

# Rémunérations versées lors de la cessation des rapports de travail

Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2018



## En bref

En principe, toute rémunération d'une activité dépendante est réputée «salaire déterminant» pour le calcul des cotisations. Font également partie du salaire déterminant les rétributions versées, lors d'une cessation complète des rapports de travail, par l'employeur ou par une institution qui lui est liée.

Voici quelques exemples de rémunérations versées lors de la cessation des rapports de travail qui font partie du salaire déterminant :

- arriérés de salaire,
- commissions,
- indemnités de vacances,
- gratifications,
- indemnités pour résiliation anticipée du contrat,
- prestations allouées en contrepartie du respect d'une clause de non-concurrence,
- versements effectués par l'employeur à bien plaisir (hors prestations réglementaires) à titre de prévoyance en faveur de certains travailleurs.

Les éléments suivants, en revanche, ne sont pas soumis à cotisation :

- Prestations réglementaires de prévoyance  
Il s'agit des prestations d'institutions de prévoyance professionnelle auxquelles le bénéficiaire a droit au moment où l'événement assuré se produit.
- Montants versés à la caisse de pension  
Il s'agit là des prestations sociales réglementaires prévues par l'employeur dans la mesure où celles-ci doivent être fournies sur la base d'un règlement.

A noter que si, après la cessation des rapports de travail, l'employeur continue de verser à la caisse de pension des cotisations d'un montant égal à celui payé jusqu'à ce moment-là, celles-ci font entièrement partie du salaire déterminant.

Le présent mémento informe les employeurs sur les rémunérations versées lors de la cessation des rapports de travail.

## **Prestations sociales allouées lors de la cessation des rapports de travail**

### **1 Quand les prestations sociales allouées sont-elles entièrement ou partiellement franches de cotisations ?**

Les prestations sociales allouées sont partiellement ou entièrement franches de cotisations, à certaines conditions, lorsque la prévoyance professionnelle est insuffisante ou que l'employé a été licencié pour des impératifs d'exploitation. Ces prestations peuvent être versées lors de la cessation des rapports de travail sous forme de rente (par ex. rente-pont) ou de prestations en capital (par ex. indemnité de départ). Les rentes sont converties en capital par la caisse de compensation.

## Prestations sociales allouées lorsque la prévoyance professionnelle est insuffisante

### 2 Quelles prestations ne sont pas prises en compte dans le salaire déterminant ?

Les prestations allouées, lors de la cessation de rapports de travail, pour toutes les années civiles complètes durant lesquelles l'employé n'avait pas de prévoyance professionnelle ne sont pas prises en compte dans le salaire déterminant tant qu'elles ne dépassent pas la moitié de la rente de vieillesse mensuelle minimale au moment du versement.

### 3 Quelles prestations font partie du salaire déterminant ?

Le montant qui dépasse la moitié de la rente de vieillesse mensuelle minimale fait partie du salaire déterminant. Le montant du salaire perçu ne joue aucun rôle.

### 4 Exemple

Les rapports de travail d'une vendeuse de 54 ans engagée à temps partiel sont rompus après 15 ans de service. Elle obtient à bien plaisir une indemnité unique en capital de 10 000 francs. N'ayant été soumise que partiellement à la LPP, elle n'a pas toujours payé des cotisations. Ainsi, elle n'était pas assurée du 1<sup>er</sup> août 2005 au 31 décembre 2009, ni du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 juillet 2018. Il lui manque donc sept années entières de cotisations (4 + 3). L'art. 8<sup>bis</sup> RAVS est applicable.

Prestation en capital	CHF	10 000.00
7 x 587.50 CHF (moitié de la rente mensuelle minimale)	- CHF	4 112.50
Salaire déterminant	CHF	5 887.50

## **Prestations sociales allouées lors de licenciements pour des impératifs d'exploitation**

### **5 Qu'entend-on par impératifs d'exploitation ?**

Sont considérées comme des impératifs d'exploitation les fermetures d'entreprises, les fusions et les restructurations.

Il y a restructuration d'entreprise lorsque les conditions à remplir pour que l'institution de prévoyance assurant la prévoyance professionnelle obligatoire soit soumise à une liquidation partielle en vertu de l'art. 53b, al. 1, let. a ou b, LPP sont effectivement remplies ou lorsqu'il y a licenciement collectif avec plan social.

Les conditions à remplir pour qu'il y ait liquidation partielle sont prévues dans un règlement approuvé par l'autorité de surveillance LPP. Les conditions de non-imputation au revenu déterminant ne sont pas remplies lorsque la liquidation partielle concerne une fondation de prévoyance du régime surobligatoire uniquement.

En cas de licenciements sans liquidation partielle de l'institution de prévoyance, il y a tout de même restructuration si les licenciements sont collectifs et réglés par un plan social.

Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences (cf. art. 335h, al. 1, CO).

Est considéré comme licenciement collectif tout licenciement touchant une partie importante du personnel. Les prestations qui ne sont versées qu'à certains employés font partie du salaire déterminant.

### **6 Qu'en est-il des départs et des préretraites volontaires ?**

Les dispositions d'exception ne s'appliquent pas lorsque les départs sont volontaires ou que les employés ont eux-mêmes choisi de partir plus tôt à la retraite, même en application d'un plan social ou d'un règlement de préretraite.

## **7 Quelles prestations ne sont pas prises en compte dans le salaire déterminant ?**

Les prestations allouées en cas de licenciement pour des impératifs d'exploitation ne font pas partie du salaire déterminant tant qu'elles ne dépassent pas quatre fois et demie de la rente de vieillesse annuelle maximale.

## **8 Quelle part des prestations allouées sont prises en compte dans le salaire déterminant ?**

En cas de licenciement pour des impératifs d'exploitation, la part des prestations allouées qui dépasse quatre fois et demie de la rente de vieillesse annuelle maximale (126 900 francs) fait partie du salaire déterminant. Le montant du salaire perçu ne joue aucun rôle.

Les prestations versées sous forme de rente doivent être converties en capital, pour déterminer leur valeur actuelle. La valeur actuelle d'une rente correspond au capital qui devrait être placé au taux d'intérêt technique à la date considérée pour pouvoir effectuer les versements futurs. La durée de vie probable est prise en compte. Un facteur est appliqué pour la conversion (voir tableaux ci-après). En cas d'année incomplète, le facteur temporaire est interpolé : on utilise la différence entre le facteur de l'âge supérieur et celui de l'âge inférieur.

## 9 Facteurs de conversion

Facteurs de conversion des rentes en capital pour les rentes viagères, les rentes temporaires de 64 à 65 ans et les rentes différées jusqu'à 64 ou 65 ans (extrait des tables de conversion) :

Rente versée aux hommes			
Age en années	Rente viagère	Rente temporaire jusqu'à 65 ans	Rente différée à 65 ans
58	20,2	6,4	13,8
59	19,7	5,5	14,2
60	19,3	4,7	14,6
61	18,8	3,8	15,0
62	18,3	2,9	15,4
63	17,9	1,9	16,0
64	17,4	1,0	16,4
65	16,9	0,0	16,9

Rente versée aux femmes			
Age en années	Rente viagère	Rente temporaire jusqu'à 64 ans	Rente différée à 64 ans
58	21,6	5,5	16,1
59	21,1	4,7	16,4
60	20,7	3,8	16,9
61	20,3	2,9	17,4
62	19,8	1,9	17,9
63	19,3	1,0	18,3
64	18,9	0,0	18,9

Formule de calcul :  $\text{capital} = \text{rente annuelle} \times \text{facteur}$

$\text{rente annuelle} = \text{capital} / \text{facteur}$

L'âge est arrondi au mois entier inférieur et les facteurs sont déterminés par interpolation sur la base des facteurs applicables à l'âge supérieur et à l'âge inférieur.

## 10 Exemple de facteur de conversion

Rente viagère pour un homme âgé de 62 ans et 3 mois.

62 ans, rente viagère	Facteur 18,3
63 ans, rente viagère	Facteur 17,9
62 ans et 3 mois	Facteur 18,20
Facteur temporaire interpolé	$(18,3-17,9) \times (9/12) + 17,9 = 18,20^*$

\* (Facteur de l'âge inférieur – facteur de l'âge supérieur x (nombre de mois jusqu'au prochain anniversaire / 12) + facteur de l'âge supérieur)

Les tableaux complets fournissant les facteurs de conversion des rentes en capital sont disponibles sur le site de l'OFAS : [www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch) > Publications & Services > Directives, circulaires etc. > Application des assurances sociales > AVS > Données de base AVS > Directives cotisations > DSD (Annexe 1). Vous y trouverez aussi d'autres exemples.



## 11 Exemple de rente-pont

La Brasserie Bierperle externalise son service de livraison à domicile et doit de ce fait procéder à une restructuration. Sa caisse de pension est soumise à une liquidation partielle. Toutes les personnes travaillant au service des transports sont concernées. Après plus de quinze ans de service, un agent de transport de 58 ans et 4 mois reçoit, en plus d'une rente de la prévoyance professionnelle obligatoire, une indemnité unique d'un montant de 150 000 francs, ainsi que des rentes-ponts annuelles de 82 000 francs (de 58 ans et 4 mois à 59 ans) et de 73 000 francs (de 60 à 65 ans).

La rente pour retraite anticipée relève de l'art. 6, al. 2, let. h, RAVS et les autres prestations, de l'art. 8<sup>ter</sup>, al. 2, let. a, RAVS.

Les rentes-ponts annuelles sont converties en capital.

Capital = rente mensuelle x 12 x facteur temporaire jusqu'à 65 ans x nombre d'années de perception de la rente / nombre de mois jusqu'à 65 ans.

De 58<sup>4/12</sup> à 59 ans 82 000 francs

Facteur temporaire interpolé jusqu'à 65 ans :

$$(6,4 - 5,5) \times (8/12) + 5,5 = 6,1$$

(82 000 x 6,1 x 20/80) CHF 125 050.–

De 60 à 65 ans 73 000 francs

(73 000 x 6,1 x 60/80) CHF 333 975.–

Indemnité de départ CHF 150 000.–

Montant total CHF 609 025.–

Moins 4,5 fois la rente de vieillesse annuelle maximale - CHF 126 900.–

Salaire déterminant CHF 482 125.–

La conversion des rentes en capital est effectuée par les caisses de compensation.

## Dispositions communes

### 12 Et si l'activité est seulement réduite ?

Si l'activité est poursuivie à temps partiel, l'indemnité versée est intégralement soumise à cotisation. Seules des prestations de l'employeur, en cas de cessation complète des rapports de travail, peuvent être exemptées de l'obligation de cotiser.

### 13 L'âge et l'ancienneté jouent-ils un rôle ?

Non. L'âge et l'ancienneté n'ont aucune influence sur le calcul. Cela dit, la franchise accordée aux rentiers actifs ne s'applique pas.

### 14 Quand les cotisations doivent-elles être versées ?

Les cotisations sont dues au moment du versement de l'indemnité de départ. Si l'indemnité est versée sous forme de rentes, les cotisations sont dues au moment du premier versement.



## Renseignements et autres informations



Ce mémento ne fournit qu'un aperçu général. Pour le règlement des cas individuels, seules les dispositions légales font foi. Les caisses de compensation et leurs agences fournissent volontiers tous les renseignements utiles. Vous trouverez la liste complète des caisses de compensation sur le site [www.avs-ai.ch](http://www.avs-ai.ch).

Publié par le Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales.

Edition novembre 2017. Toute reproduction, même partielle, n'est autorisée qu'avec l'accord écrit du Centre d'information AVS/AI.

Ce mémento peut être obtenu auprès des caisses de compensation et de leurs agences ainsi qu'auprès des offices AI. Numéro de commande 2.05/f. Il est également disponible sous [www.avs-ai.ch](http://www.avs-ai.ch).

2.05-18/01-F