

# FLASH INFO

selon le Cabinet

## BRIHI-KOSKAS & ASSOCIES

Septembre 2023



## Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle et de l'indemnité de mise à la retraite

Qu'est-ce qui change au 1er septembre 2023 ?

### EN BREF

La Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, **portant réforme des retraites**, harmonise le régime social des indemnités de rupture et aligne le traitement social, que le salarié soit éligible, ou non, à une pension de retraite.

Ce qu'il faut retenir :

- La rupture conventionnelle devient plus couteuse pour l'employeur : le forfait social de 20% est remplacé par une contribution unique à hauteur de 30% au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, quelque soit la situation du salarié.
- L'indemnité de mise à la retraite sera, quant à elle, aussi soumise à la contribution unique patronale de 30% pour sa part exonérée de cotisations, et non plus de 50% sur la totalité de son montant.

L'objectif affiché de cette réforme est de rendre plus couteuse la rupture conventionnelle, afin qu'elle ne soit pas financièrement plus avantageuse que la mise à la retraite et ainsi éviter les départs négociés des "séniors" et les inscriptions à Pôle emploi dans l'attente de l'atteinte des conditions pour faire valoir leurs droits à retraite.

### L'AVIS DU CABINET

**Enjeux individuels de la réforme.** Nous vous invitons à la plus grande vigilance sur la gestion des ruptures des salariés quelques années avant la retraite. Une analyse précise des enjeux et des conséquences du mode de rupture doit être préconisée.

**Enjeux collectifs de la réforme.** Le gouvernement s'attache à la gestion des conséquences, soit le chômage des "séniors", sans travailler sur les causes du chômage des "séniors" et notamment du mal être au travail.



# Le nouveau régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle

## Le régime antérieur

	Le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite*	Le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite*
Cotisations sociales	Exclusion de l'assiette de la part non imposable dans la limite de 2 PASS (87.984€ en 2023)	Soumission dès 1 euro
CSG-CRDS	Exonération dans la limite de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)	
Forfait social	20% sur la part exonérée de cotisations	

\*régime légalement obligatoire, à taux plein ou non

## Le régime depuis le 1er septembre 2023\*

Art. 4 Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

### Régime unique

Cotisations sociales	Exclusion de l'assiette de la part non imposable dans la limite de 2 PASS (87.984€ en 2023)
CSG-CRDS	Exonération dans la limite de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)
Contribution patronale	<b>30%</b> sur la part exonérée de cotisations

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 439 920€ en 2023) restent intégralement soumises à cotisations sociales et à la CSG-CRDS, dès le 1er euro

\*Ce nouveau régime s'applique aux indemnités versées à compter du 1er septembre 2023, indépendamment de la date de signature de la convention.

# Le nouveau régime social de l'indemnité de mise à la retraite\*

## Le régime antérieur

Cotisations sociales

Exclusion de l'assiette de la part non imposable dans la limite de 2 PASS (87.984€ en 2023)

CSG-CRDS

Exonération dans la limite de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)

Contribution patronale

**Contribution de 50% sur la totalité de son montant**

## Le régime depuis le 1er septembre 2023

Art. 4 Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Cotisations sociales

Exclusion de l'assiette de la part non imposable dans la limite de 2 PASS (87.984€ en 2023)

CSG-CRDS

Exonération dans la limite de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)

Contribution patronale

**30% sur la part exonérée de cotisations**

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 439 920€ en 2023) restent intégralement soumises à cotisations sociales et à la CSG-CRDS, dès le 1er euro.

\*Pour rappel, la mise à la retraite ne peut pas intervenir sans l'accord du salarié avant 70 ans (art. [L1237-5](#) et suivants du Code du travail).

## Et si je me fais licencier ?

Licenciement dans et hors PSE	
Cotisations sociales	Exclusion de l'assiette de la part non imposable dans la limite de 2 PASS (87.984€ en 2023)
CSG-CRDS	Exonérée selon la plus petite des 2 limites suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié</li> <li>• Montant de l'indemnité exonéré de cotisations sociales</li> </ul>
Forfait social	Non applicable

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 439 920€ en 2023) sont intégralement soumises à cotisations sociales et à la CSG-CRDS, dès le 1er euro.

Qu'est-ce qui change pour les salariés ?

Le régime social est aligné afin d'être identique pour tous les salariés peu important leurs âges. Désormais, pour les salariés ayant atteint l'âge de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire, **les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective sont exonérées de charge sociale dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.**

Aucun changement pour les salariés qui ne sont pas en âge de bénéficier d'une pension de retraite pour lesquels l'indemnité était d'ores et déjà exonérée.

Qu'est-ce qui change pour l'employeur ?

Le coût de la rupture conventionnelle est augmenté **pour l'employeur**. Alors que ce dernier devait payer un forfait social qui s'élevait à 20% de la somme exonérée de cotisations sociales, désormais il est soumis à une contribution s'élevant à 30%.

Qu'en est-il du régime fiscal ?

La réforme ne vise que le traitement social, **le régime fiscal reste donc pour l'heure inchangé.**

L'indemnité versée à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, est exonérée dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement.

En d'autres termes, hors PSE, et sous réserve de ne pas être éligible à bénéficier d'une pension de retraite, le montant correspondant à l'indemnité fixée par la loi ou la convention collective est exonéré en totalité.

Si vous avez reçu un montant supérieur, l'exonération est limitée à l'un des montants suivants :

- 2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement
- Moitié de l'indemnité de licenciement que vous avez perçue

Est-ce que mon employeur est tenu d'accepter une rupture conventionnelle ?

Non. L'employeur et le salarié doivent convenir d'un commun accord d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

Dès lors, de la même façon que l'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

Est-ce que je toucherai le chômage ?

Oui. Comme pour le licenciement, la rupture conventionnelle permet au salarié de bénéficier des prestations de l'assurance chômage.

Et si je veux agir en justice après la rupture de mon contrat de travail ?

En cas de licenciement, sauf accord transactionnel, l'action en justice est ouverte tant sur l'exécution que sur la contestation de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle, il n'est possible de contester la rupture que pour faire annuler la convention signée pour vice du consentement, non respect de la procédure ou l'absence de versement de l'indemnité prévue.

Néanmoins, aucune autre action concernant la rupture n'est ouverte en cas de conclusion d'une rupture conventionnelle.

En théorie, une action contentieuse portant sur l'exécution du contrat reste possible, mais en pratique l'action est généralement rendue plus difficile par la rédaction de la convention.

Par ailleurs, comme toute action, une appréciation du dossier est nécessaire. Le Cabinet se tient à votre disposition pour toute interrogation.