

RUPTURE CONVENTIONNELLE

GÉNÉRALITÉS

TEXTES

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

OBJET DE LA RUPTURE AMIABLE

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord amiable, appelé rupture conventionnelle, est distinct du licenciement et de la démission, et ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié conviennent des conditions de la rupture du contrat de travail, qui donne lieu à la signature d'une convention.

Montant de l'indemnité de rupture

La convention doit mentionner le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Celui-ci ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle lorsque celui-ci est supérieur.

Avenant n° 4 à l'ANI du 11 janvier 2008

La comparaison doit être effectuée pour toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité représentée par le MEDEF, la CGPME, l'UPA.

Tel n'est pas le cas pour les professions agricoles, libérales, le secteur de l'économie sociale, le secteur sanitaire et social et le particulier employeur.

Instruction DGT du 8/12/2009

Montant correspondant à l'indemnité légale

- **1/5^e** de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent **2/15^e** de mois par année après **10** ans d'ancienneté.

Circulaire du 17 mars 2009

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité minimale de rupture conventionnelle est déterminé comme pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Il convient par conséquent de prendre la moyenne la plus favorable des salaires des **3** derniers mois ou des **12** derniers mois versés avant la signature de la convention de rupture.

Les salaires des **12** derniers mois doivent être indiqués sur la demande d'homologation. Lorsque la date de rupture est éloignée de la date d'homologation, il est admis que soient inscrits les **12** salaires précédant la demande d'homologation. Toutefois, le montant de l'indemnité réellement versée doit tenir compte des salaires versés jusqu'à la date de rupture, si ce calcul est plus favorable au salarié.

Si le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant **7** mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par **1/5^e** multiplié par **7/12^e**.

Certaines conventions collectives prévoient deux montants d'indemnités conventionnelles de licenciement, l'une pour motif personnel, l'autre pour motif économique.

Dans cette hypothèse, la convention de rupture peut prévoir le versement de :

- l'indemnité légale dans l'hypothèse où au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;
- l'indemnité conventionnelle la plus faible dans l'hypothèse où les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

Instruction DGT du 8/12/2009

Régime fiscal

Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations fiscales que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Article 80 duodecies 6° du Code général des impôts

Dans ce dernier cas, l'indemnité est totalement cotisable et imposable.

L'exonération porte sur la fraction correspondant :

- au montant de l'indemnité prévu par la loi, la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ;
- ou si l'indemnité est supérieure, à deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou à **50 %** de l'indemnité elle-même si ce seuil est supérieur. La fraction exonérée ne peut dans ces deux cas excéder **6** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Régime social

Les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle sont exonérées dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement à la condition toutefois, que le salarié ne puisse liquider une pension de retraite.

Dans cette hypothèse, l'indemnité versée est totalement assujettie.

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle, est exonérée de cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- **2** fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- **50 %** du montant de l'indemnité versée.

Le plafond retenu est dans tous les cas limité à **2 PASS**.

Forfait social

Selon l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale, est assujettie à forfait social la part des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle qui est exonérée de cotisations sociales.

Le forfait est applicable aux indemnités versées depuis janvier 2013.

Le forfait social porte sur une somme au maximum égale à deux fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Exemple

Un salarié ayant perçu une rémunération brute de 40 000 € en 2014, se voit verser en 2015 une indemnité de 70 000 € (au titre de la rupture conventionnelle). Le montant de l'indemnité prévue par la convention de branche est égal à 30 000 €. L'indemnité est :

- totalement exonérée d'impôt sur le revenu ;
- totalement exonérée de cotisations sociales;
- affranchie de CSG à hauteur de 30 000 € ;
- assujettie au forfait social pour la totalité de son montant.

CSG/CRDS

Les indemnités versées dans le cadre de la rupture conventionnelle sont exonérées de CSG et CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Par ailleurs, la fraction exonérée de contributions ne peut être supérieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

Par conséquent, l'exonération est limitée à 2 plafonds annuels de Sécurité sociale.

FORFAIT SOCIAL

Selon l'article L. 137-15 du Code de la Sécurité sociale, est assujettie à forfait social la part des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle qui est exonérée de cotisations sociales.

Le forfait est applicable aux indemnités versées depuis janvier 2013.

Le forfait social porte sur une somme au maximum égale à deux fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Exemple

Un salarié ayant perçu une rémunération brute de 40 000 € en 2014, se voit verser en 2015 une indemnité de 70 000 € (au titre de la rupture conventionnelle). Le montant de l'indemnité prévue par la convention de branche est égal à 30 000 €. L'indemnité est :

- totalement exonérée d'impôt sur le revenu ;
- totalement exonérée de cotisations sociales ;
- affranchie de CSG à hauteur de 30 000 € ;
- assujettie au forfait social pour la totalité de son montant.

