

N'attendez pas la rentrée pour boucler les ruptures conventionnelles !

10 juillet 2023

A compter du 1er septembre 2023, la fraction exonérée des cotisations sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle et de l'indemnité de mise à la retraite sera soumise à une contribution patronale forfaitaire et unique de 30%, au lieu du forfait social de 20%.

L'harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle du CDI et de mise à la retraite est issue de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

L'objectif de cette mesure est d'inciter les employeurs à maintenir les salariés proches de l'âge légal de la retraite dans leur emploi.

Les indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle sont exonérées d'impôts dans la limite du montant le plus élevé entre :

- Le double de la rémunération brute de l'année civile précédent la rupture (dans la limite de 5 PASS, soit 219 960 € en 2023 pour l'indemnité de mise à la retraite et 6 PASS pour l'indemnité de rupture conventionnelle, soit 263 952 € en 2023) ;
- La moitié de l'indemnité de mise à la retraite ou de licenciement (dans la limite de 5 PASS, soit 219 960 € en 2023 pour l'indemnité de mise à la retraite et 6 PASS pour l'indemnité de rupture conventionnelle, soit 263 952 € en 2023) ;
- L'indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite ou de licenciement.

Etant précisé que ces indemnités ne sont pas non plus soumises au paiement des cotisations sociales sur la fraction non imposable, dans la limite de 2 PASS, soit 87 984 € en 2023, si leur

montant est inférieur à 10 PASS, soit 439 920 € en 2023.

Actuellement, il est plus avantageux financièrement pour l'employeur de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en fin de carrière plutôt que de procéder à une mise à la retraite dans la mesure où :

- L'indemnité de mise à la retraite est soumise à une contribution spécifique de 50%, assise sur le montant total de l'indemnité versée ;
- L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social de 20%, sur la part exclue de l'assiette des cotisations sociales.

Désormais, la contribution patronale de 30% se substitue à la contribution spécifique de 50% sur l'indemnité de mise à la retraite et au forfait social de 20% sur la part exonérée de cotisations sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle.

En mettant en place une contribution unique à hauteur de 30% pour la part exonérée de cotisations sociales, l'écart du coût entre la rupture conventionnelle et la mise à la retraite devient plus faible.

Par conséquent, quelle que soit la situation du salarié, les régimes sont ainsi alignés en termes de contributions sociales en mettant fin au régime plus favorable de la rupture conventionnelle.

Pour le législateur, cette mesure permettrait d'atteindre l'objectif fixé visant à endiguer le phénomène de pré-retraite déguisé via la conclusion d'une rupture conventionnelle. Dans ce cas de figure, le salarié a généralement recours à l'assurance chômage avant de procéder à la liquidation de ses droits à retraite.

Cependant, il est à noter que la contribution patronale de 30% du montant exclu de l'assiette des cotisations sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle **ne concerne pas seulement les salariés proches de l'âge légal de la retraite mais bien l'ensemble des salariés.**

Cette mesure a pour effet de taxer plus fortement les employeurs sur le fondement de la protection de l'emploi des seniors. Il est permis toutefois de s'interroger sur ses éventuels effets pervers.

Compte tenu de la généralisation de cette contribution à toutes les situations, quel que soit l'âge du salarié, n'est-ce pas la fin de la rupture conventionnelle ? L'employeur aurait ainsi plus intérêt à revenir au schéma classique licenciement suivi d'une transaction dont l'indemnité réparant un préjudice est soumise uniquement à la CSG-CRDS à hauteur de 9,7% (sous conditions des seuils PASS).

Il est également permis de s'interroger sur l'efficacité de l'objectif poursuivi à l'égard des seniors. En effet, ce nouveau régime ne viendrait-il pas freiner les employeurs dans le recrutement de salariés en fin de carrière sachant que la rupture du contrat de travail sera moins souple et plus onéreuse. Le doute est permis.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de vos ruptures des contrats de travail.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocate Associée

T +33 1 41 16 27 37

E CLuche-Rocchia@avocats-gt.com



Charlotte Mabil

Avocate

T +33 1 41 16 27 23

E CMabil@avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine
France

www.avocats-gt.com

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : contact@avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France

www.avocats-gt.com

