

RUPTURE CONVENTIONNELLE – NOUVELLE CONTRIBUTION EMPLOYEUR PLUS COUTEUSE A PARTIR DE SEPTEMBRE 2023



Concerne les ruptures conventionnelles intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023



Suppression du forfait social de 20% qui existe aujourd'hui et qui est dû du 1^{er} € au montant exonéré de cotisations sociales (limité à 2 PASS, soit 87 984 € en 2023)



Nouvelle contribution de 30 % à la charge de l'employeur à la place du forfait social. Cette nouvelle contribution sera également due du 1^{er} € au montant exonéré de cotisations sociales



Concerne aussi bien les personnes ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire que celles pouvant en bénéficier.

EXEMPLES

- Un salarié a gagné 40 000 € bruts en 2022
- Son indemnité minimale de rupture conventionnelle (RC) est de 15K€ et son employeur choisit de lui octroyer une indemnité de 35 K€

AVANT SEPTEMBRE 2023

Hypothèse 1: il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire

Son indemnité de RC est:

- Non imposable (car inférieure à 2 fois la rémunération annuelle 2022, soit 80 000 €, laquelle est inférieure à 2 PASS (87 984 €) ;
- Exonérée de cotisations sociales (car inférieure à 2 fois la rémunération annuelle 2022, soit 80 000 €) ;
- Soumise au forfait social de 20%, soit un versement de 7 000 € à ce titre (20 % de 35 000 €)
- Soumise à CSG/CRDS sur 20 000 € (entre 15 000 et 35 0000 €), soit un versement de 1 940 € (9,7 % de 20 000 €)

Le coût employeur sera de **42 000 €** / le net salarié sera de **33 060 €**.

Hypothèse 2: il est en droit de bénéficier d'une pension de retraite

Son indemnité de RC est:

- Totalement imposable ;
- Totalement soumise à cotisations sociales et par conséquent exonérée de forfait social ;
- Totalement soumise à CSG/CRDS

Le coût employeur sera d'environ **49 000 €** / le net salarié sera d'environ **25 000 €**.

APRES SEPTEMBRE 2023

Que le salarié soit ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, le régime de son indemnité de RC est unifié, sauf en matière d'impôt sur le revenu pour le moment (il est fort probable que l'article 80 duodecies du CGI soit modifié sur ce point d'ici le 1^{er} septembre). Son indemnité de RC est:

- ✓ Non imposable si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (car inférieure à 2 fois la rémunération annuelle 2022, soit 80 000 €) ;
- ✓ Totalement imposable si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire;
 - Exonérée de cotisations sociales (car inférieure à 2 fois la rémunération annuelle 2022, soit 80 000 €) ;
 - Soumise à la nouvelle contribution de 30%, soit un versement de 10 500 € à ce titre (30 % de 35 000 €)
 - Soumise à CSG/CRDS sur 20 000 € (entre 15 000 et 35 0000 €), soit un versement de 1 940 € (9,7 % de 20 000 €)

Le coût employeur sera de **45 500 €** / le net salarié sera de **33 060 €**.