

IDCC 0493 - Convention collective nationale Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France

Cette fiche récapitule les éléments conventionnels modélisés pour les salariés qui dépendent de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493). Les dispositions de la convention collective du champagne (IDCC 1384) qui constituent un avenant régional à la présente convention ne sont pas traitées.

Au niveau sémantique, dans la convention non étendue, les techniciens sont devenus des agents techniques.

Légende du document :

Eléments à insertion automatique



Eléments à insertion manuelle : la rubrique n'est pas présente par défaut dans le dossier.

Il est nécessaire de la décliner ou l'insérer manuellement sur le bulletin.



Eléments issus d'un paramétrage utilisateur : le bulletin est généré en fonction du paramétrage du dossier (fiche salarié, affiliations, préférences sociales, etc.)

ELEMENTS DE REMUNERATION – Etendu et non étendu

	Eléments conventionnels	Rubriques / constantes / compteurs	Dispositions conventionnelles	Application Fulll Paie
--	-------------------------	------------------------------------	-------------------------------	------------------------

	Salaires minima	0100 Salaire de base	Liste des classifications prévues par la convention : Ouvriers et employés Niveau I - Echelon A Ouvriers et employés Niveau I -Echelon B Ouvriers et employés Niveau I -Echelon C Ouvriers et employés Niveau II - Echelon A Ouvriers et employés Niveau II -B Ouvriers et employés Niveau II - Echelon C Ouvriers et employés Niveau III- Echelon A Ouvriers et employés Niveau III - Echelon B Ouvriers et employés Niveau III- Echelon C Agents de maîtrise et agents techniques Niveau IV - Echelon A Agents de maîtrise et agents techniques Niveau IV- Echelon B Agents de maîtrise et agents techniques Niveau V- Echelon A Agents de maîtrise et agents techniques Niveau V- Echelon B Agents de maîtrise et agents techniques Niveau V- Echelon C Agents de maîtrise et agents techniques niveau Niveau VI - Echelon A	L'utilisateur définit la classification à appliquer dans l'onglet contrat/classification (par exemple pour Ouvriers et employés Niveau I – Echelon A, l'utilisateur sélectionne « Ouvriers et employés 1-A »). Les classifications modélisées sont disponibles à compter du 1er juin 2021. L'application détermine automatiquement la rémunération à appliquer en fonction des informations renseignées dans la fiche salarié. Tous les mois, et au moment de l'entrée ou de la sortie du salarié, un contrôle est opéré sur la rémunération légale (SMIC) et la rémunération minimale conventionnelle.
		0110 Réajustement au minimum conventionnel		
		0111 Réajustement au Smic		

			Agents de maîtrise et agents techniques niveau Niveau VI - Echelon B Ingénieurs et cadres Niveau VI- Echelon A Ingénieurs et cadres Niveau VIII - Echelon A Ingénieurs et cadres Niveau IX - Echelon A Ingénieurs et cadres Niveau IX - Echelon B Ingénieurs et cadres Niveau X - Echelon A Ces classifications correspondent à une rémunération minimale mensuelle prévue pour 151,67 heures/mois. Les salaires minima sont fixés avec des valeurs étendues et des valeurs non étendues. Assiette de vérification : - salaire mensuel du salarié, - primes, gratifications et avantages en nature quels qu'en soient le caractère, la forme et la périodicité, à condition que ces éléments rentrent dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale et qu'ils présentent un caractère de	
--	--	--	--	--

			permanence et/ou d'irréversibilité et qu'ils ne soient pas liés à des conditions particulières d'exécution du travail. Sont exclus de l'assiette de vérification du salaire minimum mensuel : - la gratification annuelle conventionnelle ; - les remboursements de frais exclus de l'assiette des cotisations de la SS ; - les sommes versées en contrepartie directe des conditions de travail (majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, prime de salissure) ; - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ; - la rémunération afférente aux heures supplémentaires ; - les compléments de salaires exceptionnels. Majoration du salaire minima pour langue étrangère : <u>Population :</u> Ingénieurs et cadres	L'utilisateur doit insérer la rubrique 9940 - Majoration SMC langue étrangère. La rubrique s'insère sur le bulletin avec le chiffre 1 par défaut en base. Si le salarié maîtrise plus d'une langue étrangère il faut modifier ce chiffre un par le nombre de langues étrangères effectivement utilisées par le salarié. L'application majore ensuite automatiquement le salaire minimum conventionnel.
--	--	--	--	--

			(hors filière commerciale) <u>Condition(s) d'octroi :</u> connaître et utiliser couramment une ou plusieurs langues étrangères dans l'exercice de ses fonctions <u>Modalités de calcul :</u> rémunération minimale égale à celle correspondant à sa position hiérarchique majorée de 3% par langue étrangère effectivement utilisée.	
--	--	--	---	--

	Gratification annuelle	1200 – Gratification annuelle	<u>Condition(s) d'octroi :</u> Salariés justifiant d'1 an de présence continue et inscrits aux effectifs de l'entreprise au moment du paiement (prorata temporis en cas de temps partiel, d'année incomplète et en cas de départ en retraite et préretraite). <u>Modalités de calcul :</u> en fonction du SMC pour 151.67 heures : - jusqu'à 1-B : SMC correspondant à la position 1-B - à partir de 1-C : SMC correspondant à la position de l'intéressé	La rubrique de gratification annuelle s'insère automatiquement sur le bulletin. L'application détermine automatiquement la gratification annuelle en fonction de la classification modélisée renseignée dans la fiche salarié. Si une classification manuelle est renseignée, le message d'alerte suivant se déclenche : "La classification étant paramétrée manuellement, le calcul de la gratification annuelle s'appuie sur le salaire minimum mensuel de la fiche salarié, si besoin la rubrique peut être déclinée pour modifier le montant".
---	-------------------------------	-------------------------------	---	---

	Contrats d'apprentissage	0100 – Salaire de base Apprentis	Application des taux légaux ou conventionnels selon le plus favorable pour le salarié. Taux de rémunération prévus par la convention modélisée : Moins de 18 ans : - 1ère année : 30% - 2ème année : 42% - 3ème année : 58% De 18 ans à 20 ans : - 1ère année : 46% - 2ème année : 54% - 3ème année : 70% 21 ans et plus : - 1ère année : 58% - 2ème année : 66% - 3ème année : 83% Les taux sont en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour toutes les tranches d'âges et toutes les années d'apprentissage.	L'application détermine automatiquement la rémunération à appliquer en fonction des informations renseignées dans la fiche salariée : date de naissance, niveau d'études. Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales pour déterminer la rémunération la plus favorable.
---	---------------------------------	----------------------------------	---	---



Contrats de professionnalisation

0100 - Salaire de base
contrat de professionnalisation

Application des taux
légaux ou
conventionnels selon
le plus favorable pour
le salarié.

Taux de rémunération
prévus par la
convention :

< au bac
professionnel

De 16 à 20 ans

- 6ers mois : 65% du
Smic

- Au-delà du 6ème
mois : 65% du SMC ou
100% Smic

De 21 à 25 ans

- 6ers mois : 80% du
Smic

- Au-delà du 6ème
mois : 80% du SMC ou
100% Smic

De 26 à 44 ans

95% du SMC ou 100%
Smic

45 ans et +

100% du SMC ou
100% Smic

> ou égal au bac

professionnel (Ou titre
ou diplôme

professionnel de

même niveau ou de

l'enseignement

supérieur)

De 16 à 20 ans

- 6ers mois : 75% du
Smic

- Au-delà du 6ème
mois : 75% du SMC ou
100% Smic

			De 21 à 25 ans - 6ers mois : 90% du Smic - Au-delà du 6ème mois : 90% du SMC ou 100% Smic De 26 à 44 ans 95% du SMC ou 100% Smic 45 ans et + 100% du SMC ou 100% Smic	
	Jeunes salariés		<u>Population</u> : jeunes salariés de moins de 16 ans, exception des jeunes en contrat d'apprentissage. <u>Abattement applicable lorsque l'emploi des jeunes de moins de 16 ans est autorisé par l'inspecteur d'académie dans des cas exceptionnels :</u> de 14 ans à 15 ans : abattement de 20% sur le salaire minimum de 15 ans à 16 ans : abattement de 10% sur le salaire minimum	L'application détermine automatiquement la rémunération à appliquer en fonction des informations renseignées dans la fiche salariée : date de naissance, niveau d'études. L'application compare les dispositions conventionnelles aux taux légaux d'abattement sur le SMIC pour les jeunes de moins de 18 ans pour déterminer la rémunération la plus favorable.

	Indemnité de déclassement	1100 – Indemnité de déclassement	En cas de déclassement pour éviter les licenciements économiques :	
			Cas 1 : déclassement avec maintien du salaire antérieur <u>Condition(s) d'octroi :</u> - Salarié déclassé plus de 3 ans d'ancienneté - le salaire antérieur au déclassement est supérieur au nouveau salaire versé après déclassement. <u>Modalités de calcul :</u> maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à la durée du préavis qui aurait été applicable avec un minimum de : - <i>Salarié qui compte au moins 3 ans d'ancienneté : 3 mois de maintien du salaire antérieur</i> - <i>Salarié qui compte au moins 5 ans d'ancienneté : 4 mois de maintien du salaire antérieur</i> - <i>Salarié qui compte plus de 10 ans d'ancienneté : 5 mois de maintien du salaire antérieur</i> - <i>Salarié qui compte plus de 15 ans d'ancienneté : 6 mois</i>	

			de maintien du salaire antérieur ; Cas 2 : déclassement avec indemnité temporaire dégressive <u>Condition(s) d'octroi :</u> - salarié déclassé ayant au moins 1 an d'ancienneté - le nouveau salaire (après déclassement) est inférieur d'au moins 5% à son ancien salaire versé antérieurement au déclassement. <u>Modalités de calcul :</u> versement, pendant 8 mois, d'une indemnité égale au pourcentage suivant la différence entre les deux salaires : - sur les 2ers mois après déclassement : 80% de la différence entre les deux salaires - sur les 3ème et 4ème mois après déclassement : 60% de la différence entre les deux salaires - sur les 5ème et 6ème mois après déclassement : 40% de la différence entre les deux salaires - sur les 7ème et 8ème mois après	
--	--	--	---	--

			déclassement : 20% de la différence entre les deux salaires.	
--	--	--	---	--

	Déplacements exceptionnels de longue durée	8510 – Déplacements exceptionnels de longue durée 3245 – Remboursement frais pro. Réintégré imposable 3246 - Remboursement frais pro. réintégré non imposable	1° Cadres <i>a) Déplacements d'une durée supérieure à 1 mois en France métropolitaine :</i> paiement d'un voyage A/R en train à son domicile avec congé - de 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours (déplacement < 300 km) - de 2 jours nets consécutifs dont 1 non ouvrable tous les mois (tous les 2 mois (CCN révisée du 15-3-2013 non étendue) (déplacement > 300 km). Remboursement des frais de voyage (sous déduction des prestations de la SS et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres) de retour au domicile pour le congé annuel ou en cas de maladie ou accident ou de ceux du conjoint ou du plus proche parent en cas de maladie ou accident grave. <i>b) Changement de résidence :</i> paiement des frais de voyage et	Cette rubrique est à insérer manuellement. L'utilisateur doit renseigner le montant.
---	---	--	--	---

			de déménagement du cadre et de sa famille. Après changement de résidence en France métropolitaine, en cas de licenciement (sauf faute grave) dans les 5 ans : remboursement des frais de rapatriement. <i>c) Travail à l'étranger :</i> prise en charge des frais inhérents aux formalités administratives et médicales préalables. En cas de licenciement (sauf faute grave), frais de retour direct du salarié supportés par l'employeur. 2° Agents de maîtrise et techniciens (et agents techniques (CCN révisée du 15-3-2013 non étendue) travail à l'étranger : prise en charge des frais inhérents aux formalités administratives et médicales préalables. En cas de licenciement (sauf faute grave), frais de retour direct du salarié supportés par l'employeur.	
--	--	--	---	--

			La compatibilité du lecteur d'écran est activée.	
--	--	--	--	--

CONGES ET MAJORATIONS – Etendu et non étendu

Eléments conventionnels	Rubriques / constantes / compteurs	Dispositions conventionnelles	Application Full Paie
Congés supplémentaires pour ancienneté	CstCpAnciennete CptNbrJoursCpAncienneteAcquis	<u>Population</u> : pour toutes les catégories de salariés. <u>Attribution des congés supplémentaires selon les modalités suivantes</u> : - après 10 ans : 1 jour - après 20 ans : 2 jours - après 25 ans : 3 jours - après 30 ans : 4 jours Ancienneté appréciée au 31 mai de l'année. Au choix de l'employeur, versement de l'indemnité compensatrice correspondante.	<u>Population</u> : pour toutes les catégories de salariés. Attribution des congés supplémentaires selon les modalités suivantes : • après 10 ans : 1 jour • après 20 ans : 2 jours • après 25 ans : 3 jours • après 30 ans : 4 jours Ancienneté appréciée au 31 mai de l'année. Au choix de l'employeur, versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Rappel en cours de congés	3022 – Acquisition congés suite à rappel en cours de congés CstCpAutres CptNbrJoursCpAutresAcquisN1	<u>Population</u> : Cadres Attribution de 2 jours supplémentaires de congés (hors temps de voyage) + remboursement des frais occasionnés par le déplacement.	L'acquisition des 2 jours supplémentaires est gérée via la rubrique 3022 à insérer sur le bulletin : les deux jours supplémentaires vont venir alimenter le compteur cstCpAutres. Le remboursement des frais occasionnés par le déplacement n'est pas géré.
Contingent annuel heures supplémentaires	cstContingentAnnuelHrSup 0700 – Heures supplémentaires à 125% exo TEPA 0701 – Heures supplémentaires à 150% exo TEPA	Contingent annuel hors modulation : 180 heures Contingent annuel en cas de modulation : - de 35h à 36h : 130 heures - de 37h à 38h : 120 heures - de 39h à 40h : 110 heures - de 41h à 42h : 105 heures - de 43h à 44h : 100 heures - de 45h à 46h : 95 heures de 47h à 48h : 90 heures	Le contingent annuel en cas de modulation n'est pas géré dans l'application. La valeur du contingent annuel des heures supplémentaires hors modulation est disponible dans la constante cstContingentAnnuelHrSup

Travail exceptionnel de nuit (21h - 6h)	0808 – Majoration heures exceptionnelles de nuit 30%	<u>Population :</u> - pour les travailleurs de nuit - pour les autres salariés effectuant au moins 4 heures de travail entre 21h et 6h <u>Modalités de calcul :</u> majoration de salaire du salaire horaire de 30 % pour les heures effectuées lors d'un travail exceptionnel de nuit. Les compensations salariales peuvent-être remplacées par un repos compensateur équivalent, après accord entre les parties.	Cette rubrique est à insérer manuellement, les heures sont à saisir par l'utilisateur.
Travail habituel de nuit (21h - 6h)	0809 – Majoration heures de nuit habituelles 15%	<u>Population :</u> tous <u>Modalités de calcul :</u> majoration de salaire du salaire horaire de 15% pour les heures effectuées lors d'un travail habituel de nuit. Les compensations salariales peuvent-être remplacées par un repos compensateur équivalent, après accord entre les parties.	Cette rubrique est à insérer manuellement, les heures sont à saisir par l'utilisateur.

Travail de nuit, Indemnité de panier	3230 – Repas de nuit 3231 – Repas de nuit soumis	<u>Population :</u> - pour les travailleurs de nuit sauf si cantine de nuit à tarif réduit, sauf pour les gardiens et les veilleurs de nuit - pour les autres salariés travaillant habituellement de nuit et effectuant au moins 4h de travail entre 21h et 6h <u>Modalités de calcul :</u> 2 fois le salaire horaire minimum de la catégorie la moins élevée dans l'établissement	La rubrique 3230 doit-être déclinée, le client doit saisir le nombre de repas dans la colonne «Nombre » ainsi que le montant de l'indemnité de panier de nuit, c'est-à-dire 2 fois le montant du salaire minimum de la catégorie la moins élevé dans l'établissement dans la colonne « taux salarial ». L'application soumet à cotisations sociales le montant de l'indemnité de panier dépassant la limite d'exonération de cotisations pour les indemnités de nuit (6.70 € au 1 ^{er} janvier 2021)
Travail exceptionnel le dimanche	0810 – Majoration heures de dimanche exceptionnelles 100%	<u>Population :</u> tous <u>Modalités de calcul :</u> majoration de salaire de 100 % des heures effectuées au cours d'un travail occasionnel le dimanche. Majoration non cumulaire avec la majoration pour heures supplémentaires.	Cette rubrique est à insérer manuellement, les heures sont à saisir par l'utilisateur.

Travail habituel le dimanche	0812 – Majoration heures habituelles de dimanche 50%	<u>Population</u> : tous <u>Modalités de calcul</u> : majoration de salaire de 50 % des heures effectuées au cours d'un travail habituel le dimanche. Majoration cumulaire avec la majoration pour heures supplémentaires.	Cette rubrique est à insérer manuellement, les heures sont à saisir par l'utilisateur.
Travail exceptionnel un jour férié	0820 - Majoration heures de jour férié exceptionnelles 100%	<u>Population</u> : tous <u>Modalités de calcul</u> : majoration de salaire de 100% des heures travaillées de façon exceptionnelle un jour férié. Majoration non cumulaire avec la majoration pour heures supplémentaires.	Cette rubrique est à insérer manuellement, les heures sont à saisir par l'utilisateur.
Travail habituel un jour férié	0822 – Majoration heures de jour férié habituelles 50%	<u>Modalités de calcul</u> : majoration de salaire de 50% des heures travaillées de façon habituelle un jour férié. Majoration cumulaire avec la majoration pour heures supplémentaires.	Cette rubrique est à insérer manuellement, les heures sont à saisir par l'utilisateur.

Forfait annuels en heures	CstContingentForfait CptSalMinAnClassif	<u>Population :</u> Cadres autonomes (cadres des filières industrielle, commerciale et administrative des niveaux VIII, IX et X de la classification) et salariés itinérants non cadres autres que VRP chargés de prospecter et visiter la clientèle soumis à des variations d'horaires non prévisibles nécessitant une réelle liberté dans l'organisation du temps de travail. Durée annuelle : 1 880 heures. Contingent d'heures supplémentaires : 280 heures pour les salariés itinérants non cadres (soit 1600 heures). Rémunération minimale annuelle : la rémunération annuelle des salariés au forfait annuel en heures, toute majoration comprise, doit-être au moins égale au salaire minimum de la	La valeur du contingent annuel est disponible dans la constante cstContingentForfait
----------------------------------	--	---	--

		position hiérarchique majorée de 20% (complément de rémunération pouvant-être pris sous forme d'un repos compensateur).	
Forfait annuel en jours	CstContingentForfait CptSalMinAnClassif	<u>Population :</u> Cadres avec fonctions de responsabilité et autonomes dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail (cadres des filières industrielle, commerciale et administrative des niveaux VIII, IX et X de la classification) Rémunération minimale annuelle : la rémunération annuelle des salariés au forfait annuel en jours, toute majoration comprise, doit-être au moins égale au salaire minimum de la position hiérarchique majorée de 20% (complément de rémunération pouvant-être pris sous forme d'un repos compensateur).	La valeur du contingent annuel est disponible dans la constante cstContingentForfait

COTISATIONS – Etendu et non étendu

Définition des catégories de bénéficiaires de la protection sociale complémentaire à compter du 01/01/2025 :

Cadres

En application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 (*ex articles 4 de la CCN des cadres de 1947*) :

- Niveau VII Echelon A
- Niveau VIII Echelon A
- Niveau IX Echelon A
- Niveau IX Echelon B
- Niveau X Echelon A

Assimilés cadres - Agents de maitrise

En application de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (*ex articles 4bis de la CCN des cadres de 1947*) :

- Niveau VI Echelon A
- Niveau VI Echelon B

Extension du régime - Agents de maitrise

En application de l'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale (*ex articles 36 de la CCN des cadres de 1947*):

- Niveau IV Echelon A
- Niveau IV Echelon B
- Niveau V Echelon A
- Niveau V Echelon B
- Niveau V Echelon C

Pour rappel, dans l'application les cotisations de retraite et de prévoyance présentes sur le bulletin de paie correspondent au statut qui a été indiqué dans la zone "Statut Retraite" de la fiche du salarié, à savoir :

- Cadre [article 4 et 4 bis]
- Extension cadre [Article 36]
- Non cadre

Eléments conventionnels	Rubriques / constantes / compteurs Dispositions conventionnelles	Application Full Paie
-------------------------	---	-----------------------

	Population	Rubriques et/ou constantes Libellé	Assiette	Taux salarial	Taux patronal	Particularités	
Retraite complémentaire en étendu	Non cadre	6000 – Retraite T1 unifiée	Droit commun	2,62 %	5,25 %	Cotisation minimale : 6% (sur la tranche A des salaires pour les cadres et assimilés), sauf taux plus favorable en vigueur dans l'entreprise (Application du taux légal car plus favorable). Cotisation répartie 2/3 employeur, 1/3 salarié. Droit commun sur la T2.	
	Cadres	6000 – Retraite T1 unifiée	Droit commun	2,62 %	5,25 %		

INDEMNITES DE RUPTURE – Etendu

Eléments conventionnels	Rubriques et/ou constantes Libellé				Application Full Paie
	Population	Rubriques et/ou constantes Libellé	Conditions et Assiette	Calcul de l'indemnité conventionnelle	

	Licenciement s dispositions générales - maladie	Toutes	8200 –Indemnité de licenciement non soumise	<u>Conditions</u> : en cas de licenciement pour cause de maladie prolongée rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié.	<u>Montant</u> : Indemnité réduite de moitié, sous réserve du montant de l'indemnité légale	Compléter l'onglet contrat / période. Insérer dans le bulletin la 3600 et la 9943 qui permet de réduire de moitié l'indemnité de licenciement. Le calcul de la rubrique d'indemnité est automatique. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatique ment par l'application.
---	--	--------	--	---	---	---

 Licenciement s collectifs pour motif économique avec un contrat de conversion	Toutes	8205 - Indemnité de licenciement économique	<u>Condition</u> : en cas de licenciement collectif pour motif économique avec acceptation d'un contrat de conversion	<u>Montant</u> : versement d'une indemnité complémentaire de licenciement pour toutes les catégories de salariés : -1/3 du salaire mensuel jusqu'à 39 ans d'âge ; -1/2 salaire mensuel de 40 à 55 ans.	Compléter l'onglet contrat / période. Insérer dans le bulletin les rubriques 3605. Le calcul des rubriques 8205 est automatique. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiqueme nt par l'application.
--	--------	--	--	---	---

 Licenciement s ouvriers et employés	Ouvriers ou Employés	8200 –Indemnité de licenciement non soumise 8205 –Indemnité de licenciement économique non soumise 8215 –Indemnité de licenciement inaptitude AT non soumise 8225 –Indemnité de licenciement pour inaptitude non AT 8250 –Indemnité de rupture conventionnell e non soumise	<u>Conditions :</u> versée avant l'âge de 65 ans, sauf faute grave ou lourde à compter de 2 ans d'ancienneté. <u>Assiette :</u> salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus avantageux, salaire moyen des 3 derniers mois (primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles proratisées).	<u>Montant :</u> le montant est fixé en fonction de l'ancienneté calculée par tranche en année entière : <u>- Inférieur à 10 ans :</u> 3/30^{ème} de mois par année entière <u>-De 10 à 15 ans :</u> 5/30^{ème} de mois par année entière de 10 à 15 ans <u>- Au-delà de 15 ans :</u> 6/30^{ème} de mois par année entière au-delà de 15 ans	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin l'une des rubriques suivantes : 3600, 3605, 3615, 3625 ou 3650. Le calcul des rubriques d'indemnités est automatique. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiqueme nt par l'application.
--	----------------------------	--	---	---	--

 Licenciement s agents de maitrise et techniciens	Agents de maitrise et techniciens	8200 – Indemnité de licenciement non soumise	<u>Conditions :</u> versée avant l'âge de 65 ans, sauf faute grave ou lourde à compter de 2 ans d'ancienneté, <u>Assiette :</u> salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus avantageux, salaire moyen des 3 derniers mois (primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles proratisées).	Calcul de l'indemnité en fonction de l'ancienneté avant accession au rang d'agent de maitrise : <u>Tranche jusqu'à 10 ans :</u> 1/10 mois par année complète <u>Tranche à partir de 10 ans :</u> 2/10 mois par année complète Calcul de l'indemnité en fonction de l'ancienneté après accession au rang d'agent de maitrise : en plus de l'indemnité due pour l'ancienneté avant accession au rang d'agent de maitrise, une indemnité supplémentaire s'ajoute pour l'ancienneté en tant qu'agent de maitrise : cette indemnité se calcule sur la même base que l'indemnité avant accession au rang d'agent de maitrise, majorée	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin l'une des rubriques suivantes : 3600, 3605, 3615, 3625 ou 3650. Si le salarié a été ouvrier ou employé avant d'avoir été technicien ou agents de maitrise: une rubrique d'informations permet de renseigner le nombre de mois effectué en tant qu'ouvrier ou employé : 9941 « Nombre de mois en tant qu'ouvrier ou employé » Le calcul de l'indemnité sera réajusté en conséquence. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le
		8205 – Indemnité de licenciement économique non soumise			
		8215 – Indemnité de licenciement inaptitude AT non soumise			
		8225 – Indemnité de licenciement pour inaptitude non AT			
		8250 – Indemnité de rupture conventionnell e non soumise			

					de 60% pour le nombre de fractions correspondant à la période en tant qu'agent de maîtrise. Le montant maximum de cette indemnité ne peut pas dépasser 8 mois de salaire de référence.	montant le plus favorable.
--	--	--	--	--	--	----------------------------

 Licenciement cadres	Cadres	8200 –Indemnité de licenciement non soumise	<u>Conditions :</u> versée avant l'âge de 65 ans, sauf faute grave ou lourde à compter de 2 ans d'ancienneté <u>Assiette :</u> dernier salaire mensuel ou selon le plus avantageux, salaire mensuel moyen des 12 derniers mois pour l'indemnité en qualité de cadre.	Ancienneté en qualité de cadre (*) : calcul en fonction de l'ancienneté par tranche : <u>Si ancienneté inférieure à 5 ans :</u> 2/10 mois par année et fraction d'année <u>Si ancienneté au moins égale à 5 ans :</u> 3/10 mois par année et fraction d'année de 0 à 5 ans 4/10 mois par année et fraction d'année entre 5 et 10 ans 6/10 mois par année et fraction d'année entre 10 et 20 ans 7/10 mois par année et fraction d'année au-delà de 20 ans L'indemnité de licenciement calculée en fonction de la durée de présence en qualité de cadre dans l'entreprise est majorée de	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin l'une des rubriques suivantes : 3600, 3605, 3615, 3625 ou 3650. Si le salarié a été OETAM, il est nécessaire d'indiquer le nombre de mois effectué en tant qu'ouvrier ou employé dans la rubrique 9941 et le nombre de mois effectué en tant que TAM dans la rubrique 9942. Le calcul de l'indemnité sera réajusté en conséquence. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable.
		8205 –Indemnité de licenciement économique non soumise			
		8215 –Indemnité de licenciement inaptitude AT non soumise			
		8225 –Indemnité de licenciement pour inaptitude non AT			
		8250 –Indemnité de rupture conventionnelle non soumise			

					30% si le salarié a au moins 50 ans. Elle est plafonnée à 16 mois de salaire. (*) NB : En cas de période effectuée en qualité de non-cadre, il convient d'ajouter l'indemnité calculée selon la catégorie occupée, se référer aux tableaux ci-dessus. Plafond applicable à l'ensemble de l'indemnité (ancienneté cadre et non cadre) 57 ans : max 14 mois 58 ans : max 11 mois 59 ans : max 9 mois A partir de 60 ans : maximum 8 mois	
--	--	--	--	--	--	--

	Départ à la retraite dispositions générales	Employés et ouvriers	3420 – Indemnité de départ à la retraite	A partir de l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein <u>Assiette :</u> salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus avantageux, salaire moyen des 3 derniers mois (primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles proratisées)	Ancienneté inférieure à 10 ans : 1/20 mois par année entière Ancienneté supérieure ou égale à 10 ans : 0.6 mois + 1/10 mois par année entière de 10 à 19 ans Ancienneté supérieure ou égale à 20 ans : 1.8 mois + 1/10 par année entière de 20 à 29 ans Ancienneté supérieur ou égale à 30 ans : 3 mois + 1/10 par année entière au-delà de 30 ans.	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin la rubrique 3420. Le calcul de la rubrique d'indemnités est automatique. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiquement par l'application.
---	--	----------------------	--	---	---	--

	Départ à la retraite techniciens et agents de maîtrise	Techniciens et agents de maîtrise	3420 – Indemnité de départ à la retraite	A partir de l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein <u>Assiette :</u> salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus avantageux, salaire moyen des 3 derniers mois (primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles proratisées)	Ancienneté en qualité de TAM : calcul en fonction de l'ancienneté en système de tranche : <u>tranche inférieur ou égale à 10 ans :</u> 1/10 mois par année complète <u>tranche de 11 à 20 ans :</u> 1.25/10 mois par année entière <u>tranche au-delà de 20 ans :</u> 1.5/10 mois par année entière Dans le cas où le salarié a été employé ou ouvrier avant d'être technicien ou agent de maîtrise, il convient d'appliquer pour cette période l'indemnité due pour cette catégorie.	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin la rubrique 3420. Le calcul de la rubrique d'indemnités est automatique. Si le salarié a été ouvrier ou employé avant d'avoir été technicien ou agents de maîtrise: une rubrique d'informations permet de renseigner le nombre de mois effectué en tant qu'ouvrier ou employé : 9941 « Nombre de mois en tant qu'ouvrier ou employé » Le calcul de l'indemnité sera réajusté en conséquence. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le
---	---	-----------------------------------	--	---	--	--

						montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiquement par l'application.
	 Départ à la retraite cadres	Cadres	3420 – Indemnité de départ à la retraite	A partir de l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein <u>Assiette :</u> dernier salaire mensuel ou selon le plus avantageux, salaire mensuel moyen des 12 derniers mois pour l'indemnité en qualité de cadre.	Ancienneté en qualité de cadre (*) : calcul en fonction de l'ancienneté : inférieur 5 ans : 1/10 mois par année complète de 5 (inclus) à 10 (exclu) ans : 1 mois de 10 à 15 ans : 2 mois de 15 à 20 ans : 3 mois de 20 à 25 ans : 4 mois de 25 à 30 ans : 5 mois au-delà de 30 ans : 6 mois (*) NB : En cas de période effectuée en qualité de non-cadre, il convient d'ajouter l'indemnité calculée selon la catégorie occupée, se référer aux tableaux ci-dessus.	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin la rubrique 3420. Le calcul de la rubrique d'indemnités est automatique. Si le salarié a été OETAM, il est nécessaire d'indiquer le nombre de mois effectué en tant qu'ouvrier ou employé dans la rubrique 9941 et le nombre de mois effectué en tant que TAM dans la rubrique 9942. Le calcul de l'indemnité sera réajusté en conséquence. L'application compare le calcul

						conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiquement par l'application.
↓	Mise à la retraite	Toutes catégories	3430 – Indemnité légale de mise à la retraite	Assiette : salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus avantageux, salaire moyen des 3 derniers mois (primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles proratisées)	L'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité légale de licenciement	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin la rubrique 3430. Le calcul de la rubrique d'indemnités est automatique.

INDEMNITES DE RUPTURE – Non étendu

Eléments conventionnels	Rubriques / constantes / compteurs Dispositions conventionnelles				Application Full Paie
	Population	Rubriques et/ou constantes Libellé	Conditions et Assiette	Calcul de l'indemnité conventionnelle	

Licenciements collectifs pour motif économique avec un contrat de conversion	Toutes	8205 – Indemnité de licenciement économique non soumise	<u>Conditions</u> : en cas de licenciement collectif pour motif économique avec acceptation d'un contrat de conversion	<u>Montant</u> : versement d'une indemnité complémentaire de licenciement pour toutes les catégories de salariés : -1/3 du salaire mensuel jusqu'à 39 ans d'âge ; -1/2 salaire mensuel de 40 à 55 ans.	Compléter l'onglet contrat / période. Insérer dans le bulletin les rubriques 3605 et 9944. Le calcul des rubriques 8205 est automatique. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiquement par l'application.
---	--------	--	--	---	--

 Licenciements ouvriers, employés, agents de maîtrise, agents techniques	OETAM	8200 –Indemnité de licenciement non soumise	<u>Conditions</u> : 1 an d'ancienneté minimum sauf faute grave ou lourde	<u>Ancienneté</u> : inférieure à 10 ans : 1/5 ^e de mois par année entière d'ancienneté supérieure ou égale à 10 ans : 1/5 mois par année entière d'ancienneté + 2/15 mois par année entière au-delà de 10 ans	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin l'une des rubriques suivantes : 3600, 3605, 3615, 3625 ou 3650. Le calcul des rubriques d'indemnités est automatique. L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable. Le régime social est géré automatiquement par l'application.
		8205 –Indemnité de licenciement économique non soumise	<u>Assiette</u> : salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon le plus avantageux, salaire moyen des 3 derniers mois		
		8215 –Indemnité de licenciement inaptitude AT non soumise	(primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles proratisées).		
		8225 –Indemnité de licenciement pour inaptitude non AT			
		8250 –Indemnité de rupture conventionnel le non soumise			

Licenciements Cadres	Cadres	8200 –Indemnité de licenciement non soumise	<u>Condition</u> : 1 an d'ancienneté minimum sauf faute grave ou lourde	Ancienneté en qualité de cadre : Si le salarié à moins de 2 ans d'ancienneté en tant que cadre, il convient d'appliquer les indemnités relatives aux OETAM ci-dessus. Si le salarié à au moins 2 ans d'ancienneté, il convient d'appliquer les indemnités relatives aux cadres en étendue.	Compléter l'onglet contrat/période. Insérer dans le bulletin l'une des rubriques suivantes : 3600, 3605, 3615, 3625 ou 3650. Si le salarié a été OETAM, il est nécessaire d'indiquer le nombre de mois effectué en tant qu'ouvrier ou employé dans la rubrique 9941 et le nombre de mois effectué en tant que TAM dans la rubrique 9942. Le calcul de l'indemnité sera réajusté en conséquence.
		8205 –Indemnité de licenciement économique non soumise	<u>Assiette</u> : dernier salaire mensuel ou selon le plus avantageux, salaire mensuel moyen des 12 derniers mois pour l'indemnité en qualité de cadre.		
		8215 –Indemnité de licenciement inaptitude AT non soumise			
		8225 –Indemnité de licenciement pour inaptitude non AT			
		8250 –Indemnité de rupture conventionnel le non soumise		(*) NB : En cas de période effectuée en qualité de non-cadre, il convient d'ajouter l'indemnité calculée selon la catégorie occupée, se référer au tableau ci-dessus.	L'application compare le calcul conventionnel et le calcul légal, et affiche le montant le plus favorable.