

ZOOM SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

La rupture conventionnelle permet à un employeur et un salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.

1- Pour quoi et pour qui ?

La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture à **l'amiable** entre un salarié en **CDI** et un employeur. Elle résulte d'une convention signée par les parties qui est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

2- Les conditions :

a) Le critère indispensable :

Une rupture conventionnelle est obligatoirement d'un **commun accord**. Nous entendons par là que ni l'employeur, ni le salarié peut **l'imposer à l'autre partie**.

b) Les cas d'interdiction :

Il est interdit de recourir à une rupture conventionnelle dans les cas suivants :

- ✓ En l'absence d'accord entre les parties ;
- ✓ Dans des conditions frauduleuses ;
- ✓ Proposée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou d'un plan de sauvegarde ;
- ✓ Proposée en vue de se substituer à un licenciement économique.

i - Si le salarié établit que la rupture conventionnelle a été signée alors que son consentement n'était pas libre (ex : dans un contexte d'harcèlement moral ou incitation sous la pression...) le salarié peut alors percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement **sans cause réelle et sérieuse**.

3- Le versement obligatoire d'une indemnité :

a) L'indemnité :

Quelle que soit son ancienneté, le salarié qui signe une rupture conventionnelle validée **perçoit obligatoirement** une indemnité spécifique de rupture conventionnelle à la fin de son contrat qui peut être :

- ✓ L'indemnité légale ou conventionnelle (la plus favorable) qui **varie** en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié ;
- ✓ Un montant négocié lors des entretiens, supérieur au minimum légal ou conventionnel.

b) Le régime fiscal et social de l'indemnité :

CF : schéma en fin de note.

4- Situation du salarié durant la procédure :

Tant que le contrat n'est pas arrivé à sa fin, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.



REGIME FISCAL ET SOCIAL DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le salarié ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite

FISCAL *impôt sur le revenu*

Exonération partielle de l'impôt

Exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur du montant le plus élevé entre :



le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle



deux fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédente ou 50% de l'indemnité totale versée

Imposable en totalité

SOCIAL *cotisations salariales/patronales*

La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise aux cotisations dans la limite de 2 PASS

Assujettissement dès le 1er euros

Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS alors elle est soumise dès le 1er euro

CSG/CRDS

Exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle

Assujettissement dès le 1er euros

Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS alors elle est soumise dès le 1er euro

FORFAIT SOCIAL

La part de l'indemnité qui est exonérée de cotisations est soumise au forfait social de 20%

Exonération

i - Nous vous rappelons que le recours à une rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer au licenciement, ni à priver le salarié de ses garanties. En cas de litige évitez de recourir à une rupture conventionnelle au risque d'une requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Et comme toujours vous revenez vers nous pour toutes questions et surtout prévenez-nous en amont de toute décision !