

Rétributions versées lors de la cessation des rapports de travail

Obligation de payer des cotisations AVS

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

Exemples de rétributions versées lors de la cessation des rapports de travail, qui font partie du salaire déterminant:

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

Exceptions

2 En revanche, ne sont pas soumis à cotisation:

- les prestations de prévoyance réglementaires, soit les prestations de la prévoyance professionnelle auxquelles le bénéficiaire a droit au moment où l'événement assuré se produit;
- les montants versés à la caisse de pensions, soit les prestations sociales réglementaires aménagées par l'employeur.

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

Prestations sociales allouées par l'employeur

3 Lorsque la prévoyance professionnelle est insuffisante ou que l'employé a été licencié pour des impératifs d'exploitation, les prestations sociales allouées par l'employeur sont partiellement ou entièrement franches de cotisation. Cela concerne les indemnités versées sous forme de rentes, y compris les rentes-pont ou les prestations en capital allouées lors de la cessation des rapports de travail.

Les types suivants de rétribution sont considérés comme des prestations sociales:

Prestations sociales allouées par l'employeur lorsque la prévoyance professionnelle est insuffisante

4 Les prestations versées par les employeurs lorsque prennent fin des rapports de travail ayant duré plusieurs années et ne dépassant pas la moitié de la rente de vieillesse mensuelle minimale au moment du versement ne sont pas prises en compte dans le revenu déterminant pour toutes les années civiles complètes durant lesquelles l'employé n'avait pas de prévoyance professionnelle.

5 Le montant dépassant la moitié de la rente de vieillesse mensuelle minimale fait partie du salaire déterminant. Il n'y a pas de lien entre le montant de la prestation franche de cotisation et le revenu perçu.

6 Exemple: Une vendeuse de 54 ans travaillant à temps partiel est licenciée après quinze ans de service. Son employeur, qui n'y est pas obligé, lui octroie une prestation en capital unique de 10000 francs. Cette personne n'ayant été soumise que partiellement à la LPP n'a pas toujours payé des cotisations. Elle n'était ainsi pas assurée du 1.8.1995 au 31.12.1999 et du 1.2.2001 au 31.7.2005. Il lui manque par conséquent sept ans pleins (4 + 3). L'art. 8bis RAVS est applicable.

Prestation en capital de l'employeur	Fr. 10000.–
moins	
7 x Fr. 570.– (moitié de la rente minimale mensuelle) =	Fr. 3990.–
Salaire déterminant	Fr. 6010.–

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

7 Les prestations allouées par les employeurs lors de licenciements pour des impératifs d'exploitation n'excédant pas le double de la rente de vieillesse annuelle maximale n'entrent pas dans le salaire déterminant.

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

9 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 selon l'art. 53b al. 1 let. a ou b LPP le sont effectivement ou lorsqu'il y a licenciement collectif avec plan social.

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

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

12 Est considéré comme plan social tout arrangement contraignant sur les conséquences du licenciement conclu entre les partenaires sociaux ou entre employeurs et employés.

13 Est considéré comme licenciement collectif tout licenciement touchant une partie importante du personnel. Les prestations versées à certains employés seulement font partie du salaire déterminant.

14 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. Cette règle est valable même si un plan social ou les dispositions d'un règlement de préretraite s'appliquent.

15 Lors de licenciements pour des impératifs d'exploitation, la part des prestations de l'employeur qui dépasse le double de la rente de vieillesse annuelle maximale (54 720 francs) fait partie du salaire déterminant. Il n'y a pas de lien entre le montant de la prestation franche de cotisation et le revenu perçu.

16 Exemple: La Brasserie Bierperle externalise son service de livraison à domicile et doit de ce fait procéder à une restructuration. Sa caisse de pensions est soumise à une liquidation partielle. Toutes les personnes travaillant au service des transports sont concernées. A titre d'exemple, un logisticien de 58 ans reçoit, en plus d'une rente de la prévoyance professionnelle obligatoire, une contribution unique de 150 000 francs, ainsi que des prestations-pont annuelles de 82 000 francs (à 58 et 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. 8ter al. 2 let. a RAVS.

Les prestations-pont annuelles sont converties en prestations en capital (capital = prestations-pont x facteur temporaire jusqu'à 65 ans x nombre d'années divisé par la durée totale).

A 58 et 59 ans Fr. 82 000.–	
(facteur 6,0 pour 2 ans = $6,0 \times 2/7$)	Fr. 140 571.–
De 60 à 65 ans Fr. 73 000.–	
(facteur 6,0 pour 5 ans = $6,0 \times 5/7$)	Fr. 312 857.–
Indemnité de départ	Fr. 150 000.–
Montant total	Fr. 603 428.–
moins le double de la rente annuelle maximale	Fr. 54 720.–
Salaire déterminant	Fr. 548 708.–

Dispositions communes

17 Les rapports de travail doivent avoir complètement cessé. Si l'activité est poursuivie à temps partiel, l'indemnité versée est soumise intégralement à cotisation.

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

19 Les versements sous forme de rentes sont convertis en capital. Les calculs sont effectués par les caisses de compensation.

Renseignements et autres informations

20 Les caisses de compensation AVS et leurs agences fournissent volontiers des renseignements. La liste complète des caisses de compensation AVS figure aux dernières pages des annuaires téléphoniques.

21 Ce mémento ne donne qu'un aperçu des dispositions en vigueur. Seule la loi fait foi dans le règlement des cas individuels.



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

Edition novembre 2008. Reproduction partielle autorisée par l'éditeur, à condition que la source soit citée.

Ce mémento est délivré par les caisses de compensation AVS, leurs agences et les offices AI. Numéro de commande 2.05/f.

Il est également disponible sur Internet à l'adresse www.avs-ai.info