



Le régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle collective

publié le **03/07/2018**, vu **2320 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a instauré la rupture conventionnelle collective. Ce dispositif novateur permet de supprimer des emplois en excluant tout licenciement. Le régime social et fiscal des indemnités versées dans ce cadre revêt naturellement une importance majeure.

1/ Le support juridique des indemnités de rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective doit être établie par accord collectif négocié au sein de l'entreprise.

Ainsi, selon l'article L. 1239, alinéa 1^{er} du Code du travail :

- « *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.* »

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine (L. 1237-19-1) :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- **Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;**
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Comme le texte l'indique, les indemnités de rupture versées au salarié doivent correspondre, au minimum, à l'indemnité légale de licenciement, mais peuvent être supérieures (en fonction du résultat de la négociation de l'accord collectif).

NB. Rappelons que l'indemnité légale de licenciement ne peut pas être inférieure aux montants suivants : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année (C. trav. art. R. 1234-2).

2/ Le régime social des indemnités de rupture conventionnelle collective

Pour l'essentiel, leur régime social est aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

2.1. Cotisations sociales

Ces indemnités sont exonérées dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) en vigueur à la date de leur versement, soit 79.464 euros pour l'année 2018 (deux fois 39.732 euros).

Cette solution est prévue par les articles L. 242-1 du Code de sécurité sociale et 80 duodécies du Code général des impôts.

Par ailleurs, l'exonération ne joue que si le montant total n'excède pas 10 PASS (soit 397.320 € en 2018). A défaut, les indemnités sont intégralement assujetties à cotisations.

2.2 CSG/CRDS

A condition de ne pas dépasser le plafond susvisé de 10 PASS, les indemnités de rupture conventionnelle collective sont exonérées de CSG et de CRDS :

- dans la limite de l'indemnité prévue par la convention ou l'accord collectif de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- ou du montant exonéré de cotisation de sécurité sociale s'il est inférieur.

2.3. Forfait social

Le forfait social doit être acquitté par l'employeur (au taux de 20 %) pour la part des indemnités de rupture conventionnelle collective exclue de l'assiette des cotisations sociales mais soumise à CSG et CRDS (source : acoss.fr).

3/ Le régime fiscal des indemnités de rupture conventionnelle collective

Les indemnités de rupture conventionnelle collective bénéficient d'un régime fiscal très favorable, compte tenu du fait qu'elles sont liées à un contexte de suppression de postes.

Ainsi, en application du 1° du § 1 de l'article 80 duodécies du CGI, sont intégralement exonérées d'impôt sur le revenu « *les indemnités versées dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective mentionnées au 5° de l'article L. 1237-19-1 du code du travail.* »

L'exonération fiscale des indemnités de rupture conventionnelle collective n'est donc pas plafonnée, quel que soit le montant des indemnités (égal ou supérieur à l'indemnité légale).

Xavier Berjot
OCEAN Avocats
Avocat Associé
www.ocean-avocats.com