

# Rupture conventionnelle

## Procédure, régime social et fiscal et délais de carence Pôle Emploi

La signature d'une rupture conventionnelle soulève de nombreux enjeux, tant sur le plan procédural que sur le plan du régime social et fiscal de l'indemnité de rupture et des délais de carence Pôle emploi.

### Présentation de la rupture conventionnelle

#### A. Principe

Ce dispositif permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail.

La rupture conventionnelle ouvre droit, au profit du salarié, au bénéfice de l'assurance-chômage comme en matière de licenciement classique.

La convention de rupture définit les conditions de la rupture du contrat de travail, et notamment le montant de «*l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle*» versée au salarié.

La rupture conventionnelle doit obligatoirement être matérialisée sur un formulaire administratif-type, mais il est conseillé d'établir en outre une convention distincte, afin de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail et notamment la portabilité des garanties santé et prévoyance et la levée d'une éventuelle clause de non-concurrence.

La convention doit fixer la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par la direction du travail (DIRECCTE), mais qui peut être postérieure.

Il faut compter environ 40-45 jours au total, entre le premier entretien sur la rupture et le terme du contrat.

A l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une «*indemnité spécifique de rupture conventionnelle*», dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (convention collective) de licenciement.

L'indemnité la plus favorable s'applique.

Bien entendu, il est toujours possible de négocier une somme supérieure à l'indemnité minimale de rupture conventionnelle.

## **B. Calendrier**

À compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue du délai de rétractation, il convient d'adresser une demande d'homologation à la DIRECCTE, avec un exemplaire de la convention de rupture et du formulaire.

La DIRECCTE dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par les textes : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, etc.

À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (homologation tacite).

Si l'homologation est refusée dans le délai de 15 jours ouvrables, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles.

A la date de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à son indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération qui lui sont dus.

Enfin, au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi et son solde de tout compte.

## **Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle / délais de carence Pôle Emploi**

### **A. Régime social**

Cette indemnité est exclue de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (PASS), soit 82.272 € pour 2020.

La partie excédentaire est soumise à cotisations patronales et salariales, comme les salaires.

Par ailleurs, la partie qui excède le montant de l'indemnité de licenciement est toujours soumise à CSG/CRDS, soit 9,7 % au total, à la charge du salarié.

Enfin, un forfait social de 20 % s'applique à l'indemnité de rupture conventionnelle, à la charge de l'employeur.

## **B. Régime fiscal**

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite suivante (la plus haute est retenue) :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail,
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur,  
> dans la limite de six fois le PASS (246.816) ;
- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.  
> Sans limite.

## **C. Délais de carence Pôle Emploi**

Schématiquement, les différés d'indemnisation (appelés communément « délais de carence ») sont les suivants :

- Un délai d'attente incompressible de 7 jours ;
- Un différé d'indemnisation calculé en fonction des indemnités compensatrices de congés payés, calculé de la manière suivante :
  - Indemnités compensatrices de congés payés / salaire journalier de référence ;
- Un différé « indemnités supra-légales », tenant compte des indemnités de rupture versées au-delà de l'indemnité légale de licenciement. Ce différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires. Il est calculé comme suit :

Indemnités supra légales ÷ 95,8.

Il se déclenche par le versement de toute indemnité supra-légale (ex. l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable que l'indemnité légale, l'indemnité transactionnelle, l'indemnité de non-concurrence, etc.).

*Source : juritravail.com*