



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Remboursement partiel de la réduction des charges patronales (départ salarié)

Question écrite n° 755

Texte de la question

M. David Habib attire l'attention de Mme la ministre du travail et de l'emploi sur les conditions de départ d'un salarié d'une entreprise. Les employeurs bénéficient d'une réduction de leurs charges patronales pour leurs salariés dont la rémunération inférieure à 2 827,07 euros brut. Si, en cours d'année, une prime est versée à ces salariés, une partie de la réduction doit être, légitimement, remboursée. En revanche, lorsque l'un de ces salariés quitte une société (démission, rupture conventionnelle) et qu'il fait le choix de solder ses jours de congés, une partie de la réduction des charges doit aussi être remboursée. De nombreux chefs d'entreprise considèrent qu'un remboursement partiel de la réduction de leurs charges patronales n'est pas juste, notamment en raison de la difficulté de retrouver un salarié. Aussi, il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles mesures pourraient être prises afin que ce remboursement partiel ne soit pas demandé dans ce cas de figure.

Texte de la réponse

Les employeurs soumis à l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque chômage, ainsi que certains employeurs du secteur public industriel et commercial, bénéficient en effet d'une réduction de certaines cotisations et contributions sociales pour leurs salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 1,6 fois le salaire minimum de croissance, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. La réduction est ainsi calculée par salarié et par contrat sur une base annuelle, en considération de l'ensemble des rémunérations dues au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile. Pour les salariés sortant en cours d'année, le calcul est adapté pour tenir compte de la date de sortie, mais demeure annualisé, la réduction étant alors calculée sur la base de la rémunération due au titre de la période courant du 1er janvier à la date de sortie. En pratique, la réduction peut néanmoins être appliquée par anticipation à chaque date d'exigibilité des cotisations. Dans ce cas, le montant de réduction à appliquer pour le mois est déterminé à titre provisoire sur la base des paramètres mensuels et fait ensuite l'objet d'une régularisation soit progressive (à chaque exigibilité), soit annuelle (lors du calcul des cotisations déclarées pour la dernière exigibilité de l'année civile ou, pour les contrats qui prennent fin en cours d'année, lors du calcul des cotisations déclarées pour la dernière période d'emploi). L'application par anticipation induit donc que l'employeur ait pu surévaluer le montant de réduction auquel il a finalement droit sur la période annuelle, du fait notamment d'éléments de rémunération qui seraient versés sur une temporalité non mensuelle, en fin d'année (ou en fin de contrat en cas de rupture en cours d'année). Cette situation n'est ainsi pas spécifique aux ruptures de contrats en cours d'année, et il ne dépend pas du choix des salariés, dans ce cadre, de solder ou non leurs jours congés. Il n'est donc pas envisagé de prendre des mesures sur ce cas particulier, afin de ne pas créer une inéquité nouvelle entre employeurs du fait de ruptures de contrats, lesquelles peuvent être indépendantes de leur volonté.

Données clés

Auteur : [M. David Habib](#)

Circonscription : Pyrénées-Atlantiques (3^e circonscription) - Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 755

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail et emploi

Ministère attributaire : [Travail et emploi](#)

Date(s) clé(e)s

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 10 mars 2025

Question publiée au JO le : [8 octobre 2024](#), page 5346

Réponse publiée au JO le : [22 avril 2025](#), page 2933