

09/2018

LETTRE MENSUELLE

SOCIAL



Nouveau tour d'horizon sur la rupture conventionnelle du CDI

Son recours ne doit pas être automatique et l'entreprise doit sérieusement analyser sa mise en œuvre au regard de l'impact fiscal et social de ce mode de rupture mais également du respect strict de sa procédure :

- La rupture conventionnelle n'est pas une transaction : en aucun cas, la convention ne peut mentionner que le salarié renonce à toute saisine du conseil des prud'hommes.
- Entretien(s) préparatoire(s) à la rupture conventionnelle : par prudence, convoquer le salarié par lettre recommandée avec AR sur le lieu de travail et sur son temps de travail.
- La convention de rupture doit être écrite en 3 exemplaires et fixer la date de rupture du CDI ainsi que le montant de l'indemnité. Le délai de rétractation est de 15 jours.
- Demande d'homologation à la DIRECCTE déposée au plus tôt le jour ouvrable suivant l'expiration du délai de rétractation.
- Décision de la DIRECCTE dans les 15 jours : l'absence de notification vaut homologation.

DANS CE
NUMÉRO :

*La Rupture
conventionnelle
du CDI*

- **Calcul de l'indemnité légale de rupture conventionnelle**

Par référence à l'article L. 1237-13 du Code du travail, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement. Depuis le 26 septembre 2017, cette indemnité a évolué pour être plus favorable au salarié. Cette indemnité est désormais égale à :

- 1/4 de mois de salaire brut de référence pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- 1/3 de mois de salaire brut de référence pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté.

Par « salaire brut de référence », il faut entendre la rémunération la plus favorable entre la moyenne des 3 ou 12 derniers mois en incluant les sommes exceptionnelles.

Attention : Pour éviter tout risque de refus d'homologation de la rupture conventionnelle par la DIRECCTE, nous recommandons vivement aux parties d'arrondir l'indemnité minimale à l'entier supérieur. En effet, il peut exister des écarts minimes selon la programmation de chaque calculatrice.

- **Calcul de l'indemnité prévue par la convention collective de l'entreprise**

* La convention collective à laquelle appartient l'entreprise peut prévoir un calcul plus favorable pour le salarié. C'est celui-ci qui devra être retenu pour déterminer l'indemnité de rupture conventionnelle.

De nombreuses conventions collectives dérogent au mode de calcul prévu par la loi.

- **Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle**

* L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à un régime fiscal et social bien particulier dont l'employeur doit avoir la connaissance afin de pouvoir établir précisément le coût total de la rupture conventionnelle pour l'entreprise. A ce titre, il existe deux types de situations au moment de la rupture conventionnelle :

- Soit le salarié ne peut pas encore prétendre à une pension de retraite,
- Soit il peut y prétendre.

- Régime applicable au salarié ne pouvant prétendre à une pension de retraite

* **Même régime que l'indemnité de licenciement.** L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au même régime fiscal et social que celui de l'indemnité de licenciement. Il est donc souvent fait mention des normes législatives relatives au licenciement mais qui s'appliquent à la rupture conventionnelle pour un salarié ne pouvant prétendre à une pension de retraite.

* **Information de l'employeur au salarié.** Lors du ou des entretiens, l'employeur doit donner au salarié une information sur le régime fiscal et social de l'indemnité.

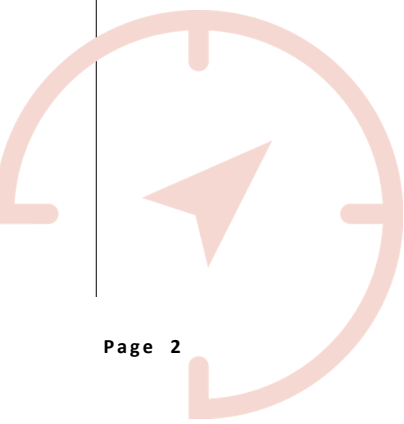
- Régime fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

* **Exonération limitée de l'impôt sur le revenu.** En application de l'article 80 duodecies 6° du CGI, l'indemnité de rupture du contrat de travail n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu si elle n'excède pas la limite la plus élevée des deux montants suivants :

- Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi,
- Le montant le plus élevé entre 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail dans la limite de 6 PASS et 50 % de l'indemnité versée dans la limite de 6 PASS (soit 238 392 € en 2018).

- Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle : délimitation de l'assiette des cotisations sociales

* Par régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle, il faut entendre le coût induit, d'une part, par les cotisations sociales dues à ce titre, d'autre part, les contributions sociales (la CSG et la CRDS), y compris le forfait social.



* **Délimitation de l'assiette des cotisations sociales** . Il résulte des dispositions combinées de l'article L. 242-1 dernier alinéa du Code de la sécurité sociale, de l'article 80 duodecies du CGI et de l'article L. 136-2, II, 5° du Code de la sécurité sociale que l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 2 PASS, à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- Le montant de l'indemnité de licenciement prévue 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 du contrat de travail,
- 50 % de l'indemnité versée.

Cabinet Baubet

Retrouvez-nous
sur le Web !
www.cabinet-baubet.com



cabinet baubet

Cabinet Baubet

91, avenue de Royat – BP 34
63401 Chamalières Cedex
tél. 04 73 19 01 23
fax 04 73 19 01 76

e-mail : contact.cabinet-baubet@cabinet-baubet.com
site internet : www.cabinet-baubet.com

Avec Expertise & Conseil

53 bis rue de Passy
75016 PARIS