



Rupture conventionnelle : le nouveau régime social applicable au 1er septembre 2023. Par Frédéric Chhum, Avocat et Mathilde Fruton-Létard, Elève-avocate.

Parution : mardi 25 juillet 2023

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/rupture-conventionnelle-nouveau-regime-social-applicable-1er-septembre-2023,46851.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, a modifié le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle.

La loi remplace le forfait social de 20% applicable aux indemnités de rupture conventionnelle par une contribution patronale au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse de 30%.

La rupture conventionnelle sera donc plus coûteuse pour l'employeur.

Ce changement sera applicable pour toute indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée à compter du 1er septembre 2023, même si la convention de rupture a été signée avant cette date.

L'objectif de cette modification est de rendre la rupture conventionnelle plus coûteuse pour les employeurs afin que l'indemnité de rupture conventionnelle ne soit pas plus avantageuse que la mise à la retraite et ainsi éviter que les salariés ne basculent dans le chômage avant de liquider leur retraite.

La loi a donc également modifié le régime de l'indemnité versée à un salarié en cas de mise à la retraite, qui sera elle aussi assujettie à une contribution patronale de 30% (au lieu de 50% actuellement).

I- Régime actuel applicable pour les ruptures conventionnelles jusqu'au 31 août 2023.

Le régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dépend de la situation du salarié vis-à-vis de la retraite.

Si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite (à taux plein ou non) au moment de la rupture effective du contrat de travail, l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise intégralement à cotisations sociales et CSG-CRDS.

Le régime fiscal est le même que celui pour le salarié qui ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite, tel qu'expliqué ci-dessous.

Si le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite, à taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, dans une certaine limite, d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG-CRDS, mais est soumise à un forfait social de 20%, à la charge exclusive de l'employeur.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de la plus élevée des sommes suivantes :

Le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement ;

La moitié du montant total des indemnités de licenciement perçues, dans la limite de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;

Deux 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 six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

L'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale à hauteur du plus élevé des montants susmentionnés, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (en 2023, 2 PASS = 87 984 euros).

L'indemnité est exonérée de CSG-CRDS à hauteur du montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Toutefois, les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale sont intégralement soumises à cotisations sociales et à la CSG-CRDS.

II- Régime applicable à l'occasion des ruptures conventionnelles de contrat de travail intervenant compter du 1er septembre 2023.

A compter du 1er septembre 2023, pour le salarié pouvant bénéficier d'une pension de retraite comme pour celui ne pouvant pas en bénéficier, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, dans une certaine limite, d'impôts sur les revenus, de cotisations sociales, et de CSG-CRDS mais est soumise à une contribution patronale spécifique de 30% (pour la part exclue de cotisations sociales).

A moins d'une modification législative ou réglementaire ultérieure, le régime fiscal actuel demeure applicable même à compter du 1er septembre 2023.

L'indemnité de rupture conventionnelle versée au salarié sera exonérée de cotisations sociales, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, à hauteur du plus élevé des montants suivants :

Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ;

Deux 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 ;

La moitié de l'indemnité versée.

Toutefois, comme auparavant, les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale sont intégralement soumises à cotisations sociales et à la CSG-CRDS.

Le forfait social de 20%, applicable pour les salariés ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite, est donc supprimé et remplacé par une contribution unique de 30% à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, quelle que soit la situation du salarié.

L'indemnité de mise à la retraite sera, quant à elle, soumise à la contribution unique patronale de 30% pour sa part exclue de cotisations et non plus 50% sur la totalité de son montant.

En cas de rupture conventionnelle, le régime social est donc unifié pour tous les salariés, peu importe qu'ils puissent bénéficier ou non d'une pension de retraite au moment de cette rupture.

Ceci pourrait, notamment, inciter les entreprises à faire « partir » en « rupture conventionnelle » (plutôt que par une procédure de licenciement) les salariés seniors qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite (à taux plein ou non). Ces derniers doivent être vigilants (cf. [Salariés, cadres, cadres dirigeants : combien négocier sa rupture conventionnelle après les ordonnances Macron ?](#)).

Sources :

La [loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

Article [L242-1 du Code de la sécurité sociale](#) ;

Lamyline, Droit du travail au quotidien, Partie 1, Titre 3 Rupture du contrat de travail, Thème 185 – Rupture conventionnelle ;

[Salariés seniors : ne pas confondre l'indemnité de départ en retraite avec l'indemnité de mise à la retraite.](#)

Frédéric Chhum avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019 - 2021) Mathilde

Fرتون-Létard élève avocate EFB Paris Avocat à la Cour (Paris, Nantes, Lille) [->chhum@chhum-avocats.com]

www.chhum-avocats.fr <http://twitter.com/#!/fchhum>
