



[contrat de travail à durée déterminée/rupture conventionnelle]

Rupture conventionnelle, CDD de projet, parachutes dorés : précisions sur le régime social des indemnités

La Direction de la sécurité sociale (DSS) revient, dans une circulaire, sur le régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle ou à l'issue d'un contrat de projet, et sur celui des indemnités de rupture supérieures à un million d'euros [1].

1/ Circ. DSS/DGPD/SD5B n° 2009-210, 10 juill. 2009.

Rupture conventionnelle

Ce nouveau mode de rupture, instauré par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie [L. n° 2008-596, 25 juin 2008, JO 26 juin] ; (voir Mémo social 2009, nos 1552 et s.). Il rencontre un franc succès puisqu'au mois de juillet, 130 051 ruptures conventionnelles avaient déjà été homologuées par le DDTEFP. Cette rupture ouvre droit, pour le salarié concerné, à une indemnité spécifique dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, selon la loi [C. trav., art. L. 1237-13, al. 1^{er}], ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement, selon les partenaires sociaux.

Rappelons en effet que l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail précise désormais que l'indemnité minimale de rupture conventionnelle est l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est supérieure au montant de l'indemnité légale [ANI, 11 janv. 2008, art. 12 modifié]. Cette disposition s'applique aux conventions de rupture conclues depuis le 17 juin 2009 par les employeurs adhérents au Medef, à l'UPA et à la CGPME, organisations patronales signataires de l'avenant. Dès lors qu'il aura fait l'objet d'un arrêté d'extension, cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel de l'ANI (voir *Social pratique* n° 526, p. 8).

Le traitement social de cette indemnité de rupture est identique à celui applicable en matière fiscale [CGI, art. 80 duodecimes, 1, 6°]. Il diffère selon que la personne est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

ATTENTION

Le droit à la liquidation d'une pension de retraite s'apprécie en tenant compte uniquement des régimes de retraite de base et non des droits acquis auprès des régimes de retraite complémentaires obligatoires.

Le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite

Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité versée est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale dans la limite la plus élevée des deux suivantes : – soit deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat ou, si ce seuil est supérieur, la moitié du

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives au régime social des indemnités de rupture conventionnelle s'appliquent depuis le 20 juillet 2008.

montant de l'indemnité. L'exonération est cependant limitée à hauteur de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (205 848 € en 2009) ; – soit le montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi [CGI, art. 80 duodecimes, 1, 6° ; CSS, art. L. 136-2, II, 5° et L. 242-1, al. 12].

L'indemnité versée est également exonérée de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi (calculé prorata temporis en cas d'ancienneté du salarié inférieure à un an). Sur le régime social et fiscal des indemnités d'un montant supérieur à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 1 029 240 € en 2009), voir p. 13.

Le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite

Lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, **à taux plein ou non**, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Sont concernés **tous les salariés âgés de 60 ans et plus**.

À NOTER

L'indemnité est en revanche exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 050 €, comme les indemnités de départ volontaire à la retraite [CGI, art. 81, 22° ; Lettre-circ. Acoiss n° 2008081, 16 oct. 2008].

Tout employeur qui conclut une convention de rupture avec un salarié âgé de 55 à 59 ans compris doit pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document rela-



tif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base. À ce titre, il peut préalablement demander au salarié en question la copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits de retraite établi par les caisses de retraite de base dont il dépend [sur l'obtention du relevé de carrière : Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-41.826] ; (voir Social pratique n° 527, p. 13).

CDD de projet

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini a été créé par la loi du 25 juin 2008 [L. n° 2008-596, 25 juin 2008, art. 6, JO 26 juin] ; (voir Social pratique n° 503, p. 11). Ce contrat, conclu pour une durée comprise entre 18 et 36 mois, prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il peut également être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois, puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Lorsqu'à l'issue du contrat les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée ou que le contrat est rompu par l'employeur, ce dernier doit verser au salarié une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute. L'administration rappelle que cette indemnité est soumise, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de sécurité sociale et ce, depuis le 27 juin 2008. À noter qu'elle est également assujettie à l'impôt sur le revenu, comme l'indemnité de fin de contrat des autres CDD.

Social pratique est aussi sur
www.wk-rh.fr

« Parachutes dorés »

Les indemnités de départ d'un montant supérieur à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (1 029 240 € en 2009) sont assujetties dans leur totalité, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, même si ce montant correspond aux indemnités légales ou conventionnelles [CSS, art. L. 136-2, II, 5° et 5° bis et L. 242-1, al. 12].

Sont concernées par ce dispositif les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de la cessation forcée des mandataires sociaux et des dirigeants, les indemnités de rupture conventionnelle et les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC.

Dans le cas particulier des **personnes cumulant un contrat de travail et un mandat social**, il convient d'additionner les indemnités liées à la rupture du contrat de travail et celles liées à la cessation forcée des fonctions de mandataire social pour savoir si le seuil de 30 fois le plafond de la sécurité sociale est franchi.

À noter que les autres sommes versées, le cas échéant, à la rupture du contrat de travail, assujetties dans les conditions de droit commun, ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du franchissement du seuil. Ces dispositions s'appliquent aux sommes versées au titre des ruptures notifiées à compter du 1^{er} janvier 2009.



RAPPEL

Les indemnités d'un montant inférieur ou égal à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale, plafonnée à hauteur de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 205 848 € en 2009 [CGI, art. 80 duodecimes, 1, 3° ; CSS, art. L. 242-1, al. 12].