

Type de rupture		Capital de fin de carrière (CFC) versé par IRP AUTO Prévoyance-Santé				Indemnité légale de rupture versée au salarié par l'employeur				Indemnités de fin de carrière (IFC = Indemnité légale de rupture + CFC)			
		Condition d'ancienneté du salarié dans la profession	Condition d'âge du salarié	Modalités de calcul du CFC	Versement du CFC par IRP AUTO Prévoyance-Santé	Condition d'ancienneté ² du salarié dans l'entreprise	Salaire de référence à prendre en compte	Modalités de calcul de l'indemnité légale de rupture	Remboursement de l'indemnité légale de rupture à l'employeur par IRP AUTO Prévoyance-Santé	Régimes social et fiscal des IFC	Remboursement à l'employeur des charges sociales et contributions patronales sur les IFC par IRP AUTO Prévoyance-Santé		
Licenciement	Licenciement pour inaptitude suite à Accident du Travail / Maladie Professionnelle	A partir de 2020, minimum 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis lorsqu'il y en a un, dont au moins 1 an continu dans l'entreprise	≥ 50 ans à la date de rupture du contrat de travail	CFC calculé à partir d'un barème exprimé en fonction d'une assiette forfaitaire de calcul ³ et d'un pourcentage variant en fonction de l'ancienneté du salarié dans la profession et de sa durée de travail (temps plein ou temps partiel). Cf. notice explicative Si l'indemnité de rupture est égale ou supérieure à l'assiette forfaitaire, pas de droit au CFC.	Oui, à l'employeur	Aucune	Selon le calcul le plus avantageux pour le salarié : 1/12e des salaires des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat, ou 1/3 des salaires des 3 derniers mois ⁴	Indemnité spéciale de licenciement = 1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 2/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	Non	Exonération de cotisations sociales (patronales et salariales) et de CSG/CRDS dans les limites légales ⁵ Exonération d'impôt sur le revenu (pour le salarié) ⁵	Non		
	Licenciement pour inaptitude hors Accident du Travail / Maladie Professionnelle		≥ 60 ans à la date de rupture du contrat de travail									8 mois minimum	Indemnité légale de rupture de licenciement = 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans
	Licenciement pour motif économique ⁶												
	Licenciement pour un autre motif ⁷												
Mise à la retraite par l'employeur (salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite)	Cas général		à l'âge et dans les conditions déterminées par la législation en vigueur			Aucune		Remboursement : s'il y a versement d'un CFC, et dans la limite de 75% du montant du CFC versé sans que le cumul des deux (Indemnité légale de rupture + CFC) puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire de calcul.	Contribution patronale spécifique de 30% (art. L137-12 CSS) Exonération de cotisations sociales (patronales et salariales) et de CSG/CRDS et dans les limites légales ⁵ Exonération d'impôt sur le revenu (pour le salarié) ⁵	Remboursement des cotisations et contributions sociales patronales sur le CFC et sur la part d'indemnité légale de rupture remboursée par IRP AUTO Prévoyance-Santé.			
Départ volontaire à la retraite	Carrières longues		< 60 ans au terme du préavis ⁸					Indemnité légale de rupture de départ volontaire à la retraite = 1/2 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté, 1 mois 1/2 de salaire brut après 20 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté	En cas de dépassement de cette limite, la prise en charge de l'indemnité légale de rupture est réduite à due proportion. La part d'indemnité légale de rupture non remboursée reste à la charge de l'employeur.	Assujettissement à cotisations sociales (patronales et salariales), de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu (pour le salarié) dès le 1 ^{er} euro	Les cotisations et contributions sociales patronales sur la part d'indemnité légale de rupture non remboursée restent à la charge de l'employeur		
	Cas général		≥ 60 ans au terme du préavis			10 ans minimum				sauf dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ⁵			

1 - En l'état de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur à la date d'édition du présent document.

2 - L'ancienneté se calcule conformément aux dispositions de l'article 1.13 de la CCNSA.

3 - L'assiette forfaitaire de calcul du capital de fin de carrière est fixée à 38 878 € en 2025.

4 - **Lorsque le salarié n'est pas en maladie au moment de son licenciement / mise à la retraite / départ volontaire à la retraite** : le salaire de référence à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité légale de rupture est le montant le plus élevé entre (c. trav. art. R. 1234-4) :

- 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture, c'est-à-dire la date d'envoi du courrier de notification (ou, si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté, la moyenne mensuelle de l'ensemble des mois précédant la rupture) ;

- et 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la notification de la rupture, c'est-à-dire la date d'envoi du courrier de notification (dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis).

Lorsque le salarié est en arrêt maladie au moment de son licenciement (sauf en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, cas pour lequel il faut se référer au paragraphe suivant) / mise à la retraite / départ volontaire à la retraite : les salaires de référence pris en compte pour calculer l'indemnité légale de rupture sont ceux perçus avant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié est en arrêt maladie pour accident de travail et maladie professionnelle au moment de son licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : l'indemnité spéciale de licenciement se calcule sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il 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 (c. trav. art. L. 1226-16).

5 - Exonération de cotisations sociales salariales et patronales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, si le montant total n'excède pas 10 PASS (article L.242-1 II 7° du code la Sécurité sociale), exonération de CSG/CRDS dans certaines limites (article L.136-2 II 5° du code la Sécurité sociale et exonération d'impôt sur le revenu pour le salarié (article 80 duodecies du code général des impôts).

6 - Dans le cadre du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), que le salarié **accepte ou refuse ce dispositif, il peut prétendre au bénéfice du capital de fin de carrière sous réserve d'en remplir les conditions.**

7 - En cas de licenciement pour fautes grave ou lourde : aucune indemnité de licenciement n'est versée. Un capital de fin de carrière est versé, le cas échéant.

8 - Pour les salariés notifiant leur départ à la retraite entre le 01/07/2024 et le 30/06/2025, et remplissant les conditions définies par l'Accord Paritaire National du 30/04/2024 étendu le 3 juillet 2024 (parution au Journal Officiel du 12 juillet 2024).