la retraite** est le fait pour le salarié de quitter **volontairement** l'entreprise afin de bénéficier d'une pension de vieillesse.
(article L. 1237-9 du Code du Travail).
- **Nécessité** que le salarié adresse une **demande écrite** en ce sens afin de lever toute ambiguïté sur l'imputabilité de la rupture.
(cas particulier: utilisation du congé de fin de carrière)



Le départ à la retraite ●

- Le **départ volontaire à la retraite** n'est possible que si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite.
- L'âge de liquidation de la retraite du régime général de sécurité sociale est fixé **entre 60 et 62 ans** selon la date de naissance de l'assuré.



Le départ à la retraite ●

Personnel	Ancienneté	Durée du préavis
Employé non titulaire	Ancienneté > à 1 mois	1 mois à partir d'un mois de présence
Employé titulaire	Ancienneté < à 2 ans	1 mois
	entre 2 ans et 5 ans	2 mois
	Ancienneté > à 5 ans	3 mois
Cadre	Ancienneté < à 5 ans	3 mois
	Ancienneté > à 5 ans	6 mois
	Ancienneté > à 2 ans	3 mois
	Ancienneté > à 5 ans	3 mois

Le départ à la retraite ●

$$\text{Calcul} = \text{Brut} \times 14/4$$

L'agent travaille à **temps plein** au moment de son départ

L'agent travaille à **temps partiel** au moment du départ

Même s'il a travaillé à temps partiel au cours de sa carrière, l'indemnité de départ à la retraite est calculée en totalité par rapport à son salaire temps plein.

Un calcul au prorata temporis doit être effectué en rétablissant un salaire mensuel
Il servira de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

**QUESTION
ONLINE**

→ **ONLINE
REGISTRATION**

● WEBINAIRE

PAIE en POCHE

N°5

LUNDI 22.09

14h - 15h



Retraite progressive : L'indemnité de départ à la retraite lorsque l'agent finit sa carrière à temps partiel dans le cadre du retraite progressive (avec du temps partiel avant dans sa carrière et sans temps partiel avant dans sa carrière)

Réponse

QUESTION
ONLINE

→ ONLINE
REGISTRATION



Le principe est que les périodes de travail à temps partiel retraite progressive **ne doivent pas entraîner de proratisation** de l'IDR.

Autrement dit:

- Si temps partiel dans la carrière avant la retraite progressive, calcul au prorata temporis
- Si pas de temps partiel dans la carrière avant la retraite progressive, IDR en totalité.

Question 3

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Calculez l'indemnité de départ en retraite de l'agent suivant :

- Entrée au 01/01/2015
- Sortie au 30/06/2025
- Salaire brut 39h: 2500 €
- Salaire brut 32h: 2250,35 €
- Contrat 39h 01/01/2015 au 31/12/2024 soit 120 mois
- Contrat 32h 01/01/2025 au 30/06/2025 soit 6 mois

Quel sera le montant de son IDR?

Question 3

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Son IDR sera de:

- 8750 €
- 7876,22 €
- 8708,38 €

Réponse 3

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

L'IDR sera de :

$$2500 * 120 / 126 = 2380,95 \text{ euros}$$

$$2250,35 * 6 / 126 = 107,16 \text{ euros}$$

$$\text{Indemnité retraite: } (2380,95 + 107,16) * 14 / 4 = \mathbf{8708,38 \text{ euros}}$$

Question 4

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Reprenons le même agent, seule différence les répartitions de ses contrats:

- Entrée au 01/01/2015
- Sortie au 30/06/2025
- Salaire brut 39h: 2500 euros
- Salaire brut 32h: 2250,35 euros

Contrat 32h 01/01/2015 au 31/12/2024 soit 120 mois

Contrat 39h 01/01/2025 au 30/06/2025 soit 6 mois

Quel sera le montant de son IDR?

Question 4

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Son IDR sera de :

- 8750 €
- 7876,22 €
- 8708,38 €

Réponse 4

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

L'IDR sera de :

$$2500 * 14 / 4 = 8750 \text{ €}$$

Fin de carrière à temps plein = pas de proratisation de l'IDR

La rupture d'un commun accord ●

La rupture conventionnelle individuelle ●

1 ou plusieurs entretiens

Convention signée par les parties au contrat précisant

- *Le montant de l'indemnité
- *La date de la rupture

15 jours de rétractation (calendaires)

Homologation par la DREETS

- 15 jours d'instruction (ouvrables)
- Le silence vaut acceptation



La rupture conventionnelle individuelle ●



Il est le résultat
d'une **négociation**
avec l'**employeur**

Il ne peut être
inférieur à l'indemnité
légale de licenciement

L'ANI du 11 /01/2008 qui prévoit que le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité interprofessionnelle de rupture unique n'est pas applicable aux organismes de Sécurité sociale.

**QUESTION
ONLINE**

→ **ONLINE
REGISTRATION**

● WEBINAIRE

PAIE en POCHE

N°5

LUNDI 22.09

14h - 15h



J'ai cru comprendre que le principe de rupture conventionnelle allait être remis en question. L'agent aura-t-il toujours droit au chômage?

**QUESTION
ONLINE**

→ **ONLINE
REGISTRATION**

Réponse

Aujourd'hui ce mode de rupture autorise le droit aux allocations chômage.

En effet, nous avons comme vous entendu qu'un projet de modification du principe des ruptures conventionnelles était en cours.

A ce stade nous n'avons pas plus de précision.



La rupture des CDD ●

La rupture des CDD ●

*L'arrivée à terme du contrat

*la rupture du contrat avant l'échéance du terme

- commun accord des parties
- pour faute grave
- pour cas de force majeure
- en cas d'embauche en CDI
- inaptitude constatée par le médecin du travail

La rupture des CDD ●

PRIME DE PRECARITÉ

CDD successifs et continus

Poursuite non immédiate du CDD en CDI

Rupture anticipée d'un commun accord (initiative salarié ou employeur)

CDD en cas de remplacement de salarié (absent ou contrat suspendu)

CDD dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI

CDD en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste

CDD pour accroissement temporaire d'activité ATA

PAS DE PRIME DE PRECARITÉ

CDD saisonnier / CDD d'usage

Rupture de période d'essai du CDD

CDD au titre de la politique de l'emploi (CUI, CAE, PEC, CDD senior, contrat de professionnalisation, contrat doctoral ou postdoctoral, etc.)

CDD conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires

Poursuite immédiate du CDD en CDI

Refus de proposition de CDI (sur le même emploi ou similaire - même rémunération)

Rupture anticipée : à l'initiative du salarié | pour faute grave ou lourde du salarié | pour force majeure



SAUF



La rupture des CDD ●

● Exemple calcul prime de précarité :

- CDD surcroît d'activité à temps plein
- Modalité RTT de 39h par semaine du 25/07/2025 au 25 /09/2025
- Niveau 3 coefficient 252.

- Salaire juillet : 416,86
- Salaire août : 1917,56
- Salaire septembre : 1481,76
- Gratification : 315,92
- Indemnité de RTT: 309,76

● Prime de précarité:

$(416,86 + 1917,56 + 1481,76 + 315,92 + 309,76) \times 10\% = \mathbf{444,19 \text{ euros}}$

Question 4 bis

PAIE *en* POCHE



**Testez vos
connaissances**

Un employeur a embauché plusieurs CDD :

- Monsieur A, en remplacement de madame B
- Monsieur C, en contrat étudiant depuis début mars
- Monsieur D, en surcroit d'activité

Nous devons faire le solde de tout compte, lesquels d'entre eux auront la prime de précarité?

- Monsieur A et Monsieur C
- Les 3
- Monsieur D

Réponse 4 bis

PAIE *en* POCHE



Testez vos
connaissances

Un employeur a embauché plusieurs CDD :

- Monsieur A, en remplacement de madame B
- Monsieur C, en contrat étudiant depuis début mars
- Monsieur D, en surcroît d'activité

Nous devons faire le solde de tout compte, lesquels d'entre eux auront la prime de précarité ?

- Monsieur A et Monsieur C

- Les 3

- Monsieur D

Monsieur C y a droit également, le contrat n'étant pas pendant ces seules vacances scolaires,

Indemnité commune à chaque départ, 'ICCP



Somme versée par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail pour compenser les congés payés acquis mais non pris.

Rupture du contrat de travail tous motifs

À la date de rupture du contrat de travail.

Due même en cas de faute lourde du salarié depuis 2016.

Indemnité commune à chaque départ, L'ICCP



L'indemnité est calculée selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié

1. Méthode du dixième : 1/10 de la rémunération brute totale perçue pendant la période de référence.

2. Méthode du maintien de salaire : montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de congé.

**QUESTION
ONLINE**

➔ **ONLINE
REGISTRATION**

● WEBINAIRE

PAIE en POCHE

N°5



LUNDI 22.09

14h - 15h



Quels documents doit-on remettre à un agent qui quitte l'organisme ?

**QUESTION
ONLINE**

➔ **ONLINE
REGISTRATION**

Réponse

Les 3 documents doivent être remis au salarié





Notre offre de formations



Interbranche



Initiation à la convention collective

Le droit disciplinaire et la rupture
du contrat de travail

Gestion de la paie convention collective
nationale

Gestion de la paie : fin de contrat

Rh- gestion de la paie module 1 et 3

Notre offre de Service

**Profitez de notre accompagnement
SUR MESURE :**



Contactez-nous !

