

PÔLE JURIDIQUE ET RH



RUPTURE CONVENTIONNELLE

Au 1er septembre 2023, la loi de réforme des régimes de retraites a changé une règle concernant la rupture conventionnelle.

Nous avons pensé qu'un point sur ce mode de rupture du contrat de travail était intéressant à faire au préalable.

I - Principe

La rupture conventionnelle est un procédé permettant à un employeur et un salarié en CDI de rompre le contrat de travail d'un commun accord.

- La rupture conventionnelle peut être collective ou individuelle

Une procédure est à respecter, le document de rupture doit être signé et obligatoirement validé par la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP, ex- Direccte).

- Rupture conventionnelle individuelle

La procédure commence avec un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié, qu'ils fixent librement (date, heure, lieu) afin de convenir des conditions de la rupture (indemnité, date de rupture du contrat de travail, ...).

Les deux parties peuvent se faire assister, elles doivent informer l'autre préalablement à l'entretien par écrit ou oral.

Les conditions de la rupture sont librement fixées par l'employeur et le salarié. Cependant, la convention doit impérativement prévoir :

- Date de rupture du contrat de travail
- Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Après signature, les deux parties peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires, débutant le lendemain de la date de la signature de la convention.

En l'absence de rétractation, la convention est envoyée à la DDETSPP qui dispose de 15 jours ouvrables pour la valider. En l'absence de réponse, elle est réputée homologuée.

Attention : s'il s'agit d'un salarié protégé, il s'agit d'une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai de 2 mois pour répondre. Sans réponse de sa part, elle est réputée rejetée.

- [Rupture conventionnelle collective](#)

La rupture conventionnelle collective est à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise.

Pour un salarié protégé, l'autorisation de l'inspecteur du travail est obligatoire.

- [Accord collectif](#)

Il doit contenir des éléments obligatoires :

- Conditions d'informations du CSE
- Nombre maximal de départ envisagés, de suppressions et durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective
- Conditions pour les salariés bénéficiaires
- Conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés
- Critères de départage entre les candidats
- Manières de calculer des indemnités de rupture garanties au salarié
- Mesures d'accompagnement et reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
- Clauses de suivi de l'accord

La convention doit être signée par les deux parties.

Ces dernières disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

L'accord d'entreprise doit être transmis à la DDETSPP qui dispose de 15 jours calendaires pour répondre ; à défaut, il est accepté.

II - Conséquences financières

- [Indemnité de rupture conventionnelle](#)

Le salarié perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, quelle que soit l'ancienneté.

L'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Il convient de consulter les dispositions de la convention collective de l'entreprise qui peut prévoir un calcul plus avantageux que le légal et qui donc s'appliquera.

- Régime social et fiscal de l'indemnité

Il faut distinguer si le salarié peut ou non bénéficier d'une pension de retraite.

Ne peut pas en bénéficier :

- L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée dans la limite de la part non imposable ou de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (Pass) (soit en 2023, 87 984€), à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- Montant de l'indemnité 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 de son contrat de travail ;

- 50 % du montant de l'indemnité versée.

Si elle dépasse 10 fois le Pass, elle est soumise dès le 1er euro.

Elle est soumise, sans abattement, à la CSG/CRDS pour sa part excédant le montant minimum légal, et dans tous les cas pour sa part soumise à cotisations.

Peut en bénéficier :

Avant le 01.09.2023, l'indemnité de rupture conventionnelle était soumise intégralement à cotisations sociales et à la CSG/CRDS.

A compter du 01.09.2023, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée dans les mêmes limites que ceux ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite. Il n'y a plus de différence.

→ Entreprise

En plus du versement de l'indemnité et du paiement des cotisations sociales si elles sont dues, l'entreprise doit régler le forfait social sauf ruptures conventionnelles collectives.

A compter du 1er septembre 2023, le forfait social (à 20%) est supprimé et remplacé par une contribution patronale unique à 30%, peu importe si le salarié peut ou non bénéficier d'une pension de retraite.

EN RÉSUMÉ

	Rupture conventionnelle individuelle	Rupture conventionnelle collective
Qui ?	<ul style="list-style-type: none">• Employeur et salarié en CDI• Possible avec un salarié protégé	<ul style="list-style-type: none">• Employeur à l'initiative• Pour les salariés en CDI• Possible avec un salarié protégé
Comment ?	<ul style="list-style-type: none">• Entretien entre les 2 parties• Signature de la convention de rupture• Délai de rétractation de 15 jours calendaires• Envoi pour validation à la DDETSPP : 15 jours ouvrables de délai• Sans réponse : homologuée	<ul style="list-style-type: none">• Accord collectif obligatoirement rédigé• Transmission à la DDETSPP : 15 jours calendaires de délai.• Sans réponse : validation• Signature de la convention de rupture entre les 2 parties• Délai de rétractation de 15 jours calendaires• Envoi pour validation à la DDETSPP : 15 jours ouvrables de délai• Sans réponse : homologuée
Salarié protégé	<ul style="list-style-type: none">• Demande d'autorisation à l'inspecteur du travail• Délai de 2 mois pour répondre• Sans réponse : rejetée	<ul style="list-style-type: none">• Demande d'autorisation à l'inspecteur du travail• Délai de 2 mois pour répondre• Sans réponse : rejetée
Point financier	<ul style="list-style-type: none">• Indemnité de rupture spécifique de rupture conventionnelle• Exonérée dans les limites prévues• Versement de 30% de contribution patronale unique	<ul style="list-style-type: none">• Indemnité de rupture spécifique de rupture conventionnelle• Exonérée dans les limites prévues sauf si le salarié est en âge de bénéficier d'une pension de retraite• Pas de contribution patronale unique