

Réforme de la rupture conventionnelle : quelles évolutions à partir du 1^{er} septembre ?

Depuis 2008, la rupture conventionnelle avait réussi à s'imposer comme un mode incontournable de rupture du contrat de travail. L'année 2022 a confirmé cette tendance avec environ 500 000 ruptures conventionnelles comptabilisées. Son régime a été aménagé au fil du temps pour éviter qu'elle ne soit utilisée pour contourner d'autres dispositifs.



Par Marion Ayadi, associée, Raphaël Avocats

La rupture conventionnelle est ouverte aux salariés employés en CDI, qu'ils soient protégés ou non. Comme son nom le laisse deviner, elle implique un accord commun des parties : elle est le mode amiable de cessation du contrat de travail.

On comprend l'enthousiasme des salariés qui souhaitent quitter leur emploi pour ce dispositif. Ce dernier leur offre le privilège de ne pas avoir à démissionner et donc de percevoir une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité de licenciement qu'ils auraient perçue s'ils avaient été licenciés, et, surtout, de bénéficier des allocations chômage.

Côté employeurs, la rupture conventionnelle constitue un réel gage de sécurité, notamment quand ceux-ci ne disposent pas d'un dossier suffisamment solide pour justifier un licenciement, et surtout en gardant à l'esprit que la rupture conventionnelle ne peut que très difficilement être contestée par le salarié.

Face à un tel succès, le législateur a progressivement adapté le régime social et fiscal de la rupture conventionnelle, afin qu'elle ne soit pas plus avantageuse que d'autres modes de rupture. Le 1^{er} septembre 2023, de nouveaux aménagements entreront en vigueur. Ceux-ci auront pour effet de rendre la rupture conventionnelle plus coûteuse pour l'employeur.

Le régime actuel de la rupture conventionnelle

Aujourd'hui, lorsqu'un employeur et un salarié concluent une rupture conventionnelle, l'indemnité

versée au salarié est soumise à un régime social différent selon que le salarié est en droit de bénéficier d'une retraite de base (à taux plein ou non).

Si le salarié ne peut bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture est soumise à un forfait social de 20 %, à la charge exclusive de l'employeur.

Au-delà du montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, que le salarié aurait perçue s'il avait été licencié, elle est soumise en outre à la CSG-CRDS. Puis, au-delà de deux plafonds annuels de la Sécurité sociale (soit, pour 2023, 87 984 €), elle est assujettie à cotisations sociales, réparties entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS dès le premier euro.

Le régime applicable à compter

du 1^{er} septembre 2023

La loi du 14 avril 2023 modifie ce régime. Elle supprime le forfait social et le remplace par une contribution unique de 30 %, à la charge de l'employeur, et ce, quelle que soit la situation du salarié au regard de la retraite. Parallèlement, elle revient sur le régime de l'indemnité versée à un salarié en cas de mise à la retraite, en l'assujettissant de la même façon à une contribution patronale de 30 %.

L'objectif poursuivi par le législateur, qui a souhaité remanier le régime de la rupture conventionnelle en même temps que celui des retraites, est double. D'abord, il est question de rendre la rupture conven-

Le 1er septembre 2023, de nouveaux aménagements entreront en vigueur. Ceux-ci auront pour effet de rendre la rupture conventionnelle plus coûteuse pour l'employeur.

tionnelle plus coûteuse dans l'absolu pour l'employeur. Objectif atteint en faisant passer sa contribution de 20 à 30 % sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

Mais ce n'est pas tout. La volonté est également d'éviter un phénomène de pré-retraite financée par l'assurance chômage. Il s'agit ainsi de faire en sorte, pour les salariés pouvant bénéficier d'une pension de retraite, que la rupture conventionnelle ne soit pas plus avantageuse que la mise à la retraite, l'idée étant ici d'éviter que ces salariés ne basculent dans le chômage avant de liquider leur retraite. La Première ministre avait été claire sur cet aspect, précisant dès février dernier : « Il ne doit plus y avoir d'incitations à se séparer des seniors. »

En effet, jusqu'à présent, l'employeur mettant à la retraite un salarié était redevable d'une contribution à la Caisse nationale d'assurance vieillesse, correspondant à 50 % du montant de l'indemnité versée au salarié. La signature d'une rupture conventionnelle, bien que soumise à cotisations sociales et CSG-CRDS dès le premier euro, pouvait alors s'avérer moins coûteuse pour l'employeur, dans la mesure où les cotisations étaient réparties entre lui et le salarié.

A compter du 1^{er} septembre 2023, la rupture conventionnelle conclue avec un salarié pouvant bénéficier d'une pension de retraite ne sera donc pas moins

coûteuse pour l'employeur qu'une mise à la retraite, puisque : l'indemnité de mise à la retraite sera désormais soumise à une contribution patronale de 30 %

(au lieu de 50 %) ; et l'indemnité de rupture conventionnelle sera soumise à la même contribution, pour la part exonérée de cotisations sociales, puis, pour la fraction excédentaire, à cotisations sociales.

Reste à savoir si ces mesures seront de nature à freiner l'engouement des employeurs et des salariés pour la rupture conventionnelle. Cela n'est pas exclu au regard de la demande forte constatée depuis plusieurs semaines pour accélérer le processus de certaines ruptures conventionnelles afin qu'elles soient effectives avant le 1^{er} septembre 2023.

Cette réforme est effectivement lourde de conséquences, puisqu'elle concerne toutes les ruptures conventionnelles, conclues avec des salariés en fin de carrière ou non. Il convient dès à présent de s'interroger sur les modes de rupture amiables du contrat de travail qui donneront satisfaction au salarié et à l'employeur. En cas de projet de reconversion du salarié, il existe par exemple, depuis 2019, un dispositif dit de démission-reconversion, qui peut permettre au salarié de percevoir des allocations chômage et une aide à la création d'entreprise. ■

Cette réforme est effectivement lourde de conséquences, puisqu'elle concerne toutes les ruptures conventionnelles, conclues avec des salariés en fin de carrière ou non.

Option
DROIT & AFFAIRES

Directeur de la rédaction et de la publication :
Jean-Guillaume d'Ornano - 01 53 63 55 55
Directrice générale adjointe :
Ariel Fouchard - 01 53 63 55 88
Rédactrice en chef :
Sahra Saoudi - 01 53 63 55 51
sahra.saoudi@optionfinance.fr
Rédacteur :
Pierre-Anthony Canovas - 01 53 63 55 73
pierre-anthony.canovas@optionfinance.fr



Option
Finance 10 rue Pergolèse • 75016 Paris • Tél. 01 53 63 55 55

Assistante : Sylvie Alinc 01 53 63 55 55
sylvie.alinc@optionfinance.fr
Conception graphique :
Florence Rougier 01 53 63 55 68
Maquettiste : Gilles Fonteny (55 69)
Secrétaire générale : Laurence Fontaine
01 53 63 55 54
Responsable des abonnements :
Ghislaine Gueury 01 53 63 55 58
ghislaine.gueury@optionfinance.fr
Administration, abonnements,
Service abonnements : 10 rue pergolèse 75016 Paris Tél 01 53
63 55 58 - Fax 01 53 63 55 60
optionfinance : abonnement@optionfinance.fr

N° ISSN : 2105-1909 - optionfinance.fr : 0617 W 91411
Editeur : Option Droit & Affaires est édité par
Option Finance SAS au capital de 2 043 312 euros entièrement
détenu par Infofi SAS.
Siège social : 10 rue Pergolèse
75016 PARIS - RCS Paris B 342 256 327
Fondateur : François Fahys
Option Finance édite : Option Finance, Option Finance à 18
heures, Option Droit & Affaires, Funds, Family Finance, AOF,
Option Finance Expertise, La Tribune de l'assurance.
Hébergeur du portail optionfinance.fr et du site
optiondroitetaffaires.fr :
ITS Integra, 42 rue de Bellevue,
92100 Boulogne-Billancourt - 01 78 89 35 00

Charles Ansabère a participé à ce numéro.